

# RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE 2025

S G A P S A P I C I L

-

L E S V A L E U R S D U J E U

S A N T É - P R É V O Y A N C E · É P A R G N E E T S E R V I C E S F I N A N C I E R S · S E R V I C E S

 GROUPE  
**APICIL**





**APICIL, un acteur majeur de la protection sociale et patrimoniale en France,** propose une gamme complète de solutions en santé, prévoyance, épargne, services financiers et retraite complémentaire à destination des particuliers et des professionnels.

À l'écoute des grandes évolutions sociétales et des besoins de ses clients — assureurs, employeurs et particuliers — APICIL développe également des services dédiés au bien-vieillir, à la santé, à l'accompagnement de la qualité de vie et des conditions de travail, ainsi que des services pour les assureurs, tels que le tiers payant et la gestion pour compte de tiers.

Les enjeux environnementaux, sociétaux et de gouvernance sont au cœur de la raison d'être du Groupe : « **Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie** ».

APICIL intègre la RSE à sa stratégie, à sa gouvernance et à l'ensemble de ses activités en s'appuyant sur les piliers ESG :

- **Environnement**
- **Sociétal** : droits humains, conditions et relations de travail, consommateurs, ancrage territorial...
- **Gouvernance** : éthique, loyauté des pratiques...

La SGAPS APICIL utilise également le référentiel des **Objectifs de Développement Durable des Nations Unies** afin d'évaluer sa contribution aux engagements internationaux en matière de RSE.

Fidèle à ses engagements RSE, APICIL a choisi de publier ce rapport volontaire en s'appuyant dès à présent sur l'architecture et les principes directeurs de la CSRD et des ESRS. Le Groupe sera soumis à la CSRD à partir de l'exercice 2027. **Les indicateurs quantitatifs publiés dans ce rapport ont fait l'objet d'un audit par un Commissaire aux Comptes.**

“ Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies, toute la vie ”

- 01** | **INFORMATIONS GÉNÉRALES** (ESRS 2) **p. 4**
- 1.1 BASE GÉNÉRALE D'ÉTABLISSEMENT DE LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ (BP-1 ET BP-2) **p. 5**
  - 1.2 GOUVERNANCE DE LA DURABILITÉ (GOV) **p. 10**
  - 1.3 STRATÉGIE DE DURABILITÉ (SBM) **p. 14**
  - 1.4 PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ (IRO -1) **p. 27**
- 02** | **RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE** **p. 29**
- 2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1) **p. 30**
  - 2.2 BIODIVERSITÉ (E4) **p. 48**
  - 2.3 REPORTING TAXONOMIE **p. 53**
- 03** | **RESPONSABILITÉ SOCIALE** **p. 56**
- 3.1 RESSOURCES HUMAINES (S1) **p. 57**
  - 3.2 CLIENTS, CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (S4) **p. 72**
- 04** | **CONDUITE DES AFFAIRES** (G1) **p. 83**
- 4.1 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À LA CONDUITE DES AFFAIRES (SBM-3) **p. 84**
  - 4.2 CULTURE D'ENTREPRISE **p. 86**
  - 4.3 POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES (G1-1-2-3) **p. 87**
  - 4.4 ACTIONS **p. 90**
  - 4.5 CIBLES ET MÉTRIQUES **p. 93**
- 05** | **EXIGENCES DE PUBLICATION COUVERTES PAR LE RAPPORT DE DURABILITÉ** (IRO-2) **p. 95**
- 06** | **GLOSSAIRE** **p. 107**
- 07** | **RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES PORTANT SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS ESG** **p. 109**



# 01



## INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

1.1 Base générale d'établissement de la déclaration relative à la durabilité (BP-1 et BP-2)	5
1.2 Gouvernance de la durabilité (GOV)	10
1.3 Stratégie de durabilité (SBM)	14
1.4 Processus d'évaluation de la double matérialité (IRO -1)	27



# 1.1 BASE GÉNÉRALE D'ÉTABLISSEMENT DE LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ (BP-1 ET BP-2)

## 1.1.1 Contexte et démarche méthodologique

Afin de continuer à communiquer de façon transparente sur ses ambitions et actions en matière de RSE et d'anticiper la mise en conformité avec la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), APICIL a choisi de publier ce rapport volontaire en s'appuyant dès à présent sur l'architecture et les principes directeurs de la CSRD et des ESRS. Ce rapport remplace la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) que le Groupe a publiée volontairement de 2019 à 2024.

Cette déclaration décrit les enjeux de développement durable importants pour la SGAPS APICIL et la manière dont ils sont pris en compte à travers la gouvernance, la stratégie, les politiques et les actions mises en place.

**Les indicateurs quantitatifs publiés dans ce rapport ont fait l'objet d'un audit par un Commissaire aux Comptes.**

### Quelle est la chaîne de valeur couverte par ce rapport ?

Le rapport couvre **l'ensemble de la chaîne de valeur** (amont et aval) de la SGAPS APICIL représentant les activités d'assurance et de services, d'investissement et le fonctionnement interne des entités de la SGAPS APICIL.

### Quels sujets de durabilité sont matériels ?

Dans la partie « 1.3 Stratégie de durabilité » sont présentés les résultats de l'analyse de double matérialité. Cette analyse a permis de déterminer les impacts, risques et opportunités (IRO) matériels tout au long de la chaîne de valeur et d'identifier les ESRS et points de données matériels à présenter dans cette déclaration.

Cette analyse conclut que les normes thématiques ESRS suivantes sont matérielles :

**E1 – Changement climatique**

**E4 – Biodiversité**

**S1 – Effectifs de l'entreprise**

**S4 – Clients et consommateurs finaux**

**G1 – Conduite des affaires**

### Comment sont traités les enjeux ESG matériels ?

Les prises de décision au sein des entités de la SGAPS APICIL s'appuient sur un ensemble de politiques, de règles d'entreprise et de lignes directrices.

Ces éléments de référence définissent les actions et cibles mises en place pour gérer les impacts, risques et opportunités identifiés.

La définition des ambitions du plan stratégique Impulsions 2028 intègre pleinement la Responsabilité Sociétale. L'avancement des engagements sociétaux et environnementaux est donc suivi chaque trimestre, et intègre des indicateurs RSE, associés à des objectifs quantifiés, présentés dans cette déclaration de durabilité.

### Comment la durabilité est-elle intégrée à la stratégie et la gouvernance ?

Au-delà des politiques, actions, cibles présentées pour chacun des thèmes ESRS matériels, cet état de durabilité présente également **les éléments clés de la stratégie de durabilité et sa gouvernance.**



### 1.1.2 Le périmètre (BP-1)

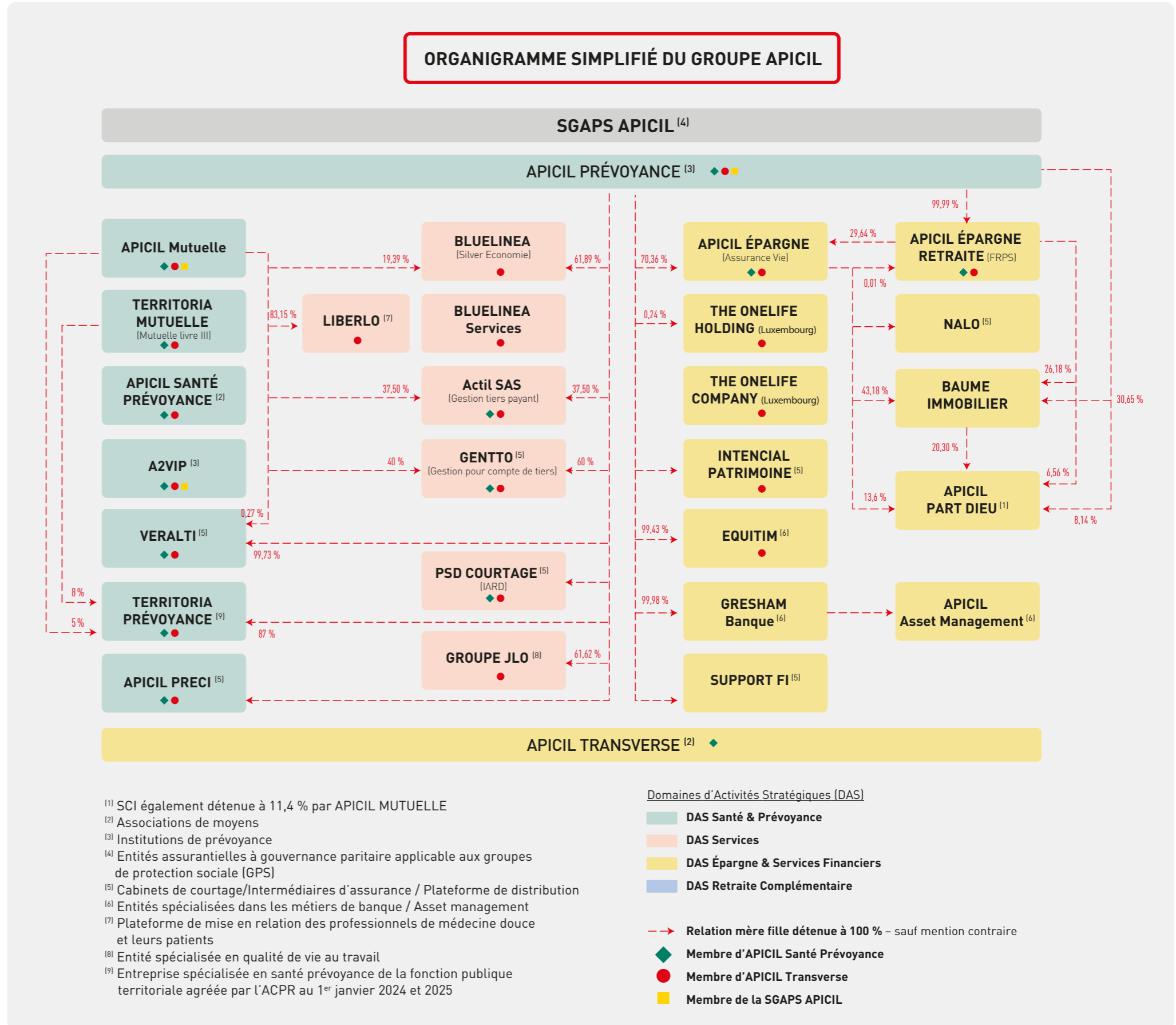
La déclaration relative à la durabilité (ou rapport de durabilité) est établie cette année volontairement par la SGAPS APICIL en application de la directive (UE) 2022/2464 du 14 décembre 2022 « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive), telle que transposée en droit français, et conformément au règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 adoptant les normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS).

**Le périmètre de reporting CSRD du Groupe APICIL est aligné sur le périmètre des états financiers combinés de la SGAPS APICIL**, établis selon les règles de combinaison applicables au Groupe. À ce titre, sont incluses dans le périmètre CSRD les entités intégrées globalement ou combinées comptablement au sein de la SGAPS APICIL, couvrant l'ensemble de l'organisation opérationnelle du Groupe.

Compte tenu de l'organisation du Groupe, certaines activités opérationnelles ainsi que des fonctions support et pilotage sont centralisées au sein d'associations de moyens qui refacturent leurs prestations aux entités bénéficiaires. Afin de refléter de manière complète et transparente ces activités transverses au service des entités du Groupe opérant pour les clients, le périmètre de reporting intègre ces associations de moyens à savoir APICIL Transverse et APICIL Santé Prévoyance.

Par ailleurs certaines entités ou activités incluses dans le périmètre de combinaison sont considérées comme non matérielles compte tenu de leur faible contribution aux agrégats financiers combinés, de leur poids en effectifs et de leur exposition aux impacts, risques et opportunités identifiés par le Groupe. Il s'agit de APICIL Preci, Support Fi, SAS Baume Immobilier. Cette appréciation n'affecte pas leur inclusion dans le périmètre de reporting.

Le terme « Groupe APICIL » ou « Groupe » désigne, dans le cadre du présent état de durabilité, l'ensemble des entités incluses dans la SGAPS APICIL.



### 1.1.3 Période de référence et chaîne de valeur (BP-2)

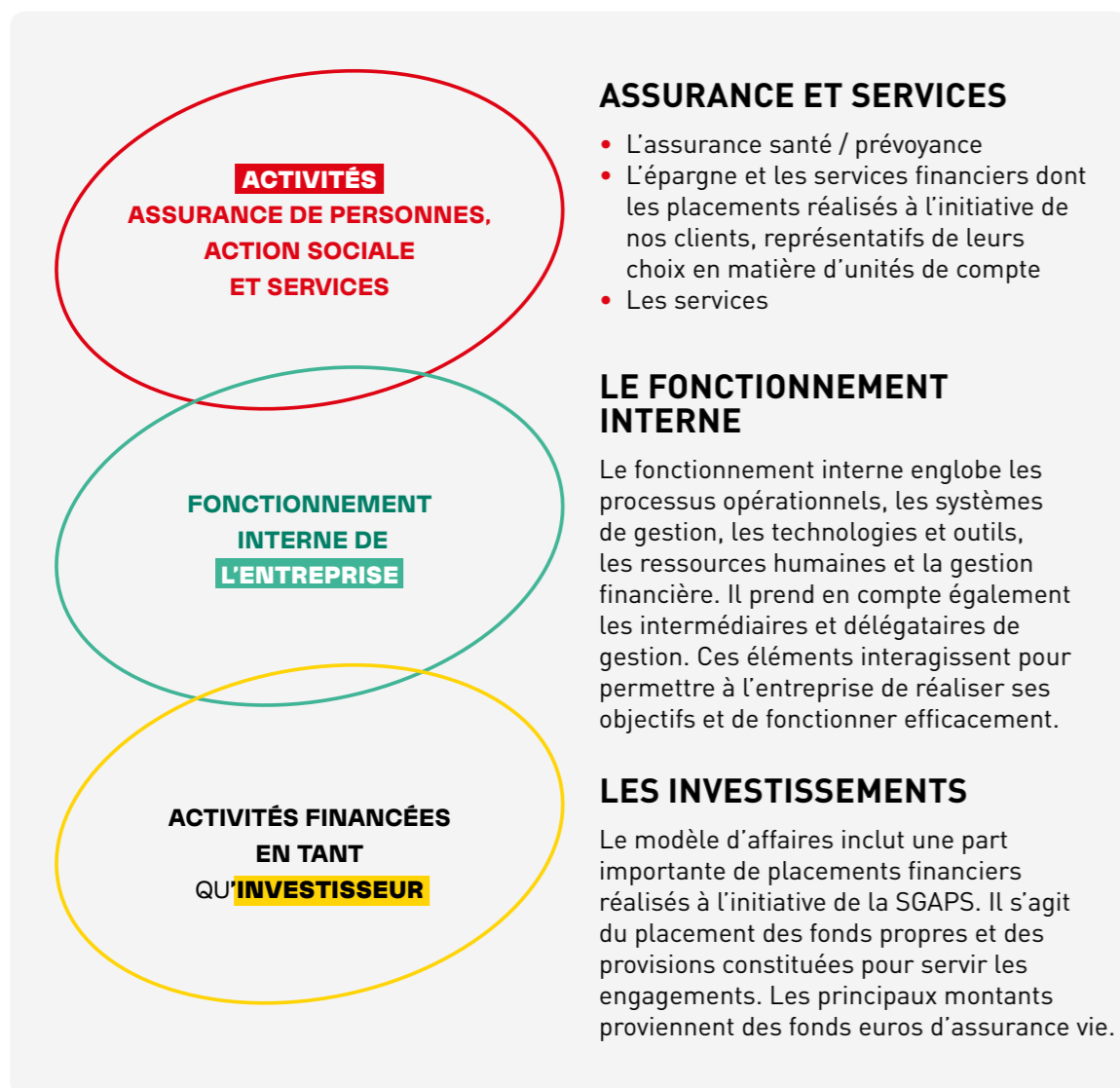
#### Période de référence

La présente publication couvre la période de l'exercice du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2025, sauf mention contraire.

#### Chaîne de valeur couverte

La déclaration couvre la chaîne de valeur, amont et aval, de la SGAPS APICIL représentant les activités d'assurance, d'investissement et le fonctionnement interne de la SGAPS APICIL.

*La chaîne de valeur et les activités sont détaillées dans la partie 1.3.1 - SBM 1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur.*



#### Omissions et exemptions d'informations

Dans ce rapport, APICIL n'a pas fait usage de l'option qui lui permet d'omettre certaines informations relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovations. Aussi, APICIL n'a pas eu recours à l'exemption de publication d'informations portant sur des évolutions imminentes ou des affaires en cours de négociation.

#### Circonstances particulières

Du fait de la transposition de la CSRD en France, les obligations relatives à la publication d'une DPEF sont remplacées par celles relatives à la publication d'un état de durabilité à compter des exercices ouverts au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Avec le report de publication de l'état de durabilité pour les entreprises de la Vague 2 dont APICIL fait partie, le Groupe n'a pas l'obligation d'établir des informations en matière de durabilité au titre des exercices 2025 et 2026.

Néanmoins, afin de poursuivre la dynamique de reporting extra-financier engagée et se préparer pour la publication du rapport CSRD 2027 conforme à la réglementation en vigueur, APICIL a décidé de publier un rapport extra-financier volontaire de transition en 2026 sur l'exercice 2025, sur le modèle de la CSRD actuelle et sur le périmètre de la SGAPS. Dans ce contexte, APICIL a sollicité le cabinet Forvis Mazars, signataire des comptes du Groupe, afin de réaliser la vérification de certains éléments de ce rapport volontaire ainsi que l'audit des indicateurs quantitatifs matériels selon les normes ESRS actuelles.

### 1.1.4 Horizons temporels

Les horizons temporels ont été établis conformément à la norme :

- **Le court terme représente la période de référence** en adéquation avec les états financiers, soit une année civile.
- **Le moyen terme est établi jusqu'à cinq ans** à compter de la fin de la période de référence à court terme.
- Le long terme à plus de cinq ans.



APICIL a décidé de publier ce rapport extra-financier volontaire en 2026 sur l'exercice 2025

## 1.1.5 Sources d'estimation et d'incertitude des résultats

### Identification des enjeux de durabilité matériels

Les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) qui ont obtenu une note supérieure ou égale à 3 dans l'analyse de double matérialité ont été définis comme étant matériels pour la SGAPS APICIL. En ce qui concerne la pollution, les ressources marines et aquatiques et l'économie circulaire, la cotation devra être affinée à l'avenir du point de vue des investissements financiers en raison d'un manque de maturité et du déficit d'information de la part des clients ou des émetteurs dans lesquels la SGAPS APICIL investit. Ces thématiques n'ont pas été relevées comme matérielles pour ce 1<sup>er</sup> exercice de double matérialité et feront l'objet d'un approfondissement par la Direction des Investissements d'ici 2027, date à laquelle la SGAPS APICIL sera soumise à CSRD.

*Voir partie 1.4 Processus d'évaluation de la double matérialité*

### Les données sociales

Les données sociales et de gouvernance sont obtenues à partir de sources directes issues de nos systèmes d'informations et des services en charge des données sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Concernant les indicateurs Net Promoter Score (NPS) et Relation Proche Attentionnée (RPA) présentés dans la partie ESRS S4 – clients, les données de certaines entités n'ont pas été prises en compte car elles étaient jugées non exploitables.

### Les données conduite des affaires

Pour les données des pratiques de paiement (G1-6), les données ont été limitées aux entités dont la comptabilité est centralisée.

### Les données carbone

Le périmètre actuel du bilan carbone fonctionnement interne des émissions directes prend en compte l'ensemble des entités de la SGAPS au cours de l'exercice 2025.

80 % des données du bilan carbone sont issus de données physiques réelles tandis que les 20 % restant ont été obtenus par une méthode d'extrapolation basée sur les Équivalent Temps Plein (ETP) et les tCO<sub>2</sub>e. L'entité luxembourgeoise OneLife a été considérée comme une entité française dans la méthodologie d'extrapolation.

La méthode GHG Protocol est utilisée afin de comptabiliser en ratios physiques ou monétaires les facteurs d'émissions de nos activités directes. Pour réduire l'incertitude sur ce périmètre, la remontée d'informations de données d'activités réelles est privilégiée à l'utilisation de ratios monétaires.

Pour les achats de prestations de services (scope 3), ce sont les ratios monétaires qui ont été utilisés en l'absence de l'évaluation carbone de l'activité de prestation de services des fournisseurs contractualisée avec la SGAPS APICIL et ses filiales.





### E1-5 : CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE

L'extrapolation n'a pas été appliquée pour le calcul des indicateurs CSRD relatifs à l'énergie, en raison des choix méthodologiques utilisés pour l'extrapolation.

### E1-6 : ÉMISSIONS DE GES SCOPES 1,2 ET 3

La méthode d'extrapolation a été réalisée sur ce point de données. Concernant le poste 3.2 - Biens d'investissement, l'application d'un amortissement sur 30 ans pour la construction de la Tour To-Lyon afin de lisser un pic d'émissions extrêmement concentré qui aurait déformé de manière significative le bilan carbone 2024 sans refléter les niveaux d'émissions du Groupe depuis 2019.

Le calcul des données relatives aux réseaux de chaleur n'a pas été effectué pour des raisons techniques.

### LES DONNÉES DES CATÉGORIES DU SCOPE 3 NON APPLICABLES AU GROUPE :

- Catégorie 4 - Transport & distribution amont
- Catégorie 8 - Actifs loués amont
- Catégorie 9 - Transport & distribution aval
- Catégorie 10 - Transformation des produits vendus
- Catégorie 11 - Utilisation des produits vendus
- Catégorie 13 - Actifs loués aval
- Catégorie 14 - Franchises

*Voir la partie 3.1.5 - Méthodologies du bilan carbone (méthode, limite et exclusion)*

### Les données investissement

En tant qu'investisseur, la SGAPS APICIL participe aux chaînes de valeur des entreprises dans lesquelles elle investit. À ce titre, APICIL analyse, en amont et tout au long de la détention, leurs activités, leur gouvernance et leurs performances financières et extra-financières, afin d'identifier les principaux enjeux de durabilité. Cette analyse peut néanmoins être limitée par la disponibilité et la fiabilité des informations accessibles.

Les données brutes permettant la mesure des métriques carbone du portefeuille d'investissements (tonnes de CO<sub>2</sub>, chiffre d'affaires des entreprises...) sont fournies par MSCI. Le périmètre de calcul comprend les fonds euros, fonds propres et des unités de compte, sur les émetteurs entreprises et souverains gérées en direct ou au travers de fonds ouverts. Les émissions de CO<sub>2</sub> viennent de données publiées par les entreprises à plus de 90 % pour les scopes 1 et 2, mais sont entièrement estimées par MSCI pour le scope 3. Il est à ce stade complexe d'avoir des données publiées sur le scope 3, il n'est donc pas prévu à court terme de modifier ces sources de données.

Aussi, il peut arriver que des incohérences de périmètres temporels soient identifiées, par exemple une donnée carbone d'une entreprise de 2025 et son chiffre d'affaires de 2024. Dans ce cas, les données sont ajustées en interne, toujours en fonction des informations reportées par l'entreprise.

Sur les sujets de biodiversité, APICIL travaille avec le prestataire Iceberg Data Lab afin de mesurer la pression des portefeuilles sur l'environnement, ainsi que leur dépendance aux services gratuits procurés par la nature et indispensables au fonctionnement de la société (alimentation, dépollution, approvisionnement en matière première...). **L'indicateur utilisé pour mesurer cette pression environnementale est le Corporate Biodiversity Footprint (CBF).** Cette mesure permet de quantifier l'impact des activités économiques sur la biodiversité, exprimée en km<sup>2</sup>.MSA (Mean Species Abundance), soit l'impact des financements sur la moyenne des espèces propres à un écosystème non perturbé. Cet indicateur reste néanmoins théorique et est apprécié en tant que tel.

## 1.2 GOUVERNANCE DE LA DURABILITÉ (GOV)

### 1.2.1 Rôle de la gouvernance (GOV-1)

#### Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration (CA) de la SGAPS APICIL définit les orientations stratégiques du Groupe, incluant les enjeux de durabilité. Il supervise leur mise en œuvre et s'assure de leur bonne application, notamment en matière de RSE. Chaque année, il évalue les résultats obtenus au regard des objectifs fixés.

Les administrateurs de la SGAPS sont issus des Conseils d'Administration des membres de la SGAPS, APICIL Prévoyance, APICIL Mutuelle et A2VIP. À ce titre, **ils sont tous clients ou représentants de nos clients choisis de façon paritaire et désignés par les organisations patronales et syndicales représentatives.**

La SGAPS n'étant pas une structure employeur, les salariés du Groupe ne sont pas représentés au CA. Ils sont en revanche représentés par deux salariés dans les CA et/ou Conseils de Surveillance (CS) des entités suivantes :

- Gresham Banque
- APICIL Épargne
- APICIL Mutuelle
- Territoria
- VERALTI

Le Conseil d'Administration approuve les rapports réglementaires, dont le rapport volontaire de durabilité.

En matière de conduite des affaires, le Conseil d'Administration valide également :

- la politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts et de lutte contre la corruption,
- la politique de compétences et honorabilité,
- la politique d'externalisation,
- la politique de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

La SGAPS APICIL est administrée par un Conseil d'Administration composé de 16 membres personnes physiques, 14 hommes et 2 femmes (12,5 %). 100 % de ses membres sont indépendants.

#### LES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration de la SGAPS dispose de plusieurs comités consultatifs pour préparer ses délibérations et l'assister dans son rôle, y compris sur les sujets de durabilité :

- **Le comité d'audit** veille à l'efficacité du contrôle interne et à la gestion des risques, y compris sur les sujets extra-financiers. Il est composé de 10 membres, dont 6 issus du CA de la SGAPS et 4 membres indépendants issus du CA des organismes affiliés.
- **Le comité des risques** pilote la solvabilité, l'évaluation interne des risques et de la solvabilité (ORSA), dont ceux en lien avec la durabilité. Il est composé des présidents de la SGAPS et des représentants des entités membres (APICIL Prévoyance, APICIL Mutuelle et A2VIP).
- **Le comité des rémunérations**, propose les évolutions de la politique de rémunération au Conseil d'Administration. Il supervise les rémunérations des membres de la direction générale et les politiques de rémunération spécifiques. Il est composé des présidents de la SGAPS, de l'association sommitale, structure faitière de gouvernance du Groupe, de l'association de moyens APICIL Transverse et d'APICIL Prévoyance.
- **La commission financière** suit la politique de gestion financière et émet des recommandations sur les placements notamment dans le cadre de la politique Investissement Socialement Responsable (ISR). Elle est composée de 6 administrateurs de la SGAPS APICIL.
- Les organismes affiliés à la SGAPS, APICIL Prévoyance et APICIL Mutuelle, ont mis en place des **commissions sociales** chargées d'étudier et de proposer aux Conseils d'Administration de ces entités des interventions à caractère collectif à destination d'associations, fondations ou établissements, et de décider l'attribution d'aides collectives ou individuelles à leurs clients personnes physiques en situation de difficulté.

Les comités et commissions de la SGAPS rendent compte de leurs travaux aux conseils via leurs présidents et responsables.

### Le Conseil d'Administration de la SGAPS

#### LES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le comité d'audit

Le comité des risques

Le comité des rémunérations

La commission financière

Les commissions sociales



### La gouvernance opérationnelle

#### ■ LE COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE (G5)

Composé du Directeur Général et de quatre Directeurs Généraux Adjointes, ce comité pilote les pôles fonctionnels d'APICIL Transverse et les Domaines d'Activités Stratégiques (DAS) du Groupe : Direction Générale, Finances & Performance, Stratégie & Efficience, DAS Épargne & Services Financiers, DAS Santé Prévoyance et DAS Services.

Ses missions sont :

- **Proposer la stratégie du Groupe et en piloter l'exécution**, y compris sur les enjeux de durabilité,
- **Rendre compte aux instances de gouvernance**,
- Fixer les **objectifs** consolidés,
- **Prioriser** et **superviser** les projets stratégiques,
- **Allouer** les moyens nécessaires aux métiers.

En 2025, ce comité de direction générale compte 0 % de femmes.

#### ■ LE COMITÉ EXÉCUTIF (COMEX)

Le COMEX regroupe le Directeur Général, les quatre Directeurs Généraux Adjointes, la Directrice de la Stratégie et de la RSE, le Directeur des Systèmes d'Information, le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur des Risques. **Il valide et assure le suivi opérationnel de la stratégie, ainsi que ses ajustements éventuels, y compris en matière de RSE.** En 2025, il compte 13 % de femmes et 87 % d'hommes.

#### ■ LE COMITÉ DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX

Le Comité des Directeurs Généraux, réunissant le G5 et les directeurs des entités du Groupe, coordonne la stratégie des organismes affiliés et de leurs filiales. Il en assure **la mise en œuvre dans un cadre d'échange et de transparence, et veille à la cohérence du déploiement de la stratégie Groupe au sein des entités, y compris pour les enjeux RSE.** En 2025, il est composé de 94 % d'hommes et 6 % de femmes.

### Exigences de compétences en matière de durabilité et honorabilité de la gouvernance

Soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution), les administrateurs et les dirigeants effectifs font l'objet d'une vérification d'intégrité et de compétence (« fit and proper ») concomitamment à leur nomination.

Les exigences d'honorabilité pour l'ensemble des acteurs de la gouvernance sont assurées par la présentation d'un extrait de casier judiciaire vierge et d'une déclaration sur l'honneur de non-condamnation et d'absence de procédure susceptible d'affecter l'honorabilité.

#### 75 % des membres du CA sont administrateurs au sein du Groupe depuis plus de 5 ans, et ont une connaissance approfondie des activités et du modèle d'affaires.

La compétence des administrateurs s'apprécie de manière collective au travers de la diversité des aptitudes, compétences et formations.

APICIL a mis en place un **dossier de compétences** pour chaque administrateur, comprenant l'expérience professionnelle et celle en tant qu'administrateur, notamment en matière de durabilité, dans le cadre des mandats exercés au sein et hors du Groupe :

- 44 % des membres du conseil exercent ou ont exercé des fonctions de direction dans des entreprises.
- 44 % des administrateurs de la SGAPS ont obtenu une certification (« Administrateur de Groupe de protection sociale » / « Gouvernance des mutuelles : quels enjeux pour demain »)
- 94 % ont suivi une ou plusieurs formations afin de les accompagner dans leur montée en compétences.

De plus, ils bénéficient régulièrement de formations spécifiques à leurs fonctions. **En 2025, les administrateurs ont été formés ou sensibilisés aux enjeux de durabilité** (ESG en général, ISR, impacts sociétaux, risques de durabilité...) à travers :

- Un programme de formation proposé par les Fédérations avec des sessions intra dédiées à la durabilité et à la conformité.
- Des sensibilisations aux enjeux de durabilité pour les membres du comité d'audit.
- Une formation sur les règles de conformité, à laquelle ont participé 16 administrateurs du Groupe, a été l'occasion de rappeler les règles de protection de la clientèle. 44 % des membres du Conseil d'Administration de la SGAPS APICIL ont participé à ces sessions.

Concernant les dirigeants effectifs et les responsables de fonctions clés, les compétences en matière de durabilité s'apprécient de manière individuelle en fonction de leurs prérogatives spécifiques au regard de leurs formations et diplômes et de leur expérience professionnelle. Parallèlement à ces éléments, ces derniers suivent des formations, séminaires ou conférences sur des enjeux de durabilité leur permettant d'assurer un maintien de leurs compétences.

## La gouvernance opérationnelle

LE COMITÉ DE  
DIRECTION  
GÉNÉRALE  
« G5 »

LE COMITÉ  
EXÉCUTIF  
(COMEX)

LE COMITÉ  
DES  
DIRECTEURS



## 1.2.2 Information de la gouvernance et traitement des enjeux de durabilité (GOV-2)

Le Conseil d'Administration de la SGAPS APICIL a pour mission de valider la stratégie et ses ambitions RSE, de suivre ses objectifs, et de **valider le présent rapport volontaire de durabilité ainsi que les politiques.**

Enfin les comités, directement rattachés au Conseil d'Administration de la SGAPS, présentés au point GOV-1 ci-dessus, intègrent les enjeux de durabilité dans leurs travaux.

**En 2025, le comité des risques s'est réuni 6 fois, le comité d'audit 7 fois, le comité des rémunérations 1 fois et la commission financière 5 fois.**



Durant l'année 2025, les administrateurs ont été informés ou consultés sur les sujets de durabilité suivants :

- L'analyse des risques en matière de durabilité au niveau du comité des risques,
- Le suivi de la performance ESG des portefeuilles ainsi que des actions en matière d'ISR présentés à chaque commission financière,
- Le reporting conformité présenté par la Direction juridique et conformité,
- Le suivi des actions déployées dans le cadre du plan stratégique Impulsions 2028 et ses ambitions RSE,
- La validation de la Déclaration de Performance Extra-Financière 2024 (DPEF).
- Les impacts, risques et opportunités matériels issus de l'analyse de double matérialité. Validés par un comité incluant le G5, ces travaux d'analyse de double matérialité ont eu lieu entre juillet et novembre 2025. Des membres du G5, du comité des DG et du comité exécutif ont été parties prenantes de cette analyse. Le Conseil d'Administration de la SGAPS du 27 novembre 2025 a été consulté pour validation.

## 1.2.3 Indexation de rémunération sur les performances en matière de durabilité (GOV-3)

Le Groupe APICIL s'engage à soutenir la performance et le développement de la SGAPS par une politique de rémunération interne adaptée à l'intégration des enjeux en matière de durabilité. Ainsi, **les indicateurs de rémunération variable s'articulent autour d'indicateurs de performance économique, financière et ESG.**

La politique de rémunération est présentée chaque année aux instances compétentes pour approbation :

- COPIL risques du 13 novembre 2025,
- Comité des risques du 25 novembre 2025,
- Conseil d'Administration du 27 novembre 2025.

Les fonctions d'administrateurs étant bénévoles, les systèmes d'incitation se concentrent sur les fonctions de direction et s'étendent à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ainsi :

- La rémunération variable des membres des CODIR est pour partie (10 %) basée sur **l'atteinte collective d'un indicateur ESG**. Des indicateurs de **qualité de service** notamment de **satisfaction client** existent aussi, mais varient selon les directeurs.
- De même, **les accords d'intéressement du Groupe**, qui concernent la totalité des salariés, contiennent **un indicateur ESG et plusieurs indicateurs de qualité de service.**

En 2025, la métrique ESG retenue pour les membres des CODIR était la réalisation du rapport à blanc CSRD de la SGAPS, permettant d'assurer l'implication de l'ensemble de la direction dans ce projet de transparence sur les engagements d'APICIL en matière de durabilité. Cet objectif était étendu à tous les membres des CODIR, pour 10 % de leur rémunération variable.

S'agissant des accords d'intéressement appliqués dans les principales entités, les critères varient selon les spécificités de chacune et comprennent les indicateurs ESG suivants :

- Taux d'emploi des travailleurs handicapés,
- Part de fonds ISR (Investissements socialement responsables),
- Achats responsables : suivi des engagements RSE de nos fournisseurs.

Les critères d'intéressement liés à la qualité de service sont nombreux et variés selon les entités, afin de coller aux attentes des clients. Citons notamment :

- Les délais de traitement (tarification, paiement, production, traitement des incidents...),
- Le taux de prise d'appels,
- Le taux de satisfaction clients (NPS),
- La part de dossiers en anomalie.

Enfin, certains critères correspondent à des exigences managériales :

- Conformité du système de management,
- Absentéisme.

**Tous critères confondus, l'intéressement peut atteindre 6 % de la masse salariale globale.**

### 1.2.4 Vigilance raisonnable (GOV-4)

ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA VIGILANCE RAISONNABLE	PARTIES DANS LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	<p><b>ESRS 2 GOV-1</b> – Rôle des organes d’administration, de direction et de surveillance</p> <p><b>ESRS 2 GOV-2</b> – Informations fournies aux organes d’administration, de direction et de surveillance de l’entreprise et questions de durabilité traitées par ceux-ci</p> <p><b>ESRS 2 GOV-3</b> – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d’incitation</p>
Dialoguer avec les parties prenantes affectées à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	<p><b>ESRS 2 SBM-2</b> – Intérêts et point de vue des parties prenantes</p> <p><b>ESRS 2 IRO-1</b> – Description des processus permettant d’identifier et d’évaluer les impacts, risques et opportunités matériels</p> <p><b>ESRS S1-2</b> - Processus de dialogue avec les Ressources Humaines</p> <p><b>ESRS S4-2</b> - Processus de dialogue avec les clients</p>
Identifier et évaluer les impacts négatifs	<p><b>ESRS 2 SBM-3</b> – Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique</p> <p><b>ESRS 2 IRO-1</b> – Description des procédures d’identification des impacts, risques et opportunités matériels</p> <p><b>ESRS E1.SBM-3 / ESRS E4 SBM-3 / ESRS S1 SBM-3 / ESRS S4 SBM-3 / ESRS G1 SBM-3</b> – Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique</p>
Agir pour remédier à ces impacts négatifs	<p><b>ESRS 2 SBM-3</b> - Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique</p> <p><b>ESRS 2 E1-3</b> - Actions en lien avec le changement climatique</p> <p><b>ESRS 2 E4-3</b> – Actions en lien avec la biodiversité</p> <p><b>ESRS 2 S1-4</b> – Actions en lien avec les effectifs</p> <p><b>ESRS 2 S4-4</b> – Actions en lien avec les utilisateurs et consommateurs finaux</p> <p><b>ESRS 2 – G1-1 / G1-2 / G1-3</b> – Actions en lien avec la conduite des affaires, la corruption et en matière de paiement des fournisseurs</p>
Suivre l’efficacité de ces efforts et communiquer	<p><b>ESRS 2 GOV-1</b> – Rôle des organes d’administration, de direction et de surveillance</p> <p><b>ESRS 2 – E1-5 / E1-6</b> – Émissions brutes des émissions de GES 1, 2, 3 et totales</p> <p><b>ESRS E4-4</b> – Objectifs liés à la biodiversité et aux écosystèmes</p>

### 1.2.5 Gestion des risques et dispositif de contrôle interne en matière de durabilité (GOV-5)

#### Contrôle interne en matière de durabilité

En 2025 et pour cette 1<sup>ère</sup> publication volontaire, les travaux se sont focalisés sur la méthode de collecte des données, l’identification des informations obligatoires à publier en cohérence avec les résultats de l’analyse de double matérialité ainsi que la création d’un référentiel de données quantitatives.

Concernant la méthode de collecte des données de durabilité, un fichier dédié à la consolidation extra-financière a été mis en place, permettant de recueillir les informations suivantes :

- Pour chaque impact, risques et opportunités et ESRS matériels identifiés, des contributeurs responsables ont été désignés afin de fournir les informations nécessaires au sein des entités et des fonctions transverses Groupe en lien avec leur périmètre d’actions.
- L’équipe de reporting ESG a consolidé l’ensemble des informations collectées dans ce rapport.

Concernant le référentiel de données quantitatives, ce dernier a permis de :

- Centraliser les indicateurs chiffrés établis par les normes ESRS afin de constituer une base unique, exhaustive et conforme aux attendus réglementaires.
- Assurer une cohérence méthodologique dans la manière de définir, calculer et interpréter chaque indicateur, en s’appuyant sur les normes ESRS.
- Sécuriser la fiabilité des données, la comparabilité N / N-1, afin d’assurer un reporting robuste et stable dans le temps.
- Documenter l’ensemble des éléments clés (formule, périmètre, sources, contrôles, propriétaires) pour permettre un audit fluide et transparent.

Ce référentiel constitue une base structurante et partagée, afin d’automatiser la collecte dans les prochains cycles.

Afin de tester ce processus, de clarifier les rôles et responsabilités, les équipes concernées mèneront des travaux pour mettre en place le processus de contrôle interne et de fiabilisation des données.

#### Méthode d’évaluation des risques de durabilité

Les risques de durabilité - couvrant les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) - sont intégrés au dispositif global de gestion des risques du Groupe, notamment via la cartographie des risques. L’évaluation des impacts liés aux risques porte sur l’ensemble des activités : investissements, assurance et fonctionnement interne. La mise en œuvre de ce dispositif est pilotée par la Direction des Risques. Dans le cadre de l’application de la directive CSRD, la définition et la matérialité des risques du présent état de durabilité ont été mesurées selon la méthodologie décrite dans le paragraphe 2.1.4.1 « Description des procédures d’identification et d’évaluation des impacts, risques et opportunités matériels (IRO-1) ».

Concernant plus spécifiquement l’évaluation prospective du risque climatique, elle repose sur la réalisation d’un stress test climatique sur un horizon de cinq ans. Bien que cette démarche soit en cours de construction, elle permet d’enrichir l’analyse prospective de ce risque et de prendre en compte les enjeux climatiques dans l’appréciation consolidée du profil de risques.

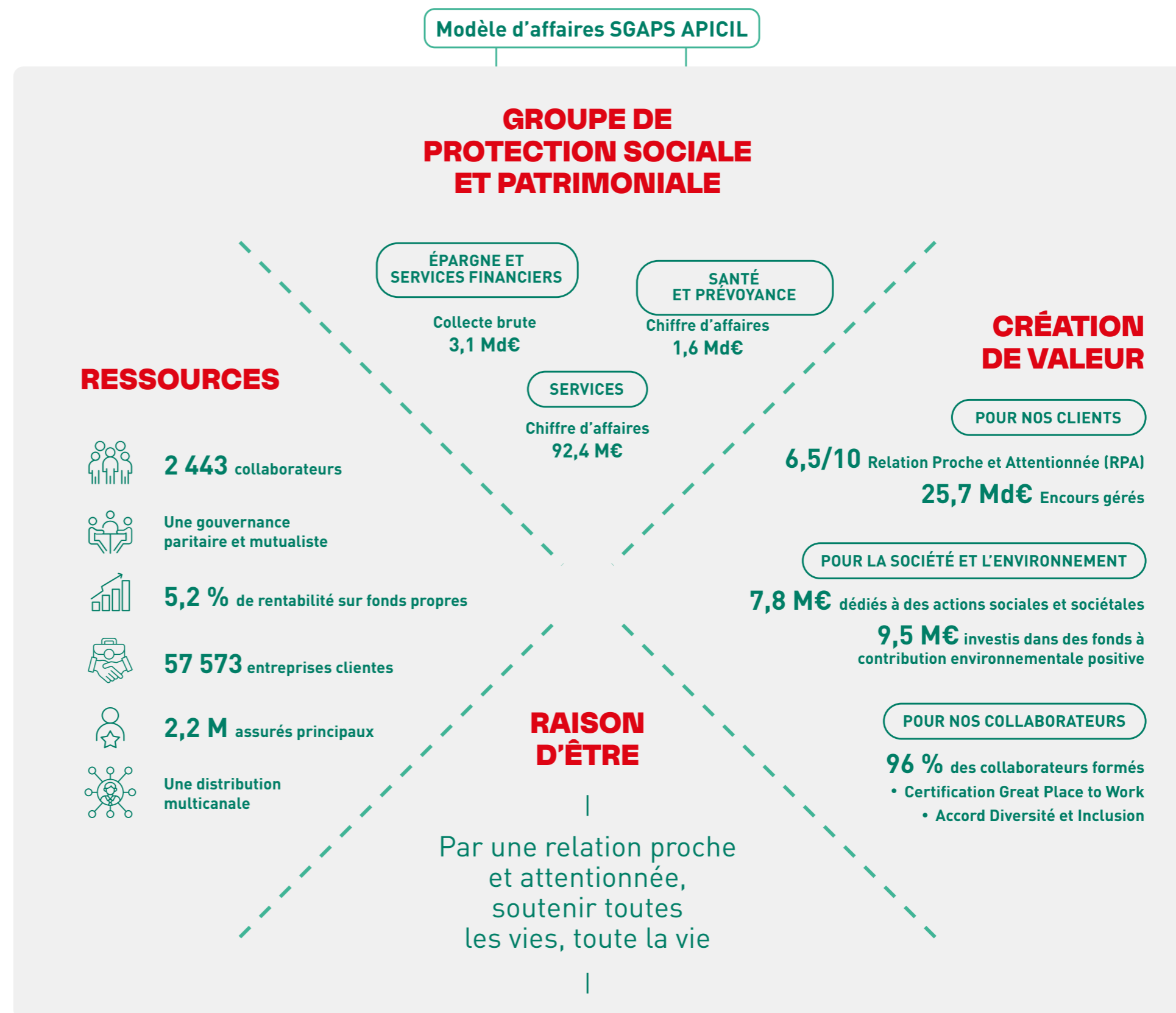
Plus d’informations dans la partie E1-Changement climatique

## 1.3 STRATÉGIE DE DURABILITÉ (SBM)

### 1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur (SBM-1)

L'association APICIL Sommitale et la SGAPS ont inscrit en 2021 dans leur statut la raison d'être du Groupe « *Par une relation proche et attentionnée, soutenir toutes les vies toute la vie* ». Au travers de ses différentes entités et activités, le Groupe vise à incarner cette raison d'être pour chacune de ses parties prenantes. **APICIL place la responsabilité sociétale au cœur de sa stratégie et de son modèle économique.** Sa raison d'être a été définie à la suite d'un travail participatif impliquant collaborateurs, direction générale et administrateurs. Elle a été testée et approuvée par les administrateurs ainsi que par des clients individuels et entreprises lors d'une étude de notoriété.

Fort de son ADN paritaire et mutualiste, le Groupe a structuré sa RSE autour de trois piliers cohérents avec ses métiers de protection sociale et patrimoniale. **De l'anticipation volontaire de la directive CSRD à l'intégration de la RSE comme un axe majeur de son plan stratégique « Impulsions 2028 », APICIL mise sur une approche proactive pour transformer ses valeurs historiques en levier de développement durable.**



**Engagements RSE**

Pour répondre aux enjeux de durabilité actuels et potentiels auxquels la SGAPS peut être confrontée, et en cohérence avec le référentiel des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, les engagements RSE du Groupe s'articulent autour de trois piliers :

**■ LA PROTECTION SOCIALE DURABLE**

Le Groupe APICIL évolue dans un secteur extrêmement concurrentiel, marqué par une volatilité croissante des clients, facilitée par les nouvelles réglementations, la diversité des offres et les avancées technologiques dont l'Intelligence Artificielle. Cette dynamique incite le Groupe à redoubler de vigilance pour garantir la satisfaction de ses clients, assumer pleinement son devoir de conseil et diversifier ses offres et services afin de répondre aux attentes des consommateurs. Dans ce contexte, APICIL s'engage à :

- Protéger les données personnelles des consommateurs et renforcer la sécurité de ses systèmes d'information,
- Prendre en compte de manière responsable les évolutions technologiques dont l'Intelligence Artificielle,
- Proposer des offres et services durables,
- Mettre en place un process robuste de traitement des réclamations,
- Communiquer de manière claire et simplifiée auprès de ses clients,
- Sécuriser les informations transmises par une conformité réglementaire au cœur des dispositifs d'interaction avec les clients,
- Mesurer la satisfaction des consommateurs de ses offres et services.

Cet engagement répond aux objectifs de développement durable suivants :



ODD n°3 : Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges



ODD n°9 : Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation



ODD n°16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice, et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes

*Ce pilier est traité dans la présente déclaration de manière transversale dans chacune des parties 2, 3 et 4 (ESRS E1- S1-S4-G1).*

**■ L'INCLUSION**

APICIL réserve à l'engagement social une place essentielle dans son fonctionnement et sa gouvernance. Convaincu que l'inclusion est une source de performance pour les entreprises, le Groupe souhaite avoir une action forte pour faire progresser la société sur cette thématique. Cet engagement se traduit à plusieurs niveaux pour ses collaborateurs, ses clients mais également pour la société dans son ensemble. APICIL accompagne les personnes en situation de vulnérabilité, de maladie ou de handicap. L'objectif est d'être exemplaire en matière d'inclusion, de travailler à progresser en la matière et inciter tous les autres acteurs à faire de même.

Cet engagement répond aux objectifs de développement durable suivants :



ODD n°5 : Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



ODD n°8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



ODD n°10 : Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein

*Ce pilier est traité dans la présente déclaration dans la partie 3 – Social (ESRS S1 et S4).*

**■ L'ENVIRONNEMENT**

Conscient des enjeux environnementaux, notre objectif est de continuer à diminuer notre impact environnemental direct et indirect et de prévenir les risques que pourraient avoir le changement climatique sur notre chaîne de valeur. Depuis 2019, APICIL mesure son empreinte carbone avec la mise en place d'un plan d'action de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre à horizon 2024. La définition d'un plan de transition à travers une trajectoire bas carbone alignée avec l'Accord de Paris à horizon 2030 et 2050 pour les activités du Groupe APICIL et ses membres est en cours de définition, avec un objectif de mise en place d'ici la fin de l'année 2026.

Cet engagement répond aux objectifs de développement durable suivants :



ODD n°6 : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau



ODD n°7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable



ODD n°13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



ODD n°14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable



ODD n°15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres

*Ce pilier est traité dans la présente déclaration dans la partie 2.1 – Responsabilité environnementale (ESRS E1).*

Concrètement, l'avancement des engagements sociétaux et environnementaux est suivi chaque trimestre, par les directeurs généraux de chaque entité du Groupe, le Comité Exécutif et le Conseil d'Administration. Ce suivi inclut des indicateurs RSE, associés à des objectifs quantifiés.

**Adhésions à des initiatives ESG**

LA SGAPS APICIL s’inscrit dans une démarche d’investisseur actif incitant les entreprises en portefeuille à développer les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance.

**Signataire des Principes pour l’investissement responsable (PRI), APICIL intègre des critères extra-financiers dans la gestion financière.** À ce titre, les investissements du Groupe sont pilotés en faveur d’émetteurs responsables et d’une redirection écologique respectueuse des droits humains.

Le Groupe s’engage notamment à se conformer aux normes reconnues au niveau international, dont la **Charte internationale des droits humains, la déclaration de l’Organisation internationale du travail et l’Accord de Paris.**

Signatory of:



À ce titre, APICIL a également rejoint des initiatives collaboratives d’engagement actionnarial :



Depuis 2021  
Portée par les PRI sur les enjeux climatiques, le Groupe est signataire « supporter ».



Depuis 2022  
Portée par Uni Global Union, l’initiative vise à améliorer les conditions de travail et la qualité des soins dans les maisons de retraite.



Depuis 2023  
Portée par les PRI et relative au respect des droits humains, le Groupe est un « collaborating investor ».



Depuis 2024  
Le Carbon Disclosure Project est une organisation incitant les entreprises à davantage de transparence environnementale.

**Modèle économique et chaîne de valeur**

La présente déclaration de durabilité couvre l’ensemble de la chaîne de valeur (amont et aval) de la SGAPS APICIL.

**■ ASSURANCES ET SERVICES**

**Le Domaine d’Activités Stratégiques (DAS) Santé et Prévoyance**

Cette activité conçoit, distribue et assure et/ou gère des produits d’assurance santé et de prévoyance collectives ou individuelles destinés à des particuliers ou à des entreprises, au bénéfice de leurs salariés.

**Les offres proposées en Santé et Prévoyance :**

- Complémentaire santé,
- Assurance décès, dépendance,

- Incapacité temporaire de travail, invalidité,
- Frais d’obsèques,
- Garantie hospitalisation.

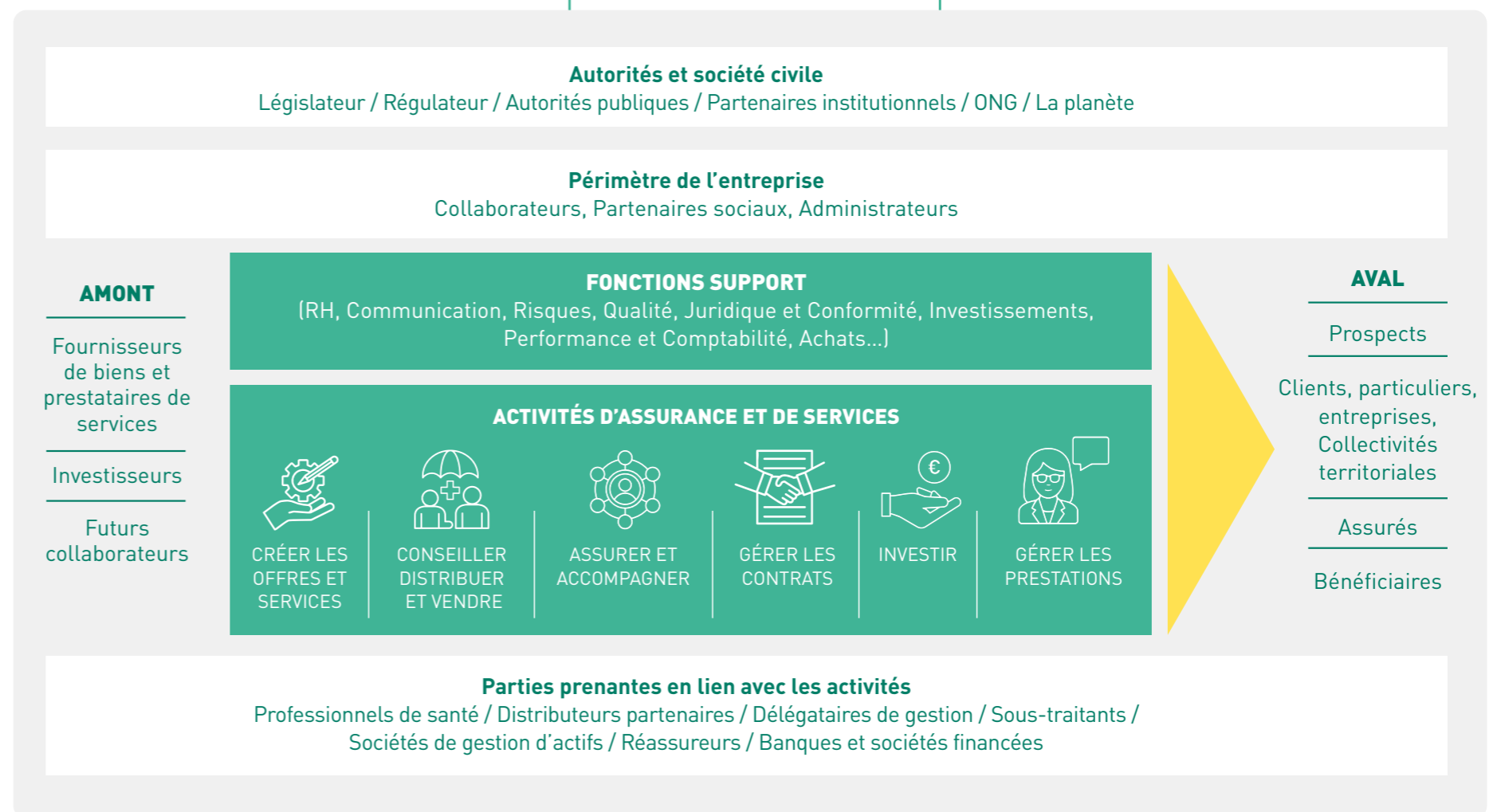
**Les clients finaux ciblés dans cette activité sont :**

- Les particuliers,
- Les entreprises ou indépendants,
- Les branches professionnelles,
- Les collectivités territoriales.

Ces offres sont distribuées via deux **réseaux de distribution** :

- Un réseau de distribution en direct via les équipes commerciales d’APICIL Santé Prévoyance et de Territoria Prévoyance,
- Un réseau de distribution intermédié pour les courtiers via Veralti.

**La chaîne de valeur de la SGAPS APICIL**



**En tant que Groupe de protection sociale, nous consacrons chaque année une partie de notre budget à l'action sociale.**

Ces fonds permettent de financer des actions individuelles de prévention santé, directement pour les assurés et adhérents des entités APICIL Prévoyance, APICIL Mutuelle et A2VIP. Ils financent également des actions collectives, ayant une portée sociétale via des partenariats et du mécénat.

Ces fonds sociaux interviennent dans le cadre de la santé, du handicap et de la précarité. Ces axes prioritaires sont définis en cohérence avec la stratégie du Groupe. Leurs actions sont destinées aux assurés pour les accompagner dans les périodes difficiles de leur vie (handicap, décès, accident...), aux entreprises pour la prévention santé de leurs collaborateurs, ainsi qu'aux associations et aux établissements de santé pour toucher le plus grand nombre. Les projets d'innovation sociale et médicale, et de soutien à l'économie locale sont au cœur des préoccupations du métier Santé Prévoyance.

**Le Domaine d'Activités Stratégiques Épargne et Services financiers**

Cette activité distribue, assure et/ou gère des produits d'assurance vie et d'épargne retraite. Elle comprend également une banque patrimoniale qui assure la conservation des avoirs des clients, une société de gestion de portefeuille et un concepteur de produits structurés qui conçoivent, gèrent et/ou distribuent des produits financiers.

**Les offres épargne, retraite et bancaire :**

- Assurance vie et contrats de capitalisation,
- PERIN (Plan d'épargne Retraite Individuelle),
- Compte-titres,
- PEA (Plan d'Épargne en Actions) et PEA-PME.

**Les offres épargne retraite supplémentaire et collective :**

- PEROB (Plan d'épargne retraite obligatoire),
- IFC (Indemnités de Fin de Carrière),
- Épargne Salariale.

**Concernant les placements à l'initiative des clients, il s'agit d'unités de compte (UC) sélectionnées par les assurés dans les contrats d'épargne ou de retraite.** Ce modèle se caractérise par :



- des choix d'investissement réalisés par les clients selon leur profil de risque et leurs préférences,
- une architecture de supports mise à disposition par le Groupe (fonds actions, obligations, immobiliers, fonds ISR, etc.),
- un rôle de conseils dans le choix des investissements UC, d'intermédiaire et de garant de conformité de la part du Groupe,
- un risque financier porté par le client, contrairement au fonds euros.

L'offre UC intègre progressivement **des supports durables ou labellisés**, conformément aux exigences européennes (SFDR, Taxonomie, transparence ESG).

Ces offres sont distribuées grâce à différents **réseaux de distribution** :

- des réseaux de distribution en direct via Gresham Banque Privée et Nalo, plateforme digitale,
- des réseaux de distribution intermédié via Intencial Patrimoine, OneLife et Equitim.

**L'offre de gestion financière est proposée via APICIL Asset Management et APICIL Investment Solutions :**

- Gestion d'actif à vocation patrimoniale et institutionnelle,
- Mandats et fonds de tous styles : actifs, benchmarkés et indiciels,
- Produits structurés.

L'ensemble de ces activités est inclus dans la présente déclaration, ainsi que les parties prenantes impliquées : clients, fournisseurs et sous-traitants, distributeurs, salariés, bénéficiaires des prestations

Les réseaux de distribution ont connu les évolutions suivantes en 2025 :

- Le réseau INTENCIAL Patrimoine a fusionné avec Alpheys,
- APICIL Investment Solutions est devenu le réseau interne « Grands Comptes » répondant aux besoins sur mesure de certains des partenaires.

L'objectif est de développer les outils les plus adaptés pour offrir à ces typologies de clientèle l'expérience client la mieux adaptée aux besoins.

**Le Domaine d'Activités Stratégiques Services**

Cette activité regroupe des activités non assurantielles et de services divers, à destination :

- de personnes en situation de fragilité (Bluelinea, Plebagnac Assurance Handicap),
- d'employeurs publics ou privés (Bluelinea, Groupe JLO),
- d'acteurs du soin (Actil, Gentto, Liberlo, Bluelinea).

Les **services proposés pour les assureurs** sont :

- la gestion du tiers payant avec la plateforme ACTIL,
- la gestion pour compte de tiers en santé et prévoyance collectives et individuelles avec Gentto.

Les services à destination des particuliers, professionnels et entreprises sont :

- La **téléassistance** et objets connectés pour les personnes âgées ou en situation de handicap avec Bluelinea,
- La **prise de rendez-vous pour les médecines douces** et complémentaires avec Liberlo,
- Le conseil et l'accompagnement individuel, soutien aux salariés et solutions digitales en faveur de la **Qualité de Vie et Conditions de Travail** (QVCT) avec le Groupe JLO,
- La **distribution de produits d'assurance IARD** (Incendie, Accidents et Risques Divers) à destination de personnes en situation de handicap avec Plébagnac Assurance Handicap,
- L'**accompagnement de personnes en transition professionnelle** et de collaborateurs en retour à l'emploi ou en fin de carrière avec M'O Transition.

Ces modèles d'affaires ont été pris en compte quand leurs impacts sont significatifs au regard de l'ensemble du Groupe.

**■ FONCTIONNEMENT INTERNE**

Les activités s'appuient sur les **processus métiers de la prévoyance, la santé, l'épargne, et les services**. Ces processus englobent notamment :

- la gestion de la relation avec les clients,
- l'affiliation des assurés,
- la gestion des contrats, des cotisations et des droits,
- le traitement des prestations (indemnisations, remboursements...),
- la gestion des réclamations et la relation avec les bénéficiaires.

La formalisation et l'amélioration continue de ces processus visent à garantir **l'efficacité opérationnelle, la qualité de service et la conformité réglementaire**.

Ces activités sont soutenues par des **systèmes d'information robustes et sécurisés**, adaptés au traitement de données sensibles et au respect des exigences en matière de protection des données (RGPD).

**Les ressources humaines constituent un pilier central du fonctionnement interne**. Le Groupe déploie des actions concrètes de développement des compétences, d'accompagnement des mobilités et d'adaptation des métiers aux évolutions réglementaires,

technologiques et sociétales. Des dispositifs de formation obligatoires et spécifiques (prudentiel, lutte contre la fraude, déontologie, gestion des données, RSE, IA) sont mis en place. La qualité de vie et les conditions de travail, le dialogue social et l'attractivité des métiers font également l'objet d'une attention particulière.

**■ INVESTISSEMENT**

La **gestion des placements financiers** constitue un pilier central de la stratégie du Groupe dans son rôle d'assureur et d'acteur de la protection sociale et patrimoniale. Concernant les placements à l'initiative du Groupe, il s'agit :

- des fonds propres,
- des provisions techniques constituées pour couvrir les engagements futurs, notamment au sein des fonds euros d'assurance vie.

Ces placements engagent directement la responsabilité de l'organisme assureur, qui en assume le risque financier, conformément aux attentes des autorités françaises (ACPR).

**Données quantitatives clés 2025**

ESRS ID	DONNÉES	SGAPS APICIL
<b>SBM-1-03</b>	Effectif total SGAPS APICIL	2 443
<b>SBM-1-04</b>	Répartition des employés par zone géographique	France : 2 263 Luxembourg : 178 Belgique : 2
<b>SBM-1-06</b>	Chiffre d'affaires total	4,03 Md€
<b>SBM-1-09</b>	Exercice d'activités dans le secteur des combustibles fossiles (charbon, pétrole et gaz)	La SGAPS APICIL n'est pas active directement dans les secteurs suivants : énergies fossiles, production chimique, armes controversées, culture et production de tabac.

### 1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)

Pour soutenir nos clients, le Groupe unit ses forces avec celles de ses parties prenantes, en intégrant leurs visions et attentes. Cette démarche permet de renforcer l’engagement d’APICIL et de bâtir ensemble un avenir plus solidaire et responsable.

PARTIES PRENANTES	ATTENTES ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES EN LIEN AVEC LE MODÈLE D’AFFAIRES DE LA SGAPS APICIL	MODE D’INTERACTIONS
<p><b>Clients</b> (principalement souscripteurs, adhérents, bénéficiaires)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre adaptée</li> <li>• Produits transparents</li> <li>• Service de qualité</li> <li>• Inclusion et accessibilité</li> <li>• Protection des données</li> </ul>	<p>Sites internet, réseaux sociaux, évènements, enquêtes de satisfaction, centre de relation client, espaces privés clients, agences, commerciaux et intermédiaires de distribution</p>
<p><b>Collaborateurs et futurs collaborateurs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carrières et rémunération</li> <li>• Formation et développement</li> <li>• Environnement de travail</li> <li>• Diversité et inclusion</li> <li>• Information stratégique</li> <li>• Santé et sécurité</li> <li>• Données personnelles</li> </ul>	<p>Intranets, réunions d’équipes, dialogue avec les représentants du personnel et le CSE (Comité Social et Économique), entretiens d’évaluation et de développement personnel (EEDP), baromètre social (enquête Pulse et Great Place To Work), journaux internes, code de déontologie, référentiel de management, dispositif d’alerte, site de recrutement, entretiens, forums et salons</p>
<p><b>Partenaires sociaux et Instances de Représentation du Personnel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue social régulier et transparent</li> <li>• Information anticipée sur la stratégie et les projets</li> <li>• Conditions de travail de qualité</li> <li>• Formation, compétences et évolution professionnelle</li> <li>• Rémunération équitable</li> <li>• Santé, sécurité et prévention des risques</li> <li>• Diversité, inclusion et égalité professionnelle</li> <li>• Protection des données des salariés</li> </ul>	<p>Agenda social, instances de dialogue, Intranet dédié, accords collectifs</p>
<p><b>Partenaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations équilibrées et durables</li> <li>• Performance économique</li> <li>• Qualité de service</li> </ul>	<p>Convention de partenariat, enquêtes de satisfaction, audit, suivi de la vie du contrat</p>
<p><b>Fournisseurs, sous-traitants et délégataires de gestion</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations durables et équilibrées</li> <li>• Performance économique solide</li> <li>• Service de haute qualité</li> </ul>	<p>Échange avec les acheteurs Groupe et les métiers, politique achats responsables, évaluation annuelle, audit des délégataires, comité de suivi</p>
<p><b>Collectivités territoriales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement social des agents et des publics fragiles</li> <li>• Qualité de service et proximité</li> <li>• Offres adaptées aux attentes des collectivités</li> <li>• Expertise et partenariat territorial</li> <li>• Innovation et responsabilité</li> </ul>	<p>Sites internet, réseaux sociaux, évènements, enquêtes de satisfaction, centre de relation client, espaces privés clients, commerciaux</p>
<p><b>Société civile et acteurs de l’écosystème</b> Associations, start-ups, cluster, acteurs de l’économie sociale et solidaire, fondations...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protection des consommateurs et pratiques responsables</li> <li>• Respect des droits humains et principes éthiques</li> <li>• Prévention de la corruption et intégrité des activités</li> <li>• Action climatique et préservation de la biodiversité</li> <li>• Réduction des inégalités sociales de santé</li> <li>• Co-conception des offres d’assurance</li> </ul>	<p>Partenariats, programmes d’accélération ou d’accompagnement, sélection de projets et soutien à des actions de solidarité via les fonds sociaux (retraite et assurance de personnes), dialogue avec des ONG gouvernementales</p>
<p><b>Pouvoirs publics et autorités de contrôles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien au financement de l’économie réelle</li> <li>• Contribution à la création d’emplois</li> <li>• Conformité aux exigences légales et réglementaires</li> <li>• Engagement en faveur de la protection de l’environnement</li> </ul>	<p>Participation à des groupes de travail, implication dans la gouvernance, conformité, Think tank</p>

PARTIES PRENANTES	ATTENTES ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES EN LIEN AVEC LE MODÈLE D'AFFAIRES DE LA SGAPS APICIL	MODE D'INTERACTIONS
<b>Administrateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vision stratégique solide et orientation long terme</li> <li>• Soutenabilité financière et maîtrise des risques</li> <li>• Qualité de service pour les adhérents et bénéficiaires</li> <li>• Gouvernance rigoureuse</li> <li>• Impact social et territorial</li> </ul>	Conseil d'Administration, commissions thématiques, séminaire annuel, comités
<b>Entreprises financées dans lesquelles APICIL détient une participation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actionnariat stable et de long terme</li> <li>• Accompagnement stratégique équilibré</li> <li>• Exigence responsable de performance, intégrant résultats, impact social et critères ESG</li> <li>• Transparence et dialogue</li> </ul>	Dialogue actionnarial sur les enjeux ESG, participation aux Conseils d'Administration, vote en assemblées générales
<b>Banques, investisseurs, agences de notation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solidité financière et gestion rigoureuse des risques</li> <li>• Transparence et fiabilité du reporting</li> <li>• Engagement crédible en matière d'ESG et de performance durable</li> </ul>	Dialogue avec les agences de notation, relations investisseurs, participation à des échanges de place (CTIP, PRI...)
<b>La planète</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduire et atténuer les impacts négatifs sur l'environnement</li> <li>• Investir durablement</li> <li>• Soutenir la transition écologique</li> </ul>	Suivi des études publiées par les experts et la presse, écoute des ONG et autres parties prenantes

**Les principales parties prenantes**

- **Les clients** comprenant les souscripteurs, les entreprises, les assurés et bénéficiaires des contrats, les collectivités territoriales et leurs agents. Ces parties prenantes sont clés pour la SGAPS APICIL. Ils sont placés au cœur de la stratégie du Groupe avec pour objectif de faire évoluer la culture client du Groupe et de ses collaborateurs. La protection des données sensibles de nos clients est également au centre de nos préoccupations en tant que Groupe de protection sociale.
- **Les collaborateurs** comprenant les travailleurs salariés. Partie prenante clé de la SGAPS APICIL, les avis et attentes des collaborateurs mais également le développement de leurs compétences au sein d'un collectif enrichissant définit sa stratégie et son modèle d'affaires.
- **Les partenaires sociaux et instances de représentation du personnel.**
- **Les partenaires** comme les courtiers, les conseillers en gestion de patrimoine indépendants, délégués de gestion, autres organismes d'assurance, mutuelles, groupes de protection sociale, professionnels de santé.
- **Les pouvoirs publics et autorités de contrôle** tels que pour la France l'ACPR, les organisations syndicales, les branches professionnelles, ministère de la Santé, ministère des Finances, CNAM, AMF ainsi que les autorités de contrôles au Luxembourg et en Belgique.

- **Les fournisseurs de biens et services, les sous-traitants et délégués de gestion.**
- **Les acteurs de l'écosystème** de la SGAPS comme les Fédérations (FIPS, Fédération des institutions paritaires de protection sociale, France Assureurs, Fédération Nationale de Mutualité Française), des associations, start-ups, cluster, fonds régionaux, acteurs de l'économie sociale et solidaire, fondations...

**Les modes d'interactions et engagements auprès des parties prenantes**

Les interactions régulières et la prise en compte des attentes des parties prenantes ont permis de définir le plan stratégique Impulsions 2028 mais également de mettre en place des plans d'action spécifiques par Domaines d'Activités Stratégiques et fonctions transverses. *Ces interactions sont décrites dans le tableau ci-dessus.*

**Chaque année les performances RSE, dont les objectifs sont intégrés à la stratégie du Groupe, sont communiquées auprès de ses principales parties prenantes** comme le taux de personne en situation de handicap, l'index égalité femme-homme, le RPA, nouvel indicateur permettant de mesurer la Relation Proche et Attentionnée avec nos clients, ou encore la part de nouveaux fonds proposés à nos clients qui intègrent une dimension ESG. Ces résultats sont communiqués dans le présent rapport mais également dans un rapport d'activité Groupe publié sur le site web,

une présentation interne des résultats annuels à tous les managers du Groupe et un communiqué de presse. Ces résultats sont également mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs de la SGAPS et ses filiales via l'intranet.

**Information au Conseil d'Administration sur les points de vue et les intérêts des parties prenantes concernées**

Il n'existe pas de comité des parties prenantes au sein de la SGAPS APICIL. Cependant les enquêtes, restitutions de baromètres clients ou collaborateurs sont présentées au comité des CODIR qui a lieu une fois par an et au Conseil d'Administration. **Ce rapport de durabilité volontaire a été présenté pour examen au comité d'audit et approuvé en Conseil d'Administration de la SGAPS.** Les bilans des réclamations clients annuels santé – prévoyance et épargne sont également présentés en comité de direction. Toute nouvelle organisation ayant un impact sur les collaborateurs est soumise aux partenaires sociaux et instances de représentation du personnel. Ces engagements auprès des parties prenantes et modes d'interactions permettent de rendre compte des ambitions définies dans le plan stratégique, d'ajuster si nécessaire et de répondre au plus proche de leurs attentes.

*Plus d'information en partie 1.2.2 - Informations de la gouvernance et traitement des enjeux de durabilité (GOV 2)*

### 1.3.3 Impacts, risques et opportunités (IRO) matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM 3)

Cette partie présente les Impacts, Risques et Opportunités (IRO) identifiés lors de l'analyse de double matérialité. La méthode d'évaluation suivie ainsi que les horizons temporels, sont décrits au paragraphe 1.4. *Processus d'évaluation de la double matérialité (IRO-1)*.

La matérialité des impacts, risques et opportunités est évaluée en « valeur brute », c'est-à-dire avant la prise en compte des mesures d'atténuation pour réduire les impacts négatifs et les risques, et d'amplification des impacts positifs et des opportunités.

Les **impacts** matériels, qu'ils soient positifs ou négatifs, sont intrinsèquement liés à la stratégie et au modèle d'affaires. En tant que groupe de protection sociale, APICIL accompagne près de 2,2 millions d'assurés et gère un portefeuille d'actifs de plus de 27,4 milliards d'euros, exerçant ainsi des impacts significatifs sur l'environnement et les personnes. Les **risques et opportunités** de durabilité matériels peuvent avoir un effet financier significatif pour APICIL sur ses résultats et ses flux de trésorerie, selon l'horizon temporel.

Les effets actuels et anticipés de ces impacts, risques et opportunités, ainsi que leur influence sur l'environnement et les personnes, sont décrits succinctement dans le tableau de synthèse des impacts, risques et opportunités matériels de durabilité présenté ci-contre.

La SGAPS APICIL n'a pas encore réalisé d'analyse de résilience de sa stratégie et de son modèle d'affaires vis-à-vis des IRO matériels identifiés. Cependant, la réponse d'APICIL à ces IRO est détaillée dans les politiques, actions, cibles et métriques relatives à chaque ESRS.

Les politiques et plans d'action associés sont conformes aux réglementations en vigueur, telles que la loi Sapin 2, le Règlement Général de Protection des données.

**Les IRO liés aux activités de la SGAPS APICIL en tant qu'entreprise, assureur et investisseur ont été identifiés dans les rubriques ESRS. Certains IRO ont également été identifiés à travers d'autres sujets spécifiques tels que la cybersécurité et la protection des données, sous-thématiques reliés aux ESRS S4 et S1.**

Synthèse des ESRS matériels APICIL

NORMES ESRS	MATÉRIALITÉ D'IMPACT			MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE			PUBLICATION
	Fonctionnement interne	Assurances et Services	Investissement	Fonctionnement interne	Assurances et Services	Investissement	
<b>E1 – Changement climatique</b>	●		●		●	●	
<b>E2 – Pollution</b>							
<b>E3 – Ressources aquatiques et marines</b>							
<b>E4 – Biodiversité et écosystèmes</b>			●			●	
<b>E5 – Économie circulaire</b>							
<b>S1 – Effectifs de l'entreprise</b>	●			●			
<b>S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur</b>							
<b>S3 – Communautés affectées</b>							
<b>S4 – Clients et consommateurs finaux</b>	●	●			●		
<b>G1 – Conduite des affaires</b>	●			●			

**Les principaux impacts, risques et opportunités de durabilité matériels**

En 2025, la SGAPS APICIL a identifié ses principaux enjeux ESG parmi les IRO évalués matériels dans son analyse de double matérialité.

Les thèmes matériels identifiés ont permis de confirmer les ambitions stratégiques RSE mais également d'identifier les sujets spécifiques sur lesquels la SGAPS doit s'améliorer.



**IMPACTS POSITIFS**

- 1 Investissement et dialogue avec les entreprises pour des stratégies climatiques alignées sur la transition
- 2 Qualité de Vie et Conditions de Travail
- 3 Diversité et Inclusion
- 4 Employabilité
- 5 Démarche commerciale responsable
- 6 Offres et services inclusifs et durables
- 7 Culture d'entreprise fondée sur la transparence et l'éthique
- 8 Dispositifs de sécurité financière en prévention de la corruption
- 9 Achats responsables

**IMPACTS NÉGATIFS**

- 10 Impact des émissions de GES des activités d'investissement et du fonctionnement de l'entreprise
- 11 Impact sur la santé physique et mentale en raison de conditions de travail dégradées
- 12 Atteinte à la vie privée en cas de fuite de données personnelles
- 13 Inégalités de traitement
- 14 Carences en matière de prévention de la corruption et blanchiment
- 15 Pratiques d'achat et de paiement responsables

**RISQUES**

- 16 Risques physiques et de transition liés au réchauffement climatique
- 17 Cybersécurité et protection des données
- 18 Conformité sur les produits et services en matière de durabilité
- 19 Risque réglementaire et conduite éthique des affaires

**OPPORTUNITÉS**

- 20 Intégrer des risques environnementaux dans les modèles d'évaluation et décisions d'investissement
- 21 Développer des offres et services innovants, durables et inclusifs
- 22 Améliorer l'image et l'attractivité du Groupe grâce à sa gouvernance, sa raison d'être et son action sociale

IMPACTS POSITIFS réels ou potentiels, sur l'environnement et les personnes

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	CHAÎNE DE VALEUR	THÈME DE DURABILITÉ	IRO	ESRS	SECTION
1	Investissement	<b>Changement climatique Atténuation (E1) Biodiversité (E4)</b>	L'engagement actionnarial auprès des entreprises dans notre portefeuille de placements vise à les encourager à adopter des stratégies climatiques et de protection de la biodiversité alignées avec des cadres internationaux.	E1 E4	2.1 / 2.2
		<b>Conditions de travail</b>	Effet positif de l'environnement de travail et de la qualité du dialogue social sur l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et le bien-être des collaborateurs.	S1	3.1
2 3 4 5 6	Fonctionnement interne	<b>Égalité de traitement et égalité des chances pour tous</b>	Un environnement de travail inclusif permet aux collaborateurs d'évoluer dans un climat de confiance et de respect mutuel. Cette dynamique renforce le sentiment d'appartenance et soutient durablement l'engagement.	S1	3.1
		<b>Formation et développement des compétences</b>	Renforcement de l'employabilité et de l'évolution professionnelle des collaborateurs grâce au développement des compétences, à la mobilité interne et aux dispositifs de formation.	S1	3.1
		<b>Inclusion sociale / Accès aux produits et services</b>	Une démarche commerciale responsable et une relation client fondée sur la transparence et l'écoute renforcent durablement la confiance.	S4	3.2
			Proposer des offres et services de protection sociale et patrimoniale, dont l'action sociale, adaptée à chaque étape de la vie de clients.	S4	3.2
			Gérer de manière efficace et durable les prestations santé prévoyance pour soutenir au mieux les clients face aux aléas de la vie.	S4	3.2
7 8 9	Fonctionnement interne	<b>Culture d'entreprise</b>	Une culture d'entreprise du Groupe fondée sur une gouvernance mutualiste, la transparence et l'éthique.	G1	4.1
		<b>Corruption et versement de pot-de-vin</b>	Mise en place de dispositifs de sécurité financière pour préserver les intérêts des clients et plus généralement de la société.	G1	4.1
		<b>Gestion des relations avec les fournisseurs et partenaires</b>	Impact positif des achats responsables sur les enjeux sociaux et environnementaux.	G1	4.1

IMPACTS NÉGATIFS, réels ou potentiels, sur l'environnement et les personnes

	CHAÎNE DE VALEUR	THÈME DE DURABILITÉ	IRO	ESRS	SECTION
<b>ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b> 10	Fonctionnement interne	<b>Atténuation</b>	Le fonctionnement interne de l'entreprise génère des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) impactant l'environnement et les personnes.	E1 E4	2.1 / 2.2
	Investissement	<b>Atténuation Biodiversité</b>	Le portefeuille d'investissement du Groupe impacte négativement le climat et la biodiversité.	E1 E4	2.1 / 2.2
<b>ENJEUX SOCIAUX</b> 11 12 13	Fonctionnement interne	<b>Conditions de travail</b>	Une dégradation des conditions de travail peut provoquer des impacts négatifs sur la santé physique et mentale des collaborateurs.	S1	3.1
		<b>Égalité de traitement et égalité des chances pour tous</b>	Des écarts de traitement peuvent conduire à des perceptions d'iniquité et affecter l'expérience des collaborateurs ou des candidats au sein de l'organisation.	S1	3.1
		<b>Protection de la vie privée</b>	Une fuite de données ou une cyberattaque peut entraîner une atteinte potentielle à la protection de la vie privée des collaborateurs.	S1	3.1
		<b>Protection de la vie privée</b>	Une utilisation non responsable ou insuffisamment sécurisée des données personnelles des clients peut entraîner des risques pour la protection de leurs informations.	S4	3.2
	Assurances et services	<b>Inclusion sociale / Accès aux produits et services</b>	La complexité des offres et services, ainsi qu'un manque de clarté des informations, peut entraîner des difficultés de compréhension pour les clients.	S4	3.2
<b>ENJEUX DE GOUVERNANCE</b> 14 15	Fonctionnement interne	<b>Corruption et versement de pots-de-vin</b>	Des carences dans les dispositifs de prévention de la corruption et du blanchiment peuvent générer des impacts négatifs sur la société.	G1	4.1
	Fonctionnement interne	<b>Gestion des relations avec les fournisseurs et partenaires</b>	Des pratiques d'achats non responsables, notamment en matière de conditions ou de délais de paiement, peuvent entraîner des difficultés pour les fournisseurs.	G1	4.1

RISQUES DE DURABILITÉ, pouvant générer un effet financier pour la SGAPS APICIL

	CHAÎNE DE VALEUR	THÈME DE DURABILITÉ	IRO	ESRS	SECTION
<b>ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b> 16	Investissement	<b>Atténuation Biodiversité</b>	Risques physiques liés au réchauffement climatique et à l'érosion de la biodiversité affectant les investissements détenus par APICIL.	E1 E4	2.1 /2.2
		<b>Atténuation</b>	Risque de perte de valeurs des investissements en raison des risques de transition liés au changement climatique.	E1 E4	2.1 /2.2
	Assurances et services	<b>Atténuation Biodiversité</b>	Le portefeuille d'investissement du Groupe impacte négativement le climat et la biodiversité.	E1	2.1 / 2.2
<b>ENJEUX SOCIAUX</b> 17 18	Fonctionnement interne	<b>Conditions de travail</b>	De mauvaises conditions de travail peuvent entraîner une diminution de la productivité.	S1	3.1
		<b>Protection de la vie privée</b>	Une fuite de données personnelles ou professionnelles concernant les collaborateurs peut porter atteinte à l'image du Groupe.	S1	3.1
			Une défaillance liée à la cybersécurité, le Système d'Information et/ou à la protection des données personnelles des clients peut entraîner des conséquences juridiques, financières et réputationnelles pour l'organisation.	S4	3.2
	Assurances et services	<b>Inclusion sociale / Accès aux produits et services</b>	Une inadéquation entre les engagements RSE du Groupe, les offres proposées et les attentes des clients peut entraîner une baisse d'attractivité.	S4	3.2
		<b>Pratiques de commercialisation responsable</b>	Une non-conformité aux exigences réglementaires relatives à la durabilité des produits peut entraîner des conséquences opérationnelles, juridiques ou réputationnelles pour l'organisation.	S4	3.2
<b>ENJEUX DE GOUVERNANCE</b> 19	Fonctionnement interne	<b>Culture d'entreprise</b>	La non-application de la réglementation et des règles déontologiques par les employés peut entraîner des conséquences juridiques, financières et réputationnelles pour l'organisation.	G1	4.1
		<b>Gestion des relations avec les fournisseurs et partenaires</b>	Des relations d'affaires avec des partenaires, fournisseurs ou tiers aux pratiques controversées peuvent entraîner des conséquences juridiques et réputationnelles pour l'organisation.	G1	4.1

OPPORTUNITÉS DE DURABILITÉ, pouvant générer un effet financier pour la SGAPS APICIL

	CHAÎNE DE VALEUR	THÈME DE DURABILITÉ	IRO	ESRS	SECTION
<b>ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b> 20	Assurances et services Investissement	<b>Atténuation</b>	L'intégration des risques environnementaux dans les modèles d'évaluation et dans les décisions d'investissement peut renforcer la qualité et la durabilité des choix financiers.	E1	2.1 /2.2
<b>ENJEUX SOCIAUX</b> 21	Fonctionnement interne	<b>Formation et développement des compétences</b>	La montée en compétences des collaborateurs grâce à la formation peut favoriser le développement et l'innovation au sein de l'organisation.	S1	3.1
	Assurances et services	<b>Pratiques de commercialisation responsable</b>	La prise en compte des enjeux de durabilité dans le développement d'offres et de services innovants, durables et inclusifs permet de mieux répondre aux attentes des parties prenantes.	S4	3.2
<b>ENJEUX DE GOUVERNANCE</b> 22	Fonctionnement interne	<b>Culture d'entreprise</b>	La mise en avant de la gouvernance, de la raison d'être et de l'action sociale du Groupe peut contribuer à renforcer son image et son attractivité.	G1	4.1



# 1.4 PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ (IRO -1)

Les IRO publiés dans ce rapport volontaire de durabilité ont été identifiés lors de l'analyse de double matérialité. Cette analyse représente le point de départ de l'élaboration de ce reporting de durabilité. La SGAPS APICIL a réalisé son analyse de double matérialité sur la base des deux dimensions suivantes :

- **La matérialité de l'impact** : l'impact de la SGAPS APICIL sur le monde extérieur, à savoir comment ses activités affectent l'environnement ou la société.
- **La matérialité financière** : l'impact du monde extérieur sur la SGAPS APICIL, c'est-à-dire comment les facteurs externes influencent la performance de l'entreprise et sa stabilité financière. Le processus de double matérialité mis en œuvre par la SGAPS APICIL est conforme aux ESRS et suit les orientations de l'EFRAG.

**Intégré au processus global de gestion des risques, les Impacts, Risques et Opportunités liés à la durabilité ont été identifiés par thème ESG selon les exigences de l'ESRS 1 (AR16), en amont et en aval de la chaîne de valeur de la SGAPS en tant qu'Entreprise, Assureur et Investisseur.**

L'évaluation de la matérialité s'est effectuée en 3 étapes : l'identification des Impacts, Risques et Opportunités, leur évaluation et la fixation d'un seuil de matérialité qui a permis d'identifier les ESRS matériels à publier dans ce rapport.

## 1.4.1 L'identification des IRO

L'élaboration de la liste des IRO a suivi les principes suivants :

- Prise en considération de tous les sujets de durabilité, sous-sujets et sous-sous sujets listés dans l'annexe A (AR16).
- Réutilisation de sources existantes telles que les risques identifiés dans les précédents rapports DPEF et la cartographie des risques de durabilité du Groupe APICIL.
- Prise en compte de sources externes telles qu'un benchmark des entreprises du secteur assurantiel et bancaire.
- Une représentation de nos activités essentiellement à l'échelle locale ou nationale pour les enjeux sociaux et de gouvernance. Pour les enjeux environnementaux, c'est l'échelle mondiale qui a été prise en compte.
- Les IRO sont considérés de manière brute, sans prendre en compte les actions d'atténuation déjà mises en place dans le Groupe et ses entités.
- La description du processus d'évaluation des impacts et risques climatiques, notamment les scénarios et outils utilisés, est décrit dans les parties *ESRS E1 Changement climatique*.
- Seules les parties prenantes internes ont été interrogées, en partant du constat que les experts sollicités lors des ateliers de cotation ont connaissance des attentes de leurs parties prenantes externes.
- Les experts en charge de la cotation des IRO ont tous bénéficié d'une formation en amont sur la CSRD et l'analyse de double matérialité.

## 1.4.2 Évaluation des IRO

**La méthode de cotation** a été construite à partir de celle utilisée par la Direction des Risques et adaptée aux exigences de la CSRD. L'objectif est d'intégrer cette analyse de double matérialité au processus de gestion des risques ainsi qu'au processus global de gestion de l'entreprise.

**Les impacts positifs ou négatifs** ont été évalués selon les critères suivants :

- **L'ampleur** des impacts sur les parties prenantes et l'environnement sur le court terme, le moyen terme et le long terme (*Voir Section Périmètre et horizons de temps*).
- **L'étendue** qui correspond à la portée de l'impact sur les parties prenantes concernées sur le court et moyen terme. Sur les sujets environnementaux, on exprime l'étendue en zone géographique et sur les sujets sociaux en nombre de personnes.
- **L'irréremédiabilité** des impacts qui évalue l'irréversibilité des préjudices des impacts négatifs générés par les activités de l'entreprise.
- **La probabilité d'occurrence** des impacts évaluée selon 4 niveaux :
  - Très peu possible : dans des cas exceptionnels et moins d'une fois tous les 10 ans,
  - Possible : concevable, entre 1 fois tous les 10 ans et 1 fois tous les 3 ans,
  - Probable : entre 1 fois tous les 3 ans et 1 fois par an,
  - Très probable : plus d'une fois par an.

### Critères d'évaluation de la matérialité d'impact

AMPLEUR	ÉTENDUE	CARACTÈRE IRRÉMÉDIABLE (impacts négatifs seulement)	PROBABILITÉ (impacts potentiels uniquement)
1. Faible 2. Modéré 3. Important 4. Majeur	1. Peu répandue / Moins de 10 % des salariés ou clients 2. Local / Entre 10 et 50 % des salariés ou clients 3. National / Entre 50 et 80 % des salariés ou clients 4. Global / + 80 % des salariés ou clients	1. Facilement remédiable 2. Partiellement remédiable 3. Difficilement remédiable 4. Irrémédiable	1. Très peu possible (- 10 %) 2. Possible (entre 10 et 30 %) 3. Probable (entre 30 et 80 %) 4. Très probable (+ 80 %)

**IMPACT MATÉRIEL : Moyenne (Ampleur + Étendue + Caractère irréremédiable) /3 x Probabilité = Score de matérialité sur 4 points**

**SEUIL DE MATÉRIALITÉ : Supérieur à 3**

Les risques et opportunités ont été évalués selon un horizon temporel et les critères suivants :

Critères d'évaluation de la matérialité financière

EFFET FINANCIER POTENTIEL	PROBABILITÉ (impacts potentiels uniquement)
1. Faible 2. Modéré 3. Important 4. Majeur	1. Très peu possible (- 10 %) 2. Possible (entre 10 et 30 %) 3. Probable (entre 30 et 80 %) 4. Très probable (+ 80 %)

**RISQUE / OPPORTUNITÉ MATÉRIEL :**  
 (Effet financier potentiel x Probabilité) / 4 = Score de matérialité sur 4 points

**SEUIL DE MATÉRIALITÉ : Supérieur à 3**



Afin de procéder à une cotation fine des IRO, des ateliers ont été réalisés sur les différents périmètres du Groupe avec des experts sur chacun des thèmes ESG prédéfinis et en lien avec la chaîne de valeur afin :

- de valider la liste prédéfinie des IRO,
- d'évaluer les IRO validés selon la méthode de cotation décrite ci-dessus.

Cette analyse des IRO a permis de déterminer les impacts, risques et opportunités liés à l'activité de la SGAPS APICIL. Il s'agissait donc plus précisément d'analyser les impacts que l'entreprise et sa chaîne de valeur ont sur leur environnement et la société, d'analyser les risques qui pourraient nuire à la performance financière et enfin d'identifier les opportunités de durabilité qui pourraient provenir de pratiques RSE.

### 1.4.3 Le seuil de matérialité et le processus de décision

Les IRO qui ont obtenu une note supérieure ou égale à 3 ont été définis comme étant matériels pour la SGAPS APICIL. En ce qui concerne la pollution, les ressources marines et aquatiques et l'économie circulaire, la cotation devra être affinée à l'avenir du point de vue des investissements financiers en raison d'un manque de maturité et du déficit d'information de la part des clients ou des émetteurs dans lesquels la SGAPS APICIL investit. Ces thématiques ESG n'ont pas été relevées comme matérielles pour ce 1<sup>er</sup> exercice de double matérialité et feront l'objet d'un approfondissement par la Direction des Investissements d'ici 2027, date à laquelle la SGAPS APICIL sera soumise à la CSRD.

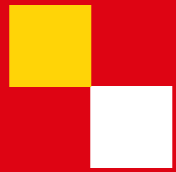
En raison des nombreuses incertitudes entourant la plupart des impacts, risques et opportunités identifiés, ainsi que de leur horizon potentiel à long terme, leur évaluation est réalisée de manière qualitative à travers des jugements d'experts. Ces experts internes ont utilisé la grille de notation présentée ci-dessus pour évaluer chaque impact, risque et opportunité.

Le seuil de matérialité retenu et les résultats de l'analyse de matérialité ont été soumis au Comité de Pilotage en charge du projet CSRD.

La procédure d'analyse de la double matérialité n'a pas évolué par rapport à la période de référence antérieure étant donné que cet exercice est le 1<sup>er</sup> rapport de durabilité de la SGAPS APICIL, selon la directive CSRD.



# 02



## RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

2.1 Changement climatique (E1)	30
2.2 Biodiversité (E4)	48
2.3 Reporting taxonomie	53



## 2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE (E1)

Les activités de la SGAPS APICIL génèrent des impacts environnementaux négatifs matériels, liés à son fonctionnement, à ses activités d'assurance et à ses investissements financiers. Conscient de ces enjeux, le Groupe s'est engagé depuis 2020 dans une démarche progressive de structuration de sa stratégie climat, incluant la mise en place d'une politique d'investissement responsable, la définition d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre et leur intégration dans sa politique ISR.

En 2025, bien que le plan de transition climatique global à horizon 2030 et 2050 soit encore en cours d'élaboration, APICIL a initié des travaux couvrant l'ensemble de sa chaîne de valeur afin d'aligner sa trajectoire avec l'Accord de Paris. Cette section présente ainsi la stratégie climat mise en œuvre à ce jour, les objectifs définis, ainsi que les politiques, actions et indicateurs déployés pour réduire l'empreinte environnementale du Groupe.



### 2.1.1 Gouvernance (GOV- 3)

Les informations sur la gouvernance liées au changement climatique sont présentées dans *la partie 1.2.3 Indexation de rémunération sur les performances en matière de durabilité*.

### 2.1.2 Impacts, Risques et Opportunités (IRO) liés au changement climatique (SBM - 3)

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES	ACTIONS 2025	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
Fonctionnement interne	Impact négatif du fonctionnement interne de l'entreprise entraînant des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) impactant l'environnement et les personnes	Politique Environnement	<b>Actions 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Électrification progressive du parc de véhicules entreprise</li> <li>Lancement fin 2025 du <b>plan de transition climatique</b> à horizon 2030 et 2050</li> </ul> <b>Actions récurrentes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Siège social lyonnais : double <b>certification BREEAM-HQE</b></li> <li><b>Pass transport</b> remboursé au-delà de l'obligation légale de 50 %</li> <li><b>Télétravail</b> (77 % de télétravailleurs en 2025)</li> </ul>	Diminution des émissions de GES hors émissions financées et achats depuis 2019	- 25 % entre 2019 et 2024 sur périmètre initial <sup>1</sup> hors émissions financées et achats	- 28 %	- 37 %
Investissement	Impact négatif du portefeuille d'investissement du Groupe sur le climat et la biodiversité	Politiques ISR Groupe et APICIL Asset Management	<b>Actions 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>9,5 millions d'euros investis en faveur de <b>la transition écologique et énergétique</b></li> </ul> <b>Récurrentes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Aucun nouvel investissement</b> obligatoire en gestion directe n'a été réalisé depuis 2021 dans des entreprises développant de <b>nouveaux projets pétroliers ou gaziers</b></li> <li><b>Réduction des investissements</b> ayant des impacts négatifs sur l'environnement principalement les énergies fossiles : gaz, charbon, pétrole</li> <li><b>Référencement de fonds responsables</b> et /ou labellisés parmi les nouvelles Unités de Compte (UC) proposées sur les produits d'assurance vie</li> <li><b>Travaux de rénovation</b> à la libération des lots les plus énergivores (F et G) pour réduire l'impact environnemental du portefeuille immobilier détenu en direct par les entités du Groupe APICIL</li> </ul>	Part des fonds ouverts présentant une contribution environnementale positive	À partir de 2026, achat minimum chaque année de 20 % de fonds à contribution environnementale positive pour les achats de fonds ouverts	21 %	19,7 %
				Part d'obligations durables dans le portefeuille obligataire	10 % en 2025 À partir de 2026, achat minimum chaque année de 20 % d'obligations durables au sein des encours obligataires	11,4 %	13,7 %
				Part des expositions liées aux énergies fossiles (part brune)	< 1 % en 2030	2,4 %	1,7 %
				Température estimée des portefeuilles à 2100	< 2 °C à 2050, 2,16 °C en 2030	2,2 °C	2,1 °C
				Désengagement du charbon	À horizon 2030 (EU/OCDE) et 2040 (hors OCDE)	<i>Voir 3.1.4.2 Stratégie climat et cibles (E1-4)</i>	
				Part des fonds responsables et/ou labellisés (fonds classés articles 8 ou 9 SFDR, ISR, GreenFin, Finansol, etc.) dans l'ensemble des fonds référencés, hors ETF, à l'échelle du Groupe	2026 : au moins 80 % des fonds référencés sont des fonds responsables et/ou labellisés 2027 : au moins 90 %	92 %	93 %

<sup>1</sup> Périmètre 2019-2024 : entités présentes dans le Groupe en 2019, hors achats - Périmètre 2025 : toutes les entités de la SGAPS, achats inclus

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES	ACTIONS 2025	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
Investissement	Impact positif du dialogue avec les entreprises bénéficiaires d'investissement afin de les encourager à adopter des stratégies climatiques et de protection de la biodiversité alignées avec des cadres internationaux	Politique de vote	<b>Actions 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vote aux assemblées générales des entreprises dont APICIL est actionnaire, y compris 100 % des Say On Climate en 2025</li> <li>Participation aux initiatives de dialogue actionnarial (Carbon Disclosure Project, Advance, dialogue direct)</li> </ul>	Taux de vote aux assemblées générales « votables » incluant les Say On Climate	100 %	91 %	99 %
	Opportunité d'intégrer des risques environnementaux dans les modèles d'évaluation et décisions d'investissement	Politiques ISR et APICIL Asset Management	<b>Actions récurrentes :</b> Les actions mises en place en lien avec les impacts négatifs et positifs ci-dessus permettent de rendre le portefeuille d'investissement plus résilient face au changement climatique.	Pas d'indicateurs ni de cibles spécifiques			
	Risques physiques liés au réchauffement climatique et à l'érosion de la biodiversité affectant les investissements détenus par APICIL	Politique globale de gestion des risques  Politique ISR Groupe	<b>Actions 2025 :</b> Poursuite des objectifs climat de la politique ISR permettant de limiter le risque de durabilité  <b>Actions récurrentes :</b> Cartographie annuelle des risques de durabilité y compris sur les investissements	Climate VAR MSCI	Diminution de la température (Mandat)  Augmentation de la proportion de fonds ISR (APICIL Asset Management)	Risque considéré comme élevé pour le Groupe (basé sur la CVaR MSCI)	Risque considéré comme élevé pour le Groupe (basé sur la CVaR MSCI)
	Risque de perte de valeurs des actifs en raison des risques de transition liés au changement climatique	Politique ISR Groupe	<b>Actions 2025 :</b> Lancement des travaux de la cartographie des risques de durabilité 2026 en corrélation avec les normes ESRS  <b>Actions récurrentes :</b> Quantifier le risque physique et de transition sur la rentabilité financière à travers deux scénarios (3 °C/ 2 °C d'ici 2100)	Pas d'indicateurs ni de cibles spécifiques			
Assurances	Risque de dérive de la sinistralité en santé et prévoyance		<b>Actions 2025 :</b> Stress-test climatique à horizon long terme 2050 appliqué à l'entité APICIL Prévoyance, évaluant l'impact d'une variation du ratio sinistres sur primes sur le compte de résultat en appliquant des chocs de sinistralité	Pas d'indicateurs ni de cibles spécifiques			

Les cibles liées à l'atténuation du changement climatique identifiées ci-dessus (E1-4) sont publiées dans la partie « Plan de transition (E1-1)». Les politiques sont publiées dans la partie (E1-2).

## 2.1.3 Prise en compte des enjeux climatiques dans la gestion des risques en lien avec les investissements

### Analyse de résilience (IRO -1)

Depuis 2021, plusieurs initiatives ont été menées pour évaluer la résilience du modèle d'affaires du Groupe APICIL face au changement climatique. Un stress-test climatique à horizon long terme 2050 a été appliqué à l'entité APICIL Prévoyance, évaluant l'impact d'une variation du ratio sinistres sur primes sur le compte de résultat en appliquant des chocs de sinistralité. APICIL s'est basé sur les exercices pilotes climatiques de 2021 et 2023 pour construire des stress-tests climatiques sur l'entité APICIL Épargne, élaborant des scénarios à court et moyen terme (horizon à 5 ans) pour projeter le bilan et les indicateurs Solvabilité 2. Ces analyses ont permis d'évaluer les effets des changements climatiques sur les indicateurs de solvabilité et les métriques de risques. Les scénarios utilisés sont ceux fournis lors des exercices climatiques ACPR qui sont eux-mêmes inspirés des scénarios du GIEC.

Dans le cadre de la révision de Solvabilité 2 (Directive (UE) 2025/2) et en vigueur le 30 janvier 2027, les stress-tests climatiques ont été intégrés à l'ORSA en 2025, et le processus annualisé.

L'analyse de résilience climatique du Groupe APICIL porte sur plusieurs aspects. Elle concerne les entités APICIL Prévoyance, APICIL Épargne et APICIL Mutuelle, ainsi que les portefeuilles d'investissement, incluant les fonds en euros, les unités de compte et les fonds propres. De plus, elle s'applique aux activités économiques exposées aux risques physiques et de transition. Cette analyse couvre l'ensemble des actifs souverains, d'entreprises et OPC, détenus directement ou via des mandats délégués, sur les périmètres santé-prévoyance, épargne, retraite, et services.

### Analyse des risques

Les risques de durabilité (stratégiques, opérationnels, financiers...) sont intégrés depuis 2022 aux cartographies de risques du Groupe et présentés dans les rapports ORSA (Own Risk and Solvency Assessment). Ces cartographies sont revues annuellement.

L'analyse présentée ci-dessous concerne les risques de transition climatique en lien avec les placements financiers. Elle porte sur les placements en actions et obligations d'entreprises gérées en direct (soit 30 % du portefeuille Groupe).

Les risques de transition sont calculés grâce à la Conditional Value at Risk climat (CVaR) de MSCI.

À chaque risque est attribué une probabilité d'occurrence et un impact. Trois scénarios de durabilité ont été évalués en 2024 :

#### ■ UNE TRANSITION 2 °C DÉSORDONNÉE

Impact du dérèglement climatique sur les fonds propres, dans un scénario 2 °C désordonné. Dans ce scénario, la hausse de la température moyenne du globe serait limitée à 2 °C en 2100 mais avec un manque de progressivité dans la mise en place du cadre réglementaire permettant d'y parvenir. La probabilité a été baissée cette année de « peu probable » à « rare », néanmoins cette transition aurait un fort impact financier si elle se réalisait.

#### ■ UNE MOINDRE TRANSITION À 3 °C

Impact du dérèglement climatique sur les fonds propres dans un scénario globalement marqué par une faible action climatique des gouvernements (respect des politiques actuelles sans renforcement), où la hausse de la température moyenne du globe atteindra 3 °C en 2100. Considérée probable mais avec un impact financier plus faible qu'une transition forte.

#### ■ UN RISQUE DE CONTROVERSE MAJEUR SUR PLUSIEURS DES ACTIFS

Application d'un choc en ligne à ligne dont l'amplitude est en fonction du niveau de controverse fourni par MSCI et de la note pour le pilier E, S et G de l'émetteur. Le choc est estimé selon des variations historiques qu'a connues le portefeuille à la suite de controverses sur certaines entreprises. L'impact global au niveau de l'entité est calculé en considérant que la corrélation entre

2 émetteurs distincts est nulle. Considéré peu probable grâce à la diversification des portefeuilles, l'impact net est faible.

L'impact le plus important serait celui du premier scénario où une transition volontariste et soudaine pour limiter le réchauffement à 2 °C serait mise en place, mettant une pression sur les entreprises afin qu'elles changent leurs pratiques et pénalisant les entreprises trop polluantes.

Ce risque a été catégorisé comme l'un des risques financiers majeurs pour le Groupe en 2025.

De manière générale, la politique ISR ainsi que la diversification des portefeuilles permettent de tendre à l'atténuation des risques de durabilité (physique ou de transition).



## 2.1.4 Stratégie climat (E1-1)

### Plan de transition (E1-1)

Les activités de la SGAPS APICIL génèrent des impacts négatifs matériels sur l'environnement par son fonctionnement en tant qu'entreprise, ses activités d'assurance et les investissements financiers.

Le Groupe mène depuis 2020 diverses actions pour répondre aux enjeux de durabilité de l'atténuation du changement climatique :

- En 2020, une première politique d'investissement responsable a été mise en place.
- En 2021, APICIL a défini une stratégie climat définissant des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre générés par son fonctionnement en tant qu'entreprise (hors achats et investissements) à horizon fin 2024.
- En 2022, la stratégie climat a été déclinée au niveau de la politique ISR.
- À fin 2025, le Groupe APICIL a lancé les travaux pour l'élaboration de son plan de transition climatique sur l'ensemble de sa chaîne de valeur afin de définir un plan de transition à horizon 2030 et 2050 en cohérence avec l'Accord de Paris. Les réflexions concernant le fonctionnement de l'entreprise sont pilotés par la Direction de la Stratégie et RSE tandis que celles concernant les investissements, par la Direction des Investissements.
- Les travaux lancés sur le plan de transition seront mutualisés afin de publier un seul plan de transition.

Malgré l'absence de plan de transition climatique en 2025 et donc de cibles complètes à horizon 2030 et 2050, cette section présente la stratégie climat mise en œuvre jusqu'à présent, les cibles, les politiques et les actions mises en place par la SGAPS APICIL pour réduire son impact environnemental ainsi que les indicateurs suivis actuellement sur cette thématique sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Après une présentation de la stratégie climat (E1-1) et des cibles de réductions (E1-4) définies par le Groupe, les sections suivantes détaillent la démarche de décarbonation engagée : les politiques (E1-2) et les actions (E1-3) pour atteindre ces cibles et répondre aux enjeux matériels.

### Stratégie climat et cibles (E1-4)

#### ■ INVESTISSEMENT

Afin d'aligner ses portefeuilles avec les objectifs de l'Accord de Paris, la SGAPS APICIL a défini une stratégie structurée autour de trois engagements majeurs du pilier Climat et Biodiversité de sa politique d'Investissement Socialement Responsable.

Certains objectifs de 2021 se terminant en 2025 ont été revus pour la période 2026-2030.

#### Augmenter les investissements en faveur de la transition écologique et énergétique :

- L'objectif d'atteindre un encours obligataire durable de 10 % à fin 2025 étant largement atteint, celui-ci est revu pour la période 2026-2030 : chaque année au moins 20 % des achats obligataires se feront sur des obligations durables.
- Chaque année, achat minimum de 20 % de fonds à contribution environnementale positive pour les achats de fonds cotés / non cotés.
- En complément des deux objectifs précédents, d'ici 2030, investissement de 6,5 M€ dans des actifs environnementaux positifs (hors obligations et fonds ouverts).

#### Réduire les investissements ayant des impacts négatifs sur l'environnement :

- Se désengager du charbon à horizon 2030 (EU/OCDE) et 2040 (hors OCDE). Le charbon est l'énergie la plus émettrice de gaz à effet de serre. À ce titre, le Groupe prévoit un renforcement continu de ses exclusions charbon jusqu'à une exclusion totale des nouveaux investissements liés au charbon thermique en 2030 pour les pays de l'OCDE, et 2040 pour les pays hors de l'OCDE, avec une analyse au cas par cas pour le stock.
- Atteindre à fin 2030 une part des encours exposée aux énergies fossiles (« part brune ») du portefeuille entreprises < 1 %.
- Réduire le scope 3, sans faire augmenter les scopes 1 et 2 de l'empreinte carbone,
- Atteindre une température des portefeuilles inférieure à 2 °C d'ici 2050.

La réflexion sur le plan de transition climatique a été initiée en 2025 et est en cours de construction afin de définir des objectifs de réduction des émissions de GES à horizon 2030 et 2050.

Cibles 2025, 2030 et 2050 concernant les investissements (E1-4)

PÉRIMÈTRE	ENCOURS CONCERNÉS	MÉTHODOLOGIE	SOURCE	OBJECTIF	2025	2024	2023	2021 (date de début des objectifs)
Actions et obligations d'entreprises en gestion directe et indirecte	Soit 49 % des fonds euros	% du chiffre d'affaires des entreprises associé aux activités fossiles	MSCI et GCEL	<b>2030</b> Part brune < 1 %	<b>1,70 %</b>	2,40 %	2,6 %	4,6 %
		Extraction et production liées au charbon thermique	MSCI et GCEL	<b>2030</b> 0 % (pays de l'OCDE) <b>2040</b> 0 % (pays hors OCDE)	<b>0,01 %</b>	0,02 %	0,04 %	0,08 %
		Implied Temperature Rise (ITR) (MSCI)	MSCI	<b>2030</b> ITR < 2,16 °C <b>2050</b> ITR < 2 °C	<b>2,10 °C</b>	2,20 °C	2,20 °C	2,26 °C
Obligations en gestion directe (entreprises et souverains)	Soit 62 % des fonds euros	% d'obligations vertes et durables	Interne	<b>2025</b> 10 % des encours obligataires	<b>14 %</b>	11 %	9 %	6 %
Obligations souveraines en gestion directe et indirecte	Soit 34 % des fonds euros	% du mix énergétique issu des énergies renouvelables, des énergies fossiles (charbon, pétrole et gaz) et du nucléaire	Ourworldindata	<b>2040</b> 0 % de charbon	<b>Renouvelable : 20 % Décarbonée : 14 % Fossile : 66 % (dont charbon 5 %)</b>	Renouvelable : 22 % Décarbonée : 12 % Fossile : 70 % (dont charbon 5 %)	Renouvelable : 18 % Décarbonée : 12 % Fossile : 67 % (dont charbon 5 %)	Renouvelable : 17 % Décarbonée : 14 % Fossile : 69 % (dont charbon 4 %)

■ FONCTIONNEMENT INTERNE

Afin de mieux cibler les actions, un bilan carbone du fonctionnement interne du Groupe est réalisé chaque année depuis 2019. Il vise à déterminer les postes d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) les plus significatifs sur les scopes 1, 2 et 3 et à engager des actions. Des objectifs de réduction ont été définis au travers de trois engagements :

- **Réduire les émissions de GES directes de 25 % entre 2019 et 2024** (objectif initial), poursuivre cette réduction en 2025 et 2026. Il s'agit d'un objectif de réduction des émissions en valeur absolue, sur le périmètre suivant : entités présentes dans le Groupe à fin 2018, hors achats de services et investissements.
- **Sensibiliser les collaborateurs et administrateurs** aux enjeux du changement climatique.
- **Mesurer son empreinte carbone annuellement sur les scopes 1, 2 et 3.** Le périmètre de cette mesure a été progressivement étendu : ajout du portefeuille de placements financiers en 2024, extension à toutes les entités de la SGAPS en 2025.

La cible a été fixée à partir de l'année de référence 2019, une période pré-covid représentative des activités du fonctionnement interne du Groupe par rapport à l'année 2020.

Ces objectifs ont été validés à un niveau de gouvernance opérationnelle, en comité de direction APICIL Transverse et comité exécutif en 2021. Les actions détaillées dans la partie [2.1.6- Actions \(E1-3\) permettent d'atteindre ces cibles.](#)

**En 2025, les émissions de GES sont désormais mesurées sur l'ensemble du périmètre de la SGAPS APICIL** en cohérence avec celui du présent rapport (voir partie ESRS 2 - Périmètre). Les indicateurs présentés dans la partie métriques 2025 (E1-5 et E1-6) prennent en compte la totalité des entités de la SGAPS sur la base de 80 % de données réelles et 20 % de données extrapolées (voir la méthodologie de reporting à la fin de cette partie).

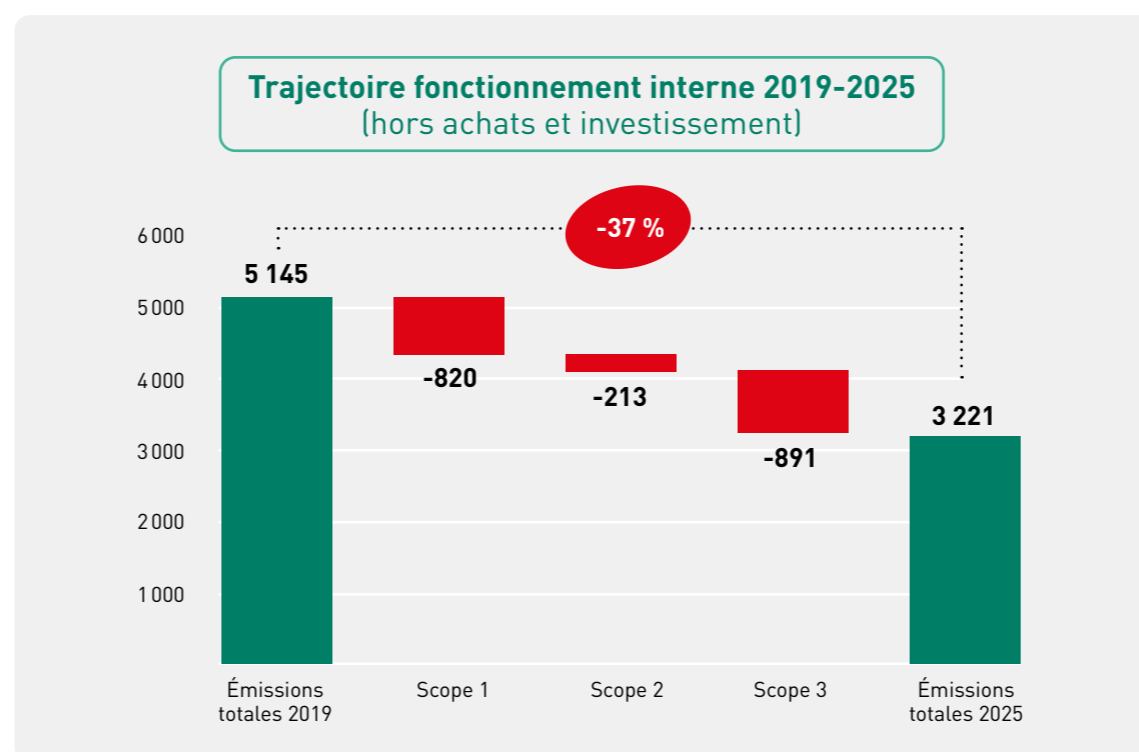
**Les leviers de décarbonation identifiés pour atteindre ces objectifs de réduction sont :**

- **Améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments** pour réduire les consommations énergétiques et les émissions de carbone,
- **Optimiser les surfaces de bureaux** (flex office),
- **Décarboner la flotte automobile,**
- **Agir sur la sobriété énergétique et numérique,**
- **Sensibiliser les collaborateurs,**
- **Décarboner les achats.**

Des travaux sont en cours, initiés en 2025, afin de poursuivre les actions de réduction de l'empreinte carbone dans le cadre des travaux sur le plan de transition climatique.

SCOPES	ANNÉE DE RÉFÉRENCE	TRAJECTOIRE						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 ancien périmètre	2025 nouveau périmètre
<b>Objectif de réduction des émissions de GES - scopes 1/2/3</b>		-5 %	-10 %	-15 %	-20 %	-25 %	-30 %	<b>NA</b>
<b>Total Bilan Carbone Scopes 1/2/3</b>	5 145	3 903	3 747	3 984	3 966	3 965	3 221	<b>10 546</b>
<b>Variation réelle Total Bilan carbone par rapport à l'objectif visé</b>		-24 %	-27 %	-23 %	-23 %	-28 %	-37 %	<b>NA</b>
<b>Scope 1 (en TeqCO2)</b>	1 219	1 055	1 171	999	910	688	399	<b>638</b>
<b>Variation réelle scope 1 par rapport à l'objectif visé</b>		-14 %	-4 %	-18%	-25 %	-46 %	-67 %	<b>NA</b>
<b>Scope 2 (en TeqCO2)</b>	262	235	208	207	167	70	49	<b>45</b>
<b>Variation réelle scope 2 par rapport à l'objectif visé (localisation)</b>		10 %	-20 %	-21 %	-36 %	-73 %	-81 %	<b>NA</b>
<b>Scope 3 (en TeqCO2)</b>	3 664	2 614	2 369	2 778	2 888	2 966	2 773	<b>9 862</b>
<b>Variation réelle scope 3 par rapport à l'objectif visé</b>		-29 %	-35 %	-24 %	-21 %	-19 %	-24 %	<b>NA</b>

Période 2019 à 2024 : méthode Bilan carbone et 2025 méthode GHG Protocol. Pour rappel les différences de périmètre sont les suivantes : entités de la SGAPS à fin 2018 et hors achats (ancien périmètre) versus toutes les entités de la SGAPS à fin 2025 et achats compris (nouveau périmètre). Une nouvelle trajectoire sera construite dans le cadre du plan de transition climatique sur un périmètre élargi.



## 2.1.5 Politiques liées au changement climatique (E1-2)

### Politique environnement

La politique environnement, mise en place en 2021, a été mise à jour en 2026 et validée par le Comité Exécutif. Elle formalise la mise en œuvre de l'ambition stratégique environnementale du Groupe inscrite dans le plan stratégique Impulsions 2028. Cette politique constitue l'un des trois piliers de la politique RSE du Groupe et vise à réduire les impacts environnementaux directs et indirects, ainsi qu'à prévenir les risques liés au changement climatique sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Elle s'applique aux membres de la SGAPS, couvre l'ensemble des sites en France et en Europe et s'exprime dans les relations avec l'ensemble des parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, prestataires, clients).

La politique environnementale est élaborée et pilotée par la Direction Stratégie et RSE, en coordination avec les Directions des Investissements, des Ressources Humaines (incluant les achats et moyens généraux) et des Systèmes d'Information. Cette politique est complétée par des politiques spécifiques couvrant les périmètres investissements (politique ISR), achats, ressources humaines et gestion des risques.

La politique environnementale repose sur des engagements assortis d'objectifs quantitatifs et d'actions opérationnelles permettant de gérer les impacts, risques et opportunités identifiés, en particulier sur :

- **la réduction des émissions de gaz à effet de serre**, via la mesure annuelle des émissions, un plan de transition climatique aligné avec l'Accord de Paris, l'électrification progressive de la flotte automobile et le recours à l'électricité verte ;
- **la gestion des déchets**, fondée sur une trajectoire zéro papier, la généralisation du tri et le recours à des filières de recyclage et de réemploi ;
- **la promotion de services environnementaux**, notamment par l'orientation des investissements et des supports proposés aux clients vers des émetteurs et fonds responsables.

### Politique d'Investissement Socialement Responsable (ISR)

#### ■ ACTIVITÉS D'ASSURANCE

En assurance de personnes, l'action directe des assurés en faveur de l'environnement et d'une économie durable passe par le choix d'investir leur épargne ou leur retraite dans des supports responsables en euros et en unités de compte. Ces fonds sont de plus en plus intégrés aux contrats d'assurance vie et retraite supplémentaire proposés par le Groupe APICIL.

#### ■ INVESTISSEMENTS FINANCIERS

Du fait de l'importance des placements dans le bilan financier du Groupe, l'ISR s'impose comme un levier stratégique de la démarche RSE.

La politique ISR s'applique aux entités assurantielles de la SGAPS APICIL et à l'ensemble des actifs des fonds propres, fonds euros, fonds techniques du Groupe, représentant environ 8,6 Mds€ au 31 décembre 2025. Elle ne s'applique pas directement à la gestion des UC (9 Mds€). Néanmoins afin de garantir une offre responsable aux épargnants, toutes les sociétés de gestion souhaitant référencer de nouveaux supports au sein de la gamme UC APICIL doivent avoir mis en place une politique ISR.

La politique ISR est révisée au minimum une fois par an, notamment pour prendre en compte d'éventuelles évolutions réglementaires, les orientations stratégiques et les modifications du périmètre des activités.

Elle se veut exigeante au regard de la bonne prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de qualité de la gouvernance (ESG) des émetteurs investis et se fonde sur 4 volets : Exclusion, Sélection, Climat et biodiversité, Dialogue engagé.

- **Exclusion** : Un titre ne peut pas être acheté si l'activité ou les comportements de l'émetteur sont jugés risqués ou incompatibles avec les valeurs du Groupe APICIL. Cela comprend des exclusions liées à son cœur de métier et son devoir de prévention (préservation de la santé des individus), des exclusions normatives et des exclusions relatives au climat et à la biodiversité.

- **Sélection ESG** : Le Groupe APICIL se fixe des objectifs ambitieux quant aux caractéristiques environnementale, sociale et de qualité de la gouvernance des titres en portefeuilles.
- **Climat et biodiversité** : Conscient de l'urgence climatique et de la nécessité de protéger l'environnement, le Groupe s'engage en faveur d'une redirection écologique au travers de trois grands objectifs (cf. partie 3.1.4.2).
- **Dialogue engagé** : Un investisseur, par son influence, peut inciter les entreprises à faire progresser leurs pratiques environnementales, sociales ou de gouvernance. Le Groupe APICIL participe à cette dynamique en votant aux assemblées générales des entreprises en portefeuille et en dialoguant avec les sociétés, individuellement ou au travers d'initiatives collaboratives dédiées.

Cette politique s'applique telle quelle pour tous les actifs liquides en gestion directe (actions et obligations) et les fonds dédiés internes, et est adaptée pour les actifs illiquides ainsi que pour les fonds ouverts.

Le déploiement opérationnel de la politique d'investissement responsable et sa supervision sont directement sous la responsabilité de la Direction des Investissements, sous le contrôle des instances de gouvernance, et en premier lieu de la Commission financière qui prépare les décisions du Conseil d'Administration sur les sujets financiers et d'investissement responsable. Elle regroupe le Président, le Vice-Président, le Directeur Général et les opérationnels des entités membres de la SGAPS. Elle se réunit 4 à 6 fois par an. Une partie systématique sur l'investissement responsable est présentée lors de ces Commissions financières.

Le déploiement de l'ISR s'effectue ensuite en coordination entre la Direction des Investissements, la société de gestion interne du Groupe (APICIL Asset Management) et la Direction de la Stratégie et de la RSE.

### Politique de vote

Les orientations de la politique de vote du Groupe APICIL défendent un juste partage des richesses de l'entreprise entre salariés, mandataires sociaux et actionnaires, ainsi que le respect par les entreprises de leur environnement et de la cohésion sociale. Elle défend les principes suivants :

- Transparence et sincérité de l'information financière et extra-financière,
- Séparation des pouvoirs, indépendance, diversité et compétence du conseil,
- Gestion raisonnée des fonds propres sur le long terme, distribution responsable et respect du droit des actionnaires,
- Association salariale, cohésion sociale, cohérence et équité des rémunérations,
- Lutte contre le réchauffement climatique, notamment au travers de votes systématiques sur les say on climate, sur la base d'une analyse multicritères spécifique.

La politique de vote est mise à jour annuellement par la Direction des Investissements, et s'applique à l'ensemble des entités assurantielles de la SGAPS APICIL, pour l'exercice du droit de vote attaché aux titres détenus en direct ou au travers des fonds dédiés (Organismes de Placement Collectifs dont le Groupe APICIL est souscripteur unique).

Elle couvre l'ensemble des zones géographiques, à l'exception de la Suisse, de la Norvège et de la Suède. Elle est mise en œuvre par APICIL Asset Management, la société de gestion filiale à laquelle est confié le mandat de gestion des portefeuilles du Groupe.

Afin d'assurer une approche unifiée et cohérente sur l'ensemble des investissements cotés du Groupe, la politique de vote du Groupe et celle d'APICIL Asset Management sont identiques depuis 2025.



### Politique ISR APICIL Asset Management

La démarche ISR d'APICIL Asset Management (APICIL AM) repose sur cinq engagements :

- Une approche de gestion globale, financière et extra-financière,
- Des critères mesurables,
- Une adaptation de la politique aux produits et services d'investissement,
- Une gouvernance traçable,
- L'engagement à promouvoir l'ISR.

L'objectif est d'intégrer une analyse ESG par le risque à l'analyse fondamentale. Pour souligner cet engagement, le Groupe APICIL dans son ensemble, ainsi qu'APICIL Asset Management, ont signé en 2021 la charte des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI).

APICIL Asset Management gère d'une part des actifs pour le compte du Groupe APICIL dans le cadre de mandats et fonds dédiés et d'autre part des OPC ouverts commercialisés en interne (Unités de compte notamment) et en externe.

Les démarches d'investisseurs responsables du Groupe APICIL ainsi que d'APICIL Asset Management tendent à converger, notamment à travers un travail d'harmonisation des politiques d'exclusions sectorielles et normatives, ainsi que sur la démarche de sélection ESG au cours de l'exercice 2025. Des travaux complémentaires visant à harmoniser les pratiques en matière de dialogue actionnarial et en matière de stratégie climat et biodiversité sont engagés en 2026 et 2027.

APICIL Asset Management s'appuie sur les données MSCI ESG.

Les critères d'exclusion s'articulent comme suit :

- **Exclusions normatives** : non-conformité aux Conventions d'Ottawa et d'Oslo, au Global Compact,
- **Exclusions sectorielles** : activités liées aux armes controversées, au tabac, aux jeux d'argent, aux divertissements pour adultes, aux énergies non conventionnelles comme le gaz ou l'huile de schiste, les sables bitumineux et au charbon thermique, ainsi que sur l'exclusion des entreprises impliquées dans des controverses graves. En 2022, la politique d'exclusion liée au charbon a été renforcée, abaissant le seuil d'exclusion à 10 % du chiffre d'affaires, avec un engagement formel de sortie définitive du charbon d'ici 2030.

Ces critères permettent de mitiger l'impact négatif sur le climat et la biodiversité. L'ensemble des collaborateurs est formé à l'ISR, avec une formation approfondie pour les gérants, qui sont les premiers promoteurs de cette démarche dans leurs choix d'investissement. Enfin, APICIL Asset Management s'engage dans un dialogue actif avec certains émetteurs sur des thématiques ciblées, et exerce ses droits de vote pour influencer positivement les pratiques ESG des entreprises.

Sa mise en œuvre est placée sous la responsabilité directe du Comité de Direction, garantissant ainsi une supervision stratégique et opérationnelle des engagements de la société de gestion.

### Politique globale des risques

La politique globale des risques du Groupe APICIL vise à s'assurer d'une harmonisation de sa gestion des risques au sein du Groupe et une approche globale de ses risques.

Les risques en matière de durabilité (physique ou de transition) sont intégrés, depuis 2022, dans le dispositif de gestion des risques du Groupe notamment à travers la cartographie des risques durabilité, mise à jour annuellement.

La Direction des Risques est responsable de l'élaboration, de la formalisation et de l'application de la politique globale des risques et de son déploiement au sein de la SGAPS dès validation par le Comité des Risques. De la même manière, elle s'assure de l'application de la partie principale pour l'ensemble du Groupe.

La politique est présentée annuellement au Comité de pilotage des Risques, au Comité des Risques pour validation, puis au Conseil d'Administration pour approbation. Elle est revue en tant que de besoin, et au minimum une fois par an, pour prendre en compte des évolutions réglementaires, des orientations stratégiques et des modifications du périmètre des activités.

### ■ INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Concernant le fonctionnement interne de l'entreprise, nos activités génèrent directement des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), telles que la mobilité des collaborateurs, les déchets, l'émission énergétique des bâtiments ou des véhicules de fonction.

Les politiques de la SGAPS APICIL décrites dans ce rapport ne couvrent pas les domaines suivants : efficacité énergétique et déploiement d'énergies renouvelables. Une mise à jour de la politique environnement est en cours pour intégrer ces volets, elle sera effective en 2026.

Le plan de transition climatique, en cours de construction, permettra de fixer les engagements et objectifs sur ces sujets.

## 2.1.6 Actions (E1-3)

### Actions en lien avec le fonctionnement interne

Pour diminuer les émissions directes de Gaz à Effet de Serre (GES) de la SGAPS, plusieurs leviers ont été identifiés. Ceux-ci incluent la réduction de l'empreinte numérique, l'amélioration des locaux et bâtiments, la gestion de la mobilité des collaborateurs (déplacements domicile/travail et professionnels), ainsi que le recyclage et la gestion des déchets. Il est important de noter que ces réductions concernent les émissions directes et ne comprennent pas les achats de services, qui représentent 66 % du fonctionnement interne. Le plan de transition en cours de réflexion permettra d'identifier des leviers complémentaires spécifiques à ce poste d'émissions.

#### ■ LES BÂTIMENTS D'EXPLOITATION

La construction du siège social, la Tour APICIL, achevée en 2024 au cœur du quartier de la Part-Dieu à Lyon, a intégré une démarche environnementale ambitieuse via une double certification BREEAM-HQE. Ces deux certifications ont pour but de limiter l'impact environnemental du bâtiment tout en assurant confort et santé aux utilisateurs tout au long de sa durée de vie, depuis sa phase de construction jusqu'à sa fin de vie.

La certification NF HQE bâtiment tertiaire permet d'obtenir un passeport dans quatre grands thèmes : l'énergie, l'environnement, la santé et le confort. La Tour APICIL est équipée d'un système de Gestion Technique des Bâtiments (GTB) permettant de superviser, contrôler et optimiser les équipements : chauffage, ventilation, climatisation (CVC), éclairage, sécurité, etc.

Entre 2024 et 2025, le bilan carbone présente une baisse des émissions dues à la consommation énergétique. Elle s'explique essentiellement par le départ en 2024 des sites de Vaise et de Caluire remplacés par l'occupation du site de To-Lyon en 2025. Le siège social présente une surface occupée (22 847 m<sup>2</sup>) nettement inférieure à celle cumulée des anciens sites (43 190 m<sup>2</sup>), et une meilleure performance énergétique : 54 kwh/m<sup>2</sup> (anciens sites) versus 21 kwh/m<sup>2</sup>.

#### ■ LES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES

Depuis novembre 2022, hormis le site parisien situé rue de Londres et celui de la Tour APICIL (Lyon), l'énergie électrique achetée est issue presque exclusivement d'énergies renouvelables certifiées.

Une baisse de la consommation énergétique est observée entre 2024 et 2025. Elle s'explique essentiellement par l'arrêt des sites de Vaise et de Caluire dont le fonctionnement reposait en partie sur l'utilisation de gaz. Une baisse est également remarquable due à l'arrêt de consommation du fioul de l'ancien siège social.

#### ■ LA MOBILITÉ DES COLLABORATEURS

Le déménagement dans le secteur de la Part-Dieu a profondément transformé les habitudes de transport des collaborateurs. Grâce à une accessibilité optimale aux transports en commun, l'utilisation de la voiture personnelle comme moyen de déplacement a été divisée par plus de six. Elle a été remplacée par le train, les transports urbains et les mobilités douces, confirmant ainsi l'engagement du Groupe en faveur d'une mobilité plus durable :

- Le pass transport est remboursé au-delà de l'obligation légale de 50 %,
- Le télétravail,
- Les transports en commun restent privilégiés pour les déplacements professionnels, avec une politique favorisant systématiquement le train à l'avion pour les longues distances.

Enfin, en cohérence avec cette dynamique, le Groupe a amorcé en 2024 le remplacement de sa flotte de véhicules de service par un dispositif d'autopartage, renforçant ainsi son engagement en faveur d'une mobilité toujours plus responsable.

Pour sa flotte automobile, le Groupe APICIL limite les rejets de carbone en intégrant le taux d'émission de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) et en répondant à la loi d'orientation des mobilités 2024. Les renouvellements de véhicules ont ainsi été orientés vers des motorisations hybrides et hybrides rechargeables. On remarque une baisse de la consommation en 2025 concernant l'utilisation d'énergies fossiles (essence, gazoil et GPL) par la flotte automobile.

En 2025, le Groupe a orienté encore davantage sa flotte afin de réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> et souhaite aller vers l'électrification progressive de son parc de véhicules entreprise.

#### ■ LE ZÉRO PAPIER

Le zéro papier est une orientation stratégique avec un objectif visant le « zéro papier » dans les échanges avec les clients et partenaires distributeurs. Les différents métiers du Groupe ont mis en place depuis 2021 des actions de dématérialisation des échanges.

En 2024, l'objectif zéro papier sur site a été atteint sur la Tour APICIL à Lyon à 90 %. Seuls quelques process n'ont pu être dématérialisés en totalité en raison de l'intervention de tiers qui n'ont pas la même maturité dans leur process de dématérialisation. Cette démarche a été accélérée en 2025 avec la mise en place du projet zéro papier sur les sites parisiens. Des instances de pilotage avec nos partenaires, les métiers et les référents zéro papier sont mises en place afin de poursuivre la dématérialisation et faire évoluer nos solutions.

#### ■ LE NUMÉRIQUE

La prise de conscience de l'impact environnemental du numérique s'est accentuée ces dernières années. Si la motivation première était de favoriser la qualité relationnelle et la performance collective du travail, notre motivation est aussi d'agir favorablement vers la transition écologique et tendre vers plus de sobriété numérique.

Aussi, les actions menées en 2025 sont :

- **L'entretien régulier des PC portables et des périphériques** : formation à la remise des bonnes pratiques, distribution d'un kit de nettoyage, prestation de nettoyage informatique spécialisée pour tous les matériels distribués.
- **Sensibilisation des collaborateurs et managers** afin de limiter les casses, pertes et retours de l'ensemble des matériels lors des départs.
- **Pérennisation de la mise en place des filières de recyclage, de réparation et de réemploi des équipements en fin de vie** avec des sociétés sociales et solidaires : réparation de nos équipements par le réemploi des composants de nos matériels en panne.
- **La valorisation du poids carbone de nos équipements IT**, accessible par tous via le portail DSI.
- **Le développement du service BYOD SMARTPHONE**, qui limite le multi-équipement.

## ■ SENSIBILISER ET FÉDÉRER LES COLLABORATEURS

Depuis 2023, des Fresques du Climat sont animées à la demande des managers afin de sensibiliser leurs équipes sur les enjeux climatiques. Les animateurs internes de la fresque, formés en 2023, ont participé à 2 évènements en 2025 sensibilisant près de 20 participants. Depuis 2023 ce sont près de 300 personnes sensibilisées.

Afin de renforcer la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociaux, des Cleaning Days ont été organisés sur deux sites parisiens en 2025 (rue de la Baume et rue de Londres). Ces actions, menées avec un acteur de l'économie sociale et solidaire engagé dans l'insertion professionnelle, ont permis de générer 80 heures de travail pour des personnes en situation de handicap. Au total, c'est 6 291 kg de déchets qui ont ainsi été collectés.

Une formation dédiée aux équipes commerciales d'APICIL Santé Prévoyance créée en interne et animée par la responsable RSE du Groupe permet de sensibiliser les participants au bilan carbone. Une partie est consacrée aux enjeux environnementaux.

Le Groupe JLO a également un comité environnement qui déploie des actions de sensibilisation auprès de ses collaborateurs.

**En 2025, la SGAPS APICIL a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie d'investissement responsable, en intégrant de manière systématique les enjeux environnementaux dans ses décisions de gestion.**

## Actions en lien avec les activités d'assurance

### ■ RÉFÉRENCIEMENT DE NOUVEAUX FONDS OPC

APICIL s'est fixé depuis 2023 des objectifs sur le référencement des nouveaux fonds OPC sur ses produits d'assurance vie et d'épargne-retraite. Ces objectifs sont donc suivis trimestriellement en Conseil de Surveillance. Ils sont également inscrits dans l'accord d'intéressement d'APICIL Épargne.

Concrètement, il s'agit de regarder le nombre d'OPC référencés classés articles 8 ou 9 de la réglementation SFDR, rapporté au nombre total d'OPC référencés. Ces objectifs couvrent les entités APICIL Épargne, APICIL Épargne Retraite, OneLife France (APICIL Life).

Depuis octobre 2024, tout nouveau référencement d'OPC n'est possible que si l'Asset Manager dispose d'une politique ESG/ISR. À date, il n'y a pas eu de dérogations à cette règle. Des analyses sont en cours depuis 2025 sur ces politiques afin d'identifier des critères permettant de challenger activement les Asset Managers sur leurs politiques.

En lien avec ces actions, l'objectif est de **référencer en 2026 au moins 80 % de fonds responsables et/ou labellisés** (fonds classés articles 8 ou 9 SFDR, ISR, GreenFin, Finansol, etc.) dans l'ensemble des fonds référencés, hors ETF et hors produits structurés, à l'échelle du Groupe et au moins 90 % en 2027.

### ■ ÉLARGISSEMENT DE LA GAMME

Dans le cadre du plan stratégique Impulsions 2028, APICIL s'est engagé à mettre à disposition des assurés une gamme complète d'unités de compte vertes sur l'ensemble des produits. Une description plus fine de l'objectif est à venir.

## Actions en lien avec les investissements

### ■ RENFORCER LA QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE DES PORTEFEUILLES

En 2025, la SGAPS APICIL a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie d'investissement responsable, en intégrant de manière systématique les enjeux environnementaux dans ses décisions de gestion. Cette démarche s'appuie sur les quatre piliers de la politique ISR du Groupe – Exclusion, Sélection, Climat et biodiversité, Dialogue engagé – permettant d'orienter les investissements vers les acteurs les plus engagés dans la transition écologique.

## Augmenter les investissements en faveur de la transition écologique et énergétique

Au cours de l'exercice, le Groupe a renforcé son soutien aux activités contribuant positivement à la transition énergétique et environnementale :

- 9,5 M€ ont été investis dans des fonds actions présentant une contribution environnementale positive.
- La dynamique engagée en faveur de la restauration des sols s'est poursuivie, avec 500 k€ supplémentaires investis en 2025.
- L'encours obligataire durable atteint 14 % de la poche obligataire.

## Réduire les investissements ayant des impacts négatifs sur l'environnement

Conformément à sa stratégie de réduction progressive de l'exposition aux énergies fossiles, le Groupe n'a procédé à aucun réinvestissement dans les obligations liées aux secteurs pétrolier et gazier en 2025.

La politique d'exclusion environnementale a été strictement appliquée tout au long de l'année, couvrant notamment :

- les hydrocarbures non conventionnels (seuil maximal de 10 % du chiffre d'affaires) ;
- l'huile de palme et les OGM<sup>2</sup> (seuil maximal de 5 % du chiffre d'affaires) ;
- le charbon thermique :
  - seuil maximal de 10 % du chiffre d'affaires,
  - capacité maximale de production d'électricité 10 GW,
  - production maximale de 20 Mt/an
  - interdiction de tout nouveau développement de projet.

## Maitriser l'empreinte environnementale des portefeuilles

En 2025, le Groupe a poursuivi son action de dialogue auprès des entreprises. Il a notamment participé à la Non Disclosure Campaign du Carbon Disclosure Project (CDP), en engageant un échange ciblé avec une entreprise française pour améliorer la transparence de ses données environnementales.

Les actions mises en place en lien avec les impacts négatifs et positifs matériels de la SGAPS APICIL permettent de rendre le portefeuille d'investissement plus résilient face au changement climatique.

Elles s'inscrivent notamment dans l'opportunité d'intégrer les risques environnementaux dans les modèles d'évaluation et dans les décisions d'investissement.

<sup>2</sup> Organisme Génétiquement Modifié

### ■ PILOTER L'IMPACT DU PORTEFEUILLE IMMOBILIER

Le portefeuille immobilier du Groupe comprend des immeubles détenus en direct et des investissements indirects via des fonds gérés par des sociétés de gestion externes. Le portefeuille immobilier détenu en direct par les entités du Groupe APICIL au sein de SCI de placement se compose d'immeubles anciens et d'un immeuble neuf du siège social lyonnais (détenu à 60 %). Ce portefeuille a des impacts réels négatifs en matière d'émissions de Gaz à Effet de Serre. Pour agir sur cet impact, les Diagnostics de Performance Énergétique (DPE) des lots des immeubles anciens ont été mis à jour en 2023. Avec une vision exhaustive de la performance énergétique des bâtiments, des travaux de rénovation peuvent être entrepris à la libération des lots les plus énergivores (F et G) pour réduire l'impact environnemental et renforcer leur attractivité. Des travaux d'amélioration des DPE sont réalisés régulièrement. L'immeuble Tour APICIL est certifié HQE-Exceptionnel (Haute Qualité Environnementale).

En 2025, l'empreinte carbone du portefeuille immobilier géré en direct a été mesurée et intégrée au bilan carbone du Groupe présenté en tonnes de CO<sub>2</sub> en absolu. *(Voir la partie Métriques - E1-6)*

### ■ VOTER AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Assisté dans l'analyse des résolutions par Proxinvest (Glass Lewis), APICIL vote systématiquement aux assemblées générales des entreprises dont il est actionnaire. En 2025, le Groupe a ainsi voté sur 99 % des assemblées votables y compris les Say On Climate (contre 91 % en 2024), avec un taux d'opposition de 18 %. L'objectif est d'atteindre chaque année un taux de 100 %.

La lutte contre le réchauffement climatique fait partie intégrante des grands principes de cette politique de vote : des règles opérationnelles sont établies afin de s'assurer de la pertinence des Say On Climate proposés par les entreprises, et la performance environnementale d'une entreprise peut venir impacter les choix de votes lors d'une réélection ou d'une proposition de rémunération variable.

### ■ DIALOGUER EN DIRECT AVEC LES ENTREPRISES

Au-delà de la politique de vote, le Groupe APICIL s'inscrit dans une démarche d'investisseur actif incitant les entreprises en portefeuille à développer les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance.



En 2025, il poursuit ces efforts de dialogue au travers d'initiatives d'engagement collaborative :

- Avec Advance, il échange depuis 2023 avec un grand groupe industriel énergétique français sur sa gestion des droits humains dans ses activités d'énergies renouvelables.
- Avec le CDP, il participe pour la seconde année consécutive à la Non Disclosure Campaign afin d'encourager les entreprises à faire preuve de davantage de transparence environnementale.

Le Groupe dialogue chaque année avec les entreprises non cotées où il est un actionnaire important, et depuis 2025 avec les sociétés de gestion gérant des fonds de capital-investissement dans lesquels il investit.

*(Voir le rapport d'engagement actionnarial 2025 du Groupe)*

### Ressources

En l'absence de plan de transition climatique, il n'est pas possible de préciser dans ce rapport le type de ressources financières et autres ressources, actuelles et futures, allouées aux plans d'action décrits ci-dessus, ainsi que les montants des ressources financières dédiées à ces plans d'action.

La SGAPS APICIL publie dans son rapport ISR – LEC 29 les ressources allouées à l'atteinte des objectifs concernant les investissements. APICIL Asset Management décrit également ces éléments dans son rapport Loi Énergie Climat (LEC) 29.

## 2.1.7 Métriques

ESRS ID	E1-5 CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE	2024	2025
E1-5_02	Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	2 218	<b>1 812</b>
E1-5_15	Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	70 %	<b>71 %</b>
E1-5_03	Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	667	<b>529</b>
E1-5_04	Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie	21 %	<b>21 %</b>
E1-5_06	Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	0	<b>0</b>
E1-5_07	Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	<b>281</b>	<b>210</b>
E1-5_08	Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	0	<b>0</b>
E1-5_05	Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	281	<b>210</b>
E1-5_09	Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	9 %	<b>8 %</b>
E1-5_01	Consommation totale d'énergie (en MWh) (Somme des lignes 3 et 10)	3 176	<b>2 551</b>



ESRS ID	E1-6 : ÉMISSIONS BRUTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) DE SCOPES 1, 2, 3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES EN TEQCO <sub>2</sub>	2024	2025
<b>ÉMISSION DE GES SCOPE 1</b>			
E1-6_07	Émissions brutes de GES du scope 1	1 087	<b>638</b>
<b>ÉMISSION DE GES SCOPE 2</b>			
E1-6_09	Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation	40	<b>45</b>
E1-6_10	Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché	0	<b>9</b>
<b>ÉMISSION DE GES SCOPE 3</b>			
	1. Biens et services achetés	6 755	<b>6 540</b>
	2. Biens d'investissement	1 135	<b>1 800</b>
	3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	334	<b>125</b>
	4. Transport et distribution en amont	-	-
	5. Déchets produits lors de l'exploitation	5	<b>119</b>
	6. Voyages d'affaires	-	<b>624</b>
	7. Déplacements domicile-travail des salariés	-	<b>662</b>
	8. Actifs loués en amont	-	-
	9. Acheminement en aval	-	-
	10. Transformation des produits vendus	-	-
	11. Utilisation des produits vendus	-	-
	12. Traitement en fin de vie des produits vendus	-	<b>1</b>
	13. Actifs loués en aval	-	-
	14. Franchises	-	-
	15. Investissements (scopes 1, 2 et 3)	2 778 651	<b>3 034 831</b>
	Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (teqCO <sub>2</sub> )	2 788 008	<b>3 045 377</b>
	Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (teqCO <sub>2</sub> )	2 787 968	<b>3 045 231</b>

Concernant les investissements<sup>3</sup>, la distinction entre les fonds euros / Unités de compte (UC) est la suivante :

- Fonds euros et fonds propres (scopes 1 et 2) : 128 236 (+ immobilier 1560)
- Fonds euros et fonds propres (scope 3) : 1 054 657
- UC (scope 1 et 2) : 230 421
- UC (scope 3) : 1 619 957

<sup>3</sup> Les unités de compte au Luxembourg de OneLife, APICIL Preci et UPESE ne sont pas inclus.

À noter qu'en 2025, pour le site de la Tour To-Lyon, le Groupe APICIL a calculé que 52 % de l'électricité consommée était couverte par des garanties d'origine.

ESRS ID	E1-6 - INTENSITÉ DES GES PAR CHIFFRE D'AFFAIRES NET	2024	2025
E1-6_30	Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par chiffre d'affaires net	713,00 teqCO <sub>2</sub> /M€	<b>756,03 teqCO<sub>2</sub>/M€</b>
E1-6_31	Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par chiffre d'affaires net	712,99 teqCO <sub>2</sub> /M€	<b>755,99 teqCO<sub>2</sub>/M€</b>
E1-6_33	Chiffre d'affaires net utilisé pour calculer l'intensité des GES	3 910 241 000 €	<b>4 028 133 992 €</b>
E1-6_34	Chiffre d'affaires net (autre)	0 €	<b>0 €</b>
E1-6_35	Chiffre d'affaires net total (selon les états financiers)	3 910 241 000 €	<b>4 028 133 992 €</b>

### Intensité et empreinte carbone des portefeuilles

Concernant son portefeuille de placements financiers, APICIL publie annuellement :

- L'intensité carbone pondérée (TCO<sub>2</sub> eq/M€ de chiffre d'affaires) des actions et obligations d'entreprises détenues en direct et indirectement (scopes 1, 2 et 3),
- L'empreinte carbone (TCO<sub>2</sub> eq/M€ investi) des actions et obligations d'entreprises détenues en direct et indirectement (scopes 1, 2 et 3),
- L'intensité carbone du portefeuille des obligations souveraines (TCO<sub>2</sub> eq/M€ du PIB) détenues en direct seulement.

Les données utilisées sont fournies par MSCI.

FONDS EUROS		2025			2024	2023	2022	2021
		Couverture par rapport au périmètre de calcul	Couverture finale par rapport à l'encours des fonds euros	Résultat				
Intensité carbone (TCO <sub>2</sub> eq/M€ de CA)	Scopes 1 et 2	<b>79 %</b>	<b>39 %</b>	<b>61</b>	70	65	85	87
	Scope 3	<b>79 %</b>	<b>39 %</b>	<b>525</b>	557	605	802	810
Empreinte carbone (TCO <sub>2</sub> eq/M€ investi)	Scopes 1 et 2	<b>79 %</b>	<b>39 %</b>	<b>39</b>	41	44	55	64
	Scope 3	<b>79 %</b>	<b>39 %</b>	<b>319</b>	331	358	406	422
Intensité carbone souverain (TCO <sub>2</sub> eq/M€ du PIB)		<b>79 %</b>	<b>27 %</b>	<b>172</b>	183	233	231	235

UNITÉS DE COMPTE		2025			2024
		Couverture par rapport au périmètre de calcul	Couverture finale par rapport à l'encours des fonds euros	Résultat	
Intensité carbone (TCO <sub>2</sub> eq/M€ de CA)	Scopes 1 et 2	94 %	61 %	70	69
	Scope 3	94 %	61 %	557	533
Empreinte carbone (TCO <sub>2</sub> eq/M€ investi)	Scopes 1 et 2	94 %	61 %	42	44
	Scope 3	94 %	61 %	296	316
Intensité carbone souverain (TCO <sub>2</sub> eq/M€ du PIB)		94 %	61 %	224	246

### Absorption et stockage de GES (E1-7)

Le Groupe APICIL n'a pas recours à des mécanismes d'absorption et de stockage de gaz à effet de serre (GES). Il n'y a donc pas de comptabilisation de l'absorption et du stockage de GES résultant de projets développés dans nos propres opérations ou auxquels nous avons contribué dans la chaîne de valeur en amont et en aval.

### Tarification interne du carbone (E1-8)

Le Groupe APICIL n'a pas recours à des mécanismes de tarification interne du carbone.



## 2.1.8 Méthodologies

### Fonctionnement interne

La méthodologie retenue par le Groupe APICIL pour l'évaluation du bilan carbone s'appelle le Green House Gas Protocol (GHG Protocol). Cette méthodologie est alignée avec les standards internationaux et permet de répondre aux exigences de la CSRD à laquelle le Groupe sera soumis à compter de l'exercice 2027.

*Voir partie ESRS 2 pour le périmètre et les limites méthodologiques clés.*

### ■ PRÉCISIONS CONCERNANT LES DONNÉES DES CATÉGORIES DU SCOPE 3 NON APPLICABLES AU GROUPE

#### Catégorie 4 - Transport et distribution amont

En tant qu'entreprise tertiaire du secteur de l'assurance, les achats portent sur des biens finis (ex : équipements informatiques, mobilier, fournitures de bureau...) et des services. Les émissions associées à ces achats sont comptabilisées en Catégorie 1 – Achats de biens et services conformément aux principes du GHG Protocol. La méthodologie retenue repose sur une approche hybride combinant :

- des facteurs monétaires issus de bases reconnues (ex : Base Carbone® de l'ADEME),
- et, lorsque cela est possible, des facteurs physiques spécifiques (ex : équipements informatiques, mobilier) permettant une meilleure précision de l'estimation.

Dans les deux cas, les facteurs d'émission mobilisés reposent sur des analyses de cycle de vie (ACV) moyennes sectorielles intégrant l'ensemble des étapes amont de la chaîne de valeur incluant notamment :

- l'extraction des matières premières,
- la fabrication,
- ainsi que les étapes de transport et de distribution.

En conséquence, les émissions associées au transport des biens achetés sont déjà incluses de manière agrégée dans les facteurs utilisés en Catégorie 1. Dès lors, la Catégorie 4 – Transport et distribution amont n'est pas reportée séparément afin d'éviter tout risque de double comptage conformément aux recommandations méthodologiques du GHG Protocol.

#### Catégorie 8 – Actifs loués amont

Le Groupe APICIL utilise des actifs loués (bureaux, flotte automobile) dans le cadre de ses activités. Conformément aux principes du GHG Protocol, les émissions associées à leur exploitation sont intégralement comptabilisées dans les scopes 1 et 2 car le Groupe exerce un contrôle opérationnel sur les consommations énergétiques (contractualisation, suivi et pilotage). La Catégorie 8 – Actifs loués amont concerne uniquement les actifs dont les émissions ne sont pas déjà incluses dans les scopes 1 et 2. En conséquence, cette catégorie n'est pas applicable car les émissions correspondantes sont déjà couvertes par les scopes 1 et 2.

#### Catégorie 9 – Transport et distribution aval

Le Groupe APICIL exerce une activité de services reposant principalement sur des prestations immatérielles. À ce titre, le Groupe ne commercialise pas de produits physiques nécessitant des opérations de transport, de stockage ou de distribution vers les clients. Les éventuels flux physiques associés à l'activité (ex : envois de documents papier) sont marginaux et sont pris en compte dans la Catégorie 1 – Achats de biens et services (prestations de services postaux ou logistiques) conformément aux recommandations du GHG Protocol. En conséquence, la Catégorie 9 – Transport et distribution aval n'est pas applicable au Groupe APICIL.

#### Catégorie 10 – Transformation des produits vendus

Le Groupe ne commercialise pas de produits intermédiaires nécessitant une transformation, un assemblage ou une modification par des tiers avant usage final. La Catégorie 10 – Transformation des produits vendus, telle que définie par le GHG Protocol, concerne uniquement les biens physiques vendus sous forme intermédiaire et destinés à être transformés en produits finis par des acteurs en aval de la chaîne de valeur. Cette situation ne correspond pas au modèle d'activité du Groupe. En conséquence, la Catégorie 10 n'est pas applicable.

#### Catégorie 11 – Utilisation des produits vendus

Situation ne correspondant pas au modèle d'activité du Groupe APICIL.

#### Catégorie 13 – Actifs loués aval

Cette catégorie n'entre pas dans le périmètre du bilan fonctionnement interne qui ne concerne que les actifs utilisés (détenus ou loués) par le Groupe APICIL.

#### Catégorie 14 – Franchises

Les activités du Groupe reposent sur un modèle opérationnel intégré. Il ne développe pas d'activités sous forme de franchise et n'opère pas de réseau de franchisés exploitant sa marque ou ses services. La Catégorie 14 – Franchises, telle que définie par le GHG Protocol, ne correspond pas au modèle d'activité du Groupe APICIL. En conséquence, la Catégorie 14 n'est pas applicable.



### Investissements

Le Groupe APICIL mesure l'empreinte carbone de ses portefeuilles d'investissement, incluant les émetteurs souverains et entreprises détenues en direct et indirect via des fonds d'investissement. Pour les fonds euros, cela représente 80 % des encours (la trésorerie et les dérivés n'étant pas intégrés dans ces calculs) avec un taux de couverture de données remontées de 79 %. Pour les investissements en immobilier, seuls les actifs gérés en direct sont intégrés à ce jour dans la mesure, soit 40 % de l'immobilier et 5 % des encours des fonds euros. In fine, 70 % des actifs des fonds euros sont couverts par une mesure carbone.

Pour les unités de compte, cela correspond à 67 % des actifs couverts par une mesure carbone. Soit un total pour tous les investissements (fonds euros et unités de compte) de 69 % d'actifs couverts.

Les données brutes (tonnes de CO<sub>2</sub>, chiffre d'affaires des entreprises...) sont fournies par MSCI. Les émissions de CO<sub>2</sub> viennent de données publiées par les entreprises à plus de 90 % pour les scopes 1 et 2, mais sont entièrement estimées par MSCI pour le scope 3. Pour estimer le scope 3, MSCI suit le cadre du Greenhouse Gas Protocol, qui divise les émissions en 15 catégories. Chaque catégorie nécessite une méthodologie d'estimation spécifique qui est validée par des analystes sectoriels et un comité méthodologique. Leur modèle utilise deux approches : bottom-up (basée sur des données spécifiques à l'entreprise, plus précises) et top-down (basée sur des facteurs d'émissions sectoriels appliqués à des données économiques).

Les calculs des métriques carbonées sont ensuite effectués en interne, sur la base des formules règlementaires SFDR :

### Les émissions de GES brutes

$$\sum_i \left( \frac{\text{valeur actuelle de l'investissement}_i}{\text{valeur d'entreprise de la société}_i} \times \text{émissions de GES de niveau (x) de la société}_i \right)$$

### L'intensité carbone pondérée (TCO<sub>2</sub> eq/M€ de CA)

$$\sum_i \left( \frac{\text{valeur actuelle de l'investissement}_i}{\text{valeur actuelle de tous les investissements (MioEUR)}} \times \frac{\text{émissions de GES de niveau 1, 2 et 3 de la société}_i}{\text{chiffre d'affaires (MioEUR) de la société}_i} \right)$$

### L'empreinte carbone (TCO<sub>2</sub> eq/M€ investi), sur la base de l'EVIC (Enterprise Value Including Cash)

$$\frac{\sum_i \left( \frac{\text{valeur actuelle de l'investissement}_i}{\text{valeur d'entreprise de la société}_i} \times \text{émissions de GES de niveau 1, 2 et 3 de la société}_i \right)}{\text{valeur actuelle de tous les investissements (MioEUR)}}$$

### L'intensité carbone du portefeuille souverain (TCO<sub>2</sub> eq/M€ du PIB)

$$\sum_i \left( \frac{\text{valeur actuelle de l'investissement}_i}{\text{valeur actuelle de tous les investissements (MioEUR)}} \times \frac{\text{émissions de GES de niveau 1, 2 et 3 du pays}_i}{\text{produit intérieur brut (MioEUR)}} \right)$$

Les limites de reporting par rapport aux investissements sont liées à la double comptabilisation et à la cohérence des données, notamment sur le scope 3. La double comptabilisation peut survenir en raison de la complexité des chaînes de valeur partagées entre entreprises. La cohérence des données entre les différentes sources peut également poser des problèmes. Pour pallier ces incohérences, MSCI préfère les rapports primaires, mais peut utiliser les données CDP si elles sont plus complètes. Des méthodes comme l'interpolation linéaire ou les estimations basées sur les revenus sont utilisées pour combler les lacunes de données sur les émissions du scope 3.

*Voir les autres limites dans la partie 1.1.5.*





## 2.2 BIODIVERSITÉ (E4)

Tout comme l'urgence climatique, l'effondrement de la biodiversité – la diversité biologique des espèces et des écosystèmes – ne peut plus être ignorée. Indispensable à la qualité de vie et à notre bonne santé (alimentation, accès à l'eau, résistance aux maladies), la SGAPS APICIL s'engage en tant que groupe de protection sociale à contribuer à sa protection et sa restauration.

À travers ses investissements, la SGAPS APICIL a identifié un impact négatif sur la biodiversité ainsi qu'un risque. Les informations ci-dessous sont fortement corrélées aux données collectées dans *la partie 2.1 - Changement climatique (E1)* et ne répondent pas encore aux exigences demandées par la CSRD. Un travail devra être mené spécifiquement sur ce sujet afin de répondre aux exigences, définir un plan d'action, des cibles et indicateurs permettant de prendre en compte l'impact et le risque matériels identifiés dans l'analyse de double matérialité.



### 2.2.1 Impacts, risques et opportunités liés à la biodiversité (SBM-3)

IRO	POLITIQUES	ACTIONS 2025 (Récurrentes et spécifiques)	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
Impact négatif du portefeuille d'investissement du Groupe sur le climat et la biodiversité	Politiques ISR Groupe et APICIL Asset Management	<p><b>Actions récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Exclusions</b> des producteurs et distributeurs (grossistes) d'huile de palme et d'OGM</li> <li>• <b>Investissements environnementaux positifs</b> dans la gestion durable des forêts et la restauration des sols en France : 500 000 € en 2025 (6,5 M€ depuis 2022)</li> <li>• Participation annuelle à la <b>Non Disclosure Campaign</b></li> </ul> <p>+ Actions décrites dans la partie <b>ESRS E1 – changement climatique</b></p>	Corporate Biodiversity Footprint (CBF) par Iceberg Data Lab	Pas de cible (voir 3.2.4)	Perte de -0,06 km <sup>2</sup> MSA / M€ de capital employé	Perte de -0,04 km <sup>2</sup> MSA / M€ investi
Risques physiques liés au réchauffement climatique et à l'érosion de la biodiversité affectant les investissements détenus par APICIL	<p>Politique ISR Groupe</p> <p>Politique globale de gestion des risques</p>	Voir les actions en lien avec l'impact négatif ci-dessus.	<i>Voir partie ESRS E1 – changement climatique</i>			

#### Impact

Le Groupe APICIL a sélectionné le prestataire Iceberg Data Lab afin de calculer l'empreinte (ou pression) environnementale de ses portefeuilles ainsi que la dépendance de ceux-ci aux services écosystémiques<sup>3</sup> fournis par la biodiversité.

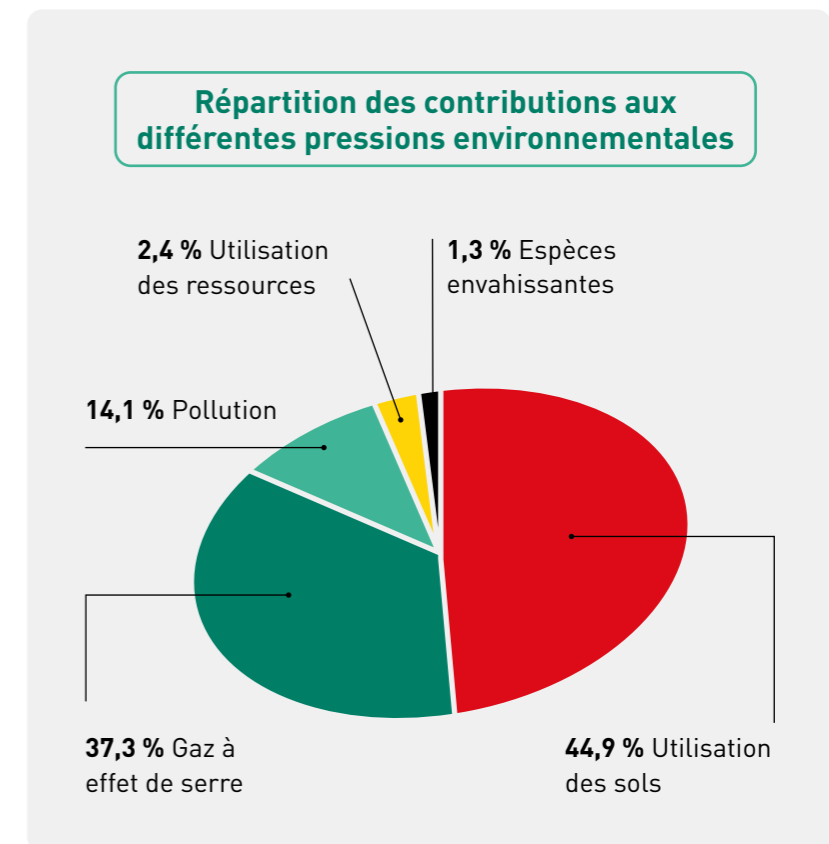
L'indicateur utilisé pour mesurer cette pression est le Corporate Biodiversity Footprint (CBF). Celui-ci permet de modéliser l'impact des entreprises sur la biodiversité à travers cinq principales pressions environnementales sur les espèces et les habitats, telle que définie par l'IBPES. Ces pressions, qui sont responsables de près de 90 % de la perte de la biodiversité mondiale, sont les suivantes :

- **Utilisation des terres** : inclut l'occupation, la transformation, l'empiètement et la fragmentation des terres ;
- **Pollution** : couvre les impacts sur les écosystèmes des perturbations liées à l'eutrophisation (eau douce), l'acidification (milieux terrestres et eaux douces) et l'écotoxicité<sup>4</sup> ;

- **Changement climatique** : dû aux émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) impactant globalement la biodiversité ;
- **Utilisation des ressources** : inclut le stress hydrique (spécifiquement via la consommation d'eau douce) et la surexploitation des ressources ;
- **Espèces envahissantes** : couvre actuellement les milieux terrestres, avec des indicateurs complémentaires en cours de développement.

La mesure permet de quantifier l'impact des activités économiques sur la biodiversité sur les 3 scopes, exprimée en km<sup>2</sup>.MSA, soit l'impact des financements sur la moyenne des espèces propres à un écosystème non perturbé (MSA<sup>5</sup>).

La répartition des contributions par pression indique que l'utilisation des sols et les émissions de gaz à effet de serre constituent une part importante de l'impact.



<sup>3</sup> Services gratuits procurés par la nature et indispensables au fonctionnement de la société (alimentation, dépollution, approvisionnement en matière première...)

<sup>4</sup> Induit par la libération de composés toxiques dans l'environnement l'enchevêtrement de matières plastiques.

<sup>5</sup> Mean Species Abundance



### Risques

Selon l'Office Français de la Biodiversité, 50 % du PIB mondial dépend directement de la biodiversité, et son érosion vient éprouver la résilience des entreprises :

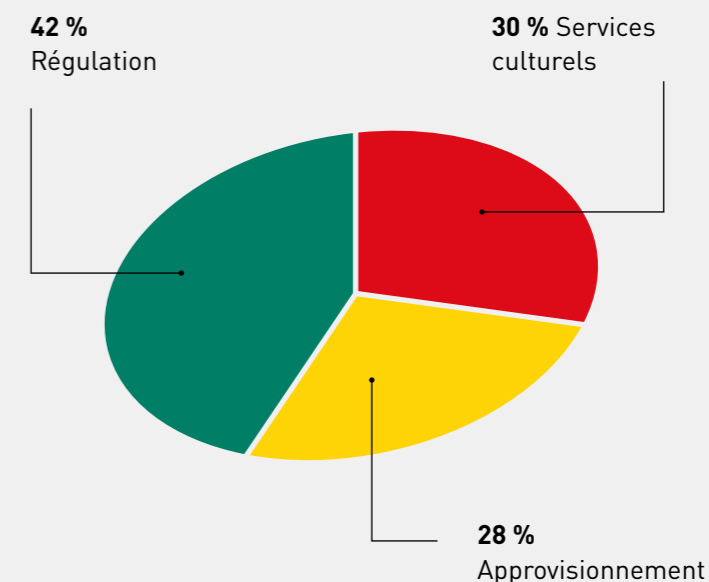
- Risques réglementaires avec l'accroissement des exigences (ex : réglementation européenne sur la déforestation),
- Risques opérationnels pouvant ralentir une activité (en lien avec les dépendances aux services écosystémiques comme l'assèchement d'un fleuve ou de nappes phréatiques),
- Risques physiques et perturbation des chaîne d'approvisionnement (ex : infrastructures faiblement protégées face aux catastrophes naturelles),
- Risques de réputation.

Le processus d'identification et d'évaluation des risques liés à la biodiversité au sein du Groupe repose sur l'analyse des données environnementales fournies par Iceberg Data Lab. Cette approche permet d'évaluer la vulnérabilité des émetteurs en portefeuille face à l'érosion du capital naturel, en identifiant précisément l'origine de leurs dépendances.

La méthodologie d'évaluation de la dépendance du fournisseur Iceberg Data Lab s'appuie sur des cadres méthodologiques établis, notamment la base de données ENCORE, qui classe les services écosystémiques<sup>6</sup> en trois piliers :

- **L'approvisionnement** : les fonctions écologiques qui répondent directement aux besoins en matières premières et en énergie ;
- **La régulation** : les fonctions écologiques qui régulent et entretiennent directement l'environnement de l'homme (par exemple, la régulation climatique ou la gestion des déchets) ;
- **Les services culturels** : les caractéristiques des écosystèmes qui affectent l'état physique et mental des personnes et appartiennent à la culture humaine.

### Répartition de la dépendance des entreprises aux services écosystémiques



### 2.2.2 Politiques liées à la biodiversité (E4-1)

La politique liée à l'impact négatif est celle de la Politique d'Investissement Socialement Responsable présentée en partie [2.1.5 Politiques liées au changement climatique \(E1-2\)](#).

<sup>6</sup> Les services écosystémiques sont des services rendus gratuitement par la nature et permettant le bon fonctionnement des entreprises et participant au bien-être humain.

## 2.2.3 Actions et cibles (E4-3)

Les actions mises en place par le Groupe APICIL pour limiter son impact négatif en lien avec ses activités d'investisseur sur la biodiversité sont corrélées à celles décrites dans la *partie 2.1.4.2- Changement climatique*.

Elles sont décrites dans le tableau ci-dessous et détaillées dans le rapport Investissement Socialement Responsable de la SGAPS.

De plus, la totalité des émetteurs souverains en portefeuille ont signé la Convention sur la diversité biologique de 1992.

Cette convention est un traité international qui poursuit trois objectifs principaux :

- Conserver la diversité biologique (écosystèmes, espèces, ressources génétiques),
- Utiliser durablement cette diversité,
- Partager équitablement les avantages issus de l'utilisation des ressources génétiques.

### Actions d'APICIL répondant aux cibles adoptées à la cop15 Kunming-Montreal pour 2030 en faveur de la biodiversité (E4-4)

DESCRIPTION		ACTIONS ET CIBLES
<b>Cible 1</b>	Réduire la perte de zones importantes pour la biodiversité à presque zéro en respectant les droits des communautés locales	Exclusions des producteurs et distributeurs (grossistes) d'huile de palme et d'OGM
<b>Cible 7</b>	Réduire les risques de pollution de toutes sources (pesticides et produits chimiques dangereux), et travailler à éliminer la pollution plastique	
<b>Cible 2</b>	Restaurer efficacement au moins 30 % des zones dégradées	Investissements environnementaux positifs en faveur de la biodiversité (restauration des sols, gestion durable des forêts, autres fonds dédiés pour la protection des écosystèmes...)
<b>Cible 3</b>	Protéger au moins 30 % des terres et des mers	
<b>Cible 4</b>	Stopper l'extinction des espèces menacées et favoriser leur rétablissement	
<b>Cible 10</b>	Gérer de manière durable les zones agricoles, aquacoles, halieutiques et forestières	
<b>Cible 8</b>	Réduire l'impact du changement climatique et augmenter sa résilience grâce à des actions d'atténuation et d'adaptation	Volet climat de la politique ISR
<b>Cible 11</b>	Restaurer et maintenir les contributions de la nature aux populations, y compris les services écosystémiques	Investissements environnementaux positifs et exclusions sectorielles
<b>Cible 14</b>	Intégrer la biodiversité dans les politiques, réglementations et processus de développement à tous les niveaux	Intégration à la politique ISR et prise en compte dans les évaluations environnementales des émetteurs
<b>Cible 15</b>	Encourager les entreprises à évaluer et divulguer leurs impacts sur la biodiversité et à promouvoir des modes de consommation durables	Membre du Carbon Disclosure Project (CDP) œuvrant à la transparence environnementale et participation annuelle à la Non Disclosure Campaign
<b>Cible 18</b>	Identifier et supprimer progressivement les subventions néfastes à la biodiversité	Objectif d'une part brune <1 % en 2030 et plan de sortie totale du charbon
<b>Cible 19</b>	Augmenter le financement de la biodiversité, en mobilisant des fonds pour la protection de la biodiversité	Mise en place de nouveaux objectifs 2026-2030 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque année, achat minimum de 20 % d'obligations durables au sein des encours obligataires,</li> <li>• Chaque année, achat minimum de 20 % de fonds à contribution environnementale positive pour les achats de fonds cotés / non cotés,</li> <li>• D'ici 2030, investir 6,5 M€ dans des investissements environnementaux positifs</li> </ul>

## 2.2.4 Indicateurs propres à APICIL (E4-5)

À ce stade, les données fournies ne sont aujourd'hui pas suffisamment stables pour prendre des engagements de réduction sur l'empreinte biodiversité avec cet indicateur : le *Corporate Biodiversity Footprint (CBF)*.

APICIL a sélectionné le prestataire Iceberg Data Lab afin de calculer l'empreinte (ou pression) environnementale de ses portefeuilles ainsi que la dépendance de ceux-ci aux services écosystémiques<sup>7</sup> fournis par la biodiversité.

L'impact des activités économiques dans lesquels le Groupe investit est quantifié au travers du MSA (*Mean Species Abundance*). Le MSA évalue l'intégrité locale de la biodiversité, et indique dans quelle mesure un écosystème est intact en comparant l'abondance des espèces natives actuelles à celle d'un état naturel de référence non perturbé (par exemple le nombre d'espèces habitant une forêt vierge en comparaison au nombre d'espèces habitant un parking ayant remplacé cette forêt).

L'analyse se fait sur toute la chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3) des entreprises.

Le MSA est ensuite converti en impact de surface, exprimée en km<sup>2</sup>.MSA, qui représente la surface dégradée, et enfin traduit en indicateur financier.

Iceberg ayant modifié les indicateurs financiers disponibles, l'indicateur utilisé est différent entre 2024 et 2025. L'objectif étant désormais de conserver l'indicateur km<sup>2</sup>.MSA par M€ investi.

Ainsi en 2025, il est mesuré une perte de -0,04 km<sup>2</sup>.MSA par M€ investi, calculé sur le périmètre des actions et obligations d'entreprises gérées en direct et indirectement (soit 47 % des encours) des fonds euros et fonds propres, avec un taux de couverture de 51 %.

Autrement dit, pour 1 M€ investi, le Groupe contribuerait à une perte moyenne de 0,04 km<sup>2</sup> de surface vierge, soit l'équivalent de 5,4 terrains de football.

À ce stade, les limites méthodologiques suivantes ne permettent pas d'objectiver une cible avec cet indicateur.

En effet, l'interprétation du *Corporate Biodiversity Footprint (CBF)* doit tenir compte de certaines limites méthodologiques :

- **Disponibilité des données** : L'intégration des données ascendantes est contrainte par les informations publiées par les entreprises. L'adoption de la CSRD et du TNFD devrait toutefois améliorer la précision des estimations.
- **Couverture des pressions** : Certaines pressions sur la biodiversité ne sont pas entièrement prises en compte, notamment les espèces exotiques envahissantes et l'évolution de l'exploitation des ressources naturelles.
- **Effets synergiques** : Le modèle ne capture pas les interactions entre les pressions, bien que celles-ci puissent accentuer les impacts sur les écosystèmes.
- **Portée environnementale** : L'indicateur couvre principalement la pollution de l'eau douce, sans intégrer la biodiversité marine, et n'inclut pas les effets positifs des actions mises en place par les entreprises pour atténuer leurs impacts.
- **Facteurs économiques** : L'utilisation de la valeur d'entreprise pour l'attribution des impacts peut induire des distorsions.
- **Recours à la modélisation** : En raison de la disponibilité limitée des données, la mesure de l'empreinte biodiversité repose largement sur la modélisation.

En 2025, il est mesuré une perte de -0,04 km<sup>2</sup>.MSA par million d'euros investi, calculé sur le périmètre des actions et obligations d'entreprises gérées en direct et indirectement (soit 47 % des encours) des fonds euros et fonds propres, avec un taux de couverture de 51 %.

<sup>7</sup> Services gratuits procurés par la nature et indispensables au fonctionnement de la société (alimentation, dépollution, approvisionnement en matière première...)

## 2.3 REPORTING TAXONOMIE

En conformité avec le règlement taxonomie européen (UE) 2020/852 du 18 juin 2020, le Groupe APICIL publie dans quelle mesure ses actifs sont associés à des activités économiques durables sur le plan environnemental. Le Groupe APICIL n'est pas concerné par le ratio de souscription non-vie et publie uniquement les indicateurs clés de performance (ICP) relatifs à ses investissements.

Le Groupe APICIL fait le choix de présenter dès cette année les informations attendues sous la forme dite « simplifiée », telle qu'amendée par le règlement délégué (UE) 2026/73 du 4 juillet 2025.



### 2.3.1 Activité non-vie

Le Groupe APICIL n'est pas concerné par le ratio de souscription non-vie et publie uniquement les indicateurs clés de performance (ICP) relatifs à ses investissements.

### 2.3.2 Investissements

#### Hypothèses méthodologiques retenues par le Groupe APICIL

Évolutions par rapport à l'année précédente en accord avec le règlement délégué venant modifier les publications standardisées :

- Ne sont plus inclus dans le dénominateur :
  - Les produits dérivés, ni la trésorerie ou les équivalents de trésorerie ;
  - Les entreprises non soumises à la CSRD, à l'exception de celles qui publient de manière volontaire des informations sur la taxonomie européenne conformément aux actes délégués ;
  - Les fonds ouverts non transparisés, quand leur éligibilité n'est pas démontrée.
- Les entreprises non-soumises à la CSRD ne sont plus exclues du numérateur dans le cas où elles publient de manière volontaire des informations sur la taxonomie européenne conformément aux actes délégués.

Au vu de ces évolutions importantes et à la réduction inhérente des encours du dénominateur, les résultats ne permettent pas de comparer les informations avec l'année précédente. Ils ne peuvent pas non plus être comparés entre acteurs financiers ne publiant pas sous la forme dite « simplifiée ».

Ainsi :

Les indicateurs clés de performance portent sur le périmètre des investissements du Groupe APICIL (fonds euros et Unités de Compte de la SGAPS) et reposent sur la méthodologie suivante :

- Le périmètre (dénominateur) est équivalent à celui des états financiers, desquels sont déduits les investissements dans les entités souveraines (obligations souveraines, administrations centrales, banques centrales et émetteurs supranationaux), la trésorerie et les équivalents de trésorerie, les dérivés, les fonds non transparisés, les entreprises (actions et obligations d'entreprises) quand celles-ci ne sont pas soumises à la CSRD (sauf publication volontaire).

- Le périmètre (dénominateur) intègre les entreprises (actions et obligations d'entreprises) soumises à la CSRD, les entreprises non soumises à la CSRD dans le cas où elles publient de manière volontaire des informations sur la taxonomie européenne conformément aux actes délégués, ainsi que l'immobilier et les fonds ouverts et dédiés qui ont été transparisés.
- Les actifs de Gresham Banque, OneLife Luxembourg, APICIL PRECI et UPESE ne sont intégrés ni dans le dénominateur ni le numérateur.
- Les fonds ouverts sont transparisés le plus finement possible. Les entreprises sous-jacentes sont traitées comme les entreprises investies en direct.
- Les données utilisées sont celles publiées par les entreprises et sont collectées par le fournisseur de données MSCI sans aucune estimation, elles sont vérifiées et corrigées si nécessaire en interne, toujours en fonction des données reportées par les entreprises.
- La liste des entreprises soumises à la CSRD intègre :
  - Un premier fléchage de MSCI sur la base des caractéristiques des entreprises,
  - Les entreprises cotées de la zone européenne,
  - Les entreprises qui ne sont pas identifiées « soumises » sont alors considérées « non-soumises ».
- Pour les actifs immobiliers :
  - Dans le cas où l'information concernant l'éligibilité n'est pas, il est considéré que l'activité est 100 % éligible.
  - Il a été évalué qu'aucun bien immobilier géré en direct par le Groupe APICIL n'est aligné avec la taxonomie, ceux-ci étant principalement des bâtiments anciens.
- Les données couvrent les objectifs environnementaux d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. À date, le Groupe APICIL ne dispose pas suffisamment d'information publiée par les entreprises sur l'éligibilité et/ou l'alignement de leurs activités avec les 4 autres objectifs environnementaux, qui sont alors nuls à fin 2025.
- Dans le cas où l'information n'est pas disponible, il est considéré que l'objectif environnemental visé par une activité est l'atténuation au changement climatique.
- Les obligations vertes ou durables émises ne font pas l'objet d'un traitement différent des autres obligations.

#### Limites méthodologiques

La publication de cette version simplifiée est encore émergente et se base sur une appréciation à date de la réglementation.

Le Groupe APICIL se base sur les données du fournisseur MSCI :

- Le Groupe fait une vérification de cohérence des données, mais ne peut s'assurer de l'entière conformité des informations transmises par MSCI.
- Le Groupe ne vérifie pas à date si la publication volontaire des entreprises non soumises à la CSRD est pleinement conforme aux actes délégués.
- Les données fournies pour la publication relative au gaz et au nucléaire consolident alignement et éligibilité.
- Il n'y a pas de donnée fiable à date sur les expositions non évaluées.



## Données relatives à la taxonomie européenne au 31/12/2025 - Groupe

EXPOSITIONS		%	EN EUR
1	Total des AUM	100 %	17 526 271 947 €
2	Actifs couverts par l'ICP	45 %	7 830 838 699 €
% D'ACTIFS COUVERTS		% SUR LA BASE DU CHIFFRE D'AFFAIRES	% SUR LA BASE DES CAPEX
3	Éligibles à la taxonomie	42,8 %	46,4 %
4	Activités liées à l'énergie nucléaire	0,7 %	0,6 %
5	Activités liées au gaz fossile	0,0 %	0,1 %
6	Alignées sur la taxonomie	6,0 %	8,1 %
7	Entreprises soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE	5,7 %	7,7 %
8	- dont entreprises non financières	5,0 %	6,8 %
9	- dont entreprises financières	0,7 %	0,9 %
10	Autres contreparties visées et actifs immobiliers	0,0 %	0,0 %
11	Investissements autres que les investissements détenus au titre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur	3,3 %	4,1 %
12	Expositions incluses sur une base volontaire	0,3 %	0,4 %
13	Activités transitoires	0,3 %	0,5 %
14	Activités habilitantes	3,5 %	4,3 %
15	Activités liées à l'énergie nucléaire	0,7 %	0,6 %
16	Activités liées au gaz fossile	0,0 %	0,1 %
ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE PAR OBJECTIF		% SUR LA BASE DU CHIFFRE D'AFFAIRES	% SUR LA BASE DES CAPEX
17	Atténuation du changement climatique (CCM)	5,9 %	7,7 %
18	Adaptation au changement climatique (CCA)	0,1 %	0,4 %
19	Ressources aquatiques et marines (RAM)	ND	ND
20	Économie circulaire (EC)	ND	ND
21	Pollution (PRP)	ND	ND
22	Biodiversité et Écosystèmes (BIO)	ND	ND
23	Expositions non évaluées	ND	ND
24	Expositions finançant des activités de contreparties non évaluées et non significatives	ND	ND
25	Expositions sur des contreparties qui font rapport conformément à l'article 7, paragraphe 9, du présent règlement	ND	ND
26	Expositions non évaluées considérées comme non significatives par l'entité déclarante	ND	ND
VENTILATION DES ACTIFS COUVERTS		%	EN EUR
27	Entreprises soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE	77,0 %	6 029 864 494 €
28	- dont entreprises non financières	59,8 %	4 686 550 426 €
29	- dont entreprises financières	17,2 %	1 343 314 068 €
30	Autres contreparties visées et actifs immobiliers	20,7 %	1 624 237 165 €
31	Investissements autres que les investissements détenus au titre de contrats d'assurance vie dans lesquels le risque d'investissement est supporté par le preneur	47,2 %	3 697 917 720 €
32	Expositions incluses sur une base volontaire	2,3 %	176 737 040 €



# 03

## RESPONSABILITÉ SOCIALE

3.1 Ressources humaines (S1)	57
3.2 Clients, consommateurs et utilisateurs finaux (S4)	72



## 3.1 RESSOURCES HUMAINES (S1)

Le Groupe APICIL porte un intérêt particulier à l'Humain et au respect des individus en donnant aux collaborateurs l'opportunité de trouver leur place dans l'organisation. La politique Ressources Humaines s'inscrit dans le respect des conventions et chartes nationales et internationales telles que :

- La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, qui évoque des droits civils et politiques comme la liberté syndicale, l'interdiction du travail forcé, des discriminations, le respect de la vie privée et familiale.
- La Charte sociale européenne, qui concerne les droits sociaux et économiques notamment dans les domaines de l'emploi et des conditions de travail.

Plus encore, le Groupe aspire à être un employeur responsable, en créant un environnement de travail où chaque collaborateur est traité avec dignité et respect, et où les différences sont valorisées pour instaurer un climat de confiance et encourager leur engagement et satisfaction.



### 3.1.1 Impacts, risques et opportunités (IRO) liés aux effectifs (SBM-3)

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES / LIGNES DIRECTRICES	ACTIONS CLÉS 2025	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>							
<b>Fonctionnement interne</b>	<b>Impact positif</b> de l'environnement de travail et du dialogue social sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)	Ligne directrice RH Groupe : Qualité de Vie et Conditions de Travail	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtention du <b>label Cap Handeo</b> qui reconnaît l'engagement d'APICIL en faveur des <b>salariés aidants</b></li> <li>• En 2025, <b>80 % des entités du Groupe sont labellisées Great Place To Work</b> Les entités hors périmètre GPTW ainsi que celles créées postérieurement à la campagne de mesure 2024 sont exclues du périmètre</li> <li>• <b>Transformation des environnements de travail</b>, avec le déploiement du flex office sur les sites parisiens en 2025</li> <li>• <b>Développement de la prévention en santé mentale</b>, à travers la création d'un <b>réseau de secouristes en santé mentale</b> et le renforcement de la formation des managers à la détection des signaux faibles</li> <li>• <b>Nouvel accord de participation</b> signé en 2025</li> </ul> <p><b>Actions récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soutien renforcé aux situations individuelles sensibles</b>, notamment pour les collaborateurs aidants, via des dispositifs de flexibilité et d'accès à des congés spécifiques</li> <li>• <b>Renforcement de la prévention santé et de l'ergonomie</b>, avec des actions de sensibilisation aux bonnes postures et à l'usage optimal du matériel</li> <li>• <b>Aménagement de la durée du travail</b> : horaires variables, jours de récupération, temps partiel, possibilité de bénéficier de dons de jours</li> <li>• <b>Accès élargi aux ressources de prévention et de sécurité</b>, avec la mise à disposition de contenus dédiés sur l'intranet Santé QVCT</li> </ul>	Taux annuel d'absentéisme	< 4,9 % (cible annuelle)	4,3 %	<b>4,8 %</b>
	<b>Impact négatif</b> sur la santé physique et mentale des collaborateurs en raison d'une dégradation des conditions de travail	Politique de rémunération Accord salariés aidants Accord aménagement du temps de travail		Mise à jour annuelle des DUERP des entités (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)	100 % (cible annuelle)	100 %	<b>100 %</b>
	<b>Risque</b> de perte de productivité lié à de mauvaises conditions de travail	Accord sur le calendrier des négociations (UES) Accord de participation Groupe		Pourcentage d'entités labellisées Great Place to Work	Pas de cible	ND	<b>80 %</b>

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES / LIGNES DIRECTRICES	ACTIONS CLÉS 2025	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
<b>FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b>							
Fonctionnement interne	<p><b>Impact positif</b> sur l'employabilité et la carrière des collaborateurs grâce à la montée en compétences, la mobilité et la formation</p> <p><b>Opportunité</b> de développement et d'innovation liée à la montée en compétences des collaborateurs à travers la formation</p>	<p>Ligne directrice RH Groupe : Développement du capital humain</p> <p>Accord mobilité Groupe</p>	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation de la <b>Semaine de l'Évolution Professionnelle</b></li> <li>Mise à jour du <b>programme « 7 à Nous »</b> dédié à l'autonomie et à la culture client</li> </ul> <p><b>Actions récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Renforcement continu des compétences et de l'employabilité</b>, grâce à l'Université APICIL et développement des compétences technologiques (IA, data)</li> <li><b>Pilotage prospectif des emplois et des compétences</b> s'appuyant sur des rituels : entretiens, revues de personnel, comités de carrière et prospective</li> <li><b>Accompagnement structuré des managers et des talents</b>, avec des parcours dédiés</li> <li><b>Politique volontariste en faveur de l'alternance</b> et de l'intégration des nouveaux entrants</li> </ul>	Taux d'alternance	Supérieur ou égal à 5 % (cible annuelle)	6,8 %	<b>7,3 %</b>
				Taux d'accès la formation	Supérieur à 90 % (cible annuelle)	95 %	<b>96 %</b>
<b>INCLUSION ET DIVERSITÉ</b>							
Fonctionnement interne	<p><b>Impact positif</b> d'un environnement inclusif pour les collaborateurs créant un climat de confiance et de respect favorisant l'engagement</p> <p><b>Impact négatif</b> sur les collaborateurs ou candidats en raison d'inégalités de traitement</p>	<p>Ligne directrice RH Groupe : Développement du capital humain</p> <p>Accord mobilité Groupe</p>	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Audit de renouvellement AFNOR</b> Diversité et Égalité professionnelle femmes hommes, avec re-labellisation du Groupe pour 4 ans à compter de 2026</li> <li><b>Mobilisation de l'initiative #StOpE</b> contre le sexisme ordinaire</li> <li><b>Déploiement de l'outil interne In Diag</b> pour mesurer les pratiques et perceptions des collaborateurs</li> </ul> <p><b>Actions récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcement des actions en faveur de <b>l'accessibilité numérique</b> des outils et ressources internes</li> <li>Formation obligatoire des nouveaux managers à la <b>diversité et à l'inclusion</b></li> <li>Sensibilisation continue à la <b>lutte contre le harcèlement au travail et les discriminations</b> via l'Université APICIL</li> <li>Formations dédiées aux <b>équipes RH</b> en charge du recrutement et des carrières</li> <li>Accès à des <b>dispositifs confidentiels de signalement et d'écoute</b></li> <li>Partenariats structurants pour un <b>recrutement plus inclusif</b> (Entreprise pour la Cité, Symbiose, Je ne suis pas un CV)</li> </ul>	Part des femmes dans les CODIR SGAPS	43 % en 2030	35 %	<b>38 %</b>
				Index égalité F/H (Groupe hors OneLife) <sup>8</sup>	Score supérieur ou égal à l'année précédente (cible annuelle)	87/100	<b>86/100</b>
				Taux de travailleurs en situation de handicap annuel	Supérieur à 6 % (cible annuelle)	5,3 %	<b>6,07 %</b>
				Entités employeurs labellisées AFNOR Diversité et Égalité professionnelle	100 % en 2030	53 %	<b>61 %</b>
<b>PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE</b>							
Fonctionnement interne	<p><b>Impact négatif</b> sur le respect de la vie privée des collaborateurs en cas de fuite de données / cyberattaques</p> <p><b>Risque</b> de fuite de données personnelles et professionnelles des collaborateurs affectant l'image du Groupe</p>	Politique de Protection des données	<i>Voir Partie 3.2 Clients, Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)</i>	<i>Voir Partie 3.2 Clients, Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)</i>			

<sup>8</sup> L'index est calculé au niveau de l'ensemble du Groupe comprenant l'entité APICIL Agirc-Arrco

### 3.1.2 Politiques liées aux effectifs (S1-1)

#### Lignes directrices Ressources Humaines

Le Groupe APICIL dispose de lignes directrices Ressources Humaines formalisées, établies par la Direction des Ressources Humaines Groupe, validées par la Direction Générale, et révisées périodiquement afin d'intégrer les évolutions réglementaires et stratégiques. Ces lignes directrices s'appliquent à l'ensemble des entités employeurs du Groupe. Accessibles à tous les collaborateurs via les outils internes, elles assurent une cohérence des pratiques, et font l'objet d'un partage avec les instances Ressources Humaines (filiale RH) et les partenaires sociaux.

#### ■ QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Les lignes directrices QVCT visent à concilier progrès social, performance économique et satisfaction des clients, en créant un environnement de travail sûr, inclusif et porteur de sens pour les collaborateurs. Elles s'appuient sur les accords nationaux interprofessionnels relatifs à la QVCT et à la santé au travail. Elles couvrent **les enjeux RH suivants** :

- la conciliation des temps de vie (télétravail, droit à la déconnexion, aménagements du temps de travail, parentalité, aidants),
- la prévention des risques professionnels et psychosociaux,
- la protection de la santé physique et mentale,
- la qualité et l'ergonomie de l'environnement de travail,
- le dialogue au travail, individuel et collectif,
- l'équité de traitement et la prévention des discriminations,
- le rôle du management comme levier de bien-être et de prévention.

En ce qui concerne **la santé, la sécurité et la prévention des risques professionnels**, APICIL met en œuvre une démarche structurée reposant sur :

- l'évaluation des risques professionnels via le DUERP<sup>9</sup>,
- des plans de prévention annuels (PAPRIACT)<sup>10</sup>,
- une attention renforcée aux risques psychosociaux,
- des actions de prévention intégrées aux projets de transformation et d'organisation.

Des dispositifs d'accompagnement existent pour le maintien dans l'emploi, la prévention de la désinsertion professionnelle et l'accompagnement des situations individuelles sensibles.

APICIL déploie également :

- des actions de sensibilisation à la santé mentale,
- un réseau de secouristes en santé mentale,
- des dispositifs d'écoute, d'alerte et de soutien internes ou externes.

Le **dialogue social** est un des piliers de la performance sociale et économique du Groupe. Il repose sur :

- une gouvernance paritaire,
- des espaces de dialogue au niveau individuel (manager/collaborateur) et collectif,
- des enquêtes d'engagement et baromètres sociaux,
- la négociation collective annuelle avec les partenaires sociaux.

Le dialogue social vise notamment à assurer un climat social constructif, intégrer les enjeux sociaux dans les décisions et accompagner les transformations de l'entreprise.

#### ■ ÉQUITÉ DE TRAITEMENT, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Le Groupe APICIL a défini des lignes directrices spécifiques à la Diversité et Inclusion structurées, intégrées à sa stratégie RH et RSE, soutenues par **un accord collectif Groupe Diversité et Inclusion**, applicable à l'ensemble des entités. Cet accord et ces lignes directrices visent à lutter contre toute forme de discrimination et couvre notamment :

- l'égalité femmes-hommes,
- le handicap et maintien dans l'emploi,
- l'âge et intergénérationnel,
- les origines,
- les convictions religieuses,
- l'orientation sexuelle et identité de genre,
- la liberté syndicale,
- l'apparence physique,
- la situation d'aide
- l'accessibilité numérique,
- l'usage éthique et transparent de l'intelligence artificielle dans les processus RH.

Des dispositifs de signalement et d'alerte internes et externes sont accessibles à l'ensemble des parties prenantes.

#### ■ DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN ET EMPLOYABILITÉ

Le Groupe déploie **la démarche PEPS** (Prospective Entreprise, Perspectives Salariés) afin d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences et d'accompagner les parcours professionnels. Elle repose sur :

- une analyse prospective des besoins à moyen terme,
- des référentiels emplois et compétences communs,
- des dispositifs de mobilité interne, revues de talents et comités carrière,
- des entretiens d'évaluation et professionnels réguliers.

APICIL investit également dans **la montée en compétences** proposant :

- des parcours d'intégration et de formation managériale obligatoires,
- des formations continues et réglementaires,
- des programmes de développement des potentiels,
- une offre mutualisée de formation.



<sup>9</sup> Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

<sup>10</sup> Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail



### Politique Rémunération

La politique de rémunération est conçue pour attirer, motiver et fidéliser les talents, tout en favorisant le développement des compétences et la concrétisation d'opportunités professionnelles pour les collaborateurs. Validée annuellement par le Conseil d'Administration de la SGAPS, cette politique repose sur des principes d'équité, de transparence et de non-discrimination, tout en prenant en compte les risques en matière de durabilité, qu'ils soient sociaux ou environnementaux.

Plusieurs **principes fondamentaux** ont été définis :

- L'équité de traitement est assurée à toutes les étapes de la vie du contrat, de l'embauche à la formation continue, en passant par les évolutions professionnelles et salariales, tout en prohibant toute forme de discrimination.
- La compétitivité est maintenue grâce à des systèmes de rémunération et de reconnaissance internes qui sont compétitifs par rapport au marché du travail, en tenant compte des spécificités métiers et de la stratégie de l'entité.

Chaque entité de la SGAPS recouvre des métiers, des lieux géographiques, des modèles économiques, des cibles de clientèles différentes. Il leur faut par conséquent répondre à des obligations légales et conventionnelles de branche spécifiques et prendre en compte ces différences pour établir les dispositifs appropriés.

**Les dispositifs spécifiques aux entités** se rapportent aux éléments suivants :

- Grilles de rémunération (minimum / fourchette de rémunération),
- Composantes des salaires de base (salaire de base, 13<sup>e</sup> mois, allocation vacances, ...),
- Autres primes (ancienneté),
- Classification des emplois,
- Règles/pratiques d'évolution de la rémunération et de progression professionnelle,
- Rémunération variable individuelle (primes exceptionnelles, bonus, commissions, ...),
- Rémunération variable collective (intéressement, participation),

- Rémunération des dirigeants salariés, travailleurs non-salariés (salaire, variable, avantages en nature, attribution d'actions),
- Avantages en nature (véhicule),
- Avantages sociaux (Œuvres sociales du CSE, indemnités transport, ticket restaurant, réseau de crèches, médaille du travail, ...),
- Garanties et modalités de prise en charge de la mutuelle et de la prévoyance,
- Champ des bénéficiaires et modalités de prise en charge de la retraite supplémentaire et complémentaire,
- Dispositifs relatifs à l'organisation du travail (temps de travail, congés, CET, heures supplémentaires, temps partiel, télétravail, ...)

En outre, la performance et la durabilité sont soutenues par une politique de rémunération adaptée à l'intégration des risques en matière de durabilité et en cohérence avec les modèles économiques de chaque membre. L'épanouissement professionnel est également un objectif clé, permettant à chaque collaborateur de s'épanouir dans sa vie professionnelle grâce à la reconnaissance au travail, ce qui contribue à attirer, motiver et fidéliser les talents au sein de la SGAPS.

Enfin, la conformité et la gouvernance sont assurées en veillant à ce que les dispositifs mis en place soient conformes aux règles de droit et que leur gouvernance réponde aux meilleures pratiques. Des dispositifs spécifiques aux entités sont également prévus pour répondre aux besoins particuliers de chaque structure.

### Politique de protection des données

*Les informations concernant la protection des données s'appliquant également aux collaborateurs sont décrites dans la partie 3.2 - S4 Clients*

### 3.1.3 Processus de dialogue avec les Ressources Humaines (S1-2)

#### Prise en compte du point de vue des collaborateurs

La Direction et les Organisations Syndicales définissent le dialogue social comme la prise en considération des différents points de vue des acteurs du dialogue social dans le processus de décision de l'employeur. En tant qu'acteurs, la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines, les Managers, les Organisations Syndicales, les Représentants du Personnel, et de manière plus générale l'ensemble des salariés, participent à la qualité du dialogue social qui se décline ainsi :

- Un **comité de Groupe**, comprenant des représentants du personnel issus de différentes entités employeur. Il est le lieu de discussion des orientations stratégiques du Groupe.
- Au niveau des différentes entités, un **comité social et économique** (sous réserve d'un minimum d'effectifs) avec éventuellement la mise en place de commissions sur des sujets spécifiques (égalité Femme/Homme, Commission santé, sécurité et conditions de travail, intéressement...).

#### Des canaux d'interactions divers

Les échanges entre les employeurs du Groupe APICIL et leurs salariés prennent plusieurs formes complémentaires. D'une part, les instances représentatives du personnel (comité de Groupe, CSE, instances de négociation) constituent des espaces formels de dialogue collectif, permettant de faire remonter les attentes et préoccupations des salariés. D'autre part, le Groupe attache une grande importance aux échanges directs entre chaque salarié et son manager. Ces moments privilégiés doivent permettre de discuter librement du travail réalisé, des pratiques professionnelles, des moyens mis à disposition, et, le cas échéant, de formuler des propositions d'amélioration.

Au niveau collectif, des espaces de partage sont encouragés et se traduisent par des moments permettant aux acteurs impliqués de s'exprimer sur leur travail pour trouver des réponses adaptées aux enjeux et aux difficultés rencontrées (réunions d'équipe, ateliers...). La réalisation de baromètres sociaux (Great Place To Work, Pulse...) et autres outils est encouragée pour ouvrir et compléter le champ d'expression des collaborateurs.

Le comité de Groupe se réunit trois fois par an sur les sujets suivants :

- La situation économique et financière dans le Groupe et dans les entités qui le composent,
- La présentation des orientations stratégiques du Groupe,
- Les impacts des orientations stratégiques sur l'emploi au sein du Groupe,
- Le suivi des indicateurs du scoreboard du plan stratégique.

Au niveau des entités du Groupe, les Comités Sociaux et Économiques (CSE) se réunissent généralement de manière mensuelle avec une périodicité pouvant différer selon la taille de chaque entité.

Le comité de Groupe est présidé par le Directeur Général ou son représentant dûment mandaté. Il est assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative.

#### Dialogue social

Les différents Comités Sociaux et Économiques (CSE) ont pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans le cadre des lignes directrices sur la diversité et l'inclusion, APICIL s'efforce de créer un environnement de travail où chaque individu est respecté et valorisé pour ses compétences uniques.

Des dispositifs de signalement et d'écoute ont été mis en place pour permettre aux employés de signaler toute forme de discrimination ou de harcèlement en toute confidentialité. Ces dispositifs sont essentiels pour garantir que chaque voix soit entendue et que des actions appropriées soient prises rapidement.

De plus, certains collaborateurs sont considérés comme vulnérables, ainsi une vigilance toute particulière est apportée à l'accessibilité numérique. Un accompagnement se fait grâce à des

outils et plateformes numériques accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap, afin de favoriser une inclusion totale.

Dans le cadre de ce dialogue social, le Groupe suit notamment le nombre d'accords signés chaque année. **En 2025, 40 accords ou avenants ont été signés**, portant sur des thématiques diversifiées, parmi lesquelles :

- Diversité inclusion (accord Groupe),
- Intéressement et participation (accord Groupe sur la participation, accord d'intéressement sur plusieurs entités, UES APICIL, APICIL Épargne, Intencial Patrimoine, Territoria),
- Télétravail (Intencial Patrimoine).

**Des dispositifs confidentiels permettent aux employés de signaler discrimination ou harcèlement, afin de garantir l'écoute de chacun et une réaction rapide et appropriée.**

### 3.1.4 Canaux de partage des problématiques importantes des collaborateurs et procédures de réparation des impacts négatifs (S1-3)

#### Collecter les problématiques importantes des collaborateurs

La SGAPS APICIL encourage une culture d'entreprise où l'expression individuelle et collective est ouverte, inclusive, constructive et bienveillante. Les échanges et espaces de dialogue doivent permettre l'expression d'idées et d'opinions en assurant les principes d'équité, d'intégrité et de respect de chacun. Ils doivent permettre également d'évoquer des situations de tensions constatées afin de rechercher les pistes d'amélioration, et de partager les suites données. En cas de situations considérées comme problématique par le salarié, différents canaux de signalement sont disponibles :

- La voie hiérarchique,
- Les ressources humaines, avec un responsable ressources humaines (RRH) dédié à chaque entité,
- Les représentants du personnel,
- Le Dispositif d'Accompagnement Prévention (DAP),
- Le **dispositif d'alerte éthique** (Whistleblowing) [www.report.whistleb.com/fr/apicil](http://www.report.whistleb.com/fr/apicil),
- La médecine du travail,
- Les référents diversité, handicaps.

#### Le traitement des alertes

Les entités du Groupe ont mis en place le **Dispositif Accompagnement Prévention (DAP)**, qui peut être saisi par les collaborateurs en cas de situation considérée comme problématique (inquiétude sur la santé, mal-être au travail, discrimination...). Chaque membre s'est engagé à respecter des règles éthiques de confidentialité et de neutralité tournées vers le soutien et l'apport de solutions. Le DAP est composé de membres des ressources humaines, du médecin du travail et de représentants du personnel.

Le **processus d'alerte** (Whistleblowing) donne la possibilité de signaler tout manquement aux règles internes de l'entreprise, toute violation ou tentative de violation d'un engagement international, d'une loi ou d'un règlement ou une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, d'un délit ou d'un crime. Ce canal d'alerte est fourni par un partenaire externe, le Whistleblowing



Center, pour préserver la confidentialité des identités.

Le processus de signalement est crypté et protégé par un mot de passe. Toutes les alertes sont traitées de manière confidentielle.

Ces dispositifs sont disponibles dans l'intranet du Groupe. Des rappels sont faits régulièrement dans les supports de communication internes.

En 2025, un tableau de suivi des alertes a été mis en place. Il permet de recenser des signalements arrivés par les différents canaux de l'entreprise, de les classer par nature et de suivre leur traitement jusqu'à la clôture de la situation.

Ce tableau est alimenté semestriellement par les RRH de chaque entité et piloté par la DRH Groupe (service Carrières, Inclusion et QVCT). Il fait l'objet d'un partage avec les instances représentatives du personnel 1 fois par an.

#### Protéger les lanceurs d'alertes

Les collaborateurs ont la possibilité d'émettre facilement un signalement en étant protégés grâce au processus de lanceur d'alerte mis en place.

#### Processus de prévention des impacts négatifs

Le diagnostic effectué dans le cadre du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) en concertation avec les partenaires sociaux.

La prévention des risques porte sur les risques physiques (sédentarité, troubles musculosquelettiques, risques routiers), sur les risques psychosociaux, ainsi que sur les risques liés aux technologies de l'information et à la désinsertion professionnelle. Du fait de notre domaine d'activité, une attention particulière est portée sur les risques psychosociaux.

En la matière, les entités du Groupe s'appuient sur les recommandations, apports méthodologiques de la SGAPS ainsi que sur les formations proposées par l'Université.

### 3.1.5 Actions (S1-4)

#### Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

##### ■ BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

En 2025, la certification Great Place to Work (GPTW) a été obtenue reflétant l'appréciation exprimée par les collaborateurs sur des dimensions telles que la confiance envers le management, la qualité des relations de travail et le sentiment d'équité. Ainsi, **80 % des entités du Groupe sont labellisées Great Place To Work** à l'exception d'APICIL Asset Management et de Bluelinea. Les entités hors périmètre GPTW (A2VIP, Fondation APICIL, PSD Courtage, Liberlo et MO Transition) ainsi que celles créées postérieurement à la campagne de mesure 2024 (Gentto et Intencial Patrimoine) sont exclues du calcul. **L'objectif fixé concernant cette certification est d'obtenir un score Great Place to Work supérieur à 65 % de réponses positives (pluriannuel, mesure effectuée tous les 2 ans).**



En complément, l'enquête Pulse a été améliorée en 2025. Son objectif est de permettre de suivre régulièrement le ressenti des collaborateurs, d'identifier les points d'attention et d'orienter les plans d'action destinés à améliorer le bien-être au travail, les pratiques managériales et l'organisation du travail.

Des dispositifs concrets permettent d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs telles que des séances d'ostéopathie gratuites, une salle de détente, une salle d'allaitement et des mesures de sécurité renforcées ont été mises en place. Des actions en faveur de la parentalité ont été également déployées avec un **réseau de crèches** sur toute la France.



Pour assurer la sécurité et le bien-être au travail, des mesures telles que la dématérialisation des registres de sécurité, la maintenance et le renouvellement des aménagements d'espaces de travail et de détente, et l'attention particulière à l'ergonomie des postes de travail, ont été mises en place. Les nouveaux arrivants sont équipés d'un poste de télétravail équivalent au poste sur site, incluant un double écran, une chaise ergonomique, un sac à dos et un PC portable.

En continuité de ces actions, un accompagnement spécifique a été déployé pour **la mise en place du flex office sur les sites de Paris en 2025**. L'objectif était de proposer des environnements de travail adaptés, ergonomiques et flexibles, tout en veillant à préserver des conditions de travail optimales.

##### ■ TÉLÉTRAVAIL

Dans la continuité du flex office, APICIL encourage depuis 2016 le télétravail. Selon les accords des différentes entités et les situations individuelles, une palette d'options est possible pour les salariés, allant de forfaits annuels à trois jours télétravaillés par semaine en passant par le home office pour les commerciaux. **À fin 2025, 77 % des collaborateurs sont en télétravail.**

##### ■ RÉDUCTION DE L'ABSENTÉISME

Pour réduire l'absentéisme et maintenir les collaborateurs dans l'emploi, des actions spécifiques ont été mises en place. Cela comprend la détection des situations handicapantes et l'adaptation des conditions et des outils de travail pour les collaborateurs en situation de handicap. **L'objectif est de maintenir chaque année un taux d'absentéisme inférieur à 4,9 %.**

##### ■ SOUTIEN AUX COLLABORATEURS VULNÉRABLES

Pour permettre la prise en charge des situations sensibles, le Groupe continue de renforcer son dispositif d'écoute et de soutien. En 2025, un élément majeur est **l'installation du réseau de secouristes en santé mentale**, permettant une prise en charge précoce, une meilleure orientation et un soutien de proximité afin de lutter contre le stress et favoriser le bien-être psychologique au travail. Ce réseau complète les ressources déjà existantes : assistance sociale, médecine du travail, référents diversité et handicap, représentants du personnel. Pour rendre ces dispositifs accessibles, des publications régulières sont faites dans les supports de communication interne.

Dans le prolongement de cette démarche, **la formation des managers** est renforcée afin de leur permettre d'identifier les signaux liés à la santé mentale et de mieux accompagner les situations rencontrées dans leurs équipes.



Le soutien apporté aux collaborateurs vulnérables concerne également les **collaborateurs aidants**, pour lesquels le maintien d'un équilibre de vie et de travail constitue un enjeu central. En 2025, l'obtention du **label Cap'Handéo « Entreprises engagées auprès de leurs salariés aidants »** est une distinction qui

reconnaît la qualité de l'accompagnement des collaborateurs soutenant un proche en perte d'autonomie. Ce label met en avant les actions déployées par le Groupe en matière de sensibilisation, de formation et d'adaptation des conditions de travail, ainsi que les dispositifs d'écoute, d'orientation et de soutien proposés via l'Action Sociale. Il souligne également l'attention portée à la prévention de l'épuisement des aidants, notamment grâce à des mesures de flexibilité et l'accès à des congés supplémentaires.

##### ■ PRÉVENTION DES RISQUES DE SANTÉ

Le suivi des risques au sein de chaque entité est assuré par **l'évaluation des risques et l'identification des mesures de prévention** en lien avec les parties prenantes. Les équipes QVCT et le service médical ont poursuivi en 2025 leur soutien aux collaborateurs, notamment à travers des actions de **sensibilisation aux bonnes postures** et à l'usage optimal du matériel.

L'attention portée à l'ergonomie, à la maintenance des espaces de travail et au confort des collaborateurs reste une priorité, avec des dispositifs de suivi régulier pour garantir des conditions de travail sûres et adaptées. Pour prévenir les troubles musculosquelettiques, une vidéo a été réalisée et publiée pour sensibiliser aux bons gestes et postures et à l'utilisation correcte des équipements par le service médical. Les collaborateurs ont accès dans l'intranet du Groupe Santé QVCT à de nombreuses ressources sur les sujets de prévention santé : ergonomie, sommeil, alimentation, dépistage, aide, retour à l'emploi après une longue absence. De plus, le risque routier est aussi appréhendé cette année via des actions de prévention en informant et en formant les collaborateurs.

### Respect du droit du travail

Le Groupe est doté de juristes spécialisés en droit du travail qui assurent la coordination et la coopération nécessaire avec les différents Responsables Ressources Humaines du Groupe. Une réunion « veille sociale » est organisée bimensuellement.

Le service juridique et social assure le suivi des actualités sociales législatives, réglementaires et jurisprudentielles et suit les mises en conformité.

### Diversité et Inclusion

#### ■ PRÉVENTION ET FORMATION

Des actions de lutte contre le harcèlement et la discrimination sont mises en œuvre afin de garantir un environnement de travail respectueux :

- Former les nouveaux managers aux enjeux de la diversité et l'inclusion dans leur équipes,
- Déployer des actions spécifiques pour les équipes en charge du recrutement et de la gestion des carrières,
- Proposer une formation obligatoire pour les nouveaux arrivants dans le Groupe et des sensibilisations facultatives mises à disposition par l'Université APICIL.

Délivré par AFNOR Certification, la double labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes » est ré-attribuée pour quatre ans.

#### ■ HANDICAP

Le Groupe poursuit son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap à travers des actions concrètes. Dans cette démarche, les nouveaux locaux de la Tour APICIL à Lyon ont été conçus pour garantir une accessibilité optimale, avec des aménagements adaptés au flex office. Différentes actions ont été menées auprès des salariés visant à les sensibiliser aux défis rencontrés par leurs collègues en situation de handicap et à promouvoir des comportements bienveillants. Ces actions ont porté sur la **sensibilisation aux handicaps invisibles** et sur la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**. APICIL s'engage également à accompagner les collaborateurs pour leur maintien dans l'emploi et à les accompagner pendant leurs parcours professionnels avec les **référénts Diversité / handicap** et les acteurs de la santé au travail pour leur assurer les meilleures conditions de confort et de performance.

Grâce aux actions de formation, de sensibilisation, de recrutements et d'accompagnement des collaborateurs, **le taux d'emploi des salariés en situation de handicap** est ainsi passé **de 5,3 % à 6,07 % en 2025** sur le périmètre de la SGAPS. **L'objectif est de maintenir chaque année un taux supérieur au taux légal de 6 %.**

#### ■ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, le Groupe obtient en moyenne **un score de 86 points sur 100 en 2025**, score par entité pondéré aux effectifs. Des actions ont été menées en 2025 afin d'améliorer l'engagement du Groupe sur ce thème :

- Création d'une commission de suivi de l'accord Diversité et Inclusion,
- Engagement de toutes les entités signataires de s'inscrire dans la démarche de labellisation sur la période de l'accord,
- Renforcement du suivi du dispositif de signalement et d'écoute,
- Enrichissement des engagements en faveur d'une meilleure conciliation des temps de vie (aide, parentalité, lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences intra-familiales).

**Un des objectifs fixés dans le cadre de la politique diversité et inclusion est d'atteindre une part des femmes aux Comités de Direction SGAPS de +5 points chaque année avec un objectif à 43 % en 2030.**

#### ■ LABELS ET ENGAGEMENTS

Le Groupe s'engage concrètement via des démarches de labellisation et d'engagement.

- En 2025, un audit de renouvellement des deux labels Diversité et Égalité professionnelle Homme/Femme a été réalisé. Délivré par AFNOR Certification, la double labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle » entre les femmes et les hommes » est ré-attribuée au Groupe APICIL pour quatre ans début 2026. Elle reconnaît l'engagement durable du Groupe en faveur de l'inclusion, de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances au sein de son organisation. **L'objectif est d'atteindre 100 % des entités employeurs labellisées AFNOR Diversité et Égalité professionnelle à fin 2030.**



- Signataire de la **charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle**, le Groupe affirme également sa volonté de garantir un environnement de travail respectueux et sécurisant en permettant à chaque collaborateur d'exprimer pleinement son potentiel.
- En 2025, l'**initiative #StOpE au sexisme ordinaire** et l'outil In Diag, un outil de mesure interne, ont été utilisés pour analyser les pratiques et les perceptions des collaborateurs.
- **L'accessibilité numérique** est aussi d'attention pour le Groupe, qui s'engage à garantir un accès équitable aux outils et ressources internes afin de contribuer à l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap. *(cf partie S4- Consommateurs et clients finaux).*

#### ■ PARTENARIATS

Pour participer à l'évolution de la société, le Groupe a noué des partenariats pour déployer des outils au bénéfice des collaborateurs et des candidats :

- Les Entreprises pour la cité,
- Symbiose,
- Je ne suis pas un CV.

Ces collaborations contribuent à promouvoir l'égalité des chances, la diversité des profils et une vision plus inclusive du recrutement.

### Rémunération

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) est conduite tous les ans sur le premier semestre, de sorte que les parties puissent avoir connaissance de l'issue des négociations sur les salaires au niveau de la Branche professionnelle.

Elle porte sur les thèmes obligatoires suivants :

- Les salaires effectifs, tels que visés par l'article L.2242-15 du Code du travail ;
- L'épargne salariale, telle que visée par l'article L.2242-15 du Code du travail ;
- Les régimes de prévoyance et frais de santé, tels que visés par l'article L.2242-17 du Code du travail.

Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais engagés à l'occasion du trajet domicile / lieu de travail, tels que visées par l'article L2242-17 du Code du travail.

Il est précisé que la négociation sur la Participation au niveau du Groupe et celle de l'intéressement au niveau de chaque entité employeur sont conduites tous les 4 ans. Dans le cadre d'un **nouvel accord de participation signé en 2025**, les parties sont convenues de réévaluer le plafond applicable au cumul de l'intéressement en vigueur dans certaines entités et de la participation Groupe, afin de permettre à ces deux dispositifs de jouer pleinement leur rôle de leviers de motivation pour les collaborateurs. Le plafond a ainsi été porté de 6 % à 7 % de la masse salariale.

### Développement de la formation et gestion des compétences

#### ■ PILOTAGE DES COMPÉTENCES

La démarche PEPS s'appuie sur un ensemble de rituels visant à assurer une vision partagée des besoins et des trajectoires.

- Entretiens périodiques, revues de personnel et comités carrière pour suivre l'évolution et évaluer la performance individuelle des collaborateurs.
- Comités Prospective, Comité Emploi pour analyser les transformations des métiers et identifier les compétences à développer.

- Définition des besoins collectifs en formation, alimentant le plan de développement des compétences et les orientations de recrutement ;
- Déploiement du module Carrières et Compétences (IA du talent) ;
- Accompagnements individuels pour soutenir la construction des projets professionnels.

#### ■ ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET MOBILITÉ INTERNE

Le Groupe encourage l'appropriation des parcours et facilite les transitions professionnelles grâce à des dispositifs dédiés adaptés aux besoins des salariés. L'objectif est de permettre à chacun de mieux connaître les opportunités internes et d'expérimenter de nouvelles fonctions.

- Organisation de la Semaine de l'Évolution Professionnelle pour promouvoir la mobilité interne et la découverte des métiers au sein du Groupe.
- Bilans individuels et missions temporaires pour accompagner les transitions et tester de nouveaux rôles.
- Développement de l'offre de formation via l'Université APICIL, en appui aux évolutions des métiers.
- Actions de montée en compétences sur les enjeux technologiques, notamment en Intelligence Artificielle et data science.
- Programme « 7 à nous » pour renforcer autonomie, responsabilité et culture client.

**L'objectif défini à fin 2028 est d'atteindre 90 % de collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année.**

#### ■ ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS

L'accompagnement des managers vise à renforcer leur rôle dans la transformation des équipes et la diffusion de pratiques managériales responsables.

- Programmes Be Come et Level Up pour professionnaliser les managers, soutenir la prise de poste et développer les compétences clés.
- Dispositif Fifty pour favoriser l'appropriation progressive des compétences comportementales.
- Renforcement des compétences commerciales via l'APICIL Business Academy et l'École de Vente Gresham Banque Privée.

#### ■ EMPLOYABILITÉ ET ALTERNANCE

Le Groupe agit pour renforcer l'attractivité de ses métiers et soutenir l'employabilité, notamment des jeunes et des nouveaux entrants.

- Valorisation des métiers et des engagements du Groupe dans les supports de recrutement.
- Développer l'employabilité par la valorisation et la promotion de l'alternance qui est un positionnement volontaire du Groupe.
- Parcours d'intégration structuré autour d'une journée présentielle au siège, facilitant l'appropriation de la culture d'entreprise.

**L'objectif à fin 2028 est de maintenir un taux d'alternants supérieur à 5 % de l'effectif moyen annuel.**

En 2025, APICIL a renforcé les compétences commerciales via les programmes de formation d'APICIL Business Academy et l'École de Vente Gresham Banque Privée.

### 3.1.6 Cibles et Métriques propres au Groupe APICIL (S1-5)

La Direction des Ressources Humaines suit différentes cibles et indicateurs en lien avec :

- Les accords signés,
- Les lignes directrices RH,
- Le plan stratégique Impulsions 2028.



<sup>11</sup> L'index est calculé au niveau de l'ensemble du Groupe comprenant l'entité APICIL Agirc-Arrco

<sup>12</sup> Le taux d'alternants correspond à l'effectif moyen annuel des salariés ayant un contrat favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) par rapport à l'effectif moyen annuel de l'entreprise (EMA CSA : voir S1-6-10), tel que défini par l'URSSAF.

#### Qualité de vie et conditions de travail, santé et sécurité

	2024	2025	Cibles annuelles
Taux d'absentéisme	4,28 %	<b>4,83 %</b>	Inférieur à 4,9 %
Mise à jour des DUERP	100 %	<b>100 %</b>	100 %

#### Diversité et Inclusion

	2024	2025	Cibles
Index égalité Homme/Femme (Hors OneLife) <sup>11</sup>	87/100	<b>86/100</b>	Score supérieur ou égal à l'année précédente
Part des femmes aux Comités de Direction SGAPS	35 %	<b>38 %</b>	43 % d'ici 2030
Taux d'entités employeurs labellisées par l'AFNOR – Labels Diversité et égalité professionnelle Homme-Femme	53 % (10 entités labellisées sur 19)	<b>61 % (11 entités labellisées sur 18)</b>	100 % (Cible 2030)

#### Développement des compétences et mobilité interne

	2024	2025	Cibles annuelles
Taux d'accès à la formation	95 %	<b>96 %</b>	Supérieur ou égal à 90 %
Taux d'alternants <sup>12</sup>	6,8 %	<b>7,27 %</b>	Supérieur ou égal à 5 % de l'effectif moyen annuel

### 3.1.7 Indicateurs CSRD

#### Salariés du Groupe APICIL (S1-6)

Les effectifs pris en compte correspondent à la définition suivante :

- Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), à durée déterminée (CDD), dont les alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) ;
- Sont exclus les stagiaires et les contrats suspendus (congé parental, congé invalidité, congé invalidité catégorie 2, mobilité volontaire sécurisée) ;
- La date d'arrêt est fixée au 31 décembre 2025. Sont exclus des effectifs indiqués les salariés sortis le 31 décembre, à l'exception des sorties dans le cadre de mobilités internes au Groupe APICIL.

Les données sur les effectifs du Groupe APICIL sont récoltées de deux méthodes différentes :

- Pour les entités rattachées au Système Informatique des Ressources Humaines (SIRH) du Groupe, elles sont directement récoltées par le service Pilotage social du Groupe, à partir d'extraction du Système Informatique RH. Cela concerne : APICIL Transverse, APICIL Asset Management, Veralti, Gresham Banque, A2VIP, APICIL Santé Prévoyance, APICIL Épargne, Actil, Gentto, INTENCIAL Patrimoine (depuis 2025).
- Pour les autres entités, elles sont renseignées via un questionnaire annuel adressé aux différents services Ressources Humaines ou dans certains cas la Direction Générale des entités. Cela concerne les entités suivantes : Groupe JLO, OneLife, Equitim, NALO, Bluelinea, Territoria Mutuelle, Liberlo & PSD Courtage.

<sup>13</sup> L'effectif moyen annuel est calculé par rapport aux effectifs ETP de chaque mois tel qu'il est défini par le code de la sécurité sociale en France à savoir : prise en compte des CDI + CDD de surcroît (hors stagiaires & alternants).

<sup>14</sup> Les motifs de départ pris en compte dans cet indicateur concernent l'ensemble des motifs : démissions, fins de contrat (y compris CDD et fins d'alternance), ruptures conventionnelles, ruptures de période d'essai, licenciements, retraites et décès.

#### Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)

S1-6-02 Effectifs inscrits par genre	Au 31.12.2024	Au 31.12.2025
Masculin	964	980
Féminin	1 442	1 463
Autres	0	0
Non déclaré	0	0
Total salariés	2 406	2 443

S1-6-05 Nombre de salariés par pays	Au 31.12.2024	Au 31.12.2025
France	2 234	2 263
Luxembourg	170	178
Belgique	2	2
Total salariés	2 406	2 443

S1-6-07 Répartition des effectifs par sexe et type de contrat	Au 31.12.2024			Au 31.12.2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés permanents (CDI)	1 290	874	2 164	1 347	882	2 229
Nombre de salariés temporaires (CDD + Alternants), dont :	152	90	242	116	98	214
- CDD	53	22	75	33	30	63
- Alternants	99	68	167	83	68	151
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	0	0	0	0	0	0
Total salariés	1 442	964	2 406	1 463	980	2 443

S1-6-10 Effectif moyen annuel (ETP) <sup>13</sup>	2024	2025
Total salariés ETP	2 178	2 238

S1-6-19 Nombre d'employés à temps plein par effectif	Au 31.12.2024	Au 31.12.2025
Nombre de salariés à temps complet	2 187	2 224
Nombre de salariés à temps partiel	219	219
Total salariés	2 406	2 443

S1-6-03 Effectif moyen	2024	2025
Total salariés	ND	2 443

S1-6-12 Rotation du personnel		Au 31.12.2024	Au 31.12.2025
S1-6-11	Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise <sup>14</sup>	481	437
S1-6-12	Taux de rotation des salariés au cours de la période de référence en %	19,99 %	17,89 %

## Négociations collectives et dialogue social (S1-8)

		Au 31.12.2024	Au 31.12.2025
S1-8-01	Part des salariés couverts par des conventions collectives - France	100 %	100 %
S1-8-01	Part des salariés couverts par des conventions collectives - Monde <sup>15</sup>	97,80 %	97,79 %

Nombre de salariés par pays		Couverture des négociations collectives		Dialogue social
S1-8-02 S1-8-03 S1-8-06 S1-8-08	Taux de couverture (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés — EEE	Salariés — non EEE	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement)
	0-19 %			
	20-39 %			
	40-59 %			
	60-79 %			
	80-100 %	France	Non concerné	France

## Métriques de diversité (S1-9)

Répartition par sexe au niveau de l'encadrement supérieur <sup>16</sup>		Au 31.12.2024		Au 31.12.2025	
S1-9-01	Femmes	34	35 %	35	38 %
S1-9-02	Hommes	64	65 %	56	62 %
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100 %</b>	<b>91</b>	<b>100 %</b>

Répartition des effectifs par tranche d'âge		Au 31.12.2024	Au 31.12.2025
S1-9-03	Moins de 30 ans	469	448
S1-9-04	De 30 à 50 ans	1 327	1 365
S1-9-05	Plus de 50 ans	610	630

## Salaires décents (S1-10)

**100 % des salariés de la SGAPS perçoivent un salaire décent**, à savoir à minima le salaire minimum du pays dans lequel le contrat est conclu. APICIL prend également en compte le minimum défini au niveau des différentes conventions collectives applicables au sein des entités de la SGAPS.

## Protection sociale (S1-11)

À travers les contrats santé et prévoyance en vigueur au sein des entités du Groupe, les accords mis en place et les mesures légales s'appliquant en France et au Luxembourg. **100 % des salariés ont une protection sociale vis-à-vis de la maladie, du chômage, des accidents et du handicap, du congé parental et de la retraite.**

<sup>15</sup> Une partie des salariés de l'entité OneLife exerçant au Luxembourg n'est pas couverte par une convention collective.

<sup>16</sup> L'encadrement supérieur est défini comme les membres des comités de Direction de chaque entité de la SGAPS.

## Personnes handicapées (S1-12)

	2024	2025
Part des salariés en situation de handicap	5,3 %	<b>6,07 %</b>

Le calcul du taux de travailleurs handicapés correspond à celui effectué dans le cadre de l'obligation légale d'emploi du nombre de personnes en situation de handicap défini en France (articles L5212-1 du code du travail et suivants). Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi correspondent aux reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et autres situations définies dans le cadre de l'article L5212-13 (pension d'invalidité, incapacité permanente > à 10 %).

## Formation et développement des compétences (S1-13)

		Au 31.12.2024			Au 31.12.2025		
		Femmes	Hommes	Total <sup>17</sup>	Femmes	Hommes	Total
S1-13-01	Part des salariés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et de développement de carrière	73,95 %	80,75 %	76,49 %	81,68 %	79,39 %	<b>80,76 %</b>
S1-13-02							
S1-13-03	Nombre moyen d'heures de formation par salarié	23,9	21,1	22,8	24,2	20,4	<b>22,7</b>

## Santé et sécurité au travail (S1-14)

		2024	2025
S1-14-01	Pourcentage de personnes au sein de son propre effectif qui sont couvertes par un système de gestion de la santé et de la sécurité basé sur des exigences légales et (ou) des normes ou directives reconnues	100 %	<b>100 %</b>
S1-14-02	Nombre de décès au sein de notre personnel en raison d'accidents du travail et de problèmes de santé liés au travail	0 décès	<b>0 décès</b>
S1-14-04	Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel	18 accidents	<b>9 accidents</b>
S1-14-05	Taux d'accidents du travail enregistrables pour le propre personnel	4,39 par million d'heures travaillées	<b>2,21 par million d'heures travaillées<sup>18</sup></b>
S1-14-06	Nombre de cas de problèmes de santé d'employés liés au travail enregistrables	0	<b>0</b>
S1-14-07	Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des problèmes de santé liés au travail et à des décès dus à des problèmes de santé liés aux employés	Donnée non disponible sur le périmètre SGAPS en 2024	<b>1427</b>

<sup>17</sup> En 2024 : Périmètre SIRH SGAPS défini au 3.1.7.1

<sup>18</sup> Le nombre d'heures travaillées correspond à 151,67 h mensuel pour un temps plein.

## Équilibre entre vie professionnelle et vie privée (S1-15)

		Au 31.12.2024		Au 31.12.2025	
S1-15-01	Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux	100 %		100 %	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
S1-15-03	Pourcentage de salariés ventilé par genre ayant pris un congé familial <sup>19</sup>	4,70 %	3,90 %	6,86 %	5,24 %

Rémunération (S1-16)<sup>20</sup>

		2024	2025
S1-16-01	Écart salarial entre hommes et femmes	29,80 %	29,60 %
S1-16-02	Ratio de rémunération totale annuelle	10,15	13,48

## Droits de l'homme, cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme (S1-17)

		Au 31.12.2024	Au 31.12.2025
S1-17-01 S1-17-02	Nombre total d'incidents de discrimination (y/c harcèlement) affectant les salariés signalés au cours de la période de référence	2 incidents	6 incidents (dont 4 avérés)
S1-17-03	Nombre total de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux salariés de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (y/c mécanismes de réclamation)	Absence de données en 2024	12 plaintes/signalements
S1-17-05	Montant total d'amendes, pénalités et de l'indemnisation de dommages résultant des incidents de discrimination et plaintes déposées, ainsi qu'un rapprochement entre ces montants d'argent et le montant le plus pertinent présenté dans les états financiers	Absence de données en 2024	0 €
S1-17-10	Nombre total d'incidents graves en matière de droits humains affectant les salariés de l'entreprise au cours de la période de référence	0	0
S1-17-11	Montant total des amendes, sanctions et indemnités résultant d'incidents graves en matière de droits humains affectant les effectifs de l'entreprise au cours de la période de référence, ainsi qu'un rapprochement entre ces montants d'argent et le montant le plus pertinent présenté dans les états financiers	0 €	0 €

<sup>19</sup> Périmètre SIRH SGAPS défini au 3.1.7.1. Les congés familiaux pris en compte concernent les congés maternité, paternité, naissance, adoption, congés parentaux, congés aidants, le pourcentage correspond à la part de salariés ayant eu un tel congé dans l'année vis-à-vis de l'ensemble des salariés.

<sup>20</sup> Les données de rémunération comptabilisent tous les éléments inclus dans le calcul du brut fiscal divisés par le nombre d'heures annuelles.

## 3.2 CLIENTS, CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (S4)

Dans le cadre de la CSRD, les consommateurs désignent les personnes qui souscrivent ou acquièrent des services pour un usage personnel, tandis que les utilisateurs finaux sont ceux qui en bénéficient concrètement. Pour un groupe de protection sociale, ces catégories couvrent à la fois les souscripteurs (particuliers, entreprises ou partenaires assureurs) et les bénéficiaires des contrats, tels que les assurés, ayants droit ou salariés.

Certains partenaires, comme les courtiers, ne sont pas considérés comme des consommateurs au sens de la CSRD, mais les clients finaux des contrats qu'ils distribuent sont pleinement concernés.

Dans ce rapport, le terme « Clients » regroupe l'ensemble de ces publics. Les principaux enjeux identifiés portent sur la protection des données personnelles, l'accessibilité des offres pour tous et des pratiques commerciales responsables, en cohérence avec le respect des droits fondamentaux.



### Définition des consommateurs et utilisateurs finaux (SBM-3)

La SGAPS adresse une typologie de consommateurs et utilisateurs finaux différents selon ses Domaines d'Activités Stratégiques *(Voir partie 1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur (SBM 1)).*

**Un consommateur** est défini par la CSRD comme une personne qui acquiert, consomme ou utilise des biens ou des services à des fins d'usage personnel, soit pour elle-même, soit pour des tiers, et non à des fins de revente ou à des fins commerciales, industrielles, artisanales ou professionnelles. Concernant la SGAPS, il s'agit :

- Pour les activités Santé et Prévoyance, du souscripteur au contrat qui peut être une personne physique ou morale ;
- Pour les activités de services de tiers payant et gestion pour compte de tiers (ACTIL, Gentto), d'un assureur ou d'une mutuelle ;
- Pour les activités de services et comme pour celles d'épargne et de services financiers, de personnes physiques et d'entreprises.

**Un utilisateur final** est une personne qui utilise ou est censée utilisée en dernier lieu un produit ou un service particulier. Concernant la SGAPS, il s'agit :

- Pour les activités Santé et Prévoyance, ainsi que pour celles du tiers payant et gestion pour compte de tiers, des bénéficiaires du contrat et de leurs ayants droit ;
- Pour les activités de services aux entreprises, des salariés de l'entreprise ;
- Pour les activités de services et d'épargne et services financiers, des personnes physiques bénéficiaires des contrats.

Courtiers et conseillers en gestion de patrimoine adressés par les entités Veralti Courtage et INTENCIAL Patrimoine ne répondent pas aux définitions CSRD de « consommateur » et d'« utilisateur final » mentionnées précédemment. Ils sont considérés comme des partenaires de la SGAPS APICIL. Néanmoins, les clients, bénéficiaires ou assurés des contrats qu'ils commercialisent et dont le risque est porté par APICIL, sont pleinement concernés par cette partie du rapport de durabilité.

Dans le rapport, le mot générique « **Clients** » est utilisé pour désigner les consommateurs et utilisateurs finaux.

Les impacts, risques et opportunités en lien avec ces typologies de clients, consommateurs et utilisateurs finaux propres à la SGAPS APICIL ont mis en évidence les thématiques matérielles suivantes :

- La protection de la vie privée des consommateurs et utilisateurs finaux,
- L'accessibilité des produits et services dans une optique d'inclusion sociale,
- Des pratiques de commercialisation responsables.

De plus, la SGAPS APICIL s'engage à appliquer les déclarations, normes et principes suivants :

- La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.



### 3.2.1 Les impacts, risques et opportunités (SBM 3)

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES/ ENGAGEMENTS	ACTIONS CLÉS 2025	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
<b>PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE</b>							
Fonctionnement interne	<p><b>Impact négatif</b> sur les clients lié à la cybersécurité, à la défaillance du Système d'Information et à la protection des données</p> <p><b>Risque</b> juridique, financier et réputationnel lié à la cybersécurité, à la défaillance du Système d'Information et à la protection des données</p>	<p>Politique Générale de Sécurité de l'Information (PGSI)</p> <p>Politique RGPD</p>	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sensibiliser et former</b> les collaborateurs à la protection des données et la cybersécurité</li> <li>• Mise à disposition d'un <b>espace intranet dédié</b> à la sécurité de l'information</li> </ul> <p><b>Actions récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intégration dans les contrats</b> avec les clients, fournisseurs et sous-traitants des <b>exigences liées à la protection des données à caractère personnel</b></li> <li>• <b>Les données personnelles collectées</b> ne sont pas commercialisées et sont hébergées dans l'Union Européenne</li> <li>• <b>Mise en place de chartes</b> : informatiques, utilisation des outils faisant appel à l'IA, réseaux sociaux, confidentialité, écoutes et enregistrement téléphoniques</li> </ul>	Part des salariés formés à la protection des données chaque année	Supérieur ou égale à 90 % (cible annuelle)	81 %	<b>88 %</b>
				Part des salariés formés à la cybersécurité	Supérieur ou égale à 90 % (cible annuelle)	ND	<b>88 %</b>
<b>INCLUSION SOCIALE DES CONSOMMATEURS ET/OU DES UTILISATEURS FINAUX</b>							
Assurance et services	<p><b>Impact positif</b> sur la protection sociale et patrimoniale des personnes en proposant des offres et services adaptés à chaque étape de leur vie</p>	<p>Politique de Gouvernance et Surveillance des Produits</p>	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aides sociales individuelles</b> en complément des offres santé / prévoyance pour les assurés en situation de vulnérabilité pour un montant de 2,7 M€ en 2025</li> </ul> <p><b>Actions récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Services d'assistance et de prévention</b> intégrés aux offres de santé</li> </ul>	Montant total reversé aux assurés par des aides financières individuelles	Maintenir chaque année le montant de ces aides	2,5 M€	<b>2,7 M€</b>
	<p><b>Impact positif</b> d'une gestion efficace des prestations et d'un accompagnement adapté pour les clients</p>	<p>Lignes directrices Expérience client</p>	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gentto</b>, la société de gestion pour compte de tiers, a déployé un <b>plan d'action concret pour améliorer sa qualité de gestion</b> : amélioration du parcours téléphonique, mise à jour des processus internes et renforcement de la coopération entre services</li> <li>• Gresham Banque Privée a déployé un nouvel <b>outil de relation client</b></li> </ul>	Taux de décroché annuel en prestation santé Gentto	90 %	86 %	<b>85 %</b>
	<p><b>Impact négatif</b> de la complexité des offres et services entraînant des difficultés de compréhension pour les clients</p>	<p>Lignes directrices Expérience client</p>	<p><b>Actions récurrentes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formation et plan d'action dédiés</b> à la culture client</li> <li>• Une communication <b>claire et transparente</b></li> <li>• <b>Analyse et traitement des réclamations clients</b></li> </ul>	Nombre de collaborateurs ayant participé aux modules de formation dédiés à la culture client	Tous les collaborateurs à fin 2028 et tous nouveaux arrivants	1 700	<b>1 200</b>

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES/ ENGAGEMENTS	ACTIONS CLÉS 2025 (Récurrentes et spécifiques)	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
<b>PRATIQUES DE COMMERCIALIZATION RESPONSABLE</b>							
<b>Fonctionnement interne</b>	<b>Impact positif</b> d'une démarche commerciale responsable et d'une relation client proche et attentionnée, fondée sur la transparence et l'écoute	Lignes directrices Expérience client	<b>Actions 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un nouvel indicateur : <b>RPA (Relation Proche et Attentionnée)</b> en lien avec la mise en œuvre de la promesse client et des engagements client</li> <li><b>Évolution de la mesure de l'écoute client</b> : un volet d'écoute relationnelle (vision stratégique) et un volet d'écoute transactionnelle (vision opérationnelle)</li> </ul>	RPA (personnes physiques)	7/10 à fin 2028	6,6/10	<b>6,5/10</b>
<b>Assurance et services</b>	<b>Opportunité</b> de prendre en compte les enjeux sociétaux et environnementaux dans le développement et la distribution d'offres et services innovants, durables et inclusifs afin de répondre aux attentes de nos parties prenantes	Politique de Gouvernance et Surveillance des Produits	<b>Actions 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nalo a publié son <b>premier Baromètre de l'éducation financière</b> dans le domaine de l'épargne</li> <li><b>Lancement de l'initiative #TOUSPROACTIFS</b>. Ce programme vise à faire émerger des solutions concrètes répondant aux évolutions des besoins en santé - prévoyance : + de 160 idées et 20 en cours de déploiement</li> </ul> <b>Actions récurrentes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Afin de garantir <b>une offre responsable aux épargnants</b>, APICIL impose aux sociétés de gestion d'avoir mis en place une politique ISR</li> </ul>	Pas d'indicateurs spécifiques			
	<b>Risque</b> de perte d'attractivité en raison d'une inadéquation entre les engagements RSE du Groupe, les offres proposées et les attentes des clients	Politique ISR (ESRS E1)  Lignes directrices développement des compétences (ESRS S1)  Politique de Gouvernance et Surveillance des Produits	<b>Actions 2025 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>référentiel interne de compétences des collaborateurs</b> a été revu afin d'inclure une dimension d'orientation client, renforçant l'alignement des performances individuelles avec les objectifs RSE de satisfaction et de proximité</li> </ul> <b>Actions récurrentes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de <b>supports en unités de compte responsables et/ou labellisés</b> (ISR, GreenFin, Finansol...)</li> <li>Application de la <b>politique ISR</b> sur nos investissements</li> </ul>	Voir indicateurs dans les parties : S1 – Effectifs E1 – Changement climatique			
	<b>Risque</b> de non-conformité par rapport aux exigences réglementaires sur les produits en matière de durabilité	Politique de gouvernance Produits	<b>Actions récurrentes :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Mise à disposition des documents SFDR</b> (Règlementation européenne en finance durable - Sustainable Finance Disclosure Regulation) aux clients en précisant comment les produits intègrent les risques en matière de durabilité et leurs impacts ESG</li> </ul>	Risque couvert par les processus de contrôle interne et de vérification de la conformité			

## 3.2.2 Les politiques et lignes directrices (S4-1)

### Lignes directrices Expérience Client

La stratégie d'expérience client du Groupe vise à faire de la satisfaction client un levier de différenciation durable, en mobilisant l'ensemble des entités autour d'une ambition commune. Elle s'appuie sur 3 axes clés :

- **Une culture interne** centrée client avec des dispositifs de formation, des ateliers collaboratifs et des actions de sensibilisation permettant de travailler l'orientation client au quotidien. La mise en place d'une mesure de la culture client nous permet de vérifier notre progression.
- **Une écoute client structurée**, qui permet de recueillir, analyser et exploiter la voix du client, suivre les irritants, les motifs d'insatisfaction et les moments clés des parcours afin de guider l'amélioration continue. Les réclamations sont valorisées comme des sources précieuses d'apprentissage et de progrès. Le pilotage de l'expérience client s'appuie sur un dispositif d'écoute de la voix du client. L'indicateur de Relation Proche et Attentionnée, créé en 2024, reflète la mise en œuvre de notre raison d'être auprès des clients. Cet indicateur sera suivi tout au long de notre plan stratégique.
- **Le design de l'expérience** client qui vise à concevoir et orchestrer les interactions avec nos clients pour créer des parcours fluides, simples et agréables.

La stratégie expérience client est pilotée par le Groupe et portée localement grâce à un réseau de correspondants dans chaque entité, assurant le relais de la dynamique.

Il est important de préciser également que les entités membres de la SGAPS APICIL s'attachent à respecter strictement les exigences réglementaires en matière de formalisme de la documentation contractuelle de leurs offres et services, ce qui permet d'assurer la transparence et la lisibilité des informations. Concernant plus spécifiquement les activités de Bluelinea, qui s'adresse à des personnes âgées, les produits proposés sont assortis de manuels d'utilisation simples et clairs. Enfin, aucune

campagne de marketing de masse ou ciblant les personnes vulnérables n'est réalisée au sein des entités de la SGAPS APICIL. APICIL s'engage également à appliquer les principes de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

### Les politiques de Gouvernance et Surveillance des produits

La gouvernance et la surveillance des produits en santé, prévoyance et épargne sont des obligations qui s'inscrivent dans le cadre juridique de la Directive (UE) 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances dite DDA (et sa transposition en droit français, pour l'essentiel dans le livre V du code des assurances), complétée par le Règlement délégué (UE) 2017/2358 du 21 septembre 2017. Ces politiques placent la protection de la clientèle au cœur des préoccupations des concepteurs de produits d'assurance en faisant en sorte, notamment, que tous les produits d'assurance commercialisés répondent aux besoins et caractéristiques des clients auxquels ils sont destinés.

Le dispositif décrit dans ces politiques a pour objet d'assurer que les produits commercialisés répondent aux besoins et caractéristiques des clients auxquels ils sont destinés, et ainsi de réduire les risques de mauvaise commercialisation. Il s'applique à toute création d'un nouveau produit d'assurance sur le périmètre de la Santé de la Prévoyance et de l'Épargne depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Avant toute commercialisation de produit d'assurance, les entités concernées respectent les obligations suivantes :

- Compétence du personnel en charge de la conception des produits,
- Définition du marché cible et de la stratégie de distribution,
- Tests de pré-commercialisation,
- Approbation et surveillance des produits par une gouvernance ad hoc.

Le processus de validation des produits permet de garantir que la conception des produits tient compte des objectifs, des intérêts et des caractéristiques des clients, n'a pas de répercussions défavorables pour eux et favorise une bonne gestion des éventuels conflits d'intérêts.

Ces politiques sont mises à jour annuellement et approuvées par les Conseils d'Administration des entités entrant dans leur périmètre. Elles s'adressent à l'ensemble des consommateurs et utilisateurs finaux des produits et services santé, prévoyance et épargne.





### La Politique Générale de Sécurité de l'Information (PGSI)

Cette politique définit le cadre, les enjeux et les objectifs de la gestion des risques de sécurité de l'information, ainsi que la gouvernance associée. Elle vise à protéger le bon fonctionnement du système d'information, la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des données des clients et des salariés, et à garantir l'imputabilité des informations. APICIL a déployé un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) basé sur la norme ISO 27001 permettant d'évaluer en permanence les risques auxquels le Groupe est exposé. La PGSI est diffusée individuellement à l'ensemble des managers des entités du Groupe, ainsi qu'aux partenaires et prestataires qui auront à l'appliquer dans le cadre de ses relations avec le Groupe.

Cette politique s'applique :

- à toutes personnes, physiques ou morales, ayant accès, sur place ou à l'extérieur des bureaux du Groupe APICIL, aux actifs informationnels, aux biens ou aux lieux, pour lesquels les entités du Groupe ont la responsabilité d'assurer la sécurité ;
- à tout actif informationnel sous la responsabilité des entités du Groupe APICIL, et ce, quel que soit son support. Ainsi, toute activité visant la manipulation ou l'utilisation d'information est soumise à la présente politique, tout au long de son cycle de vie.

Elle est soutenue par des moyens techniques, une gestion adéquate, et la participation de tous les collaborateurs, fournisseurs, clients et partenaires externes. Cette politique est approuvée au niveau de la Direction Générale. De plus, la PGSI est révisée annuellement. Chaque entité de la SGAPS APICIL met en œuvre la PGSI, établit un inventaire de son système d'information, conduit une analyse de risques, et met en place des mesures de sécurité. Elles organisent des actions de sensibilisation, de formation, de contrôle et de réponse aux incidents de sécurité. Un bilan annuel est élaboré pour suivre l'avancement de la cartographie du Système d'Information, les niveaux de risques, les actions de maîtrise, et les incidents significatifs.

### La Politique de Protection des Données à Caractère Personnel

La Politique de Protection des Données à Caractère Personnel est définie à l'échelle du Groupe et s'applique à la SGAPS APICIL. C'est un document interne mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs. Les engagements d'APICIL sur la protection des données sont repris dans une charte de protection des données à caractère personnel, disponible sur internet et accessible aux personnes concernées : [www.groupe-apicil.com/politique-de-protection-de-donnees/](http://www.groupe-apicil.com/politique-de-protection-de-donnees/).

Cette politique interne a pour objet de définir les conditions de collecte et de traitement des données personnelles des clients, partenaires et collaborateurs, selon le Règlement Général sur la Protection des Données ou RGPD (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016, la Loi française informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et la Loi du 1<sup>er</sup> août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et mise en œuvre du RGPD dite Loi Protection des données pour le Luxembourg. Cette politique est mise à jour en fonction des évolutions des traitements et de la réglementation.

**Elle s'applique à toutes les personnes physiques en lien avec la SGAPS, telles que les clients, bénéficiaires, salariés, stagiaires, visiteurs et candidats.** La gouvernance de la protection des données comprend l'ensemble des procédures et responsabilités afin d'encadrer la collecte des données et leur utilisation.

L'instauration d'un cadre interne permet d'optimiser la qualité et la sécurité des données au sein de l'organisation. La protection des données est traitée au sein du Comité Permanent de Sécurité (CPS) et du Pilotage Opérationnel de la Protection des Données Personnelles (POPDP). Des reportings sur le niveau de conformité au RGPD sont régulièrement communiqués dans les instances suivantes :

- Le comité de reporting conformité,
- Le comité de pilotage conformité SGAPS,
- Les Conseils d'Administration des entités du Groupe.

La politique a été approuvée par le Comité Permanent de Sécurité dont le G5.

### 3.2.3 Les processus de dialogue avec les clients (S4-2)

#### Renforcer la culture client

La culture client représente les croyances et valeurs partagées par les collaborateurs visant à satisfaire durablement les clients. Pour garantir une expérience client positive et durable, cette culture doit être présente à tous les niveaux de la chaîne de valeur.

Depuis 2022, la culture client est mesurée tous les deux ans via un Score Organisation et un Score Employee. Chaque entité déploie un plan d'action accompagné de formations pour renforcer cette culture. En 2024, les entités déjà évaluées ont pu mesurer leurs progrès et les nouvelles ont obtenu leur premier score. Elles ont ensuite défini des actions d'amélioration basées sur les résultats. La prochaine mesure aura lieu en 2026. La démarche vise à rendre concrète la raison d'être à travers quatre engagements clients : **Simplicité, Accompagnement, Fiabilité et Considération**. L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé et formé à la culture client afin de favoriser une relation plus proche et de limiter les risques de mauvaise compréhension des offres.

En complément, le référentiel de compétences « 7 à nous », intégré au processus d'évaluation annuelle de la SGAPS APICIL, inclut une dimension d'orientation client, renforçant l'alignement du développement des performances individuelles avec les objectifs de satisfaction et de proximité.

En 2025, 1 141 collaborateurs ont participé aux modules de formation dédiés à la culture client du Groupe APICIL.

#### Écouter la voix du client à toutes les étapes

##### ■ À LA CONCEPTION DES PRODUITS ET SERVICES

Durant la phase de conception, APICIL élabore des produits et services correspondant aux exigences et besoins de ses clients. Le principe est inscrit dans les politiques de gouvernance des produits (*voir partie 3.2.2.2 Les politiques de Gouvernance et surveillance des produits*).

En 2025, une démarche structurée d'écoute et d'analyse des besoins clients en santé et prévoyance a été déployée. Elle s'est traduite par les actions suivantes :

- Des ateliers d'idéation ont été organisés afin d'intégrer des concepts RSE au sein des offres ;
- Des focus groups clients ont été menés pour tester les solutions envisagées, recueillir des retours d'usage et valider leur adéquation avec les besoins exprimés ;
- Une phase expérimentale du dispositif digital *Dépist&Vous* a été lancée, visant à renforcer les actions de prévention et d'accompagnement du dépistage précoce des cancers.

Le cadrage d'une étude sur l'aidance a été réalisé afin d'identifier des leviers de soutien aux aidants familiaux et de contribuer à la prévention de leur épuisement. Cette logique d'innovation participe à notre différenciation et répond aux besoins sociétaux et éthiques actuels.

##### ■ TOUT AU LONG DE LA VIE DU CONTRAT

Tout au long de la vie du contrat, les équipes commerciales organisent le reporting pour le concepteur (vente, réclamation), et font remonter les éléments du terrain.

De plus, en 2025, le monitoring de l'écoute client a évolué. Il se compose désormais de 2 volets : un volet d'écoute relationnelle (vision stratégique) et un volet d'écoute transactionnelle (vision opérationnelle). Le premier volet de ce socle commun permet d'évaluer la perception de l'expérience client dans son ensemble et la qualité relationnelle avec la marque, au-delà des parcours et des interactions vécues. Il s'appuie sur des enquêtes à froid (annuelles) couvrant l'ensemble des typologies de clients et toutes les entités de la SGAPS.

Les indicateurs sont :

- **NPS (Net Promotor Score)** : mesure la recommandation et l'attachement à la marque.
- **RPA (Relation Proche et Attentionnée)** :
  - « RPA déclaré » pour mesurer la mise en œuvre de la promesse client,
  - « RPA calculé » pour mesurer la mise en œuvre des engagements clients.
- **CSAT (Customer Satisfaction Score)** : mesure la satisfaction de nos clients.
- **COS Client (Customer Orientation Score)** : mesure l'orientation client du Groupe par ses clients.
- **Net Memory Score (Net Memory Score)** : mesure le souvenir et l'empreinte mémorielle laissée par la marque chez les clients.

Le deuxième volet vise à évaluer la qualité de l'interaction. Il s'appuie sur des enquêtes à chaud couvrant les phases de vente et d'après-vente. Les indicateurs sont le NPS, CSAT, CES et COS Client (perception client).

### 3.2.4 Les canaux de partage à disposition des clients (S4-3)

Les entités de la SGAPS APICIL ont mis en place des **processus de réclamation** pour les consommateurs et les utilisateurs finaux. Ces mécanismes sont conçus pour fournir ou permettre la réparation en cas d'impacts négatifs, et s'assurent qu'ils sont efficaces (tant au niveau de leur mise en œuvre que de leurs résultats).

En cas d'insatisfaction ou de questions sur leur contrat, APICIL met à disposition de ses clients des **services dédiés** aux réclamations et met tout en œuvre pour apporter une réponse personnalisée. APICIL a instauré des systèmes de réclamation pour toutes les

parties prenantes, incluant les consommateurs et les utilisateurs finaux qui sont communiqués aux clients via leurs espaces privés ou lors de communication avec les clients. Ces systèmes sont conçus pour offrir ou faciliter une réparation en cas d'impacts négatifs, en veillant à ce que des processus efficaces soient en place, tant au niveau de leur mise en œuvre que de leurs résultats. Les clients peuvent adresser leur mécontentement par tous moyens. Sur les **sites internet** des marques commerciales, clients et non-clients peuvent déposer une réclamation (en plus des canaux « espace client », mail ou téléphone).

En cas de désaccord, les consommateurs et utilisateurs finaux ont la possibilité de saisir **un médiateur externe indépendant et gratuit**, dont les coordonnées sont disponibles sur les sites internet du Groupe et ses entités : <https://www.groupe-apicil.com/mediateur/>

Les clients ont la possibilité d'adresser au Délégué à la Protection des Données (DPO) leurs demandes d'exercice de droits découlant de la réglementation applicable en matière de **protection des données personnelles**.

### 3.2.5 Les actions (S4-4)

#### Protéger les données personnelles des consommateurs

Le traitement des données personnelles, parfois sensibles comme les données de santé, et le respect de la vie privée de nos clients est au centre des attentions d'APICIL qui a ainsi pris les engagements suivants :

- Les données personnelles collectées ne sont pas commercialisées et sont hébergées dans l'Union Européenne ;
- La confidentialité des données est assurée par la mise en œuvre de moyens et de dispositifs adaptés ;
- Seules les données nécessaires aux finalités identifiées sont collectées ;
- Le Délégué à la Protection des Données ou Data Protection Officer est garant du respect de la réglementation sur la protection des données à caractère personnel (RGPD) par le Groupe APICIL ;
- Les collaborateurs du Groupe sont sensibilisés au respect de la protection des données personnelles. **En 2025 88 % des collaborateurs ont suivi une formation ;**
- Les contrats avec les clients, fournisseurs et sous-traitants intègrent les exigences liées à la protection des données à caractère personnel ;
- Les données personnelles traitées sont exactes et tenues à jour. Toute donnée inexacte est rectifiée dans les meilleurs délais.

#### Proposer des produits et services accessibles

##### ■ UNE COMMUNICATION CLAIRE ET TRANSPARENTE

La diversité et la technicité des offres proposées peuvent générer des difficultés de compréhension, notamment concernant les garanties des contrats, les frais associés, les horizons de placement, les risques financiers, les préférences de durabilité, ainsi que les modalités de remboursement. Afin de limiter cet impact négatif et les risques de non conformité, APICIL et ses entités s'engagent à mettre à disposition des clients toutes les informations nécessaires à la compréhension de ses offres et services.

**Concernant les produits d'investissements**, les informations sur les produits et supports, y compris en matière de durabilité, sont remises et/ou mises à disposition des clients en amont de la signature du contrat. Dans une démarche de transparence et conformément à la réglementation, les entités de la SGAPS APICIL mettent à disposition des clients pour chaque produit des documents PRIIPS (Réglementation européenne visant à améliorer la transparence pour les investisseurs particuliers) qui leur fournissent une information standardisée, claire et synthétique sur les produits d'investissement, notamment en présentant les risques, les performances potentielles (scénarios) et les coûts de manière comparable. Les documents SFDR, également à disposition des clients, complètent cette transparence en précisant comment les produits intègrent les risques en matière de durabilité et leurs impacts ESG. Ensemble, ces documents améliorent la lisibilité, facilitent la comparaison entre produits et renforcent la compréhension des caractéristiques et des risques avant toute décision d'investissement.

L'ensemble de ces informations sont mis à la disposition des distributeurs via l'extranet de l'assureur, ou directement par mail aux correspondants du réseau / du partenaire. Par ailleurs, les informations financières et extra-financières liées aux différents supports sont accessibles sur le site internet suivant :

- Réseau Gresham Banque Privée : <http://mesdocumentsprecontractuels.APICIL.com/gresham>
- Autres réseaux de distribution : <http://mesdocumentsprecontractuels.APICIL.com/APICIL>

**En 2025, 88 % des collaborateurs ont suivi une formation sur la protection des données personnelles.**

En 2025, l'entité Nalo accompagne ses clients spécifiquement sur le sujet de la pédagogie financière avec la publication de son premier Baromètre de l'éducation financière, le lancement d'une newsletter mensuelle « L'Odyssée » et l'enrichissement de la Nalo Académie sur cette thématique.

OneLife a procédé en 2025 à une refonte complète de son site internet avec une attention particulière portée à l'accessibilité et à la clarté de l'information. La navigation a été repensée avec la création de sections distinctes dédiées aux partenaires et aux clients, afin de proposer des contenus et des informations adaptés aux besoins spécifiques de chaque audience.

L'entité Gresham Banque Privée a déployé un nouvel outil de gestion de la relation client afin d'améliorer la connaissance client.

**Concernant les produits et services liés la santé et la prévoyance**, une documentation claire présentant les garanties de chaque produit est remise aux assurés. Pour une meilleure lisibilité des garanties, des exemples de remboursements sont mis à disposition et publiés, facilitant le choix d'une couverture. Pour une meilleure compréhension des garanties, chaque produit est présenté dans une fiche d'information expliquant les garanties et les exclusions de la couverture. Une notice d'information permet également aux clients de comprendre ses droits et obligations avant la souscription.



### ■ DES PRODUITS ET SERVICES ADAPTÉS À CHAQUE ÉTAPE DE LA VIE

**Les produits et services** de la SGAPS APICIL accompagne les évolutions personnelles et professionnelles de ses clients : entrée dans la vie active, famille, aléas de santé, retraite. Elle garantit une couverture adaptée et accessible, favorisant la sécurité financière et le bien-être durable des bénéficiaires. Cet impact positif contribue à la mission sociale du Groupe et à son rôle d'acteur engagé au service des parcours de vie.

**En santé**, les assurés bénéficient de prestations d'assistance en cas d'hospitalisation, d'immobilisation, de cancers, et de situation d'aidance. En outre, pour faciliter l'accès aux soins, ils bénéficient d'une plateforme de téléconsultations médicales. Un service de 2<sup>e</sup> avis médical est également mis à disposition. Les contrats santé intègrent également du soutien psychologique pour prévenir et accompagner les problématiques de santé mentale. Selon les gammes souscrites, des services complémentaires sont également prévus pour les familles, les aidants, les personnes hospitalisées ou en cas de maladies redoutées.

**En prévoyance**, les assurés des gammes Tandem et Totem bénéficient de prestations d'assistance intégrées pour accompagner les salariés et les TNS en cas d'arrêt de travail et de décès. Un accompagnement est également prévu pour les employeurs, notamment la mise à disposition d'une ligne d'information juridique pour répondre aux questions de droit social, droit du travail.

Les gammes de produits proposées par les entités Santé et Prévoyance de la SGAPS couvrent une majorité des catégories socio-professionnelles, permettant ainsi aux réseaux de distribution de proposer des offres répondant aux besoins des clients. Une gamme dédiée aux seniors, allant d'une couverture des besoins essentiels à des garanties de confort est également proposée.

**En épargne**, les clients finaux bénéficient d'une offre financière proposant de nombreux supports en unités de compte responsables et/ ou labellisés (ISR, GreenFin, Finansol...). Par ailleurs, afin de garantir une offre responsable aux épargnants, APICIL impose aux sociétés de gestion d'avoir mis en place une politique ISR.

### ■ L'ACTION SOCIALE, EN COMPLÉMENT DES PRESTATIONS POUR LES ASSURÉS

L'ensemble des produits santé et prévoyance donne accès à de possibles aides individuelles dans le cadre de l'action sociale, permettant ainsi de compléter les prestations proposées dans le cadre de contrats assurantiels.

L'année 2025 a été marquée par la structuration d'une activité Prévention au sein de l'action sociale et sociétale, afin de multiplier les occasions d'apporter de l'information et des ressources à nos clients, individuels ou entreprises.

La prévention prend plusieurs formes :

- **une participation financière et organisationnelle** à des opérations collectives de prévention en entreprise,
- la mise en place de **cellules post traumatiques d'urgence** en cas d'événement sur un site client,
- **un cycle prévention annuel**, proposant à l'ensemble de nos clients des contenus sur des thématiques variées, sous forme de webinars, podcasts, affiches ressources etc... En 2025, les événements proposés portaient sur **l'activité physique** au service de la santé, **la prévention des risques cardiovasculaires**, la **ménopause**, les **addictions** et enfin la **santé mentale**.

Pour la première fois, à l'occasion de **la semaine de la santé mentale**, l'action sociale a proposé à ses entreprises clientes de participer à un challenge permettant de remporter des formations collectives de secouristes en santé mentale. Ainsi, une vingtaine d'entreprises ont pu s'engager plus loin dans leur démarche QVCT en formant leurs collaborateurs à la détection et l'accompagnement des troubles psychologiques en entreprise.

Il est à noter que **l'action sociale a également créé un service Solidarité et Partenaires en 2025**, dédié à la gestion des fonds Haut Degré de Solidarité des branches professionnelles sur lesquelles nos assureurs sont recommandés et aux fonds sociaux d'entreprises grands comptes.

Par ailleurs, **une nouvelle mesure d'impact social a été lancée en fin d'année auprès des assurés** bénéficiaires d'une aide sociale en 2024 et 2025, Les résultats seront publiés en 2026.

## ■ LA GESTION EFFICACE DES PRESTATIONS

La qualité de la gestion des prestations constitue un élément central de la raison d'être du Groupe. En 2025, la société de gestion pour compte de tiers, membre de la SGAPS APICIL, a déployé un plan d'action concret pour améliorer sa qualité de gestion au service des assurés :

- **Amélioration du parcours téléphonique** : un diagnostic des demandes des assurés a permis d'identifier précisément les types de questions reçues et les équipes capables d'y répondre. À partir de ce travail, deux actions ont été menées : Renforcer les compétences des conseillers, grâce à des formations ciblées sur les demandes les plus fréquentes. Mettre en place un nouveau schéma téléphonique, permettant de mieux répartir les appels entre les équipes et ainsi de réduire les temps d'attente.
- **Mise à jour des processus internes** : les processus liés à la gestion des contrats, de la facturation et des prestations ont été actualisés avec l'appui du service Qualité, afin de fiabiliser le traitement et d'améliorer la fluidité de la prise en charge.
- **Renforcement de la coopération entre services** : depuis mars 2025, chaque département peut consulter en temps réel son volume de dossiers, ses délais et son taux de décroché, ainsi que ceux des autres départements. Cette transparence facilite l'entraide entre équipes et permet d'ajuster rapidement les ressources en cas de surcharge.
- **Modernisation de l'outil de gestion des prestations tout au long de 2026.**

## Des pratiques de commercialisation responsables

### ■ PRENDRE EN COMPTE LES INTÉRÊTS ET LE POINT DE VUE DES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

Des **études de marché** et des **écoutes** réalisées auprès d'entreprises clientes permettent d'adapter les produits santé et prévoyance aux évolutions des attentes clients et des critères d'achat.

Le dispositif « **TousClients** » est un temps d'échange mensuel qui permet à toutes les équipes d'identifier les « TOPS » (bonnes pratiques) et les « FLOPS » (axes d'amélioration).

Cette dynamique collective a culminé en 2025 avec le **challenge TousClients** (challenge organisé pour valoriser les meilleures pratiques client ainsi que les équipes qui les portent), qui a mobilisé l'ensemble de l'organisation : 60 bonnes pratiques remontées et partagées et plus de 1 500 votes pour récompenser les meilleures initiatives.

En complément de la mise en place de ce dispositif et dans le cadre du plan stratégique Impulsions 2028, **l'initiative #TOUSPROACTIFS a été lancée au sein du DAS Santé – Prévoyance** afin de renforcer une culture d'anticipation au service des clients. Déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs, ce programme vise à faire émerger des solutions concrètes répondant aux évolutions des besoins en santé et prévoyance. La mobilisation des équipes s'est rapidement traduite par plus de 160 idées proposées, dont une vingtaine déjà mises en œuvre.

### ■ PROTÉGER LES CONSOMMATEURS

Dans le cadre des missions de protection de la clientèle, les communications contractuelles, commerciales et publicitaires à destination des clients notamment passent par une supervision de la Conformité.

Chaque collaborateur peut déclarer les situations potentielles de conflits d'intérêts ou de manquement à l'éthique dont il serait témoin ou acteur. *Ce dispositif est décrit dans la partie 4.3.1 Actions en lien avec la conduite des affaires (G1-1).*

### ■ L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE ET TÉLÉPHONIQUE

L'accessibilité numérique a pour objectif de **permettre à tous d'accéder aux contenus numériques sans difficulté**, y compris aux utilisateurs porteurs de handicaps qui ont recours à des logiciels ou matériels spécialisés (clavier braille, lecteur d'écran ...). Cette action vise à **proposer des sites web simples et utilisables par tous**. Afin de répondre aux normes du référentiel RGAA 4.1.2, **un projet Groupe transversal a été mené sur deux ans (2022-2024)** pour accélérer la mise en accessibilité des sites. Une attention particulière est apportée aux sites publics (institutionnels) car la fréquentation est forte. L'impact utilisateur en est d'autant plus élevé. En 2025, les travaux de mises de conformité se sont poursuivis pour maintenir nos taux en conformité et pour embarquer les entités concernées par l'évolution réglementaire du 28 juin 2025, qui a élargi l'obligation

d'accessibilité numérique aux entreprises privées ayant un chiffre d'affaires de plus de 2 M€ ou un effectif supérieur à 10 salariés. Les premiers audits de renouvellement arrivent dès 2026. Dans le cadre de la réglementation, un audit de renouvellement est à réaliser tous les 3 ans. **Les collaborateurs concernés sont sensibilisés et formés pour ancrer l'accessibilité numérique dans les pratiques métiers**. Par ailleurs, notre espace intranet contient des pages dédiées à l'accessibilité numérique pour permettre à chacun de se sensibiliser et de monter en compétences sur le sujet. **Conformément à la réglementation, APICIL a publié son schéma pluriannuel de mise en accessibilité.**

En 2025, les travaux de mise en conformité se sont poursuivis afin d'intégrer l'élargissement des obligations d'accessibilité numérique au Groupe APICIL et à ses entités de plus de 2 M€ de chiffre d'affaires ou 10 salariés.

### ■ FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

Conformément à la réglementation, tous les acteurs de la distribution d'assurance doivent suivre une formation continue de 15 heures par an pour maintenir et développer leurs compétences, formation éligible DDA. Cette formation est essentielle pour garantir la conformité des entités de la SGAPS aux exigences réglementaires. Les thématiques de formation sont variés : expertise métiers, sensibilisation à la RSE, action sociale... Un suivi trimestriel est mis en place en lien avec les directions commerciales. L'objectif principal est de renforcer en continu les compétences des collaborateurs, afin de garantir un haut niveau de professionnalisme, de qualité de conseil et de création de valeur pour les clients.

**■ DEVOIR DE CONSEIL**

La bonne distribution des produits d'assurance est assurée par la mise en œuvre du devoir de conseil. Les forces commerciales (distribution directe et indirecte) bénéficient de formation avant tout lancement de produit. Elles sont également parties prenantes dès la conception des offres, assurent les remontées clients et le reporting. *(Voir partie 3.2.2 La stratégie et les politiques (S4-1)).* Elles accompagnent les clients tout au long du choix d'adhésion, elles analysent la situation personnelle de chacun par le biais d'une collecte d'information dès l'établissement du devis, garantissant une décision éclairée et prise en toute confiance. Des outils d'aide à la vente sécurisent le devoir de conseil tout au long du process de vente.

Afin de renforcer ce devoir de conseil tout au long de la vie du contrat, des ateliers spécifiques ont été organisés par la Conformité en 2025. Deux sujets ont été principalement traités concernant le devoir de conseil :

- avant l'adhésion ou la souscription : amélioration du recueil d'informations client, évolution des parcours de souscription et revue de la documentation ;
- après l'adhésion : vérification du besoin client tout au long de la vie.

Ces travaux renforcent la protection du consommateur et place le client au cœur des préoccupations commerciales.

**Un nouvel indicateur a été créé afin de mesurer la Relation Proche et Attentionnée (RPA) en cohérence avec la raison d'être du Groupe.**

**3.2.6 Métriques et cibles (S4-5)**

**Les parts des collaborateurs formés à la protection des données**

Des campagnes de sensibilisation et de formation en présentiel et e-learning « Les fondamentaux du RGPD » sont déployées au sein du Groupe. **En 2025, 88 % des collaborateurs ont été sensibilisés à la protection des données.** L'objectif est fixé à supérieur ou égal à 90 %.

**Les indicateurs de mesure de la satisfaction des clients**

**■ INDICE DE RECOMMANDATION CLIENTS : LE NET PROMOTER SCORE 2025 – PERSONNES PHYSIQUES**

Personnes Physiques	NPS 2024	NPS 2025
<b>GROUPE</b>	+17	<b>+13</b>

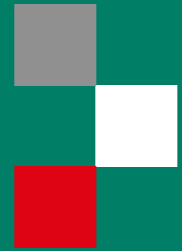
Entre 2023 et 2024, le Groupe APICIL a fait évoluer la méthodologie de calcul du Net Promoter Score (NPS). Jusqu'en 2023, le NPS reposait sur des enquêtes dites « à chaud », administrées immédiatement après une interaction. Le score était alors calculé de manière globale, en agrégeant l'ensemble des promoteurs et des détracteurs toutes entités et tous segments de clientèle confondus (particuliers, professionnels, partenaires et distributeurs). Depuis 2024, APICIL a adopté une approche fondée sur des enquêtes « à froid », réalisées avec un recul temporel, et un calcul du NPS par segment de clientèle (particuliers, professionnels, distributeurs et partenaires). Cette évolution vise à fournir une vision plus précise, homogène et comparable de la satisfaction et de la fidélité des clients.

Ce changement de méthodologie explique les écarts observés entre les résultats NPS de 2023 et ceux de 2024. À noter qu'un NPS mesuré à chaud tend généralement à être plus favorable qu'un NPS mesuré à froid, ce dernier reflétant une appréciation plus globale et durable de l'expérience client. Les entités concernées sont : APICIL Santé-Prévoyance, Bluelinea, Gresham Banque Privée, Nalo, PSD Courtagne, Territoria, Liberlo, APICIL Epargne-Retraite.

**■ INDICE DE MESURE DE PERCEPTION DE LA RELATION PROCHE ET ATTENTIONNÉE : RPA 2025 – PERSONNES PHYSIQUES**

Cet indicateur mesure la perception des clients quant à la mise en œuvre effective de la promesse client du Groupe : « Une relation proche et attentionnée ». L'indicateur est calculé à partir de la moyenne des notes attribuées par les clients sur une échelle de 0 à 10. Afin de garantir la représentativité des résultats, une pondération est appliquée lors du calcul. Chaque note est pondérée selon un coefficient propre à l'entité concernée. Ce coefficient correspond à la part que représentent les clients de cette entité dans le volume total de clients du panel d'entités retenu. Cette méthodologie permet d'obtenir un indicateur agrégé reflétant fidèlement la structure du panel de clients. Les entités concernées sont : APICIL Santé-Prévoyance, Bluelinea, Gresham Banque Privée, Nalo, PSD Courtagne, Territoria, Liberlo, APICIL Epargne-Retraite.

Personnes Physiques	NPS 2024	NPS 2025
<b>GROUPE</b>	6,6/10	<b>6,5/10</b>



# 04

## CONDUITE DES AFFAIRES (G1)

4.1 Impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires (SBM-3)	84
4.2 Culture d'entreprise	86
4.3 Politiques en matière de conduite des affaires (G1-1-2-3)	87
4.4 Actions	90
4.5 Cibles et métriques	93



# 4.1 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS À LA CONDUITE DES AFFAIRES (SBM-3)

Pour plus d'informations sur les organes d'administration, de gestion et de surveillance sur la conduite des affaires, voir partie 1.2.1 - Le rôle de la gouvernance (GOV-1).

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES	ACTIONS CLÉS 2025	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
<b>CULTURE D'ENTREPRISE</b>							
Fonctionnement interne	<p><b>Impact positif</b> sur la société grâce à la culture d'entreprise du Groupe fondée sur sa gouvernance mutualiste et paritaire, la transparence et l'éthique</p>	<p>Politique Compétences et honorabilité</p> <p>Charte des administrateurs</p>	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un <b>dossier de compétences</b> pour chaque administrateur permettant d'identifier les compétences clés</li> <li>Formation <b>administrateurs</b> (corruption)</li> </ul> <p><b>Actions récurrentes :</b></p> <p><b>Veiller à ce que toutes les personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou qui occupent d'autres fonctions clés satisfassent en permanence aux exigences suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>des qualifications, connaissances et expériences professionnelles permettant une gestion saine et prudente</li> <li>une réputation et intégrité de bon niveau</li> </ul>	Taux de participation des administrateurs au CA SGAPS	50 %	87 %	<b>89 %</b>
	<p><b>Opportunité</b> d'améliorer l'image et l'attractivité du Groupe grâce à sa gouvernance, sa raison d'être et son action sociale</p>	<p>Politique Compétences et honorabilité</p>	<p><b>Actions 2025 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Projets à impact positif</b> recommandés au Conseil d'Administration. <b>96,8 % du budget action sociale</b> de l'année 2025 a été dédié au handicap, à la santé et les aidants. <i>(voir Partie 3.2.5.2 Proposer des produits et services accessibles et Partie Informations générales (ESRS 2))</i></li> <li><b>Communiquer et mettre en avant les actions sociétales</b> : création en 2025 d'une sensory room dans le cadre du sponsoring Rugby</li> <li><b>7 initiatives solidaires</b> impulsées par les collaborateurs membres de la <b>communauté solidaire</b></li> </ul>	Part des actions sociales dédiées aux axes prioritaires définis par l'action sociale	95 %	97,7 %	<b>96,8 %</b>
	<p><b>Risque juridique,</b> financier et réputationnel en cas de non-application de la réglementation et des règles déontologiques par les employés</p>	<p>Codes de déontologie</p> <p>Règlement intérieur</p>	<p><b>Actions récurrentes :</b></p> <p><b>Codes de déontologie</b> pour chaque entité employeur de la SGAPS annexé aux règlements intérieurs et communiqués auprès des salariés</p>	<p><i>Voir indicateurs en lien avec la corruption et la gestion de la relation avec les fournisseurs</i></p>			

CHAÎNE DE VALEUR	IRO	POLITIQUES	ACTIONS CLÉS 2025	INDICATEURS	CIBLES	2024	2025
<b>CORRUPTION ET VERSEMENT DE POT-DE-VIN</b>							
Fonctionnement interne	Impact négatif sur la société consécutif à des carences en matière de prévention de la corruption et blanchiment	Politique de prévention et de lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts et le trafic d'influence	<b>Actions récurrentes :</b> <b>Programme de formation</b> à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin	Part des collaborateurs formés au moins une fois à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin	90 % d'ici fin 2028	95 %	<b>92 %</b>
	Impact positif des dispositifs de sécurité financière pour préserver les intérêts des clients et plus généralement de la société	Politique de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme  Politique de lutte contre la fraude	<b>Actions récurrentes :</b> <b>Programme de formation</b> au dispositif de lutte contre la fraude pour tous les collaborateurs, présentant une ancienneté d'au moins 6 mois, lors des trois dernières années	Part des collaborateurs formés à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme	90 % d'ici fin 2028	93 %	<b>88 %</b>
<b>GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES</b>							
Fonctionnement interne	Impact positif de la politique d'achats responsables sur les enjeux sociaux et environnementaux	Politique Achats	<b>Actions récurrentes :</b> • <b>Mise en place d'une charte de déontologie</b> • <b>Sélection des fournisseurs sur des critères RSE</b> (20 % des grilles de cotation)	Part des achats du service achats Groupe réalisés auprès de TPE et PME	10 % par an	ND	<b>11 %</b>
				Taux de formation des acheteurs à la décarbonation des achats	100 % à fin 2028	100 %	<b>100 %</b>
	Impact négatif sur les fournisseurs en cas de pratiques d'achats non responsables, notamment dans les pratiques de paiement	Politique Achats	<b>Actions 2025 :</b> Mise en place de pratiques spécifiques pour <b>le suivi des délais de paiement</b> et mise en application d' <b>un délai de paiement au comptant pour les TPE</b> (Très Petites Entreprises)	Nombre moyen de jours pour le paiement d'une facture	Pas de cible	38 jours	<b>40 jours</b>
				Pourcentage de paiements alignés sur les délais standards de l'entreprise	Pas de cible	88 %	<b>87 %</b>
Risque juridique et réputationnel en cas de relations d'affaires avec des partenaires / fournisseurs / tiers apporteurs aux pratiques controversées	Politique d'externalisation	<b>Actions récurrentes :</b> <b>Évaluation des pratiques des fournisseurs</b> (audit) : contrôles de conformité légale et de lutte contre la fraude sont effectués pour les principaux fournisseurs ou critiques	Taux de contrôles de conformité (légale et lutte contre la fraude) sur les principaux fournisseurs ou fournisseurs critiques	100 %	100 %	<b>100 %</b>	

## 4.2 CULTURE D'ENTREPRISE

En tant que Groupe de protection sociale et patrimoniale, notre **raison d'être** est de soutenir toutes les vies, toute la vie. Prendre soin de la santé des assurés, soutenir leur avenir et préparer leur retraite, prévenir les aléas de la vie, protéger leur patrimoine, innover pour faire grandir notre écosystème : cette raison d'être est le socle de la culture d'entreprise de la SGAPS APICIL.

Elle repose sur plusieurs fondements :

- Une conduite **des affaires** exemplaire reposant sur un ensemble de politiques, codes de conduite et chartes. Ces éléments encadrent les pratiques et visent à garantir la conformité aux réglementations en vigueur. Ils sont conçus notamment pour prévenir les risques de corruption et de conflits d'intérêts. Pour soutenir au mieux ses clients, le Groupe veille au quotidien à la transparence financière et à la protection des clients, conformément aux exigences réglementaires. **Les collaborateurs bénéficient également d'une formation initiale et continue** afin d'être sensibilisés aux risques auxquels ils peuvent être exposés, d'ancrer les principes éthiques, de transparence et de responsabilité sociale dans les pratiques quotidiennes et de contribuer à renforcer la réputation et la crédibilité du Groupe.
- **La gouvernance paritaire et mutualiste** pour des décisions prises dans l'intérêt collectif. Ce mode de gouvernance favorise la transparence, le dialogue et l'équilibre entre les parties prenantes, contribuant ainsi à un cadre de gestion responsable. Chaque année les administrateurs sont réunis lors d'un séminaire. Un moment privilégié afin de créer du lien et de la cohésion mais également de traiter une thématique en lien avec les enjeux de durabilité du Groupe.
- **Des commissions sociales** chargées d'étudier et de proposer aux Conseils d'Administration des projets à caractère collectif à destination d'associations, fondations ou établissements.

- APICIL met en place également **des actions de communication responsables** afin de mettre en avant ses actions sociétales : mise en place d'une Sensory Room en 2025 dédiée aux personnes en situation de handicap (troubles autistiques) pour assister à des matchs de rugby dans le cadre de son partenariat avec la Fédération Française de Rugby, 5<sup>e</sup> édition du challenge inclusion afin de mettre en avant et récompenser des initiatives inclusives ou la mise en place de partenariats sur les réseaux sociaux pour faire bouger les lignes de la société sur l'inclusion et la diversité.
- Des **valeurs** fondatrices. Le **partage**, car la structure même de notre entreprise est fondée sur la solidarité et les synergies créées entre les différentes entités qui le composent. **L'engagement**, afin d'accompagner nos assurés tout au long de leur vie et donner du sens au travail de chacun des

collaborateurs et collaboratrices du Groupe. **L'excellence** dans un souci permanent d'exigence envers nos clients et partenaires. Afin d'illustrer ces valeurs, une communauté a été créée en 2023 afin de mettre en place des actions solidaires au plus proche des attentes des collaborateurs. Cette communauté est animée par le service culture et communication interne du Groupe. **En 2025, elle a regroupé 74 collaborateurs et a permis de réaliser 7 actions solidaires dans les bureaux du Groupe, à Lyon et à Paris.** Le Groupe propose également aux salariés de donner des jours de congés payés au profit de l'Entreprise des Possibles au bénéfice des femmes en situation de vulnérabilité. **En 2025, ce sont 35 jours qui ont été donnés et un total de 12 000 € au profit de l'association grâce à l'abondement des employeurs du Groupe.**



## 4.3 POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES (G1-1-2-3)

### 4.3.1 Politique de prévention et de lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts et le trafic d'influence

Cette politique s'appuie sur la loi Sapin 2 et d'autres réglementations nationales (selon nos présences) et européennes (comme la Directive sur la Distribution d'Assurance). Elle vise à renforcer la transparence et la lutte contre la corruption. Cette politique repose notamment sur les huit piliers, reprenant les exigences de la loi Sapin 2, adaptés à la taille et à l'activité de chaque entité, à savoir :

- Politique et code de déontologie,
- Identification des représentants d'intérêt,
- Procédure d'évaluation des tiers,
- Contrôles comptables anti-corruption,
- Cartographie des risques,
- Dispositif de suivi des conflits d'intérêts,
- Dispositif de lanceur d'alerte,
- Programme de formation.

La politique est cohérente avec d'autres politiques internes du Groupe, notamment celle concernant la rémunération et celle sur la compétence et l'honorabilité pour les administrateurs. De plus, un dispositif de prévention de la corruption a été mis en place, structurant le dispositif autour de plusieurs acteurs clés, dont le Comité des Directeurs Généraux, les comités d'audit, les fonctions clés et les managers, chacun exerçant des responsabilités spécifiques dans la mise en œuvre et le suivi de la politique.

Relevant du responsable de la fonction clé de vérification de la conformité, la politique est approuvée annuellement par les Conseils d'Administration après leur validation par les organes de direction. Cette politique s'applique aux entités de la SGAPS et elle est accessible à tous les employés dans un intranet dédié. Le responsable de la fonction clé de vérification de la Conformité est chargé de piloter le déploiement, la mise en œuvre,

l'évaluation et l'actualisation du programme de conformité anticorruption, en étroite coopération avec l'ensemble des parties prenantes. Enfin, elle officialise les obligations de conformité du Groupe et des organismes qui le composent (organismes affiliés ou filiales de ces derniers) en précisant qu'elle concerne tous les collaborateurs et que chacun est conduit à participer à son application.

La direction constitue le pilier du dispositif anticorruption. Elle s'engage à prévenir et détecter toute atteinte à la probité, mobilise les ressources nécessaires et assume la responsabilité de la conception, du déploiement et du contrôle des mesures anticorruption.

### 4.3.2 Politique de Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme

La politique LCBFT traite de la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et le respect des sanctions internationales. Elle s'inscrit dans le cadre du droit français et concerne la SGAPS APICIL et ses entités membres. Elle pose les principes généraux en matière d'organisation, de pilotage et de contrôle interne du dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCBFT). Elle couvre l'évaluation et la classification des risques, l'élaboration des procédures internes, la détermination du profil des relations d'affaires, la formation et l'information des personnels, ainsi que le contrôle interne.

La filière LCBFT est pilotée au niveau du Groupe par un Responsable du dispositif LCBFT, secondé par le Service Sécurité Financière. Elle est relayée dans les entités par des Responsables LCBFT, des Déclarants/Correspondants TRACFIN et des Correspondants métier. Chaque responsable LCBFT est responsable à son niveau (Groupe ou entités) de la mise en œuvre de la politique. Les rôles des dirigeants, organes de surveillance et différents acteurs y sont détaillés.

Elle fournit également des lignes directrices sur la classification et l'évaluation des risques, l'élaboration des procédures, la

détection des personnes soumises à des mesures restrictives, la détermination du profil des relations d'affaires, le recrutement, la formation, la protection des données et la tierce introduction.

Enfin, les dispositions relatives au contrôle permanent (niveaux 1 et 2), au contrôle périodique, à l'information de la gouvernance et au reporting réglementaire y sont précisées.

### 4.3.3 Politique de prévention et de lutte contre la fraude

La politique de Lutte Contre la Fraude (LCF) définit le cadre de prévention, de détection et de maîtrise des risques de fraude auxquels le Groupe et ses entités sont exposés. Elle contribue directement à la fiabilité des opérations, à l'intégrité de la chaîne de valeur et à la protection des parties prenantes, conformément aux exigences des ESRS en matière de gouvernance et de gestion des risques.

Déclinée au niveau de l'ensemble des entités du Groupe – avec des modalités adaptées selon leur exposition au risque –, la politique définit les responsabilités de la gouvernance, des fonctions clés, des managers et de l'ensemble des collaborateurs. Elle repose sur une organisation structurée, comprenant un responsable LCF Groupe, des coordinateurs dans chaque entité, ainsi qu'une filière dédiée chargée de normer, d'accompagner et de contrôler le dispositif.

La politique encadre notamment :

- la réalisation et la mise à jour annuelle des cartographies des risques de fraude,
- l'élaboration des procédures internes de prévention et de détection,
- la diffusion d'une culture de vigilance et d'éthique, appuyée par un programme de formation,
- la mise en place d'outils de détection, de registres de fraude et d'un reporting consolidé auprès de la gouvernance du Groupe,
- un système de contrôle interne combinant contrôles permanents (niveaux 1 et 2) et contrôles périodiques, réalisés au niveau des entités et du Groupe.

Par son approche centralisée et homogène, la politique LCF contribue à maîtriser un risque opérationnel majeur identifié dans la cartographie globale des risques du Groupe, renforce la conformité réglementaire et soutient la transparence et la confiance des parties prenantes, en cohérence avec les principes de gouvernance durable attendus par la CSRD.

### 4.3.4 Politique compétences et honorabilité

La politique de compétences et d'honorabilité est établie conformément à la directive 2009/138/CE du 25 novembre 2009 relative à l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance ainsi qu'à leur exercice (Solvabilité II).

Son article 42 définit les exigences de compétence et d'honorabilité applicables aux dirigeants effectifs des entreprises d'assurance ainsi qu'aux personnes exerçant des fonctions clés.

Cette politique a pour objectif de garantir que l'ensemble des personnes qui dirigent effectivement l'entreprise ou qui occupent des fonctions clés satisfont en permanence aux exigences suivantes :

- leurs qualifications, connaissances et expérience professionnelles sont propres à permettre une gestion saine et prudente (compétence) ;
- leur réputation et leur intégrité sont de bon niveau (honorabilité).

Cette politique décrit les procédures d'évaluation de la compétence et de l'honorabilité des organes de direction, d'administration et de surveillance et des personnes qui occupent des fonctions clé.

Elle s'applique à la SGAPS APICIL et à ses entités membres. Le Secrétariat des instances est responsable de l'élaboration, de la formalisation et de l'application de cette politique, validée opérationnellement par le Directeur Général puis approuvée par le Conseil d'Administration. La politique est révisée en tant que de besoin, et au minimum une fois par an.

### 4.3.5 Politique d'achats

La politique d'achats vise à optimiser les processus d'achat pour créer de la valeur, assurer la transparence et l'efficacité des acteurs impliqués, clarifier les rôles et responsabilités, répondre aux enjeux et risques achats et à la politique d'externalisation.

Ses objectifs sont :

- Optimiser les coûts et délais,
- Assurer la meilleure qualité de produits ou services,
- Renforcer la transparence et la traçabilité,
- Garantir la cohérence et la conformité aux politiques et valeurs du Groupe (éthique, RSE, maîtrise des risques),
- Favoriser les synergies inter-entités,
- Véhiculer une image cohérente et intègre,
- Maîtriser les risques.

### 4.3.6 Politique d'externalisation

La politique d'externalisation définit le cadre de gouvernance destiné à garantir une gestion responsable, éthique et maîtrisée des activités confiées à des tiers externes ou à d'autres entités au sein du Groupe. Elle vise à assurer l'intégrité, la qualité et la continuité des services confiés à des tiers, tout en respectant les exigences réglementaires applicables au secteur de l'assurance et des services financiers.

La gouvernance de l'externalisation repose sur une organisation clairement définie :

- un pilote Groupe rattaché à la Direction du Contrôle Interne et de l'Amélioration Continue,
- des référents d'externalisation dans chaque entité du Groupe, responsables de la supervision opérationnelle,
- un Comité d'externalisation Groupe, chargé du pilotage global, de la revue des risques liés aux externalisations, de la validation du rapport annuel d'externalisation,
- une implication formalisée des comités des risques et des conseils d'administration, qui approuvent la politique et supervisent son application.

Elle s'applique à tous les membres du Groupe. Validée annuellement par le comité des DG, elle fait l'objet d'un suivi grâce à la mise en place de comités de filières achats Groupe regroupant des représentants achat des entités membres de la SGAPS. Elle définit des lignes directrices liées aux achats tels que :

- Choisir de manière rationnelle des fournisseurs grâce à des critères variés (qualité, délais, compétitivité, éthique, etc.),
- Respecter les procédures et la réglementation,
- Favoriser l'accès aux marchés pour les TPE, ESAT et fournisseurs locaux,
- Intégrer des critères RSE dans les phases de consultation, de choix et d'évaluation des fournisseurs,
- Former les acheteurs aux enjeux des achats durables,
- Suivi des objectifs d'achat RSE tels que le recours à des TPE, des entreprises locales ou des entreprises du secteur adapté.

Cette gouvernance garantit la séparation des responsabilités, la traçabilité des décisions et l'assurance que les entités conservent la pleine responsabilité des activités externalisées.

La politique impose que toute externalisation soit conduite dans le respect des principes éthiques du Groupe :

- prévention des conflits d'intérêts,
- respect des règles de protection des données, de confidentialité et de sécurité,
- conformité aux réglementations sectorielles (ACPR, AMF, DORA, Code des assurances, Code de la mutualité, CMF).

Elle intègre également des exigences RSE dans la sélection et le suivi des tiers.



## 4.4 ACTIONS

### 4.4.1 Actions en lien avec la conduite des affaires (G1-1)

#### Charte des administrateurs

La charte des administrateurs rappelle que, conformément aux principes de gouvernance, chaque administrateur doit agir dans l'intérêt de la SGAPS APICIL, de l'entité et de l'ensemble des adhérents qu'il représente, en tenant compte de l'environnement dans lequel évolue le Conseil. Un certain nombre de principes sont rappelés pour l'exercice des mandats :

- indépendance,
- intégrité,
- loyauté et compétence,
- confidentialité et devoir de réserve,
- transparence et prévention des conflits d'intérêts...

#### Lanceur d'alerte

Le Groupe APICIL est doté d'un **dispositif de déclaration et de traitement des comportements illégaux, contraires à l'éthique ou en contradiction avec notre code de conduite** accessible tant depuis le site internet externe qu'en interne via notre site intranet. Ce dispositif est partie intégrante de la politique de prévention de la corruption et des conflits d'intérêts.

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit (corruption, harcèlement, discrimination, etc.), une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, ou une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Les personnes suivantes peuvent effectuer un signalement :

- les membres du personnel (salariés, anciens salariés, candidats lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de l'ancienne relation de travail ou de la candidature),
- les collaborateurs extérieurs et occasionnels (salariés mis à disposition et intérimaires, agents et mandataires, directeurs, etc.),
- les actionnaires, associés et titulaires de droits de vote, les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance,

- les cocontractants (prestataires, fournisseurs, clients, etc.).

Le dispositif de lanceur d'alerte, animé par un référent externe, est opéré dans le cadre d'une charte garantissant la stricte confidentialité du lanceur d'alerte.

Les personnes ayant signalé des faits de bonne foi et sans percevoir de contrepartie financière directe, même en cas d'allégation infondée, bénéficient de la protection suivante :

- irresponsabilité civile et pénale,
- protection contre les représailles professionnelles,
- stricte confidentialité de l'identité.

Le tout est fixé par la Charte des Enquêtes Internes qui définit les droits et devoirs de l'ensemble des parties prenantes à une enquête interne au sein du Groupe APICIL.

#### Investigations sur les comportements illégaux liés à la conduite des affaires

Tout incident de conduite, qu'il relève d'un conflit d'intérêts, d'un démarchage dolosif ou s'il fait suite à un signalement transmis par la DGCCRF ou via la plateforme de lanceur d'alerte, fait l'objet d'une investigation interne. L'entreprise s'engage à enquêter rapidement, de manière indépendante et objective sur les incidents de conduite des affaires. Ces enquêtes sont conduites conformément à la « Politique de prévention des risques de corruption et de conflit d'intérêts » et au « Dispositif de lanceur d'alerte » incluant la charte des enquêtes internes du Groupe.

La personne visée par l'enquête est obligatoirement informée qu'elle fait l'objet d'un signalement. Cette information est tracée formellement et précise que l'enquête interne a pour but de vérifier la véracité des faits. Des mesures conservatoires, par exemple relatives aux données susceptibles d'être détruites par la personne visée, peuvent être prises avant la notification de celle-ci en cas de risque anticipé. L'ensemble de l'instruction, y compris la phase d'entretien, est réalisée à charge et à décharge. La personne visée peut ainsi faire entendre des témoins à décharge si elle en formule la demande. Pendant toute la durée de l'investigation, la bonne foi du lanceur d'alerte est présumée sauf si des éléments évidents permettent d'établir le contraire de manière certaine. La perte de la bonne foi entraînera la

déchéance du statut de lanceur d'alerte. Le responsable de traitement veille tout au long de l'instruction de l'alerte à la stricte confidentialité des informations, notamment l'identité des personnes mentionnées dans le signalement. Il est interdit d'extraire les données personnelles du Dispositif d'Alerte.

#### Codes de déontologie

Les Codes de déontologie traduisent opérationnellement les principes d'intégrité, d'exemplarité et de tolérance zéro. Ils précisent les comportements attendus et prohibés, et s'appliquent à tous les collaborateurs, dirigeants et administrateurs.

Ces principes incluent : le respect de l'entreprise et des collaborateurs, la priorité donnée au client, l'absence de conflits d'intérêts, le respect des lois et règlements, la conformité aux règles d'achats, ainsi que la lutte contre la corruption, la fraude, le blanchiment et le financement du terrorisme. Ils impliquent également de ne pas tirer profit d'une information privilégiée et de respecter les règles en matière de sponsoring et mécénat.

Les Codes de déontologie sont préparés par la Fonction Conformité / Sécurité financière, avec l'appui des experts internes concernés (juridique, ressources humaines, risques, audit interne, etc.), puis soumis à la consultation des représentants du personnel, conformément aux règles applicables. Ils sont ensuite validés par l'Instance dirigeante de chaque entité et constituent un élément central du dispositif Sapin 2.

Chaque entité du Groupe APICIL doit disposer d'un code de déontologie propre, validé par son Directeur Général. **À fin 2025, 77 % des entités du Groupe (soit 94 % de l'effectif global du Groupe) disposent d'un code de déontologie.**

Le code de déontologie est annexé au règlement intérieur de chaque entité, ce qui garantit son opposabilité et leur articulation avec les politiques Ressources humaines - *décrites dans la partie ESRS S1 - effectifs*. Il est accessible à l'ensemble des collaborateurs.

## 4.4.2 Actions en lien avec la prévention et la détection de la corruption (G1-3)

### Prévention de la corruption

Le Groupe APICIL est doté de procédures d'évaluation des tiers, de contrôles comptables anti-corruption ainsi que d'un dispositif de déclaration et de gestion des cas potentiels de conflits d'intérêts. La procédure d'évaluation des tiers permet de catégoriser et d'évaluer périodiquement l'intégrité des tiers (clients, fournisseurs, partenaires, distributeurs, intermédiaires...) selon une approche par les risques.

Les contrôles comptables anti-corruption mis en œuvre ont pour but d'identifier d'éventuels mouvements suspects sur les postes comptables les plus à risque.

### Détection de la corruption

Le Groupe APICIL a mis en place un système pour empêcher et détecter la corruption et les pots-de-vin. Ce système inclut des procédures pour mener des enquêtes et réagir aux allégations ou aux cas de corruption, ainsi que des programmes de formation dans ce domaine. Le Groupe repose sur une politique de prévention des risques de corruption et de conflit d'intérêts dans laquelle la Direction Générale affirme son fort engagement en faveur de la probité et de l'éthique des affaires. Les dispositifs mis en place dans les entités du Groupe, conformément à la loi Sapin 2, comprennent notamment un dispositif de lanceur d'alerte (et sa charte d'enquêtes internes) et un programme de formation destiné à l'ensemble des collaborateurs.

### Modalité d'enquête

Les alertes liées à la corruption sont traitées de manière indépendante par un comité de déontologie composé de manière adaptée au cas présenté et tel que décrit au § 4.2.3. Les éventuels cas internes de corruption ou de pots-de-vin sont également traités de manière indépendante par rapport à la chaîne de direction.

### Communication des résultats des enquêtes

Le référent externe qui monitore la plateforme de déclaration et de gestion des alertes fournit un reporting annuel sur les cas traités. Il est communiqué à la fonction clé de vérification de la Conformité.

### Fonctions les plus exposées aux risques de corruption et de versement de pots-de-vin

Dans le cadre des engagements du Groupe à prévenir la corruption et le versement de pots-de-vin, les fonctions les plus exposées à ces risques sont identifiées et surveillées de près. Par « fonctions à risques », il est entendu les postes qui, en raison de leurs tâches et responsabilités, sont particulièrement susceptibles d'être confrontés à des situations de corruption ou de pots-de-vin.

**La politique du Groupe considère que toutes les fonctions au sein de l'organisation sont potentiellement exposées et doivent se conformer aux dispositions de la loi Sapin 2.**

### Prévention de la Corruption

Le Groupe APICIL met en œuvre une formation obligatoire à destination de tous les collaborateurs, relative à l'ensemble des exigences de la loi Sapin 2, qui adresse en particulier la prévention des risques de corruption. Cette formation est obligatoire pour tout nouveau collaborateur. **93 % des collaborateurs des entités du Groupe ayant déployé la formation ont réalisé cette formation soit en 2024 soit en 2025 (cf métriques G1-3).**

Les objectifs pédagogiques sont :

- Sensibiliser à la complexité des situations de corruption et de trafic d'influence et aux risques liés,
- Identifier les situations à risque de corruption,
- Savoir réagir face à des situations réelles et s'appropriier les dispositifs internes (ex. : dispositif d'alerte interne).

Les supports de formation sont mis à jour pour intégrer les évolutions légales et réglementaires, ainsi que tout changement impactant la Politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

La Direction de la Conformité Groupe, conjointement avec la Direction des Ressources Humaines, veille à ce que les collaborateurs suivent cette formation dans les trois mois suivant leur arrivée. Le Groupe APICIL propose également régulièrement aux administrateurs une formation sur les domaines de conformité et portant notamment sur les exigences de la loi Sapin 2. Cette formation a été renouvelée en 2025, à destination

notamment des administrateurs les plus récemment désignés. **En 2025, 100 % de l'organe de direction du Groupe (G5) a suivi la formation Sapin 2.**

### Lutte contre la fraude

**Le Groupe APICIL s'est fixé l'objectif, à horizon 2028, que 90 % des membres de son personnel, présentant une ancienneté d'au moins 6 mois, aient été formés au moins une fois au dispositif de lutte contre la fraude lors des trois dernières années.**



### 4.4.3 Gestion de la relation avec les fournisseurs (G1-2)

#### Sélection des fournisseurs

Le choix de la solution et du fournisseur prend en compte des critères variés tels que la qualité, les délais, la pérennité du fournisseur, la compétitivité de l'offre, l'éthique, et dans la mesure du possible, l'innovation et les critères RSE et diversité, par exemple la localisation, le taux d'emploi de travailleurs handicapés, les labels éco-responsables et l'index de parité hommes-femmes.

Le Groupe favorise le recours aux acteurs locaux et entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Dans le processus de choix des fournisseurs, ceux-ci sont évalués sur leurs impacts RSE à l'aide d'un questionnaire. Cet impact est intégré à la grille de choix et représente 20 % de la cotation globale.

Dans le suivi des fournisseurs en portefeuille, les indicateurs sont suivis et pris en compte dans l'évaluation des plus importants fournisseurs (top 80) :

- Taux de travailleurs en situation de handicap,
- Index égalité H/F,
- Bilan carbone,
- Charte RSE.

Le suivi du taux d'acteurs locaux/ TPE et PME est intégré dans les indicateurs du service achat, ainsi que la part du chiffre d'affaires réalisée avec les entreprises de l'économie sociale et solidaire.

#### Comportement vis-à-vis des fournisseurs

La gestion des risques et de la chaîne d'approvisionnement est orientée vers une démarche responsable et durable.

Le niveau de risque des fournisseurs est évalué dans le cadre de la politique d'externalisation et des contrôles opérés par le Service achat sur les fournisseurs. Des actions ciblées d'audit ou de suivi sont mises en œuvre avec les métiers internes tels que les achats ou la Direction du Contrôle interne et de l'Amélioration continue.

Les alertes éventuelles sont remontées en Comité des risques.

**APICIL attend du prestataire qu'il adhère aux standards fondamentaux des domaines du droit de l'Homme et des normes de travail** en se conformant aux principes suivants : le bannissement de toute forme de travail illégal, contraint ou forcé, le refus d'employer des enfants, la lutte contre la corruption et la protection des droits de l'homme.

Enfin, des contrôles de conformité légale et de lutte contre la fraude sont effectués pour les principaux fournisseurs ou critiques.

#### Évaluation des pratiques des fournisseurs

Le niveau de risque des fournisseurs est évalué par la Direction du Contrôle interne et de l'Amélioration continue dans le cadre de la politique d'externalisation et par les achats dans le cadre de leurs contrôles. Des actions ciblées d'audit ou de suivi sont mises en œuvre avec les métiers internes et les achats. Les alertes éventuelles sont remontées en Comité des risques.

#### Objectifs et échanges avec les fournisseurs

Le cahier des charges, qui encadre les échanges dans le cadre des consultations, mentionne les obligations de confidentialité, les engagements du Groupe, et le règlement de la consultation. Les conditions contractuelles précisent le cadre d'intervention des fournisseurs, incluant les obligations de non-concurrence, le respect des obligations CNIL, RGPD et DORA, selon la nature des prestations réalisées.

L'évaluation des impacts RSE des fournisseurs, réalisée via un questionnaire dédié, constitue un critère clé de sélection et compte pour 20 % de la note globale.

### 4.4.4 Actions en matière de paiements responsables

La gestion des paiements est assurée par le service comptabilité. Le Groupe APICIL applique des conditions de paiement contractuelles dans le respect des dispositions légales en vigueur. Ces délais peuvent, le cas échéant, être plus favorables que le cadre légal applicable, notamment en présence d'acomptes ou de délais de règlement réduits. **Les délais de règlements sont réduits par rapport au légal pour les TPE et PME.**

Afin de garantir des paiements fournisseurs dans les délais y compris pour les PME, le Groupe APICIL s'appuie sur un

dispositif interne solide, intégré à chaque étape du traitement des factures. En amont, des consignes claires sont communiquées aux fournisseurs pour l'adressage des factures, et en interne la transmission à la comptabilité est organisée sans délai pour assurer une prise en charge rapide. Le traitement comptable est piloté avec un objectif de réactivité (délai cible de 3 jours ouvrés à compter de la date d'arrivée). La qualité des informations est sécurisée par des autocontrôles lors de la saisie, notamment sur l'imputation analytique et le rapprochement facture/commande,

complétés par des revues d'imputations analytiques par le contrôle de gestion et, si besoin, des sollicitations ciblées des responsables concernés. Enfin, lorsque des validations ou des litiges peuvent impacter les délais, des relances sont effectuées (responsables budgétaires, réceptionnaires) et un suivi régulier des litiges est assuré grâce à des extractions périodiques et une surveillance active. L'ensemble de ces pratiques contribue à fluidifier le traitement des factures et à renforcer la fiabilité de notre relation fournisseurs.

## 4.5 CIBLES ET MÉTRIQUES

### 4.5.1 Formations à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin (G1-3)

#### Objectifs pédagogiques

- Sensibiliser à la complexité des situations de corruption et de trafic d'influence et aux risques liés
- Identifier les situations à risque de corruption
- Savoir réagir face à des situations réelles et s'approprier les dispositifs internes (ex. : dispositif d'alerte interne)

FORMATION 2025	DIRECTION	PERSONNEL D'ENCADREMENT	AUTRES MEMBRES DU PERSONNEL <sup>21</sup>	TOTAL GÉNÉRAL
Non terminée	0	ND	155	155
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>ND</b>	<b>1832</b>	<b>1836</b>
<b>Taux de suivi de la formation</b>	<b>100 %</b>	<b>ND</b>	<b>92 %</b>	<b>92 %</b>
Format du cours	e learning	ND	e learning	
Fréquence	une fois	ND	une fois	

<sup>21</sup> Le taux est calculé sur le périmètre des collaborateurs présents au 31 décembre 2025 au sein des entités gérées en paie, hors contrats suspendus, retenu comme base de calcul pour l'exercice 2025 (APICIL Transverse, APICIL Santé-Prévoyance, ACTIL, APICIL Épargne, APICIL Asset Management, GENTTO, Veralti, Gresham Banque, A2VIP, Intencial Patrimoine). Les stagiaires sont inclus dans la population cible de la formation. En 2026, le Groupe APICIL poursuivra les travaux engagés visant à fiabiliser le dispositif de suivi et d'améliorer la couverture de l'indicateur, avec pour objectif de couvrir à nouveau l'ensemble du périmètre Groupe.

### 4.5.2 Cas de corruption et de versements de pots-de-vin (G1-4)

INDICATEUR	2024	2025	COMMENTAIRES
<b>Nombre total d'incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin</b>	0	0	Au moment de la publication de ce rapport de durabilité, le Groupe APICIL n'a jamais été condamné pour violation des lois anti-corruption. Par conséquent, dans l'hypothèse où aucun cas de corruption n'a été identifié en 2025, aucune mesure de remédiation n'a été prise. Ainsi, actuellement aucune procédure pour des faits de corruption n'est ouverte ou en cours.
<b>Montant des amendes liées à des affaires judiciaires pour des faits de corruption et de pots-de-vin ayant abouti au cours de l'année</b>	0 €	0 €	

### 4.5.3 Achats responsables et pratiques de paiement (G1-6)

Pratiques de paiement (G1-6)

INDICATEUR	2024	2025	CIBLES	COMMENTAIRES
Nombre moyen de jours pour le paiement d'une facture <sup>22</sup>	40	<b>40</b>	Pas de cible	Sur l'exercice 2025, le délai de paiement moyen réel est de 40 jours.
Pourcentage de paiements alignés sur les délais standards de l'entreprise <sup>23</sup>	88 %	<b>87 %</b>	Pas de cible	87 % des paiements ont été effectués dans le respect de la date d'échéance figurant sur les factures fournisseurs, en application des délais de paiement applicables.
Nombre de procédures judiciaires en cours pour des retards de paiement	0	<b>0</b>	0	Au 31 décembre 2025, il n'existe aucune procédure judiciaire en cours pour retard de paiement de fournisseurs de la SGAPS APICIL.

### 4.5.4 Métriques propres au Groupe

Achats Responsables

INDICATEUR	2024	2025	CIBLES	COMMENTAIRES
Taux d'acheteurs du service achat Groupe formés aux achats responsables	100 %	<b>100 %</b>	100 %	En 2024, 100 % du service achat ont été formés à la décarbonation des achats. Ce taux est valable également pour 2025. Un nouveau cycle de formation est prévu sur 2026 et 2027.
Part des achats réalisés auprès de TPE et PME	ND	<b>11 %</b>	Au moins 10 %	
Taux de contrôles de conformité légale et de lutte contre la fraude sur les principaux fournisseurs ou critiques.	100 %	<b>100 %</b>	100 %	100 % des contrôles de conformité légale et de lutte contre la fraude ont été effectués pour les principaux fournisseurs ou critiques en 2025.

L'action sociale Santé et Prévoyance

INDICATEUR	2024	2025	CIBLES 2025
Part des actions sociales dédiées aux axes prioritaires	97,7 %	<b>96,8 %</b>	95 %

<sup>22</sup> Les indicateurs relatifs aux paiements sont calculés sur le périmètre des entités suivantes, à savoir : APICIL Épargne, Actil, APICIL Santé Prévoyance, APICIL Transverse, Gentto et Veralti.

<sup>23</sup> Le mode de calcul de cette donnée a évolué entre 2024 et 2025 du fait de l'évolution des axes prioritaires de l'action sociale santé et prévoyance.



# 05



**EXIGENCES DE  
PUBLICATION  
COUVERTES PAR  
LE RAPPORT DE  
DURABILITÉ (IRO-2)**



NORME ESRS	DR	CATÉGORIE	DESCRIPTION	SECTION
<b>ESRS 2 INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>	BP-1	Base d'établissement des déclarations	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	1.1
	BP-2	Base d'établissement des déclarations	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	1.1
	GOV-1	Gouvernance	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	1.2.1
	GOV-2	Gouvernance	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	1.2.2
	GOV-3	Gouvernance	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	1.2.3
	GOV-4	Gouvernance	Déclaration sur la diligence raisonnable	1.2.4
	GOV-5	Gouvernance	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	1.2.5
	SBM-1	Stratégie	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.3.1
	SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	1.3.2
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	1.3.3
	IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	1.4.1
	IRO-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	5.1.1
<b>ESRS E1</b>	IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures de recensement et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants en matière de changement climatique	1.4.1

NORME ESRS	DR	CATÉGORIE	DESCRIPTION	SECTION
<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>	GOV-3	Gouvernance	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	2.1.1
	E1-1	Stratégie	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.1.2
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	2.1.3
	E1-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.1.4.1
	E1-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.1.4.2
	E1-4	Métriques et cibles	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.1.5
	E1-5	Métriques et cibles	Consommation d'énergie et mix énergétique	2.1.6.1
	E1-6	Métriques et cibles	Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	2.1.6.2
	E1-7	Métriques et cibles	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	2.1.6.3
	E1-8	Métriques et cibles	Tarifification interne du carbone	2.1.6.4
E1-9	Métriques et cibles	Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	2.1.6.5	
<b>ESRS E4 BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES</b>	E4-1	Stratégie	Plan de transition et prise en considération de la biodiversité et des écosystèmes dans la stratégie et le modèle économique	2.1.2
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	2.2.1
	IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants liés à la biodiversité et aux écosystèmes	2.2.1
	E4-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques liées à la biodiversité et aux écosystèmes	2.2.2
	E4-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Actions et ressources liées à la biodiversité et aux écosystèmes	2.2.1.2
	E4-4	Métriques et cibles	Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	2.2.1.2
	E4-5	Métriques et cibles	Métriques d'incidence liées à l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	2.2.1.3
E4-6	Métriques et cibles	Incidences financières escomptées des risques et opportunités liés à la biodiversité et aux écosystèmes	N/A	

NORME ESRS	DR	CATÉGORIE	DESCRIPTION	SECTION
<b>INFORMATIONS RELATIVES AU RÈGLEMENT TAXONOMIE</b>			PUBLICATIONS D'INFORMATIONS EN VERTU DE L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852 (RÈGLEMENT SUR LA TAXONOMIE)	2.3
<b>ESRS S1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE</b>	SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	1.3.2
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.1.1
	S1-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	3.1.2.1
	S1-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	3.1.2.2
	S1-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.1.2.3
	S1-4	Gestion des impacts, risques et opportunités	Actions concernant les impacts importants, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	3.1.2.4
	S1-5	Métriques et cibles	Cibles liées à la gestion des impacts importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités	3.1.3
	S1-6	Métriques et cibles	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.1.4.1
	S1-7	Métriques et cibles	Caractéristiques des travailleurs non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	N/A
	S1-8	Métriques et cibles	Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.1.4.2
	S1-9	Métriques et cibles	Métriques de diversité	3.1.4.3
	S1-10	Métriques et cibles	Salaires décents	3.1.4.4
	S1-11	Métriques et cibles	Protection sociale	3.1.4.5
	S1-12	Métriques et cibles	Personnes handicapées	3.1.4.6
	S1-13	Métriques et cibles	Métriques de la formation et du développement des compétences	3.1.4.7
	S1-14	Métriques et cibles	Métriques de santé et sécurité	3.1.4.8
	S1-15	Métriques et cibles	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	3.1.4.9
S1-16	Métriques et cibles	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	3.1.4.10	
S1-17	Métriques et cibles	Cas plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme [Médiation sociale et Conformité]	3.1.4.11	

NORME ESRS	DR	CATÉGORIE	DESCRIPTION	SECTION
<b>ESRS S4 UTILISATEURS ET CONSOMMATEURS FINAUX</b>	SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.2.1
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.2.2
	S4-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	3.2.3.1
	S4-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux	3.2.3.2
	S4-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	3.2.3.3
	S4-4	Gestion des impacts, risques et opportunités	Actions concernant les impacts importants sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	3.2.3.4
	S4-5	Métriques et cibles	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	3.2.4
<b>ESRS G1 CONDUITE DES AFFAIRES</b>	GOV-1	Gouvernance	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.1.1
	SBM-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	4.1.2
	G1-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	4.1.3
	G1-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Gestion des relations avec les fournisseurs	4.1.4
	G1-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.1.5
	G1-4	Métriques et cibles	Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	4.1.7
	G1-5	Métriques et cibles	Influence politique et activités de lobbying	N/A

Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO 2)

EXIGENCE DE PUBLICATION ET POINT DE DONNÉE CORRESPONDANT	RÉFÉRENCE SFDR <sup>24</sup>	RÉFÉRENCE PILIER <sup>25</sup>	RÉFÉRENCE RÈGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE <sup>26</sup>	RÉFÉRENCE LOI EUROPÉENNE SUR LE CLIMAT <sup>27</sup>	SECTIONS DU RAPPORT
<b>ESRS 2 GOV-1</b> <b>Mixité au sein des organes de gouvernance, paragraphe 21, point d)</b>	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission <sup>28</sup>		1.2.1
<b>ESRS 2 GOV-1</b> <b>Pourcentage d'administrateurs indépendants, paragraphe 21, point e)</b>			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		1.2.1
<b>ESRS 2 GOV-4</b> <b>Déclaration sur la diligence raisonnable, paragraphe 30</b>	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		1.2.4
<b>ESRS 2 SBM-1</b> <b>Participation à des activités liées aux combustibles fossiles, paragraphe 40, points d) et i)</b>	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission <sup>29</sup> , tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social			1.3.1
<b>ESRS 2 SBM-1</b> <b>Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques, paragraphe 40, points d) et ii)</b>	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		1.3.1
<b>ESRS 2 SBM-1</b> <b>Participation à des activités liées à des armes controversées, paragraphe 40, points d) et iii)</b>	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818 <sup>30</sup> , annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		1.3.1
<b>ESRS 2 SBM-1</b>			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12		1.3.1

<sup>24</sup> Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (JO L 317 du 9 décembre 2019, p. 1)

<sup>25</sup> Règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n° 648/2012 (règlement sur les exigences de fonds propres ou règlement « CRR ») (JO L 176 du 27 juin 2013, p. 1)

<sup>26</sup> Règlement (UE) 2016/1011 du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2016 concernant les indices utilisés comme indices de référence dans le cadre d'instruments et de contrats financiers ou pour mesurer la performance de fonds d'investissement et modifiant les directives 2008/48/CE et 2014/17/UE et le règlement (UE) n° 596/2014 (JO L 171 du 29 juin 2016, p. 1)

<sup>27</sup> Règlement (UE) 2021/1119 du Parlement européen et du Conseil du 30 juin 2021 établissant le cadre requis pour parvenir à la neutralité climatique et modifiant les règlements (CE) n° 401/2009 et (UE) 2018/1999 (« loi européenne sur le climat ») (JO L 243 du 9 juillet 2021, p. 1)

<sup>28</sup> Règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission du 17 juillet 2020 complétant le règlement (UE) 2016/1011 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'explication, dans la déclaration d'indice de référence, de la manière dont les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont pris en compte dans chaque indice de référence fourni et publié (JO L 406 du 3 décembre 2020, p. 1)

<sup>29</sup> Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission du 30 novembre 2022 modifiant les normes techniques d'exécution définies dans le règlement d'exécution (UE) 2021/637 en ce qui concerne la publication d'informations sur les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (JO L 324 du 19 décembre 2022, p. 1)

<sup>30</sup> Règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission du 17 juillet 2020 complétant le règlement (UE) 2016/1011 du Parlement européen et du Conseil par des normes minimales pour les indices de référence « transition climatique » de l'Union et les indices de référence « accord de Paris » de l'Union (JO L 406 du 3 décembre 2020, p. 17)

Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO 2)

EXIGENCE DE PUBLICATION ET POINT DE DONNÉE CORRESPONDANT	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER	RÉFÉRENCE RÈGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE	RÉFÉRENCE LOI EUROPÉENNE SUR LE CLIMAT	SECTIONS DU RAPPORT
<b>ESRS 2 SBM-1</b> Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac, paragraphe 40, points d) et iv)			Paragraphe 1 du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II		
<b>ESRS E1-1</b> Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050, paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	2.1.2
<b>ESRS E1-1</b> Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris », paragraphe 16, point g)		Article 449 bis. Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.2
<b>ESRS E1-4</b> Objectifs de réduction des émissions de GES, paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis. Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.4.2
<b>ESRS E1-5</b> Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat), paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I				2.1.7
<b>ESRS E1-5</b> Consommation d'énergie et mix énergétique, paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I				2.1.7
<b>ESRS E1-5</b> Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique, paragraphes 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I				2.1.7
<b>ESRS E1-6</b> Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES, paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.7.2

Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO 2)

EXIGENCE DE PUBLICATION ET POINT DE DONNÉE CORRESPONDANT	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER	RÉFÉRENCE RÈGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE	RÉFÉRENCE LOI EUROPÉENNE SUR LE CLIMAT	SECTIONS DU RAPPORT
<b>ESRS E1-6</b> Intensité des émissions de GES brutes, paragraphes 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		2.1.7.3
<b>ESRS E1-7</b> Absorptions de GES et crédits carbone, paragraphe 56			Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119		2.1.7.1
<b>ESRS E1-9</b> Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat, paragraphe 66			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		2.1.7
<b>ESRS E1-9</b> Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique, paragraphe 66, point a)  <b>ESRS E1-9</b> Emplacement des actifs matériels exposés à un risque physique significatif, paragraphe 66, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique			2.1.7
<b>ESRS E1-9</b> Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique, paragraphe 67, point c)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés			2.1.7
<b>ESRS E1-9</b> Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat, paragraphe 69			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission		2.1.7
<b>ESRS E2-4</b> Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I ; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 1, tableau 2, annexe I ; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I				Non matériel

Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO 2)

EXIGENCE DE PUBLICATION ET POINT DE DONNÉE CORRESPONDANT	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER	RÉFÉRENCE RÈGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE	RÉFÉRENCE LOI EUROPÉENNE SUR LE CLIMAT	SECTIONS DU RAPPORT
<b>ESRS E3-1</b> Ressources aquatiques et marines, paragraphe 9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I				Non matériel
<b>ESRS E3-1</b> Politique en la matière, paragraphe 13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I				Non matériel
<b>ESRS E3-1</b> Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers, paragraphe 14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				Non matériel
<b>ESRS E3-4</b> Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée, paragraphe 28, point c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I				Non matériel
<b>ESRS E3-4</b> Consommation d'eau totale en m <sup>3</sup> par rapport au chiffre d'affaires généré par les activités propres, paragraphe 29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I				Non matériel
<b>ESRS 2- IRO 1 – E4</b> paragraphe 16, points a) et i)	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I				1.3.3
<b>ESRS 2- IRO 1 – E4</b> paragraphe 16, point b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I				1.3.3
<b>ESRS 2- IRO 1 – E4</b> paragraphe 16, point c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I				1.3.3
<b>ESRS E4-2</b> Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables, paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I				2.2.1

Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO 2)

EXIGENCE DE PUBLICATION ET POINT DE DONNÉE CORRESPONDANT	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER	RÉFÉRENCE RÈGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE	RÉFÉRENCE LOI EUROPÉENNE SUR LE CLIMAT	SECTIONS DU RAPPORT
<b>ESRS E4-2</b> Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers, paragraphe 24, point c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I				2.2.1
<b>ESRS E4-2</b> Politiques de lutte contre la déforestation, paragraphe 24, point d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I				2.2.1
<b>ESRS E5-5</b> Déchets non recyclés, paragraphe 37, point d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I				Non matériel
<b>ESRS E5-5</b> Déchets dangereux et déchets radioactifs, paragraphe 39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I				Non matériel
<b>ESRS 2- SBM3 – S1</b> Risque de travail forcé, paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I				1.3.3 3.1
<b>ESRS 2- SBM3 – S1</b> Risque d'exploitation d'enfants par le travail, paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I				1.3.3 3.1
<b>ESRS S1-1</b> Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme, paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				3.1.2.1
<b>ESRS S1-1</b> Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		3.1.2.1
<b>ESRS S1-1</b> Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains, paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I				3.1.2.1
<b>ESRS S1-1</b> Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail, paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I				3.1.2.1
<b>ESRS S1-3</b> Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes, paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I				3.1.2.3
<b>ESRS S1-14</b> Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail, paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission		3.1.7.8

Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO 2)

EXIGENCE DE PUBLICATION ET POINT DE DONNÉE CORRESPONDANT	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER	RÉFÉRENCE RÈGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE	RÉFÉRENCE LOI EUROPÉENNE SUR LE CLIMAT	SECTIONS DU RAPPORT
<b>ESRS S1-14</b> Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies, paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I				3.1.7.8
<b>ESRS S1-16</b> Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé, paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		3.1.7.10
<b>ESRS S1-16</b> Ratio de rémunération excessif du directeur général, paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I				3.1.7.10
<b>ESRS S1-17</b> Cas de discrimination, paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I				3.1.7.11
<b>ESRS S1-17</b> Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		3.1.7.11
<b>ESRS 2- SBM3 – S2</b> Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur, paragraphe 11, point b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe I				Non matériel
<b>ESRS S2-1</b> Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme, paragraphe 17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non matériel
<b>ESRS S2-1</b> Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur, paragraphe 18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I				Non matériel
<b>ESRS S2-1</b> Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel
<b>ESRS S2-1</b> Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		Non matériel
<b>ESRS S2-4</b> Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur, paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non matériel

Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO 2)

EXIGENCE DE PUBLICATION ET POINT DE DONNÉE CORRESPONDANT	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER	RÉFÉRENCE RÈGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE	RÉFÉRENCE LOI EUROPÉENNE SUR LE CLIMAT	SECTIONS DU RAPPORT
<b>ESRS S3-1</b> Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme, paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				Non matériel
<b>ESRS S3-1</b> Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		Non matériel
<b>ESRS S3-4</b> Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				Non matériel
<b>ESRS S4-1</b> Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finaux, paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I				3.2.3.1
<b>ESRS S4-1</b> Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818		3.2.3.1
<b>ESRS S4-4</b> Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme, paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I				3.2.4
<b>ESRS G1-1</b> Convention des Nations Unies contre la corruption, paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I				4.2
<b>ESRS G1-1</b> Protection des lanceurs d'alerte, paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I				4.2
<b>ESRS G1-4</b> Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816		4.4.2
<b>ESRS G1-4</b> Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I				4.4.2



  
**06**

# GLOSSAIRE



**Accord de Paris** : Accord universel mondial qui vise à lutter contre le changement climatique adopté par 195 nations lors de la COP21 le 12 décembre 2015 à Paris. L'accord prévoit de maintenir l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2 degrés Celsius et de mener des efforts encore plus poussés pour limiter l'augmentation de la température à 1,5 degré Celsius au-dessus des niveaux préindustriels.

**ACPR** : Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, Institution de régulation bancaire en France.

**Adaptation au changement climatique** : Initiatives visant à réduire les effets du changement climatique.

**ADEME** : agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

**AMF** : Autorité des marchés financiers.

**Analyse de double matérialité** : Évalue à la fois les impacts subis et générés par l'entreprise, les risques et opportunités associés, afin d'identifier ce qui est significatif et donc ce qui doit être reporté dans le rapport de durabilité.

**Atténuation du changement climatique** : Ensemble d'actions agissant sur les causes du réchauffement climatique afin de limiter l'élévation de la température moyenne de la planète.

**CBF** : Corporate Biodiversity Footprint, c'est un outil d'évaluation de l'empreinte des organisations sur la biodiversité.

**CDD** : Contrat à durée déterminée.

**CDI** : Contrat à durée indéterminée.

**CODIR** : Comité de direction.

**CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés.

**COMEX** : Comité exécutif.

**COPIL** : Comité de pilotage.

**CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie.

**CSE** : Comité social et économique.

**CSRD** : Corporate Sustainability Reporting Directive, est une réglementation extra-financière européenne qui vise à coordonner le reporting de durabilité des entreprises.

**CTIP** : Centre technique des institutions de prévoyance.

**DAS** : Domaines d'Activités Stratégiques.

**DPEF** : Déclaration de performance extra-financière.

**DPO** : Data Protection Officer.

**DGCCRF** : Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

**DORA** : Digital Operational Resilience Act.

**DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels.

**ESG** : Environnement, social et gouvernance.

**ESRS** : European Sustainability Reporting Standards, sont des normes européennes d'information de durabilité qui visent à encadrer la réalisation du rapport extra-financier imposé par la CSRD.

**Fonds euros** : Également appelé « fonds en euros », il s'agit du support financier d'un contrat d'assurance vie sur lequel est placé le capital versé par l'assuré.

**GES** : Gaz à effet de serre.

**GHG Protocol** : Le Greenhouse Gas Protocol est une méthode internationale d'élaboration de bilan carbone.

**GIEC** : Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

**HQE** : Haute qualité environnementale.

**IA** : Intelligence artificielle.

**IRO** : Impacts, Risques et Opportunités.

**ISR** : Investissement socialement responsable

**LCB-FT** : Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

**LCF** : Lutte contre la fraude.

**METHODE ABC®** : développée par l'ADEME et actualisée par l'Association Bilan Carbone (ABC), c'est une méthodologie permettant à toute organisation de quantifier ses émissions de gaz à effet de serre.

**MSA** : Mean Species Abundance, mesure l'état d'un écosystème et définit les pressions qui y sont exercées.

**MSCI** : Fournisseur d'indices boursiers.

**NFRD** : Non Financial Reporting Directive.

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques.

**ODD** : Objectif de développement durable.

**ORSA** : Own Risk and Solvency Assessment.

**Pacte mondial** : Initiative des Nations unies en 2000 qui vise à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs au respect des droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

**Parties prenantes** : Désigne tout acteur (personne physique ou morale) dont les intérêts sont affectés positivement ou négativement par la mise en place d'un projet, d'une décision ou d'une action.

**PRI** : Principles for Responsible Investment.

**L'Article 8 du règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)** : Vise à promouvoir des caractéristiques environnementales ou sociales dans les investissements

**L'Article 9 du règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)** : Impose des obligations de transparence aux fonds dits « vert foncé », dont l'objectif principal est l'investissement durable axé sur des critères ESG.

**QVCT** : Qualité de vie et condition de travail.

**RGPD** : Règlement général sur la protection des données.

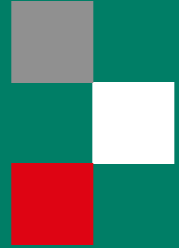
**RSE** : Responsabilité sociétale et environnementale.

**SFDR** : *Sustainable Finance Disclosure Regulation*/Réglementation européenne en finance durable.

**SGAPS** : Société de Groupe Assurantiel de Protection Sociale.

**Taxonomie** : La taxonomie européenne est un système de classification établi par l'UE qui vise à classer les activités économiques en fonction de leur caractère durable avec pour finalité d'orienter les investissements vers les activités « vertes ».

**Salaire décent** : salaire permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays.



# 07

## **RAPPORT DU COMMISSAIRES AUX COMPTES PORTANT SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS ESG**





109, rue Tête d'Or  
CS 10363  
69451 Lyon Cedex 06

## **SGAPS APICIL**

# **Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'informations ESG<sup>1</sup>**

Exercice clos le 31 décembre 2025

---

<sup>1</sup> Environnementales, Sociales et de Gouvernance

## **SGAPS APICIL**

Société de Groupe Assurantiel de Protection Sociale  
Siège social : 51 Boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 LYON

# **Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'informations ESG**

Exercice clos le 31 décembre 2025

Au Directeur Général,

En notre qualité de commissaire aux comptes de SGAPS APICIL, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations ESG, listées en annexe du présent rapport, déterminées et établies volontairement par la SGAPS APICIL (ci-après « l'Entité ») au regard des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission Européenne ("European Sustainability Reporting Standard" ou "ESRS") (ci-après le « Référentiel »), relative à l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), présentées dans le document joint au présent rapport (ci-après l'« Etat déclaratif ») et établies dans le cadre du contexte décrit au paragraphe 1.1.1 « Contexte et démarche méthodologique » de l'Etat déclaratif.

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées dans l'Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

Notamment, il ne nous appartient pas de nous prononcer sur la conformité de l'Etat Déclaratif, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS qui constituent le Référentiel.

## **Conclusion d'assurance limitée**

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Nous n'exprimons pas de conclusion sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées, dans l'Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

Notamment, nous n'exprimons pas de conclusion sur la conformité de l'Etat Déclaratif, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS, qui constitue le Référentiel.

## **Observations**

Sans remettre en cause la conclusion exprimée-ci-dessus, nous attirons votre attention sur :

D'une part, les informations figurant au paragraphe « 1.1.5. Sources d'estimation et d'incertitude des résultats » relatif à la section BP-2 « Base générale d'établissement de la déclaration relative à la durabilité » de l'Etat déclaratif décrivant les estimations relatives à la chaîne de valeur, les sources de ces estimations et de ces incertitudes quant aux résultats pour l'exercice 2025, et notamment :

- En ce qui concerne les données investissements, les limitations en termes de méthodologie et de couverture de la donnée concernant le calcul des émissions financées de gaz à effet de serre liées au scope 3 (catégorie 15) tel qu'expliqué au paragraphe 2.1.8.2 de l'Etat déclaratif ;
- Les limitations relatives au périmètre des entités prises en compte dans le calcul des données relatives aux pratiques de paiement (G1-6) tel que mentionné au paragraphe 4.5.3 de l'Etat déclaratif ;

Et d'autre part, sur les limitations relatives au périmètre des collaborateurs pris en compte dans le calcul des données relatives aux formations à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin tel que mentionné au paragraphe 4.5.1 de l'Etat déclaratif.

## **Limites inhérentes à la préparation des Informations**

Comme mentionné dans le paragraphe 1.1.5. *Sources d'estimation et d'incertitude des résultats* de l'Etat déclaratif, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

En outre, la quantification des gaz à effet de serre est sujette à une incertitude inhérente en raison des connaissances scientifiques incomplètes utilisées pour déterminer les facteurs d'émission et les valeurs nécessaires pour combiner les émissions des différents gaz.

S'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans l'Etat déclaratif.

## **Responsabilité de l'Entité**

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (*i.e.* le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

## **Responsabilité du commissaire aux comptes**

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'Entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

## **Doctrine et Norme professionnelles appliquées**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes CNCC) relative à cette intervention et à la norme

internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

## **Indépendance et gestion de la qualité**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le code de commerce, le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous appliquons la norme *International Standard on Quality Management 1* qui requiert la conception, la mise en œuvre et le maintien d'un système de gestion de la qualité, comprenant des politiques et des procédures visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles, des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention.

## **Nature et étendue des travaux**

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l'Entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- 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 ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'Entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel,
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- Pour les Informations soumises à nos travaux, nous avons :
  - pris connaissance et évalué le processus de collecte et de compilation des Informations afin d'apprécier l'exhaustivité et l'exactitude des informations collectées et mis en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données;
  - mis en œuvre des revues analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions avec des données antérieures et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
  - mis en œuvre des recalculs des Informations à partir de bases de données brutes ;

- réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
  - Par entretien avec la Direction, nous avons pris connaissance de la méthode de calcul des données estimées, notamment pour le bilan carbone. Nous avons apprécié le caractère approprié et la correcte application de cette méthode ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées ;
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ainsi que selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## Restrictions sur la distribution et l'utilisation

Ce rapport est établi à votre attention dans le contexte précisé au premier paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins.

Les travaux mis en œuvre pour les besoins de notre rapport ne sont pas destinés à remplacer les travaux qu'il appartient, le cas échéant, aux tiers qui auraient communication de notre rapport de mettre en œuvre au regard de leurs propres besoins.

En notre qualité de commissaire aux comptes de la SGAPS APICIL, notre responsabilité à l'égard de la SGAPS APICIL et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n'acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n'acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers. Forvis Mazars SA, ne pourra être tenu responsable d'aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d'un comportement dolosif ou d'une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de la SGAPS APICIL ou de ses filiales.

Lyon, le 15 juin 2026,

Le commissaire aux comptes,

Forvis Mazars SAS

DocuSigned by:  
  
5863FC14947D49C...  
Damien Meunier  
Associé

## **Annexe 1 : Liste des informations ESG faisant l'objet de notre assurance limitée**

- E1-5 Consommation d'énergie
- E1-6 Emissions brutes de GES des scopes 1, 2 et 3
- Taxonomie
- Montant investi dans la gestion durable des forêts et la restauration des sols en France
- Corporate Biodiversity Footprint (CBF)
- Intensité et empreinte carbone des portefeuilles
- S1-6 Caractéristiques des salariés de l'entreprise
- S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social
- S1-9 Indicateurs de diversité
- S1-10 Salaires décents
- S1-11 Protection sociale
- S1-12 Personnes en situation de handicap
- S1-13 Formation et de développement des compétences
- S1-14 Santé sécurité
- S1-15 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- S1-16 Rémunération
- S1-17 Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme
- Taux d'accès à la formation dans l'année
- Taux d'alternance
- Taux de sortie des CDI
- NPS Personnes physiques, personnes morales, distributeurs
- RPA Personnes physiques, personnes morales, distributeurs
- Part des salariés formés à la protection des données chaque année
- Part des salariés formés à la cyber sécurité
- G1-3 Formation à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin
- G1-4 Cas de corruption ou versement de pots-de-vin
- G1-6 Pratiques en matière de paiement
- Taux de collaborateurs formés à la conformité et à la lutte contre le blanchiment



**Merci aux collaborateurs du Groupe APICIL  
qui ont prêté leur image pour ce rapport.**



**51 boulevard Marius Vivier-Merle 69003 Lyon - [groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com)**

APICIL Transverse, Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591 971, ayant son siège social au 51 boulevard Vivier-Merle - 69003 Lyon  
GRESHAM Banque, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 341 911 576, N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08 - Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09  
APICIL Asset Management, Société Anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au RCS de Paris sous le numéro 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuille par l'Autorité des Marchés Financiers sous le numéro GP98038, et dont le siège social est situé au 20, rue de la Baume, 75008 Paris

Communication publicitaire à caractère non contractuel IN26/FCR0038 - 06/2026

Conception-crédation : J'article ©photographies : Lotfi Dakhli / Iannis Giakoumopoulos / Rea / Arnaud Hauteroche / Groupe APICIL

