

RAPPORT DE DURABILITÉ

HARMONIE MUTUELLE
EXERCICE 2025



Harmonie
mutuelle

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*

SOMMAIRE

ESRS 2 INFORMATIONS GÉNÉRALES		5
»	1. BASE DE PRÉPARATION	5
1.1	BASE GÉNÉRALE POUR LA PRÉPARATION DES ÉTATS DE DURABILITÉ [BP 1]	5
1.2	PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES [BP 2]	7
»	2. PRÉSENTATION D'HARMONIE MUTUELLE	9
2.1	VISION, STRATÉGIE ET MISSION D'HARMONIE MUTUELLE [SBM 1]	9
2.2	STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR [SBM 1]	13
2.3	IDENTIFICATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [SBM 2]	16
»	3. GOUVERNANCE	19
3.1	LE RÔLE DES ORGANES DE GOUVERNANCE D'HARMONIE MUTUELLE [GOV 1]	19
3.2	GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION DE DURABILITÉ [GOV 5]	28
3.3	DÉCLARATION SUR LA VIGILANCE RAISONNABLE [GOV 4]	30
»	4. DESCRIPTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS D'HARMONIE MUTUELLE [IRO 1 – IRO 2] [SBM3]	31
4.1	LA MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ D'HARMONIE MUTUELLE [IRO 1]	31
4.2	PRÉSENTATION DES IRO DANS LA CHAÎNE DE VALEUR DE L'ENTREPRISE [SBM 3]	34
4.3	EXIGENCES DE PUBLICATION COUVERTES PAR L'ÉTAT DE DURABILITÉ [IRO 2]	39
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES E1		40
»	1. INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES D'INCITATIONS [ESRS 2 GOV-3]	40
»	2. BILAN CARBONE ET DIAGNOSTIC CARBONE [E1-6]	40
2.1	MÉTHODE	40
2.2	GOUVERNANCE DU BILAN CARBONE	41
2.3	PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	41
2.4	ZOOM SUR LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET LE MIX ÉNERGÉTIQUE [E1-5]	44
»	3. PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS LIÉS AU CLIMAT	45
3.1	AVANT-PROPOS [E1-IRO1_20A AR9 10] [E1-IRO1_20B AR11 A, AR13, AR14] [E1-SBM3_19B AR7] [E1-SBM-3_07] [E1-SBM-3_ADD1]	45
3.2	ANALYSES DE RISQUES CLIMATIQUES RÉALISÉES [ESRS 2 IRO-1][E1-IRO1_20B AR11] [E1-IRO1_20B AR11 A B]	47
3.3	IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS LIÉS AU CLIMAT ET INTÉRACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 IRO-1, E1-9]	49
»	4. PRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE CLIMAT : PLAN DE TRANSITION, POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES [ESRS E1-1 A 5]	54
4.1	SYNTHÈSE DE LA GESTION DES IRO [MDR-P_65]	54
4.2	LA POLITIQUE STRATÉGIE CLIMAT [E1-2_] [MDR-P_65] [E1-2_34F AR30A] [E1-2_25 AR16, 18] [E1-SBM3_AR 8 B]	55
4.3	GOUVERNANCE ET PARTIES PRENANTES DE LA STRATÉGIE CLIMAT	57
4.4	LEVIER 1 : INSCRIRE LES ENJEUX DE LA TRANSITION ET DE L'ADAPTATION ÉCOLOGIQUES DANS NOTRE MODÈLE D'ENTREPRISE MUTUALISTE	60
4.5	LEVIER 2 : INTÉGRER UNE DÉMARCHE ÉCOLOGIQUE ET DE SOBRIÉTÉ DANS LES MOYENS ET LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	62

4.6	LEVIER 3 : RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DU PORTEFEUILLE D'INVESTISSEMENT	68
4.7	LEVIER 4 : CONCEVOIR DES PRODUITS ET SERVICES MOINS CARBONES ET ÉCO-INCITATIFS POUR LES ADHÉRENTS ET LES ENTREPRISES	72
4.8	LEVIER 5 : ASSOCIER LES PARTIES PRENANTES À LA DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE ET DEVENIR UN ACTEUR MAJEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LES TERRITOIRES AU BÉNÉFICE DE LA SANTÉ GLOBALE	74

5. INFORMATIONS RELATIVES À LA TAXONOMIE VERTE 76

INFORMATIONS SOCIALES INFORMATIONS SUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE S1 88

1. PRÉSENTATION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE ET DES CADRES LÉGAUX [DR-1, DR-6, DR-7] 89

1.1	CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET NON-SALARIÉS ASSIMILÉS AU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE [S1-6_50D/AR 60] [S1-6_50F]	89
1.2	CADRES LÉGAUX AUXQUELS L'ENTREPRISE EST SOUMISE [S1-1_20] [S1-1_21/AR12] [S1-1_22]	91

2. PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE 92

2.1	INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES INTÉRESSÉES [ESRS 2 SBM-2]	92
2.2	IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS ET INTÉRACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [ESRS 2 SBM-3]	92

3. GESTION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE : POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES [ESRS S1-1 ; S1-4 ; S1-5 A 17] 95

3.1	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DE CHANCES POUR TOUS (IMPACT I4) [DR1], [DR4], [DR9]	96
3.2	ATTRACTIVITÉ, GESTION DES COMPÉTENCES ET ÉMERGENCE DES TALENTS (RISQUE R5) [DR13]	107
3.3	GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS (RISQUE R4)	111

4. PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE PERSONNEL ET SES REPRÉSENTANTS AU SUJET DES ENJEUX MATÉRIELS [DR 2] [DR8] 122

4.1	LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS PAR LE CORPS INTERMÉDIAIRE D'ÉLUS DES TRAVAILLEURS	122
4.2	LE DIALOGUE DIRECT AVEC LES TRAVAILLEURS	123

5. PROCÉDURES DE RÉPARATION DES IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX EFFECTIFS DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS [DR3] 124

INFORMATIONS SOCIALES INFORMATIONS SUR LES CONSOMMATEURS ET LES UTILISATEURS FINAUX S4 126

1. PROFIL DU CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL ET PRÉSENTATION DES PRODUITS ET SERVICES DISTRIBUÉS [ESRS 2 SBM-3] 127

1.1	PRÉSENTATION DU CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL (CUF) [S4-SBM3_10A]	127
1.2	LES PRODUITS ET SERVICES DISTRIBUÉS AU CUF [S4-SBM3_10 A]	128

2. PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LE CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL 129

2.1	INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES INTÉRESSÉES [ESRS 2 SBM-2]	129
2.2	IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS ET INTÉRACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [ESRS 2 SBM-3]	130

3. GESTION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX : POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES [DR 1] [DR 4] [DR 5]	134
3.1 RENFORCER L'ACCÈS À LA SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE POUR TOUS (I6) [DR 1] [DR 4] [DR 5]	135
3.2 DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES TOUJOURS PLUS INNOVANTS, DURABLES ET INCLUSIFS (O3) [DR 1] [DR 4] [DR 5]	140
3.3 RISQUES LIÉS À LA PROTECTION ET À LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE (R7) [DR 1] [DR 4] [DR 5]	145
3.4 PROTÉGER LES DONNÉES DES ADHÉRENTS : FUITE OU PERTE DE DONNÉES SENSIBLES (I5) / FAILLE DE CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES (R6) [DR 1] [DR 4] [DR 5]	151
4. PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL AU SUJET DES ENJEUX MATÉRIELS [DR 2] [DR 3]	154
5. PROCÉDURES DE RÉPARATION DES IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AU CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL DE FAIRE PART DE SES PRÉOCCUPATIONS [DR 3]	156
INFORMATIONS SUR LA CONDUITE DES AFFAIRES G1	
159	
1. RÔLE ET EXPERTISE DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [ESRS 2 GOV-1]	160
2. DESCRIPTION DES PROCESSUS PERMETTANT D'IDENTIFIER ET D'ÉVALUER LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS [ESRS 2 IRO-1]	161
2.1 IMPACT POSITIF : PROMOTION DU MODÈLE MUTUALISTE (I9)	161
2.2 IMPACT POSITIF : PROMOTION DES PRATIQUES D'AFFAIRES ÉTHIQUES (I7)	162
2.3 IMPACT POSITIF : DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES RESPONSABLES CHEZ NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS (I8)	162
2.4 RISQUE : CORRUPTION ET VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN (R8)	163
3. GESTION DES SUJETS MATÉRIELS EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES	163
3.1 PROMOUVOIR LE MODÈLE MUTUALISTE (I9) [DR 5]	163
3.2 PROMOTION DES PRATIQUES D'AFFAIRES ÉTHIQUES (I7) [DR 1][G1-1_7] [G1-1_9/AR 1]	166
3.3 DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES RESPONSABLES CHEZ NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS (I8) [DR 2] [DR 6]	169
3.4 CORRUPTION ET VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN (R8) [DR 1] [DR 3] [DR 4]	172
TABLES DE CORRESPONDANCE	
176	
1. TABLE DE CORRESPONDANCE LISTANT LES POINTS DE DONNÉES REQUIS PAR D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS DE L'UNION EUROPÉENNE	176
2. TABLE DE CORRESPONDANCE LISTANT LES EXIGENCES DE PUBLICATION MATÉRIELLES	179
ANNEXE	
181	
RAPPORT DE CERTIFICATION	
191	

ESRS 2

INFORMATIONS GÉNÉRALES

» 1. BASE DE PRÉPARATION

1.1 BASE GÉNÉRALE POUR LA PRÉPARATION DES ÉTATS DE DURABILITÉ [BP 1]

RÉFÉRENTIEL POUR LA PRÉPARATION DE L'ÉTAT DE DURABILITÉ CONSOLIDÉ [BP-1_3] [BP-1_5 a]

Harmonie Mutuelle réalise son rapport de durabilité en application de la réglementation européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), et en s'appuyant sur les normes européennes de reporting en matière de durabilité (European Sustainability Reporting Standards ou ESRS) établies par l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). Ces normes constituent un cadre complet pour la publication d'informations extra-financières, traitant des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Cet état de durabilité est inclus dans une section distincte et spécifique du rapport de gestion conformément à l'article précité. Il est soumis à la certification par notre commissaire aux comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité. Harmonie Mutuelle s'est attachée à appliquer les exigences normatives fixées par les ESRS, telles qu'applicables à la date d'établissement de l'état de durabilité, sur la base des informations disponibles dans les délais d'établissement de l'état de durabilité.

Pour structurer sa stratégie de durabilité, Harmonie Mutuelle mobilise également, de manière volontaire, plusieurs référentiels français et internationaux, parmi lesquels :

- » le BEGES (dispositif français de bilan des gaz à effet de serre),
- » les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure),
- » la méthode ACT Pas-à-Pas développée par l'ADEME.

Harmonie Mutuelle intègre en outre les exigences du cadre réglementaire Solvabilité 2, notamment celles relatives à la gestion des risques liés au changement climatique. Des éléments issus de l'analyse ORSA (Own Risk and Solvency Assessment), liés aux risques de durabilité, sont également repris dans le présent rapport.

Enfin, un tableau de concordance des data points avec d'autres exigences réglementaires (SFDR, Pilier 3, loi européenne sur le climat, loi Benchmark), conformément à la disposition ESRS 2 IRO-2, est présenté dans la table de correspondance n°1.

PÉRIODE COUVERTE

Ce rapport présente les données relatives à la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025. Il inclut également, lorsque pertinent, une comparaison avec les données du premier exercice, couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

PÉRIMÈTRE DE L'ÉTAT DE DURABILITÉ [BP-1_5 b i] [BP-1_5 b ii] [BP-1_5 c]

L'état de durabilité consolidé présente les informations en matière de durabilité au niveau d'Harmonie Mutuelle, et ce dans un souci de connectivité avec les états financiers. Toutefois, les normes environnementales s'appliquent à l'échelle de la chaîne de valeur de l'entité soumise au reporting. Ainsi, pour certains data points environnementaux – notamment ceux liés au bilan carbone – la notion de contrôle opérationnel et de chaîne de valeur est déterminante.

Dans ce contexte, bien que le périmètre de durabilité soit centré sur Harmonie Mutuelle, l'analyse est étendue aux filiales et participations contribuant à la chaîne de valeur, en distinguant les entités relevant d'un contrôle opérationnel de celles ne disposant pas de ce contrôle. La sélection porte sur les participations détenues à plus de 50%, dans lesquelles Harmonie Mutuelle dispose d'un contrôle exclusif et qui interviennent dans les processus cœur de métier de la mutuelle. Ainsi :

- **Harmonie Mutuelle Foncière et Lieux de Vie (HMFLV)**, qui porte la gestion du patrimoine immobilier d'Harmonie Mutuelle, est incluse dans le périmètre,
- **Le GIE Synergies Mutuelles**, qui administre et héberge un système d'information métier et des applications liées pour le compte de plusieurs mutuelles, contrôlé majoritairement par Harmonie Mutuelle est intégré,
- **MUTEX SA** qui conçoit, assure et gère des produits de prévoyance et d'épargne-retraite, contrôlé majoritairement en 2025, est intégré au reporting des émissions de GES pour l'exercice 2025 (sans données proforma pour 2024),
- Les SCI hors exploitation sont exclues, car soit en cours de cession soit elles ont une ventilation naturelle contrôlée peu significative.
- IPS SAS, HM VYV INNOVATION et la SAS BAUDOUIIN sont exclues en raison de leur caractère non significatif au regard de leur valeur nette comptable.

Par ailleurs, dans le cadre de son activité d'assureur, la mutuelle s'appuie opérationnellement sur d'autres structures parfaitement intégrées à ses processus. À ce titre, les entités suivantes sont également incluses dans le périmètre :

- **Union Harmonie Mutuelles** en charge du magazine Harmonie Santé et du tiers payant d'Harmonie Mutuelle,
- **GIE SIHM**, le groupement d'intérêt économique informatique du Groupe VYV,
- **OXANTIS**, responsable de l'ingénierie du tiers-payant complexe des réseaux de soin (outils, salariés), intégrée dans la chaîne de valeur et dans la norme S4 « Utilisateurs finaux »,
- **KALIXIA**, pour le réseau de soins, intégrée dans la chaîne de valeur et de la norme S4 « Utilisateurs finaux ».
- **GIE Optissima Prev**, qui centralise la gestion des prestations prévoyance individuelles et collectives, intégré dans les sections ESRS E1 et S1 à compter de l'exercice 2025 (sans reporting proforma pour 2024).

Concernant les actifs de rendement, ils sont exclus du champ d'analyse.

En complément, conformément aux possibilités offertes par les normes ESRS, l'entreprise peut publier des informations spécifiques lorsque celles-ci permettent de mieux comprendre ses impacts, risques et opportunités en matière de durabilité.

Considérant ces données sociales comme essentielles au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) et afin d'assurer la cohérence avec les états financiers, Harmonie Mutuelle présente ses données sociales de manière distincte, tout en intégrant les informations spécifiques des entités incluses dans le périmètre retenu.

Harmonie Mutuelle n'a pas fait usage de l'option qui lui permet d'omettre une information particulière relative à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou à des résultats d'innovation. **[BP-1_05]**

Harmonie Mutuelle n'a pas fait usage d'exemptions de divulgation relatives à des développements imminents ou des négociations en cours. **[BP-1_06]**

1.2 PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES [BP 2]

HORIZONS TEMPORELS

Conformément à l'ESRS 1.6 (§73 – 81) sur les horizons temporels mis en place, la période de reporting utilisée correspond à celle des états financiers d'Harmonie Mutuelle. La **périodicité des états financiers étant de 12 mois et le processus ORSA Harmonie Mutuelle étant sur 5 ans**, les horizons temporels utilisés sont définis comme suit :

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

Une précision est apportée dans le rapport lorsque les horizons temporels s'écartent de ces principes directeurs généraux, dans le cas des cibles de réduction de GES par exemple.

ESTIMATION CONCERNANT LA CHAÎNE DE VALEUR [BP_2_03]

La déclaration couvre **les activités d'assurance, d'investissement, et les opérations liées au fonctionnement interne de l'entreprise**. L'intégration des données de durabilité relatives à la chaîne de valeur, en amont comme en aval, porte principalement sur les données carbone utilisées pour l'évaluation des intrants et des infrastructures de stockage informatique. Des informations complémentaires sur des fournisseurs ou partenaires liés aux activités d'assurance sont également présentées dans le cadre de la norme S4. Les données partenaires présentées sont issues du dialogue continu avec ces derniers.

SOURCES D'INCERTITUDES ASSOCIÉES AUX ESTIMATIONS ET AUX RÉSULTATS [BP_2_04] [BP_2_05] [BP_2_06] [BP-2-13/14/15]

Les informations présentées dans l'état de durabilité, en application des dispositions du code de commerce et des normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de ses articles 29 ter ou 29 quater de la Directive 2013/34/UE et de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ont été établies dans un contexte :

- de premières années d'application de la directive CSRD, telle que transposée en droit français, et des normes ESRS ;
- caractérisé par des incertitudes d'interprétation des textes, qui nécessitent le recours à des jugements pour définir et appliquer les critères qui permettent d'obtenir des informations pertinentes pour l'établissement des informations en matière de durabilité, ainsi que des incertitudes sur l'applicabilité de certains points de données et leur pertinence pour rendre compte de la maîtrise couvrant les risques, impacts et opportunités par Harmonie Mutuelle (cf. partie « Estimations et incertitudes ») ;
- d'évolution de sa compréhension des exigences des normes ESRS lorsque des recommandations, des positions ou interprétations de place supplémentaires seront disponibles concernant leur mise en oeuvre. C'est le cas pour le calcul des émissions de CO₂ associées aux actifs non cotés ou aux actifs souverains (cf. les incertitudes développées dans l'annexe 1 « Méthodologie par postes du bilan carbone d'Harmonie Mutuelle et des entités du périmètre de durabilité – 2025 ») ;
- de recours à des estimations fondées sur l'expérience passée ainsi que divers autres facteurs jugés raisonnables. Certaines bases de données (facteurs d'émission, statistiques de consommation d'énergie par usage du résidentiel) ont fait l'objet de mises à jour depuis leurs utilisations et n'ont pu être considérées dans le calendrier imparté. Aussi, certaines données peuvent être estimées au 31 décembre 2024 (cf. les incertitudes développées dans l'annexe 1 « Méthodologie par postes du bilan carbone d'Harmonie Mutuelle et des entités du périmètre de durabilité – 2025 ») ;
- de l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité, la définition des seuils de matérialité ou pour approfondir l'analyse des impacts, risques et opportunités sur la chaîne de valeur. Par ailleurs, les normes environnementales (hors E1) ont été reconnues comme non matérielles du point de vue des investissements pour ce premier exercice (cf. partie « Exclusion des normes E2 à E5, et S2 »). Cette position pourra être amenée à évoluer du fait de l'utilisation de certaines méthodologies comportant des limitations.
- d'omissions de certaines informations qu'Harmonie Mutuelle n'a pas été en mesure de collecter lors de cette deuxième année d'application, notamment concernant les ressources allouées aux plans d'actions (CAPEX/OPEX).

Dans ce contexte, basé sur les pratiques et recommandations de place ainsi qu'une meilleure connaissance de ces nouvelles dispositions réglementaires et normatives, Harmonie Mutuelle pourra être amenée à revoir certaines pratiques de reporting et de communication dans les prochaines versions de son Etat de durabilité au cours des exercices à venir.

Harmonie Mutuelle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de reporting et de communication.

Il n'est pas possible de déterminer un niveau d'incertitude unique couvrant l'ensemble des données estimées à partir de sources indirectes. Pour les données environnementales, les incertitudes associées au bilan carbone 2025 sont détaillées dans le tableau annexe 1 « Méthodologies par postes du bilan carbone d'Harmonie Mutuelle et des autres entités du périmètre de rapport de durabilité ».

S'agissant du plan de transition d'Harmonie Mutuelle pour l'atténuation du changement climatique, celui-ci vise à éclairer les efforts d'atténuation passés, actuels et futurs, afin de garantir la compatibilité de la stratégie et du modèle économique avec une trajectoire de transition vers une économie durable. Il convient toutefois de noter qu'à ce jour, il n'existe pas de consensus sur des cibles ou trajectoires de réduction des émissions de gaz à effet de serre déclinées au niveau d'une entreprise. Les objectifs climatiques étant définis au niveau des États, aucune méthode consolidée ne permet aujourd'hui d'assurer la compatibilité d'une stratégie d'entreprise avec un scénario limitant le réchauffement de la planète à 1,5°C conformément à l'accord de Paris (voir section Informations environnementales).

Afin de réduire l'incertitude liée au calcul des émissions de GES dans le périmètre opérationnel, Harmonie Mutuelle privilégie, lorsque cela est possible, la collecte de données d'activité réelles ainsi que l'usage de ratios physiques plutôt que monétaires, en fonction de leur disponibilité.

Les métriques publiées dans l'état de durabilité peuvent être accompagnées d'explications, en particulier sur la nature ou les limitations afférentes aux données ou aux estimations (proxies) utilisées. Ces précisions figurent directement dans la description des indicateurs concernés. Dans ce cadre, Harmonie Mutuelle applique les méthodes et pratiques les plus avancées à date, tout en souscrivant dans une logique d'amélioration continue, rendue possible par la mise à disposition progressive de données normalisées et de meilleure qualité par ses partenaires externes et fournisseurs de données d'Harmonie Mutuelle et du Groupe VYV.

Pour les informations sociales et de gouvernance, Harmonie Mutuelle s'appuie sur des données d'activité réelle et ne recourt pas à des estimations.

Aucune erreur significative relative aux périodes antérieures n'a été identifiée dans la présente déclaration de durabilité donc les DPs BP-2-13/14/15 ne sont pas applicables.

MÉTHODE DE COLLECTE, DE CONTRÔLE, DE COMPARABILITÉ ET DE CONSOLIDATION DES DONNÉES

Le présent rapport de durabilité, couvrant l'exercice 2025, constitue le deuxième rapport établi en conformité avec la directive CSRD. Les données présentées intègrent désormais, lorsque cela est pertinent, des éléments comparatifs avec l'exercice 2024, première année de reporting selon cette directive. À noter que les données 2024 ne comportent pas de proforma pour le bilan carbone intégrant Mutex, ni pour les sections ESRS S1 et E1 intégrant les données du GIE Optissima Prev. Les investissements comptabilisés dans le bilan carbone concernent les actifs cotés détenus en direct (actions et obligations d'émetteurs privés et publics détenus en direct). Ce périmètre ne comprend pas les fonds de fonds.

Les définitions, méthodologies de calcul et indicateurs utilisés restent inchangés par rapport à l'exercice précédent, garantissant ainsi la continuité et la comparabilité des informations publiées.

Pour la préparation de ce rapport, les informations ont été collectées auprès des directions opérationnelles d'Harmonie Mutuelle et, pour les données communes, en coordination avec le Groupe VYV. La collecte s'est appuyée sur des outils internes dédiés.

Bien que les contributeurs soient désormais familiarisés avec la réglementation CSRD et ses exigences, un rappel des principes clés a été réalisé afin d'assurer une compréhension homogène et d'actualiser les pratiques. Des ateliers internes ont également permis de renforcer l'appropriation du dispositif et d'améliorer la qualité des données transmises. La démarche mobilise un réseau de contributeurs experts métiers. L'affectation des contributeurs clés par information de durabilité est coordonnée par un correspondant unique, pilote du projet CSRD, qui assure la consolidation globale ainsi qu'un contrôle de cohérence sur l'ensemble des données, en lien avec les pilotes des fonctions du Groupe VYV.

Enfin, les informations sont validées par les directions métiers contributrices, puis approuvées par le conseil d'administration avant la publication.

RESSOURCES FINANCIÈRES ALLOUÉES AUX DIFFÉRENTS PLANS D' ACTIONS

Le présent rapport ne détaille pas l'ensemble des ressources financières mobilisées pour les différents plans d'action présentés. Pour l'exercice 2025, certaines données **CAPEX et OPEX relatives à l'ESRS E1** sont d'ores et déjà disponibles, mais elles constituent encore une première version. Elles nécessitent une consolidation et une harmonisation dans le cadre d'une méthodologie plus précise.

L'objectif est de pouvoir publier, dans les futurs rapports de durabilité, des informations financières **fiables, alignées et cohérentes** avec les exigences réglementaires. À ce stade, Harmonie Mutuelle ne dispose pas encore de données quantitatives suffisamment traçables et harmonisées concernant l'évaluation des CAPEX et OPEX. Un chantier est actuellement en cours au niveau du **Groupe VYV** afin de recenser et d'évaluer les actions clés contribuant de manière significative à la gestion des impacts, risques et opportunités matériels de l'entreprise. Ce travail repose notamment sur les contributions et les analyses menées au sein des différentes entités du Groupe.

Aucune circonstance particulière n'a été relevée. Le présent rapport de durabilité fait l'objet d'un audit conformément aux exigences réglementaires, avec un niveau d'assurance limité.

» 2. PRÉSENTATION D'HARMONIE MUTUELLE

2.1 VISION, STRATÉGIE ET MISSION D'HARMONIE MUTUELLE [SBM 1]

[SBM-1_40 e] [SBM-1_40 f] [SBM-1_40 g]

Le 6 juillet 2021, les élus d'Harmonie Mutuelle ont entériné la démarche engagée un an auparavant en faisant de la mutuelle une entreprise mutualiste à mission. Cette décision marque une étape structurante dans son histoire et inscrit durablement son action dans une trajectoire d'impact social, sociétal et environnemental.

La raison d'être adoptée à cette occasion, « Agir sur les facteurs sociaux, environnementaux et économiques qui améliorent la santé des personnes autant que celle de la société en mobilisant la force des collectifs », incarne la mission de la mutuelle pour les trente prochaines années. Elle exprime l'ambition d'Harmonie Mutuelle d'aborder la santé de manière globale, en considérant que la santé des personnes est indissociable de la santé de la société, et que les actions individuelles ne suffisent pas.

Cette vision, résolument tournée vers les grands enjeux contemporains, repose sur un constat central : préserver et améliorer la santé nécessite d'agir simultanément sur l'environnement (physique et biologique), les habitudes et conditions de vie, les dynamiques économiques et les solidarités collectives.

Pour traduire cette ambition en actions opérationnelles, Harmonie Mutuelle a structuré sa stratégie autour :

- » **de quatre objectifs stratégiques**, donnant une direction claire à son modèle mutualiste à mission ;
- » **de huit engagements**, qui constituent des leviers concrets pour répondre aux défis sociaux, environnementaux et économiques actuels et futurs.

Ces objectifs et engagements guident l'ensemble des actions de la mutuelle et assurent la cohérence de sa stratégie au bénéfice de ses adhérents, des entreprises clientes, des collaborateurs et de l'ensemble de ses parties prenantes.

« Agir sur les facteurs sociaux, environnementaux, et économiques qui améliorent la santé des personnes autant que celle de la société en mobilisant la force des collectifs. »

OBJECTIF 01

Construire collectivement des solutions d'assurance, de services et d'accompagnement ayant un impact positif sur la santé des personnes et de la société.

OBJECTIF 02

Améliorer avec les entreprises et les salariés les conditions de travail et de vie, et soutenir les actions de préservation de leur santé et de l'environnement.

OBJECTIF 03

Favoriser l'entraide, le développement de liens sociaux et de réseaux de solidarité au cœur des territoires.

OBJECTIF 04

Faire vivre l'engagement mutualiste et notre modèle d'entreprise à impacts positifs.

ENGAGEMENTS

Intégrer au cœur de la conception de nos nouveaux produits et services des dispositifs de concertation avec nos clients, nos adhérents et des représentants de la société.

Mesurer l'impact positif de nos offres et services sur les déterminants de santé.

Déployer des dispositifs de préservation de la santé des salariés (en interne et pour nos clients).

Mettre en œuvre, pour les entreprises, les dispositifs incitatifs et facilitants, afin qu'elles agissent en faveur de l'environnement (interne et pour nos clients).

Travailler avec les personnes et des acteurs engagés au niveau territorial et à l'échelle nationale pour réduire l'impact des vulnérabilités.

Intégrer des mécanismes de solidarité.

Permettre à chaque délégué, salarié de contribuer au projet entrepreneurial et sociétal d'Harmonie Mutuelle.

Évaluer nos impacts pour améliorer notre modèle.

Dans le cadre de ces objectifs, Harmonie Mutuelle a déployé son plan stratégique « **Impact(s)26** », structuré autour de **trois ambitions majeures** : *Performante, Responsable et Humaine*. Ce plan constitue la feuille de route opérationnelle permettant de décliner la raison d'être en actions concrètes et mesurables.

► PERFORMANTE :

Harmonie Mutuelle s'engage à **redistribuer chaque année au moins 80 % des cotisations santé sous forme de prestations**, en offrant des services de santé et en orientant ses placements vers l'économie réelle. Cette ambition repose sur la diversification de ses offres et un renforcement de sa démarche de prévention. L'impact de ces actions est mesuré à travers des indicateurs de performance sociale, notamment :

- la satisfaction des adhérents et entreprises clientes,
- le niveau d'innovation des produits et services,
- la pertinence des offres au regard des besoins évolutifs du marché.

► RESPONSABLE :

Alignée sur l'objectif de réduction de **48,2 % des émissions de GES d'ici 2030** (base 2019), la mutuelle déploie une stratégie climatique structurée autour de trois leviers :

- la réduction de l'empreinte carbone de ses investissements, via un alignement du portefeuille avec les objectifs de l'Accord de Paris ;
- la politique d'achats responsables, fondée sur un dialogue renforcé avec les fournisseurs ;
- la conception de produits et services éco-incitatifs pour encourager des comportements plus durables chez les adhérents et entreprises clientes.

Le suivi de cette ambition repose notamment sur les résultats du bilan d'émissions de GES et d'indicateurs.

➤ HUMAINE :

Harmonie Mutuelle place l'humain au cœur de son modèle, en favorisant la **responsabilité et l'autonomie** des élus et des salariés. Cela inclut un **partage de valeur équitable**, soutenant l'évolution des modes de travail tout en garantissant un **environnement de travail inclusif et épanouissant**. L'impact social de cette approche se mesure notamment par la performance en matière de qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs.

Ces ambitions sont soutenues par un ensemble d'indicateurs de performance dédiés, réunis au sein du **tableau de bord de la mission**, qui permet de suivre la contribution de chaque action aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux identifiés comme prioritaires.

En intégrant la durabilité au cœur de sa stratégie globale, Harmonie Mutuelle démontre sa volonté d'allier performance économique, impact social positif et responsabilité environnementale, condition essentielle de sa pérennité.

LE MOUVEMENT ÉCO-SANTÉ

Au-delà de ses orientations stratégiques, et notamment de son plan « Impact(s)26 » mené jusqu'en 2026, **Harmonie Mutuelle a lancé en 2024 le mouvement Éco-santé**. Ce mouvement traduit concrètement la volonté d'intégrer sa raison d'être au cœur de son activité et de ses métiers : contribuer à une protection sociale plus accessible, plus durable et réellement soutenable.

L'éco-santé part d'un constat lucide. La progression continue des dépenses de santé est le symptôme d'un système de soins toujours plus sollicité, alors même que plusieurs indicateurs montrent que, depuis quelques années, l'état de santé de la population ne s'améliore plus, voire se dégrade. Notre système de protection sociale, aujourd'hui sous forte tension, doit relever quatre défis majeurs :

- le vieillissement en mauvaise santé de la population ;
- la croissance hors de contrôle des maladies chroniques ;
- l'accès aux progrès scientifiques, médicaux et technologiques ;
- la dégradation des conditions écologiques de vie (climat, pollution chimique).

À cela s'ajoute un déficit croissant de l'Assurance Maladie, estimé à 16 milliards d'euros en 2025. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en matière d'espérance de vie en bonne santé.

Face à ces constats, l'éco-santé propose un changement de paradigme : mobiliser les ressources autrement pour garantir la pérennité de notre protection sociale. Elle vise à démontrer qu'un assureur santé et prévoyance peut agir concrètement pour transformer le système, et pas seulement le financer.

Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Agir plus tôt, c'est éviter les maladies évitables en adoptant des habitudes de vie, de travail favorables à une meilleure santé.

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 70% des Français se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes :

- Organisation de dépistages sur le lieu de travail.
- Encouragement à la pratique sportive (lors du Harmonie Mutuelle Semi-marathon de Paris, 10% des participants étaient inscrits via leur entreprise, preuve que santé et dynamique collective peuvent aller de pair).

Agir plus vite, c'est mieux dépister, mieux diagnostiquer et faciliter l'accès aux soins les plus adaptés dans les meilleurs délais. Grâce au réseau de 1 800 établissements de VYV3 et au partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle oriente ses adhérents vers des solutions de prise en charge plus proches, plus rapides et économiquement maîtrisées.

Agir autrement, enfin, c'est promouvoir une santé qui prend soin de nos ressources humaines, écologiques et économiques.

Cela implique de mieux comprendre le coût réel de la santé et de donner à chacun les moyens de le maîtriser, notamment par la sensibilisation aux bonnes pratiques et à une consommation de soins ajustée aux besoins réels.

Dans cette perspective, la création d'un référentiel pour les interventions non médicamenteuses (INM) s'inscrit pleinement dans cette logique : proposer des alternatives complémentaires aux approches traditionnelles, à la fois innovantes, durables et scientifiquement validées. L'enjeu est d'accompagner patients et professionnels de santé vers des pratiques plus éclairées, tout en contribuant à la maîtrise des dépenses de santé.

Agir autrement, c'est également contribuer à alléger le poids économique de la santé grâce à des dispositifs concrets comme le conventionnement via le réseau Kalixia ou le dividende éco-santé.

Enfin, cette approche encourage une utilisation plus responsable des soins en intégrant pleinement la dimension environnementale. Elle se traduit par des actions opérationnelles telles que le réemploi de dispositifs médicaux, notamment à travers l'opération Harmonie Mutuelle Friday (cf norme E1), qui repose sur une campagne de collecte et de reconditionnement de montures et d'attelles proposés aux adhérents et aux entreprises clientes ou non d'Harmonie Mutuelle.

Pour impulser ce mouvement, Harmonie Mutuelle a offert à ses **5 500 salariés** l'opportunité de s'informer et d'agir pour leur santé lors d'une journée dédiée, le 4 novembre 2025. Les salariés ont choisi de nommer cet événement le « **Health Day** ». Il leur a permis de **prendre soin de leur santé** à travers des activités collectives et individuelles, telles que des **réflexions en équipe sur l'amélioration de la santé au travail**, ainsi que la participation, sur nos sites et dans les agences avec les élus et les adhérents, à des **dépistages** et à **divers ateliers d'information et d'actions sur la santé**. Une enquête interne menée confirme l'impact durable de cette mobilisation : une très large majorité des participants déclare le fait d'avoir mis en place de nouvelles pratiques bénéfiques pour leur santé et celle des autres depuis le Health Day. Cette dynamique positive illustre la capacité de l'entreprise à engager collectivement ses salariés autour d'enjeux de santé globale et de qualité de vie au travail.

De manière plus globale, en lançant ce mouvement, notre objectif est d'agir plus tôt, plus vite et autrement sur la santé de nos adhérents. Par cet ensemble d'actions concrètes pour développer la prévention, favoriser le juste recours aux soins et préserver l'environnement, nous visons à enclencher une dynamique, qui devra s'amplifier au fil des mois, et dont nous attendons bien entendu un bénéfice pour notre communauté d'adhérents, y compris par une maîtrise de l'augmentation de nos dépenses de santé, donc de nos cotisations.

UNE STRATÉGIE À IMPACT ÉVALUÉE ET SUIVIE

En tant qu'entreprise mutualiste à mission, Harmonie Mutuelle évalue régulièrement sa contribution sociale, sociétale et environnementale au moyen de **l'Impact Score**, un outil structurant d'évaluation de l'impact global des organisations. En 2025 sur le reporting des données 2024, Harmonie Mutuelle a diffusé publiquement ses résultats et obtient un score global de **86,71/100**, positionnant la mutuelle parmi les acteurs les plus avancés du référentiel, au regard d'une note moyenne globale de **54/100** et nettement supérieur à celle du secteur Banque, Assurance et Finance, fixée à **55/100**.

Ce résultat reflète une performance élevée sur l'ensemble des piliers évalués. Sur le **pilier social**, Harmonie Mutuelle se distingue notamment par la mise en œuvre d'une tarification inclusive sur plus de la moitié de ses produits et services, par un **indice d'égalité professionnelle femmes-hommes de 96/100** (contre une moyenne nationale de 88,5), par une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (**7,26% de l'effectif en 2024**, au-delà du seuil réglementaire), ainsi que par une proportion d'alternants supérieure à la moyenne nationale.

Sur le **pilier environnemental**, la mutuelle est reconnue pour la régularité et la complétude de ses mesures d'empreinte carbone, la réduction effective de ses émissions de gaz à effet de serre et l'intégration de critères environnementaux dans sa politique d'investissements.

Le **pilier gouvernance et partage du pouvoir** met en évidence la diversité des parties prenantes représentées au sein du conseil d'administration et l'intégration croissante des enjeux sociaux et environnementaux dans les processus de décision, ainsi que les actions menées en matière de formation aux enjeux ESG et de qualité de vie au travail.

En matière de **partage de la valeur**, Harmonie Mutuelle se situe dans la moyenne haute du référentiel, notamment grâce à la couverture intégrale de son effectif par des dispositifs d'épargne salariale labellisés, à des écarts de rémunération contenus et au recours à des placements financiers responsables.

Enfin, le pilier relatif à la **stratégie à impact** constitue un domaine d'excellence, avec une note maximale de 100/100, assortie d'un bonus de 4 points. Cette performance repose sur des éléments structurants, parmi lesquels le statut d'entreprise à mission, l'élaboration et l'exploitation d'une matrice de double matérialité dans le cadre de la CSRD, la contribution explicite aux objectifs de développement durable, la mise en œuvre de démarches de recherche et de mesure d'impact. L'Impact Score constitue ainsi un outil de pilotage et d'amélioration continue, en cohérence avec la stratégie de durabilité d'Harmonie Mutuelle et les exigences de la CSRD.

2.2 STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR [SBM 1]

LE MODÈLE D'AFFAIRES [SBM-1_40]

Le modèle d'affaires d'Harmonie Mutuelle repose sur une approche intégrée et innovante visant à garantir l'accès aux soins de santé pour tous et ce tout au long de la vie et favoriser l'adoption de modes de vie favorables à une meilleure santé.

ACTIVITÉS CLÉS

Pour répondre aux différents besoins de ses adhérents, Harmonie Mutuelle, mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité fondatrice du Groupe VYV, propose des produits d'assurance santé, de garantie emprunteur, de prévoyance, d'épargne-retraite, ainsi que des services d'assistance, d'action sociale et de prévention.

Ces offres sont adaptées aux différents segments de marché et répondent à des exigences d'équilibre entre cotisations perçues et cotisations versées, en cohérence avec le code de la Mutualité et les obligations prudentielles.

Harmonie Mutuelle participe au financement et au développement de l'offre de soin au travers de l'action de l'UMG (Union Mutualiste de Groupe) Groupe VYV.

OFFRE / PROPOSITION DE VALEUR

Entreprise mutualiste à mission depuis 2021, Harmonie Mutuelle a pour raison d'être : « Agir sur les facteurs sociaux, environnementaux, et économiques qui améliorent la santé des personnes autant que celle de la société en mobilisant la force des collectifs.

Harmonie Mutuelle développe des solutions globales qui vont au-delà du remboursement des soins médicaux. Elle propose des solutions personnalisées pour les entreprises, indépendants et salariés, dans une approche étendue de la protection sociale, de la prévention et de l'action sociale, en cohérence avec ses engagements en faveur de la solidarité et l'accès aux soins.

Elle œuvre pour créer un environnement permettant d'apporter des réponses collectives et durables aux défis de santé d'aujourd'hui : agir plus tôt, plus vite et autrement sur la santé de ses adhérents.

RELATION CLIENT

L'accompagnement personnalisé et le devoir de conseil sont au cœur de la responsabilité d'Harmonie Mutuelle en matière de conduite des affaires, au service du parcours de l'adhérent.

Prise en compte des intérêts :

- En tant que société de personnes, Harmonie Mutuelle repose sur un fonctionnement démocratique selon le principe « un adhérent = une voix ». Les élus, acteur de la vie mutualiste, portent la voix des adhérents à l'occasion des grandes décisions de la mutuelle et agissent pour la santé et la solidarité dans les territoires et/ou à l'échelle nationale.
- Des consultations avec des adhérents sont organisées afin de faire évoluer les offres ou en développer de nouvelles. (Observatoire des adhérents, communautés d'adhérents, études, baromètres ou enquêtes).

Canaux relationnels – La relation avec les adhérents est assurée par ces différents canaux :

- Le réseau de conseillers au sein des agences réparties sur le territoire, ou à l'occasion de rendez-vous in situ pour les entreprises ;
- Les centres de relation et de conseils basés en France ;
- Le service de relations adhérents réalise en niveau 2, un acte de gestion immédiat si la demande relève d'un degré d'urgence (relance ou hors délai) ;
- Le service relations entreprises pour un accompagnement personnalisé des entreprises ;
- Le service relations professionnels de santé (SPRS) dédié aux conventionnements et aux règlements des prestations ;
- Les échanges par courrier ;
- L'espace adhérents sur le site internet et l'application mobile ;
- Des extranets pouvant être déployés chez certaines entreprises clientes ;
- Des communications régulières via email ou via l'application permettent de faire des rappels ou de transmettre des conseils santé ;
- Le média Harmonie Santé, magazine trimestriel des adhérents d'Harmonie Mutuelle.

CANAU DE DISTRIBUTION

La distribution des produits et services d'Harmonie Mutuelle se fait via différents canaux :

- Agences physiques : réseau d'agences pour un accompagnement de proximité ;
- Canal digital : site web pour souscrire et gérer les contrats et application mobile ;
- Relations entreprises et partenaires : offre dédiée aux employeurs et institutions ;
- Centres d'appels : assistance et conseil personnalisés via des conseillers ;
- Réseaux de courtiers et intermédiaires : partenariats stratégiques pour une distribution plus large.

STRUCTURE DES FRAIS

Explication de la structure de nos frais variables / fixes :

- Frais de règlement des sinistres : frais des services de règlement ou exposés à leur profit, commissions versées pour la gestion des sinistres, frais de contentieux liés aux sinistres.
- Frais d'acquisition : commissions d'acquisition, frais des réseaux commerciaux et des services chargés de l'établissement des contrats, dépenses liées à la publicité et au marketing, ou engagées à leur profit.
- Frais d'administration : commissions d'apérition, de gestion et d'encaissement, frais des services en charge du terme, de la surveillance du portefeuille, de la réassurance acceptée et cédée, ou exposés à leur profit, frais de contentieux liés aux primes.
- Charges des placements : frais des services de gestion des placements, y compris honoraires, commissions et courtages versés.
- Autres charges techniques : charges ne pouvant être affectées directement ou via une clé de répartition aux catégories précédentes, notamment les frais de direction générale.

SOURCES DE REVENUS

Harmonie Mutuelle, mutuelle régie par le Code de la Mutualité, est une organisation à but non lucratif.

La principale source de revenus d'Harmonie Mutuelle est issue des cotisations de ses membres.

L'assurance complémentaire santé représente près de 96,5 % des cotisations acquises brutes en 2025 (98% des cotisations acquises brutes en 2024).

Le chiffre d'affaires d'Harmonie Mutuelle est de 3 219 618 k€ au 31/12/25 (3 193 978 k€ au 31/12/24). [SBM-1_40 b]

Par ailleurs, Harmonie Mutuelle a perçu 114 256 k€ d'indemnités au titre de ses activités de gestion et de distribution (109 141 k€ en 2024).

ÉVALUATION DES PRODUITS ET MARCHÉS SIGNIFICATIFS AU REGARD DES OBJECTIFS DE DURABILITÉ [SBM-1_40]

L'évaluation des produits et services actuels d'Harmonie Mutuelle, ainsi que des marchés et groupes de clients significatifs, a été réalisée en considérant leur contribution aux principaux enjeux de durabilité identifiés dans notre stratégie.

PRODUIT / SERVICE SIGNIFICATIF	MARCHÉS / CLIENTS SIGNIFICATIFS	ENJEUX DE DURABILITÉ ASSOCIÉS	CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS
Mutuelles santé et prévoyance	Particuliers (5 millions d'adhérents), entreprises (100 000 clients), indépendants et freelances (165 000)	Santé et bien-être, inclusion sociale	Faciliter l'accès aux soins pour tous, suivi préventif, soutien aux populations vulnérables
Services d'accompagnement psychosocial et assistance	Particuliers, entreprises, secteurs sociaux	Santé mentale, inclusion sociale	Assistance en cas de besoin, accompagnement personnalisé pour maintenir la santé et le bien-être
Produits d'épargne-retraite et prévoyance (Mutex SA, Optissima Prev)	Particuliers, entreprises	Sécurité financière, bien-être à long terme	Offrir des solutions de prévoyance et d'épargne sécurisées, soutenir la résilience financière des adhérents
Services numériques et outils de gestion (GIE SIHM, Synergie Mutuelles, prestataires IT)	Tous segments clients	Réduction de l'empreinte carbone, accessibilité, efficacité	Digitalisation des services, réduction du papier, optimisation des process, amélioration de l'accès aux services
La fondation d'entreprise Harmonie Mutuelle	Population générale, chercheurs, associations	Santé et bien-être, prévention, innovation sociale	Financement de projets innovants pour encourager l'activité physique, réduire la sédentarité et améliorer la santé collective
Réseau Kalixia et partenariats professionnels santé	Adhérents, professionnels de santé	Qualité des soins, prévention	Accès à des soins de qualité à tarifs négociés, promotion de la prévention et de la santé durable
Solutions IARD, assurance vie et protection	Particuliers, entreprises	Protection sociale et financière	Couverture complémentaire adaptée, sécurité des adhérents, protection contre les risques financiers

LES PARTIES PRENANTES DE LA CHAÎNE DE VALEUR

[SBM-1_40] [SBM-1_40 a i] [SBM-1_40 a ii] [SBM-1_42] [SBM-1_42 b] [SBM-1_42 c]

Harmonie Mutuelle reconnaît que sa capacité d'engagement et de réussite à long terme est liée aux intérêts et aux points de vue des principaux groupes de parties prenantes à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. Cela inclut les relations commerciales directes et les interactions indirectes par le biais d'intermédiaires et d'autres parties prenantes.

CHAÎNE DE VALEUR EN AMONT :

TYPE DE PARTIE PRENANTE	DESCRIPTION
Partenaires assurantiels, de services et commerciaux	<p>Noveocare est un délégataire de gestion, spécialisé dans les frais médicaux et la prévoyance, dont Harmonie Mutuelle est actionnaire principal.</p> <p>Finance Conseil société de courtage en prêts immobiliers, ayant des compétences sur les marchés des particuliers, des professionnels et des entreprises.</p> <p>VYV Protection Avenir propose des solutions d'assurance vie distribuée par Harmonie Mutuelle.</p> <p>VYV Conseil propose une gamme d'offres IARD distribuée par Harmonie Mutuelle.</p> <p>SASU IPS propose des offres de prévention distribuée par Harmonie Mutuelle.</p> <p>RMA est l'assistant mutualiste d'Harmonie Mutuelle et délivre des prestations d'assistance aux personnes et d'accompagnement psycho sociale, en inclusion des garanties santé.</p> <p>Les courtiers et partenaires commerciaux jouent également un rôle notable dans le processus de distribution à travers leur rôle d'apporteur d'affaires.</p> <p>Réassureurs et co-assureurs, afin de partager le risque assurantiel.</p>
Autres	<p>Prestataires IT qui apportent conseils et solutions techniques pour le développement et la gestion de nos outils et services numériques, sécurisés et efficaces.</p>

ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE :

TYPE DE PARTIE PRENANTE	DESCRIPTION
Ressources humaines	<p>Les salariés (4 382 pour Harmonie Mutuelle, 5 545 pour Harmonie Mutuelle et les entités du périmètre de durabilité 2025) jouent un rôle primordial au sein d'Harmonie Mutuelle, depuis la conception jusqu'à la distribution, la gestion des offres et services et la relation avec les adhérents. La recherche de nouveaux talents, ou candidats, est également cruciale pour assurer le renouvellement des compétences au sein de la mutuelle et soutenir son développement.</p> <p>Le réseau d'élus d'Harmonie Mutuelle porte la voix de nos adhérents et agit au quotidien en faveur de la santé et de la solidarité au plus près des territoires. En 2025, la mutuelle compte 1 587 élus, dont 588 nouveaux, avec 304 délégués siégeant à l'Assemblée générale et 1 277 délégués engagés sur les territoires.</p>
Ressources foncières	<p>Harmonie Mutuelle Foncière et Lieux de Vie est en charge de l'exploitation et de l'optimisation du parc immobilier (centre administratif et agences) en cohérence avec les nouvelles formes de travail.</p>
Prestations prévoyance et épargne-retraite	<p>MUTEX SA conçoit, assure et gère des produits de prévoyance et d'épargne-retraite, contrôlé majoritairement en 2025 par Harmonie Mutuelle.</p> <p>Le GIE Optissima Prev est gestionnaire des prestations individuelles et collectives en Prévoyance de Mutex SA et distribuées par Harmonie Mutuelle.</p>
Ressources numériques	<p>Les GIE SIHM et Synergie Mutuelle, en coordination avec les prestataires IT, jouent un rôle clé en fournissant les outils numériques au service d'une gestion et d'une relation efficace et sécurisée.</p>
La fondation d'entreprise Harmonie Mutuelle	<p>La fondation d'entreprise Harmonie Mutuelle agit pour favoriser le développement de l'action individuelle et collective contribuant à un meilleur état de santé, en participant au financement de recherches scientifiques et d'expérimentations. En 2025, la fondation a lancé un appel à projet destiné à financer des initiatives innovantes visant à encourager le mouvement et à réduire la sédentarité (402 dossiers reçus pour 16 dossiers retenus en 2025).</p>

CHAÎNE DE VALEUR EN AVAL :

TYPE DE PARTIE PRENANTE	DESCRIPTION
Clients, adhérents	<p>Harmonie Mutuelle opère auprès de ces différents segments de marchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les particuliers : 5 millions d'adhérents (particuliers : individu et famille) (5 millions d'adhérents en 2024); • Les entreprises : 100 000 entreprises clientes (employés des entreprises des PME et grandes entreprises) (88 700 entreprises clientes en 2024); • Les entrepreneurs : 165 000 indépendants et freelance (140 000 en 2024); • Les Entreprises et structures de l'économie sociale et solidaire ou associations (1 millions de personnes protégées, plus de 30 000 structures d'établissements couverts en 2025/2024) • Les secteurs publics.
Professionnels de santé	<p>Pour mener à bien son activité, Harmonie Mutuelle assure une collaboration étroite avec les professionnels de santé, en coordination avec les services publics.</p> <p>Le réseau Kalixia permet aux adhérents d'avoir accès à des prestations de qualité à tarifs négociés auprès des professionnels de santé partenaires. Au niveau du Groupe VYV, l'ensemble des adhérents des mutuelles bénéficient du tiers-payant optique (Kalixia et hors Kalixia), audio (Kalixia et hors Kalixia), dentaire (Kalixia), géré par Oxantis SA.</p>
Partenaires assurantiers, de services et commerciaux	<p>L'Assurance Maladie assure la couverture santé obligatoire, tandis qu'Harmonie Mutuelle complète cette protection en proposant une couverture complémentaire adaptée aux besoins de ses adhérents.</p> <p>Les gestionnaire d'actifs accompagnent Harmonie Mutuelle dans la prise en compte des enjeux de durabilité dans son portefeuille d'investissement.</p> <p>En parallèle, les fournisseurs de services spécialisés, comme les conseillers financiers et juridiques, soutiennent cette gestion d'actifs en apportant leur expertise.</p> <p>Harmonie Mutuelle est fortement dépendante des autorités et régulateurs qui encadrent les secteurs de l'assurance, notamment en matière de conformité, de solvabilité ou de transparence.</p> <p>Concernant le recours à ses fournisseurs, la sous-traitance ne constitue pas, pour Harmonie Mutuelle, un axe majeur de son développement.</p>

Représentation visuelle des interactions entre les activités principales, les activités de soutien et les parties prenantes concernant Harmonie Mutuelle pour créer de la valeur de manière durable :

La chaîne de valeur d'Harmonie Mutuelle



2.3 IDENTIFICATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [SBM 2]

[SMB2 45 a] [SMB2 45 a i] [SMB2 45 a ii] [SMB2 45 a iii] [SMB2 45 a iv] [SMB2 45 a v] [SBM-2_45 b] [SBM-2 45 c/ ci]

Harmonie Mutuelle place le **dialogue avec ses parties prenantes au cœur de sa démarche stratégique**. Cette approche collaborative permet de comprendre et d'intégrer les attentes sociales, sociétales et environnementales de ses différents interlocuteurs.

En associant les parties prenantes dans ses processus décisionnels, la mutuelle veille à ce que **ses actions et stratégies soient alignées avec les besoins et attentes de la société**, tout en renforçant son engagement en faveur d'une société plus inclusive et solidaire.

PRINCIPALES PARTIES PRENANTES	ADHÉRENTS	ENTREPRISES CLIENTES	ELUS REPRÉSENTANTS DES ADHÉRENTS	SALARIÉS	AUTRES
Qui sont-ils ?	Les individus et familles bénéficiant des services de la mutuelle.	Les employeurs souscrivant des offres de complémentaire santé et de prévoyance pour leurs salariés.	Les représentants des adhérents participant à la gouvernance de la mutuelle.	Les employés qui contribuent quotidiennement aux opérations et à la mission de la mutuelle.	<p>Professionnels de santé : partenaires médicaux et paramédicaux collaborant avec la mutuelle pour fournir des services de santé.</p> <p>Partenaires institutionnels : organisations et institutions collaborant sur des initiatives communes - notamment avec l'Assurance Maladie avec laquelle Harmonie Mutuelle établit une relation de complémentarité dans la gestion du dispositif d'assurance santé.</p> <p>Collectivités locales : entités territoriales travaillant avec la mutuelle sur des actions locales.</p> <p>Fournisseurs et prestataires : entreprises fournissant des biens et services à la mutuelle.</p> <p>Société civile : groupes communautaires et organisations non gouvernementales interagissant avec la mutuelle sur divers projets.</p>
Modalité et objet de la consultation	Participation aux consultations et aux processus décisionnels, notamment lors de la définition de la raison d'être de la mutuelle.	Collaboration avec les entreprises clientes pour adapter les offres aux besoins spécifiques de leurs salariés, et développement d'initiatives visant à améliorer la santé des employés (ateliers, bilans de prévention, accompagnement psychologique, etc.). Accompagnement dans l'intégration de critères RSE et dans l'adoption de nouveaux modèles de protection sociale.	Participation aux consultations et aux processus décisionnels, notamment lors de la définition de la raison d'être de la mutuelle.	Implication dans des ateliers de co-construction et des consultations internes pour orienter les stratégies et les actions de la mutuelle.	<p>Partenaires Associatifs : Collaboration avec des associations pour soutenir des initiatives sociales et environnementales.</p> <p>Partenaires Institutionnels : Engagement avec des institutions publiques et privées pour développer des programmes de santé et de bien-être.</p> <p>Fournisseurs : Pour faire de la relation avec ses fournisseurs un véritable partenariat basé sur la confiance, l'équité et l'éthique dans les relations d'affaires, le Groupe VYV s'efforce de maintenir un dialogue ouvert et constructif avec ses fournisseurs, notamment à travers l'organisation de comités de suivi des prestations et des contrats.</p>
Organisation de l'engagement des parties prenantes	<p>Harmonie Mutuelle structure l'engagement de ses parties prenantes à travers plusieurs dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concertations collectives : des échanges organisés avec l'ensemble des parties prenantes, notamment dans le cadre de la transition vers le statut d'entreprise mutualiste à mission. • Consultations en ligne : des plateformes numériques permettent de recueillir les contributions des collaborateurs, délégués élus et adhérents, générant un large nombre de participations. • Ateliers de co-construction : des ateliers collaboratifs ont permis aux parties prenantes de contribuer directement à la définition des objectifs sociaux et environnementaux de la mutuelle. <p>Instances de gouvernance participatives : des représentants des parties prenantes sont intégrés dans les instances de gouvernance, favorisant une prise de décision inclusive et alignée avec les attentes sociales et sociétales.</p>				
Compréhension des intérêts et points de vue des principales parties prenantes	Harmonie Mutuelle entretient un dialogue durable avec son écosystème afin de comprendre et intégrer les attentes de ses parties prenantes. Pour renforcer cette capacité, la mutuelle a formalisé des dispositifs spécifiques de dialogue et de concertation, notamment via des espaces d'échanges et des outils dédiés, adaptés aux particularités et besoins de chaque partie prenante.				
Exemples de réponses apportées par Harmonie Mutuelle (process d'engagement et résultats)	<ul style="list-style-type: none"> • Agoras mutualistes : 57 agoras en 2025 et 111 en 2024 • Consultations collectives • Forum de discussion • Enquêtes de satisfaction • Communauté d'adhérents 	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête de satisfaction • Consultations collectives (sondage Odoxa sur la prévention) • Sections de vote professionnelles à l'assemblée générale • Lab et commission Harmonie Entreprises réunissant des décideurs économiques et sociaux d'entreprises pour partager leur expertise et leur vision de la protection sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres débats : 152 assemblées de territoire (76 en 2024) et 16 en région (identique à 2024) • Consultations collectives • Élections des délégués • Collectif AGIR réunissant des élus mobilisés sur les questions de santé / environnement • Plateforme J'agis Collectif diffusant plus de 2000 actions, débats et projets proposés par les élus de la mutuelle partout en France autour des thématiques liées à la santé. 	<ul style="list-style-type: none"> • Baromètre d'engagement et enquêtes internes • Communication interne et émissions internes • Consultation sur la révision de la stratégie climat 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation en ligne en 2021 ayant recueilli près de 350.000 contributions pour définir les objectifs sociétaux d'Harmonie Mutuelle, dans le cadre de sa démarche visant à devenir la première entreprise mutualiste à mission • Consultation sur la révision de la stratégie climat • Co-construction de la charte Achats Groupe VYV avec les fournisseurs

<p>Finalité de l'engagement des parties prenantes</p>	<p>L'engagement des parties prenantes d'Harmonie Mutuelle poursuit plusieurs objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alignement stratégique : garantir que les actions et stratégies de la mutuelle répondent aux attentes sociales, sociétales et environnementales de ses parties prenantes. • Enrichissement de la raison d'être : Impliquer les parties prenantes dans la définition et aujourd'hui dans l'amplification de la mise en œuvre de la raison d'être de la mutuelle, renforçant ainsi leur adhésion et leur engagement. • Innovation sociale et environnementale : encourager la participation des parties prenantes pour identifier et mettre en œuvre des initiatives innovantes répondant aux défis sociaux et environnementaux. • Renforcement de la transparence et de la confiance : favoriser un dialogue ouvert et transparent avec les parties prenantes afin de consolider la confiance mutuelle et la légitimité des actions de la mutuelle. <p>En structurant ainsi l'engagement de ses parties prenantes, Harmonie Mutuelle s'assure d'une gouvernance participative et d'une stratégie alignée sur les besoins et attentes de la société.</p>				
<p>Intégration des résultats de l'engagement des parties prenantes dans la stratégie</p>	<p>Harmonie Mutuelle valorise les contributions de ses parties prenantes en les intégrant activement dans ses processus décisionnels et ses initiatives stratégiques. Cette approche participative se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co-construction de la raison d'être : Suite à une concertation collective avec l'ensemble de ses parties prenantes, Harmonie Mutuelle a défini sa raison d'être et est devenue une entreprise mutualiste à mission lors de son assemblée générale du 6 juillet 2021. • Évaluation des partenariats : La mutuelle s'engage à évaluer l'impact de ses partenariats, qu'il soit social, environnemental ou économique, en mesurant, formalisant et justifiant cet impact. Cette évaluation permet de rendre compte du partenariat à l'ensemble des parties prenantes, notamment aux adhérents d'Harmonie Mutuelle. • Rapport du comité de mission : Harmonie Mutuelle associe ses parties prenantes à la construction de ses engagements sociaux et environnementaux. • L'élaboration d'une stratégie climat ambitieuse, reconnaissant l'impact du dérèglement climatique sur la santé qui vise à réduire l'empreinte carbone de ses activités et à promouvoir des pratiques durables. • Les engagements du Groupe VYV et de ses fournisseurs sont formalisés dans la Charte Achats Groupe, la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) signée en 2022, ainsi que dans les politiques Achats et Achats responsables. Ces documents encadrent une relation équilibrée et durable avec les fournisseurs et garantissent l'alignement des pratiques d'achats avec les valeurs, la stratégie et la raison d'agir du Groupe VYV : rendre la santé accessible à tous. <p>En intégrant ainsi les résultats de l'engagement de ses parties prenantes, Harmonie Mutuelle s'assure que ses actions et stratégies sont en adéquation avec les attentes de la société, renforçant ainsi sa mission et son impact positif.</p>				
<p>Intégration dans les engagements de la raison d'être d'Harmonie Mutuelle</p>	<p>Intégrer au cœur de la conception des nouveaux produits et services des dispositifs de concertation avec les clients, les adhérents et représentants de la société (engagement n°1)</p>	<p>Intégrer au cœur de la conception des nouveaux produits et services des dispositifs de concertation avec les clients, les adhérents et représentants de la société (engagement n°1)</p> <p>Mettre en œuvre, pour les entreprises, les dispositifs incitatifs et facilitants, afin qu'elles agissent en faveur de l'environnement engagement n°4)</p>	<p>Faire vivre l'engagement mutualiste (objectif n°4)</p>	<p>Améliorer avec les salariés les conditions de travail et de vie, et soutenir les actions de préservation de leur santé et de l'environnement (objectif n°2)</p>	<p>Améliorer avec les salariés les conditions de travail et de vie, et soutenir les actions de préservation de leur santé et de l'environnement (objectif n°2)</p>
<p>Étapes supplémentaires planifiées et calendrier d'exécution</p>	<p>Harmonie Mutuelle a défini une feuille de route, «Impact(s) 26», qui trace sa trajectoire économique, sociale et environnementale jusqu'en 2026. Cette feuille de route vise à rendre concrète sa raison d'être en alignant ses actions sur les attentes de ses parties prenantes.</p>				

MODALITÉS DE REMONTÉE DES POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES VERS LES ORGANES DE GOUVERNANCE [SBM-2_12]

Harmonie Mutuelle a mis en place un dispositif structuré pour s'assurer que les points de vue et les intérêts de ses parties prenantes sont systématiquement pris en compte par les organes d'administration, de direction et de surveillance. Dans ce cadre, la collecte des contributions s'effectue à travers différentes modalités adaptées à chaque partie prenante. Les adhérents, salariés, élus et entreprises clientes sont associés à des concertations collectives et à des ateliers de co-construction, permettant d'identifier leurs attentes sociales, environnementales et économiques. Les consultations en ligne et les enquêtes de satisfaction offrent un moyen complémentaire de recueillir un volume important de contributions, tandis que les baromètres internes et forums de discussion donnent la parole aux salariés et aux représentants des adhérents, enrichissant la compréhension globale des besoins et attentes.

Les informations ainsi recueillies sont ensuite analysées par les équipes responsables de ces actions par exemple la direction revenus et solutions clients comprenant la direction marketing, la direction exécutive commerce et territoire, la direction service et satisfaction client, la direction Impact et santé durable en charge de la mission qui synthétisent les retours afin de les transmettre au comité de mission. Ce comité assure le suivi global des actions et engagements de la mutuelle, et les synthèses sont également présentées au conseil d'administration à travers un tableau annuel de suivi, qui intègre les feedbacks des parties prenantes ainsi que les actions correctives mises en œuvre.

Les points de vue exprimés alimentent directement la prise de décision et l'évolution de la stratégie. Ils permettent d'adapter les offres et services, de réviser les dispositifs internes et de co-construire la raison d'être ainsi que les initiatives sociales et environnementales. Le suivi annuel de ces actions garantit que la stratégie reste en permanence alignée sur les attentes des parties prenantes et que les engagements pris sont traduits en résultats concrets.

Concrètement, ce dispositif se traduit par l'adaptation de nouveaux services pour les entreprises clientes via le Lab Harmonie Entreprises, par la révision de certains dispositifs internes à partir des analyses issues des baromètres salariés, et par l'ajustement des offres et projets communautaires à la lumière des retours des adhérents et des élus.

ADAPTATION DE LA STRATÉGIE ET DU MODELE ÉCONOMIQUE AUX PARTIES PRENANTES [SBM-2 45ci]

Harmonie Mutuelle a adapté **sa stratégie et son modèle économique** pour intégrer les attentes et points de vue de ses parties prenantes. La raison d'être a été enrichie et la mutuelle est devenue **une entreprise mutualiste à mission**, co-construite avec adhérents, entreprises clientes, élus et salariés.

Les mesures mises en œuvre incluent :

- le déploiement de la feuille de route « Impact(s)26 » (2024-2026) ;
- des consultations régulières, ateliers participatifs ;
- des évaluations annuelles des impacts sociaux, environnementaux et économiques.

Ces actions permettent de renforcer **la confiance, d'aligner les offres et services sur les besoins exprimés**, et de favoriser la **co-construction des initiatives**. Le suivi annuel garantit l'ajustement continu de la stratégie pour répondre aux évolutions des attentes des parties prenantes et assurer un impact durable.

SUIVI ET ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ [SBM-2 45cii]

Harmonie Mutuelle mesure l'efficacité de l'engagement à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs notamment le taux de participation aux consultations. Ces indicateurs sont suivis régulièrement et reportés au comité de mission et aux instances de gouvernance via le tableau annule de la mission.

ACTIONS CORRECTIVES ET INTÉGRATION DES RÉSULTATS [SBM-2 45ciii]

Les feedbacks des parties prenantes sont analysés et conduisent à des actions concrètes :

- Adaptation de nouveaux services de santé pour les entreprises clientes suite aux ateliers du Lab Harmonie Entreprises.
- Modification des dispositifs internes pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des salariés après analyse des baromètres internes.
- Révision de certaines offres pour mieux répondre aux attentes exprimées lors d'échanges avec la communauté des adhérents.
- Mise en place de partenariats avec des associations locales pour renforcer l'impact social et environnemental des projets de la mutuelle.

» 3. GOUVERNANCE

3.1 LE RÔLE DES ORGANES DE GOUVERNANCE D'HARMONIE MUTUELLE [GOV 1]

3.1.1 LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION [GOV 1] [GOV-1_21] [GOV-1_22] [GOV-1_22 a] [GOV-1_22 b] [GOV-1_22 c]

La **gouvernance** d'Harmonie Mutuelle repose sur une articulation claire entre deux axes complémentaires :

- **un axe politique**, porté par le **conseil d'administration (CA)**, chargé de définir les orientations stratégiques ;
- **un axe managérial**, assuré par les **dirigeants effectifs** et le **comité de direction générale**, qui met en œuvre les décisions et pilote les opérations quotidiennes.

Cette organisation permet une séparation des responsabilités tout en garantissant l'intégration efficace des enjeux de durabilité au sein de la stratégie globale de la mutuelle.

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION GARANT DES ENGAGEMENTS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Le conseil d'administration se compose de **37 membres** : 35 administrateurs élus par l'assemblée générale et 2 représentants des salariés. L'assemblée générale, qui réunit 304 délégués élus démocratiquement par les adhérents, assure un fonctionnement participatif et fidèle aux valeurs mutualistes.

Le CA joue un rôle central dans la définition des orientations stratégiques et veille à la poursuite des **objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans les statuts** de la mutuelle. Conformément aux exigences du Code de la Mutualité (article L.114-16-1), il garantit une **représentation équilibrée entre femmes et hommes** (60 % d'hommes et 40 % de femmes), renforçant ainsi la diversité et l'inclusivité dans le processus décisionnel.

Afin d'assurer une surveillance efficace des engagements ESG, le conseil d'administration s'appuie sur plusieurs comités spécialisés : le **comité d'audit et des risques**, le **comité des finances**, le **comité des mandats et de l'éthique**, le **comité de mission**. La supervision des indicateurs de durabilité (IRO) est intégrée dans la stratégie globale de la mutuelle et dans les feuilles de route de ces comités et des directions opérationnelles.

UN PILOTAGE MANAGÉRIAL STRUCTURÉ POUR INTÉGRER LA DURABILITÉ

Dans le respect du **principe des « quatre yeux »**, les **dirigeants effectifs** jouent un rôle central dans la mise en œuvre des décisions stratégiques et la gestion opérationnelle des activités, incluant les enjeux ESG. Ils disposent d'une **vision complète et détaillée** des activités de la mutuelle et prennent des **décisions communes et significatives** en matière de **durabilité et de transition écologique**.

Le **comité de direction générale**, organe exécutif, est chargé de **piloter l'application des orientations ESG définies par le conseil d'administration** et d'assurer la cohérence entre les engagements stratégiques et les actions opérationnelles mises en œuvre.

UNE GOUVERNANCE RENFORCÉE PAR DES FONCTIONS CLÉS

Pour garantir la solidité du dispositif de gouvernance et l'intégration effective des enjeux ESG, Harmonie Mutuelle s'appuie sur des **fonctions clés** :

- **la gestion des risques**, intégrant les critères de durabilité dans l'évaluation des menaces et opportunités pour la mutuelle et ses parties prenantes ;
- **la fonction actuarielle**, assurant le caractère approprié des provisions techniques des offres et services y compris celles élaborées autour de l'éco-santé ;
- **la conformité et l'audit interne**, veillant au respect des exigences réglementaires, dont celles liées à la CSRD et aux principes de gouvernance durable.

Une description détaillée du système de gouvernance d'Harmonie Mutuelle est disponible dans le rapport sur la solvabilité et la situation financière, publié sur son site internet¹.

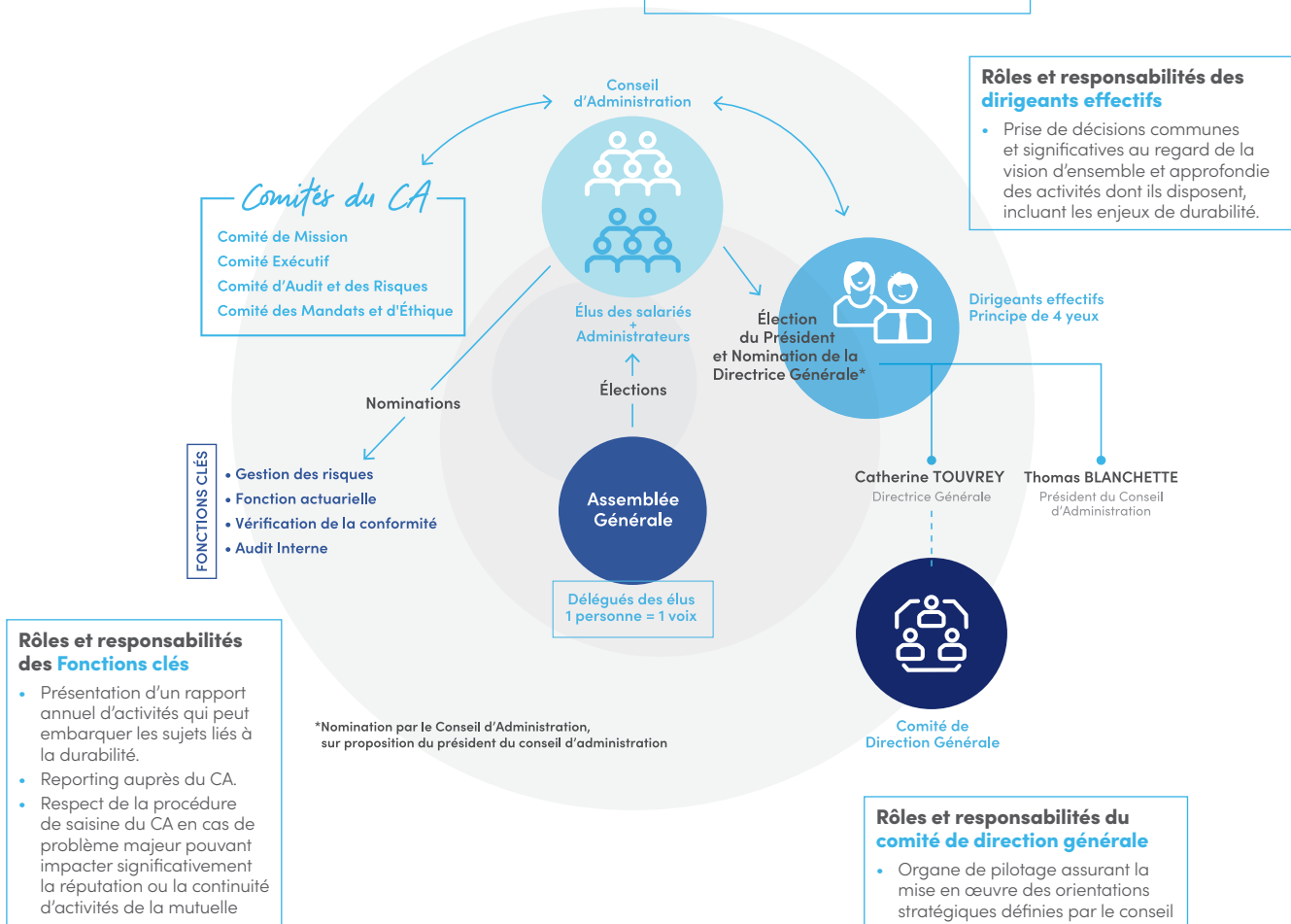
¹ <https://www.harmonie-mutuelle.fr/sites/default/files/pdf/HM-rapport-SFCR-2024.pdf>

Ci-dessous une représentation des organes de gouvernance et leurs responsabilités :

- Comité de Mission**
- Suivi de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux d'Harmonie Mutuelle en conformité avec l'article 3.2 des statuts.
 - Présentation annuelle d'un rapport annexé au rapport de gestion d'Harmonie Mutuelle, intégrant l'avis de l'organisme tiers indépendant chargé de vérifier l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux.
- Comité Exécutif**
- Réflexions stratégiques.
 - Préparation des travaux du CA et éclaire la prise de décision sur les orientations stratégiques, notamment en matière de transition écologique et sociale.
 - 9 membres élus par le conseil d'administration, comprenant outre le président du conseil d'administration, un vice-président délégué et/ ou un ou plusieurs vice-présidents. Anne-Julie Clary, membre du comité est chargée des missions santé et écologie. Emilie Banny-Ducelier, membre également du comité est chargée des questions de santé, société et fragilité.
- Comité d'Audit et des Risques**
- Suivi du processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et la mise en place et fiabilité du reporting CSRD.
- Comité des Mandats et d'Éthiques**
- Analyse et prise de mesure en cas de manquement aux dispositifs d'éthique et d'engagement en cas de conflits d'intérêt, de fraudes ou de corruption tel que prévu par les dispositions de la charte éthique des délégués de la mutuelle adoptée par le CA.

- Rôles et responsabilités du Conseil d'Administration (CA)**
- Détermination des orientations stratégiques de la mutuelle.
 - Garant de la poursuite des objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans les statuts de la mutuelle :
 - Construire collectivement des solutions d'assurance, de services et d'accompagnement ayant un impact positif sur la santé des personnes et de la société ;
 - Améliorer avec les entreprises et les salariés, les conditions de travail et de vie, et soutenir les actions de préservation de leur santé et l'environnement ;
 - Favoriser l'entraide, le développement de liens sociaux et de réseaux de solidarité au cœur des territoires ;
 - Faire vivre l'engagement mutualiste et son modèle d'entreprise à impacts positifs.

- Rôles et responsabilités des dirigeants effectifs**
- Prise de décisions communes et significatives au regard de la vision d'ensemble et approfondie des activités dont ils disposent, incluant les enjeux de durabilité.



- Rôles et responsabilités des Fonctions clés**
- Présentation d'un rapport annuel d'activités qui peut embarquer les sujets liés à la durabilité.
 - Reporting auprès du CA.
 - Respect de la procédure de saisine du CA en cas de problème majeur pouvant impacter significativement la réputation ou la continuité d'activités de la mutuelle

- Rôles et responsabilités du comité de direction générale**
- Organe de pilotage assurant la mise en œuvre des orientations stratégiques définies par le conseil d'administration.

3.1.1.1 Politiques, processus, contrôles et procédures de gouvernance [GOV1-22b]

Au travers de la structure de sa gouvernance, Harmonie Mutuelle a mis en place des politiques, processus et contrôles spécifiques pour surveiller, gérer et piloter les impacts, risques et opportunités liés à la durabilité notamment :

- **Stratégie climat 2030** (norme E1) : En 2020, la mutuelle a développé une stratégie climat ambitieuse, en parallèle d'une réflexion sur sa raison d'être, visant à agir sur les facteurs sociaux, environnementaux et économiques qui améliorent la santé des personnes et de la société.
- **Mouvement Éco-santé** (norme ESRS 2) : Lancé en 2024, ce mouvement promeut une santé plus durable et responsable, en agissant plus tôt, plus vite et autrement sur les facteurs de santé.
- **Politique d'investissement responsable** (norme E1) : La politique de placement de la mutuelle intègre pleinement les critères ESG, avec pour objectif un impact social positif tout en garantissant la sécurité et la performance des investissements.
- **Charte ISR** (norme E1) : Les fonds d'Harmonie Mutuelle sont gérés de manière socialement responsable. Les sociétés de gestion sont sélectionnées sur leur gestion ISR et sont signataires des principes pour l'investissement responsable (PRI), intégrant les critères ESG dans la sélection des émetteurs.

La direction générale joue un rôle central dans l'application et le suivi des engagements stratégiques :

- **Supervision et mise en œuvre** : La directrice générale, appuyée par le comité de direction générale, pilote l'exécution des stratégies définies par le CA, notamment en matière de durabilité.
- **Suivi et reporting** : Des rapports réguliers sont présentés au CA pour évaluer l'avancement des initiatives, permettant une supervision efficace et des ajustements si nécessaire.
- **Engagement des parties prenantes** : La direction s'engage activement avec les parties prenantes internes et externes pour s'assurer que les initiatives de durabilité répondent aux attentes des adhérents, des collaborateurs et de la société civile.

Ces structures et politiques garantissent que les responsabilités en matière d'impacts, risques et opportunités sont clairement définies et intégrées dans les mandats des organes de gouvernance, assurant une gestion efficace et alignée sur les valeurs mutualistes.

3.1.1.2 Supervision de la définition des objectifs liés aux impacts, risques et opportunités significatifs et le suivi des progrès [GOV-1_22 d]

Harmonie Mutuelle, en tant qu'**entreprise mutualiste à mission**, a défini une **raison d'être** et des objectifs statutaires visant à répondre aux enjeux sociaux et environnementaux de son écosystème. Ces engagements stratégiques guident l'identification et la gestion des impacts, risques et opportunités (IRO) matériels, en lien avec la double matérialité intégrée dans le reporting CSRD.

L'entreprise structure ses engagements autour de **quatre objectifs majeurs**, chacun correspondant directement à des IRO matériels :

OBJECTIF 1 Construire collectivement des solutions d'assurance, de services et d'accompagnement ayant un impact positif sur la santé des personnes et de la société

Harmonie Mutuelle s'engage à proposer des offres innovantes et inclusives, couvrant un large spectre des besoins en santé. Elle s'assure qu'un pourcentage croissant de ses offres d'assurance et de services font l'objet d'un dispositif de concertation avec les adhérents, les entreprises et/ou des représentants de la société civile.

→ IROs associés :

- Opportunité (O1) : Développement de nouveaux produits et services durables liés au changement climatique
- Opportunité (O3) : Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs
- Impact positif (I6) : Renforcement de l'accès aux soins de santé et à la prévoyance pour tous

OBJECTIF 2 Améliorer avec les entreprises et les salariés les conditions de travail et de vie, et soutenir les actions de préservation de leur santé et de l'environnement

Harmonie Mutuelle accompagne les employeurs en matière de santé et de qualité de vie au travail, tout en proposant des solutions pour réduire leur impact environnemental. Cela inclut des actions de prévention, des offres sport-santé en entreprise et des avantages éco-incitatifs en partenariat avec l'ADEME.

→ IROs associés :

- › Opportunité (O1) : Développement de nouveaux produits et services durables liés au changement climatique
- › Impact positif (I6) : Renforcement de l'accès aux soins de santé et à la prévoyance pour tous
- › Risque (R3) : Augmentation de la consommation de santé et de prévoyance due au changement climatique
- › Impact négatif (I1) : Émissions de GES liées aux activités et opérations de l'entreprise

OBJECTIF 3 Favoriser l'entraide, le développement de liens sociaux et de réseaux de solidarité au cœur des territoires

Harmonie Mutuelle met en place des mécanismes de redistribution solidaire, un fond d'action sociale et des initiatives pour maintenir l'accès aux soins des populations vulnérables. Elle déploie également un espace d'accompagnement social pour renforcer la proximité avec les adhérents en difficulté.

→ IROs associés :

- › Impact positif (I9) : Promotion du modèle mutualiste
- › Opportunité (O3) : Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs

OBJECTIF 4 Faire vivre l'engagement mutualiste et son modèle d'entreprise à impacts positifs

Harmonie Mutuelle mise sur l'engagement de ses salariés et élus, tout en intégrant la durabilité dans sa gouvernance. Son plan de réduction des émissions de GES (-48 % d'émissions de gaz à effet de serre depuis 2019) et ses investissements dans l'innovation médicale illustrent cet engagement.

→ IROs associés :

- › Impact négatif (I2) : Émissions de GES liées aux activités d'investissement de l'entreprise
- › Impact positif (I4) : Égalité de traitement et égalité de chance pour tous
- › Risque (R5) : Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents
- › Opportunité (O2) : Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique

L'ensemble des IRO est développé dans la section ci-dessous 4.1.4 « Synthèse des résultats de l'analyse de double matérialité », qui liste les IRO matériels.

MISE EN PLACE ET SUIVI DES OBJECTIFS

Ces objectifs et engagements ont été adoptés en assemblée générale et en amont validés par le conseil d'administration et le comité de direction générale.

Le suivi des progrès est assuré par plusieurs mécanismes :

- › **Le comité de mission** : il veille à ce que les actions de l'entreprise sont cohérentes avec sa **raison d'être** en s'appuyant sur le tableau de bord des indicateurs et les conclusions de l'OTI. Des **objectifs** sont définis en cohérence avec les **engagements** de la raison d'être et les exigences **réglementaires**.
- › **Des rapports réguliers** : des publications telles que le **rapport investisseur responsable** informent les parties prenantes sur les avancées en matière d'investissement responsable et de performance ESG.

Ces structures et processus de gouvernance assurent une supervision rigoureuse de la définition des objectifs liés aux impacts, risques et opportunités significatifs, ainsi qu'un suivi transparent et efficace des progrès réalisés par Harmonie Mutuelle.

3.1.1.3 Expertise et compétences de la gouvernance en matière de durabilité [GOV1-21c]

L'évaluation des compétences des membres de la gouvernance repose sur leurs formations, initiales et professionnelles, leur expérience dans les activités de la mutuelle et leur expertise sur des sujets directement liés à ces activités. Les membres connaissent le secteur, les produits et services de la mutuelle. Bien qu'aucun prérequis spécifique aux enjeux de durabilité ne soit exigé, les dirigeants effectifs doivent être en mesure d'adopter une vision globale de la stratégie de l'entreprise, intégrant les dimensions de durabilité et de responsabilité.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN DURABILITÉ

Harmonie Mutuelle reconnaît l'importance croissante des enjeux de durabilité et s'engage à renforcer les compétences de ses organes de gouvernance à cet égard. Plusieurs initiatives sont mises en place :

- **Formations spécifiques ESG** : pour développer l'expertise sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance.
- **Séminaires, ateliers et conférences** : participation encouragée pour compléter la formation continue.
- **Formation CSRD** : en 2025, une session de 2h30 a été organisée pour les membres du CA afin de garantir une compréhension approfondie des exigences et des enjeux réglementaires.
- **Formation approfondie sur la durabilité et la réglementation** : une journée dédiée aux « Notions de durabilité et contraintes réglementaires pour l'assureur » a été proposée à 23 élus ciblés.
- **Newsletter interne mensuelle Santé Écologie(s)** : depuis 2022, cette publication mensuelle informe les administrateurs sur les enjeux d'interdépendance santé/environnement et les actualités ESG.

En adoptant ces mesures, Harmonie Mutuelle s'assure que ses organes d'administration, de gestion et de surveillance disposent des compétences et de l'expertise nécessaires pour superviser efficacement les questions de durabilité.

EXPERTISE INTERNE ET EXTERNE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV1-23a] [GOV1-23 b] [GOV1-5b]

L'appréciation des compétences et de l'honorabilité des membres du conseil d'administration et du comex repose sur la **politique compétences et honorabilité du Groupe VYV**, applicable au groupe prudentiel, incluant Harmonie Mutuelle.

Cette politique s'applique aux administrateurs, à la directrice générale et aux responsables des fonctions clés, et vise à garantir qu'ils disposent des compétences nécessaires pour superviser efficacement toutes les activités de la mutuelle, y compris les questions de durabilité.

Cette politique répond aux exigences de la **directive 2009/138/CE du 25 novembre 2009, dite Solvabilité II** et précise les conditions d'évaluation :

- **Des compétences individuelles** : couvrant les domaines de l'assurance, de la finance, de l'actuariat et de la gestion, appréciées au regard des formations, diplômes et expériences professionnelles antérieures ;
- **Des compétences collectives** : assurant qu'à chaque nomination ou renouvellement, le conseil d'administration conserve collectivement les compétences requises.

Consciente de l'évolution des attentes sociétales et réglementaires, Harmonie Mutuelle a mis en place un programme de formation destiné à renforcer l'expertise de ses administrateurs sur des thématiques clés : gouvernance d'entreprise, gestion des risques, transition écologique et impact social, avec une attention particulière sur la directive CSRD.

Au sein des comités spécialisés, notamment ceux dédiés à la gestion financière des actifs, les membres disposent de compétences reconnues dans des domaines stratégiques tels que la finance, l'investissement, le foncier et l'ESG (Environnement, Social, Gouvernance). Ces comités élaborent les stratégies de placement et contrôlent leurs bonnes mises en place depuis les comités de gestion trimestriels avec les sociétés de gestion. Un point régulier est présenté à chaque conseil d'administration, garantissant ainsi une gouvernance éclairée et responsable.

Le rôle et l'expertise des organes d'administration et de direction dans la conduite des affaires sont détaillés dans la norme G1 Conduite des affaires section 1.

Harmonie Mutuelle a structuré son organisation pour intégrer **l'expertise en durabilité** au sein de ses instances dirigeantes. La **direction Impact et Santé Durable**, confiée à Lionel Fournier, pilote la transformation de la mutuelle en **entreprise mutualiste à mission**, en intégrant les enjeux de durabilité dans ses activités. Elle a notamment élaboré la **stratégie climat 2030** d'Harmonie Mutuelle avec la participation active des organes de gouvernance, illustrant ainsi leur engagement et leur compétence en matière de durabilité.

Pour compléter son expertise interne, Harmonie Mutuelle collabore avec des **partenaires externes spécialisés** :

- **Organisations spécialisées** : participation à des forums et des événements dédiés au développement durable, tels que les **Universités du Mouvement Impact France** (MIF) avec un parcours personnalisé pour les membres du comité d'orientation stratégique (COS) afin de renforcer leur compréhension sur les enjeux de durabilité ; contribution à l'amélioration de l'Impact Score, outil d'évaluation, piloté par le MIF, sur l'impact social et écologique des entreprises.

- **ADEME** : co-édition du guide « *Préserver sa santé et la planète* » sensibilisant aux liens entre santé et écologie, et proposition de conditions tarifaires préférentielles aux entreprises clientes engagées dans la transition écologique éligibles à un dispositif ADEME.
- **Fédération Biogée** : soutien au festival *Naturellement* (édition 2025), consacré au thème « *Quelle alimentation pour la santé de demain ?* », favorisant la sensibilisation du grand public aux liens entre alimentation, santé et environnement, en cohérence avec la démarche éco-santé.

En combinant ces ressources internes et externes, Harmonie Mutuelle s'assure de disposer des compétences et de l'expertise nécessaires pour superviser efficacement les questions de durabilité au sein de ses organes d'administration, de gestion et de surveillance.

3.1.1.4 Indicateurs clés [GOV1-21a] [GOV1-21e] [GOV1-21d]

INSTANCES	TYPE	MODE DE NOMINATION	NOMBRE 2024	NOMBRE 2025
Conseil d'administration	Administrateurs élus non exécutifs	Administrateurs élus par l'assemblée générale parmi les adhérents	28	27
	Administrateurs exécutifs	Administrateur élu par l'assemblée générale parmi les adhérents ayant une fonction exécutive	7 (dont le Président)	8 (dont le Président)
	Administrateurs salariés	Administrateurs élus parmi les salariés	2	2
	Administrateurs non exécutifs indépendants		0	0
	Nombre total		37	37
Comité d'audit et des risques	Administrateurs élus	Désignation réalisée par le conseil d'administration	5	6
	Membres indépendant	Désignation réalisée par le conseil d'administration	0	1
	Autres membres	Désignation réalisée par le conseil d'administration	2	1
	Nombre total		7	8
Comité exécutif	Administrateurs élus	Désignation réalisée par le conseil d'administration	7	8

	2024	2025
Pourcentage de membres du conseil d'administration indépendants	0 %	0 %

INDICATEURS DE DIVERSITÉ DE GENRE - GOUVERNANCE

INSTANCES	ANNÉE	FEMMES (nbre)	FEMMES (%)	HOMMES (nbre)	HOMMES (%)	RATIO F/H
Conseil d'administration	2024	16	43 %	21	57 %	76,19 %
	2025	16	43 %	21	57 %	76,19 %
Comité de direction générale	2024	6	42 %	8	58 %	75 %
	2025	5	42 %	7	58 %	71,43 %

3.1.2 INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION DE L'ENTREPRISE ET QUESTIONS DE DURABILITÉ TRAITÉES PAR CES ORGANES [GOV 2]

[GOV-2_26 a] [GOV-2_26 b] [GOV-2_26 c]

Les questions de durabilité sont une composante essentielle de la stratégie d'Harmonie Mutuelle et un élément clé de son engagement en tant d'entreprise à mission. Les enjeux ESG font l'objet de discussions approfondies tout au long de l'année au sein du conseil d'administration, du comité de direction générale, lors de séminaire stratégique annuel et au cours de formations spécifiques, selon les besoins.

PILOTAGE ET DÉCISIONS STRATÉGIQUES

Chaque année, **le conseil d'administration** évalue, adopte et ajuste les principaux axes de travail relatifs aux enjeux de durabilité. Il définit l'équilibre entre les objectifs économiques, sociaux, éthiques et environnementaux de la mutuelle et prend les décisions de pilotage intégrant ces enjeux.

- Le 24 octobre 2025, **le comité d'audit des risques** a pris connaissance de la méthodologie appliquée pour le principe de double matérialité, conformément à la réglementation CSRD, ainsi que de la liste des IRO. Leur reconduction pour le second exercice a été approuvée à l'unanimité.
- Le 9 décembre 2025, **la commission environnement** du CSE a été informée du maintien, sans modification, de la matrice de double matérialité et des 20 IRO établis lors du premier exercice.
- Le 11 décembre 2025, **le conseil d'administration** a validé le périmètre de reporting de durabilité.
- Le 2 juin 2026, **la commission environnement** du CSE a pris connaissance du rapport final de durabilité sur les données 2025.
- Le 9 juin 2026, le rapport de durabilité a été soumis à la procédure d'information du **CSE** en conformité avec l'article L2312-17 du code du travail.
- Le 11 mai 2026, **le comité d'audit des risques** a émis un avis sur le rapport de durabilité en s'appuyant sur la version définitive du rapport, sur une présentation en séance par les responsables opérationnels du rapport de durabilité et sur le rapport des commissaires aux comptes.
- Le 21 mai 2026, **le conseil d'administration** a validé le rapport de durabilité en s'appuyant sur l'avis circonstancié du CADR, mais également sur la version définitive du rapport, sur la présentation en séance par les responsables opérationnels du rapport de durabilité et sur le rapport des commissaires aux comptes.

SUIVI AU NIVEAU DU COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE

Le comité de direction générale est informé du suivi des engagements et indicateurs liés à la raison d'être d'Harmonie Mutuelle. Ces informations sont ensuite relayées au **conseil d'administration**. En 2025 et 2026, les sujets ESG présentés et validés comprenaient notamment :

- Présentation du périmètre de reporting de durabilité 2025 (le 27 octobre 2025 en CDG et le 11 décembre 2025 en CA)
- Présentation des résultats du bilan carbone 2025 (le 5 mai 2026 en CDG et le 21 mai 2026 en CA)
- Présentation du rapport du comité de mission 2025 (le 4 juin 2026 en CA)

SUIVI DE LA PERFORMANCE ESG PAR LES ORGANES DE GOUVERNANCE [GOV-2_26 c] [GOV-2_AR 6]

	CA	AG	CDG	COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES	COMITÉ DES MANDATS ET D'ÉTHIQUE	COMITÉ DE MISSION
Mécanismes de suivi mis en place	<ul style="list-style-type: none"> Tableaux de bord des indicateurs liés au plan stratégique de la mutuelle, indicateurs de suivi des engagements liés à la raison d'être et ceux de la stratégie climat. Rapports au conseil d'administration : Présentation des avancées et ajustements stratégiques. 					
				+ Contrôle les risques ESG et recommande des actions correctives		+ Supervise les indicateurs liés à la raison d'être
Responsabilité des organes de gouvernance	Valide la stratégie Est formé aux questions de durabilité : acquiert collectivement les compétences et l'expertise nécessaires pour surveiller les questions de durabilité et leur lien avec les IROs importants Examine et adopte le rapport de durabilité Prend connaissance du rapport des commissaires aux comptes sur le rapport de durabilité Présente le rapport de gestion au sein duquel figure le rapport de durabilité à l'assemblée générale	Approuve les comptes annuels Prend connaissance du rapport de durabilité lequel est inclus dans une section distincte du rapport sur la gestion Prend connaissance du rapport de certification émis par les commissaires aux comptes	Met en œuvre la stratégie et rend compte des avancées Prend connaissance du rapport de durabilité lequel est inclus dans une section distincte du rapport sur la gestion	Supervise les processus d'élaboration et de contrôle des informations comptables et financières, et du suivi des dispositifs de maîtrise de risques au sein d'Harmonie Mutuelle Est formé aux questions de durabilité : acquiert la compétence collective et l'expertise nécessaires pour surveiller les questions de durabilité et leur lien avec les IROs importants Accueille la restitution annuelle de l'audit du rapport de durabilité par les commissaires aux comptes ; S'agissant de la production du rapport de durabilité, est informé des constats et des plans d'actions correctifs en termes d'audit, de conformité, de contrôle interne.	Examine les cas dont il aurait été saisi et de prononcer, en toute indépendance, les sanctions aux manquements à l'éthique qui se matérialiseraient par le non-respect des règles en vigueur énoncées dans la charte éthique de la mutuelle à laquelle sont tenus les administrateurs, les mandataires mutualistes et les délégués à l'assemblée générale.	Analyse les KPI du tableau de bord de la mission et propose des ajustements
Périodicité en 2025	9 séances	1 séance	11 séances	10 séances	9 séances par an	6 séances par an

LISTE DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS SPÉCIFIQUEMENT SUIVIS DANS LES DIFFÉRENTS COMITÉS D'HARMONIE MUTUELLE AU TRAVERS DES ENJEUX AUXQUELS ILS SONT RATTACHÉS [GOV-2_26 c] [GOV-2_AR 6]

	CA	AG	CDG	COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES	COMITÉ DES MANDATS ET D'ÉTHIQUE	COMITÉ DE MISSION
I1 Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise	x	x	x	x		x
I2 Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à nos activités d'investissement de l'entreprise	x	x	x	x		x
I3 Consommation énergétique des bâtiments directs de l'entreprise	x	x	x	x		x
I4 Égalité de traitement et égalité de chances pour tous	x	x	x	x		x
I5 Fuite ou perte de données sensibles	x	x	x	x	x	x
I6 Renforcement de l'accès à la santé et à la prévoyance pour tous	x	x	x	x		x
I7 Promotion des pratiques d'affaires éthiques	x	x	x	x	x	
I8 Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs	x	x	x	x		x
I9 Promotion du modèle mutualiste	x	x	x	x		x
R1 Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise	x	x	x	x		x
R2 Risques d'image liés aux controverses environnementales	x	x	x	x		x
R3 Augmentation de la consommation de santé et de prévoyance due au changement climatique	x	x	x	x		x
R4 Gestion des conditions de travail des collaborateurs	x	x	x	x		x
R5 Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents	x	x	x	x		
R6 Faille de cybersécurité et protection des données	x	x	x	x	x	
R7 Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle	x	x	x	x	x	
R8 Corruption et versements de pots de vin	x	x	x	x	x	
O1 Développement de nouveaux produits et services durables liés au changement climatique	x	x	x	x		x
O2 Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique	x	x	x	x		x
O3 Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs	x	x	x	x		x

3.1.3 INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES D'INCITATION [GOV 3]

Les enjeux de durabilité ne sont pas objectivés pour les membres élus du conseil d'administration d'Harmonie Mutuelle. En revanche, un mécanisme d'incitation lié à la durabilité est proposé à l'ensemble des salariés, y compris aux membres du comité de direction générale.

Dans ce cadre, un 4^{ème} accord d'intéressement a été signé le 26 juin 2025 par l'ensemble des organisations syndicales. Applicable pour l'année 2025, il s'inscrit dans la continuité des accords précédents. Il vise à associer financièrement chaque collaborateur à la réussite de la transformation de l'entreprise, dans une logique de partage et redistribution de la valeur créée.

En amont de sa signature, cet accord a fait l'objet d'un processus de concertation et de validation interne. Les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement ont ainsi été définis dans le cadre des réunions de la Commission paritaire de dialogue et de négociation, tenues les 24 avril, 26 mai et 17 juin 2025. Le dispositif a ensuite été formellement approuvé par la directrice des ressources humaines et les organisations syndicales représentatives.

Depuis 2021, un quart de l'intéressement soit 25% est indexé sur les émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels (voiture, avion et train). Ce dispositif a pour objectif d'engager l'ensemble des directions et des collaborateurs à adopter des pratiques plus sobres. Le suivi de cet indicateur repose sur l'évolution des émissions de CO₂, à l'exception des déplacements des commerciaux et entrepreneurs.

Les 75% restant de l'intéressement sont adossés à des indicateurs reflétant les priorités stratégiques de la mutuelle :

- **Développement de la multi-protection** : mesuré par le taux de foyers multi-protégés
- **Satisfaction des adhérents et clients** : évaluée à travers le Net Promoter Score et le taux de satisfaction du traitement des demandes
- **Transformation des métiers** : suivie via le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an

Le dispositif s'applique à l'ensemble des salariés composant l'Unité Économique et Sociale Harmonie Mutuelle, sous réserve d'une ancienneté minimale de trois mois à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat en cours d'exercice.

Ce dispositif d'intéressement traduit une volonté d'aligner les pratiques des collaborateurs avec les objectifs stratégiques et de durabilité de la mutuelle. Il repose sur un **principe de partage de la valeur**, maintenu même en cas de dégradation des résultats

3.2 GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION DE DURABILITÉ [GOV 5]

3.2.1 GOUVERNANCE INTÉGRÉE DES RISQUES ET PILOTAGE DU CONTRÔLE INTERNE [GOV-5_36 a] [GOV-1_22 c iii]

Harmonie Mutuelle a mis en place un dispositif global de gouvernance des risques, permettant d'intégrer la composante risque dans l'ensemble des processus de décision de l'entreprise. Ce dispositif mobilise les acteurs à différents niveaux et repose sur des pratiques visant à assurer une gestion saine et prudente de l'ensemble des activités de la mutuelle.

La direction maîtrise des risques est chargée de l'animation du dispositif de contrôle interne et garante de la bonne application des principes adoptés. Elle vérifie l'existence et l'efficacité des contrôles intégrés aux processus et évalue le niveau des risques encourus par l'entreprise à un instant donné.

3.2.2 PRINCIPES DE CONTRÔLE INTERNE APPLICABLES À L'INFORMATION DE DURABILITÉ

Le contrôle de la production de l'information en matière de durabilité s'inscrit pleinement dans le dispositif général de contrôle interne d'Harmonie Mutuelle. Il repose notamment sur :

- **Un processus documenté et une comitologie dédiée**, permettant d'organiser les travaux, de suivre leur avancement et de définir, le cas échéant, des actions correctives ou d'optimisation ;
- **Des contrôles de premier niveau**, réalisés par les équipes métiers, complétés par une analyse des écarts entre les données N-1 et N par l'équipe en charge de la consolidation extra-financière ;
- **Une coordination entre la direction maîtrise des risques, la direction impact et santé durable et la direction financière**, garantissant l'intégration des contrôles de durabilité dans les dispositifs globaux de pilotage et de contrôle de l'entreprise.

3.2.3 DISPOSITIF DE GOUVERNANCE ET DE CONTRÔLE DU REPORTING DE DURABILITÉ

[GOV-5_36 a] [GOV-5_36 b] [GOV-5_36 c] [GOV-5_36 d]

Pour ce deuxième exercice de reporting CSRD, Harmonie Mutuelle a capitalisé sur les enseignements du premier exercice. Les risques inhérents aux processus de production de l'information de durabilité ont été analysés conjointement par les équipes en charge du pilotage du reporting CSRD au sein d'Harmonie Mutuelle, du Groupe VYV et des autres entités obligées, en lien avec les contributeurs métiers et en tenant compte des retours formulés par les auditeurs de durabilité à l'issue du premier exercice.

Ces travaux ont permis de prioriser les risques devant faire l'objet de mesures de remédiation.

Les principaux risques identifiés sur les processus de collecte et de consolidation au niveau d'Harmonie Mutuelle comme au niveau du Groupe sont les risques liés à la disponibilité, la fiabilité et l'exhaustivité des données. Ces risques peuvent se matérialiser par une incomplétude de périmètre, le non-respect des délais impartis, une traçabilité insuffisante des données, un fort niveau d'incertitudes sur la donnée en raison d'estimations et d'extrapolations, une conformité partielle de l'information qualitative vis-à-vis des exigences ESRS, ou encore une erreur d'interprétation de la part d'un contributeur vis-à-vis de la définition d'un point de données.

S'agissant du processus de consolidation au niveau du Groupe, des risques spécifiques liés à la représentation fidèle et à la comparabilité des informations produites par les différentes maisons et entités ont également été identifiés comme significatifs.

DISPOSITIF DE MAÎTRISE DES RISQUES AU NIVEAU DU GROUPE VYV

Afin d'adresser ces risques de manière coordonnée, la Direction de la durabilité et la Direction Finances et risques de l'UMG Groupe VYV, responsables du processus de production du rapport de durabilité Groupe, ont déployé une comitologie structurée tout au long de l'année. Celle-ci associe :

- les équipes en charge du pilotage du reporting CSRD dans chacune des maisons et entités,
- les « pilotes ESRS », rattachés à l'UMG, en charge de la consolidation des données des différentes maisons et entités par grandes thématiques couvertes au sein du rapport
- les auditeurs de durabilité, en charge de la certification des états de durabilité des maisons obligées.

Cette comitologie a permis une maîtrise des risques tout au long des processus de collecte et de consolidation, grâce notamment à une remontée régulière des difficultés et des bonnes pratiques, au partage des méthodes et pratiques de place, une veille réglementaire continue, à l'identification concertée des axes d'amélioration prioritaires et à une meilleure anticipation des contraintes de calendrier, ou encore une plus grande harmonisation des protocoles de reporting entre les maisons et entités.

Les travaux issus de ces échanges sont tracés pour permettre une amélioration continue des processus et une meilleure formalisation des contrôles au niveau des maisons et entités comme au niveau des équipes UMG, dans une logique de fiabilisation croissante de l'information. Cette démarche s'inscrit dans la perspective de la publication future d'un état de durabilité à l'échelle du Groupe VYV, soumis à une certification réglementaire par un tiers.

Par ailleurs, chaque maison, dont Harmonie Mutuelle, met en œuvre des mécanismes de gestion des risques et de contrôle interne liés à l'information en matière de durabilité, adaptés à ses activités et à sa maturité..

3.2.4 DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE D'HARMONIE MUTUELLE ET APPROCHE PAR LES RISQUES

L'approche par les risques constitue le fondement du **dispositif de contrôle interne** d'Harmonie Mutuelle appliqué au reporting de durabilité. Elle repose sur une démarche structurée comprenant :

- la modélisation du processus
- la description des objectifs, des éléments d'entrée et de sortie ;
- l'identification des acteurs clés ;
- la définition du cadre normatif ;
- le recensement et la conception des contrôles de premier niveau ;
- la production des indicateurs de suivi.

STRUCTURATION ET FORMALISATION PROGRESSIVE DU DISPOSITIF

En 2025, des travaux ont été amorcés pour modéliser les processus de production de l'information de durabilité. Ils se poursuivent en 2026 et 2027 par la formalisation des contrôles de premier niveau selon le standard du contrôle interne d'Harmonie Mutuelle, ainsi que par l'identification des principaux risques opérationnels susceptibles d'affecter la qualité des données alimentant le reporting CSRD.

REVUE PÉRIODIQUE ET AMÉLIORATION CONTINUE DU DISPOSITIF

Une fois les contrôles formalisés, le dispositif fera l'objet de **revues périodiques** afin de garantir l'efficacité des contrôles et leur adéquation aux évolutions réglementaires et organisationnelles. Les écarts identifiés seront analysés, documentés et feront l'objet d'**actions correctives** ou d'améliorations des procédures et outils de contrôle, dans une logique d'**amélioration continue**.

3.2.5 ORGANISATION DES CONTRÔLES DU REPORTING DE DURABILITÉ

Conformément au dispositif de contrôle permanent d'Harmonie Mutuelle, le reporting de durabilité repose sur :

- **des contrôles opérationnels** de premier niveau réalisés par les équipes métiers
- **des contrôles de supervision** assurés par les directions impact et santé durable et finance, portant sur le déploiement et l'efficacité des contrôles de premier niveau, ainsi que sur l'analyse des écarts entre les données N-1 et N.

Les résultats de ces contrôles sont partagés avec les directions concernées. En cas d'anomalie, des **plans d'actions correctifs** sont définis, mis en oeuvre et suivis.

3.2.6 GOUVERNANCE, CIRCULATION, VALIDATION ET SUPERVISION DE L'INFORMATION DE DURABILITÉ [GOV-5_36 e]

Harmonie Mutuelle a défini des **procédures internes de communication et de diffusion de l'information de durabilité**, notamment à destination du superviseur et du public. Le processus de reporting CSRD garantit la production et la diffusion d'informations fiables et actualisées, intègre une veille continue sur les évolutions réglementaires ainsi que sur les attentes des parties prenantes et les pratiques de marché.

La mutuelle s'appuie également sur les expertises, outils et la **comitologie du Groupe VYV** dédiées à la construction et à la consolidation du reporting CSRD.

La méthodologie d'élaboration de la **matrice de double matérialité**, coconstruite avec le Groupe VYV, ainsi que la liste des IRO, ont été présentées et approuvées par le comité d'audit et des risques lors du premier exercice de reporting en 2024. Comme indiqué dans la section 2.1.2, le comité a également validé leur reconduction pour l'exercice suivant.

Les travaux de mise à jour de la matrice et des IRO seront engagés en 2026 et feront l'objet d'une **présentation détaillée au comité d'audit des risques**.

3.3 DÉCLARATION SUR LA VIGILANCE RAISONNABLE [GOV 4] [GOV-4 30; 32]

Harmonie Mutuelle a établi une table de correspondance des informations présentées dans ce rapport concernant les **principaux aspects de vigilance raisonnable**. Cette table permet de relier les données et indicateurs publiés aux exigences réglementaires et aux bonnes pratiques en matière de diligence raisonnable, facilitant ainsi la **traçabilité, la transparence et la compréhension** des actions mises en oeuvre par la mutuelle.

ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA VIGILANCE RAISONNABLE	Sections dans l'État de Durabilité
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	GOV - 1 : ESRS 2 section 2.1 GOV-2 : ESRS 2 section 2.1.2 GOV-3 : ESRS 2 section 2.1.3 SBM-1 : ESRS 2 section 3 SBM-3 : ESRS 2 section 4
b) Interagir avec les parties prenantes à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	GOV-2 : ESRS 2 section 2.1.2 SBM-2 : ESRS 2 section 2.4 IRO-1 : ESRS 2 section 4 MDR P : Dans les normes thématiques.
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	IRO-1 : ESRS 2 section 4 SBM-3 : ESRS 2 section 4.1.3, section 4.2
d) Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	MDR-A : Dans les normes thématiques
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	MDR-M : Dans les normes thématiques MDR-T : Dans les normes Thématiques

» 4. DESCRIPTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS D'HARMONIE MUTUELLE [IRO 1 – IRO 2] [SBM3]

4.1 LA MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ D'HARMONIE MUTUELLE [IRO 1]

4.1.1 MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE ET PROCESSUS POUR DÉFINIR LES MATÉRIALITÉS DU GROUPE VYV ET D'HARMONIE MUTUELLE

En 2024, l'UMG a conduit une analyse de matérialité pour le compte du Groupe VYV et de l'ensemble de ses entités, avec la participation des parties prenantes internes de l'UMG et celles des maisons dont Harmonie Mutuelle.

En l'absence d'évolutions majeures des activités et de la chaîne de valeur du Groupe VYV en 2025, l'UMG n'a identifié aucun changement significatif susceptible de modifier les IRO déterminés en 2024. L'analyse de double matérialité 2024 a donc été reprise pour l'exercice 2025. La documentation justifiant l'exclusion des normes E2 à E5 et de la norme S2 a par ailleurs été mise à jour sur la base des données 2025.

MÉTHODOLOGIE

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

- » **Une perspective « impact sur le monde extérieur »** : Cette perspective évalue comment les activités d'une entreprise affectent l'environnement et la société, indépendamment de leurs conséquences financières. Elle couvre des aspects comme les émissions de CO₂eq, la biodiversité ou les conditions de travail, en mesurant leur impact direct et indirect. L'objectif est d'identifier les enjeux ESG les plus significatifs pour les parties prenantes.
- » **Une perspective « financière »** : Cette approche analyse comment les facteurs ESG influencent la performance financière de l'entreprise, notamment via les risques et opportunités liés à la réglementation, au marché ou aux événements climatiques. Elle vise à déterminer les aspects qui pourraient affecter les résultats financiers, l'accès aux financements ou la valorisation de l'entreprise.



ÉTAPE 1 Identification initiale des enjeux

Cette première étape a été réalisée conformément aux exigences de l'ESRS 1.

L'identification initiale des enjeux repose ainsi sur une analyse approfondie des risques opérationnels spécifiques du Groupe VYV sur la base de la description des risques de durabilité imposée dans l'ORSA. Nous avons également effectué un benchmark sectoriel en examinant les déclarations de performance extra-financière (DPEF) d'entreprises comparables pour établir une liste initiale d'enjeux pertinents.

Les axes stratégiques de VYV 2025 ont par ailleurs été utilisés comme base pour l'analyse de double matérialité afin d'assurer l'alignement entre ce rapport de durabilité et la stratégie du Groupe VYV.

En 2024, des travaux d'arrimage ont été menés par les fonctions risques de la mutuelle pour aligner les risques et les impacts de durabilité au système de management des risques d'Harmonie Mutuelle.

Les effets actuels et anticipés de chacun de ces impacts, risques et opportunités, ainsi que la façon dont ils affectent ou pourraient affecter l'environnement et les personnes, font l'objet d'une brève description au sein des IRO de chaque norme.

La manière dont Harmonie Mutuelle a réagi ou prévoit de réagir à ces effets, est décrit dans les politiques et actions relatives à chaque ESRS concernée.

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

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

Nos experts internes ont pu exposer, à travers un dialogue continu avec nos principales parties prenantes, une vue d'ensemble pertinente des intérêts et des opinions de ces dernières.

Dans une optique d'amélioration continue, l'exercice réalisé sur les prochaines années pourra inclure la sollicitation de parties prenantes externes.

ÉTAPE 3 Évaluation de la double matérialité des IRO identifiés

MATÉRIALITÉ D'IMPACT

Conformément aux directives de l'ESRS, trois paramètres de « ampleur », « étendue » et « caractère irréremédiable » ont été utilisés pour évaluer la « gravité » de nos impacts réels :

- Lors de l'évaluation de « **l'ampleur** », nous avons évalué l'ampleur de l'impact sur l'environnement ou les personnes, après prise en compte des actions d'atténuation déjà en place.
- Lors de l'évaluation de « **l'étendue** », nous avons évalué la diffusion de l'impact en fonction de paramètres tels que le pourcentage de sites, d'employés ou de dépenses financières auxquels l'impact est lié.
- Lors de l'évaluation du « **caractère irréremédiable** », nous avons évalué la difficulté de réparer les dommages en termes de coût et d'horizon temporel.

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

MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

Lors de l'évaluation des risques, nous avons évalué l'ampleur potentielle des effets financiers en fonction de différents déclencheurs, notamment de l'impact sur la souscription, la valeur des actifs et le résultat annuel, ainsi que la probabilité d'occurrence.

Nous avons évalué la nature de ces effets dans différents scénarios avec des hypothèses basées sur les paramètres fournis par les experts du domaine.

Pour tenir compte du lien entre les impacts et dépendances de l'entreprise et les effets financiers susceptibles d'en découler, les risques et opportunités potentiels associés aux impacts identifiés dans le cadre de la matérialité d'impact ont été considérés dans le cadre de l'analyse de matérialité financière. Cette approche permet ainsi d'intégrer, au sein du processus d'analyse de double matérialité, les conséquences financières potentielles des impacts matériels identifiés, conformément aux exigences des normes ESRS.

ÉTAPE 4 Priorisation des IRO matériels

La sélection des IRO matériels ne porte que sur l'évaluation de leur impact à court terme, afin de prioriser les actions à mettre en place dès aujourd'hui. Une évaluation de leur évolution à moyen/long terme a été réalisée afin de mieux cerner les enjeux présentés par les IRO, (les échelons de temps utilisés étant basés sur ceux des états financiers du Groupe VYV), mais celle-ci n'a pas fait ressortir d'éléments de nature à être publié dans le présent rapport.

Les résultats et amendements issus des différents échanges ont fait l'objet de décisions collectives et ont été considérés dans la réévaluation et la complétion de la matrice des IRO pour délivrer sa version finale.

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

ÉTAPE 5 Validation de la matrice obtenue

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

Les experts internes des directions finance, maîtrise des risques et impact et santé durable ont participé à l'élaboration de la matrice de double matérialité et ont validé l'analyse finale.

Depuis 2024, les risques identifiés dans la matrice de double matérialité ont été remontés au sein du référentiel de risques de la mutuelle et ont été consolidés au sein de la cartographie des risques majeurs lorsqu'ils ont été évalués comme étant importants (forts ou critiques) sur l'exercice.

ÉTAPE 6 Définition des informations à publier

L'analyse de matérialité a permis d'affiner la liste des exigences de publications à fournir dans le rapport sur l'exercice 2024 avec un report sur l'identique pour l'exercice 2025 : n'ont été retenues que les exigences de publication qui étaient relatives à des sujets matériels identifiés lors de l'analyse de matérialité menée par l'UMG avec Harmonie Mutuelle.

Actuellement, il n'existe pas de procédure de contrôle interne concernant les impacts.

En complément de l'analyse de double matérialité, Harmonie Mutuelle s'appuie sur un dispositif de maîtrise des risques dont la gouvernance et le pilotage reposent sur le comité d'audit des risques, qui en assure une gestion indépendante, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

4.1.2 ACTUALISATION DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ DU GROUPE VYV

En l'absence d'évolutions majeures des activités et de la chaîne de valeur d'Harmonie Mutuelle en 2025, la Direction Impact et Santé durable en lien avec les équipes durabilité du Groupe VYV n'ont relevé aucun élément de nature à remettre en cause la matérialité des impacts, risques et opportunités identifiés pour l'exercice 2024, ou qui justifierait l'identification de nouveaux impacts, risques et opportunités matériels. Les résultats de l'analyse de double matérialité produits pour l'exercice 2024 ont donc été repris pour l'exercice 2025.

L'analyse de double matérialité du Groupe VYV fera l'objet d'une révision détaillée durant l'année 2026, en prévision de la publication d'un état de durabilité à l'échelle du Groupe VYV (exigences de publication en 2028 d'un rapport Groupe portant sur l'exercice 2027, d'après l'interprétation des textes réglementaires à date d'établissement de ce rapport).

4.1.3 DOCUMENTATION SUPPLÉMENTAIRE CONCERNANT L'EXCLUSION DES NORMES E2 À E5, ET S2

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

Concernant les IRO liés à nos investissements, une analyse chiffrée de la composition de notre portefeuille a été réalisée en s'appuyant sur la base ENCORE (encorenature.org) au niveau du Groupe VYV.

L'analyse issue de cette base ENCORE indique qu'il y a une absence d'impact significatif des investissements sur les « pressions » et « dépendances » prévues par ladite base.

En tant qu'acteur du secteur de l'assurance, Harmonie Mutuelle n'opère pas d'activités génératrices d'impacts, de risques ou d'opportunités significatifs liés aux enjeux environnementaux couverts par ces normes ESRS. Par ses activités d'investissement, Harmonie Mutuelle peut toutefois détenir des placements dans des secteurs économiques susceptibles de générer des impacts, risques ou opportunités matériels en lien avec ces normes.

Pour évaluer la matérialité des normes E2 à E5 au regard de ses investissements, le Groupe VYV a mené une analyse de l'exposition de son portefeuille d'actifs vis-à-vis des pressions environnementales couvertes par ces normes à l'aide de la base ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure). Cette analyse a permis de conclure que le portefeuille d'investissements du Groupe VYV est faiblement exposé aux pressions environnementales associées aux thématiques couvertes par les normes E2 à E5 (pollution, ressources hydriques et marines, biodiversité et écosystèmes).

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

Enfin, il convient également de noter que cette analyse présente des limites, exposées ci-dessous, mais que les résultats issus de cette analyse sont les meilleures estimations du Groupe VYV. Ces résultats pourront être amenés à évoluer en fonction de l'évolution des méthodologies de place.

Limites de la méthodologie :

1. L'utilisation des codes NACE transposés en code ISIC, alors même qu'une entreprise relevant d'un seul code NACE peut réaliser de multiples activités non représentées par cet unique code NACE.
2. Lorsqu'il y a une dépendance ou un lien de pression enregistré pour une activité économique, cela ne signifie pas que toutes les entreprises qui s'engagent dans cette activité ont cette dépendance ou exercent cette pression.

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

4.1.4 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ, LISTE DES IRO MATÉRIELS [SBM 3]

L'analyse de double matérialité a permis de mettre en évidence **20 IRO significatifs, comprenant 5 impacts positifs, 4 impacts négatifs, 3 opportunités et 8 risques** tout au long de la chaîne de valeur d'Harmonie Mutuelle.

Ces 20 enjeux matériels sont répartis dans les thèmes suivants :

- changement climatique (E1),
- effectifs propres de l'entreprise (S1),
- consommateurs et utilisateurs finaux (S4)
- conduite des affaires (G1).

Tous les IRO matériels identifiés sont couverts par les exigences de publication prévues par les normes ESRS. Les descriptions et cotations de chaque IRO sont intégrées dans les sections thématiques correspondantes, afin de faciliter la compréhension des enjeux et de leur gestion.

4.2 PRÉSENTATION DES IRO DANS LA CHAÎNE DE VALEUR DE L'ENTREPRISE [SBM 3]

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET LEUR LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE

Les impacts matériels, qui peuvent être positifs ou négatifs, avérés ou potentiels, sont intrinsèquement liés à la stratégie et au modèle d'affaires de l'entreprise : en tant qu'assureur et investisseur responsable, couvrant plus de **5 millions d'assurés** et pilotant un **portefeuille d'actifs de plus de 3 milliards d'euros en 2025** Harmonie Mutuelle exerce des impacts matériels sur l'environnement et les personnes, dont elle s'efforce d'amplifier les effets positifs et d'atténuer les effets négatifs.

Les risques et les opportunités de durabilité matériels, qui sont des évènements ou situations dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance (ESG) qui, s'ils surviennent, pourraient avoir un effet financier matériel pour Harmonie Mutuelle sur sa position financière, ses résultats financiers et ses flux de trésorerie par horizon de temps.

Les effets actuels et anticipés de chacun de ces impacts, risques et opportunités, ainsi que la façon dont ils affectent ou pourraient affecter l'environnement et les personnes, est décrit succinctement pour chacun dans le descriptif des IRO dans chaque norme. La manière dont Harmonie Mutuelle a réagi ou prévoit de réagir à ces effets, est décrit dans les politiques et actions relatives à chaque ESRS concernée.

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 ses impacts négatifs et ses risques, et d'amplification de ses impacts positifs et ses opportunités.

Les politiques et plans d'action associés s'articulent notamment avec les réglementations en place, telles que :

- la loi Climat et Résilience (2021, loi d'application qui met en œuvre les ambitions françaises et les engagements européens (Green Deal, Climate Law),
- la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi Sapin 2),
- le règlement général sur la protection des données (RGPD),
- le règlement sur la résilience opérationnelle numérique dans le secteur financier (DORA),
- le règlement taxonomie et le règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité (SFDR).

Les modalités d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels sont détaillées dans la partie précédente. 4.1.1 Méthodologie adoptée et processus pour définir les matérialités du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle.

À partir de ces impacts, risques et opportunités, **les normes thématiques (ESRS) identifiées comme matérielles** pour Harmonie Mutuelle, au regard de leur matérialité d'impact et de leur matérialité financière, et selon leur positionnement dans la chaîne de valeur, sont les suivantes :

NORME	TYPE	SOUS-THÈME	IRO	POSITIONNEMENT DANS LA CHAÎNE DE VALEUR			
				ACTIVITÉ	AMONT	PROPRE	AVAL
E1 INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES Changement climatique	Impact négatif	Atténuation du changement climatique	Émissions de GES liées aux activités et opérations de l'entreprise (I1)	Assurance Entreprise	X	X	X
	Impact négatif	Atténuation du changement climatique	Émissions de GES liées aux activités d'investissement de l'entreprise (I2)	Investissements		X	X
	Impact négatif	Énergie	Consommation énergétique des bâtiments directs de l'entreprise (I3)	Entreprise		X	
	Risque	Adaptation au changement climatique	Risque de perte de valeur sur les actifs de de l'entreprise (R1)	Investissements		X	X
	Risque	Adaptation au changement climatique	Risque d'image liés aux controverses environnementales (R2)	Investissements		X	X
	Risque	Adaptation au changement climatique	Augmentation de la consommation de santé et de prévoyance due au changement climatique (R3)	Assurance Investissements		X	X
	Opportunité	Adaptation au changement climatique	Développement de nouveaux produits et services durables liés au changement climatique (O1)	Entreprise	X	X	X
	Opportunité	Adaptation au changement climatique	Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique (O2)	Investissements		X	X
S1 INFORMATIONS SOCIALES Effectifs de l'entreprise	Impact positif	Égalité de traitement Égalité de chance pour tous	Égalité de traitement et égalité de chance pour tous (I4)	Assurance Entreprise	X	X	
	Risque	Conditions de travail des collaborateurs	Gestion des conditions de travail des collaborateurs (R4)	Assurance Entreprise		X	
	Risque	Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents	Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents (R5)	Assurance Entreprise	X	X	

S4 INFORMATIONS SOCIALES Consommateurs et utilisateurs finaux	Impact négatif	Impacts liés aux informations sur les consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Fuite ou perte de données sensibles (I5)	Assurance	X	X	X
	Impact positif	Santé et sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Renforcement de l'accès à la santé et à la prévoyance pour tous (I6)	Assurance		X	X
	Risque	Impacts liés aux informations sur les consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Faible de cybersécurité et protection des données (R6)	Assurance	X	X	X
	Risque	Santé et sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle (R7)	Assurance	X	X	X
	Opportunité	Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs (O3)	Assurance	X	X	X
G1 INFORMATIONS DE GOUVERNANCE Conduite des affaires	Impact positif	Culture d'entreprise	Promouvoir les pratiques d'affaires éthiques (I7)	Assurance Entreprise	X	X	X
	Impact positif	Gestion des relations avec les fournisseurs	Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs (I8)	Assurance Entreprise Investissements	X	X	X
	Impact positif	Engagement politique et activité de lobbying	Promotion du modèle mutualiste (I9)	Assurance Entreprise	X	X	X
	Risque	Corruption et versement de pots-de-vin	Corruption et versements de pots-de-vin (R8)	Assurance Entreprise	X	X	X

Concernant les évolutions à court, moyen et long terme, l'horizon de temps est décrit dans chaque IRO détaillé dans chaque norme.

La manière dont Harmonie Mutuelle a réagi ou prévoit de réagir à ces effets, est décrit dans les politiques et actions relatives à chaque ESRS concernée.

RÉSILIENCE DE LA STRATÉGIE ET DU MODÈLE ÉCONOMIQUE

L'analyse de double matérialité met en évidence le large éventail d'impacts et de risques matériels de durabilité auxquels Harmonie Mutuelle est exposé, soit directement, soit indirectement par le biais de ses relations avec ses clients et d'autres parties prenantes. Elle montre également les opportunités disponibles pour la mutuelle.

Pour tout sujet lié au développement durable, Harmonie Mutuelle s'efforce de veiller à ce que sa stratégie et son modèle économique, y compris les produits et services fournis à ses clients et les processus de gestion des risques, soient adaptés aux exigences réglementaires et aux parties prenantes et aux attentes du marché, qui ne cessent d'évoluer. Ce faisant, la mutuelle vise à garantir une **résilience opérationnelle permanente** et à préserver sa capacité à continuer de fournir des offres et services essentiels à ses adhérents et entreprises clientes.

Dans le cadre de cet exercice, les effets financiers actuels des IRO ont été partiellement évalués via des données quantitatives (monétaires ou volumétriques), des études existantes et des appréciations qualitatives. Cette première approche constitue une base pour construire, à terme, une analyse plus approfondie des effets financiers. Les informations disponibles sont détaillées dans les sections thématiques correspondantes, identifiées dans la colonne « Section du rapport » du tableau ci-dessus. S'agissant d'une entrée en vigueur progressive, les effets financiers futurs ne sont pas publiés pour cet exercice.

Concernant la résilience du modèle d'affaires, une évaluation de l'évolution des IRO à court, moyen et long terme, ainsi qu'une première analyse de leurs implications pour Harmonie Mutuelle, est intégrée dans la description de chaque IRO.

La résilience d'Harmonie Mutuelle face aux risques climatiques est analysée à travers des exercices d'analyse de scénarios, des évaluations des risques physiques et de transition et des démarches de type stress tests, et se traduit par des mécanismes d'adaptation stratégique, de pilotage et d'évolution progressive du modèle d'affaires, présentés en section 4.3.4 « Adaptabilité de la stratégie et du modèle d'affaires au changement climatique » de la norme E1.

La résilience de la stratégie et du modèle économique est portée par :

- **sa vision à long terme d'accompagnement de ses adhérents, entreprises clientes, l'accessibilité de solutions d'assurance** qui protègent et facilitent tous les parcours de vie, et de développement des acteurs économiques du territoire français. Cette vision s'appuie sur sa qualité d'entreprise à mission et sa raison d'être qui soulignent sa volonté de faire de l'utilité sociale et environnementale la boussole de son développement et de sa performance ;

- **son ancrage en France**, Harmonie Mutuelle est présente sur l'ensemble du territoire français ;
- **la diversité de ses activités** (assurance santé, garantie emprunteur, prévoyance, épargne-retraite, assistance, action sociale et prévention).

FORMALISATION INDICATIVE ET ÉVOLUTIVE DE L'ÉVALUATION DE LA RÉSILIENCE DU MODÈLE D'AFFAIRES D'HARMONIE MUTUELLE AU REGARD DES IRO MATÉRIELS

Pour évaluer la résilience des IRO matériels, Harmonie Mutuelle a classé les capacités de l'entreprise selon quatre modalités complémentaires :

- **Absorber** : Capacité à encaisser l'impact sans modifier le modèle d'affaires.
- **Adapter** : Ajustements ciblés des processus, pratiques ou comportements pour répondre à l'IRO identifié.
- **Se transformer** : Évolutions significatives du modèle, de l'offre ou de la stratégie pour renforcer la résilience face aux changements.
- **Se renforcer** : Consolidation des capacités existantes pour accroître la robustesse et la durabilité du modèle.

Cette classification permet de relier chaque IRO aux actions existantes et prévues, et d'illustrer les leviers stratégiques de la mutuelle pour garantir sa résilience.

Il s'agit d'une analyse indicative, appelée à être enrichie au fil des prochains exercices, notamment grâce à l'amélioration des données, à la montée en maturité des modèles d'évaluation et à l'approfondissement des méthodes de quantification. Les obligations de publication des effets financiers prospectifs et activables progressivement, ainsi que l'approche risques contribueront également à affiner l'évaluation.

IRO MATÉRIELS	VULNÉRABILITÉ DU MODELE D'AFFAIRES	CAPACITÉ DE RÉSILIENCE	ANALYSE DE RÉSILIENCE (RÉSUMÉ)	ACTIONS EXISTANTES	ACTIONS PRÉVUES POUR RENFORCER LA RÉSILIENCE	CONCLUSION
I1 - Émissions de GES liées aux activités et opérations de l'entreprise	Activités internes (bureaux, déplacements, informatique...)	Absorber + Adapter	Le bilan carbone est mesuré. Harmonie Mutuelle peut continuer à réduire les émissions via la sobriété, l'efficacité énergétique ou des contrats d'énergie plus propres.	Bilan carbone, politique interne de réduction des déplacements, gestion de l'énergie dans les bâtiments.	Améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments, poursuivre le plan de décarbonation de la flotte et des déplacements, continuer à sensibiliser les collaborateurs.	Résilient sous conditions
I2 - Émissions de GES liées aux activités d'investissement de l'entreprise	Portefeuille d'actifs financiers	Absorber + Se transformer	Exposition aux actifs carbo-intensifs ; risque de valeur (transition) et réputation. Stress tests/scénarios de transition déjà réalisés.	Stress tests, analyses de scénarios ORSA.	Accentuer l'allocation vers des actifs durables (green bonds, obligations « adaptation »), augmenter les filtres ESG, intégrer des critères de transition.	Résilient sous conditions
I3 - Consommation énergétique des bâtiments directs de l'entreprise	Infrastructures physiques	Absorber + Adapter	Poste matériel important pouvant entraîner des coûts énergétiques ou de régulation.	Audits énergétiques, suivi de consommation.	Poursuite des audits, rénovation thermique, passer à des fournisseurs d'énergie plus verts.	Résilient sous conditions
R1 - Risque de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise	Investissements : immobilisations, obligations, actions exposées à la transition	Absorber + Se transformer	Stress tests de scénarios « well-below 2°C » réalisés.	Analyses de scénarios ORSA.	Poursuivre le renforcement de la stratégie ISR, désinvestir progressivement des actifs les plus risqués, poursuivre les analyses de scénarios.	Résilient sous conditions
R2 - Risque d'image liés aux controverses environnementales	Investissements : immobilisations, obligations, actions exposées à la transition	Absorber + Se transformer	Controverses environnementales pouvant nuire à l'image mutualiste et à la confiance des adhérents/clients.	Politique d'exclusion, suivi des controverses.	Renforcer la communication sur la stratégie durable, dialoguer avec les parties prenantes, poursuivre la politique d'exclusion.	Résilient sous conditions
R3 - Augmentation de la consommation de santé et de prévoyance due au changement climatique	Assurance / Prévoyance : sinistralité santé + prévoyance	Absorber + Adapter	Chocs climatiques (vagues de chaleur, maladies, pollution) pouvant augmenter la sinistralité.	Suivi sinistralité, programmes de prévention.	Développer des produits « éco-santé », anticiper des réserves, poursuivre le renforcement de la prévention et de la sensibilisation.	Résilient sous conditions
O1 - Développement de nouveaux produits et services durables liés au changement climatique	Offre produit	Se transformer	Opportunité d'innovation dans des produits d'assurance adaptés au changement climatique.	Analyse marché, R&D produit.	Concevoir et lancer produits « éco-santé », services d'accompagnement, partenariats pour la transition.	Résilient

O2 - Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique	Portefeuille d'investissement	Se transformer	Opportunité d'investir dans secteurs résilients, générer rendement et alignement stratégique.	Investissements ISR existants.	Mobiliser fonds ISR sur secteurs d'adaptation, partenariats avec entreprises « climat résilient ».	Résilient
I4 - Égalité de traitement et égalité de chances pour tous	Ressources humaines / gouvernance	Absorber + Se renforcer	Impact social positif sur attractivité, cohésion et réputation.	Politiques RH inclusives, formations, mentorat.	Suivi indicateurs diversité, poursuivre les actions de recrutement ciblées, et des programmes de mentorat.	Résilient
R4 - Gestion des conditions de travail des collaborateurs	Ressources humaines	Absorber + Adapter	Risque sur attractivité et gestion des compétences pouvant freiner l'opérationnel.	Programmes RH existants.	Renforcer marque employeur ESG, plans de développement compétences, dispositifs de fidélisation et bien-être au travail.	Résilient sous conditions
R5 - Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents	Ressources humaines	Absorber + Adapter	Dégradation des conditions impactant productivité, absentéisme et satisfaction.	Enquêtes d'engagement, initiatives QVT.	Poursuivre plans bien-être et qualité de vie, maintenir enquêtes d'engagement.	Résilient sous conditions
I5 - Fuite ou perte de données sensibles	Gestion des données / IT	Absorber + Adapter	Risque cybersécurité critique pour la confiance des adhérents.	Audits cybersécurité, politique RGPD.	Poursuivre le renforcement de la sécurité IT, formations, tests réguliers, plan de réponse aux incidents.	Résilient sous conditions
I6 - Renforcement de l'accès à la santé pour tous et à la prévoyance	Offre produit / mission mutualiste	Se renforcer	Impact social positif très aligné avec la mission mutualiste.	Programmes solidarité et prévention existants.	Développer offres solidaires, partenariats associatifs, programmes prévention et produits de remédiation sociale.	Résilient
R6 - Faible de cybersécurité et protection des données	Gestion des risques IT	Absorber	Menace directe sur confiance et risques opérationnels/réputation.	Gouvernance IT, audits, plan de continuité.	Poursuivre le renforcement des contrôles, plan de réponse aux incidents, sensibilisation équipes.	Résilient sous conditions
R7 - Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle	Relation client	Absorber + Adapter	Risque de perte de confiance, fidélité, voire litiges.	Suivi satisfaction client, processus réclamation.	Améliorer qualité service client, renforcer gouvernance client, poursuivre la mesure de la satisfaction continue.	Résilient sous conditions
O3 - Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs	Offre produit	Se transformer	Opportunité d'innover avec inclusion, durabilité et santé.	Analyse R&D produit, partenariats existants.	Lancer offres « éco-santé », co-construction avec adhérents, intégration critères ESG.	Résilient
I7 - Promotion des pratiques d'affaires éthiques	Gouvernance, réputation	Se renforcer	Renforce confiance des adhérents et résilience de la gouvernance.	Charte éthique, audits, formations.	Poursuivre formation, dialogues adhérents, renforcer transparence.	Résilient
I8 - Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs	Chaîne d'approvisionnement / partenariats	Se renforcer	Influence sur tiers pour réduire risques ESG.	Politique achats responsables co-construite avec VYV.	Évaluation Impact Score fournisseurs, dialogue continu, poursuivre l'intégration des critères RSE dans contrats.	Résilient
I9 - Promotion du modèle mutualiste	Identité / mission	Se renforcer	Renforce légitimité sociale et résilience face aux transformations.	Communication mission et engagements sociétaux.	Développement solidarité, actions locales, gouvernance participative.	Résilient
R8 - Corruption et versements de pots de vin	Gouvernance, conformité	Absorber	Risque réputation, légalité et confiance.	Politiques anti-corruption, formation, contrôles internes, procédures alertes.	Maintenir formation, audits, procédures internes, plan de prévention corruption.	Résilient sous conditions

Pour plus d'information sur le modèle économique d'Harmonie Mutuelle, se référer au paragraphe 3.1 « Présentation du modèle d'affaires et des activités d'Harmonie Mutuelle ». Cette résilience est renforcée par la compréhension d'Harmonie Mutuelle de ses impacts, risques et opportunités.

EFFETS FINANCIERS ACTUELS ET FUTURS

La description de chaque IRO réalisée dans les normes correspondantes mentionne une quantification succincte de la façon dont l'IRO affecte ou pourrait affecter l'environnement, la société et/ou Harmonie Mutuelle. Par ailleurs, des analyses de risques complètes ont été menées sur certains risques climatiques (se reporter à la section 4.3.4 de la norme E1) montrant la résilience d'Harmonie Mutuelle. De plus, l'ensemble des risques de durabilité sont en lien avec des risques opérationnels existants pilotés par la direction maîtrise des risques. Aucun effet financier actuel de ces risques n'a été identifié comme devant être dans les états financiers d'Harmonie Mutuelle.

4.3 EXIGENCES DE PUBLICATION COUVERTES PAR L'ÉTAT DE DURABILITÉ [IRO 2]

DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE

La liste des exigences de publication auxquelles Harmonie Mutuelle s'est conformée en préparant la déclaration relative à la durabilité selon les résultats de l'évaluation de l'importance [IRO-2_02] est reprise dans la table de correspondance n°2.

Les points de données requis par d'autres actes législatifs de l'Union Européenne sont présentés dans le tableau présenté dans la table de correspondance n°1.

La description et la caractérisation détaillées des matérialités identifiées en fonction des thèmes et sous-thèmes sont indiquées dans les sous-parties dédiées et précisées dans la suite du rapport.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES E1

Face aux enjeux croissants du dérèglement climatique, les entreprises ont un rôle clé à jouer dans la transition écologique. Harmonie Mutuelle, en tant que mutuelle engagée et acteur majeur du secteur de la santé, intègre ces préoccupations au cœur de sa stratégie. Ce rapport détaille la démarche d'Harmonie Mutuelle en matière de durabilité, à travers l'évaluation de son empreinte carbone, l'analyse des risques et opportunités liés au climat, ainsi que la mise en place d'une stratégie de transition ambitieuse.

» 1. INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES D'INCITATIONS [ESRS 2 GOV-3]

Information à retrouver dans la section ESRS 2 GOV-3.

» 2. BILAN CARBONE ET DIAGNOSTIC CARBONE [E1-6]

[E1-6_44 et AR39 à 48a]

2.1 MÉTHODE

2.1.1 UNE DÉMARCHE SYSTÉMIQUE

2.1.1.1 Repères méthodologiques

En 2021, Harmonie Mutuelle a initié ses premiers travaux selon la **méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME** (Agence de la Transition Écologique) en se basant sur l'année 2019 comme première année d'analyse, l'année N-2 soit 2020 étant jugée atypique.

En 2022, fort de ce premier exercice, Harmonie Mutuelle a sélectionné un outil dédié pour standardiser la collecte et le traitement des données. La même année, les travaux menés ont été partagés avec le Groupe VYV afin d'alimenter la dynamique collective. À ce jour, le résultat est le suivant :

- » L'identification des sources d'émission de GES est réalisée de manière synchronisée.
- » Une méthodologie et un outil commun assurent la consolidation des résultats et un pilotage transverse à l'échelle du groupe.

Harmonie Mutuelle réalise chaque année son **Bilan Carbone®** qui est analysé selon trois découpages.

2.1.2 PRÉSENTATION DE LA MÉTHODE UTILISÉE [E1-6_39 b]

Depuis 2019, le périmètre du bilan des émissions de gaz à effet de serre couvre les activités amont et aval de la chaîne de valeur de :

- Harmonie Mutuelle
- Harmonie Mutuelle Foncière et Lieux de Vie (HMFLV)
- le GIE Système d'information Harmonie Mutuelle (SIHM)
- L'Union Harmonie Mutuelles
- Synergie Mutuelles
- Mutex

Le périmètre de l'état de durabilité est détaillé dans la section ESRS 2 - 1.1 Périmètre et cadre de référence ainsi que les estimations, incertitudes et méthode de collecte et de contrôle et de consolidation des données dans la section ESRS 2 - 1.2 Méthodologie de collecte.

Toutes les émissions recensées concernent exclusivement le territoire français. [E1-6_AR41]

MÉTHODOLOGIE EMPLOYÉE

Depuis 2019, Harmonie Mutuelle quantifie ses émissions gaz à effet de serre en appliquant :

- La norme ISO 14064-1
- La méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME

Conformément au Décret n° 2022-982 du 1^{er} juillet 2022 relatif aux bilans d'émissions de gaz à effet de serre, Harmonie Mutuelle publie son Bilan GES sur le site de l'ADEME. Aucune exclusion dans le scope 3.

[E1-6_44 AR46i]

Depuis 2023, Harmonie Mutuelle a la capacité de mettre à disposition trois formats de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre à savoir le **Bilan Carbone®**, le **Bilan GES** et le **GHG Protocol**. L'écart de moins de 2% entre ces différentes manières de comptabiliser rend celui-ci non significatif pour le périmètre de durabilité d'Harmonie Mutuelle.

Une présentation des méthodes, hypothèses principales, incertitudes et facteurs d'émission retenus pour calculer ou mesurer les émissions de GES, assortis des raisons de leur sélection est disponible en annexe 1. Cette section inclut également la référence ou le lien vers les outils de calcul utilisés.

[E1-6_39 b] [E1-6_44 AR46h]

2.2 GOUVERNANCE DU BILAN CARBONE

2.2.2 GOUVERNANCE D'HARMONIE MUTUELLE

La réalisation du bilan carbone chez Harmonie Mutuelle s'appuie sur une gouvernance structurée, mobilisant plusieurs acteurs internes et externes afin de garantir la fiabilité des processus et des données et la conformité réglementaire.

Le projet est piloté par un membre du comité de direction en charge de la transition écologique, qui veille à son intégration dans la stratégie de l'entreprise. Un responsable de projet assure le suivi réglementaire, la communication des résultats et l'intégration des enjeux climatiques. Un chargé de projet, formé à la méthodologie, coordonne la collecte des données, analyse les résultats, rédige le rapport et anime la restitution en interne.

Depuis 2021, le bilan carbone Harmonie Mutuelle est opéré sur la plateforme **Ekyo**.

2.3 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

2.3.1 BILAN CARBONE D'HARMONIE MUTUELLE [E1-6]

Tableau AR48 Harmonie Mutuelle et autres entités du périmètre de rapport de durabilité 2025

	DONNÉES RÉTROSPECTIVES				JALONS ET ANNÉES CIBLES		
	ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2019	DONNÉES COMPARATIVES 2024	N 2025	% N / N-1	2030	2050	CIBLE ANNUELLE EN % / ANNÉE DE RÉFÉRENCE
Émissions de GES du scope 1							
Émissions brutes de GES du scope 1 Émissions [teqCO ₂]	6023	3296	3754	14%	2 036		
Pourcentage d'émissions de GES du scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)			0%				
Émissions de GES du scope 2							
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation (teqCO ₂)	753	412	406	-1%	255		
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché (teqCO ₂)			128				
Émissions significatives du GES de scope 3							
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO ₂)							
1 Biens et services achetés	35882	38607	36061	-9%	21529		
[Sous-catégorie facultative : Services d'informatique cloud et de centre de données]							
2 Biens d'investissement (immobilisations)	6000	7354	4258	-42%	4870		
3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	1469	804	792	-1%	497		
4 Transport et distribution en amont	1794	1416	1479	4%	987		
5 Déchets produits lors de l'exploitation	27	438	349	-20%	3		
6 Voyages d'affaires (déplacements professionnels)	690	443	391	-12%	452		
7 Déplacements domicile-travail des salariés	3492	4798	5269	10%	2444		
8 Actifs loués en amont			0				
9 Acheminement/transport en aval			0				
10 Transformation des produits vendus			0				
11 Utilisation des produits vendus	198	445	416	-7%	396		
12 Traitement en fin de vie des produits vendus	45	37	21	-43%	11		
13 Actifs loués en aval							
14 Franchises							
15 Investissements	272058	117052	589588	404%	136029		
16 Autres émissions indirectes aval (déplacements visiteurs)	2310	885	989	12%	1848		
Émissions totales de GES							
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (teqCO ₂)	330741	175987	643773	266%	171 357		
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (teqCO ₂)			643495				

Les méthodes, principales hypothèses, incertitudes et facteurs d'émission retenus sont détaillés dans l'**annexe 1**.

2.3.2 ANALYSE COMMENTÉE

POSTES REPRÉSENTANT LES ÉVOLUTIONS LES PLUS SIGNIFICATIVES ENTRE 2024 ET 2025	JUSTIFICATIONS
1 Biens et services achetés	Effet méthodologique lié aux évolutions des facteurs d'émission par l'Ademe (2546tCO ₂ e)
2 Biens d'investissements (immobilisations)	Réduction des achats neufs (3096tCO ₂ e)
7 Déplacements domicile-travail des salariés	Augmentation des effectifs liée à l'intégration de Mutex
15 Investissements	Hausse entièrement due à l'intégration de l'entière part du portefeuille de Mutex

[E1-6_AR47]

AUTRES ANALYSES

- L'indicateur « pourcentage d'émissions calculé à l'aide de données primaires obtenues auprès de fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur » [E1-6_44 AR46g] n'est pas disponible pour cette année. En effet, cet indicateur est en cours de redéfinition, de fiabilisation et d'harmonisation en lien avec les équipes de l'UMG Groupe VYV, afin de :
 - permettre une meilleure comparabilité de l'information vis-à-vis des autres maisons obligées du Groupe
 - refléter les efforts mis en œuvre par les maisons dans l'amélioration de la qualité des données servant au pilotage de leur empreinte carbone.

Cet indicateur sera publié lors du prochain exercice.

- Les émissions biogéniques de CO₂ provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES du scope 1 : non applicable [E1-6_AR43c]
- Part et type d'instruments contractuels (émissions de GES du périmètre 2) : non applicable [E1-6_44 AR45d]
- Pourcentage des émissions de GES du scope 2 basées sur le marché et liées à l'achat d'électricité groupé avec des instruments : non applicable [E1-6_44 AR45d]
- Part des émissions de GES de scope 2 fondées sur le marché liée à l'électricité achetée de manière groupée avec des instruments tels que la garantie d'origine ou les certificats d'énergie renouvelable : non applicable [E1-6_44 AR45d]
- Part et type d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'énergie groupée avec des attributs concernant la production d'énergie ou pour des déclarations d'attributs non groupés : non applicable [E1-6_44 AR45d]
- Émissions biogéniques de CO₂ provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse non incluses dans les émissions de GES du périmètre 2 : non applicable [E1-6_44 AR45e]
- Émissions biogéniques de CO₂ provenant de la combustion ou de la biodégradation de la biomasse qui se produisent dans la chaîne de valeur et qui sont exclues des émissions de GES du scope 3 : non applicable [E1-6_44 AR46i]
- Les résultats présents dans ce rapport ne tiennent pas compte des traitements à effectuer pour la consolidation Groupe VYV.

[E1-6_55 et 53] et [E1-6_AR55]

Le résultat des émissions de GES totales fondé sur la localisation étant de 643 773 TCO₂e, et le montant des cotisations acquises brutes d'Harmonie Mutuelle et Mutex combiné (recettes nettes) est de 4 371 864 K€ [E1-6_AR55], l'intensité des émissions de GES, basée sur la localisation donne le résultat suivant : 147,254 kgCO₂/K€ [E1-6_53]. L'intensité des émissions de GES, basée sur le marché donne le résultat suivant : 147,190 kgCO₂/K€. L'alignement entre le périmètre des émissions de GES du périmètre de durabilité et les états financiers ne se fait qu'au travers des états financiers de la structure Harmonie Mutuelle, cette dernière étant la seule entité prise en compte. Le chiffre d'affaires 2025 d'Harmonie Mutuelle, correspondant uniquement à cette entité, est présenté dans la section 3.2.1 « Principaux éléments constitutifs du résultat de la mutuelle » du rapport de gestion 2025.

Périmètre du bilan carbone des investissements

Le calcul de l'empreinte carbone des investissements porte sur les actifs cotés détenus en direct, comprenant les actions et obligations d'émetteurs privés et souverains. Ce périmètre exclut les fonds de fonds ainsi que certains fonds spécifiques, en raison de l'indisponibilité ou de la qualité insuffisante des données carbone disponibles pour ces actifs.

Au total, ce périmètre représente environ 75% des actifs de rendement pour Harmonie Mutuelle et 84.9% des actifs de rendement pour Mutex. Au sein de ce périmètre, 95.7% des actifs disposent de données carbone exploitables permettant le calcul de l'empreinte pour Harmonie Mutuelle et 97.1% pour le taux de couverture de l'analyse Mutex.

Les données d'émissions utilisées sont fournies par Carbone 4 et couvrent les émissions des scopes 1, 2 et 3 des émetteurs. Elles font l'objet de retraitements visant à limiter les doubles comptages entre émetteurs privés et souverains.

Les principales limites méthodologiques du calcul concernent la qualité et la disponibilité des données, en particulier pour les émissions de scope 3, qui reposent sur des estimations encore hétérogènes et peu standardisées à l'échelle des entreprises.

Par ailleurs, la méthodologie actuelle repose sur une agrégation des empreintes carbone des émetteurs privés et souverains, approche qui n'est pas pleinement alignée avec les recommandations de la Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) ni avec les référentiels Net Zero. Des travaux sont en cours afin d'ajuster la méthodologie et de renforcer la conformité aux standards internationaux, avec une évolution attendue à horizon 2026.

2.4 ZOOM SUR LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET LE MIX ÉNERGÉTIQUE [E1-5]

2.4.1 REPÈRES COMMUNS MÉTHODOLOGIQUES

Dans un contexte de nécessaire maîtrise des coûts et dans le cadre du plan de sobriété qui vise les achats comme les consommations énergétiques, Harmonie Mutuelle s'appuie sur la direction des achats du Groupe VYV. Le choix a été de s'engager en faveur des énergies renouvelables en souscrivant à une offre de fourniture d'électricité certifiée d'origine renouvelable grâce au mécanisme des garanties d'origine. Ces exigences strictes à l'égard de ses fournisseurs d'énergie, imposent un minimum de 30 % d'énergie renouvelable et l'exclusion des énergies fossiles.

Ces critères permettent de conclure que, pour l'année 2025, la répartition des origines de l'énergie consommée - si elle était analysée selon une approche Market Based - serait équivalente à celle observée dans le mix énergétique français retenu dans la logique Location Based.

Un nouvel appel d'offres, mené en 2025 et effectif en 2026, vient renforcer encore cette dynamique en portant à 50% la part d'énergies renouvelables .

À noter qu'Harmonie Mutuelle ne fait pas partie des secteurs d'activité ayant un fort impact sur le climat selon la réglementation 1893/2006 du parlement Européen et de l'acte délégué de la Commission Européenne 2022/1288. À ce titre les paragraphes 38 à 43 et AR33 et 36 ne feront pas l'objet de reporting dans le présent document. Depuis 2024, Harmonie Mutuelle s'appuie sur une plateforme de management de l'énergie pour suivre ses consommations et identifier les économies potentielles. Sa connexion aux points de livraison s'est faite progressivement. Sur certains sites multi-occupants, l'installation de compteurs divisionnaires est nécessaire afin de répartir plus précisément les consommations entre les différents utilisateurs.

2.4.2 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS [E1-5_35 36 37 AR32] [E1-5_37a] [E1-5_37b] [E1-5_37c] [E1-5_34]

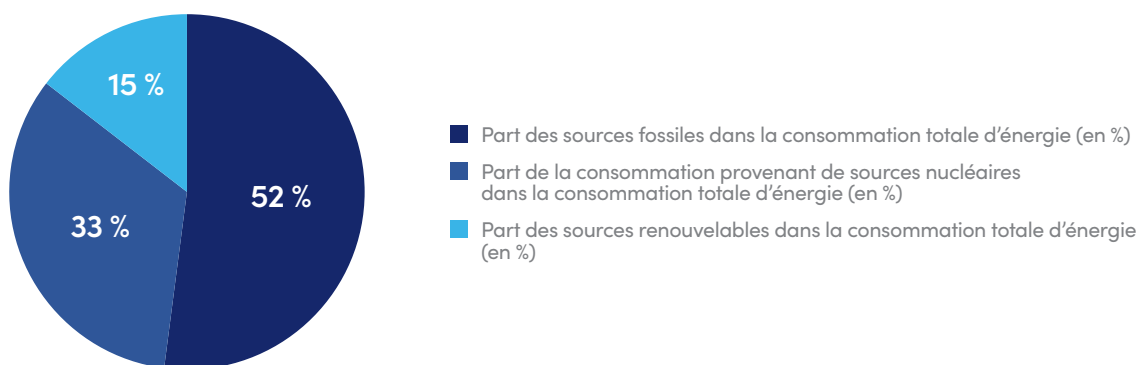
Tableau de consommation d'énergie et mix énergétique Location Based 2025

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE LOCATION BASED	DONNÉES COMPARATIVES (2024)	ANNÉE N (2025)
6) Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	12722,94	12113,08
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	56,6	52
7) Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	6774	774,54
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	30,1	33
8) 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	0
9) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	3000,21	3383,26
10) Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)		0
11) Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	3000,21	3383,06
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	13,3	15
Consommation totale d'énergie (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 6 et 11)	22497,15	23270 ,87

Le tableau ci-dessus fait état des consommations d'énergie des bâtiments opérés ainsi que de la flotte opérée. Cette dernière représente 100 % de la ligne 2.

Graphique 2025 de synthèse sur la consommation d'énergie par sources (fossiles, nucléaires, renouvelables)

[E1-5_AR35]



Précision de la part de consommations réelles et la part récupérée par le biais d'extrapolations en conséquence :

- ▶ Électricité totale (bâtiment + datacenter) : 94,1% de consommations réelles.
- ▶ Gaz naturel : 99% de consommations réelles.
- ▶ Carburant : 91,5% de consommations réelles.

3. PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS LIÉS AU CLIMAT

3.1 AVANT-PROPOS

[E1-IRO1_20a AR9 10] [E1-IRO1_20b AR11 a, AR13, AR14] [E1-SBM3_19b AR7] [E1-SBM-3_07] [E1-SBM-3_add1]

Harmonie Mutuelle et le Groupe VYV attachent une attention particulière à la réduction de l'impact de ses activités et actifs sur le dérèglement climatique et à leur adaptation. Afin d'établir les priorités de travail d'Harmonie Mutuelle et du Groupe VYV et d'anticiper de futures obligations réglementaires, un état des lieux exhaustif des pratiques a été lancé sur la période 2020/2021.

Ces travaux ont permis de :

- ▶ **Recenser et suivre les obligations réglementaires contributives à la trajectoire de décarbonation :** la réglementation CSRD, décret tertiaire, taxonomie...
- ▶ **Poser les bases d'une méthodologie de travail commune aux entités du Groupe VYV et d'en programmer la réalisation :** réalisation de bilans carbone s'appuyant sur une méthodologie et un outil commun, définition des trajectoires de décarbonation respectives à l'aide de la démarche ACT Pas à Pas de l'ADEME...
- ▶ **Interroger la responsabilité du Groupe VYV et de ses entités affiliées,** notamment leur impact sur leur environnement économique, social ou environnemental.

En 2023, une première analyse de double matérialité a été réalisée en co-construction avec les représentants des entités à partir d'une liste d'enjeux ESG pré-identifiés comme pertinents pour le groupe en tenant compte des risques RSE groupe et de la base d'enjeux proposée par l'EFRAG.

Cette première analyse a été précisée en 2024 aux titres généraux du Groupe VYV, reconduite pour 2025 et spécifique de chacune des entités dont Harmonie Mutuelle. Ils ont pu s'appuyer sur les travaux amorcés en lien avec les IROs évalués et reconduits sans changement pour 2025.

Notamment :

- ▶ **Stratégies Climat d'Harmonie Mutuelle et des entités du Groupe VYV :** Les étapes défis et enjeux de la démarche ACT Pas-à-Pas de l'ADEME ont été l'occasion de recenser les principaux risques, opportunités, forces et faiblesses des entités.

- ▶ **Analyse de résilience** de la solvabilité du Groupe VYV et de celles des entités du groupe prudentiel à travers la réalisation d'un scénario climatique dans le cadre de l'ORSA² (Own Risk and Solvency Assessment) : Le scénario s'inspire du scénario de court terme introduit par l'ACPR dans son exercice climatique en 2023. Il est supposé ainsi d'importants et fréquents épisodes de sécheresse et de vague de chaleur en 2025 et 2026 ainsi que des précipitations exceptionnelles favorisées par le contexte de fortes sécheresses depuis 3 ans, entraînant en 2027 la crue de la Durance et la rupture d'un barrage en région PACA.

Ces événements extrêmes entraînent des conséquences sur l'ensemble des activités d'assurance Non-Vie et d'assurance Vie avec une augmentation de sinistralité Vie et Non-Vie en lien avec :

- Les vagues de chaleurs en 2025 et 2026 induisant une surmortalité, une hausse des frais de santé, une augmentation des Indemnités Journalières de courtes durées et une hausse de la sinistralité Non-Vie ;
- Et la rupture de barrage en 2027 conduisant à une surmortalité et à une sur sinistralité Non-Vie.

Il est supposé que ces événements exceptionnels touchant la France soient suivis d'un brusque ajustement des marchés financiers dès 2027 qui anticiperaient la mise en œuvre rapide de réglementation sur le carbone dans plusieurs économies majeures. Dans l'Union Européenne, ces réglementations conduisent à un durcissement des conditions de financement des entreprises des secteurs les plus émetteurs en carbone. Des mécanismes de contagion entraîneraient une hausse des spreads corporate sur tous les secteurs et sur les souverains, une chute du marché action et du marché immobilier.

Le scénario ne prévoit pas la possibilité pour les assureurs de répercuter la dérive de sinistralité dans les tarifs.

À noter que l'ampleur des chocs retenus est amplifiée par rapport au scénario below 2°C de l'ACPR, dans la mesure où les hypothèses financières centrales du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle sont différentes de celles de l'ACPR.

Cette approche stratégique s'inscrit également dans la **politique ISR d'Harmonie Mutuelle** qui définit des objectifs mesurables en matière de **décarbonation des actifs**. En effet, la mise en place de cette politique ISR prend en compte les évolutions réglementaires, telles que la SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) et l'article 29 de la Loi Énergie Climat, en vue de réduire les émissions de GES des portefeuilles d'investissement, un aspect régulièrement reporté dans le rapport investisseur responsable de l'entreprise (risques de durabilité, réduction des émissions de GES, etc.).

Harmonie Mutuelle démontre ainsi sa capacité à adapter sa stratégie et son modèle économique au changement climatique à travers plusieurs leviers : **[E1-SBM-3_07]**

- ▶ Analyse proactive des risques : identification et quantification des risques physiques et de transition via le scénario ORSA climatique, analyses sectorielles et portefeuille immobilier.
- ▶ Actions stratégiques d'adaptation : mise en place d'une politique ISR, orientation vers des actifs décarbonés, développement de produits et services durables, amélioration continue des pratiques immobilières pour atténuation et adaptation.
- ▶ Intégration des opportunités de transition : identification de nouvelles opportunités d'affaires et d'investissements contribuant à l'économie bas carbone.
- ▶ Processus évolutif : l'analyse de résilience sera complétée et enrichie dans les prochains exercices avec la révision de la stratégie climat en 2026 et les années suivantes avec alimentation des travaux sur l'analyse de résilience.

[E1-SBM-3_add1] Harmonie Mutuelle a intégré les effets financiers anticipés des risques physiques et de transition dans sa stratégie à travers la réalisation d'un scénario climatique ORSA 2023. Ce scénario prend en compte les impacts directs des événements extrêmes (sécheresse, vagues de chaleur, rupture de barrage) sur la sinistralité Vie et Non-Vie, ainsi que les impacts des risques de transition sur les marchés financiers (hausse des spreads corporate et souverains, baisse des marchés actions et immobilier).

Les effets financiers estimés sur le résultat net et sur le ratio de solvabilité ont été quantifiés, montrant que le Groupe VYV conserve une capacité de résilience suffisante même dans un scénario sévère.

Les actions et ressources d'atténuation mobilisées incluent : la politique ISR d'Harmonie Mutuelle, la sélection d'actifs décarbonés, le suivi réglementaire et sectoriel des investissements, et la solidarité financière entre entités du Groupe VYV. Ces mesures contribuent à réduire l'exposition aux risques physiques et de transition et à renforcer la résilience financière et opérationnelle du groupe. Ces éléments seront complétés avec de futurs travaux.

² ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) : processus interne d'évaluation des risques et de la solvabilité qui doit illustrer la capacité de l'organisme ou du groupe à identifier, mesurer et gérer les éléments de nature à modifier sa solvabilité ou sa situation financière. Il s'agit d'un exercice réglementaire à minima annuel que doivent réaliser les organismes soumis à Solvabilité 2.

3.2 ANALYSES DE RISQUES CLIMATIQUES RÉALISÉES [ESRS 2 IRO-1] [E1-IRO1_20b AR11] [E1-IRO1_20b AR11 a b]

Les horizons temporels utilisés sont définis sur les courts, moyens et longs termes comme précisé dans la section 1.2 Publication informations relatives à des circonstances particulières de l'ESRS 2. Les horizons de temps sont les mêmes pour l'analyse des risques physiques et de transition. [E1-IRO1_10] [E1-SMB-3_05]

3.2.1 EXPOSITION DU PORTEFEUILLE IMMOBILIER AUX RISQUES CLIMATIQUES (VALUE-AT-RISK)

EMPREINTE CARBONE ET EXPOSITION DU PORTEFEUILLE IMMOBILIER AUX RISQUES CLIMATIQUES (VALUE-AT-RISK)

Une analyse de l'exposition du portefeuille immobilier du Groupe VYV aux risques climatiques physiques et de transition a été réalisée par MSCI. Elle quantifie l'impact financier de ces risques sur le portefeuille immobilier du groupe et la perte de valeur potentielle des actifs due à cette exposition en se basant sur le scénario climatique REMIND 3°C Current Policies pour les risques physiques et 1.5°C Net Zero pour les risques de transition :

- ▶ L'exposition du portefeuille aux risques physiques est faible et ne représente qu'une perte potentielle de 0.2% de la valeur actuelle du portefeuille immobilier du Groupe.
- ▶ L'exposition du portefeuille aux risques de transition est forte et pourrait conduire à une perte de 11.6% de la valeur actuelle du portefeuille immobilier. L'exposition totale du portefeuille est légèrement supérieure à celle du benchmark réalisé par MSCI. Elle représente à fin 2024 38.8 kg CO₂ /M²/an contre 32.9 pour l'indice de référence représentatif du marché français de l'immobilier.

3.2.2 IMPACT SUR L'IMMOBILIER D'EXPLOITATION

Les impacts des actifs immobiliers du Groupe VYV sur le climat et réciproquement sont évalués sous 2 angles : atténuation et adaptation.

- ▶ L'action d'atténuation repose essentiellement sur le respect de la réglementation et la maîtrise des consommations au niveau des actifs immobiliers d'exploitation.
- ▶ Pour l'adaptation, Harmonie Mutuelle a étudié en 2024 les risques liés à ses actifs immobiliers selon la science. En 2025, la commande d'une analyse se basant sur une méthodologie à jour a été lancée.

3.2.3 ANALYSES LIÉES AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT [E1-IRO1_20b AR11 c] [E1-IRO1_20b AR11 a b] [E1-IRO1_20b AR11 c] [E1-IRO1_AR 11 d] [E1-IRO1_AR12a] [E1-IRO1_AR12c] [E1-IRO1_AR12b] [E1-IRO1_20c AR12d] [E1-IRO1_AR15] [E1-IRO1_21 AR13 AR14]

ANALYSE MENÉE SUR LE SCÉNARIO ORSA CLIMATIQUE

Ce scénario a un impact marqué à partir de 2027 expliqué par la réalisation du risque de transition se traduisant par un choc systémique sur les marchés financiers avec des actifs « verts » également très impactés par contagion.

En comparaison au scénario central, la baisse du marché action (-30% en moyenne en 2027 contre +5% dans le scénario central) et l'écartement des spreads d'entreprises (+106 bps en moyenne pour le groupe en 2027) et souverains (+70 bps pour la France en 2027), ainsi que les baisses consécutives de -10% chaque année du marché immobilier pendant 3 ans à partir de 2027 conduisent à une baisse des plus-values latentes des actifs du groupe. Ce phénomène s'accroît sur la suite de la trajectoire compte-tenu de conditions qui restent dégradées de 2027 à 2029 (sans revenir aux conditions du scénario central).

La baisse de la valeur de marché des actifs a une incidence quant à elle négative sur l'évolution des fonds propres prudentiels éligibles à la couverture de l'exigence en capital et donc sur le ratio de solvabilité. En revanche, le scénario simulé ne met pas en péril la solvabilité du Groupe VYV : le Groupe VYV couvre 1,66 fois ses exigences réglementaires l'année la plus adverse de ce scénario qui correspond à l'année 2029). Il dispose donc d'une capacité financière suffisante pour absorber des chocs importants.

Le Groupe VYV est par ailleurs caractérisé par des liens de solidarité financière importants et durables entre ses affiliés tel le mécanisme de solidarité contractualisé par la convention d'affiliation. Ce mécanisme de solidarité, couplé à la suffisance des fonds propres du Groupe VYV, assure la solidité individuelle de chacune des composantes du groupe.

RISQUES DE DURABILITÉ : LES RISQUES PHYSIQUES

Les risques physiques / de durabilité associés au changement climatique résultent des dommages directement causés par les phénomènes météorologiques et climatiques à travers des événements extrêmes ou des évolutions progressives. En l'occurrence, ces risques peuvent entraîner des dommages qui affectent la valeur financière des émetteurs en portefeuille.

Harmonie Mutuelle les évalue à partir des données Carbone 4 Finance. En effet, leur méthodologie CRIS (Climat Impact Screening) évalue les risques physiques des émetteurs privés et souverains en combinant l'exposition et la vulnérabilité des émetteurs aux aléas climatiques. La vulnérabilité provient de la décomposition du risque sur toute la chaîne de valeur des actifs, des achats et du marché face à un aléa climatique, et propre à un secteur.

Selon cette analyse, à la fin du siècle et en considérant un scénario pessimiste à fortes émissions de GES, le risque global du portefeuille s'élève à 41, ce qui est considéré comme une exposition moyenne aux risques physiques (le benchmark atteint 42).

RISQUES DE DURABILITÉ : LES INCIDENCES NÉGATIVES

Exposition du portefeuille à des secteurs carbo-intensifs ou identification des secteurs concernés par les risques de transition : Harmonie Mutuelle réutilise ici les travaux effectués dans le cadre de son référentiel pour lequel elle a défini puis produit une analyse sectorielle pour ces secteurs considérés comme particulièrement carbo-intensifs (notamment selon les travaux du GIEC 2014).

Ainsi, Harmonie Mutuelle considère les secteurs suivants comme particulièrement carbo-intensifs : producteurs d'électricité ; pétrole & gaz ; constructeurs automobiles ; transports (aérien, routier, maritime et ferroviaire) ; agriculture alimentation ; industrie (acier, ciment, chimie, aluminium).

À fin décembre 2025, 20.06% des émetteurs privés en portefeuille étaient considérés à travers ce référentiel comme appartenant aux secteurs carbo-intensifs (contre 23.98% en 2024).

3.2.4 ANALYSES LIÉES AUX ACTIVITÉS D'ASSURANCE

EN LIEN AVEC L'ANALYSE MENÉE AVEC LE SCÉNARIO ORSA

Les chocs physiques liés aux épisodes de sécheresse et de vague de chaleur en 2025 et 2026 ainsi qu'à la rupture d'un barrage en 2027, impactent de manière très limitée la sinistralité des garanties santé (hausse du P/C de 0,02% en 2025) et prévoyance (hausse du P/C de 0,4% en 2025) compte-tenu de l'amplitude des chocs (faible hausse du recours à des soins supplémentaires ou faible hausse des taux d'incidence en incapacité de courte durée) et l'application des franchises en prévoyance.

À noter que, malgré la dérive de sinistralité, les Best Estimate du groupe dans ce scénario diminuent par rapport au central à compter de 2027 en lien avec la dégradation des marchés financiers (hausse de la correction pour volatilité et baisse de la participation aux bénéfices distribuée).

L'impact du risque physique en 2025 et 2026 sur la solvabilité s'avère non matériel avec une perte de 1 point de solvabilité. En revanche, les impacts pourraient s'avérer plus matériels à moyen/long terme sur les passifs assurantiels du groupe qui veille à mieux appréhender son exposition au réchauffement climatique.

3.2.5 PRISE EN COMPTE DES OPPORTUNITÉS LIÉES À LA TRANSITION CLIMATIQUE **[E1.IRO-1_09]**

Dans le cadre des analyses menées conformément à ESRS 2 IRO-1, Harmonie Mutuelle ne se limite pas à l'identification des risques climatiques mais intègre également l'identification des opportunités liées à la transition vers une économie bas carbone.

Ces opportunités sont identifiées de manière transversale lors des analyses conduites sur les activités d'investissement, d'assurance et de fonctionnement, en lien avec les évolutions du contexte réglementaire, économique et environnemental.

Elles concernent notamment le développement de nouveaux produits et services, l'orientation des investissements vers des activités contribuant à l'adaptation au changement climatique, ainsi que des opportunités opérationnelles et stratégiques liées à l'évolution du modèle d'affaires.

Les opportunités identifiées sont intégrées dans la matrice des impacts, risques et opportunités présentée en section 3.3, notamment au travers des opportunités O1 « Nouveaux produits et service durables » (section 3.3.3.2) et O2 « investissement durable dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique » (section 3.3.2.2).

Par ailleurs, ces dynamiques contribuent à renforcer le positionnement stratégique d'Harmonie Mutuelle en tant qu'acteur engagé sur les enjeux de santé-environnement notamment via le mouvement de l'éco-santé (section 2.1 Vision de l'ESRS2), et participent à son attractivité auprès de ses parties prenantes.

3.3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS LIÉS AU CLIMAT ET INTÉRACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 IRO-1, E1-9]

La description des IRO ci-dessous comprend les effets financiers actuels liés aux différents impacts, risques et opportunités, mais ne présentent pas les effets financiers attendus.

3.3.1 LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS RELATIFS AUX ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT

Les IRO identifiés sur les activités de fonctionnement sont les suivants :

- **Impact négatif** : Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations d'Harmonie Mutuelle (I1)
- **Impact négatif** : Consommation énergétique des bâtiments directs d'Harmonie Mutuelle (I3)

3.3.1.1 Impact négatif I1 - Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations d'Harmonie Mutuelle

De quoi parle-t-on ?

Il s'agit des émissions de GES liées aux activités et aux opérations propres permettant le fonctionnement général de l'entreprise : ces émissions correspondent aux scopes 1, 2, et une partie du scope 3 des émissions présentées dans le bilan carbone (voir chapitre 2 « bilan carbone et diagnostic carbone »). La gestion des émissions GES de l'entreprise relève de l'atténuation directe du changement climatique.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Les émissions GES sont directement induites par les activités d'Harmonie Mutuelle.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les émissions de GES d'Harmonie Mutuelle concernent l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (à l'exception des gestionnaires d'actifs et courtiers, dont l'implication est traitée dans l'IRO I2) : les fournisseurs, les salariés, les clients, les utilisateurs finaux ainsi que la planète comme partie prenante silencieuse.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

L'impact des émissions de GES dues aux activités et opérations directes d'Harmonie Mutuelle est jugé moyen à court terme, mais élevé à moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Les émissions GES liées aux activités et aux opérations d'Harmonie Mutuelle s'élèvent en 2025 à 54 185 tCO₂eq, soit 8% des émissions totales d'Harmonie Mutuelle.

3.3.1.2 Impact négatif I3 - Consommation énergétique des bâtiments directs d'Harmonie Mutuelle

De quoi parle-t-on ?

La consommation énergétique des bâtiments d'une entreprise représente l'énergie nécessaire pour faire fonctionner ses bureaux, agences, centres de données, etc. Cela inclut l'électricité, le chauffage, la climatisation, ainsi que d'autres équipements. Cette consommation peut entraîner d'importantes émissions de GES, surtout si l'énergie provient de sources non renouvelables. La gestion de la consommation énergétique de l'entreprise relève de l'atténuation directe du changement climatique.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

La consommation énergétique des bâtiments fait aujourd'hui l'objet d'un plan d'actions clés. Éléments détaillés dans le chapitre 4.5 Levier 2 Intégrer une démarche écologique et de sobriété dans les moyens et les pratiques professionnelles.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes concernées sont les adhérents, les salariés de l'entreprise, et la planète comme partie prenante silencieuse.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

L'impact lié à la consommation énergétique des bâtiments est jugé moyen à court terme, sans évolution à moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

En 2025, la gestion des bâtiments directs d'Harmonie Mutuelle représente 12 427,6 MWh, pour un total d'émissions GES de 807 tCO₂eq (soit 0,13% des émissions de l'entreprise périmètre total).

3.3.2 LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS RELATIFS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

Les IRO identifiés sur les activités d'investissement sont les suivants :

- ▶ **Impact négatif** : Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à nos activités d'investissement d'Harmonie Mutuelle (I2)
- ▶ **Opportunité** : Investissements durables (O2)
- ▶ **Risque** : Risque de perte de valeur sur les actifs à cause du changement climatique (R1)
- ▶ **Risque** : Risques d'image liés aux controverses environnementales (R2)

3.3.2.1 Impact négatif I2 - Émissions GES liées aux activités d'investissement

De quoi parle-t-on ?

Les entreprises d'assurance et d'investissement peuvent générer des émissions de gaz à effet de serre (GES) de manière indirecte par le biais de leurs investissements. Lorsqu'elles placent des fonds dans des industries fortement émettrices (comme les énergies fossiles), elles soutiennent financièrement des activités contribuant au réchauffement climatique. Cela signifie que leurs portefeuilles d'investissement peuvent être responsables d'une part significative des émissions globales.

Cet impact relève de l'atténuation du changement climatique.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

La stratégie d'investissement d'une entreprise d'assurance influence directement son empreinte carbone en fonction des secteurs et entreprises choisis pour allouer ses fonds. En intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses décisions d'investissement, elle peut réduire son impact sur les GES. Une stratégie responsable peut améliorer sa réputation, répondre aux attentes des parties prenantes et aligner ses activités avec des objectifs de durabilité à long terme.

En 2025, Harmonie Mutuelle est un investisseur institutionnel gérant un portefeuille d'actifs de 3 Mds €.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les émissions de GES liées aux activités d'investissement concernent les gestionnaires d'actifs et courtiers de l'entreprise, les clients, les utilisateurs finaux ainsi que la planète comme partie prenante silencieuse.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

L'impact des émissions de GES dues aux activités d'investissement d'Harmonie Mutuelle est jugé élevé à court, moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Les émissions GES liées aux activités d'investissements d'Harmonie Mutuelle et de Mutex s'élèvent en 2025 à 589 588 tCO₂eq, soit 91,6% des émissions totales du périmètre de durabilité.

3.3.2.2 Opportunité O2 - Investissements durables

De quoi parle-t-on ?

Investir dans des secteurs liés à l'adaptation au changement climatique permet aux entreprises d'assurance et d'investissement de capter une part du marché en pleine expansion. Ces investissements offrent à la fois des rendements financiers et une contribution à la résilience des communautés face aux risques climatiques. Ces investissements relèvent de l'adaptation au changement climatique.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Intégrer ces investissements durables dans sa stratégie permet à Harmonie Mutuelle de répondre à la demande croissante de solutions responsables, de profiter de nouvelles opportunités commerciales, ainsi que d'opportunités de réalisation.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

La gestion des investissements durables concerne les gestionnaires d'actifs de l'entreprise et les courtiers.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Cette opportunité financière est considérée comme moyenne à court et moyen terme, mais évolue pour devenir élevée à long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Différentes études récentes montrent qu'un marché global des investissements en adaptation climatique pourrait atteindre 500 milliards de dollars d'ici 2030, offrant ainsi un potentiel important pour les acteurs financiers dont Harmonie Mutuelle fait partie (source : études Deloitte et PWC).

3.3.2.3 Risque R1 - Risque de perte de valeur sur les actifs financiers de l'entreprise

De quoi parle-t-on ?

Le changement climatique expose les entreprises à des risques financiers, notamment par la dévalorisation de leurs portefeuilles d'actifs. Les investissements dans des secteurs vulnérables (comme les énergies fossiles ou l'immobilier en zones inondables) peuvent perdre de la valeur face à des catastrophes climatiques, à des réglementations plus strictes ou encore à des transitions brutales non maîtrisées. Cette situation est souvent désignée comme un risque de «stranded assets», où les actifs deviennent non rentables. On parle d'actifs échoués.

Ce risque est principalement en lien avec le sujet de l'atténuation et dans une moindre mesure avec celui de l'adaptation au changement climatique. Il s'agit principalement pour Harmonie Mutuelle d'un risque de transition sur les actifs côtés (et d'un risque physique sur les actifs immobiliers) **[ESRS 2 IRO-1 §18]**

La gestion des actifs de l'entreprise et de leur résilience relève de l'adaptation au changement climatique.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Les entreprises d'assurance et d'investissement sont particulièrement exposées à ce risque car elles possèdent d'importants portefeuilles d'actifs. Si elles ne prennent pas en compte les impacts climatiques dans leur stratégie d'investissement, elles risquent des pertes financières importantes. En intégrant des critères climatiques dans la gestion des actifs, elles peuvent mieux anticiper ces risques, protéger leurs rendements à long terme et renforcer leur résilience financière.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Le risque de perte de valeur des actifs concerne les gestionnaires d'actifs de l'entreprise et les courtiers.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Ce risque est jugé moyen à court terme mais va évoluer pour devenir élevé à moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Les résultats de l'analyse menée sur le scénario ORSA sont présentés dans la partie 3.2.3.

3.3.2.4 Risque R2 - Risques d'image liés aux controverses environnementales

De quoi parle-t-on ?

Les entreprises d'investissement, en soutenant des industries controversées ou en manquant de transparence sur leurs pratiques, peuvent se retrouver au cœur de scandales environnementaux. Par ailleurs, les émissions GES des entreprises soutenues sont intégrées dans le scope 3 du bilan carbone d'Harmonie Mutuelle.

Ces controverses peuvent nuire à leur réputation et entraîner des réactions négatives de la part des clients, investisseurs, et régulateurs. Cela peut aussi se traduire par une perte de confiance et des boycotts, impactant directement leur chiffre d'affaires.

La gestion de l'image environnementale de l'entreprise relève de l'adaptation au changement climatique. Il s'agit d'un risque de transition. [ESRS 2 IRO-1 §18]

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

En sa qualité d'investisseur, Harmonie Mutuelle peut être associée aux scandales environnementaux des entreprises soutenues et doit intégrer les émissions de GES dans son propre bilan carbone (à travers le scope 3, voir plus de détails dans la partie 2 Bilan carbone et diagnostic carbone).

Adopter une stratégie de communication proactive et intégrer des critères ESG permet de limiter ces risques et de renforcer la confiance des parties prenantes envers l'entreprise.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Le risque d'image liés aux controverses environnementales concerne les sociétés de gestion à qui Harmonie Mutuelle a confié ses actifs de rendement.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Le risque est jugé moyen à court terme, sans évolution à moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Bien qu'il soit difficile d'estimer la perte financière que représenteraient ces controverses environnementales, il s'agit d'un élément important dans la mise en place de la stratégie climat d'Harmonie Mutuelle.

3.3.3 LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS RELATIFS AUX ACTIVITÉS D'ASSURANCE

Les IRO identifiés sur les activités d'assurance sont les suivants :

- **Risque** : Augmentation de la consommation de soins de santé due au changement climatique (R3)
- **Opportunité** : Nouveaux produits et services durables liés au changement climatique (O1)

3.3.3.1 Risque R3 - Augmentation de la consommation de santé et de prévoyance due au changement climatique

De quoi parle-t-on ?

Le changement climatique a des impacts directs sur la santé publique, entraînant une augmentation des maladies respiratoires, cardiovasculaires, des allergies, ainsi que des troubles liés aux vagues de chaleur et sur la santé mentale. Ces effets augmentent la demande en soins de santé et en prévoyance, ce qui peut alourdir les coûts pour les assurances maladie et les entreprises qui les financent. À mesure que les événements climatiques extrêmes se multiplient, les coûts de traitement et de prévention des maladies risquent de croître. Par exemple, citons les maladies respiratoires, les maladies cardiovasculaires, la fatigue et les accidents liés à la perte d'attention due aux vagues de chaleur, les troubles de la santé mentale liés aux inondations, ou encore les zoonoses.

Ce risque associé à l'augmentation de la demande en soins de santé et en prévoyance est identifié comme un risque physique [ESRS 2 IRO-1 §18] et lié au sujet de l'adaptation au changement climatique.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Harmonie Mutuelle en tant qu'assureur proposant des produits liés à la santé et à la prévoyance est exposée à des coûts accrus en raison de l'augmentation des demandes de soins médicaux et de versements de prestations. Cela peut affecter sa rentabilité si Harmonie Mutuelle ne révisé pas ses modèles de tarification pour tenir compte des risques climatiques croissants. En intégrant des stratégies de prévention des risques et en promouvant des comportements favorables à la santé, Harmonie Mutuelle peut limiter ces impacts et améliorer sa résilience financière.

L'adaptation nécessitera des changements dans les habitudes de vie. Cela peut être une opportunité pour faire évoluer nos modes de vie, qui sont parfois à l'origine de maladies chroniques, comme celles liées à l'alimentation ou à la sédentarité. En accompagnant cette transition, nous pouvons également agir sur ces facteurs de risque et ainsi contribuer à la prévention des maladies chroniques, qui représentent un enjeu majeur de santé publique.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Le risque d'augmentation de la consommation de soins de santé et prévoyance concerne les utilisateurs finaux.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Ce risque financier est considéré comme moyen à court et moyen terme, mais évolue pour devenir élevé à long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Le rapport 2024 du Lancet Countdown sur la santé et les changements climatiques souligne la corrélation entre changement climatique et augmentation des conséquences sanitaires. À titre d'exemple, les décès liés à la chaleur chez les personnes âgées de plus de 65 ans ont augmenté de 167 % par rapport à 1990-2000.

3.3.3.2 Opportunité O1 - Nouveaux produits et services durables liés au changement climatique

De quoi parle-t-on ?

Le développement de nouveaux produits et services durables (ou l'adaptation de produits et services existants) représente une opportunité pour les entreprises d'assurance et d'investissement, d'adapter leur offre face aux attentes croissantes des clients en matière de responsabilité environnementale. Cela inclut, par exemple, des polices d'assurance « éco-responsables » récompensant les comportements écoresponsables ou des produits d'investissement favorisant les entreprises alignées sur les critères ESG. Cette approche permet de capter une nouvelle clientèle sensible aux enjeux de durabilité.

Le développement de nouveaux produits et services environnementalement durables relève de l'adaptation au changement climatique.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

En tant qu'assureur, l'intégration des produits durables dans la stratégie commerciale permet de diversifier le portefeuille d'Harmonie Mutuelle tout en améliorant sa résilience face aux risques climatiques. De plus, une telle stratégie améliore la réputation de l'entreprise, répond aux exigences réglementaires croissantes et contribue à la valorisation du modèle mutualiste d'entraide.

Modèle d'entraide développé au travers notamment du collectif AGIR d'Harmonie Mutuelle constitué de 168 membres actifs qui agissent pour apporter des solutions et promouvoir des modes de vie pour vivre mieux sur les territoires en lien avec les adhérents. Ou encore, Harmonie Mutuelle Friday, un modèle de consommation responsable reposant sur une campagne de collecte et de reconditionnement de montures et d'attelles proposés aux adhérents et aux entreprises clientes ou non d'Harmonie Mutuelle. Cette démarche initiée par Harmonie Mutuelle est par ailleurs confortée par les résultats d'un sondage mené avec l'institut Odoxa, 73% des Français seraient favorables à faire des choix plus éco-responsables en matière de santé et 80% des Français indiquent qu'ils seraient intéressés par des solutions de reconditionnement de leurs équipements médicaux usagés près de chez eux.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes concernées par le développement de nouveaux produits et services (ou adaptation de produits et services) sont les effectifs de l'entreprise, les fournisseurs, les partenaires commerciaux ainsi que les utilisateurs finaux.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Cette opportunité financière est considérée comme moyenne à court et moyen terme, mais évolue pour devenir élevée à long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Des chiffres sur les opportunités financières liées au développement de produits et services durables dans le secteur de l'assurance sont de plus en plus visibles. Par exemple, des initiatives comme le Plan d'Épargne Avenir Climat lancé en France en 2024 est une réponse directe aux besoins de financements durables, mobilisant des capitaux privés pour soutenir la transition écologique.

» 4. PRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE CLIMAT : PLAN DE TRANSITION, POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES [ESRS E1-1 A 5]

Dès 2019, Harmonie Mutuelle a fait le choix de développer une stratégie climat en parallèle de sa réflexion sur sa mission d'entreprise. Cette approche s'inscrit dans une vision holistique qui associe les enjeux environnementaux à la santé des individus et de la société. L'approche d'Harmonie Mutuelle vise à agir sur les facteurs sociaux, environnementaux, et économiques, illustrant l'importance d'une prise de conscience collective pour adresser les défis climatiques actuels et futurs.

Le plan de transition d'Harmonie Mutuelle prend la forme de sa stratégie climat. Aussi la stratégie climat d'Harmonie Mutuelle reflète une volonté forte de **contribuer à une transition écologique bénéfique pour la santé globale, en mobilisant la force des collectifs et en agissant de manière concrète et innovante.** Ainsi, la réduction de notre empreinte carbone, l'optimisation de l'efficacité énergétique et la transparence dans le suivi de nos engagements constituent des priorités stratégiques.

Alignée sur le périmètre du bilan carbone (Partie 2.1.2), la stratégie climat s'inscrit dans un cadre réglementaire et opérationnel harmonisé. Elle permet également de gérer les risques et opportunités majeurs liés à l'atténuation et adaptation au changement climatique, comme détaillé dans le tableau ci-dessous.

4.1 SYNTHÈSE DE LA GESTION DES IRO [MDR-P_65]

Tableau de croisement des IRO avec les leviers de la stratégie climat d'Harmonie Mutuelle

IRO	ACCOMPAGNEMENT DES CONDITIONS DE LA TRANSITION	ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT	ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT	ACTIVITÉS D'ASSURANCE
Impact négatif I1 - Émissions GES liées aux activités et aux opérations	Levier 1 et ses sous leviers 1 et 3 (modèles de management, sensibilisation et formation)	Levier 2 et ses 5 sous-leviers (sobriété des processus, achats, déplacements, immobilier et ses usages, sobriété numérique)		Levier 4 et sous-levier 1 sur l'éco conception des produits et services
Impact négatif I2 - Émissions GES liées aux activités d'investissement			Levier 3 Réduire l'empreinte carbone du portefeuille d'investissements	
Impact négatif I3 - Consommation énergétique des bâtiments directs	Levier 1 et ses sous leviers 1 et 3 (modèles de management, sensibilisation et formation)	Levier 2 et sous-levier 4 sur la transformation et l'optimisation du parc immobilier et ses usages		
Risque R1 - Risques de perte de valeur sur les actifs à cause du changement climatique			Levier 3 Réduire l'empreinte carbone du portefeuille d'investissements	
Risque R2 - Risque de réputation et d'image lié aux controverses environnementales	Levier 1 et ses sous leviers 1 et 3 (modèles de management, sensibilisation et formation)	Levier 2 et ses 5 sous-leviers (sobriété des processus, achats, déplacements, immobilier et ses usages, sobriété numérique)	Levier 3 Réduire l'empreinte carbone du portefeuille d'investissements	Levier 4 Concevoir des produits et services moins carbonés et éco-incitatifs pour les adhérents et les entreprises
Risque R3 - Augmentation de la consommation de santé et de prévoyance due au changement climatique				Levier 5 et sous-leviers 2 et 3 sur la promotion de la santé environnementale, décarbonation de la chaîne de soin
Opportunité O1 - Nouveaux produits et services durables liés au changement climatique				Levier 4 Concevoir des produits et services moins carbonés et éco incitatifs pour les adhérents et les entreprises et levier 5 sous-levier 1 sur les synergies dans les territoires
Opportunité O2 - Investissements durables			Levier 3 Réduire l'empreinte carbone du portefeuille d'investissements	

4.2 LA POLITIQUE STRATÉGIE CLIMAT

[E1-2_] [MDR-P_65] [E1-2_34f AR30a] [E1-2_25 AR16, 18] [E1-SBM3_AR 8 b]

Les réponses aux enjeux de transition sont avant tout systémiques et c'est en ce sens qu'Harmonie Mutuelle, le Groupe VYV et ses autres entités affiliées construisent individuellement leurs engagements et trajectoires, mais dans un cadre partagé et sur la base d'une méthodologie et d'outils communs.

La gouvernance de la stratégie climat repose sur un processus de surveillance structuré par la validation des décisions structurantes lors des assemblées générales, par un comité de suivi interne du plan d'actions, par la mise à jour de la trajectoire et plan d'action via un reporting annuel et par l'actualisation annuelle du bilan carbone tel que préconisé dans la méthodologie ACT Pas-à-Pas.

4.2.1 PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE DE MISE EN PLACE DE LA DÉMARCHÉ

Concernant Harmonie Mutuelle, le Bilan Carbone® complet est réalisé chaque année depuis 2019 et a servi de base aux travaux du Groupe VYV et ses autres entités. Il a permis dès 2021 à Harmonie Mutuelle d'entamer les travaux permettant de bâtir les trajectoires de décarbonation respectives à chaque scope et de formaliser ses engagements relatifs aux activités et aux investissements. Pour ce faire, les travaux menés se sont appuyés sur les trajectoires SNBC (Stratégie nationale bas-carbone), EU Fit for 50%, et dans le respect des Accords de Paris. De même, dans le cadre de la politique ISR déployée, la politique d'exclusion s'appuie sur des standards, des pactes et des conventions internationales tels que : pacte mondiale de l'ONU, GAFI, Global Coal Exit List et la Global Oil and Gaz Exit List. Harmonie Mutuelle n'a publié aucune information qui l'inscrirait dans une logique « Zéro net ». [AR60 DR7]

Harmonie Mutuelle a sélectionné la méthode Act Pas-à-Pas pour s'orienter dans un parcours exigeant et aboutir à une politique dont l'objectif est d'encadrer les impacts, les risques et les opportunités importants liés à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation. ACT Pas-à-Pas (Assessing Low Carbon Transition) est une méthode structurante, progressive et sur le long terme qui aide les entreprises à réduire significativement leurs émissions de gaz à effet de serre. C'est une méthode internationale développée en anglais, traduite en français. ACT Pas-à-Pas est positionnable parmi d'autres référentiels de la décarbonation : TCFD, GRI, SBTi, ISO 14 001.

Les étapes 1 à 5 ont été franchies entre décembre 2020 et décembre 2023.

- **Étape 1** – Situation initiale : Évaluation du niveau de maturité de l'entreprise sur les sujets climatiques via la réalisation d'un auto-diagnostic et l'analyse du bilan carbone.
- **Étape 2** – Enjeux et défis : Identification des vulnérabilités de l'entreprise face au changement climatique au travers de la réalisation d'un SWOT climatique (identification et cotation des impacts, risques et opportunités).
- **Étape 3** – Vision : Projection de l'entreprise dans un monde bas carbone, réflexion sur l'évolution du modèle d'affaire de l'entreprise et la prise en compte des enjeux de durabilité dans toutes les décisions..
- **Étape 4** – Nouvelle stratégie : Structuration d'une gouvernance globale de la stratégie climat, définition de piliers stratégiques et d'engagements par grands chantiers. Définition de cibles et construction des trajectoires de décarbonation.
- **Étape 5** – Plan d'actions : Définition pour chaque pilier et chaque chantier d'un plan d'actions. Définition d'indicateurs de pilotage, d'objectifs quantitatifs et qualitatifs en accord avec les engagements pris et la trajectoire de décarbonation définie.

Les éléments clés de la politique sont présents ci-dessous.

En 2024, Harmonie Mutuelle a participé au système de reconnaissance ACT Pas-à-Pas, une revue critique de l'application de la méthode par un expert mandaté par l'ADEME. Sur une échelle allant de un à trois, Harmonie Mutuelle a obtenu trois, la note la plus haute.

En 2025 Harmonie Mutuelle a engagé des travaux de révision de sa stratégie climat portant autant sur les éléments qualitatifs que quantitatifs. Ces travaux se font en réalisant des consultations de nos parties prenantes internes ainsi qu'externes et se poursuivent en 2026.

4.2.2 LA VISION D'HARMONIE MUTUELLE DANS UN MONDE BAS-CARBONE EN 2050

La vision d'Harmonie Mutuelle pour un avenir bas carbone en 2050 est celle d'une entreprise mutualiste pleinement **engagée dans la promotion de la pleine santé**. Harmonie Mutuelle accompagne ses adhérents en créant un cadre favorable à la pleine santé : une santé physique et physiologique, individuelle et sociale, humaine et écologique.

Harmonie Mutuelle joue un rôle facilitateur et incitatif à l'**adoption de modes de vie favorables à la santé et à l'environnement**. En ce sens des incitations intégrées à sa protection assurantielle (tarifaires, services additionnels) valorisent les meilleurs comportements en matière de modes de vie ou de travail permettant de préserver la santé humaine individuelle et sociale ainsi que celle des écosystèmes naturels.

En complément, elle a développé des services et dispositifs permettant à ses millions d'adhérents de bénéficier de conditions de vie agréables tout en s'adaptant aux conséquences du dérèglement climatique et en contribuant à son atténuation.

Restant leader de la complémentaire santé pour tous, son modèle de prévention sociale et écologique a permis de faire baisser les besoins de prestations de soins. Elle a développé grâce à sa coopération avec les professionnels de santé aux outils digitaux des parcours de santé et de soins adaptés, personnalisés permettant une utilisation raisonnée et pertinente des compétences médicales et un meilleur accès au plus grand nombre en proximité.

Une part de son modèle économique est liée à sa capacité, en coopération avec différents partenaires, à faire progresser la pleine santé de ses adhérents au cœur des territoires. Ainsi, son modèle d'affaires est désormais assis sur les coûts de santé évités, pour les pouvoirs publics et les entreprises, et sur l'amélioration du bien-être. Harmonie Mutuelle fait partie intégrante d'un dispositif de prévention solidaire qui permet d'atténuer la vulnérabilité lors de survenance de crises climatiques. Elle anime des liens de solidarité dans les territoires permettant de générer du lien social, indispensable à l'atteinte de la pleine santé. Ces liens ont incité les adhérents en lien avec les collectivités à constituer des réseaux de bienveillance, d'attention à ceux qui pourraient être les plus touchés par les événements climatiques.

Également, les impacts induits par l'ensemble de ses activités sont sobres et l'influence sur ses parties prenantes est intégrée à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. Conjointement aux efforts réalisés par la chaîne de soin française, anticipés par les structures médico-sociales du Groupe VYV, les actions d'Harmonie Mutuelle permettent de réduire l'empreinte carbone du secteur de la santé en améliorant la santé de tous.

4.2.3 LES CINQ LEVIERS DE LA STRATÉGIE CLIMAT [E1-2_34f AR30a] [E1-2_25 AR16, 18]

- 1. Inscrire les enjeux de la transition et de l'adaptation écologiques** dans notre modèle d'entreprise mutualiste
Contribution quantitative : NA. Couvre l'adaptation.
- 2. Intégrer une démarche écologique et de sobriété** dans les moyens et les pratiques professionnelles
Contribution quantitative : 40 % soit 23 476 tonnes de CO₂e entre 2019 et 2030. Dont efficacité énergétique et ENR.
- 3. Réduire l'empreinte carbone du portefeuille d'investissements**
Contribution quantitative : 50 % soit 136 029 tonnes de CO₂e entre 2019 et 2030.
- 4. Concevoir des produits et services moins carbonés et éco-incitatifs** pour les adhérents et les entreprises
Contribution quantitative : NA
- 5. Associer les parties prenantes à la démarche environnementale** et devenir un acteur majeur de la transition écologique dans les territoires au bénéfice de la santé globale
Contribution quantitative : NA

4.2.4 LA TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Adoptée lors de l'assemblée générale de juillet 2022, cette trajectoire s'appuie sur les résultats du premier Bilan Carbone® de 2019, en conservant les mêmes périmètres d'analyse. Elle repose sur le Bilan Carbone® réglementaire (fonctionnement et investissements) en absolu, qui s'élève à 330 000 Tonnes de CO₂e, et fixe une réduction des émissions de gaz à effet de serre de 48,2% d'ici 2030.

Cette réduction se décompose en deux volets :

- ▶ -40 % sur le Bilan Carbone de fonctionnement
- ▶ -50 % sur l'empreinte carbone des investissements

Ces objectifs ont été définis en cohérence avec les recommandations en vigueur de la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC). Cette trajectoire, orientée à la baisse, traduit notre engagement en matière d'exemplarité dans la réduction de nos propres émissions.

À ce jour, l'objectif de réduction des émissions pour 2050 n'a pas encore été fixé.

	ANNÉES CIBLES	
	2026	2030
Trajectoire de réduction transsectorielle en absolue sur la base de l'année 2019 comme année de référence	- 28,9 %	-48,2 %

Source : Stratégie Nationale Bas Carbone 2 et EU Fit for 50 %

4.3 GOUVERNANCE ET PARTIES PRENANTES DE LA STRATÉGIE CLIMAT

À l'instar de la démarche bilan carbone, la stratégie climat est animée aux niveaux de chaque entité y compris Harmonie Mutuelle et au global au niveau du Groupe VYV.

4.3.1 AU SEIN D'HARMONIE MUTUELLE

[MDR-P_65]

NIVEAU HIÉRARCHIQUE LE PLUS ÉLEVÉ DE L'ORGANISATION RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Anne-Julie Clary, membre du conseil d'administration et du comité exécutif d'Harmonie Mutuelle, est en charge des sujets santé/environnement. Lionel Fournier, membre du comité de direction générale d'Harmonie Mutuelle, est en charge de la mise en œuvre de la politique stratégie climat.

LA GOUVERNANCE DU PROJET

Les organes d'administration et de surveillance ont validé et suivent les avancées de l'objectif de -48,2% d'émission de gaz à effet de serre d'ici 2030. [E1-1_16i]

- ▶ **L'assemblée générale** : En juillet 2022, les élus ont voté à 95% l'adoption de la résolution stratégie climat, comportant la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre de -48,2% d'ici 2030 (par rapport à 2019) et les cinq leviers de la stratégie à activer.
- ▶ **Le comité de direction générale** : Après avoir validé l'entrée dans le programme « ACT Pas-à-Pas » en décembre 2020, les membres du comité de direction ont désigné un collaborateur par direction au sein du comité stratégie climat. Les plans stratégiques d'Harmonie Mutuelle étant réalisés tous les 4 ans, chacun d'entre eux intègre la stratégie climat et ajuste le plan en fonction des orientations à renforcer dans le plan d'action. Sa représentativité incarnée par l'un de ses membres permet un ajustement de l'entreprise au besoins amenés par le changement climatique. [E1-SBM3_AR 8 b]
- ▶ **Le conseil d'administration d'Harmonie Mutuelle** : Le CA a validé le lancement de la démarche en 2020 et veille aujourd'hui à son avancée.
- ▶ **Le comité de mission** : Le comité de mission suit les avancées et encourage l'adaptation de la stratégie et le modèle d'affaires de l'entreprise au changement climatique. [E1-SBM3_AR 8 b]

LA STRATÉGIE CLIMAT MOBILISE UN ÉCOSYSTÈME D'ACTEURS INTERNES :

- ▶ **Le comité Stratégie Climat**, créé en 2021, réunit des représentants de chaque direction métier pour co-construire la stratégie autour de cinq leviers. Chaque membre agit en ambassadeur dans sa direction, identifie les actions à mener et en suit la mise en œuvre.
- ▶ **La direction Impact et Santé Durable** pilote la stratégie climat, coordonne les actions transverses, assure le suivi du bilan carbone annuel et anime la démarche en collaboration avec les directions et les salariés.
- ▶ **Les salariés et élus** sont impliqués dans la mise en œuvre de la stratégie. Ils ont été consultés en 2022 et sont informés chaque année via des présentations à distance.
- ▶ **Le comité social et économique (CSE)** suit les avancées depuis 2021. En 2024, une commission environnement est créée pour renforcer son implication. En 2025, la commission environnement a été rencontrée à deux reprises. La première pour effectuer un suivi du plan d'action de la stratégie climat. La seconde pour présenter la méthode de travail de la révision de la stratégie climat ainsi qu'un rappel du contexte réglementaire contenant une présentation des grands principes liés à la double matérialité de la CSRD, la méthodologie ayant conduit à l'identification de 17 enjeux matériels (analyse validée en décembre 2023) et de 20 IRO matériels reconduits pour ce deuxième exercice.

4.3.2 PRISE EN COMPTE DES INTÉRÊTS DES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES DANS L'ÉLABORATION DES POLITIQUES [MDR-P_65]

- **Salariés et élus** : Acteurs clés de la stratégie climat au quotidien, les salariés et élus ont été consultés en 2022 pour exprimer leurs attentes. Deux besoins majeurs ont émergé : un meilleur accès à la formation et une meilleure connaissance des gestes du quotidien pour contribuer individuellement. En réponse, Harmonie Mutuelle a développé la formation Pass Climat et lancé un guide des écogestes, conçu par et pour les collaborateurs. Ils sont informés chaque année des avancées de la stratégie à travers des présentations en distanciel, le suivi du plan stratégique et des temps forts de communication interne.
- **Les leviers 1, 2 et 5** de la stratégie climat sont prépondérants dans l'intégration des intérêts de ces parties prenantes.
- **Clients** : Le terme client englobe les adhérents, patients, résidents, entreprises clientes. Les leviers 4 et 5 de la stratégie climat sont essentiels pour répondre à leurs attentes.
- **Fournisseurs et partenaires** : de la stratégie climat permettent d'intégrer leurs enjeux dans la stratégie.
- **Le secteur de la santé** : L'intégration des enjeux du secteur repose principalement sur le levier 5 de la stratégie climat.
- **La biodiversité** : La prise en compte des enjeux liés à la biodiversité est également portée par le levier 5 de la stratégie climat.

TRANSPARENCE ET SUIVI

Pour toutes les parties prenantes, un rapport stratégie climat est mis en ligne sur le site d'Harmonie Mutuelle. Une rubrique dédiée est régulièrement alimentée de ressources et de contenus pédagogiques. Le plan de transition a été approuvé à la fin de la démarche ACT Pas-à-Pas par le membre du comité de direction générale délégué sur le sujet et sponsor de la démarche.

4.3.3 VALIDATION DE LA STRATÉGIE CLIMAT ET DU PLAN DE TRANSITION ET DE DÉMARCHE PARTICIPATIVE

INTÉGRATION DU PLAN DE TRANSITION DANS LA STRATÉGIE GLOBALE ET LA PLANIFICATION FINANCIÈRE [E1-1_16h]

L'entreprise mutualiste à mission intégrée depuis 2021, sert de boussole stratégique à long terme pour Harmonie Mutuelle. La stratégie climat et son plan de transition s'inscrivent directement **dans deux des quatre objectifs définis**.

Le plan stratégie actuel Impact(s) 26, ainsi que le prochain plan, intègrent la stratégie climat et son plan de transition au sein d'au moins **un objectif prioritaire**.

Chaque année la direction performance, en charge notamment du contrôle de gestion, recueille les besoins opérationnels et stratégique des directions de l'entreprise. Cette démarche se traduit par une planification financière intégrant des éléments du plan de transition.

Les prochaines années seront dédiées à une amélioration continue de cette planification financière, afin d'y intégrer pleinement les enjeux climatiques.

IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES DANS LA DÉFINITION DES OBJECTIFS

L'ensemble des parties prenantes mentionnées en 4.3.1 ont été consultées pour définir les objectifs de réduction des émissions et les leviers de décarbonation du plan de transition. Plus précisément, 786 collaborateurs et élus ont été sollicités lors de réunions de présentation, complétées par des enquêtes de retour d'expérience. Par exemple, 90 % des participants ont confirmé leur volonté de s'engager dans cette démarche lorsqu'ils ont répondu à la question « Êtes-vous prêt.e à prendre part à cette démarche ? ». En 2025 Harmonie Mutuelle a engagé des travaux de révision de sa stratégie climat portant autant sur les éléments qualitatifs que quantitatifs. Ces travaux se font en réalisant des consultations de nos parties prenantes internes ainsi qu'externes et se poursuivent en 2026.

APPROBATION ET SUIVI DU PLAN DE TRANSITION [E1-1_16i]

Le plan de transition a été approuvé, et les leviers de décarbonation présentés dans ce document ont été validés en décembre 2022.

CHIFFRAGE FINANCIER DE LA STRATÉGIE CLIMAT - OPEX ET CAPEX ALLOUÉS ET BUDGÉTÉS

À la date de publication, Harmonie Mutuelle ne dispose pas d'un budget prévisionnel consolidé du plan de transition climatique permettant d'identifier de manière exhaustive les dépenses opérationnelles (OPEX) et les investissements (CAPEX) associés à sa stratégie climat. [E1-1_16c]

En effet, l'organisation ne dispose pas à ce stade d'un dispositif de suivi financier dédié permettant d'isoler la part des budgets strictement allouée aux enjeux environnementaux et climatiques.

Toutefois, grâce à la **méthode ACT Pas-à-Pas**, les équipes opérationnelles ont engagé un travail d'identification et d'estimation de certains postes de dépenses liés à la stratégie climat pour l'année 2025. À ce titre deux catégories de dépenses opérationnelles (OPEX) et un investissement (CAPEX) ont pu être estimés.

Les dépenses et investissements liés à l'immobilier sont présentés dans la section 4.5.3. Par ailleurs, un OPEX transverse correspondant au temps consacré en 2025 par l'équipe climat et les membres du comité stratégie climat est estimé à 721 844 euros.

4.3.4 ADAPTABILITÉ DE LA STRATÉGIE ET DU MODÈLE D'AFFAIRES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1-SBM3_AR 8 b]

INTÉGRATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

Une résilience ancrée dans la mission et le modèle mutualiste

La résilience d'Harmonie Mutuelle face au changement climatique repose d'abord sur l'intégration explicite de cet enjeu au cœur de son **modèle de mission**. Le changement climatique est reconnu comme un déterminant majeur de la santé, influençant à la fois la sinistralité, les besoins de prévention, les parcours de soins et les attentes des entreprises clientes.

En inscrivant le climat dans deux de ses quatre objectifs statutaires, Harmonie Mutuelle ne traite pas le sujet comme un risque exogène, mais comme un **facteur structurel d'évolution de son activité**. Cette approche permet de préserver la cohérence du modèle économique tout en adaptant progressivement les offres, les pratiques internes et les choix d'investissement.

MÉCANISMES D'AJUSTEMENT ET DE PILOTAGE STRATÉGIQUE FACE AUX ENJEUX CLIMATIQUES

Une stratégie climat conçue comme un outil d'adaptation continue

Adoptée en 2022, la stratégie climat constitue un cadre évolutif permettant d'ajuster le modèle d'affaires aux incertitudes climatiques. Elle ne repose pas sur un scénario unique, mais sur une logique de **réévaluation régulière**, intégrant :

- ▶ l'évolution des connaissances scientifiques,
- ▶ les changements réglementaires (CSRD, politiques publiques),
- ▶ les retours d'expérience issus du pilotage opérationnel.

Les risques liés au climat sont ainsi intégrés dans la réflexion stratégique globale, en lien avec la santé des populations couvertes, les attentes des entreprises clientes et les contraintes réglementaires croissantes.

Anticipation des risques climatiques et adaptation progressive du modèle d'affaires

Harmonie Mutuelle a engagé une démarche structurée d'identification des risques physiques et de transition, notamment à travers la **méthode ACT Pas-à-Pas**. Cette approche permet :

- ▶ de relier les risques climatiques aux impacts potentiels sur l'activité (coûts de santé, attractivité des offres, continuité des services) ;
- ▶ d'identifier les vulnérabilités et leviers de transformation ;
- ▶ d'amorcer une priorisation et un chiffrage progressif des actions.

Les risques liés au climat sont ainsi intégrés dans la réflexion stratégique globale, en lien avec la santé des populations couvertes, les attentes des entreprises clientes et les contraintes réglementaires croissantes.

Renforcement de la résilience par les compétences, l'innovation et les partenariats

La capacité d'adaptation du modèle d'affaires repose également sur des leviers immatériels essentiels :

- la **montée en compétences des collaborateurs**, via le programme Pass Climat, permettant l'évolution des métiers et des pratiques ;
- le développement de **solutions d'accompagnement des entreprises** dans leur transition environnementale en lien les conséquences sur la santé et la protection sociale ;
- des **partenariats** visant à renforcer la compréhension des impacts climatiques sur la santé et à co-construire des réponses adaptées.

Par ailleurs, l'**intégration progressive de critères ESG dans les décisions d'investissement** contribue à aligner les flux financiers avec une trajectoire plus résiliente à long terme.

Une approche progressive et proportionnée de la résilience climatique

Compte tenu de la nature de ses activités, Harmonie Mutuelle adopte une démarche progressive d'intégration du changement climatique dans ses décisions stratégiques, financières et opérationnelles. Cette approche permet :

- d'éviter des ruptures brutales du modèle économique ;
- de sécuriser la soutenabilité financière à long terme ;
- d'aligner transformation climatique et performance sociale.

La résilience du modèle d'affaires est ainsi envisagée comme un processus continu, au service de la mission de protection et de prévention en santé, dans un contexte de transformation climatique durable.

4.4 LEVIER 1 : INSCRIRE LES ENJEUX DE LA TRANSITION ET DE L'ADAPTATION ÉCOLOGIQUES DANS NOTRE MODÈLE D'ENTREPRISE MUTUALISTE

4.4.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA STRATÉGIE CLIMAT SUR LE LEVIER 1

La **stratégie climat** n'est pas un projet isolé mais intégrée à une composante essentielle de la stratégie globale d'Harmonie Mutuelle. Son point de départ réside dans l'**impact de l'entreprise sur le climat** et l'intégration des enjeux environnementaux dans ses activités. Elle repose sur une approche transversale, mêlant **décisions stratégiques, évolutions organisationnelles et engagement individuel**, nécessitant une compréhension des enjeux et une adhésion collective..

Cinq sous-leviers structurent ce premier levier :

- **Intégrer les objectifs climat dans la gestion et le management**
Harmonie Mutuelle est devenue entreprise à mission en 2021 et la stratégie climat est l'une des preuves de sa raison d'être. Elle ne peut être efficace que si elle est ancrée dans les pratiques existantes. Ainsi, ses objectifs sont progressivement intégrés dans les feuilles de route des directions et les modèles de management, en articulation avec la performance économique et sociale de l'entreprise.
- **Améliorer les données et la connaissance permettant la détermination d'indicateurs et l'atteinte des objectifs fixés.** Aux côtés des éléments financiers et vitaux d'Harmonie Mutuelle, les éléments extra-financiers sont les indicateurs complémentaires de performance de demain. Un premier pas vers ce système est la comptabilité carbone, qui vise à mettre en face chaque bien et service un équivalent en émissions de CO₂, et permettrait ainsi d'arbitrer des décisions sous l'angle financier et environnemental.
- **Permettre à toutes nos parties prenantes internes d'avoir accès à de la sensibilisation générale et de la formation spécifique.** Comprendre pour agir. Harmonie Mutuelle met à disposition des formations accessibles sur le temps de travail afin que chaque collaborateur puisse se familiariser avec les enjeux climatiques et s'impliquer activement dans la transition.
- **Communiquer régulièrement sur la stratégie climat pour permettre l'appropriation et l'engagement de nos parties prenantes.** Une communication régulière et surtout transparente sur les avancées de la transformation est un enjeu stratégique pour Harmonie Mutuelle. Au près des parties prenantes internes, elle favorise la mobilisation et la capacité à contribuer. Au près des parties prenantes externes elle permet l'accès à une information fiable sur l'engagement de l'entreprise et l'accès aux différents dispositifs mis en place.

- **Accompagner les élus dans leur rôle d'acteurs de la stratégie climat.** En juillet 2022, lors de l'assemblée générale, les élus ont voté à 95 % en faveur de la résolution stratégie climat, incluant l'objectif de réduction de CO2 et ses cinq leviers stratégiques. Au-delà de leur rôle dans la gouvernance, ils sont impliqués dans des actions de santé et de solidarité dans les territoires. Leur montée en compétence sur les enjeux climatiques est donc essentielle pour faire d'Harmonie Mutuelle un acteur clé de la santé environnementale dans les territoires.

4.4.2 PRÉSENTATION DES PRINCIPALES ACTIONS RÉALISÉES

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	SUIVI
Comprendre les enjeux	E-learning Groupe « Climat & Biodiversité : Notre défi Santé »	D'une durée de 1h30, cet e-learning a été conçu ex-nihilo pour proposer aux collaborateurs et élus du Groupe VYV une formation 100 % adaptée à nos problématiques, a été proposé en interne. Il a été adapté et mis à disposition gracieusement auprès de nos partenaires externes.	Taux de suivi en 2025 : 85,91 % 2024 : 76,34 %
	E-learning « Bilan Carbone Harmonie Mutuelle »	Un module immersif en ligne visant la compréhension du bilan carbone d'Harmonie Mutuelle est obligatoire auprès de l'ensemble des collaborateurs et élus.	2025 : 6635 formés en cumulé depuis 2022 / 2024 : 6600 depuis 2022
Communiquer les enjeux	Support vidéo impactante	Publication de deux vidéos courtes et pédagogiques sur le décryptage des impacts et opportunités d'une mutuelle telle qu'Harmonie Mutuelle.	2 vidéos publiées
	Newsletter mensuelle	Depuis 2022, une newsletter « Santé Ecologies » est réalisée afin de transmettre des informations synthétiques sur les sujets : santé-environnement, climat, biodiversité, innovation.	39 éditions partagées en interne et en externe
	Support de diffusion transparent	Publication du rapport « Stratégie Climat 2030 » dont l'objectif est de transmettre l'ensemble des éléments constituant la création et le plan de transition au grand public.	Consultations web : NC
	Rapport de durabilité	Premier rapport de durabilité d'Harmonie Mutuelle accompagné d'un executive summary à des fins de résumé et de vulgarisation auprès des parties prenantes.	Certification obtenue sans réserve
Agir	Création d'un centre de ressources et outils internes	« Les ressources des incollables » est un support conçu pour offrir à l'ensemble des salariés et des élus un accès simple aux outils de transition afin de s'informer, comprendre et de passer à l'action.	461 visionnages et 6902 interactions en 2025
	Convention interne Santé Environnement Groupe	Une convention interne a été mise en place en 2023 au niveau du Groupe VYV. Elle réunit des salariés et élus volontaires chargés de proposer des projets sur la thématique Santé Environnement. À l'issue de la Convention, 24 projets prioritaires ont été sélectionnés.	Mise en œuvre de 6 des 24 projets
	Collectif Agir	Il a pour but de rassembler les parties prenantes autour d'actions concrètes, déployées au plus près des personnes dans leurs territoires de vie afin de générer des co-bénéfices mesurables pour la santé et l'environnement et de contribuer durablement à l'évolution des modes de vie.	168 membres inscrits en 2025. 126 en 2024
	Mise en valeur des activateurs	Une série de vidéos a été mise en place dans le but de mettre en valeur la transformation des métiers et les actions portées par des salariés.	Nbr de vidéos en 2025 : 10 vidéos publiées - 27 607 vues cumulées
Participer	Consultations internes	Organisation de 4 réunions de présentation, sensibilisation et consultation proposées aux 5000 collaborateurs et 2000 élus (T1 2022). Une nouvelle consultation est programmée en 2026 à l'occasion de la révision des travaux.	2022 : 786 personnes informées - 380 ayant donné leur avis
	Consultations externes	Lancement d'une enquête ouverte au grand public afin de recueillir l'avis du plus grand nombre sur notre stratégie climat actuelle et future.	Enquête toujours en cours au moment de la rédaction
Inciter	Intéressement	Mise en place d'un accord d'intéressement écologique. Un quart du montant des indicateurs opérationnels est indexé sur les émissions des déplacements professionnels pour les années 2022 à 2025.	2022-2025 : indicateurs suivis annuellement - évolution vs N-1 disponible
Adapter	Étude des risques physiques	En 2024, 61 sites ont été analysés par une structure externe au travers de 11 périls et une projection multi-modèles RCP.	Rapport livré - Cartographie risques réalisée - Suivi annuel prévu
Améliorer	Amélioration des données	Amélioration continue, fiabilisation et semi-automatisation du bilan carbone.	Indicateurs recalculés chaque année

Le périmètre de ces actions est identique à celui du bilan carbone et du plan de transition, à l'exception de Mutex. Les stratégies climat de Mutex et d'Harmonie Mutuelle (au sens de l'UES) restent pour l'heure distinctes ; un travail d'harmonisation de ces politiques sera mené au cours de l'exercice 2026-2027.

4.5 LEVIER 2 : INTÉGRER UNE DÉMARCHE ÉCOLOGIQUE ET DE SOBRIÉTÉ DANS LES MOYENS ET LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

4.5.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA STRATÉGIE CLIMAT SUR LE LEVIER 2

[E1-1_14 AR1]

PRÉSENTATION DU PLAN DE TRANSITION POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le premier levier de la stratégie climat est un levier « facilitant » : il vise à créer les conditions favorables au passage à l'action. Le deuxième levier « intégrer une démarche écologique et de sobriété dans les moyens et pratiques professionnels » est quant à lui un levier d'atténuation : il regroupe les actions concrètes de décarbonation.

OBJECTIFS ET CADRE DU PLAN DE TRANSITION

Ce levier prend pour référence le bilan carbone de fonctionnement de 2019 qui s'élève à 58 688 tonnes de CO₂e. L'objectif fixé est une réduction de 40% d'ici 2030, conformément aux recommandations de la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC2) [E1-1_16a].

Le bilan carbone 2024 calculé en 2025, atteint 54 185 Tonnes équivalent CO₂ sur le périmètre défini au paragraphe 2.1.2. Il comptabilise les émissions de GES liées au fonctionnement de la mutuelle (hors investissements).

Les trois postes d'émissions les plus importants sont : Les intrants (achats), les déplacements, les immobilisations et leurs usages (immobilisations, énergie, hors énergie).

ÉLÉMENTS CLÉS DU PLAN DE TRANSITION

- ▶ **Une base de données depuis 2019** : Bien que la démarche repose sur les données depuis 2019, l'évolution de la structure et des méthodologies peut affecter la comparabilité des résultats. Une révision des années antérieures sera menée en 2026. [E1-4_34c]
- ▶ **Aucune émission verrouillée significative identifiée.** [E1-1_16d AR3]
- ▶ **Un périmètre complet** : Ce levier encadre les scopes 1,2 et 3 (amont et aval) sur le même périmètre que le bilan carbone.
- ▶ **Un focus sur la chaîne de valeur amont** : Ce levier se concentre sur les émissions de la chaîne de valeur amont.
- ▶ **Une méthodologie éprouvée** : La démarche repose sur la méthodologie **ACT Pas-à-Pas**, qui a permis de créer des **leviers** et nous avons identifié en supplément des sous-leviers présentés dans la section suivante.

POLITIQUES ET CHARTES ASSOCIÉES

La mise en œuvre de cette stratégie s'appuie sur les politiques et/ou chartes suivantes :

- ▶ **La politique d'achats responsables**, portée par le Groupe VYV, décrit les enjeux de responsabilité sociale, environnementale et éthique dans les pratiques d'achats et la gestion de la relation avec les fournisseurs. Un comité achats responsables Groupe VYV est en constitution afin d'assurer le pilotage de cette politique, la mise en œuvre est réalisée par la communauté achats groupe et les référents achats de chaque entité.
- ▶ **La politique déplacements professionnels** établie par les directions ressources humaines, performance assurance et impact et santé durable et d'attribution des véhicules décrit, les règles applicables aux déplacements professionnels sur le périmètre des salariés de l'UES Harmonie Mutuelle. Sa version 2024 est venue compléter la précédente avec les enjeux et alignements environnementaux à appliquer.
- ▶ **L'accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)** signé en 2023 et l'accord télétravail dont l'ambition est de placer la qualité de vie au travail au centre des préoccupations dans le triple objectif de : préserver la santé globale des salariés (au sens de l'Organisation Mondiale de la Santé qui inclut le bien-être physique, psychologique et social des personnes et non simplement l'absence de maladie) en prenant soin des conditions de travail ; viser la performance pérenne de l'entreprise, et contribuer à valoriser le dialogue social au sein de l'entreprise. Cet accord a été co-construit avec les organisations syndicales et la direction des ressources humaines et en assure la responsabilité et sa déclinaison. Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés composant l'Unité Économique et Sociale d'Harmonie Mutuelle et reste disponible auprès de l'ensemble des salariés sur l'intranet.

- ▶ **Le Schéma Directeur Numérique Responsable (SDNR)**, inscrit dans la continuité du Schéma d'Orientation du Système d'Information, précise la réponse du SI aux enjeux clés de la stratégie Harmonie Mutuelle et plus précisément la volonté de « devenir exemplaire en matière d'écologie ». Ce schéma directeur met en perspective les chantiers et initiatives en cours et à venir, portés par le Système d'Information (SI), et leur contribution dans une approche du numérique plus responsable. Il repose sur trois piliers :
 - Une industrialisation de la production des indicateurs SI du bilan carbone pour permettre de piloter l'impact des usages et chantiers SI.
 - L'écoconception des applications qui se veut plus efficiente et utile afin de participer à la réduction de l'impact environnemental des services numériques.

LA SOBRIÉTÉ DES USAGES MATÉRIELS QUI, DE PAR LE COÛT LIÉ À LEUR FABRICATION, REPRÉSENTE UN LEVIER D'ACTION IMPORTANT. DESCRIPTION DES LEVIERS DE DÉCARBONATION [E1-1_16b]

- ▶ **Faire de la sobriété un levier de simplification des processus au service de l'efficacité opérationnelle et de la qualité de service**

Un processus sobre et optimisé repose sur une triple performance : réduction des émissions de GES, économies financières et gain de temps.

Dans une activité essentiellement administrative comme celle d'Harmonie Mutuelle (gestion de dossiers et de remboursements), de nombreux processus à simplifier sont liés à la réduction des impressions et envois papier au profit de la dématérialisation raisonnée. Cette dernière n'est évidemment pas sans effet rebond.

Les exemples se trouvent à toutes les échelles, dans tous les métiers ce qui rend difficile la quantification des réductions d'émissions de CO₂. Ce sous-levier ne repose donc pas sur un plan d'action précis mais sert plutôt de boussole pour orienter les décisions et initiatives.

- ▶ **Promouvoir la sobriété de l'achat et déployer une politique d'achat responsable**

Les **intrants** représentent **66,5% du Bilan Carbone® de fonctionnement 2025**. Ils incluent les émissions liées à l'ensemble des **biens et services achetés** pour assurer le fonctionnement d'Harmonie Mutuelle (hors immobilisations). Si la majorité des achats sont mutualisés au sein du Groupe VYV, qui applique une politique **d'achats responsables**, certains leviers d'actions restent toutefois à la main des salariés. Trois axes sont prioritaires :

- Acheter moins (sobriété)
- Acheter mieux (politique d'achat responsable)
- Mieux comptabiliser.

- ▶ **Déployer une politique d'optimisation des déplacements des collaborateurs et des élus**

Les **déplacements** constituent **15,2% du Bilan Carbone® de fonctionnement 2025** et représentent le deuxième plus gros poste d'émission. Ils comprennent les **trajets domicile-travail**, les **déplacements professionnels** (suivis selon les km en train, avion et voiture des salariés et élus) et les **déplacements des visiteurs en agence**.

- ▶ **Transformer et optimiser le parc immobilier et ses usages**

Les **immobilisations** (notamment les m² opérés et le mobilier), représentent **9% du Bilan Carbone® de fonctionnement 2025**. Sont comptabilisés aussi **l'énergie**, les **usages hors énergie** (climatisation) et les **déchets** car ces postes d'émissions réfèrent à la logistique et les usages sur les sites. Ces actions répondent notamment aux exigences de **l'IRO I3**.

- ▶ **Engager une démarche de numérique sobre et responsable**

En 2025, Harmonie Mutuelle renforce et étend sa démarche de numérique sobre et responsable, désormais bien intégrée dans ses pratiques opérationnelles.

Cette phase vise à évaluer l'efficacité des actions déjà mises en place, à optimiser les usages et les outils numériques, et à déployer de nouvelles initiatives pour **limiter davantage l'empreinte environnementale** et améliorer **l'accessibilité** pour tous.

DESCRIPTION DES PROGRÈS RÉALISÉS PAR L'ENTREPRISE DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE TRANSITION [E1-1_16j]

Bilan synthétique des avancées (2019-2025) :

- ▶ **Déplacements professionnels** : la mise en place du télétravail et de la politique des déplacements professionnels a permis de réduire de 75 % les tonnes de CO₂ du poste déplacement en avion.

- **Allongement de la durée de vie de certains appareils** : passage de 3 à 5 ans pour les ordinateurs portables, par exemple.
- **Développement du télétravail** : intensification de la pratique pour limiter les déplacements.
- **Optimisation du parc immobilier** : réduction de 3496 m² de bâtiments opérés en moins entre 2019 et 2025
- **Consommations énergétiques** : Diminution progressive entre 2019 et 2025, accompagnée de consignes et bonnes pratiques pour une meilleure sobriété énergétique. La consommation d'électricité de nos bâtiments a baissé de 14 % entre 2023 et 2024.

4.5.2 PRÉSENTATION DES CIBLES ET OBJECTIFS DE DÉCARBONATION

[E1-4_33]

L'IRO « Impact négatif I1 - Émissions GES liées aux activités et aux opérations » est associé à l'élaboration d'une cible de réduction de GES, qui est l'atteinte de l'objectif de **-40 % d'émissions de GES sur la partie fonctionnement en 2030** suivant la recommandation de la **SNBC2**.

Les objectifs de décarbonation fixés ont été définis en concertation avec les parties prenantes concernées, dans le respect des **Accords de Paris**, et garanti par le cabinet spécialisé ayant accompagné la démarche. Par ailleurs, **aucune émission verrouillée** suffisamment importante n'a été identifiée, ne justifiant pas d'analyse spécifique.

Tableau des objectifs de réduction générale [E1-4_34a AR23 24]

DÉCLINAISON DES OBJECTIFS DE RÉDUCTION GES	VALEUR DE RÉFÉRENCE (2019)	UNITÉ	Cible année 2030		
			ÉMISSIONS TOTALES	SCOPE 1 ET 2 (LOCATION BASED)	SCOPE 3
Valeur absolue de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, par scope ou catégorie, si applicable	58	ktCO ₂ eq	35	3	32
Pourcentage de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (par rapport aux émissions de l'année de référence), par scope ou catégorie, si applicable	100 %	%	40 %	9 %	91 %

Une cible intermédiaire a été définie pour s'aligner avec le plan stratégique de l'entreprise « *Impact(s) 26* » (2022 à 2026). L'objectif intermédiaire retenu est une **intensité carbone de 49 kg de CO₂ par personne protégée**. [E1-4_34e AR30c] Dans les tableaux ci-dessus et ci-dessous :

- **Périmètre couvert** : Il correspond à celui décrit dans la partie 2.1.2, assurant une cohérence entre le périmètre de reporting des GES et celui des cibles de réduction des GES. Il est identique aux émissions de GES déclarées au titre de l'exigence de publication E1-6. Il est précisé ici que des évolutions au sein de ce périmètre ont eu lieu et que la révision prévue permettra un réalignement plus précis entre les années. [E1-4_AR24 AR25] [E1-4_34b]
- **Année de référence, 2019** : Les activités couvertes sont en majorité les mêmes que les éléments servant à mesurer les progrès. Cette année de référence est représentative en termes d'activités couvertes et des influences des facteurs externes car les activités ont évolué à la marge. La révision prévue permettra de corriger les évolutions méthodologiques survenues depuis l'année de référence. [MDR-T_80]
- **Implication des parties prenantes** : voir la section 4.3.3 pour une description détaillée du processus de concertation.
- **Alignement climatique** : les cibles sont en phase avec un scénario de réchauffement limité à 1,5°C, conformément à la SNBC.

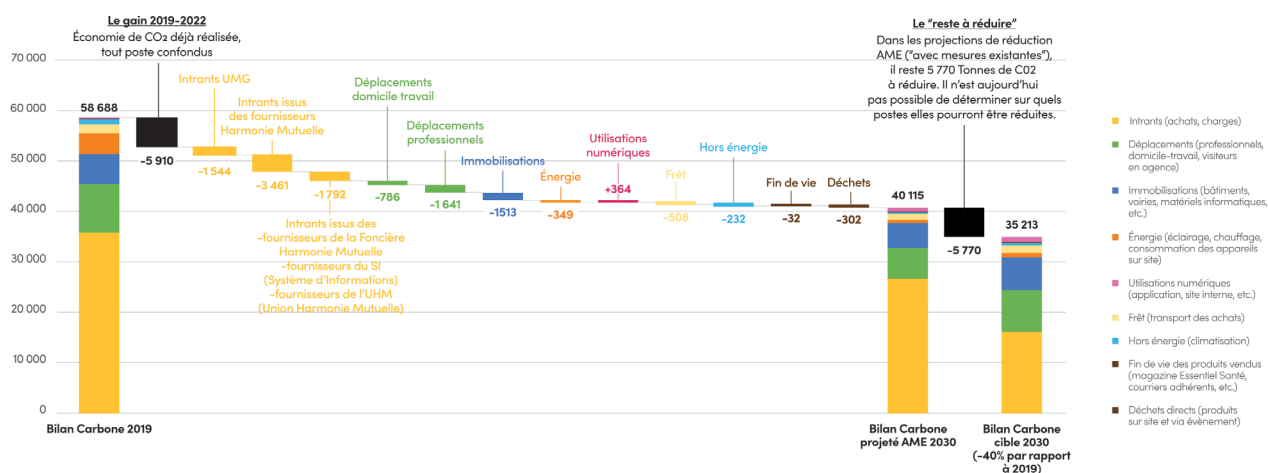
Tableau de suivi - Valeur absolue de la réduction totale des émissions de gaz à effet de serre du bilan de fonctionnement [E1-4_34a + 34b]

	ÉMISSIONS DE GES DE PÉRIMÈTRE 1	ÉMISSIONS DE GES DE PÉRIMÈTRE 2	ÉMISSIONS DE GES DE PÉRIMÈTRE 3	TOTAL
Résultat Total année de référence (teqCO ₂)	6023	753	51907	58683
Résultat Total 2025 (teqCO ₂)	3754	406	50025	54185
Valeur absolue de la réduction des émissions de GES du Scope (teqCO ₂)	2269	347	1882	4498
Pourcentage de la réduction des émissions de GES du Scope (par rapport aux émissions de l'année de référence)	-38 %	-46 %	-4 %	-8 %

La capacité d'Harmonie Mutuelle à mettre en œuvre des actions est multiple. Certaines actions ne dépendent pas de la disponibilité et de l'affectation des fonds et ressources, d'autres telles que la mise en œuvre du schéma

directeur immobilier en dépendent. [E1-3_AR21]

Présentation de la dernière version disponible de la cible des émissions GES en date de décembre 2023. [E1-4_AR31]



Les actions d'atténuation mises en place sont détaillées dans les parties ci-dessous [E1-4_AR31]. Il s'agit de la version validée dans le cadre de la démarche ACT Pas-à-Pas. Les versions ultérieures sont en cours de travail dans les travaux de révision annoncés.

4.5.3 PRINCIPALES ACTIONS RÉALISÉES LEVIER 2

Actions du sous-levier « Promouvoir la sobriété de l'achat et déployer une politique d'achat responsable »

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	HORIZON TEMPOREL	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	PARTIES PRENANTES	RÉSULTATS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS DES ACTIONS RÉALISÉES	RESSOURCES FINANCIÈRES
Politique	Charte RFAR et politique achat	Depuis 2022	Le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle restructurent l'approche globale autour des achats responsables	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Formation	Depuis 2022	Les acheteurs sont la clé de voûte du déploiement. Des formations sont dispensées	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
Travaux avec les fournisseurs	Questionnaire et sélection	Depuis 2022	En commençant par les plus représentatifs, les fournisseurs existants sont interrogés sur leur empreinte carbone. Ce critère est aussi intégré dans les appels d'offre.	Salariés et fournisseurs	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
Amélioration	Comptabilisation	Depuis 2022	Suivre une trajectoire sur des données incertaines ne permet pas la pérennité de l'exercice et l'accompagnement nécessaire des acheteurs.		Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher

Le périmètre de ces actions est le même que celui du bilan carbone et du plan de transition, à l'exception de Mutex. Les stratégies climat de Mutex et d'Harmonie Mutuelle (au sens de l'UES) restent pour l'heure distinctes; un travail d'harmonisation de ces politiques sera mené au cours de l'exercice 2026-2027.

Actions du sous-levier « Déployer une politique d'optimisation des déplacements des collaborateurs et des élus »

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	HORIZON TEMPOREL	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	PARTIES PRENANTES ET QUANTITATIFS DES ACTIONS RÉALISÉES	RÉSULTATS QUALITATIFS	RESSOURCES FINANCIÈRES
Déplacements domicile-travail	Élargissement de l'accord de télétravail	Depuis 2021	Le télétravail est possible jusqu'à 3 jours par semaine depuis 2022. Le télétravail existe depuis 2017.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Mise en place du Forfait mobilités durables	Depuis 2022	Ce forfait est une incitation financière récompensant les trajets réalisés en mobilité durable.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. 161k en 2025. 2024 : 150k
	Déploiement des Plans de mobilité employeur	Depuis 2021	Les PDME permettent de diagnostiquer l'accessibilité mobilité durable d'un site et de proposer puis mettre en place des actions correctives ou d'amélioration.	Salariés	Entre 2021 et 2025 : +300 % de PDME installés +113 % de places de vélos sécurisés +570 % de demandes pour le FMD +371 % de référents PDME +2 sites labellisés Employeur Pro Vélo	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Mise à disposition d'outils d'aide au covoiturage et au choix de vélo	Depuis 2023	Harmonie Mutuelle souscrit à des plateformes qui sont ensuite mises à disposition de ses salariés.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
Déplacements professionnels	Mise en place d'un indicateur d'intéressement sur les GES des déplacements	Depuis 2022	Chaque année, les émissions de GES liées aux déplacements professionnels sont suivies et permettent de déclencher une part de l'intéressement en cas d'atteinte d'un objectif préalablement fixé avec le CSE.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Mise à jour de la Politique de déplacements professionnels	Depuis 2023	La nouvelle politique inscrit des règles de déplacements professionnels (train obligatoire si réalisable en moins de 3H30) et des notions d'accompagnement du changement pour coïncider avec les nouveaux modes de travail	Salariés et élus	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Formation obligatoire à l'éco-conduite	Depuis 2023	E-learning de 30 minutes obligatoire pour l'ensemble des détenteurs de véhicules.	Salariés	60,5 % des concernés ont réalisé la formation (66,3 % en 2024)	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Politique des véhicules d'entreprise	Depuis 2024	Electrification, option de vélo de fonction, crédit mobilité	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher

Le périmètre de ces actions est le même que celui du bilan carbone et du plan de transition, à l'exception de Mutex comme expliqué auparavant.

Actions du sous-levier « Transformer et optimiser le parc immobilier et ses usages »
Ce tableau est en lien direct avec le IRO I3

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	HORIZON TEMPOREL	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	PARTIES PRENANTES	RÉSULTATS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS DES ACTIONS RÉALISÉES	RESSOURCES FINANCIÈRES
Sites existants	Élaboration d'un schéma directeur immobilier	Depuis 2022	Programmation de la transformation et de l'adaptation du parc immobilier.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Maintien du plan de sobriété énergétique	Depuis 2022	Pérennisation des consignes, efforts et actions de sensibilisation mis en place lors de sobriété énergétique lancé en 2022.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Optimisation / Réaménagement des espaces	Depuis 2023	Adaptation du nombre de m ² aux nouveaux usages de travail et optimisation de l'occupation des bureaux. Le montant 2025 des travaux d'aménagement de bureaux et de rénovation des espaces de bureaux dans le cadre de l'optimisation des m ² est disponible.	Salariés	Objectif de 15 M ² par poste de travail	CAPEX 2025 : 2 435 996 € Fonds propres.
Énergie	Application du Décret BACS	Depuis 2023	Installation de systèmes de gestion technique du bâtiment.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Application du Décret Tertiaire	Depuis 2022	Réalisation d'audits énergétiques sur les bâtiments les plus importants afin d'identifier les actions de réduction des consommations.	Salariés	Objectif -40% de conso d'ici 2030.	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Production d'énergie sur site	Depuis 2025	Mise en service d'un nouveau site équipé d'un système de géothermie.		Non accessible	Pas de montant à afficher
	Mise en place d'une stratégie achats d'énergie	Depuis 2024	Développement d'une stratégie d'achats incluant l'achat d'énergies renouvelables.	Direction achat et foncière	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Production d'un schéma directeur énergétique	À partir de 2025	Élaboration d'un plan stratégique énergétique intégrant les résultats des visites de sites et les opportunités d'amélioration.	Direction foncière	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Énergie Manager	Depuis 2024	Intervention d'un prestataire externe chargé d'identifier et de mettre en œuvre des actions rapides d'économie d'énergie rapides sur les sites.	Salariés	En 2025, 699 actions ont été identifiées depuis 2024. 2024 : 477 En 2025, 240 actions réalisées à ce jour. 2024 : 126	OPEX 2025 : 278 970 € Fonds propres.
Nouvelles acquisitions	Étude des critères DPE lors de la prise à bail	Depuis 2023	Sélection de sites moins énergivores.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Analyse de risques physiques	Depuis 2024	Intégration de l'analyse d'exposition aux risques climatiques dans les décisions de sélection des nouveaux sites.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
Équipements mobiliers	Augmentation de la durée de vie	Depuis 2022	Allongement de l'usage du mobilier et choix de remplacements tenant compte de réflexion sur le matériau.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
Sobriété	Réduction des déchets et tri systématique	Depuis 2022	Harmonisation du tri des déchets et déploiement de solutions visant à limiter la production des déchets dans les bâtiments.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Charte Inspire et Lieux de vie	Depuis 2025	Intégration des enjeux climat et santé au travail dans la charte des aménagements des bâtiments.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher

Le périmètre de ces actions est le même que celui du bilan carbone et du plan de transition, à l'exception de Mutex comme expliqué auparavant.

Les actions présentées dans le tableau ci-dessus contribuent à la transformation du parc immobilier et à la réduction des consommations énergétiques. Certaines de ces actions impliquent des dépenses opérationnelles (OPEX) et des investissements (CAPEX) identifiables.

En 2025, les principaux montants identifiés sont :

- **CAPEX** : 2 435 996 € liés aux travaux d'optimisation et de réaménagement des espaces de bureaux visant à adapter les surfaces aux nouveaux usages et à améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments.
- **OPEX** : 278 970 € correspondant à l'intervention d'un Energy Manager externe chargé d'identifier et de mettre en œuvre des actions rapides d'économies d'énergie sur les sites.

Les autres actions présentées dans le tableau sont financées sur fonds propres dans le cadre de la gestion courante du parc immobilier. À ce stade, Harmonie Mutuelle ne dispose pas d'un dispositif permettant d'isoler précisément la part des dépenses spécifiquement attribuable aux enjeux climatiques pour chacune de ces actions.

Actions du sous-levier « Engager une démarche de numérique sobre et responsable »

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	HORIZON TEMPOREL	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	PARTIES PRENANTES	RÉSULTATS QUANTITATIFS ET DES ACTIONS RÉALISÉES	RESSOURCES FINANCIÈRES
Schéma Directeur Numérique Responsable	Mise en place	Depuis 2022	Afin de structurer les actions à mettre en place, la direction informatique s'est organisée autour de ce schéma comprenant la réalisation d'audit d'efficacité des codes, de qualimétrie, mise en place de tableaux de bord.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
Gestion des équipements numériques (Hardware)	Augmentation de la durée d'usage	Depuis 2020	Allongement de la durée d'usage des éléments des postes de travail.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Mutualisation du système d'impression	Depuis 2022	Une réduction drastique du nombre d'imprimante est dû au remplacement des imprimantes individuelles par des collectives. Accompagné d'une nouvelle politique d'impression.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Nouveaux équipements	Depuis 2024	L'évolution des modes de travail appelle à des évolutions des postes. Des critères de besoin utilisateurs et impact écologique sont intégrés aux choix d'équipement des collaborateurs.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
Sobriété numérique	Allègement du poids des supports numériques	Depuis 2022	Une attention est portée à la légèreté des applicatifs et codes créés.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Sensibilisation	Depuis 2021	Les utilisateurs sont des parties prenantes indispensables à la réduction de l'empreinte carbone du numérique. Des actions de sensibilisation générales et spécifiques sont déployées.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher
	Mise en place de l'IA en tenant compte des volets environnementaux et éthiques	Depuis 2025	Utilisation d'une calculatrice éco-score pour évaluer la consommation électrique de la solution IA générative de son entraînement à son utilisation, permettant au concepteur d'anticiper et arbitrer les paramétrages de l'IA au regard de l'empreinte carbone induite dès la sélection des paramètres d'usage et techniques.	Salariés	Non accessible	Fonds propres. Pas de montant à afficher

Le périmètre de ces actions est le même que celui du bilan carbone et du plan de transition, à l'exception de Mutex comme expliqué auparavant.

4.5.4 ZOOM SUR LES PROJETS D'ABSORPTION ET D'ATTÉNUATION DES GES FINANCÉS [ESRS E1-7]

Harmonie Mutuelle n'est pas concernée par l'indicateur E1-7 relatif aux projets d'absorption, aucun projet de cette nature n'étant en cours ou prévu.

4.6 LEVIER 3 : RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DU PORTEFEUILLE D'INVESTISSEMENT

4.6.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA STRATÉGIE CLIMAT SUR LE LEVIER 3

Le Groupe VYV a mis en place une politique d'investissement responsable, qui constitue un socle commun, élaboré en 2020. Il rassemble **les politiques existantes au sein du groupe**, et lui permet de **se positionner comme un investisseur exemplaire**.

Il vise notamment :

- À soutenir des projets durables et prometteurs,
- À se retirer d'investissements dans des structures non respectueuses ou néfastes (pour la santé, l'environnement ou les droits humains).
- À définir les critères et grands principes en matière d'intégration environnementale, sociale et de bonne gouvernance.

Cette politique a connu une forte évolution en 2021 pour prendre en compte la stratégie climat et les engagements biodiversité du groupe.

LES GRANDS PRINCIPES DE LA POLITIQUE D'INVESTISSEUR RESPONSABLE

- Intégrer de manière systématique les critères extra-financiers (ESG) dans l'analyse des émetteurs en portefeuille et pratiquer une politique d'engagement avec les émetteurs.
- Orienter les investissements vers les 4 axes de mobilisation de la politique de développement durable du groupe, en cohérence avec notre ambition d'entrepreneur du mieux vivre et l'ensemble des Objectifs du Développement Durable :
 - Le travail comme facteur de développement individuel et collectif
 - La préservation de toutes les ressources
 - Une société plus inclusive
 - Des environnements promoteurs de santé
- Exclure les entreprises ou les états qui ne respectent pas la démocratie et les principes universels liés aux droits de l'homme, au travail et à l'environnement, ainsi que les investissements directs dans les entreprises des secteurs induisant une dépendance forte et néfaste à la santé de nos adhérents.
- Déployer une stratégie climat ambitieuse, autour de la décarbonation des portefeuilles, l'intégration des risques de durabilité et la recherche d'un impact environnemental positif.

La politique ISR d'Harmonie Mutuelle définit le cadre et le périmètre d'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans sa politique de placement financier. Elle vise à prendre en compte à la fois les impacts ESG des investissements – notamment en matière de climat et de biodiversité – et la matérialité financière des risques liés à ces enjeux, à travers une stratégie climat structurée (principe de double matérialité). La politique précise, pour chaque classe d'actifs (cotés et non cotés), les principes et critères qui orientent les décisions d'investissement. Elle s'appuie sur une approche combinant exclusions normatives (controverses graves) et sectorielles (charbon, pétrole, hydrocarbures, etc), sélection ESG, et déploiement d'une stratégie climat ambitieuse à l'horizon 2030, dont l'un des objectifs majeurs est la réduction de 50 % de l'empreinte carbone du portefeuille.

Cette politique s'applique à plus de 95 % des actifs de rendement de la mutuelle, incluant les actions et obligations cotées, ainsi que les actifs non cotés tels que le capital-investissement, l'immobilier et la dette. Sa mise en œuvre est assurée par les sociétés de gestion mandatées par la mutuelle, dans le respect des orientations définies.

Placée sous la responsabilité de la direction financière d'Harmonie Mutuelle, cette politique fait l'objet d'un suivi régulier et est révisée chaque année.

Dans le cadre de sa **stratégie climat**, Harmonie Mutuelle s'engage à accompagner la transition des secteurs les plus émetteurs de CO₂. Sa stratégie repose sur une approche **à la fois globale et sectorielle**.

OBJECTIFS GLOBAUX HORIZON 2030

- **Décarbonation du portefeuille d'investissement** : Réduire de 50% l'empreinte carbone (en tCO₂) d'ici 2030 sur les actions et obligations d'entreprises détenues en direct, par rapport à 2019, en intégrant les scopes 1, 2 et 3.
- **Alignement avec les Accords de Paris** : Contribuer à l'atteinte d'une trajectoire compatible avec les Accords de Paris (soit une trajectoire située entre 1,6 et 1,7°C).
- **Sortie du charbon thermique d'ici 2030.**
- **Part verte à multiplier par deux d'ici 2025** (ne prend pas en compte les obligations vertes).

Ces objectifs concernent la décarbonation du portefeuille et l'alignement avec une trajectoire compatible avec les Accords de Paris. La sortie du charbon et l'augmentation de la taxinomie au sens de la taxonomie sont également considérés.

CIBLAGE SECTORIEL

La stratégie cible 3 secteurs ou thèmes en particulier : le charbon, les hydrocarbures, les constructeurs automobiles.

AXES STRATÉGIQUES POUR 2030

La mise en œuvre de la stratégie climat du portefeuille repose sur trois axes principaux :

- 1. Cesser de financer des activités trop délétères à la transition :** Renforcement des politiques, objectifs et plans d'actions sectoriels, y compris la sortie du charbon thermique d'ici 2030.
- 2. Accompagner la transition :** Continuer à financer des secteurs carbo-intensifs si ceux-ci changent leurs modèles afin de contribuer à une économie bas-carbone, décarbonation du portefeuille (diviser les émissions de Gaz à Effet de Serre - scope 1, 2 et 3 - en portefeuille par deux d'ici 2030 par rapport à 2019)
- 3. Financer des solutions vertes** (selon la Taxonomie Européenne)

4.6.2 PRÉSENTATION DES CIBLES ET OBJECTIFS DE DÉCARBONATION

ENGAGEMENT D'HARMONIE MUTUELLE

Dans le cadre de la politique de notre gestionnaire d'actifs et en concertation avec les parties prenantes, le choix du scénario a été fait par Harmonie Mutuelle sur l'objectif Fit for 50% de l'Union Européenne. Il engage ainsi Harmonie Mutuelle à une **réduction de 50% des GES (scopes 1,2 et 3)** émis par son portefeuille d'émetteurs privés à horizon 2030, avec pour année de référence fin 2019.

Ce scénario reflète la volonté d'Harmonie Mutuelle de mettre l'accent sur la durabilité, y compris l'intensité énergétique, le développement humain, la convergence économique et la coopération internationale. De même, pour sa réorientation vers des modes de consommation durables et robustes. Enfin, parce que les innovations technologiques de captage et stockage du dioxyde de carbone sont acceptées dans une faible mesure.

4.6.3 PRÉSENTATION DES PRINCIPALES ACTIONS PRÉVUES EN 2026

NOUVELLES EXCLUSIONS

À partir du 1^{er} janvier 2025, les exclusions de la mutuelle en matière environnementale seront à minima alignées avec celle du label ISR V3 qui prévoit une **exclusion large des énergies fossiles** :

Charbon	Tout émetteur dont plus de 5 % de l'activité relève de l'exploration, l'extraction, le raffinage de charbon thermique ou de la fourniture de produits ou services spécifiquement conçus pour ces activités, tels que le transport ou le stockage ; ainsi que tout émetteur développant de nouveaux projets d'exploration, d'extraction, de transport de charbon thermique.					
Combustibles fossiles - nouveaux projets	Tout émetteur développant de nouveaux projets d'exploration, d'extraction, de raffinage de fossiles liquides ou gazeux, conventionnels et/ou non conventionnels.					
Pétrole et gaz non conventionnel	Tout émetteur dont plus de 5 % de la production totale de combustible fossiles liquides ou gazeux provient de l'exploitation, l'extraction, le raffinage de combustibles fossiles liquides ou gazeux non conventionnels. (+ ajouts de la définition des combustibles fossiles liquides ou gazeux non conventionnels du Comité Scientifique et d'Expertise de l'Observatoire de la finance durable).					
Production d'électricité	Tout émetteur dont l'activité principal est la production d'électricité, et dont l'intensité carbone de l'activité de production d'électricité n'est pas compatible avec les objectifs de l'accord de Paris. Le fonds pourra se baser sur les seuils ci-dessous, ou tout autre scénario aligné avec les objectifs de l'accord de Paris :					
Années	2023	2024	2025	2026	2027	2028
geqCO₂/kWh	366	326	291	260	232	207

Poursuite du suivi des émetteurs les moins bien notés dans le cadre de la stratégie climat H2030

La mutuelle poursuivra le suivi des émetteurs identifiés comme les plus exposés aux enjeux climatiques, en lien avec les Sociétés de Gestion. En l'absence d'évolution ou de perspectives d'amélioration sur la période observée, un arbitrage à la vente du titre pourra être demandé aux Sociétés de Gestion.

Révision de la stratégie climat H2030

En 2026, une révision de la stratégie climat est prévue afin de l'adapter au périmètre consolidé et d'en renforcer le pilotage, notamment à travers une approche plus structurée par classes d'actifs. Dans ce cadre, une consultation des collaborateurs et des élus est actuellement en cours.

Renforcement du suivi extra-financier des actifs non cotés

Enfin, la mutuelle prévoit de renforcer l'intégration des enjeux extra-financiers dans le suivi des investissements non cotés. Le développement d'outils d'analyse et de suivi adaptés aux spécificités de ces classes d'actifs permettra d'accompagner leur montée en puissance et de mieux appréhender leur contribution aux objectifs économiques, sociaux et environnementaux de la mutuelle.

Convergence progressive des cadres ISR dans le cadre de l'intégration de Mutex

Des travaux visant à rapprocher progressivement les cadres ISR d'Harmonie Mutuelle et de Mutex sont en cours et portent notamment sur l'alignement de certaines politiques d'exclusion et sur la convergence des dispositifs de suivi extra-financier, afin d'assurer cohérence et lisibilité à l'échelle du nouvel ensemble.

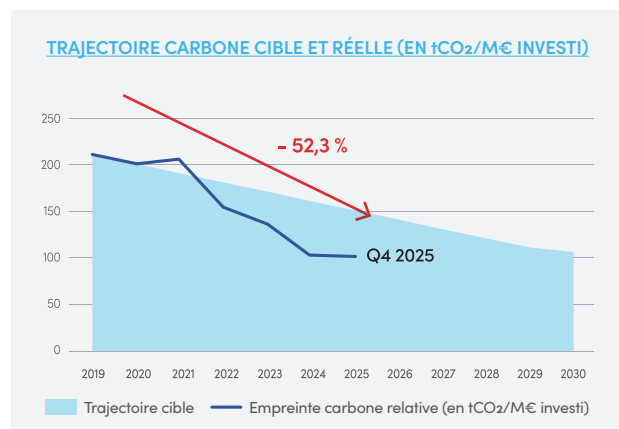
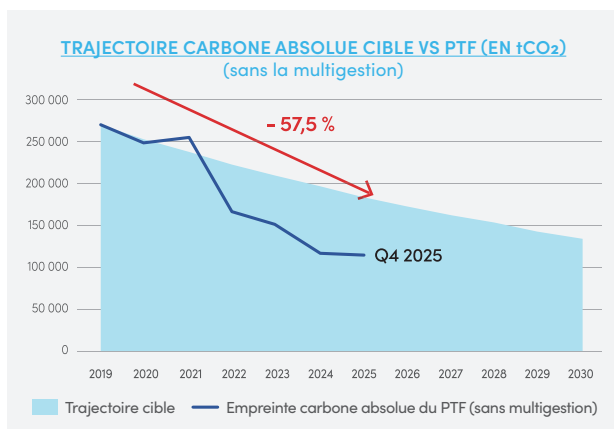
4.6.4 RÉSULTATS DES PRINCIPALES ACTIONS EN COURS OU RÉALISÉES

À fin 2025, la trajectoire de décarbonation du portefeuille dépasse les objectifs fixés, que ce soit en absolu ou en relatif et présente l'atteinte de l'objectif fixé de **réduction de 50% des émissions de GES entre 2019 et 2030 (scope 1, 2 et 3)** est atteint en absolu et en relatif **avec 6 ans d'avance** et s'accompagne d'une **diminution de la température de portefeuille d'ici 2100 évaluée à 1,9°C** selon les données de Carbone 4.

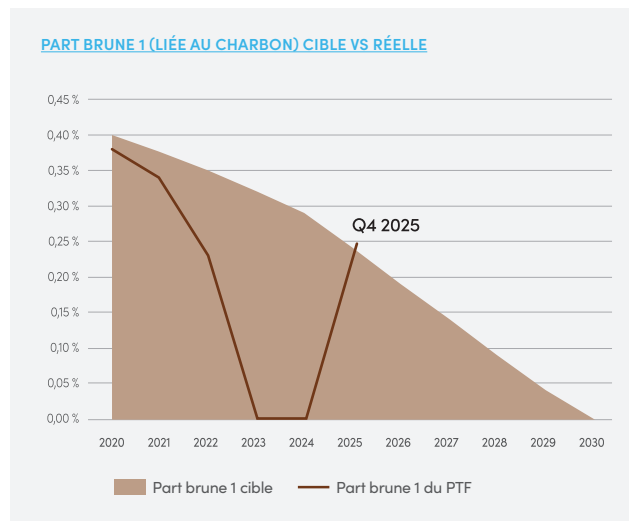
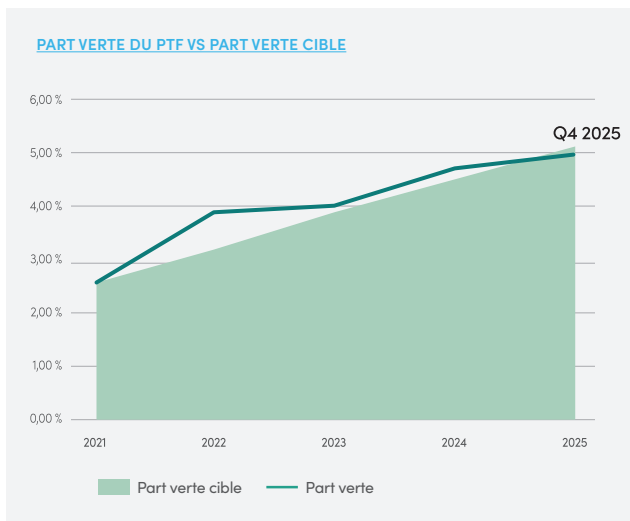
Ces résultats traduisent la mise en œuvre concrète de notre stratégie climat et de notre Référentiel ESG-Climat. En 2025, plusieurs actions ont été engagées, notamment à travers des arbitrages réalisés au sein de notre portefeuille financier. Ainsi, une réallocation vers des émetteurs moins émetteurs de carbone a été opérée, expliquant en partie la diminution de l'empreinte carbone du portefeuille constatée sur l'année.

Par ailleurs, la part des obligations vertes dans notre portefeuille a connu une progression significative, atteignant plus de 26% à fin 2025.

Trajectoire carbone

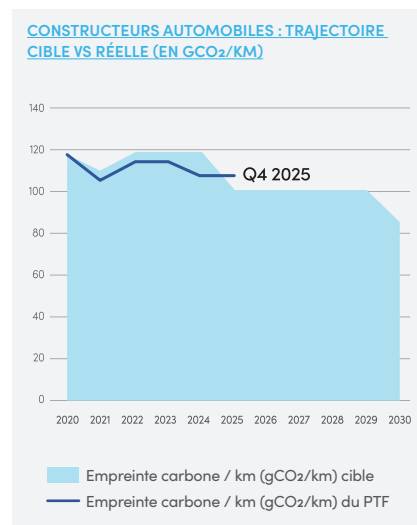
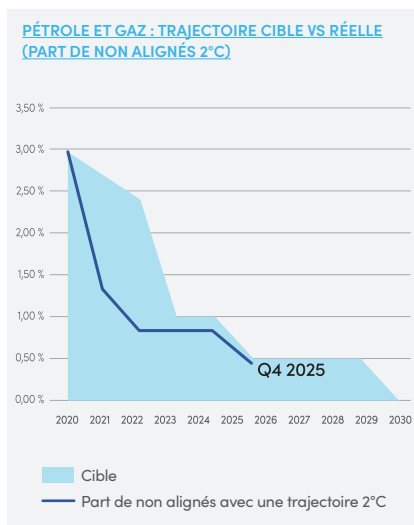
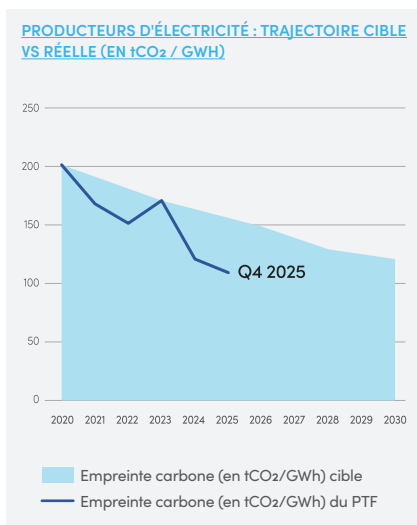


Concernant les parts vertes (éligibles) et brunes en portefeuille, Harmonie Mutuelle atteint ses objectifs et la trajectoire prévue à fin 2025.



La part brune 1 concerne la sortie du charbon thermique d'ici 2030. Cette part brune, à 0% en 2023 et 2024, passe à 0,24% du fait de la joint venture d'un émetteur qui porte la capacité installée de ce dernier au-delà de 10%.

Les objectifs sectoriels relatifs aux producteurs d'électricité, aux producteurs de pétrole et de gaz et aux constructeurs automobiles ont globalement été atteints en 2025 (à noter que les données pour les constructeurs automobiles pour 2025 ne seront pas disponibles avant fin 2026 ce qui empêche une « photographie » représentative).



4.7 LEVIER 4 : CONCEVOIR DES PRODUITS ET SERVICES MOINS CARBONES ET ÉCO-INCITATIFS POUR LES ADHÉRENTS ET LES ENTREPRISES

4.7.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES OBJECTIFS DE LA STRATÉGIE CLIMAT SUR LE LEVIER 4

Au-delà de la décarbonation de ses pratiques et ses investissements, Harmonie Mutuelle s'engage à intégrer les enjeux de durabilité au cœur de son activité : créer des offres moins carbonées et accompagner ses clients dans leur transition écologique. Le levier 4 vise donc à « **réduire les émissions des autres** » en les soutenant dans cette transition tout en incarnant la dimension habilitante d'une mutuelle.

Trois sous-leviers décrivent les objectifs du levier quatre :

➤ **Systématiser l'éco-conception de l'offre de produits et services et les processus associés**

Pour Harmonie Mutuelle dont les principales offres sont les prestations santé et prévoyance, l'éco-conception se concrétise par une dématérialisation raisonnée et une gestion du numérique responsable.

➤ **Développer de nouvelles offres de produits et services éco-incitatives et adapter en ce sens notre offre actuelle**

Une offre éco-incitative encourage les clients et/ou les bénéficiaires à adopter des comportements éco-responsables. La création de nouvelles offres dans cette optique fait partie intégrante de la stratégie de transformation de l'entreprise. Harmonie Mutuelle a commencé par s'appuyer sur une de ses offres fondatrices avant d'élargir son portefeuille en fonction des besoins du marché.

➤ **Développer l'éco-conditionnalité de l'offre client**

L'éco-conditionnalité consiste à proposer une offre réservée aux clients répondant à des critères écologiques spécifiques. Dès 2022, Harmonie Mutuelle a intégré cette pratique dans son offre.

4.7.2 PRÉSENTATION DES PRINCIPALES ACTIONS RÉALISÉES

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	GAIN ATTENDU
Éco-conditionnalité	Conditions préférentielles pour les entreprises engagées	<p>En 2022, Harmonie Mutuelle propose aux entreprises clientes engagées dans la transition écologique, en partenariat avec l'ADEME, des conditions préférentielles sur leurs contrats collectifs. Cet avantage vise à encourager les entreprises à agir concrètement pour réduire leur impact climatique et, par conséquent, contribuer positivement à la santé future.</p> <p>Sont éligibles les entreprises qui ont :</p> <ul style="list-style-type: none"> investi dans la décarbonation ou dans la production de chaleur issue de la biomasse avec le soutien de l'ADEME (fonds de décarbonation du plan France Relance et fonds chaleur) ; réalisé une évaluation de leur stratégie climat et publié la note obtenue dans le cadre de la démarche ACT (Assessing low Carbon Transition) ; été accompagnées dans l'élaboration de leur stratégie climat via Act Pas-à-Pas. <p>En 2025, cet avantage a été étendu aux entreprises ayant été accompagnées par Harmonie Mutuelle pour la réalisation de leur bilan carbone, ainsi que les entreprises en portefeuille ayant calculé et publié leur Impact Score.</p>	Émissions évitées grâce à cette incitation pour laquelle une enveloppe de 500 000 euros est dédiée.
Éco-conception	L'offre de gestion « modulaire et 100% en ligne »	Créé en 2023 c'est la première offre zéro papier qui a vu le jour chez Harmonie Mutuelle. Elle permet aux entreprises clientes de limiter drastiquement les envois postaux, l'archivage papier, etc. Cette offre de gestion est déjà disponible pour la santé collective et prévoyance.	Une estimation réalisée en interne permet de dire que l'affiliation en ligne a une empreinte carbone 3,2 fois moins importante que l'affiliation papier ³
	Éco-conception du Bracelet Rouge	Cette innovation (2021) d'un intrapreneur a comme particularité d'avoir appliqué une démarche d'éco-conception pour créer son produit afin qu'il soit low-tech. Le principe de ce bracelet est qu'il comporte un QR code et permet aux personnes qui le porte de renseigner leurs infos clés. En cas d'accident, Le Bracelet Rouge permet de fournir aux secours des informations importantes pour sauver des vies (Ex : groupe sanguin, personnes à contacter, etc.).	Émissions évitées
Éco-incitation	Offre d'accompagnement à la réalisation de Bilan Carbone	<p>En 2023, Harmonie Mutuelle a lancé une nouvelle offre pour accompagner ses clients à la réalisation de leur bilan carbone, conformément à la méthode élaborée par l'ADEME.</p> <p>L'accompagnement comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> La mesure des émissions de gaz à effet de serre (GES). La définition de la trajectoire de réduction ou trajectoire bas carbone. Les recommandations et pistes d'action : concernant les achats, les déplacements, l'énergie... 	Émissions évitées

Le périmètre de ces actions est le même que celui du du bilan carbone et du plan de transition, à l'exception de Mutex comme expliqué auparavant.

³ Ce calcul a été effectué selon les hypothèses suivantes : comparaison entre 2 entreprises de 100 salariés, dont les démarches d'affiliation de leurs salariés suivent un process type « idéal », sans cas particuliers ou allers-retours additionnels, et dont les documents d'affiliation (carte Tiers Payant et échéancier) parcourent une distance de 300 km entre le site administratif Harmonie Mutuelle et les domiciles des salariés (Calcul effectué d'après les facteurs d'émissions disponibles sur la base Empreinte en septembre 2023).

4.8 LEVIER 5 : ASSOCIER LES PARTIES PRENANTES À LA DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE ET DEVENIR UN ACTEUR MAJEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DANS LES TERRITOIRES AU BÉNÉFICE DE LA SANTÉ GLOBALE

4.8.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES OBJECTIFS DE LA STRATÉGIE CLIMAT SUR LE LEVIER 5

Ce dernier levier repose sur l'influence d'Harmonie Mutuelle auprès de ses parties prenantes dans **le secteur de la santé**, un secteur qui **émet 8% des émissions nationales de GES par an**. En tant que première mutuelle de France, aux côtés du Groupe VYV, elle entend agir pour limiter cet impact.

Dans une démarche proactive et de transparence, **Harmonie Mutuelle expérimente l'évaluation des émissions de GES liées aux prestations de santé versées**. Toutefois, seules les émissions issues des investissements financiers et immobiliers ainsi que des activités internes font l'objet d'une trajectoire de décarbonation. En effet, celles associées aux prestations de santé dépendent de nombreux acteurs sur lesquels la mutuelle n'a pas de contrôle direct.

Les engagements pris dans ce domaine s'articulent autour de la prévention, des partenariats et de la promotion de la santé environnementale. Cependant, ces actions ne peuvent être directement traduites en trajectoire de décarbonation ni en alignement avec un objectif de température.

Cinq sous-leviers décrivent les objectifs du levier 5 :

- ▶ **Développer des synergies en faveur de l'environnement avec les parties prenantes dans nos territoires**
L'objectif ici est de s'appuyer sur l'ancrage territorial d'Harmonie Mutuelle pour renforcer les liens de solidarités et prendre part à des actions collectives. Les solutions d'atténuation et de sobriété en grande partie sur des acteurs de proximité, tandis que l'adaptation repose sur la force des liens des solidarité locales face aux catastrophes climatiques. Le travail des liens entre les acteurs d'un même territoire est tout aussi important que la simple réduction des émissions que l'organisation opère.
- ▶ **Devenir un acteur majeur de la promotion de la santé environnementale**
Il est désormais établi scientifiquement que les conditions de vie et les facteurs environnementaux pèsent largement sur la nature et l'évolution des maladies, ainsi que la mortalité. Ce que nous mangeons, buvons et respirons a un impact majeur sur notre santé. Il est donc essentiel de repenser le système de santé en mettant l'accent sur la prévention et l'évolution des comportements à l'échelle collective.
Harmonie mutuelle souhaite s'appuyer sur son modèle de gouvernance et son rôle d'assureur de personne pour accompagner l'adoption de modes de vie plus favorables à la santé.
- ▶ **Être un acteur d'influence de la décarbonation de la chaîne de soin en articulation avec le Groupe VYV et ses structures**
Le secteur de la santé génère 8% des émissions nationales de GES par an, soit l'équivalent de 49 MtCO₂. L'achat des médicaments et des dispositifs médicaux représentent à eux seuls de 50%. En tant que mutuelle, Harmonie Mutuelle a un rôle à jouer dans la réduction de cet impact.
- ▶ **Soutenir les initiatives et les évolutions réglementaires en faveur de l'environnement**
L'articulation et la coordination des efforts entre états, organisations et individus est indispensable à la nécessaire transition écologique et sociale. Les entreprises, et de surcroît celles d'envergure, ont un rôle à jouer en étant exemplaires et en soutenant les mesures qui facilitent cette transition.
- ▶ **Soutenir les actions qui préservent la biodiversité, pilier de la vie sur Terre et de la santé**
Traiter l'enjeu du climat et de la transition écologique et sociale passe nécessairement par une articulation avec l'enjeu biodiversité.

4.8.2 PRÉSENTATION DES PRINCIPALES ACTIONS RÉALISÉES

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	GAIN ATTENDU /GAIN OBTENU
Synergies territoriales	Agoras	Les agoras font partie des actions historiques réalisées par la mutuelle dans les territoires. De nouveaux intervenants sur les sujets santé et écologiques viennent alimenter les thématiques et échanges.	6 agoras sur 57 en 2025 sur la thématique environnement
Promotion de la santé environnementale	Guide « Préserver sa santé et la planète »	En 2023, Harmonie Mutuelle a co-édité ce guide avec l'ADEME. Pensé comme un outil pédagogique à destination du grand public, ce guide dresse un panorama des bonnes pratiques à adopter au quotidien pour renforcer son impact positif sur l'environnement tout en améliorant sa santé et sa qualité de vie. On y retrouve notamment des conseils pour bien s'alimenter, adopter les mobilités douces, préserver la qualité de l'air intérieur, etc.	1200 téléchargements et 50 000 exemplaires papier diffusés depuis 2023
	Prix Santé Entrepreneur	Le Prix Santé Entrepreneur 2024 et 2025 intègre un nouveau prix coup de cœur de la transition écologique.	NC
	Don de culottes menstruelles	Intégrant également des enjeux sociaux et d'équité, Harmonie Mutuelle offre une culotte menstruelle à toutes ses adhérentes de moins de 30 ans.	L'adhérente réalise 608 euros d'économie sur 5 ans. 1955 protections jetables évitées. Cible de 130 000 adhérentes de 18 à 30 ans.
	Fondation Harmonie Mutuelle	Centrée sur la sédentarité depuis 2025, elle informe, promeut et soutient les mobilités actives, indispensables à la transition	377 dossiers enregistrés et 13 dossiers sélectionnés sur la sédentarité et lien social/ le monde du travail/transition de vie
Décarbonation de la chaîne de soin	Émergence de filières de réemploi des dispositifs médicaux	Depuis 2021, Harmonie Mutuelle mène l'opération Harmonie Mutuelle Friday consistant en une collecte de lunettes obsolètes en vue d'un reconditionnement.	31 084 lunettes collectées depuis 2020
		Depuis 2024, Harmonie Mutuelle s'associe à l'initiative de REDEEM visant à reconditionner les orthèses et attelles usagées.	300 attelles collectées en 6 mois
	Mouvement Impact France	En 2023, Catherine Touvrey est nommée au Conseil d'Administration du Mouvement Impact France, un mouvement des dirigeants engagés pour construire une économie robuste et d'intérêt commun.	NC
	Impact Score	Harmonie Mutuelle soutient l'Impact Score en réalisant et en diffusant celui-ci.	NC
Biodiversité	Formation grand public	La formation « climat & biodiversité : notre défi santé » ouverte au grand public sera proposée aux entreprises clientes d'Harmonie Mutuelle.	NC
	Festival Agir Pour le Vivant	Acteur engagé au plus près des besoins des territoires, Harmonie Mutuelle est partenaire du Festival « Agir pour le Vivant » depuis 2021. L'objectif du partenariat est de sensibiliser et de favoriser les échanges autour de l'impact des modes de vie sur la santé et l'environnement. En 2025, Harmonie Mutuelle a réuni le collectif Agir et des experts (ADEME, IDDRI) pour travailler sur des dispositifs concrets facilitant des modes de vie plus écologiques et favorables à la santé dans les territoires.	NC
	Actions territoriales	Différents ateliers sont menés localement par les élus et les services civiques environnement : fabrication d'hôtels à insectes, balade nature et découverte de plantes comestibles, jardiner au naturel, partage de jardins, découverte de la faune et la flore.	NC

Le périmètre de ces actions est le même que celui du bilan carbone et du plan de transition, à l'exception de Mutex comme expliqué auparavant.

5. INFORMATIONS RELATIVES À LA TAXONOMIE VERTE

Le règlement taxonomie établit un système de classification commun au sein de l'Union européenne, destiné à identifier les activités économiques considérées comme respectueuses des enjeux environnementaux, afin de favoriser les investissements durables.

Conformément aux exigences de l'article 8 dudit règlement, les entreprises assujetties à la directive CSRD doivent fournir des informations détaillées sur la manière dont leurs activités économiques s'inscrivent dans le cadre défini par la taxonomie ainsi que la part de ces activités considérées comme durables au regard des critères environnementaux.

En tant que société d'assurance, Harmonie Mutuelle publie donc les deux indicateurs suivants :

- ▶ **Un Indicateur Clé de Performance (ICP) portant sur les activités de souscription**, mesurant la part des primes émises brutes non-vie alignées avec la taxonomie européenne, spécifiquement celles relatives à la couverture des risques climatiques. Cet indicateur vise à démontrer dans quelle mesure les activités d'assurance non-vie qui couvrent des aléas climatiques peuvent contribuer de manière substantielle à l'objectif d'adaptation au changement climatique ;
- ▶ **Un ICP lié aux activités d'investissement** des entreprises d'assurance et de réassurance, exprimé comme la moyenne pondérée des investissements dirigés vers des activités économiques conformes à la taxonomie ou étroitement associées à celles-ci. Cet indicateur vise à refléter dans quelle mesure les placements des assureurs soutiennent la transition vers une économie durable.

Évolutions réglementaires et format des tableaux Taxonomie

Le règlement délégué (UE) 2026/73 visant à simplifier le contenu et la présentation des informations visées par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 a été adopté par la Commission européenne le 4 juillet 2025, puis publié au Journal officiel de l'Union européenne le 8 janvier 2026.

Pour l'exercice au 31 décembre 2025, conformément à l'alinéa 3 dudit règlement délégué, Harmonie Mutuelle a choisi de ne pas appliquer ces mesures de simplification et de maintenir les règles de publication antérieures à ces mesures.

Changement de fournisseur des données entre les exercices à fin 2024 et à fin 2025

Les analyses d'éligibilité et d'alignement vis-à-vis de la taxonomie européenne du portefeuille d'investissements d'Harmonie Mutuelle se basent sur la méthodologie déployée par leur gestionnaire d'actifs, OFI INVEST Asset Management.

Jusqu'en 2025, ces données étaient communiquées par Moody's. En 2026, OFI a changé de fournisseur et remplacé Moody's par Sustainalytics.

Ce changement de fournisseur implique des divergences méthodologiques qui limitent la comparabilité des données taxonomiques entre les exercices 2024 et 2025. Cependant, OFI n'étant pas en mesure de fournir une analyse «pro forma» des données à fin 2024 dans les délais imposés pour la production du présent rapport, aucune analyse d'écart 2024/2025 ne peut être présentée.

5.1 ACTIVITÉS DE SOUSCRIPTION EN ASSURANCE

Harmonie Mutuelle doit indiquer la part de son chiffre d'affaires (primes / cotisations dans le cas présent) provenant de contrats d'assurance pour lesquels les risques climatiques sont explicitement garantis.

En France, les primes éligibles correspondent aux primes couvrant les garanties catastrophes naturelles, tempête, grêle et neige des contrats d'assurance automobile et habitation.

Activités économiques	CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE À L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE			DNSH (ABSENCE DE PRÉJUDICE IMPORTANT)					
	Montant absolu des primes Année2025	Proportion des primes Année2025	Proportion des primes Année2024	Atténuation du chan- gement climatique	Ressources aquatiques et marines	Économie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	Garanties minimales
	M€	%	%	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON
A.1. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie alignées sur la taxonomie	0	0 %	0 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.1. dont réassurés				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2. dont provenant d'activités de réassurance				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2.1 dont réassurés (rétrocession)				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.2. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie éligibles à la taxonomie mais non aligné	0	0 %	0 %						
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie non éligibles à la taxonomie	3 175	100 %	100 %						
TOTAL (A.1 + A.2 + B)	3 175	100 %	100 %						

Les aléas climatiques n'étant pas couverts dans les contrats d'assurance proposés par Harmonie Mutuelle (garanties de santé principalement), les cotisations non-vies d'Harmonie Mutuelle ne sont pas, à date, considérées comme éligibles à la taxonomie.

5.2 ACTIVITÉ D'INVESTISSEMENT

Pour ce 2^{ème} rapport de durabilité, les ICP relatifs aux investissements couvrent la totalité des six objectifs environnementaux définis par la taxonomie : l'adaptation⁴ au changement climatique et d'atténuation⁵ du changement climatique (déjà couvert lors de l'exercice précédent), l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et le contrôle de la pollution et enfin la protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes. L'extension du périmètre de couverture aux quatre autres objectifs environnementaux est rendue possible par le recours, depuis cet exercice, à un fournisseur de données plus exhaustif.

Les indicateurs portent sur les portefeuilles d'investissement, en valeur de marché, et reposent sur la méthodologie suivante :

- Les obligations souveraines, même s'il s'agit d'obligations vertes ou durables, ne sont pas considérées comme éligibles à la taxonomie ;
- La liste des entreprises dont les activités sont éligibles ou alignées est fournie par le prestataire Sustainalytics ;
- Du fait de la très faible disponibilité de données, les entreprises détenues Harmonie Mutuelle via des actifs non cotés sont supposées ne pas être tenues de publier des informations extra-financières et ne pas avoir d'activités éligibles et alignées ;
- Les actifs immobiliers détenus en portefeuille sont considérés comme éligibles (cf. section 7 des annexes I et II des actes délégués du règlement taxonomie).

Le reporting réglementaire repose sur les principes suivants :

- L'ICP correspond au rapport entre les investissements qui sont destinés à financer ou qui sont associés à des activités économiques alignées avec la taxonomie (c) et les encours d'investissement, hors obligations souveraines ;
- Les OPC gérés par la société OFI INVEST Asset Management dans lesquels Harmonie Mutuelle est investie sont couverts par transparence. Ils représentent 70,9% des OPC ;
- Les encours investis en actions et obligations d'entreprise sont pondérés par le pourcentage de leur chiffre d'affaires correspondant à des activités économiques alignées avec la taxonomie (base chiffre d'affaires) ;

⁴ Adaptation au changement climatique : agir sur les conséquences du changement climatique, que ces conséquences soient déjà ressenties ou qu'elles soient à venir

⁵ Atténuation au changement climatique : agir sur les causes du réchauffement, i.e. les émissions de GES

- Les encours investis en actions et obligations d'entreprise sont pondérés par le pourcentage de leurs dépenses d'investissements correspondant à des activités économiques alignées avec la taxonomie (base dépenses d'investissements).

L'analyse de l'alignement des actifs immobiliers du portefeuille (3,8% de l'actif couvert par l'ICP) n'a pas pu être réalisée à ce stade, en raison de l'absence de certaines données nécessaires pour justifier leur alignement. L'amélioration de la disponibilité de ces données est un axe de progrès identifié pour les prochains exercices. L'encours total des actifs couverts par l'ICP correspond à tous les actifs investis, y compris la trésorerie, mais exclut les obligations souveraines. Il représente 3 395 M€ fin 2025 (c).

Alignement de nos investissements à la Taxonomie : Données liées au numérateur

	31/12/2025		31/12/2024	
	EN %	EN MONTANT MONÉTAIRE	EN %	EN MONTANT MONÉTAIRE
Numérateur : Valeur moyenne pondérée de tous les investissements dans des activités alignées à la taxonomie par rapport à l'actif total (hors expositions souveraines)				
Sur la base du chiffre d'affaires des entreprises couvertes (a)	3,16 % = (a) / (c)	107 437 520 €	2,60 % = (a) / (c)	80 634 424 €
Sur la base des dépenses d'investissement des entreprises couvertes (b)	4,19 % = (b) / (c)	142 318 655 €	3,97 % = (b) / (c)	123 164 618 €
Taux de couverture : Actifs couverts par le KPI par rapport au total des actifs sous gestion, à l'exclusion des investissements dans des entités souveraines. (c)	94,54 %	3 395 068 290 €	96,83 %	3 099 975 663 €
Ventilation du numérateur				
Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie :				
• Sur la base du chiffre d'affaires	1,51 %	51 127 291 €	2,53 %	78 438 326 €
• Sur la base des dépenses d'investissement	2,39 %	81 210 561 €	3,94 %	122 206 320 €
Part des expositions sur des entreprises financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie :				
• Sur la base du chiffre d'affaires	0,11 %	3 624 242 €	0,00 %	- €
• Sur la base des dépenses d'investissement	0,13 %	4 315 307 €	0,00 %	- €
Part des investissements hors UC alignés à la taxonomie :				
• Sur la base du chiffre d'affaires	3,16 %	107 437 520 €	0,00 %	- €
• Sur la base des dépenses d'investissement	4,19 %	142 318 655 €	0,00 %	- €
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxonomie (ex : obligations durables d'entreprises) :				
• Sur la base du chiffre d'affaires	1,55 %	52 685 988 €	0,07 %	2 196 098 €
• Sur la base des dépenses d'investissement	1,67 %	56 792 786 €	0,03 %	958 298 €

Alignement de nos investissements à la Taxonomie : Données liées au dénominateur

	31/12/2025		31/12/2024	
	EN %	EN MONTANT MONÉTAIRE	EN %	EN MONTANT MONÉTAIRE
Dénominateur Pourcentage des actifs couverts par le KPI par rapport au total des investissements hors expositions souveraines				
Part de dérivés par rapport au total des actifs couverts par le KPI	0,04 %	1 201 324 €	-0,01 %	- 191 028 €
Part des expositions sur des entreprises non soumises à la CSRD :	0,82 %	27 850 771 €	1,15 %	35 642 132 €
• Pour les entreprises non financières	0,53 %	17 869 373 €	0,65 %	20 243 915 €
• Pour les entreprises financière	0,29 %	9 981 398 €	0,31 %	9 614 115 €
Part des expositions sur des entreprises de pays tiers non soumises à la CSRD	2,96 %	100 362 073 €	9,98 %	309 398 130 €
• Pour les entreprises non financières	2,77 %	93 936 067 €	3,04 %	94 179 420 €
• Pour les entreprises financières	0,19 %	6 426 006 €	0,39 %	12 122 186 €
Part des expositions sur des entreprises soumises à la CSRD	14,45 %	490 689 030 €	17,98 %	557 361 628 €
• Pour les entreprises non financières*	11,41 %	387 343 187 €	16,80 %	520 778 719 €
• Pour les entreprises financières*	3,04 %	103 345 843 €	1,02 %	31 768 024 €
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs**	81,74 %	2 774 965 093 €	70,89 %	2 197 764 802 €
Part des investissements hors UC	0,00 %	- €	0,00 %	- €
Part des investissements sur des expositions non éligibles à la taxonomie	87,39 %	2 966 967 749 €	92,51 %	2 867 926 562 €
Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxonomie mais non alignées	9,44 %	320 663 020 €	4,88 %	151 414 677 €
Encours total hors souverain et hors créances assurancielles		3 395 068 290 €		3 099 975 663 €

*Dans la décomposition du dénominateur, la ventilation entre les entreprises financières et non financières n'est pas exhaustive par manque d'information sur certains titres comme les produits structurés ou des émetteurs non notés

** Les « autres contreparties et actifs inclus » dans le dénominateur de l'ICP correspondent aux catégories d'investissements suivantes :

- Les actions et obligations, détenues en direct ou via des fonds, émises par des entreprises pour lesquelles les données climatiques ne sont pas disponibles, soit parce qu'elles n'ont pas été publiées, soit parce qu'elles n'ont pas été collectées par le fournisseur ;
- Les fonds investis dans des titres cotés non transparents ;
- L'ensemble des investissements en infrastructures, en private equity et en dette privée ;
- L'intégralité des investissements immobiliers et trésorerie / équivalent trésorerie.

Ventilation de l'alignement à la taxonomie par objectif environnemental

31/12/2025	VENTILATION DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CA (%)	VENTILATION DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CAPEX (%)	MONTANT DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CA	MONTANT DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CAPEX
Atténuation du changement climatique	83,91 %	76,55 %	90 150 153 €	108 947 738 €
Activités transitoires	1,31 %	0,99 %	1 403 953 €	1 407 351 €
Activités habilitantes	45,37 %	44,42 %	48 744 608 €	63 224 230 €
Adaptation au changement climatique	0,05 %	0,49 %	51 090 €	699 682 €
Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	0,98 %	1,28 %	1 048 382 €	1 824 053 €
Transition vers une économie circulaire	2,97 %	1,70 %	3 186 511 €	2 414 622 €
Prévention et réduction de la pollution	0,98 %	0,89 %	1 053 724 €	1 261 078 €
Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	0,00 %	0,00 %	- €	- €

31/12/2024	VENTILATION DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CA (%)	VENTILATION DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CAPEX (%)	MONTANT DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CA	MONTANT DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CAPEX
Atténuation du changement climatique	88,51 %	83,59 %	71 366 618 €	102 952 066 €
Activités transitoires	6,02 %	4,63 %	4 853 462 €	5 705 959 €
Activités habilitantes	47,71 %	41,59 %	38 469 292 €	51 221 246 €
Adaptation au changement climatique	0,03 %	0,02 %	27 462 €	23 022 €
Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	0,00 %	0,00 %	- €	- €
Transition vers une économie circulaire	0,00 %	0,00 %	- €	- €
Prévention et réduction de la pollution	0,00 %	0,00 %	- €	- €
Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	0,00 %	0,00 %	- €	- €

La part des encours d'investissement - hors souverains - d'Harmonie Mutuelle dans des activités économiques alignées avec la taxonomie est de :

- (a) **3,16 %** sur la base du chiffre d'affaires correspondant à des activités économiques alignées avec la taxonomie (vs. 2,60% au titre de 2024) ;
- (b) **4,19 %** sur la base des dépenses d'investissement correspondant à des activités économiques alignées avec la taxonomie (vs. 3,97% au titre de 2024).

Cette légère amélioration s'explique par une augmentation d'environ 27 M€ (en base CA) des actifs alignés sur le périmètre d'analyse couvert par OFI.

Harmonie Mutuelle n'a pas défini d'objectif en matière d'alignement à la réglementation taxonomie pour son portefeuille d'investissements. Néanmoins, via les engagements de décarbonation de son portefeuille et sa politique ISR, Harmonie Mutuelle contribue positivement à certains objectifs environnementaux de la taxonomie.

Indicateurs relatifs à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Conformément à l'article 8 du règlement taxonomie, complété par les règlements délégués (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021 et (UE) 2022/1214 du 9 mars 2022, Harmonie Mutuelle publie ci-dessous les informations sur les activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile. En tant qu'entreprise financière, Harmonie Mutuelle n'exerce pas directement des activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile. En revanche, elle peut financer ou être exposée à ces activités à travers ses investissements dans les entreprises.

Modèle 1 - Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE	31/12/2025	31/12/2024
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	OUI	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	OUI	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	OUI	OUI
ACTIVITÉS LIÉES AU GAZ FOSSILE		
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI	OUI
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI	OUI

Les indicateurs d'alignement et d'éligibilité relatifs à l'énergie nucléaire et au gaz fossile suivent les mêmes principes que ceux présentés précédemment. Le périmètre est limité aux actions et obligations émises par les entreprises, les investissements immobiliers n'étant pas liés à ces activités.

Lors de l'exercice précédent, les résultats faisaient fréquemment apparaître une absence d'investissement dans les activités liées au gaz et au nucléaire, en raison d'un niveau d'information insuffisant. Pour ce nouvel exercice, le recours à un fournisseur de données, plus exhaustif, permet d'identifier plus précisément ces activités et de mieux catégoriser les expositions associées aux investissements concernés.

Modèle 2 : Activités économiques liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile alignées avec la taxonomie : dénominateur (base chiffre d'affaires)

31/12/2025								
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CODE NACE	MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
			(CCM + CCA)		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
			MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	6 517 311 €	0,19 %	6 517 311 €	0,19 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	7 391 059 €	0,22 %	7 391 059 €	0,22 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	56 133 243 €	1,65 %	56 133 243 €	1,66 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	6 517 311 €	0,19 %	6 517 311 €	0,19 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	2 696 939 €	0,08 %	2 696 939 €	0,08 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.30	2 696 939 €	0,08 %	2 696 939 €	0,08 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		3 313 115 487 €	97,59 %	3 308 196 417 €	97,58 %	4 919 070 €	100 %
8.	Total ICP applicable		3 395 068 290 €	100 %	3 390 149 220 €	100,00 %	4 919 070 €	100 %

31/12/2024

LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CODE NACE	MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
			(CCM + CCA)		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
			MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	11 151 305,05 €	0,36 %	11 151 305,05 €	0,36 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	4 591 223,60 €	0,15 %	4 591 223,60 €	0,15 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	30 401 488,62 €	0,98 %	30 401 488,62 €	0,98 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	7 270 390,99 €	0,23 %	7 270 390,99 €	0,23 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.30	7 270 390,99 €	0,23 %	7 270 390,99 €	0,23 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		3 039 290 864 €	98,04 %	3 039 277 745 €	98,04 %	13 118,75 €	100,00 %
8.	Total ICP applicable		3 099 975 663 €	100 %	3 099 962 544 €	100 %	13 118,75 €	100,00 %

Modèle 3 : Activités économiques liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile aligné avec la taxonomie - numérateur (base chiffre d'affaires)

31/12/2025								
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CODE NACE	MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
			(CCM + CCA)		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
			MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	1 955 €	0,00 %	1 955 €	0,00 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	10 674 €	0,01 %	10 674 €	0,01 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	508 735 €	0,47 %	508 735 €	0,47 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	28 024 €	0,03 %	28 024 €	0,03 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	29 666 €	0,03 %	29 666 €	0,03 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.30	8 091 €	0,01 %	8 091 €	0,01 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable		106 850 375 €	99,45 %	106 799 285 €	99,45 %	51 090 €	100 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable		107 437 520 €	100 %	107 386 430 €	100,00 %	51 090 €	100 %

31/12/2024

LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CODE NACE	MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
			(CCM + CCA)		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
			MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	3 345,39 €	0,00 %	3 345,39 €	0,00 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	2 754,73 €	0,00 %	2 754,73 €	0,00 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	2 754 413,75 €	3,42 %	2 754 413,75 €	3,42 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	14 561,48 €	0,02 %	14 561,48 €	0,02 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.30	11 900,15 €	0,01 %	11 900,15 €	0,01 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable		77 847 448,64 €	96,54 %	77 847 448,64 €	96,54 %	- €	0,00 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable		80 634 424,15 €	100,00 %	80 634 424,15 €	100,00 %	- €	0,00 %

Modèle 4 : activités économiques liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile éligibles mais non alignées avec la taxonomie (base chiffre d'affaires)

31/12/2025								
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CODE NACE	MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
			(CCM + CCA)		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
			MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	656 €	0,00 %	656 €	0,00 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	93 630 €	0,00 %	93 630 €	0,00 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	1 194 072 €	0,04 %	1 194 072 €	0,04 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	451 655 €	0,01 %	451 655 €	0,01 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.30	7 878 €	0,00 %	7 878 €	0,00 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		318 915 129 €	9,39 %	314 613 138 €	9,27 %	4 301 991 €	0,13 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable		320 663 020 €	9,44 %	316 361 029 €	9,32 %	4 301 991 €	0,13 %

31/12/2024

LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CODE NACE	MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
			(CCM + CCA)		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
			MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	2 230 261,01 €	1,47 %	2 230 261,01 €	1,47 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	5 678 648,96 €	3,75 %	5 678 648,96 €	3,75 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	3 594 196,83 €	2,37 %	663 657,08 €	0,44 %	2930 539,75 €	100,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.30	7 946 956,28 €	5,25 %	7 946 956,28 €	5,25 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		134 895 154 €	89,09 %	134 895 154 €	89,09 %	- €	0,00 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable		154 345 217 €	100,00 %	151 414 677 €	100,00 %	2930 540 €	100,00 %

Modèle 5 : activités économiques liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile non éligibles à la taxonomie (base chiffre d'affaires)

31/12/2025			
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	7 163 317 €	0,21 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	9 587 344 €	0,28 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	104 890 955 €	3,09 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	100 663 224 €	2,96 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	56 354 812 €	1,66 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	23 819 354 €	0,70 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	2 664 488 742 €	78,48 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	2 966 967 749 €	87,39 %

31/12/2024			
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	10 155 847,66 €	0,35 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	10 589 323,97 €	0,37 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	4 481 966,33 €	0,16 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	7 664 334,66 €	0,27 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	2 835 035 089,04 €	98,85 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	2 867 926 561,66 €	100,00 %

INFORMATIONS SOCIALES

INFORMATIONS SUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE S1

En tant qu'entreprise à mission, Harmonie Mutuelle place les enjeux sociaux au cœur de ses engagements. Convaincue que le bien-être et l'épanouissement de ses collaborateurs sont des leviers essentiels de sa performance durable, l'entreprise met en œuvre des politiques structurées pour garantir des conditions de travail optimales et promouvoir un environnement inclusif et équitable.

Cette section détaille les actions mises en place pour prévenir les risques sociaux, favoriser l'engagement des salariés et garantir des conditions de travail adaptées aux évolutions du monde professionnel. Le tableau ci-dessous synthétise les principaux risques identifiés, les mesures prises pour les atténuer et leur impact sur l'organisation.

En structurant nos engagements autour de la diversité, de la formation, du dialogue social et de la santé au travail, nous affirmons notre volonté de construire un modèle d'entreprise durable, où chaque collaborateur peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective.

Tableau des IRO, mesures et impacts - ESRS S1

TYPOLOGIE	CHAÎNE DE VALEUR	IRO MATÉRIEL	POLITIQUES RATTACHÉES	IMPACT SUR LA RÉDUCTION DES RISQUES
Impact positif	Collaborateurs actuels et futurs (candidat)	Égalité de traitement et égalité de chances pour tous (I4)	Politique d'égalité professionnelle - accord sur l'égalité F/H (2023-2026) Politique de rémunération Politique emploi et inclusion des personnes handicapées - accord handicap Charte de prévention de la discrimination, des situations de harcèlements et de violence au travail Engagement dans la diversité des profils - accord handicap, accord égalité professionnelle, accord QVCT	Maintien d'un index égalité femmes/hommes élevé (96/100 en 2025 et 2024) Augmentation des profils issus de la diversité dans les recrutements Amélioration du climat social Renforcement du sentiment de sécurité des collaborateurs
Risque	Direction et collaborateurs	Gestion des conditions de travail des collaborateurs (R4)	Accord QVCT Accord de convergence - temps de travail, convention collective Accords d'entreprise - Équilibre des temps de vie, Télétravail, Temps de travail et droit à la déconnexion	Augmentation du taux de mobilité interne (30 % en 2025 et 27.3 % en 2024) Renforcement de l'attractivité de l'entreprise Fidélisation des talents Diminution des arrêts maladies Amélioration des conditions de travail Augmentation de la satisfaction des collaborateurs
	Collaborateurs	Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents (R5)	Engagements de l'entreprise en matière d'attractivité des talents - charte du recrutement - accord VYV	Réduction du turn-over Amélioration du bien-être au travail Renforcement de l'engagement des collaborateurs

1. PRÉSENTATION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE ET DES CADRES LÉGAUX

[DR-1, DR-6, DR-7]

[S1-6 ; S1-7]

Les modalités de définition et de décompte des effectifs retenues pour l'exercice 2025 sont identiques à celles utilisées pour l'exercice précédent, garantissant la comparabilité des données dans le temps. Cette stabilité méthodologique permet d'analyser les évolutions observées et d'alimenter le pilotage des politiques sociales.

Les effectifs concernés par les politiques décrites ci-après sont les effectifs salariés tels que définis en début de paragraphe 1.1. Quand les travailleurs indépendants et personnels intérimaires sont concernés, ils seront expressément mentionnés.

1.1 CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS ET NON-SALARIÉS ASSIMILÉS AU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

[S1-6_50d/AR 60] [S1-6_50f]

Harmonie Mutuelle établit le décompte de ses effectifs en s'appuyant sur les données issues des logiciels de paie. Sont comptabilisés tous les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) ayant perçu une rémunération sur la période de référence, fixée pour le présent rapport du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Les salariés alternants ou en contrat de professionnalisation sont intégrés au compte, leurs contrats étant des contrats à durée déterminée. En revanche, les stagiaires en sont exclus.

Les effectifs connaissent une faible variation d'un mois à l'autre au cours de l'année et sont reportés au dernier jour de la période de référence soit le 31/12/2025. Il est à noter que les salariés dont la date de sortie est enregistrée au 31/12 sont comptabilisés dans les effectifs de l'année, leur sortie ne prenant effet qu'au 01/01 de l'année suivante.

Répartition des effectifs par nature de contrat et par genre : [S1-6_50a/AR57] [S1-6_50b]

	HARMONIE MUTUELLE				HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ			
	Effectifs inscrits 2024	Effectifs inscrits 2025	Effectifs ETP 2024	Effectifs ETP 2025	Effectifs inscrits 2024	Effectifs inscrits 2025	Effectifs ETP 2024	Effectifs ETP 2025
FEMMES	3 521	3 403	3 372.72	3 375.80	3 736	4 018	3 575.64	3 928.80
Permanents (CDI)	3 018	2 804	2 932.54	2 923.70	3 207	3 268	3 113.97	3 438.29
Temporaires (CDD et alternants)	503	458	440.17	452.10	529	491	461.68	490.51
HOMMES	1 004	979	959.00	979.30	1 426	1 524	1 370.66	1 510.87
Permanents (CDI)	789	707	769.14	789.30	1 177	1 151	1 149.64	1 292.87
Temporaires (CDD et alternants)	215	177	189.86	190.00	249	219	221.03	218.00
Autres	0	0	0	0	0	0	0	0
Non déclaré	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4 525	4 382	4 331.71	4 355.10	5 162	5 542	4 946.30	5 439.67

Note : le rapport de durabilité se base sur le nombre de salariés au 31.12.2025. Le nombre de salariés moyens en 2025 déclarés dans les états financiers d'Harmonie Mutuelle est le même au 31.12.2025.

Suivi des départs et turn-over prenant en compte tous les contrats : [S1-6_50c]

	HARMONIE MUTUELLE 2024	HARMONIE MUTUELLE 2025	HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ 2024	HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ 2025
Nombre de départ sur l'exercice	1 076	1 111	1 152	1 265
Taux de sortie	23.78 %	25.51 %	22.32 %	25.35 %
Turn-over tous type de contrat	25.56 %	24.88 %	23.54 %	24.03 %

Méthodes de calcul :

Taux de sortie = somme des départs pendant la période de référence / effectif moyen de la même période de référence * 100, incluant les CDD.

Turn-over = [(Somme des arrivées et somme des départs) / 2] / effectif moyen de la période de référence * 100.

L'information du taux de turn-over des CDD est en quelque sorte biaisée puisque par essence, les CDD sont des contrats de nature temporaire et précaire, ce qui conduit à des taux de rotation élevés. Par conséquent, le taux de turn-over CDI+CDD ne révèle pas la stabilité des salariés et leur bien-être, ainsi que l'attractivité et la performance d'Harmonie Mutuelle.

Suivi des départs et turn-over prenant en compte uniquement les CDI :

	HARMONIE MUTUELLE 2024	HARMONIE MUTUELLE 2025	HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ 2024	HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ 2025
Effectif moyen en CDI sur la période	3701.70	3698.20	4616.10	4716.30
Nombre de départ sur l'exercice	381	378	452	449
Taux de sortie	10.29 %	10.22 %	9.79 %	9.52 %
Turn-over uniquement CDI	9.06 %	8.84 %	10.00 %	9.75 %

CARACTÉRISTIQUES DES NON-SALARIÉS ASSIMILÉS AU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

[S1-7_55a] [S1-7_52a+b] [S1-7_55b] [S1-7_55c/AR64 65] [S1-7_57/AR63]

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

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

Harmonie Mutuelle ne fait appel que de manière très marginale à des travailleurs indépendants. De ce fait, cette donnée n'est pas matérielle et n'entre donc pas dans les champs d'analyse du présent document. **Les renforts nécessaires à nos activités sont assurés par les CDD et le recours à l'intérim.**

DEUX MÉTHODES DE COMPTE DIFFÉRENTES DOIVENT ÊTRE ADOPTÉES POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET LES INTÉRIMAIRES [S1-7_55b] [S1-7_55c/AR64 65]

Un travailleur intérimaire est par définition un travailleur en contrat avec une entreprise d'intérim intervenant au sein d'Harmonie Mutuelle dans le cadre d'un contrat de prestation d'intérim signé entre le Groupe VYV ou Harmonie Mutuelle et la société d'intérim.

Deux méthodes de compte différentes doivent être adoptées pour les travailleurs indépendants et les intérimaires :

- ▶ **Pour les travailleurs indépendants**, seul le nombre de contrats sur la totalité de la période de référence (du 01/01/2024 au 31/12/2025) peut être comptabilisé. Il est considéré correspondre au nombre de personne. Si plusieurs contrats sont passés avec un même travailleur indépendant au cours de l'année, celui-ci n'est comptabilisé qu'une seule fois.
- ▶ **Pour les intérimaires**, un nombre d'heures réalisées sur l'ensemble de la période de référence (du 01/01/2025 au 31/12/2025) peut être reporté. Celui-ci est converti en ETP sur la base de la durée légale annuelle du travail : 1 ETP équivaut à 1820,04 heures annuelles.

Nombre d'heures réalisées par les intérimaires et équivalent ETP : [S1-7_55a]

INTÉRIM 2024	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	ETP	NB D'HEURES RÉALISÉES	ETP	NB D'HEURES RÉALISÉES
2024	33.5	61 038.85	34.7	63 184.14
2025	35.98	65 478.44	38.17	69 469.94

Modèle de déclaration concernant la couverture des négociations collectives et le dialogue social [S1-8_AR70]

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DIALOGUE SOCIAL	HARMONIE MUTUELLE	HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ
Part des salariés couverts par des conventions collectives (en %)		
2024	100%	100%
2025	100%	100%

	HARMONIE MUTUELLE			HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ		
	COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES		DIALOGUE SOCIAL	COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES		DIALOGUE SOCIAL
	Salariés - EEE (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés - non EEE (estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés - EEE (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés - non EEE (estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)
Taux de couverture 2024	100 %	NC	France	100 %	NC	France
Taux de couverture 2025	100 %	NC	France	100 %	NC	France

1.2 CADRES LÉGAUX AUXQUELS L'ENTREPRISE EST SOUMISE [S1-1_20] [S1-1_21/AR12] [S1-1_22]

Le Groupe VYV exerce l'essentiel de ses activités en France et évolue ainsi dans le cadre juridique exigeant du droit français, garantissant le respect **des principes fondamentaux relatifs aux droits humains**. Ce cadre intègre notamment les dispositions de la **Déclaration universelle des droits de l'homme** (1948) ainsi que de la **Convention européenne des droits de l'homme** (article 4), qui prohibent l'esclavage, le travail forcé et le travail des enfants.

Harmonie Mutuelle, entité du Groupe VYV exclusivement implantée en France, applique les politiques définies au niveau du groupe et s'inscrit pleinement dans ce même environnement juridique. En raison de son ancrage national et de l'absence d'activités multinationales, elle n'est pas concernée par les principes de l'OCDE applicables aux entreprises multinationales.

Bien que le recours au travail forcé ne soit pas identifié comme un risque dans les activités du groupe et de ses entités, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle réaffirment explicitement leur engagement à ne jamais y recourir. Cet engagement s'inscrit dans le strict respect des obligations prévues par le droit français, notamment le **Code du travail** (articles L.8211-1 et suivants) et le **Code pénal** (articles 225-13 et 225-14).

Par ailleurs, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle se conforment aux conventions fondamentales de l'**Organisation internationale du travail** (OIT), en particulier la Convention n°29 relative au travail forcé, la Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé et la Convention n°138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi. Ces références internationales viennent renforcer l'engagement du groupe en faveur de la protection des droits des travailleurs.

Enfin, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle respectent les obligations du **Code du travail** en matière de non-discrimination (articles L.1132-1 et suivants), de **prévention des risques professionnels** (articles L.4121-1 et suivants) ainsi que de **prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel** (articles L.1152-1 et L.1153-1).

Ces normes juridiques, nationales et internationales, encadrent nos pratiques et reflètent notre volonté de promouvoir un environnement de travail éthique, respectueux et conforme aux exigences légales.

Au-delà de ces normes, l'ensemble des salariés du Groupe VYV relèvent d'une **convention collective** adaptée à leur activité, la **convention collective nationale de la mutualité** pour Harmonie Mutuelle. Cette convention renforce ce cadre légal en complétant les dispositions du Code du travail par des garanties sociales et des droits spécifiques pour ses collaborateurs, notamment en matière de rémunération, de conditions de travail, de formation professionnelle et d'évolution de carrière. Cette convention constitue un outil supplémentaire pour assurer un environnement de travail équitable et protecteur.

En complément, l'ensemble des partenaires, sous-traitants, et autres parties prenantes du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle sont tenus de respecter ces mêmes normes légales et éthiques, conformément à nos engagements et à nos exigences en matière de responsabilité sociale et de vigilance.

PROTECTION SOCIALE [S1-11_74a-e/AR75] [S1-11_75]

L'intégralité des collaborateurs Harmonie Mutuelle, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, bénéficient du **dispositif de protection sociale des travailleurs**, qui garantit la **couverture des événements majeurs**, tels que la maladie, la maternité, la paternité, l'adoption, les accidents du travail, l'invalidité, le chômage et la retraite. Le Code de la sécurité sociale offre une sécurité économique et sociale tout en assurant l'accès aux soins, des indemnités en cas d'incapacité, et des prestations permettant de maintenir un niveau de vie décent pour les travailleurs et leurs familles.

Par ailleurs, en s'appuyant sur une politique sociale ambitieuse, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle veillent à respecter les normes du droit du travail tout en intégrant les principes de responsabilité sociétale. Cela se traduit par une attention particulière portée à la qualité de vie au travail et une gestion des ressources humaines alignée sur ses valeurs mutualistes et solidaires. En effet, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle se positionnent comme **employeurs de référence** en France, mettant en avant des valeurs humaines fortes. Ils s'engagent ainsi à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux, en priorisant le bien-être de leurs collaborateurs. L'accent est mis sur la diversité, l'égalité des chances, et le développement des compétences, avec des programmes adaptés pour favoriser l'évolution professionnelle.

» 2. PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Dans l'attente du prochain plan stratégique, les politiques qui engagent Harmonie Mutuelle sur les questions de durabilité liées à ses effectifs ne sont pas encore traduites en objectifs ciblés et mesurables. Les cibles citées ci-dessous sont des objectifs opérationnels définis en 2025 pour Harmonie Mutuelle, indépendamment de toute trajectoire formalisée et sont communiquées à titre indicatif pour illustrer notre démarche volontaire. Harmonie Mutuelle ne mesure donc pas l'efficacité de ses politiques et actions concernant les IROs importants.

2.1 INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES INTÉRESSÉES [ESRS 2 SBM-2]

Pour comprendre la façon dont Harmonie Mutuelle prend activement en compte ses parties prenantes à travers un dialogue multiple avec ces dernières, veuillez consulter les sections 2.2 « Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur » et 2.3 de l'ESRS 2 SBM-2 « Identification et engagement des parties prenantes en matière de durabilité ».

2.2 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS ET INTÉRACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [ESRS 2 SBM-3]

[S1-SBM3_13a ii]

Harmonie Mutuelle confirme que l'ensemble des personnes constituant sa main-d'œuvre propre incluant les salariés permanents, temporaires et apprentis - susceptibles d'être matériellement impactées par les activités ou décisions stratégiques de l'entreprise, sont incluses dans le périmètre de divulgation défini au titre de l'ESRS 2 (SBM-3).

Cette approche garantit l'exhaustivité de la couverture des impacts potentiels sur les collaborateurs et la cohérence de l'analyse de matérialité menée à l'échelle du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle.

[S1-SBM3_14 /AR16 17]

Pour plus d'informations sur l'analyse de double matérialité et l'identification des risques, veuillez consulter respectivement les sections de l'ESRS 2, 4.1.1 « Méthodologie adoptée et processus pour définir les matérialités du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle » et 4.2 « Présentation des IRO dans la chaîne de valeur de l'entreprise ». Conformément à l'ESRS 2, le périmètre de divulgation inclut l'ensemble des effectifs pouvant être impactés par l'entreprise.

[S1-SBM3_14 e]

Concernant le plan de transition d'Harmonie Mutuelle visant à réduire l'empreinte environnementale et les impacts matériels sur les salariés, ces aspects sont traités de manière détaillée dans la norme E1 du présent rapport, en particulier dans la section 4.5 « Levier 2 : Intégrer une démarche écologique et de sobriété dans les moyens et les pratiques professionnelles ».

[S1-SBM3_14 b] [S1-SBM3_14 f i & f ii] [S1-SBM3_14 g i & g ii]

À ce jour, aucun impact négatif significatif n'a été constaté sur les effectifs propres d'Harmonie Mutuelle. De plus, en tant qu'acteur du secteur mutualiste en France, l'entreprise n'exerce pas d'activité dans des zones à risque significatif de travail forcé, de travail obligatoire ou de travail des enfants.

[S1-SBM3_15/AR8]

Dans une logique d'amélioration continue, Harmonie Mutuelle déploie plusieurs initiatives pour mieux comprendre et accompagner ses collaborateurs ayant des besoins spécifiques. Cela passe notamment par son engagement en faveur de l'égalité et de la diversité, un dialogue social renforcé, ainsi qu'un suivi attentif des conditions de travail et du bien-être des salariés.

L'analyse de matérialité d'Harmonie Mutuelle a permis d'identifier plusieurs impacts et risques sociaux significatifs ayant une incidence sur les effectifs et la performance de l'entreprise.

Ces impacts, risques et opportunités matériels identifiés lors du premier exercice de reporting CSRD demeurent pertinents au regard des activités et du modèle économique d'Harmonie Mutuelle.

L'exercice 2025 a permis de confirmer ces enjeux.

- ▶ **Impact positif I4** : La promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité améliore l'engagement des salariés, renforce l'image employeur et favorise la rétention des talents.
- ▶ **Risque R5** : Une dégradation des conditions de travail peut entraîner une baisse de motivation, une hausse de l'absentéisme et un turn-over accru, impactant directement la productivité et la qualité de service.
- ▶ **Risque R4** : Les difficultés à attirer et fidéliser les talents peuvent affecter la continuité opérationnelle, notamment sur les métiers en tension dans le secteur de l'assurance et de la mutualité.

Ces enjeux sont suivis avec des indicateurs RH spécifiques et intégrés dans la stratégie sociale et managériale d'Harmonie Mutuelle, avec des plans d'actions dédiés pour atténuer ces risques et maximiser les opportunités.

2.2.1 IMPACT POSITIF I4 : ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DE CHANCES POUR TOUS

De quoi parle-t-on ?

Il s'agit du déploiement de politiques garantissant l'égalité professionnelle et des diversités (femme/homme, handicap, âge, minorités, orientations sexuelles et identité de genre, ...) dans le Groupe VYV et les maisons dont Harmonie Mutuelle. Ces politiques permettent la diffusion d'un climat inclusif au sein duquel chacune et chacun est respecté, et ainsi créent les conditions pour accroître l'engagement, favoriser la rétention et améliorer l'efficacité opérationnelle.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

La réduction des inégalités professionnelles a un impact positif sur le bien-être des salariés et la diversité des équipes et des dirigeants en a un sur leur innovation (+19% - rapport BCG). Il est primordial, plus particulièrement dans l'organisation très décentralisée du groupe et d'Harmonie Mutuelle, de mettre tout en œuvre pour favoriser le déploiement d'un climat où chacune et chacun se sent en sécurité et de prévenir les potentielles discriminations pouvant avoir des impacts internes mais aussi externes considérables (réputation, perte de marchés publics).

Quelles sont les parties prenantes concernées ? [S1-SBM3_14 a]

Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs actuels et futurs (candidats) d'Harmonie Mutuelle.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

L'impact positif est jugé moyen à court terme et élevé à moyen et long terme. L'égalité de traitement et l'égalité de chance pour tous étant des sujets de plus en plus prégnants dans la société civile, les attentes des collaborateurs (actuels et futurs) seront grandissantes ; les actions d'Harmonie Mutuelle auront d'autant plus d'impact.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

D'après le baromètre Cegos (2022), 82% des salariés se disent avoir été témoins d'une forme de discrimination dans leur organisation.

2.2.2 RISQUE R4 : GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS

De quoi parle-t-on ? [S1-SBM3_14 d/AR44]

Il s'agit d'un risque de perte de chiffres d'affaires engendré par une perte d'opérationnalité de l'entreprise due aux difficultés à recruter et conserver des talents et faire évoluer leurs compétences.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Sur un marché de l'emploi jugé tendu, et en particulier sur le secteur de l'assurance, l'attractivité est une réelle problématique : d'après l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, l'indice de tension s'établit à 40%, tous métiers et types de contrats de travail confondus. Le maintien dans l'emploi est également une problématique, du fait notamment de l'évolution des métiers et de leur technicité. Pour couvrir ce risque, Harmonie Mutuelle a mis en place un accord gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels (GECPP) et a déployé une campagne de marque employeur visant à gagner en notoriété et en attractivité auprès des candidats.

Quelles sont les parties prenantes concernées ? [S1-SBM3_14 a]

Les parties prenantes concernées sont la direction et les collaborateurs actuels et futurs d'Harmonie Mutuelle.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Le risque est jugé moyen, sans évolution à court, moyen et long terme. Le secteur de l'assurance est en effet soumis à une problématique récurrente d'attractivité, avec des métiers à forte technicité. Le risque est toutefois maîtrisé compte tenu des actions mises en place par le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle : mesures en faveur de la mobilité pour renforcer l'employabilité et fidéliser et conserver les talents, campagnes de marque employeur pour les attirer.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ? [S1-SBM3_16/AR9]

55% des salariés seraient prêts à démissionner si l'entreprise ne tient pas ses promesses D&I (Diversité et Inclusion), discrimine, a des valeurs différentes de sa politique affichée (enquête BVA pour AFL diversity).

2.2.3 RISQUE R5 : ATTRACTIVITÉ, GESTION DES COMPÉTENCES ET ÉMERGENCE DES TALENTS

De quoi parle-t-on ? [S1-SBM3_14 d/AR44]

Il s'agit d'un risque opérationnel lié à une baisse de l'engagement et à l'accroissement de difficultés en matière de rétention des talents en cas de mauvaise Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et/ou de non-alignement avec la politique Diversité Équité Inclusion (DEI), ou d'autres raisons liées aux conditions de travail.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Des conditions de travail non satisfaisantes peuvent entraîner un absentéisme accru, un turn-over élevé, une baisse de productivité, une image de marque ternie ainsi que des coûts légaux importants. 55% des salariés seraient prêts à démissionner si l'entreprise ne tient pas ses promesses diversité et inclusion, discrimine, a des valeurs différentes de sa politique affichée (enquête BVA pour AFL diversity). Comme pour toute entreprise, l'engagement des collaborateurs est un axe essentiel pour construire une performance durable, il l'est encore plus pour le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle, en lien avec nos engagements en tant qu'employeur de référence.

Quelles sont les parties prenantes concernées ? [S1-SBM3_14 a]

Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs actuels et futurs (candidats) de l'entreprise.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Le risque est jugé moyen, sans évolution à court, moyen et long terme. Etant donné le renouvellement continu des ressources et les évolutions économiques (ex : dynamique du marché du travail) et sociétales (ex : attentes des salariés), le risque sera toujours existant. Il est toutefois maîtrisé compte tenu des actions mises en place par Harmonie Mutuelle et plus largement au sein du Groupe VYV.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ? [S1-SBM3_16/AR9]

Le risque concerne l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

» 3. GESTION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE : POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES [ESRS S1-1 ; S1-4 ; S1-5 A 17]

En 2025, Harmonie Mutuelle s'appuie sur un socle de politiques RH et d'accords sociaux structurés, négociés avec les partenaires sociaux, qui constituent le cadre de référence pour la gestion des enjeux sociaux matériels identifiés. Ces politiques, déjà en place lors du précédent exercice, ont été poursuivies et déclinées opérationnellement dans une logique d'amélioration continue.

Les plans d'actions déployés en 2025 s'inscrivent dans la continuité de ceux engagés précédemment. Ils ont été, selon les thématiques, poursuivis, renforcés ou complétés afin de répondre de manière progressive aux enjeux identifiés.

Le plan stratégique **Groupe VYV > 2025** réaffirme la place centrale des collaborateurs, considérant que l'attention qui leur est portée doit être en symétrie avec celle dédiée aux clients, adhérents, patients et résidents. Cette approche vise à promouvoir un modèle de développement performant, solidaire et durable.

Dans cette perspective, les équipes des ressources humaines des entités du groupe, dont Harmonie Mutuelle, s'engagent autour d'une ambition commune : **devenir un employeur de référence**. Elle participe notamment à renforcer son attractivité, et favoriser la fidélisation et l'engagement des collaborateurs, en lien avec notre identité singulière et nos valeurs mutualistes. Cette ambition repose sur cinq leviers stratégiques destinés à répondre aux enjeux RH du groupe :

- ▶ **Valoriser la diversité et l'inclusion** à tous les niveaux de l'organisation ;
- ▶ **Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'intergénérationnel** ;
- ▶ **Accompagner les collaborateurs sur l'ensemble des bassins d'emploi** afin qu'ils soient acteurs de leur employabilité ;
- ▶ **Mettre l'autonomie et la responsabilisation** au cœur des modèles managériaux et organisationnels ;
- ▶ **Œuvrer pour la préservation du capital santé des collaborateurs**.

Ce cadre stratégique s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle. Son pilotage est assuré par la direction des ressources humaines du groupe en lien avec les acteurs RH des entités, qui mettent en œuvre des **plans d'action annuels** en amélioration continue sur chacun des leviers.

UN ENGAGEMENT FORT D'HARMONIE MUTUELLE POUR SES SALARIÉS

En résonance avec cette stratégie, Harmonie Mutuelle s'engage pleinement en faveur de ses salariés à travers le 7^e défi de son plan stratégique **Impact(s)26** : « **Favoriser la responsabilité, l'autonomie, l'attention et la prise d'initiative au plus près du terrain, en faisant évoluer notre culture de travail et notre performance sociale.** » Cet engagement repose sur cinq objectifs clés :

- ▶ Développer l'attention et le soin dans la relation
- ▶ Accompagner la transformation des métiers et le changement
- ▶ Ancrer notre culture managériale
- ▶ Développer de nouvelles formes de travail et un cadre de travail inspirants
- ▶ Redistribuer et partager la valeur

Harmonie Mutuelle traduit également son engagement à travers sa **raison d'être**, en lien avec ses objectifs statutaires, notamment :

- Améliorer avec les entreprises et les salariés les conditions de travail et de vie, et soutenir les actions de préservation de leur santé et de l'environnement (objectif n°2). Cela se concrétise au travers de son engagement de déployer des dispositifs de préservation de la santé des salariés (en interne et pour ses clients).
- Faire vivre l'engagement mutualiste et le modèle d'entreprise à impacts positifs (objectif n°4), avec deux engagements forts : Permettre à chaque salarié, délégué de contribuer au projet entrepreneurial et sociétal d'Harmonie Mutuelle et évaluer les impacts pour améliorer le modèle.

UNE POLITIQUE RH STRUCTUREE ET COCONSTRUITE

La politique RH d'Harmonie Mutuelle constitue le socle opérationnel de ces stratégies et engagements. Elle se matérialise notamment par des accords signés avec les partenaires sociaux, couvrant les thématiques abordées dans ce rapport. Cette politique répond à l'ensemble des IRO identifiés dans la norme S1. Ces accords, négociés en commission paritaire, sont pilotés par la direction des ressources humaines pour Harmonie Mutuelle. Déployés au niveau régional, ils s'appuient sur une approche collaborative avec les directions métiers, intégrant les remontées du terrain pour garantir leur pertinence et leur impact.

Ces accords définissent, notamment, le périmètre, les principes d'organisation et de mise en œuvre, les responsabilités et la gouvernance associées, ainsi que les modalités de communication et de reporting applicables au périmètre de l'accord. Ils s'appliquent à tous les collaborateurs détenant un contrat de travail avec Harmonie Mutuelle.

Les accords sont portés à tous les niveaux de l'entreprise et font l'objet de temps de présentation des dispositifs et suivi des résultats auprès du CSE ou de commissions spécifiques qui en émanent. Ils sont accessibles à tous les collaborateurs via l'intranet d'Harmonie Mutuelle et font l'objet d'une communication interne dédiée et régulière à travers divers canaux.

Enfin, ces accords se déclinent en actions concrètes et initiatives qui illustrent l'engagement d'Harmonie Mutuelle envers ses collaborateurs.

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LES POLITIQUES, ACTIONS, CIBLES [S1-5 47a/b/c]

Concernant les politiques, Harmonie Mutuelle répond aux IROs matériels à travers ses accords sociaux. Ils concernent l'ensemble des collaborateurs et sont portés par la direction des ressources humaines. En tant qu'accords sociaux négociés avec les représentants du personnel, les accords prennent en compte les points de vue des collaborateurs. Ces accords sont mis à disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet.

Toutes les actions évoquées et les actions à venir s'appliquent à tous les collaborateurs d'Harmonie Mutuelle. Les cibles (objectifs opérationnels) pour répondre aux IROs ont été définies par les équipes opérationnelles en charge des enjeux traités en prenant en compte nos résultats actuels et notre contexte. Ils sont en phase avec les objectifs fixés avec les IRP dans le cadre des accords sociaux signés.

Des commissions paritaires de négociation sont installées en amont de la signature d'un accord (pour entendre les attentes des partenaires sociaux). Les accords sont ensuite suivis dans le cadre des commissions.

3.1 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET ÉGALITÉ DE CHANCES POUR TOUS (IMPACT I4) [DR1], [DR4], [DR9]

En matière d'égalité professionnelle et de diversité, Harmonie Mutuelle poursuit la mise en œuvre des actions engagées dans le cadre des accords existants. En 2025, ces actions ont été consolidées, avec une attention particulière portée à leur déploiement opérationnel et à leur appropriation par les équipes et les managers.

3.1.1 POLITIQUES ET ACTIONS EN LIEN AVEC LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DES DIVERSITÉS (I4) [DR 1, 4, 9 - MDR-P, MDR-A]

En tant que premier groupe mutualiste français le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle mobilisent leurs collectifs de travail et leurs acteurs RH autour des valeurs d'éthique et de solidarité, en contribuant à **lutter contre les discriminations et en promouvant l'inclusion et toutes les diversités** au sein de leur organisation. Ceci s'inscrit dans l'axe 1 de l'ambition RH du plan stratégique **Groupe VYV > 2025 « valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation »**.

[MDR-P_65MDR-P]

Harmonie Mutuelle s'engage en tant qu'employeur responsable à promouvoir la diversité et l'égalité des chances. Ces valeurs, sources d'innovation et de performance collective, se traduisent au travers de la politique diversité structurée autour de différents axes :

- ▶ **L'égalité professionnelle** : mise en place de plans d'actions pour garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et favoriser l'évolution de carrière de chacun sans distinction de genre.
- ▶ **L'insertion des personnes en situation de handicap** : engagement à travers des accords et dispositifs dédiés facilitant le recrutement, l'aménagement des postes de travail et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.
- ▶ **L'inclusion intergénérationnelle** : politique de recrutement favorisant la diversité des âges et la transmission des compétences entre générations (jeunes talents, seniors, reconversions professionnelles).
- ▶ **L'inclusion des profils issus de différentes origines sociales et culturelles** : mise en place d'actions pour recruter et accompagner les personnes relevant des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurale (ZRR).
- ▶ **L'accompagnement des personnes LGBTQIA +** : engagement de lutte contre toutes les formes de discrimination et accessibilité aux dispositifs de l'entreprise.
- ▶ **La lutte contre toutes les formes de discrimination** : adoption de pratiques RH alignées avec les référentiels de non-discrimination et sensibilisation des managers et des équipes aux biais inconscients.

3.1.1.1 Égalité de genre [DR 9]

POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

[MDR-P_65MDR-P Action] [MDR-A_68S1-2] [S1-1_24b/ AR15 16S1-1] [S1-4_39/AR34]

Depuis 2016, Harmonie Mutuelle s'engage pour **l'égalité femmes-hommes**. En 2023, un nouvel accord triennal (2023-2026) a été signé avec les partenaires sociaux. Il s'articule autour de six axes stratégiques pour **renforcer l'égalité professionnelle et garantir un cadre de travail plus équitable** :

- ▶ Déconstruction des stéréotypes de genres
- ▶ Promotion de la mixité dans les politiques de recrutement et de mobilité interne
- ▶ Mixité de genre dans le développement des compétences et l'évolution des parcours professionnels
- ▶ Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- ▶ Meilleure articulation vie professionnelle et vie privée et accompagnement de la parentalité
- ▶ Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en milieu professionnel

Le suivi et l'évaluation des actions mises en place dans le cadre de cet accord sont assurés par la **commission Diversité & QVCT interne**.

RESSOURCES ALLOUÉES [S1-4_43]

Pour assurer la mise en œuvre de ses politiques en faveur de l'égalité professionnelle, Harmonie Mutuelle mobilise des ressources humaines et financières dédiées. La DRH, en collaboration avec les partenaires sociaux et les directions métiers, coordonne les actions, assure le suivi et évalue les résultats. Des équipes spécifiques sont chargées de l'animation des formations, de la sensibilisation aux biais de genre et de la gestion des outils RH. Un budget annuel est alloué aux initiatives de déconstruction des stéréotypes, à la promotion de la mixité et à l'accompagnement de la parentalité, garantissant une mise en œuvre efficace et pérenne des engagements de l'entreprise.

ACTIONS MISES EN PLACE

Au-delà de l'égalité femmes-hommes, Harmonie Mutuelle s'engage plus largement contre toutes les formes de discrimination liées au genre et à l'orientation sexuelle, en cohérence avec la vision du Groupe VYV en tant qu'« employeur de référence ».

En concertation avec la DRH, les partenaires sociaux et les directions métiers, plusieurs initiatives concrètes ont été mises en œuvre :

- **Lutte contre les stéréotypes de genre dès le parcours scolaire** : En 2025, renouvellement du partenariat avec l'association Les Entreprises pour la Cité dans le cadre du programme Innov'avenir, lancé en 2024 et destiné aux collégiens et lycéens.
- **Accompagnement des parcours professionnels des femmes** : lancement du programme de coaching ALIGNÉES, ouvert à toutes les femmes en CDI et CDD avec pour objectifs de : les aider à développer leur confiance en elle et leur potentiel, lutter contre le syndrome de l'imposteur et les biais limitants, apprendre à valoriser son parcours professionnel et à développer son réseau professionnel.
- **Signature de l'initiative Stop'e**, portée par l'AFMD comme traduction concrète des engagements de l'entreprise à lutter contre le sexisme dit ordinaire.
- **Sensibilisation aux biais de genre en entreprise** : dans la continuité de 2024, organisation de webinaires avec de nouveaux thèmes tels que « Sexisme ordinaire comprendre, détecter et déconstruire le sexisme ordinaire pour plus d'égalité professionnelle », « Violences faites aux femmes : pourquoi est-ce un sujet d'entreprise ? ».
- **Formation et sensibilisation des collaborateurs** : dans le prolongement de 2024, modules e-learning sur l'inclusion et les biais liés à l'orientation sexuelle et au genre ; intégration d'une fiche « accompagner les transitions de genre » dans le guide « Tous alliés » pour accompagner les populations LGBTQIA+ ; conférence de sensibilisation à l'occasion du mois des fiertés « Être parent d'un enfant LGBTQIA+ ».
- **Encadrement des pratiques de recrutement** : poursuite de 2024 pour la formation obligatoire de tous les recruteurs et managers aux bonnes pratiques pour « Recruter sans discriminer », en cohérence avec la charte du recrutement responsable.
- **Mise à disposition d'informations et d'outils RH** : Refonte et alimentation de la rubrique « Diversité et Égalité des Chances » créée en 2024 sur l'intranet RH, détaillant les cinq orientations de la politique diversité ainsi que les dispositifs et mesures associées ; présentation de la politique diversité au collectif des ambassadeurs de la marque employeur.
- **Mesures spécifiques pour garantir l'égalité de traitement** : Continuité des dispositifs d'ajustement de rémunération pour les femmes de retour de congé maternité ; accompagnement des collaborateurs dans leur parentalité avec la mise à disposition d'un guide sur les mesures associées à la parentalité, l'accès à Prof Express, une plateforme de cours en ligne pour leurs enfants de salariés 100 % gratuite. Sur l'année scolaire 2024-2025 ce sont **2 367 enfants** qui se sont inscrits soit **3 630 heures d'accompagnement scolaires réalisées**. Des outils et dispositifs sont également déployés autour de l'accompagnement du temps de travail (télétravail, congés spécifiques...) mais aussi de la santé de l'enfant et la poursuite de la mise à disposition de 30 places de crèches.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Équité d'accompagnement des congés parentaux

Harmonie Mutuelle a choisi d'étendre le dispositif lié au retour de congés maternité aux congés parentaux : ainsi le / les parents qui choisissent de bénéficier de ce temps auprès de leur enfant, voient leur rémunération analysée à leur retour selon les mêmes critères qu'en cas de retour de congés maternité.

Un engagement fort pour la parité au sein du management

Harmonie Mutuelle compte 73 % de femmes parmi ses effectifs. Le souci de parité au sein de nos instances de direction et de management témoigne de notre engagement en la matière.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS [S1-5_46/AR 50 52] [S1-5_47a-c]

Sur les sujets d'égalité professionnelle femmes/hommes, l'enjeu pour les années à venir est de maintenir une parité au niveau de nos instances de direction et de management et également de contribuer à lutter contre les stéréotypes de genres et le sexisme ordinaire notamment auprès des jeunes générations. Il s'agit également pour Harmonie Mutuelle de maintenir la formation à la non-discrimination et de s'assurer que 100 % de nos recruteurs sont formés avec une réinscriptions en obligatoire sur les E Learning, une formation présentiel de 7h et le tout renouvelé tous les 5 ans.

Grâce à ses politiques RH structurées et soutenues par des accords d'entreprise, Harmonie Mutuelle s'assure que ses collaborateurs et instances sont pleinement contributeurs et bénéficiaires des actions engagées en faveur de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination.

3.1.1.2 Égalité de rémunération [DR 16]

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION [S1-4_39/AR34]

La politique de rémunération d'Harmonie Mutuelle définit le périmètre, les principes d'organisation et de mise en œuvre, ainsi que les responsabilités et la gouvernance associées. Sous la responsabilité de la direction ressources humaines, elle est co-rédigée avec les directions finances et conformité puis relue par la direction des instances et la direction des risques. Elle est validée annuellement par le conseil d'administration. Elle se traduit auprès des collaborateurs notamment par des campagnes annuelles liés aux différents objets de rémunération.

Cette politique repose sur trois grands principes :

➤ **Conformité et cohérence avec l'intérêt général du Groupe VYV :**

La politique de rémunération est élaborée dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur, des obligations issues de la convention collective de la mutualité et des améliorations négociées dans le cadre des accords collectifs.

➤ **Équité interne :**

Chaque année, des référentiels de rémunération sont établis afin de comparer les salaires à expérience égale et fonction similaires. Ces référentiels sont mis à disposition des managers (sous forme aménagée) et des équipes RH pour garantir une gestion cohérente des rémunérations lors de la revue annuelle des salaires. Cette revue intègre également des indicateurs de contrôle afin d'assurer une répartition équitable des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes et fait l'objet d'un contrôle de cohérence globale des évolutions demandées. Dans le cadre de l'accord triennal sur l'égalité professionnelle, des chroniques d'équité organisées annuellement permettent de suivre et d'améliorer nos pratiques. De même, un budget minimum est alloué aux actions de correction des écarts salariaux injustifiés entre femmes et hommes occupant des fonctions similaires avec un niveau de séniorité équivalent.

➤ **Transparence :**

Les évolutions collectives négociées avec les partenaires sociaux sont communiquées à l'ensemble des collaborateurs. Avant chaque campagne annuelle de revue des salaires, les managers reçoivent une communication détaillant le budget et les principes d'attribution des augmentations individuelles, via courriel, sur les canaux internes dédiés, ou directement dans l'outil de gestion des salaires.

RESSOURCES ALLOUÉES [S1-4_43]

La gestion de l'égalité de rémunération repose sur une allocation structurée de ressources financières et organisationnelles. Chaque année, un budget dédié est affecté aux mesures correctives visant à réduire les écarts salariaux non justifiés. Les équipes RH et les managers disposent de référentiels et outils internes pour assurer une revue annuelle cohérente des salaires et un suivi rigoureux des augmentations. Des modules de formation et sensibilisation sont déployés pour garantir que tous les acteurs impliqués dans le processus de rémunération comprennent et appliquent les principes d'équité et de transparence.

ACTIONS MISES EN PLACE

En 2025, comme depuis neuf années, un budget spécifique a été alloué aux mesures visant à garantir l'égalité professionnelle. Ce budget, issu de l'accord sur l'égalité professionnelle, est réparti sur toute la durée de l'accord triennal afin de corriger les écarts salariaux non justifiés. Un bilan annuel est présenté au CSE pour assurer un suivi transparent des mesures mises en œuvre.

L'égalité de rémunération ne se limite pas aux salaires de base. Depuis 2016, Harmonie Mutuelle applique un dispositif d'intéressement basé sur une répartition égalitaire : chaque collaborateur présent toute l'année et sans absence perçoit le même montant, indépendamment de son poste ou de son niveau de rémunération. Depuis 2022, cet engagement a été renforcé avec l'introduction d'une part d'intéressement directement indexée sur les résultats de l'entreprise. Cette évolution garantit une redistribution encore plus équitable et transparente des performances collectives, alignée avec les valeurs mutualistes de solidarité et de justice sociale.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un score d'excellence en égalité professionnelle

Avec un score de 96/100 en 2025 équivalent à 2024, Harmonie Mutuelle se positionne parmi les entreprises les plus avancées en matière d'égalité salariale. En comparaison, la moyenne nationale des entreprises françaises s'établissait à 89/100 en 2025 (source : Ministère du Travail). Cet excellent résultat reflète des actions concrètes pour garantir une rémunération équitable entre les femmes et les hommes.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS [S1-5_46/AR 50 52] [S1-5_47a-c]

Fort des résultats obtenus en matière d'égalité professionnelle, notamment au regard de l'index égalité professionnelle femmes-hommes, Harmonie Mutuelle se fixe pour objectif de maintenir l'indicateur lié aux écarts de rémunération à un minimum de 36/40 au sein de cet index. Pour y parvenir, l'entreprise s'engage à poursuivre ses politiques et actions visant à réduire les écarts de rémunération non justifiés, garantissant ainsi une plus grande équité salariale entre les femmes et les hommes.

3.1.1.3 Emploi et inclusion des personnes handicapées

POLITIQUE EMPLOI ET INCLUSION DES PERSONNES HANDICAPÉES

[S1-1_24b/ AR15 16S1-1] [S1-1_24dS1-1] [S1-4_39/AR34]

Dans le cadre de ses orientations stratégiques, Harmonie Mutuelle s'engage résolument **en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap**, en veillant à leur **pleine intégration** tout au long de leur parcours professionnel. Ce faisant, l'entreprise lutte activement contre toute forme de discrimination et met en place des conditions de travail adaptées pour tous. Cet engagement répond également à un enjeu majeur d'attractivité et de rétention des talents dans un contexte de marché de l'emploi de plus en plus compétitif.

En accord avec la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, Harmonie Mutuelle poursuit ses actions en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap, présents ou futurs, au sein d'Harmonie Mutuelle.

Signataire de la **charte du recrutement responsable** (depuis 2015), de la **charte de la diversité** (2016) et du **manifeste pour l'inclusion**, la mutuelle a également signé un quatrième **accord handicap pour la période 2023-2025**. Cet accord repose sur cinq axes principaux :

- ▶ **Un plan de recrutement de 50 personnes** (30 CDI, 20 CDD supérieur à 6 mois), 9 alternants et 60 stagiaires
- ▶ **Le maintien dans l'emploi** à travers la mise en place de mesures de prévention, d'aménagement des postes et environnement de travail et le développement de l'accessibilité.
- ▶ **La formation des parties prenantes internes et la sensibilisation des collaborateurs pour déconstruire les stéréotypes associés au handicap.**
- ▶ **Le développement d'une politique d'achats responsable**, favorisant le recours aux structures du secteur protégé et adapté sur nos territoires d'implantation, afin d'impacter positivement l'employabilité des personnes en situation de handicap.
- ▶ **La mise en place de mesures spécifiques d'accompagnement** avec un accès favorisé au logement, l'accessibilité des lieux de vie et des congés enfants malades en situation de handicap.

Les actions réalisées et les résultats obtenus sont partagés régulièrement en commission diversité et qualité de vie au travail (QVCT), ainsi qu'auprès des différentes instances représentatives, favorisant ainsi le dialogue social. Un point annuel est également présenté auprès du comité de direction générale.

RESSOURCES ALLOUÉES [S1-4_43]

Pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, Harmonie Mutuelle mobilise des équipes RH pour piloter les actions, suivre les aménagements de poste et coordonner les partenariats avec les acteurs spécialisés (Agefiph, Adapt, Cap emploi, ESAT). Un budget spécifique soutient les mesures d'accompagnement, de formation et de sensibilisation, tandis que les outils internes permettent un suivi précis des besoins et des résultats obtenus. Ces ressources assurent la pleine intégration des collaborateurs en situation de handicap et la conformité aux engagements réglementaires et sociaux de l'entreprise.

ACTIONS RÉALISÉES ET RÉSULTATS OBTENUS

Depuis 2022, plusieurs dispositifs ont été déployés au sein de la communauté diversité du Groupe VYV, relayés au sein d'Harmonie Mutuelle pour maximiser leur impact. Parmi ces initiatives, on note :

- ▶ La continuité de la conférence sur le handicap au travail, des modules d'e-learning de sensibilisation, et des « duo day » inversés permettant à des collaborateurs de rencontrer des personnes en situation de handicap travaillant dans les ESAT du Groupe VYV.
- ▶ En 2025, 61 recrutements ont été réalisés (CDI, CDD, alternance), soutenus par des partenariats renforcés avec des structures spécialisées (Agefiph, Adapt, Cap emploi locaux) et une participation accrue de nos recruteurs à des salons dédiés. Pour l'historique, on décomptait 54 recrutements en 2024.
- ▶ La déconstruction des stéréotypes associés au handicap se poursuit en 2025 par des actions de sensibilisation, notamment pendant la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Nos territoires ont également déployé des actions spécifiques avec par exemple une web série autour de l'apprentissage de la langue des signes.
- ▶ L'adaptation des conditions de travail a été assurée : comme en 2024, 100 % des demandes d'aménagements en 2025, faites par les collaborateurs ou les médecins du travail, ont obtenu une réponse positive.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un engagement fort pour l'inclusion

Avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap porté à 8,44% en 2025 contre 7,66% en 2024, Harmonie Mutuelle dépasse largement l'obligation légale de 6 %. Cet engagement se traduit par :

- ▶ un **plan d'embauche structuré**, incluant CDI, CDD, alternants et stagiaires,
- ▶ un accompagnement personnalisé et des aménagements spécifiques des postes pour garantir la pleine intégration,
- ▶ la **formation et la sensibilisation des managers sur le handicap**, contribuant à déconstruire les stéréotypes,
- ▶ des **achats responsables auprès du secteur protégé et adapté (STPA)**, favorisant l'emploi indirect des PSH.

Les actions mises en œuvre sont régulièrement suivies et évaluées au sein des instances internes, dont le comité de direction générale et la commission diversité et qualité de vie au travail, pour assurer cohérence et efficacité.

IMPACT ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL DES ACTIONS

L'étude « Valoriser économiquement l'engagement des entreprises », menée par Impact France et Wavestone en 2025 sur les données 2024, a objectivé les retombées économiques de la politique sociale d'Harmonie Mutuelle et plus spécifiquement la politique d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH).

Pour l'entreprise, l'embauche et le maintien dans l'emploi des PSH ont permis, en 2024, d'éviter environ 12,4 M€ de coûts pour la société, comprenant :

- ▶ Allocations et autres coûts directs : 5,5 M€
- ▶ Manque à gagner fiscal et social : 6,3 M€
- ▶ Bénéfices pour les individus et salariés STPA : 4,4 M€

Au niveau national, la mobilisation collective pour atteindre le taux légal de 6% d'emploi des PSH pourrait générer environ 2,5 Md€ de coûts évités pour la puissance publique (allocations, coûts administratifs, manque à gagner fiscal et social).

Ces données montrent que les actions menées par Harmonie Mutuelle vont bien au delà des obligations réglementaires, générant un impact économique et sociétal concret, tout en renforçant l'attractivité et la fidélisation des talents.

RESSOURCES MOBILISÉES [S1-4_MDR – A_69]

Ces résultats reposent sur la mobilisation de ressources humaines, organisationnelles et matérielles, notamment :

- ▶ Ressources humaines et organisationnelles :
 - coordination avec des partenaires spécialisés de l'emploi et du handicap (Agefiph, Cap emploi, ESAT) ;
 - implication des équipes RH et des managers dans le suivi des situations individuelles ;
 - adaptation des organisations de travail et accompagnement des parcours professionnels ;
 - actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du handicap et de l'inclusion.
- ▶ Ressources matérielles et techniques :
 - aménagement et adaptation des postes de travail existants pour répondre à l'accessibilité individuelle ;
 - intégration des exigences d'accessibilité universelle dans les projets immobiliers et les évolutions futures des environnements de travail.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS [S1-5_46/AR 50 52] [S1-5_47a-c]

Dans un souci d'engagement durable, Harmonie Mutuelle s'est fixée pour objectif de maintenir son taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap au-delà de l'obligation légale de 6 %, tout en poursuivant le développement de l'emploi indirect grâce à des partenariats avec les entreprises du secteur protégé et adapté.

Le suivi est assuré par les outils internes et le reporting RH, avec vérification interne et présentation des résultats aux instances représentatives, garantissant la cohérence stratégique et le respect des engagements.

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

ENGAGEMENT DANS LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

[S1-1_AR17 (a-h) S1-1]

Alignée avec la législation française interdisant toute forme de discrimination (Code pénal 225-1 et Code du travail 1132-1), Harmonie Mutuelle s'engage résolument dans la **lutte contre toutes formes de violence et de harcèlement**, qui sont des enjeux clés de sa politique RH. Ce principe est en parfaite adéquation avec l'ambition stratégique du **Groupe VYV 2025 « employeur de référence »** et son levier « **valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation** ». Harmonie Mutuelle prône une **tolérance zéro** face aux comportements et propos inappropriés qui nuisent au bien-être de ses collaborateurs.

Dans ce cadre, l'entreprise a renforcé ses engagements à travers la signature en 2023 d'un **accord sur la Qualité de vie et les conditions de travail**, mettant l'accent sur la prévention et le traitement des situations anormales de travail. L'ambition est de placer la qualité de vie au travail au centre des préoccupations dans le triple objectif, de :

- ▶ préserver la santé globale des salariés (au sens de l'Organisation Mondiale de la Santé qui inclut le bien-être physique, psychologique et social des personnes et non simplement l'absence de maladie) en prenant soin des conditions de travail ;
- ▶ viser la performance pérenne de l'entreprise ;
- ▶ contribuer à valoriser le dialogue social au sein de l'entreprise.

Cet accord a été co-construit avec les organisations syndicales et la direction des ressources humaines en assure la responsabilité et sa déclinaison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés composant l'Unité Économique et Sociale d'Harmonie Mutuelle et reste disponible auprès de l'ensemble des salariés sur l'intranet.

Afin de garantir la sécurité et le respect de tous, des dispositifs spécifiques ont été mis en place pour signaler les situations de harcèlement et de violence. Parmi ces dispositifs, **l'instance de conciliation**, dont la procédure est définie dans la **charte de prévention des situations de harcèlement et de violences au travail** (annexée au Règlement intérieur), joue un rôle central. Une **plateforme de signalement** est également disponible pour simplifier la déclaration des faits de discrimination ou de harcèlement par les collaborateurs, qu'ils soient victimes ou témoins.

ACTIONS REALISÉES

Divers dispositifs sont déployés afin de lutter activement contre le harcèlement et les violences au travail :

- Des formations obligatoires se poursuivent : le module e-learning « Visa prévention du sexisme et du harcèlement sexuel », destiné aux RH et aux managers, ainsi que le module « Recruter sans discriminer », obligatoire pour tous les recruteurs et managers.
- La plateforme de signalement, toujours accessible à tous les collaborateurs, permet de déposer une situation. Les situations signalées sont traitées par une commission de conciliation regroupant des membres de la Direction, du CSE et de la CSSCT, qui instruit les dossiers et mène des enquêtes si nécessaire.
- Le dispositif dédié à l'accompagnement des victimes dans la lutte contre les violences intrafamiliales est de nouveau proposé en 2025. Un binôme composé d'une assistante sociale et d'un référent RH est mis en place pour soutenir spécifiquement les femmes victimes de violences intrafamiliales. Ce dispositif s'appuie sur un partenariat national avec la Fédération des CIDFF.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un réseau d'entraide entre collègues

Le programme « Les collègues de l'écoute » permet, comme en 2024, à des collaborateurs formés à l'écoute active et à la détection de signaux faibles d'accompagner leurs collègues en difficulté, renforçant ainsi le soutien entre pairs.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS [S1-5_46/AR 50 52] [S1-5_47a-c]

En réponse aux constats du rapport 2025 du Haut-Commissariat à l'Égalité (HCE), qui souligne la hausse des comportements sexistes en France, Harmonie Mutuelle a rendu obligatoire le module sur la lutte contre le sexisme et les agissements sexuels avec pour cible la formation de 100% de ses collaborateurs sur le sujet. Cette action s'inscrit dans la volonté de poursuivre le renforcement de la sensibilisation et de la prévention au sein de l'entreprise.

Enfin, aucune cible n'est définie concernant le traitement du harcèlement et les violences au travail, hormis une limitation/réduction du nombre de dossiers traités chaque année. En effet, la déclaration d'une cible pour limiter ce nombre pourrait avoir un effet négatif sur les déclarations des cas.

3.1.1.5 Engagement de l'entreprise dans la diversité des profils

ORIENTATION STRATÉGIQUE RH EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ DES PROFILS [S1-1_24b/ AR15 16S1-1]

Favoriser la représentation de la diversité de la société, dans toutes ses différences et ses richesses (culturelles, ethniques et sociales), est l'un des axes majeurs de **la mission diversité** d'Harmonie Mutuelle. Cette mission vise à lutter contre toutes les formes de discrimination et à promouvoir la diversité sous toutes ses formes comme leviers de performance sociale et économique. La mission diversité est infusée dans plusieurs accord dont **l'accord handicap, l'accord égalité professionnel, l'accord QVCT**.

ACTIONS REALISÉES

Pour répondre à l'enjeu de diversité et d'inclusion, Harmonie Mutuelle poursuit sa collaboration avec plusieurs structures implantées sur ses territoires, engagées dans la lutte contre les discriminations sociales et culturelles. Parmi ces partenaires :

- **FACE** (Fondation Agir contre l'Exclusion)
- **NQT** (Nos Quartiers ont du Talent)
- **CREPI** (Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion)
- **LEPC** (Les Entreprises pour la Cité)
- **APELS** (Agence pour l'Éducation par le Sport), nouveau partenariat en 2025

En 2025 :

- **Mentorat et accompagnement NQT** : 29 mentors d'Harmonie Mutuelle ont activement participé au programme, apportant leur soutien à des jeunes dans le cadre de l'insertion professionnelle (28 mentors en 2024).
- **Programme Innov'avenir** : 109 collégiens et lycéens ont bénéficié d'un accompagnement visant l'acquisition des codes de l'entreprise, la connaissance de soi et la déconstruction des stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire (119 élèves en 2024).
- **Dispositif d'inclusion APELS** : 10 jeunes issus des quartiers prioritaires ont été intégrés en contrat d'alternance sur des métiers de gestionnaires de prévoyance et conseillers en agence.
- **Féminisation des filières informatiques** : conscient des enjeux économiques, sociaux et sociétaux liés à la place des femmes dans le numérique, Harmonie Mutuelle s'est associée à la Fondation Femmes@Numérique et accueille depuis 2025 des cohortes de stagiaires au sein de ses équipes pour démontrer que leurs talents ont toute leur place dans ces métiers.
- **Formation interne** : poursuite de la formation des collaborateurs à la diversité et à l'inclusion des profils issus de la diversité sociale et culturelle, avec les modules « Visa Inclusion et Visa Biais Cognitifs ».
- **Sourcing et recrutement** : poursuite du développement de nouveaux leviers de sourcing, notamment avec Mozäik RH, prestataire spécialisé dans le recrutement de profils issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV).

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un engagement pour l'insertion professionnelle des jeunes des QPV

Consciente des difficultés supplémentaires rencontrées par les populations des QPV pour accéder aux codes de l'entreprise ou aux réseaux professionnels, Harmonie Mutuelle s'engage activement à développer le mentorat pour ces jeunes. Ce programme vise à faciliter leur parcours de formation et à renforcer leur insertion professionnelle.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS [S1-5_46/AR 50 52] [S1-5_47a-c]

Aucun objectif n'est défini à ce stade, Harmonie Mutuelle entend cependant maintenir son engagement en matière de recrutement de populations issues des QPV, avec une attention particulière portée au développement de ses partenariats avec les structures associatives locales, afin de soutenir l'inclusion et l'égalité des chances sur l'ensemble des territoires.

3.1.2 INDICATEURS EN LIEN AVEC LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DES DIVERSITÉS

Les indicateurs présentés permettent de suivre l'évolution des enjeux sociaux identifiés et constituent des outils d'aide au pilotage des politiques et actions mises en œuvre par Harmonie Mutuelle.

3.1.2.1 Indicateurs sur l'égalité de genre et de rémunération [DR-9 + 16]

[S1-16_97 c/AR 99, AR 102]

La donnée retenue pour chaque salarié afin de calculer les indicateurs liés à la rémunération des salariés est la rémunération totale telle que déclarée dans la DSN au titre du salaire rétabli. Elle comprend la rémunération fixe et les éléments de rémunération variable. Elle est remise en temps plein pour les salariés présents à temps partiel. Une somme annuelle est faite pour chaque salarié.

Indicateur de rémunération : [S1-16_97 a/AR 98 - AR 100] [S1-16_97 b/AR 101] [S1-16_98]

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Rapport entre la rémunération de la personne la mieux rémunérée et la médiane	8.86	8.14	8.55	7.82
Écart global de rémunération H/F (selon la méthodologie du volet 1 de l'Index d'égalité professionnelle publiée par le ministère du Travail)	22.36 %	21.52 %	25.56 %	28.10 %

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
VENTILATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION PAR SALAIRE DE BASE				
	2024	2025	2024	2025
Employé	-2.06 %	-1.67 %	0.32 %	1.00 %
Technicien	-1.30 %	-1.62 %	1.64 %	0.90 %
Cadre	14.33 %	14.15 %	13.20 %	12.86 %
VENTILATION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION PAR SALAIRE DE BASE ET COMPOSANTES COMPLÉMENTAIRES/VARIABLES				
	2024	2025	2024	2025
Employé	1.90 %	-1.84 %	0.43 %	0.84 %
Technicien	0.68 %	0.97 %	2.74 %	2.39 %
Cadre	12.92 %	16.28 %	12.84 %	12.52 %

3.1.2.2 Indicateurs sur l'emploi et inclusion des personnes handicapées [DR 12]

[S1-12_AR76]

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a défini les modalités de calcul de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et les éléments de réponse à cette obligation. Harmonie Mutuelle applique cette méthodologie.

Indicateurs de suivi d'inclusion des personnes handicapées : [S1-12_79] [S1-12_80]

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Pourcentage de personnes handicapées	6.34 %	6.94 %	7.66 %	6.87 %
Dont femmes	6.73 %	7.55 %	8.08 %	7.69 %
Dont hommes	4.98 %	4.80 %	6.42 %	4.72 %
Pourcentage de personnes handicapées soumises à restrictions légales	Non concernés			

Taux DOETH - information volontaire

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Taux DOETH	7.73 %	8,33 %	7.66 %	8.44 %

La méthodologie retenue par la CSRD diffère des modalités de calcul habituellement effectuées dans le cadre de la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés), ce qui explique que les taux du premier tableau ci-dessus diffèrent de ceux qui peuvent être communiqués notamment à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Les différences de taux s'expliquent par différents facteurs. Les critères pris en considération pour le calcul du taux d'inclusion considèrent uniquement un nombre de personnes (nombre de matricules) alors que le taux d'emploi au sens de la DOETH prend en considération des temps de présence moyen sur l'année associés à un coefficient minoré pour les salariés BOETH de 50 ans et plus. Le taux d'inclusion étant un nouvel indicateur, celui-ci nécessitera un comparatif plus poussé lors du prochain rapport afin d'avoir une meilleure visibilité sur la physionomie de la population suivie. En 2025, les actions réalisées ont surtout eu un impact sur la durée de la présence des personnes au sein des effectifs considérés.

3.1.2.3 Indicateurs sur la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail [DR 17]

Diminution des plaintes en 2025 avec quatre déposées par le personnel de l'entreprise : deux sur la plateforme de signalement interne et deux auprès du défenseur des droits.

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Nombre d'incidents de discrimination	0	0	0	0
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire des canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (dispositif RH)	4	0	4	2
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire des canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (dispositif unique d'alerte)	2	0	2	2
Montant des amendes matérielles, des pénalités et des compensations pour dommages résultant de violation des facteurs sociaux et des droits de l'homme	0	0	0	0
Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés au personnel de l'entreprise	0	0	0	0
Déclaration qu'aucun problème ou incident grave en matière de droits de l'homme lié au personnel de l'entreprise n'a eu lieu	oui	oui	oui	oui
Montant des amendes matérielles, des pénalités et des compensations pour dommages résultant de violation des facteurs sociaux et des droits de l'homme lié au personnel de l'entreprise	0	0	0	0
Nombre de cas graves en matière de droits de l'homme dans lesquels l'entreprise a joué un rôle en assurant une réparation aux personnes concernées	0	0	0	0

3.1.2.4 Indicateurs et cibles sur la diversité des profils [DR9]

[S1-9_AR71]

Le top management au sein du Groupe VYV et donc pour Harmonie Mutuelle, est défini selon le niveau atteint par le poste occupé après pesée selon la méthode JES. Ainsi les salariés occupant un poste de niveau K1 ou supérieur sont considérés comme faisant partie du top management d'Harmonie Mutuelle. Le périmètre du top management peut ainsi évoluer en fonction des réorganisations.

Indicateurs sur la diversité des profils : [S1-9_66a] [S1-9_66b]

Distribution par genre du nombre d'employés (effectifs) occupant un poste de Direction (Top management)	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Femmes	10	10	10	10
Hommes	11	11	11	11

% par genre d'employés occupant un poste de Direction (Top management)	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Femmes	47.6 %	47.6 %	47.6 %	47.6 %
Hommes	52.4 %	52.4 %	52.4 %	52.4 %

Diversité des profils par groupe d'âge	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Moins de 30 ans	17.39 %	6.66 %	16.52 %	6.07 %
De 30 à 50 ans	51.58 %	57.08 %	51.88 %	57.39 %
Plus de 50 ans	31.03 %	36.26 %	31.6 %	36.54 %

3.2 ATTRACTIVITÉ, GESTION DES COMPÉTENCES ET ÉMERGENCE DES TALENTS (RISQUE R5) [DR13]

Les actions visant à renforcer l'attractivité, la gestion des compétences et l'émergence des talents ont été poursuivies en 2025, dans la continuité des dispositifs mis en place les années précédentes. Cette approche stable et structurée contribue à assurer le développement des compétences, à valoriser les talents et à maintenir l'attractivité de l'organisation.

3.2.1 POLITIQUES ET ACTIONS EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE ET DES COMPÉTENCES DES EFFECTIFS

3.2.1.1 Engagements de l'entreprise en matière d'attractivité des talents

ORIENTATION STRATÉGIQUE RH EN MATIÈRE D'ATTRACTIVITÉ DES TALENTS [MDR-P_65MDR-P]

Depuis 2024, le **site de recrutement du Groupe VYV** regroupe toutes les offres d'emploi des entités, offrant ainsi un canal commun d'acquisition de candidatures. Parallèlement, des campagnes sponsorisées de marque employeur ont été déployées sur les réseaux sociaux pour accroître la visibilité du groupe et attirer les profils recherchés.

En complément, Harmonie Mutuelle a développé sa propre **stratégie d'attractivité** pour se distinguer sur un marché du recrutement très tendu. Cette stratégie s'adresse aussi bien aux jeunes talents qu'aux candidats expérimentés, avec un focus particulier sur la diversité des profils, en cohérence avec sa culture d'entreprise, ses valeurs et son ambition de promouvoir la santé et le bien-être de la société.

Depuis 2023, Harmonie Mutuelle déploie sa **première campagne de communication employeur**, fondée sur les témoignages d'une centaine de collaborateurs. En 2025, cette campagne continue de vivre et de s'enrichir. Elle met en lumière « l'expérience salarié Harmonie Mutuelle », articulée autour de quatre piliers : **Sens, Opportunités, Diversité, et Confiance**.

Dans ce cadre, Harmonie Mutuelle s'appuie également sur une charte du recrutement, qui formalise ses engagements en matière de pratiques de recrutement responsables. Cette charte vise notamment à garantir :

- ▶ des processus de recrutement équitables, transparents et non discriminatoires ;
- ▶ une évaluation des candidats fondée exclusivement sur les compétences, les expériences et le potentiel ;
- ▶ le respect de la diversité et de l'inclusion à chaque étape du processus ;
- ▶ une expérience candidat de qualité, reposant sur une communication claire et un suivi adapté.

ACTIONS MISES EN PLACE

La communication employeur se nourrit de l'expérience vécue par les salariés et se déploie de manière continue entre 2024 et 2025. Elle est illustrée par des preuves concrètes sur chacun de nos piliers de « l'expérience salarié Harmonie Mutuelle ».

- ▶ **Sens** : Poursuite des engagements solidaires des collaborateurs avec la possibilité de bénéficier de **2 jours de solidarité par an** et une **participation active à des événements solidaires** en faveur de la santé (course Odyssée ou le Semi de Paris) reconduits en 2025.
- ▶ **Opportunités** : Maintien d'un haut niveau d'investissement dans le développement des compétences, avec **plus de 150 000 heures de formation chaque année** et un **catalogue de près de 2 000 formations**, métiers et transversales.
- ▶ En 2025, le **taux de mobilité interne en CDI s'établit à 30 %** contre 27,3 % en 2024.
- ▶ **Diversité** : Poursuite des actions en faveur de l'inclusion, notamment à travers les **formations de lutte contre les discriminations** (Visa Inclusion, Visa Handicap).
Le **taux d'emploi de personnes en situation de handicap s'élève à 8,44 % en 2025**, contre 7,66 % en 2024. **L'indice d'égalité professionnelle femmes-hommes**, se maintient à **96/100 en 2025**, confirmant un haut niveau de performance sur ce sujet.
- ▶ **Confiance** : La politique de télétravail est reconduite.
Des **enquêtes régulières de mesure du bien-être et de l'engagement** (Grand Angle et Flash Grand Angle) sont menées chaque année afin de suivre l'évolution du climat social.

- **Ambassadeurs** : Le **collectif d'ambassadeurs**, composé de collaborateurs et de recruteurs, poursuit son action en 2025 pour promouvoir la marque employeur d'Harmonie Mutuelle, tant en externe (réseaux sociaux, relations écoles) qu'en interne (Viva Engage, Horizon).
- En 2025, Harmonie Mutuelle a travaillé **sur l'expérience candidat en interne et en externe**. Le site carrière externe a été refondu et un nouvel outil de recrutement a été mis en place pour postuler plus facilement en interne et en externe

ACTIONS SPÉCIFIQUES POUR ATTIRER DES PROFILS DIVERSIFIÉS

Harmonie Mutuelle met en œuvre des actions ciblées afin d'attirer et de fidéliser des profils variés, en tenant compte des différentes étapes des parcours professionnels.

- **Jeunes** : Le process d'accueil et d'intégration des jeunes est poursuivi entre 2025.
- En 2025, **265 alternants** (333 alternants en 2024) ont intégré les équipes d'Harmonie Mutuelle. L'entreprise accueille également des **volontaires en Service Civique**, mobilisés sur des missions solidaires portant notamment sur la lutte contre la fracture numérique, les enjeux environnementaux et la promotion de la santé.
Le **taux d'apprentis et de contrats de professionnalisation** s'élève à 5.81% contre 5,97% en 2024 pour Harmonie Mutuelle.
- Par ailleurs, en juin 2025, la DSI Harmonie Mutuelle a accueilli une vingtaine de stagiaires femmes dans le cadre d'un partenariat avec **Femmes@Numérique** et le Ministère de l'Education Nationale. Cette initiative encourage la féminisation des métiers du SI en offrant aux jeunes filles une immersion concrète, humaine et inspirante dans l'univers du numérique chez Harmonie Mutuelle.
- **Profils expérimentés** : Des dispositifs spécifiques d'accompagnement des collaborateurs **à partir de 58 ans** sont maintenus et renforcés, avec une approche personnalisée. Ils incluent notamment le **mécénat de compétences, l'aménagement du temps de travail** et la **constitution d'un compte épargne-temps**, afin de favoriser la transmission des compétences et l'allongement des parcours professionnels dans de bonnes conditions.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un employeur engagé pour la diversité...

Les visuels de la campagne de communication employeur intitulée « Collectif cherche collègue » ont été réalisés avec une trentaine de salariés d'Harmonie Mutuelle, incarnant ainsi la diversité de notre entreprise.

...et pour la réussite des alternants

Harmonie Mutuelle renforce son attractivité en développant des partenariats durables avec les écoles et en allant à la rencontre des étudiants sur les événements dédiés. Un parcours d'intégration structuré offre à chaque alternant un accueil personnalisé, une communauté active et un accompagnement par des tuteurs formés. Un entretien de fin de mission facilite enfin leur projection professionnelle et l'accès prioritaire aux opportunités du Groupe VYV.

MESURE DES RÉSULTATS

- **Externe** : Le nombre moyen de candidatures par annonce est de 165 en 2025 (91 en 2024), et l'objectif est de maintenir ce chiffre autour de 90 pour les prochaines années.
- **Interne** : Le taux de mobilité interne (postes en CDI pourvus par des CDI) est de 30% en 2025 (27,3% en 2024). L'objectif est de maintenir ce taux entre 25% et 30% dans les années à venir.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS [S1-5_46/AR 50 52]

Dans les années à venir, Harmonie Mutuelle continuera de renforcer son attractivité tant en interne qu'en externe, en soutenant l'insertion professionnelle des jeunes, en valorisant la diversité des profils et en maintenant une politique d'inclusion active au sein de l'organisation.

3.2.1.2 Engagement pour la formation et le développement des compétences [DR 13]

ENGAGEMENT POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES [S1-13_]

L'enjeu d'adaptation aux nombreux changements sociaux, technologiques ou encore concurrentiels, appelle un engagement des maisons du Groupe VYV dans la formation et le développement des compétences des salariés. Cette vision s'inscrit notamment dans l'axe 3 de l'ambition RH Employeurs de référence. Les acteurs RH veillent ainsi à « accompagner les collaborateurs sur l'ensemble des bassins d'emploi afin qu'ils soient acteurs de leur employabilité ». Ce levier est porté au niveau de la DRH du Groupe VYV et embarque les différentes maisons du groupe dont Harmonie Mutuelle, à destination de tous les collaborateurs VYV.

En complément, Harmonie Mutuelle a signé en 2018 un accord sur la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels qui s'appuie sur un ensemble de dispositifs pouvant être utilisé pour :

- Consolider la démarche prospective de l'entreprise, ayant pour objectif d'anticiper au mieux les évolutions des emplois et des compétences afin de donner de la visibilité aux collaborateurs, aux managers et aux représentants du personnel ;
- Développer l'employabilité des collaborateurs en les accompagnant dans la réflexion et la construction de leurs parcours professionnels ;
- Renforcer l'accompagnement de collaborateurs dont les situations particulières nécessitent la mise en place de mesures spécifiques adaptées.

En dehors des consultations obligatoires, les partenaires sociaux sont informés des projets en cours régulièrement tout en permettant la poursuite des projets.

ACTIONS MISES EN PLACE

Plan de formation annuel

Dans cette logique, Harmonie Mutuelle accompagne ses salariés dans le développement de leurs compétences au travers d'un **plan de formation annuel**. Afin de garantir la pertinence de ce plan mis en œuvre chaque année, le processus d'élaboration intègre la vision des membres du comité de direction (orientations stratégiques), l'avis des directeurs de filières et des managers, ainsi que la liste des souhaits émis par les collaborateurs lors de leur entretien annuel. Une validation et une priorisation des besoins est effectuée au niveau de chaque direction.

La fonction RH a ensuite la responsabilité du déploiement du plan, et fait appel pour la mettre en œuvre, soit à une conception de formation interne, soit à un prestataire sélectionné. Les contenus sont intégrés au catalogue de formation, et mis en ligne sur Maya (plateforme de formation interne). Les besoins exprimés peuvent être amenés à évoluer pendant l'année en cours, les équipes RH savent en tenir compte pour privilégier les exigences opérationnelles.

Formation continue et mobilité

Harmonie Mutuelle met également l'accent sur l'opportunité de développer de nouvelles compétences via la mobilité professionnelle. Le groupe propose chaque jour plus de **900 offres d'emploi internes**, facilitant la mobilité des collaborateurs entre les différentes entités du groupe.

Pour inciter et soutenir la mobilité, le Groupe VYV met à disposition de tous ses salariés, le programme « **CLAP : tous acteurs de sa carrière** », destiné à permettre à chaque collaborateur de devenir acteur de son parcours. Ce programme, accessible à l'ensemble des **48 000 collaborateurs du Groupe VYV**, inclut des outils variés tels que des tests de connaissance de soi, des sessions de coaching de carrière, des conférences, et des conseils RH pour soutenir les collaborateurs dans la gestion de leur parcours professionnel.

Suivi et évaluation

Le suivi du bon déploiement du plan est fait par l'équipe « Pilotage de la Formation », qui suit la partie qualitative et quantitative (budget).

Les évaluations des sessions (e-learning, session en présentiel ou classe virtuelle) sont faites systématiquement et regroupées dans un outil de pilotage.

Pour impliquer tous les salariés dans cette démarche de développement des compétences, le nombre d'heures de formation moyen par salarié en CDI, hors formation des nouveaux entrants, est l'un des critères de l'intéressement versé aux collaborateurs.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un parcours de formation adapté aux enjeux de demain

Harmonie Mutuelle va au-delà des formations classiques en proposant un parcours adapté aux enjeux de l'IA, visant à permettre à tous nos collaborateurs de mieux comprendre et maîtriser ces technologies. En 2026, l'objectif est que 80% des collaborateurs en CDI suivent ce parcours.

Un entretien annuel pour un suivi personnalisé

Pour accompagner au mieux nos collaborateurs, Harmonie Mutuelle propose chaque année un entretien professionnel, complémentaire aux entretiens d'évaluation et de progrès, avec une vision orientée vers le moyen terme. Cette fréquence annuelle est plus intense que l'obligation légale qui prévoit un rythme d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

MESURES ET OBJECTIFS [S1-5_46/AR 50 52]

- ▶ Taux de formation : En 2025, plus de 97% des collaborateurs ont été formés, toutes formations confondues, qu'elles soient métiers ou transverses (96% en 2024). L'objectif pour 2026 est d'être au minimum à 96% de l'effectif formé (tous contrats).
- ▶ Heures de formation : Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur en CDI (hors formations dédiées aux nouveaux entrants) était supérieur à 35 heures en 2025. Nous visons une moyenne d'heure minimale de 25h par salarié en CDI.
- ▶ Entretien professionnel : Harmonie Mutuelle entend réaliser un entretien professionnel par an. Et, sur ce rythme annuel, notre taux de réalisation des entretiens professionnels sera maintenu au-dessus de 95%, assurant ainsi un suivi personnalisé pour chaque collaborateur.

3.2.2 INDICATEURS EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE ET DES COMPÉTENCES DES EFFECTIFS

3.2.2.1 Indicateurs sur le développement de l'attractivité de l'entreprise [DR 5]

Nos indicateurs sont de 2 natures :

- ▶ **Vers l'externe**, nous cherchons à rester attractifs auprès de nos potentiels candidats. Nous le mesurons au travers du nombre moyen de candidatures reçues par annonce, chaque annonce pouvant générer plus ou moins de candidatures selon le poste recruté (nombre de candidature reçues / nombre d'annonces publiées). En moyenne, 165 CV sont reçus par offre d'emploi en 2025 (91 CV en 2024).
- ▶ **Vers l'interne**, nous cherchons à mesurer notre capacité à promouvoir les parcours professionnels de nos collaborateurs. Nous le mesurons au travers du taux de mobilité interne (le pourcentage des postes ouverts en CDI pourvus par des CDI internes). Ce taux de mobilité interne CDI est en 2025 de 30% (27,3% en 2024).

3.2.2.2 Indicateurs sur le développement des compétences des effectifs [DR13]

% de participation aux évaluations régulières de performance
entretiens réalisés en année N sur les performances N-1
[S1-13_83a/AR77] [S1-13_84/AR79]

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Femmes	73.25 %	74,02 %	79.07 %	73.84 %
Hommes	61.45 %	65,07 %	70.97 %	68.04 %
Employés	48.52 %	40.11 %	70.86 %	47.01 %
Techniciens	69.62 %	72.26 %	72.97 %	71.99 %
Cadres	80.28 %	79.67 %	85.45 %	80.70 %
Global	70.63 %	72.02 %	76.83 %	72.25 %

La méthodologie de calcul retenue ici pose en dénominateur les effectifs de l'entreprise arrêtés à la fin de l'année. Ainsi les taux partagés – qui peuvent paraître faibles – embarquent non seulement le taux de réalisation des entretiens réellement possibles mais aussi ceux rendus impossibles du fait de l'absence dans les effectifs des collaborateurs au moment de la campagne (fin de contrat ou absence de longue durée). Or en définissant la population éligible aux entretiens sur cette base, le taux moyen de participation aux évaluations est de 95 % en 2024 et 95.2% en 2025.

Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur (Toutes formations, tous types de contrats présents ou non au 31/12) [S1-13_83b/AR78]	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Femmes	36.0	35.47	34.7	33.52
Hommes	48.3	49.28	37.8	38.40
Global	38.6	38.56	35.5	34.86

3.3 GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS (RISQUE R4)

Les actions relatives à la qualité de vie et aux conditions de travail ont été poursuivies en 2025, dans une logique de prévention des risques et d'amélioration du bien-être des collaborateurs. Les retours d'expérience issus des dispositifs existants ont contribué à ajuster certaines actions et à en développer de nouvelles.

3.3.1 POLITIQUES ET ACTIONS LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL [DR 1, MDR-P, DR4]

3.3.1.1 Sécurité de l'emploi [DR 11]

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

La sécurité de l'emploi constitue un socle essentiel au sein du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle. Au-delà du respect des exigences légales, l'objectif est de garantir à chaque collaborateur un **environnement de travail stable et pérenne**.

Un **accord groupe** signé en 2019 organise la mobilité entre les différentes maisons et encadre les solutions de reclassement en cas d'invalidité.

Par ailleurs, la communauté CEPP (Comité Emploi et Parcours Professionnels) suit et coordonne les actions du groupe au service de la sécurité de l'emploi et du déroulement de carrière des salariés.

ACTIONS MISES EN PLACE

La pérennité du cadre proposé par Harmonie Mutuelle n'appelle pas d'actions spécifiques dans le temps. Elle est notamment illustrée par notre ancienneté moyenne qui est de 13 ans en 2025.

Dans le cadre de notre politique de recrutement, nous proposons d'abord nos postes ouverts aux collaborateurs en interne puis auprès des intervenants externes afin qu'ils puissent intégrer Harmonie Mutuelle en contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du rapprochement entre les entités Mutex et Harmonie Mutuelle, une plateforme de mobilité interne dédiée a été mise en place. Elle permet un accès exclusif à toutes les offres d'emploi des 2 entités durant 7 jours et favorise les démarches, valorise les parcours professionnels et ouvre de nouvelles opportunités aux collaborateurs.

CIBLES ET OBJECTIFS

Bien que la pérennité de notre cadre de sécurité de l'emploi soit déjà bien établie, nous visons à maintenir un environnement stable et inclusif pour nos collaborateurs à long terme. Nous n'avons pas de cibles spécifiques à court terme, mais nous continuons à investir dans l'amélioration continue de nos pratiques en matière de sécurité de l'emploi et de gestion des carrières.

3.3.1.2 Santé et sécurité [DR 14] [DR11] [DR 1-23]

SANTÉ ET SÉCURITÉ [S1-DR14]

L'ensemble des maisons du Groupe VYV, dont Harmonie Mutuelle, déploient leurs activités en France dans un cadre offrant aux salariés un niveau de protection élevé. Cette protection repose sur trois niveaux : le cadre légal national, applicable à tous les salariés, les accords de branche régis par la convention collective d'appartenance, les accords d'entreprise négociés en interne et s'appliquant aux seuls salariés de l'entreprise.

Protection en cas de maladie ou d'accident du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, 100 % des salariés bénéficient d'une protection avec un maintien du salaire net. Les conditions d'indemnisations sont définies par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, par les accords de branche à laquelle l'entreprise est rattachée et enfin par les accords d'entreprises. Le maintien du salaire du collaborateur sur la durée est garanti de manière tripartite par la Sécurité Sociale, l'entreprise et l'assureur auprès duquel l'entreprise a souscrit un contrat de prévoyance. Au sein d'Harmonie Mutuelle, aucun délai de carence n'est appliqué.

En cas d'invalidité professionnelle, 100 % des salariés peuvent percevoir une pension d'invalidité selon le barème de la Sécurité Sociale.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Engagements supplémentaires d'Harmonie Mutuelle

Maintien du salaire en cas de nouvel arrêt de travail, même si le salarié n'a pas repris son poste depuis 6 mois.

Mise en place d'une rente conjoint financée à 100 % par l'entreprise en cas de décès d'un collaborateur.

Couverture des frais de santé

Un **contrat de complémentaire santé** est souscrit pour tous les salariés, réduisant voire annulant les restes à charge. Les cotisations du contrat sont basées sur les salaires et réparties entre l'employeur et les salariés. Au sein d'Harmonie Mutuelle, l'employeur finance **65 % de la cotisation**.

Chômage

100 % des salariés peuvent bénéficier de l'assurance chômage dans les conditions définies par la loi, dispositif pour lequel l'entreprise cotise pour chacun de ses salariés.

Congés pour raisons familiales

100 % des salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté bénéficient de congés pour raison familiale selon les conditions définies par la loi, par la convention collective ou encore par accord d'entreprise. Au sein du groupe, ces congés couvrent à minima les situations suivantes : maternité, paternité, mariage/PACS, décès d'un membre de la famille, maladie d'un enfant. Au sein d'Harmonie Mutuelle, certains droits peuvent être étendus, jusqu'à 3 jours de plus que les dispositions légales, par exemple pour, le décès du conjoint concubin, partenaire de pacs, ou le décès d'un enfant ou d'une personne à charge (dont enfant du conjoint). Autre exemple : jusqu'à 3 jours au-delà du dispositif légal pour accompagner veiller sur son enfant malade et 8 jours supplémentaires s'il est en situation de handicap ou en ALD.

Retraite [S1-11_74a-e/AR75]

100 % des salariés bénéficient du régime de retraite de base de la Sécurité Sociale ainsi que du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pour lesquels les entreprises et les salariés cotisent proportionnellement à leur salaire. Au delà du dispositif légal, Harmonie Mutuelle a mis en place une cotisation surcomplémentaire pour l'ensemble de ces salariés, portée par l'entreprise et les salariés à parts égales.

En complément, Harmonie Mutuelle a mis en place un régime de retraite supplémentaire par capitalisation (Plan Épargne Retraite Obligatoire - PERO) pour les collaborateurs de statut cadre dont le revenu de remplacement à la retraite est le plus faible en proportion. Le financement de ce dispositif est porté à 100 % par l'employeur.

Enfin, Harmonie Mutuelle met à disposition des salariés un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) offrant la possibilité d'épargner volontairement pour la retraite sur des supports de placement dédiés.

Qualité de vie et prévention des risques [S1-DR14]

Harmonie Mutuelle promeut la qualité de vie au travail à travers des dispositifs variés, issus du dialogue social et inscrits dans l'accord QVCT signé en juillet 2023.

Chaque dispositif peut concerner les travailleurs intérimaires et/ou prestataires en fonction du cadre légal du dit dispositif.

Santé au travail

Harmonie Mutuelle agit de manière proactive pour préserver la santé de ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est d'anticiper les risques d'usure et de favoriser un équilibre durable entre vie personnelle et vie professionnelle avec ces dispositifs poursuit de 2024 à 2025 :

- La détection et la prévention des risques **d'altération de la santé**, d'usure et d'épuisement professionnels.
- Les actions spécifiques sur l'**équilibre vie pro/perso** (accords « Équilibre des temps de vie » et « Télétravail »).
- La **prévention des risques psychosociaux** : mise en place d'un réseau de « collègues de l'écoute » et formations aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM).
- La **gestion des interruptions** au cours du parcours professionnel.
- La préservation du **capital santé des salariés** : ergonomie des postes, vie quotidienne, maladies chroniques évolutives, dépistage, PMA (procréation médicalement assistée).
- Le droit à la **déconnexion** – utilisation maîtrisée des nouvelles NTIC (nouvelles technologies de l'information et la communication)

En 2025 ont été proposés :

- Des dispositifs pour favoriser le **maintien ou le retour à l'emploi** comme la proposition d'une plateforme de pairaidance pour :
 - Accompagner les collaborateurs concernés mais aussi aidants ou managers impactés par une maladie chronique, un cancer ou un trouble de santé mentale, grâce au soutien de « patient partenaires » formés.
 - Également trouver des ressources utiles pour le collaborateur concerné ou aidant mais également pour les managers.
- Une **journée dédiée à l'incarnation du mouvement Éco-santé** pour tous les collaborateurs: avec sur sites et en agences des dépistages, de la vaccination, des ateliers sur les troubles musculosquelettiques et sur la santé mentale....
- **Mon Bilan Cardio**, un dispositif offert à l'ensemble des collaborateurs visant à dépister dix pathologies. Il s'agit d'un bilan médical complet et personnalisé permettant d'agir concrètement sur sa santé cardiovasculaire avec une évaluation des risques, un bilan affiné avec une téléconsultation ou un rdv en pharmacie et un plan d'action sur mesure pour agir durablement

Environnement et culture du travail

Au-delà de la santé, l'entreprise s'attache à développer un cadre de travail qui favorise l'engagement, la confiance et la progression de chacun. La culture managériale joue un rôle central dans cette dynamique avec :

- L'amélioration des conditions de travail et d'engagement des collaborateurs
- La favorisation de la mobilité interne et valorisation des compétences.
- La promotion d'une culture managériale bienveillante et participative.

Expérience collaborateurs

Le parcours professionnel des salariés est appréhendé comme une expérience globale, couvrant l'ensemble des étapes, de l'intégration aux transitions de fin de carrière. Ce cadre est renforcé par des dispositifs d'écoute, de solidarité et de reconnaissance, reconduits en 2025. Notamment :

- **Parcours professionnel** : De la phase de recrutement à l'intégration, puis au développement des compétences, l'accompagnement des collaborateurs s'inscrit dans une logique de progression continue et de sécurisation des trajectoires professionnelles.
- **Prise en compte des moments de vie** : Des dispositifs spécifiques soutiennent les collaborateurs dans certaines situations particulières : solidarité familiale, exercice de la parentalité, engagement dans les secours, notamment via la signature d'une convention de réserve avec le ministère des Armées et la gendarmerie.

- **Dispositifs d'écoute et d'engagement** : Les enquêtes d'engagement sont organisées selon une double fréquence :
 - Tous les deux ans, le baromètre « Grand angle » permet aux collaborateurs d'exprimer leurs perceptions sur l'ensemble des dimensions de la qualité de vie au travail et de l'engagement (missions, environnement de travail, vie d'équipe, etc.). Les résultats alimentent les plans d'action et de progrès visant à faire évoluer la culture et le cadre de travail.
 - Tous les six mois, une enquête plus concise (environ quinze questions) mesure de manière régulière le « pouls » du terrain et permet, le cas échéant, d'ajuster les plans d'action engagés.
- **Solidarité entre collaborateurs** : Un dispositif de don de jours solidaires permet de soutenir les salariés confrontés à des situations personnelles difficiles.
- **Accompagnement des fins de carrière** : Plusieurs dispositifs visent à préparer et accompagner les transitions de fin de carrière : mécénat de compétences, transmission des savoirs aux collaborateurs en alternance, conservation des savoir-faire, dispositifs de compte épargne-temps et PERCOL, aménagement du temps de travail, programme PEPIT' (Partage d'Expertise pour l'Innovation et la Transmission), ainsi qu'actions de lutte contre les discriminations liées à l'âge.

Engagement sociétal

Enfin, la politique de conditions de travail s'inscrit dans une démarche plus large d'éco-responsabilité et de mobilité durable. Ces actions renforcent la cohérence entre bien-être des collaborateurs et transition environnementale avec :

- Le forfait mobilités durables et les plans de mobilité employeur (PDME)
- La transformation des locaux en locaux éco-responsables

Plan d'actions et suivi des risques

La gestion des risques et l'élaboration des plans d'actions se font de manière itérative, en s'appuyant sur les cotations issues du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'évaluation repose sur un processus structuré, qui classe les risques selon leur fréquence et leur gravité afin de prioriser les actions à mettre en place pour les réduire ou les éliminer. L'évaluation des risques professionnels repose sur une grille de cotation ainsi qu'une bibliothèque de facteurs de risques communes, mises à disposition dans un logiciel dédié, pour faciliter l'exercice. Cette standardisation permet également la consolidation des facteurs de risques par périmètres et l'identification des risques majeurs.

Prévention des risques liés à la santé et aux conditions de travail

Afin de prévenir les risques d'altération de la santé, d'usure et d'épuisement professionnel, plusieurs actions ciblent les principales causes de mal-être au travail :

- L'intensité et le temps de travail notamment à travers les mesures prévues par l'accord « Équilibre des temps de vie », l'accord « Télétravail » ainsi que par l'accord « Temps de travail et droit à la déconnexion » ;
- L'exigence émotionnelle, notamment à travers un kit de prévention destiné aux collaborateurs en contact avec le public ou grâce à des parcours visant à mieux gérer le stress ;
- Le manque d'autonomie, à travers un dispositif « autonomie accrue » qui vise à encourager les initiatives et gérer les dysfonctionnements au plus près du terrain et par les opérationnels ;
- Les rapports sociaux au travail, avec la diffusion de la charte anti-harcèlement pour lutter contre les situations anormales au travail, une sensibilisation à la diversité et la promotion de la culture du feedback ;
- Les conflits de valeurs, notre enquête d'engagement, Grand Angle, nous aide à suivre cet item (contenu du travail, fierté de la qualité des prestations...) ;
- L'insécurité de la situation de travail, avec des communications et des temps d'échange réguliers avec la direction générale ainsi que la réduction du recours au CDD.

Actions mises en œuvre en 2025

Tout au long de l'année, des actions concrètes ont été déployées, en prenant en compte les attentes des collaborateurs pour améliorer leur santé physique et mentale :

- **Évaluation des risques professionnels** comme expliqué ci-dessus, une continuité pour 2025.
- **Lutte contre la sédentarité** : avec le « Harmonie Mutuelle Semi de Paris », mobilisation des collaborateurs sur les sites lors de la semaine de la QVCT.
- Lors de cette dernière un focus a été proposé sur la **prévention des maladies cardiovasculaires** avec un atelier pour préserver son capital santé pour prévenir les maladies cardiovasculaires et le diabète. En complément, plus de 300 dépistages sur les maladies cardiovasculaires (diabète, cholestérol, et hypertension artérielle) ont été réalisés sur 13 sites.

- **Maladies chroniques évolutives** : création d'une websérie de sensibilisation, dispositif de pair-aidance.
- **Santé mentale** :
 - **Animation des SISM** (semaines d'information sur la santé mentale), un webinar de lancement pour mieux comprendre le parcours professionnel avec un trouble psychique, la mise à disposition de ressources comme des podcasts pour déconstruire les préjugés sur la santé mentale et la valorisation de nos dispositifs internes (RH, Assistantes sociales, collègues de l'écoute, Vivoptim...).
 - **Signature de la charte d'engagement santé mentale au travail** : s'engager en faveur de la santé mentale au travail est au-delà de l'obligation légale de santé et sécurité de l'employeur est un moyen pour renforcer notre démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail, notre attractivité et performance sociale et économique.
 - **Lancement du premier appel à projet dans le cadre du dispositif PEPIT** (partage d'expertise pour l'innovation et la transmission), destiné aux salariés de 58 ans et plus (déploiement du projet en 2026).
 - **Lancement d'un dispositif de pair-aidance**, qui offre une possibilité de soutien d'un tiers ayant connu ou connaissant une situation similaire et ayant acquis une connaissance issue d'un vécu expérimental.
 - **Revue de la méthodologie Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** de manière paritaire et concertée, afin d'en faire un véritable outil de pilotage de la prévention des risques.
 - **Formation aux premiers secours en santé mentale (PSSM)**
 - **Formation « leviers et outils pour prendre soin de soi et de son équipe »** pour l'ensemble des managers afin de les outiller sur les risques psychosociaux (aide à la détection des signaux faibles, écoute active...).

Health Day : une journée dédiée à la prévention santé

Le **4 novembre 2025**, un an après le lancement du mouvement **Éco-santé**, Harmonie Mutuelle a organisé la **première édition du Health Day**, une journée nationale consacrée à la prévention santé. L'événement a été dédié à la santé de ses **5 600 salariés** et a été ouvert à ses **adhérents sur l'ensemble du territoire**, illustrant l'importance accordée à la prévention en santé, tant sur le lieu de travail que dans les territoires.

Partout en France, **salariés, adhérents, élus mutualistes et partenaires locaux** ont pu participer à de nombreuses activités de prévention :

- Dépistages : maladies rénales, diabète, mélanome, troubles de l'audition et de la vue ;
- Vaccinations : grippe saisonnière ;
- Ateliers de sensibilisation : adoption de gestes de prévention réguliers, activité physique, nutrition, prévention des troubles musculosquelettiques.

Au total, **près de 2 000 salariés** se sont fait dépister ou vacciner sur les sites administratifs, et **près de 2 000 adhérents** ont participé à des ateliers organisés dans **81 agences**. Cette participation massive témoigne de l'intérêt croissant pour la prévention santé et confirme les résultats d'un sondage inédit mené avec Odoxa : **8 salariés sur 10 et 9 dirigeants sur 10** se disent prêts à agir pour faire de la prévention santé au travail une réussite.

L'événement a été conçu comme un **temps fort d'action et de partage**, favorisant l'adoption de nouveaux réflexes en matière de santé. Les ateliers ont suscité un réel engouement, avec une participation élevée aux activités physiques, aux sessions de bien-être et aux dépistages.

Le **Health Day 2025** illustre concrètement la mission d'Harmonie Mutuelle : **rendre la prévention santé accessible et concrète pour tous**, en mobilisant les adhérents et le réseau territorial autour d'actions locales et nationalement structurées. Il constitue également une première étape vers la généralisation d'initiatives d'éco-santé favorisant l'engagement individuel et collectif pour une meilleure santé au quotidien.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Health day, une journée pour la santé des salariés d'Harmonie Mutuelle

Un an après le lancement du mouvement pour l'éco-santé, Harmonie Mutuelle a organisé le 4 novembre 2025 la première édition du **Health day**.

Plus de **80 % des participants** déclarent que le Health Day les a incités à agir positivement pour leur santé ou celle des autres, **85 %** sont satisfaits de la pertinence des activités par rapport à leurs attentes, et **83 %** soulignent la qualité des animations.

CIBLES ET ACTIONS PRIORITAIRES

Les actions suivantes ont été identifiées comme prioritaires pour renforcer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et la santé mentale des collaborateurs :

Démarches et dispositifs QVCT :

- Inscription dans le mouvement Éco-santé pour intégrer nos actions dans une approche globale de santé et d'environnement.
- Déploiement de démarches de prévention structurées pour anticiper et réduire les risques professionnels et aussi la structuration de communications et d'actions en lien avec l'éco-santé (l'importance de mieux utiliser nos ressources pour se soigner plus tôt, plus vite et autrement) avec des actions de type vaccinations, dépistages...).

Prévention des agressions verbales et physiques :

- Renforcer notre stratégie de prévention en poursuivant les travaux initiés - notamment avec le déploiement de l'alerte clavier V2 permettant au conseiller d'agence d'émettre une alerte par son PC.

Thématique aideance sur l'année 2026, via un parcours aideance pour répondre au besoin des situations d'aideance qui ne sont pas homogènes. Celui-ci sera proposé autour de 4 grandes étapes :

- Se reconnaître (campagne interne, webinaire de sensibilisation, kit RH...)
- Être reconnu (fiche de situation...)
- Être soutenu (guide enrichi : je prends soin de moi, ressources juridiques et associatives... Rendez-vous aidant)
- Avancer (webinaire)

Santé mentale :

Sensibilisation sur la santé mentale pour tous avec un synopsis mélangeant différents types de dispositifs, pour maintenir l'attention de l'apprenant tout au long du parcours (motion design, vidéos, quiz, cas pratiques)
Poursuite des actions de sensibilisation et de formation

- En 2026, quatre nouvelles sessions « **les leviers et outils pour prendre soin de soi et de son équipe** » seront proposées aux managers n'ayant pu la suivre auparavant y compris aux nouveaux managers.
- Une nouvelle session de **formation aux premiers secours en santé mentale (PSSM)** seront mis en place en 2026 pour donner la possibilité aux collaborateurs (RH, Action sociale, Prévention, collègues de l'écoute) non formés de pouvoir renforcer leurs compétences sur le sujet de la santé mentale.
- Animation en interne des **semaines d'information sur la santé mentale** afin de poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs et managers.

3.3.1.3 Salaires décents [DR 10]

SALAIRES DÉCENTS [S1-10-01] [S1-10_69/AR72 74]

L'ensemble des salariés du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle sont localisés en France et sont en ce sens soumis au **droit du travail français** qui impose un **salaire minimum de croissance (SMIC)** respectant la directive 2022/2041 relative à l'instauration d'un salaire adéquat en Europe.

Au-delà de cette exigence légale, Harmonie Mutuelle, en tant qu'entité relevant du livre II du code de la mutualité applique une convention collective définissant des salaires minimums pour chaque catégorie professionnelle (employé, technicien ou agent de maîtrise, cadre).

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

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un salaire plancher interne au-delà du SMIC

Harmonie Mutuelle va plus loin en instaurant un salaire plancher interne supérieur au SMIC, garantissant une rémunération plus favorable aux salariés situés en deçà de ce seuil. Ce salaire plancher évolue en cohérence avec les ajustements du SMIC.

ACTIONS ET ENGAGEMENTS

Chaque année, la cohérence du **dispositif de rémunération** est revue et ajustée par la **direction des ressources humaines**, ce qui inclut la révision du salaire minimum.

CIBLES

Harmonie Mutuelle s'engage à maintenir son dispositif de salaire plancher et à poursuivre l'évaluation régulière de ses pratiques salariales.

3.3.1.4 Dialogue social, liberté d'association et négociation collective [DR 8]

POLITIQUE VISANT À PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL [S1-8_63b]

Harmonie Mutuelle place le dialogue social au cœur de son fonctionnement et s'appuie sur un accord sur une durée indéterminée structurant un **Comité Social et Économique** (CSE) unique, adapté à son organisation.

Le CSE, constitué par une **délégation élue du personnel** (33 élus suppléants/titulaires en supra légal) et présidé par le **chef d'entreprise** ou **son représentant portant mandat délégué**, est consulté annuellement sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, ainsi que les conditions de travail et d'emploi.

Son rôle dépasse ces consultations formelles : il assure l'expression collective et individuelle des salariés pour que leurs intérêts soient pris en compte dans les décisions touchant à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation de travail, à la formation professionnelle, aux techniques de production et à la santé et sécurité et aux conditions de travail, et désormais également au regard des conséquences environnementales des décisions.

Le CSE se réunit une fois par mois à l'initiative de l'employeur.

Un dialogue social renforcé

Harmonie Mutuelle va au-delà des exigences légales pour garantir un dialogue social de qualité :

Des moyens accrus pour les élus :

- Chaque **titulaire du CSE** bénéficie d'un crédit de **44 heures par mois**, supérieur au minimum légal.
- Le **bureau exécutif du CSE** est composé de **six membres titulaires** (contre deux légalement) dont deux sont détachés à 100% pour exercer pleinement leur mission.

Des commissions élargies :

- En plus des trois commissions obligatoires que sont : la **commission santé, sécurité et conditions de travail** (cssct), la **commission économique**, la **commission activités sociales et culturelles** ; Harmonie Mutuelle a instauré six commissions supplémentaires, dédiées au **développement des compétences**, à la **diversité et qualité de vie au travail**, à l'**aide au logement**, au **fonds d'action sociale**, aux **garanties santé**, à l'**environnement**.

Une représentation locale renforcée :

- ▶ Harmonie Mutuelle à souhaiter instaurer **91 représentants de proximité** répartis sur les différentes régions de l'entreprise (Directions Territoriales). Ils ont pour mission de constituer pour les salariés de la région, des interlocuteurs privilégiés pour relayer leurs questions, difficultés ou attentes, de mener des visites de sites par exemple dans le cadre de l'évaluation des risques liés aux unités de travail géographiques et en référer à la CSSCT, de participer à l'évaluation des risques professionnels métiers dans le cadre du DUERP et à l'élaboration de plans d'action relevant du périmètre géographique.

Un dialogue social structuré avec les syndicats :

- ▶ **Chaque organisation syndicale représentative désigne cinq délégués syndicaux** disposant d'un crédit d'heures mensuel majoré d'un volume supplémentaire octroyé proportionnellement à l'audience électorale.
- ▶ Les délégués syndicaux **participent mensuellement à la commission paritaire de dialogue et de négociation** (CPDN) pour négocier avec l'employeur sur les sujets définis dans l'agenda social.

Des moyens supplémentaires pour le dialogue social externe :

- ▶ Harmonie Mutuelle a majoré le congé exceptionnel pour représentation syndicale et octroyer des jours supplémentaires à chaque OS.
- ▶ 2.5 ETP sont octroyés à la main des OS représentatives pour mettre à disposition des moyens au sein de leur fédération.

Formation et développement des compétences des représentants

Harmonie Mutuelle considère que la **qualité du dialogue social repose sur la formation** de ses acteurs. Ainsi :

- ▶ Chaque salarié porteur de mandat bénéficie des garanties légales en matière de suivi et d'évolution de sa rémunération.
- ▶ **En complément du congé pour formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)**, une ligne budgétaire spécifique est inscrite dans le plan de développement des compétences pour :
 - Renforcer les compétences des représentants.
 - Sécuriser leur parcours professionnel.
 - Valoriser leur expérience après leur mandat.

CIBLES

Pas de cibles définies et relatives à cette section.

3.3.1.5 Temps de travail

POLITIQUE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Harmonie Mutuelle encadre le **temps de travail** à travers un accord redéfini en avril 2022 et révisé en 2025. Le système d'aménagement du temps de travail vise à faire évoluer la culture de travail de l'entreprise en garantissant à chaque collaborateur une **organisation concertée**, un **environnement bienveillant** et un **équilibre entre vie professionnelle et personnelle**. L'accord réaffirme également le **droit à la déconnexion**, tout en responsabilisant les salariés dans leur utilisation des outils numériques.

ACTIONS

Chaque dispositif s'applique en fonction du cadre légal concernant les travailleurs intérimaires et/ou prestataires. L'accord définit les grands principes et cadre la durée du travail pour les salariés en régime « horaire » (cadre légal, la pause, les jours dits de repos, la rémunération des absences, les règles des horaires variables).

Il définit les règles encadrant le travail à temps partiel, le cadre pour les salariés en forfait jour, les congés payés et congés exceptionnels.

Le recours aux heures supplémentaires quand il a lieu est strictement encadré en fonction du code du travail, notamment la durée limite de travail, les temps de repos et modalités de paiement et de récupération et sur demande de la direction métier. Les heures supplémentaires sont réalisées sur la base du volontariat des salariés.

Par ailleurs, l'accord sur le temps de travail précise la notion de temps de déplacement et les trajets professionnels sont encadrés et compensés. **Les collaborateurs d'Harmonie Mutuelle peuvent également bénéficier d'un compte épargne temps (CET)**, leur permettant d'accumuler des jours pour un projet personnel, un départ à la retraite ou pour faire face à des situations exceptionnelles.

Un **dispositif d'astreinte** (limité à certaines fonctions de l'entreprise) est également encadré et indemnisé afin de permettre des interventions en cas de dommages ou événements ayant lieu au sein d'un bâtiment appartenant ou loué par Harmonie Mutuelle Foncière et Lieux de Vie ou Harmonie Mutuelle et d'assurer la sécurité des personnes et des biens, la continuité de l'exploitation d'Harmonie Mutuelle et la maîtrise de l'image de l'entreprise.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un dispositif flexible pour l'équilibre travail-vie personnelle

Pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, des horaires variables sont proposés sur certains métiers. Les collaborateurs travaillent sur une base de 39 h avec un dispositif de récupération du temps de travail (RTT) de 22.5 jours annuels pour les populations en heures. Les cadres en forfaits jours travaillent 206 jours et 217 pour les cadres supérieurs.

CIBLES

Pas de cibles définies et relatives à cette section.

3.3.1.6 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée [DR 15]

POLITIQUE POUR UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Le Groupe VYV s'engage à préserver le capital santé de ses collaborateurs, en allant au-delà du soin. Le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle souhaitent aussi agir sur l'ensemble des déterminants de santé, en proposant des services, dispositifs et conseils à fort impact.

Ainsi, la politique QVCT du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle s'est construite et s'articule autour de 3 axes stratégiques :

- ▶ **Préserver la santé physique et la santé mentale**, ce qui sous-entend la prévention des risques physiques, le soutien à la santé mentale, en intégrant des focus transverses (autour du sport, en lien direct avec les problématiques environnement, la santé des femmes, l'alimentation et la nutrition)
- ▶ **Soutenir l'équilibre vie privée / vie professionnelle**, ce qui implique d'accompagner nos collaborateurs en situation de parentalité, d'aidance et adresser les risques liés à l'hyper connexion.
- ▶ **Réduire l'absentéisme au travail**, en proposant, notamment, des dispositifs d'accompagnement au retour au travail après un arrêt de longue durée ou en prévention de l'inaptitude afin d'éviter qu'elle soit avérée.

Depuis 2023, une **communauté QVCT**, animée par le groupe et avec les référents QVCT de chaque entité, se réunit régulièrement pour travailler des sujets communs (absentéisme, organisation de la semaine de la QVCT...) et aussi pour partager les bonnes pratiques et optimiser les dispositifs mis en place.

Au sein d'Harmonie mutuelle plusieurs accords d'entreprise encadrent l'articulation entre carrière et vie personnelle, notamment : **l'accord sur le télétravail**, **l'accord sur le temps de travail** qui inclut le **droit à la déconnexion** et **l'accord QVCT**.

ACTIONS MISES EN PLACE

- ▶ Un dispositif allant jusqu'à 3 jours de **télétravail** hebdomadaire
- ▶ Un principe de **solidarité familiale** : accompagnement des salariés aidants avec plusieurs dispositifs :
 - Aménagement ponctuel du temps de travail grâce au don de jours solidaires ;
 - Extension du dispositif du télétravail pour les salariés confrontés à des situations particulières (grossesse, aidance, problème de santé ponctuel...);

- Plateforme de services pour les aidants : accompagnement administratif, organisationnel, (etc.) : <https://proche-des-aidants.fr/#> ;
 - Offre de services Harmonie Santé Services (HSS) pour les proches aidants ;
 - Accès au fonds Mutex via le contrat prévoyance souscrit par Harmonie Mutuelle (aide au répit, fonds de solidarité (HDS) de la mutualité via par la plateforme ESS Facilit') ;
 - Accompagnement par une assistante sociale référente pour les proches aidants.
- **Mécénat de compétences** pour les collaborateurs en fin de carrière.
 - **Accompagnement de la parentalité** : berceaux crèche, guide parentalité, Prof Express, aménagement temps de travail...

Pour 2025 :

- **Séance interactive de théâtre en distanciel « Être aidant en entreprise** : quand vie professionnelle et personnelle s'emmêlent », suivie d'un échange avec l'agence T pas Cap. Des saynètes inspirées de situations réelles illustrent les défis quotidiens des aidants, pour sensibiliser et former les salariés de manière originale.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un fonds solidaire pour les collaborateurs aidants

Un fonds de jours solidaires, alimenté par les salariés et abondé chaque année par Harmonie Mutuelle, permet aux collaborateurs en situation d'aidance de disposer de temps pour accompagner leurs proches sous forme de jours directement utilisables ou sous forme de complément de rémunération si le salarié prend le congé légal.

CIBLES

Pas de cibles définies et relatives à cette section.

3.3.2 INDICATEURS LIÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

3.3.2.1 Sécurité de l'emploi

[DR 11] [S1-14_88 a/AR 80]

100% des effectifs salariés sont couverts contre la perte de revenus et notamment en cas de maladie, chômage, accident du travail, invalidité liée au travail, congé parental (dont maternité, paternité, ...), retraite.

3.3.2.2 Santé et sécurité

[DR 14] [S1-14_88 a/AR 80] [S1-14_88 b/AR 82, AR 89 - AR91] [S1-14_88 c/AR 89 - AR 91] [S1-14_88 d] [S1-14_88 e/AR 95] [S1-14_89]

100% des effectifs salariés sont couverts par un système de gestion des risques liés à la santé et sécurité au travail.

63 accidents du travail ont été enregistrés pour le personnel, dont 51 pour Harmonie Mutuelle. Ce qui représente un taux d'accident du travail de 8,53 pour 1 000 000, ou 8,68 pour 1 000 000 concernant Harmonie Mutuelle, et un nombre de jours perdus de 2 038 et de 1 804 pour Harmonie Mutuelle.

Aucune maladie professionnelle ni aucun décès dû à un accident du travail n'ont été enregistrés. En conséquence, sur les 2 038 jours perdus (dont 1 804 pour Harmonie Mutuelle), aucun ne peut être en lien avec des décès dus à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

Métrique de santé et de sécurité	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Pourcentage de personnel couvert par un système de gestion des risques liés à la santé et sécurité au travail fondé sur des exigences légales et (ou) des normes ou des lignes directrices reconnues	100	100	100	100
Nombre de décès au sein de son propre personnel à la suite d'accidents du travail et ou de MP liés au travail	0	0	0	0
Nombre de décès résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles chez d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise	0	0	0	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	51	51	56	63
Taux d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	6,94	8,68	7,26	8,53
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables chez les employés	0	0	0	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des maladies professionnelles et à des décès dus à des problèmes de santé liés au travail et imputables aux salariés	1947	1804	2244	2038
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables chez les non-employés	0	0	0	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des maladies professionnelles et à des décès dus à des problèmes de santé liés au travail et imputables aux travailleurs externes mobilisés sur les sites de l'entreprise	0	0	0	0
Pourcentage des effectifs salariés couverts par un système de gestion de santé et sécurité au travail ayant fait l'objet d'un audit interne	100	100	100	100

3.3.2.3 Salaires décents

[S1-10_69/AR72 74] [S1-10_70]

Au-delà des salaires de référence portés par la convention collective nationale de la Mutualité au travers de la grille de rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG), et du salaire minimum légal (SMIC), Harmonie Mutuelle applique son propre salaire minimum, il est de 24 421 € bruts annuels en janvier 2025. Aucun collaborateur ne peut bénéficier d'une rémunération inférieure au seuil de référence applicable en matière de salaire, soit 0% des collaborateurs.

Salaire adéquat de référence retenu (salaire minimum pour un salarié hors apprentis)

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Par an	23 943 €	24 421 €	23 943 €	24 421 €
Par mois (base 12 mois)	1 995,25 €	2 035,08 €	1 995,25 €	2 035,08 €

3.3.2.4 Dialogue social, liberté d'association et négociation collective

[DR 8] [S1-8_60a/AR66 b et c] [S1-8_63a/AR69]

100 % des effectifs salariés sont couverts par la convention collective nationale de la Mutualité. De même que 100 % des effectifs salariés sont couverts et accompagnés par des instances représentatives du personnel.

3.3.2.5 Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

[S1-15_93 a/AR 96 - AR 97] [S1-15_93 b] [S1-15_94]

Conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux accords collectifs en vigueur, 100 % des salariés, ayant plus de 6 mois d'ancienneté, sans distinction de genre, est éligible à des congés pour raisons familiales.

Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

	HARMONIE MUTUELLE		HARMONIE MUTUELLE ET AUTRES ENTITÉS DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ	
	2024	2025	2024	2025
Part des salariés éligibles aux congés pour raisons familiales (salariés ayant ≥ 6 mois d'ancienneté)	87.14 %	91.42 %	87.6 %	91.66 %
Part des salariés éligibles ayant effectivement bénéficié d'un congé pour raisons familiales	21.81 %	29.30 %	21.27 %	28.37 %
POURCENTAGE DE SALARIÉS AYANT LE DROIT DE PRENDRE UN CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES PAR GENRE				
Hommes	84.79 %	88.05 %	88.05 %	89.70 %
Femmes	91.36 %	92.39 %	91.32 %	92.41 %

➤ 4. PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE PERSONNEL ET SES REPRÉSENTANTS AU SUJET DES ENJEUX MATÉRIELS [DR 2] [DR8]

[S1-2_27/ AR21 23 24] [S1-2_27a]

Le dialogue avec les travailleurs s'effectue, soit par l'intermédiaire de ses représentants, soit directement. Dans les deux situations, des procédures générales co-existent.

4.1 LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS PAR LE CORPS INTERMÉDIAIRE D'ÉLUS DES TRAVAILLEURS

Le droit du travail français prévoit de nombreuses dispositions très protectrices visant à la fois le système de représentation des travailleurs et les attributions qui lui sont conférées. Deux objectifs sous-tendent cet ensemble de règles communes :

- d'une part, pour **traiter des incidences importantes**, réelles et potentielles, positives et/ou négatives qui affectent les travailleurs ou sont susceptibles de les affecter,
- et d'autre part, pour **tenir compte de leurs points de vue** dans les processus décisionnels des entreprises.

C'est dans ce cadre qu'agissent le groupe et Harmonie Mutuelle.

En sus, à chaque niveau de l'organisation, le groupe et Harmonie Mutuelle peuvent, par des droits ou moyens complémentaires, enrichir le dialogue social et renforcer les objectifs précédemment cités.

Au niveau du groupe, deux instances d'information co-existent :

- Le **comité de groupe** réunit les élus des comités économiques et sociaux des entreprises du groupe
- Le **comité de sous-Groupe VYV3** regroupe les élus des comités économiques et sociaux des entreprises de l'activité Soins et Accompagnement.

Les représentants des travailleurs sont principalement informés de la stratégie du groupe, des projets de transformation et les impacts économiques et sociaux.

Les informations sont transmises à l'avance, commentées lors des réunions plénières des comités et font l'objet de débats et questions complémentaires à approfondir. Il en résulte un procès-verbal pour chacun des comités groupe, ensuite relayés au sein de chaque entreprise ou union du groupe dont Harmonie Mutuelle, pour prise de connaissance des travailleurs et de leurs représentants. Les comités se réunissent trois fois par an.

Au niveau du comité de groupe, vient s'ajouter une procédure complémentaire : dès lors qu'**un nouveau plan stratégique** est décidé, soit environ tous les 3 ou 4 ans, **l'implication des représentants des travailleurs** est renforcée puisqu'au-delà de l'information précitée, ils sont consultés sur le contenu de ce plan et émettent à ce titre un avis. Cet avis est le reflet des positions communes des élus, exprimés au nom des travailleurs composant le groupe.

Pour l'ensemble de ces missions, les élus des comités de groupe et sous-groupes disposent de moyens en temps spécifiques, leur permettant l'étude des dossiers présentés et les échanges avec les travailleurs qu'ils représentent.

La direction des ressources humaines (DRH) veille à la qualité du dialogue et au respect des procédures, sous l'autorité de la **directrice des ressources humaines et des dirigeants du groupe**.

Des **référénts syndicaux** ont été récemment désignés pour faciliter le dialogue sur les questions sociales, avec des réunions régulières (toutes les 4 à 6 semaines). Les procédures sont encadrées par des accords collectifs datant de 2018 (révisé en 2024) et de 2024 pour le dialogue social.

Au niveau des entreprises et unions composant le groupe, dont Harmonie Mutuelle, un système de représentation des travailleurs spécifique existe, complémentaire à celui du groupe. Ce système répond à la fois aux contraintes posées par le droit français en la matière et aux obligations nées d'accords collectifs relatifs à la représentation des travailleurs et au dialogue social.

L'**accord dialogue social** au sein d'Harmonie Mutuelle, prévoit un **comité social et Économique (CSE)** unique consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise. S'ajoutent à ces consultations annuelles des consultations ponctuelles d'ordre public dans des situations spécifiques (réorganisation de directions métiers, évolutions technologiques, fusion de structures...)

La direction informe mensuellement les élus du CSE sur la bonne marche de l'entreprise en lui fournissant des **indicateurs économiques**, des **indicateurs sociaux**, en lui présentant les **comptes de la mutuelle**, la **situation financière** de l'entreprise et les **projets d'évolution**. En **2025**, le CSE a été consulté notamment sur la **nouvelle organisation de l'entreprise** incluant l'intégration des activités d'une entité externe et la structuration d'un pôle épargne retraite.

[S1-2_27b/ AR19]

La direction est garante des conditions du dialogue social au sein de l'entreprise. Elle informe et ou consulte les représentants du personnel (CSE) et prend en considération les avis/réserves pouvant être formulées par ces derniers. Dans ce cadre, la direction peut faire évoluer les projets présentés pour tenir compte des observations, alertes, préconisations des élus.

De même des commissions ad hoc du CSE suivent des projets lancés en 2023/2024 comme l'organisation du réseau de distribution et organisation de la filière prévoyance. Ces ateliers menés en sous-commission du CSE avec quelques élus permettent de rendre compte de l'avancée des projets et d'entendre les remontées terrains portés par les représentants du personnel.

Des délégués syndicaux sont désignés (au nombre de 5 par OSR) pour participer aux négociations collectives et porter les revendications des salariés. En 2025, des négociations ont eu lieu sur la révision de l'accord sur le temps de travail, sur les **négociations annuelles obligatoires**, sur l'**accord d'intéressement**, sur l'**accord handicap** et sur un **avenant à l'accord sur le dialogue social**.

HARMONIE MUTUELLE VA PLUS LOIN

Un calendrier social 2026 axé sur le partage de la valeur, le progrès social et l'innovation

Pour l'année 2026, le calendrier social prévoit une négociation sur l'IA, sur l'égalité professionnelle, sur l'intéressement et la participation.

4.2 LE DIALOGUE DIRECT AVEC LES TRAVAILLEURS

Chaque année, la DRH groupe coordonne une **enquête sur l'engagement des travailleurs**, déclinée à l'ensemble des maisons du groupe, y compris Harmonie Mutuelle. Cette enquête porte sur six thématiques : environnement de travail, efficacité organisationnelle, raison d'être, reconnaissance, management et développement personnel.

Cette enquête comporte 20 questions communes, relayées par les canaux de communication des entreprises et unions du groupe, pour mesurer sur chaque thématique, la position des travailleurs répondants.

Les remontées des travailleurs sont analysées au niveau de chacune des maisons et du groupe. Elles viennent renforcer, ajuster et compléter les feuilles de route, pour capitaliser sur les forces et travailler sur nos axes de progrès.

Au niveau du groupe, les résultats de cette enquête sont communiqués aux représentants des travailleurs lors d'une réunion de comité de groupe et alimentent les débats.

De plus, des restitutions sont réalisées auprès des communautés RH groupe pour alimenter leurs travaux communs, ainsi qu'auprès du top management groupe sensible aux enjeux de l'engagement et aux besoins des travailleurs.

Cette enquête est l'indicateur boussole dans le suivi d'employeurs de référence. Il est suivi annuellement pour constater son évolution afin que les maisons et le groupe puissent s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

En complément des enquêtes du Groupe VYV, Harmonie Mutuelle déploie ses propres enquêtes d'engagement, sur un rythme différent et complémentaire :

- **Le baromètre Grand Angle**, tous les deux ans offre une opportunité aux salariés d'exprimer leurs perceptions, avis et suggestions sur toutes les composantes de la qualité de vie au travail et de l'engagement, 70 questions sont posées pour couvrir un large champ de perceptions.
- **Le Flash Grand Angle**, version courte de Grand Angle avec une quinzaine de questions, permet une prise de pouls plus fréquente, tous les 6 mois, pour mesurer l'engagement et la qualité de vie au travail afin d'ajuster certains plans d'action si nécessaire.

Les conclusions de ces enquêtes sont partagées à tous niveaux de l'entreprise pour une prise en compte des retours et des définitions de plan d'actions.

➤ 5. PROCÉDURES DE RÉPARATION DES IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX EFFECTIFS DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS [DR3]

[S1-3_32a/AR27] [S1-3] [S1-3_32b/AR28] [S1-3_AR29] [S1-3_AR30] [S1-3_32c][S1-3_32d] [S1-3_32e/AR32] [S1-3_33/AR31]

Harmonie Mutuelle met en place plusieurs **canaux** pour garantir que les salariés puissent **signaler tout préjudice subi**. Ces canaux incluent **des interlocuteurs dédiés** tels que les relais RRH et managériaux, les assistantes sociales en interne ainsi que des lignes d'écoute accessibles.

Afin de prévenir l'apparition des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, conformément aux dispositions légales, Harmonie Mutuelle a désigné des référents spécifiques, tant au niveau de la direction qu'au sein du CSE.

Toute alerte en lien avec une situation de harcèlement peut être émise sur une plateforme spécifique mise à disposition des collaborateurs, dont le lien est accessible dans l'intranet.

Les personnes qui signalent une situation en toute bonne foi bénéficient d'une protection légale et ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une procédure à leur encontre pour ce fait.

Les parties prenantes au process sont toutes tenues à la confidentialité professionnelle pour protéger la vie privée des parties prenantes.

La charte de prévention des situations de harcèlement et de violence au travail définit les principes de prévention et les engagements de l'entreprise, en s'appuyant notamment sur l'**accord national interprofessionnel** du 26 mars 2010. Un des engagements de la charte est la mise en place de mesures d'accompagnement de situations présumées de harcèlement ou de violences au travail. Ce cadre d'accompagnement s'étend également aux situations de discrimination.

En cas de **signalement**, une **instance de conciliation** est activée par la direction territoriale (DT). Cette instance est constituée selon la nature de l'alerte, du directeur/trice des ressources humaines de la DT ou de son représentant, d'un membre du pôle santé au travail national et/ou du référent employeur « harcèlement », du secrétaire de la CSSCT et d'un des deux représentant référent de proximité de la direction exécutive concernée, du référent CSE pour les cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes.

Les membres de cette instance agissent de manière indépendante, neutre et avec la discrétion nécessaire pour protéger la **dignité et la vie privée** de chacun, ainsi que la protection des lanceurs d'alerte (inscrit au RI). Ils ont pour rôle de recevoir les **signalements de situation** présumée de harcèlement, de discrimination ou de violences au travail, de veiller à la protection et au devenir des parties prenantes (personne en difficulté, témoins et personne mise en cause) pendant et après l'enquête menée, de conduire les enquêtes, d'établir les faits et de déterminer si le signalement est fondé, de demander l'avis du médecin du travail si nécessaire et éventuellement l'inviter aux réunions de l'instance de conciliation, d'analyser la situation et donner ses conclusions, de rédiger le rapport et clore l'enquête.

Les victimes ou témoins peuvent signaler les faits et organiser la conciliation via une **plateforme nationale** dédiée, qui garantit la confidentialité et l'anonymat si souhaité. Après enquête, la direction des ressources humaines prend les mesures nécessaires en fonction des conclusions de l'instance (sanctions, accompagnement, indemnisation, formation corrective...).

L'ensemble de ces informations est à disposition des collaborateurs sur l'intranet d'Harmonie Mutuelle.

Le dialogue social est également essentiel pour résoudre les conflits de manière amiable. Des échanges réguliers avec **les élus du CSE et les représentants syndicaux** permettent de traiter les préoccupations des salariés en dehors des procédures judiciaires. La **CSSCT** peut également alerter l'employeur en cas de risque pour la santé ou la sécurité des salariés. Harmonie mutuelle bénéficie également de **représentants de proximité** qui viennent en soutien des salariés pour défendre leurs droits. Ces représentants du personnel sont des salariés protégés.

Pour garantir des conditions de travail adaptées, des équipes spécifiques supervisent les **questions d'ergonomie et d'aménagement des postes**. La **médecine du travail** intervient également pour assurer le bien-être des collaborateurs.

INFORMATIONS SOCIALES

INFORMATIONS SUR LES CONSOMMATEURS ET LES UTILISATEURS FINAUX S4

Harmonie Mutuelle place ses adhérents et entreprises clientes – les consommateurs et utilisateurs finaux – au cœur de sa stratégie en garantissant un accès équitable aux soins et une protection optimale des données. Cette section du rapport présente les actions mises en place pour renforcer la satisfaction de ses adhérents, assurer la cybersécurité et innover en matière de santé.

Afin de mieux appréhender les principaux risques identifiés et les mesures mises en place pour les atténuer, le tableau ci-dessous synthétise les actions entreprises et leur impact sur la réduction des risques.

Ces actions témoignent de l'engagement d'Harmonie Mutuelle en faveur d'une protection sociale responsable et inclusive, assurant une gouvernance rigoureuse et une amélioration continue des pratiques en matière de protection des consommateurs et des utilisateurs finaux.

Tableau des IRO, mesures et impacts – ESRS S4

TYPOLOGIE	CHAÎNE DE VALEUR	IRO MATÉRIEL	POLITIQUES RATTACHÉES	IMPACT SUR LA RÉDUCTION DES RISQUES
Impact positif	Adhérents Professionnels de santé Réseaux de soins partenaires Entreprises clientes	Renforcement de l'accès à la santé et à la prévoyance pour tous (I6)	Politique ISR	Meilleur accès aux soins pour les adhérents, notamment les plus fragiles Réduction des inégalités de santé grâce à des services inclusifs Amélioration du bien-être et diminution des risques liés à la précarité
Opportunité	Adhérents actuels et potentiels Acteurs de la santé Société civile	Développement de produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs (O3)	Aucune politique formalisée à ce stade répondant aux exigences de la CSRD	Développement de solutions adaptées aux nouveaux enjeux de santé Renforcement de l'attractivité des services pour un plus large public Encouragement des pratiques éco-responsables en santé
Risque	Adhérents protégés Ensemble des parties prenantes internes Fournisseurs de prestations Partenaires	Fuite ou perte de données sensibles (I5)	Politique générale de protection des données à caractère personnel Charte éthique des données personnelles	Sécurisation renforcée des données des adhérents Réduction du risque de violation et d'usurpation d'identité Amélioration de la confiance des parties prenantes
Impact positif	Adhérents protégés Ensemble des parties prenantes internes Fournisseurs de prestations Partenaires	Faible de cybersécurité et protection des données (R6)	Politique générale de protection des données à caractère personnel	Prévention des attaques informatiques et des vulnérabilités Détection rapide et réponse efficace aux incidents Réduction des impacts opérationnels et financiers liés aux cybermenaces
	Adhérents Distributeurs Régulateurs	Risque lié à la protection et à la satisfaction de la clientèle (R7)	Politique des exigences du personnel exerçant les activités de distribution Politique qualité et satisfaction client (ISO 9001) Politique de gouvernance et surveillance des produits (Directive DDA) Politique de gestion des risques liés aux tiers d'Harmonie Mutuelle Procédure de gestion des réclamations et amélioration continue	Réduction des insatisfactions et des litiges adhérents Meilleure transparence et compréhension des offres Amélioration de l'expérience client et fidélisation

» 1. PROFIL DU CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL ET PRÉSENTATION DES PRODUITS ET SERVICES DISTRIBUÉS [ESRS 2 SBM-3]

1.1 PRÉSENTATION DU CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL (CUF) [S4-SBM3_10a]

Harmonie Mutuelle accompagne une grande diversité de consommateurs et d'utilisateurs finaux, en répondant à leurs besoins spécifiques grâce à une offre complète de solutions de protection sociale, d'accompagnement et de prévention. Son modèle repose sur une approche inclusive visant à garantir l'accès aux soins, la sécurité financière et le soutien aux moments clés de la vie.

ADHÉRENTS PARTICULIERS : UN ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DE LA VIE

Harmonie Mutuelle protège près de **5 millions d'adhérents particuliers** (personnes physiques) bénéficiant de **solutions d'assurance santé, de garantie emprunteur, de prévoyance, d'épargne-retraite, ainsi que des services d'assistance, d'action sociale et de prévention.**

Les offres sont conçues pour répondre aux besoins évolutifs de chaque profil :

- » jeunes (18-30 ans) ;
- » familles ;
- » « juniors » (50-65 ans) ;
- » seniors (61-74 ans).

En apportant un soutien ciblé en cas de difficultés, Harmonie Mutuelle joue un rôle clé dans l'accès aux soins et la prévention des risques liés à la santé.

ENTREPRISES, ASSOCIATIONS ET ENTREPRENEURS : UNE PROTECTION ADAPTÉE À CHAQUE STRUCTURE

Plus de **100 000 entreprises et associations** font confiance à Harmonie Mutuelle pour assurer la protection de leurs dirigeants et salariés ainsi que **165 000 entrepreneurs.**

Les solutions proposées couvrent un large spectre de besoins, allant de la protection santé et bien-être à la sécurité financière, en passant par l'accompagnement à la transition écologique.

Les offres sont adaptées à la taille et aux réalités de chaque organisation

- » **Créateurs et micro-entreprises ;**
- » **TPE** (moins de 20 salariés) ;
- » **PME** (20 à 99 salariés) ;
- » **ETI** (100 à 999 salariés) ;
- » **Grandes entreprises (plus de 999 salariés).**

ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE FRAGILITÉ

Au-delà de cette protection de base, Harmonie Mutuelle se mobilise activement pour accompagner ses adhérents face aux difficultés liées à la maladie, aux problèmes familiaux ou financiers. Grâce à ses services d'accompagnement, comme **l'action sociale**, elle soutient non seulement les particuliers mais aussi les entrepreneurs et leurs salariés en situation de fragilité, afin de préserver leur santé, un capital essentiel à leur bien-être et à leur activité professionnelle.

ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Harmonie Mutuelle accorde une **attention particulière aux personnes en situation de handicap**, intégrant pleinement cette dimension dans ses engagements. Un programme spécifique vise à favoriser leur inclusion et leur mieux-vivre, en proposant des offres d'assistance et d'accompagnement adaptées aux personnes concernées ainsi qu'à leurs aidants.

Ainsi, par une approche globale, inclusive et attentive à la diversité des parcours de vie, Harmonie Mutuelle répond aux attentes de ses adhérents, qu'ils soient particuliers, entreprises ou entrepreneurs, en veillant à la qualité et à l'accessibilité des services à chaque étape de leur vie.

1.2 LES PRODUITS ET SERVICES DISTRIBUÉS AU CUF [S4-SBM3_10 a]

Harmonie Mutuelle ne propose aucun produit susceptible de nuire à la santé des consommateurs. Au contraire, l'ensemble de ses offres vise à protéger, accompagner et améliorer la santé et le bien-être des particuliers, des entreprises et de leurs salariés. Cette démarche s'inscrit pleinement dans sa mission d'entreprise mutualiste à mission et dans son engagement en faveur d'une protection sociale accessible, inclusive et responsable. Cet engagement se traduit par une approche globale, intégrant à la fois la protection des données personnelles, l'accessibilité aux services et l'impact social de ses actions.

SÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES : UN ENGAGEMENT PRIORITAIRE

En tant qu'acteur de santé manipulant des données particulièrement sensibles, Harmonie Mutuelle place la protection des données personnelles au centre de ses préoccupations. Elle applique :

- ▶ une conformité stricte au RGPD,
- ▶ des dispositifs renforcés de cybersécurité - le système d'information d'Harmonie Mutuelle est homologué « Diffusion restreinte »
- ▶ des processus internes de contrôle et de minimisation des risques,
- ▶ une politique active de transparence relative aux traitements de données.

Des actions de sensibilisation sont régulièrement déployées auprès des collaborateurs et partenaires afin de garantir que la protection des données soit intégrée dans toutes les pratiques professionnelles.

ACCESSIBILITÉ RENFORCÉE POUR LES POPULATIONS VULNÉRABLES OU ÉLOIGNÉES DU NUMÉRIQUE

Consciente que certaines catégories de consommateurs - notamment les personnes âgées, en situation de handicap ou en précarité numérique - peuvent rencontrer des difficultés d'accès aux informations et aux services, Harmonie Mutuelle met en place des solutions adaptées. Elle propose ainsi un accompagnement personnalisé en agence et par téléphone, tout en développant des initiatives d'inclusion numérique. Ces actions visent à garantir une utilisation éclairée et accessible de ses services, afin que chacun puisse bénéficier d'une protection optimale, quelles que soient ses capacités ou sa situation.

DES OFFRES INCLUSIVES AU SERVICE DE L'IMPACT SOCIAL

Au-delà de ces mesures, Harmonie Mutuelle agit pour renforcer l'accessibilité et l'impact social positif de ses offres. À travers des solutions inclusives et innovantes, elle favorise un accès équitable aux soins, en cohérence avec sa mission de protection et de solidarité. Acteur majeur de la protection sociale, elle conjugue prévention, accompagnement et bien-être, plaçant la santé et l'inclusion au cœur de ses engagements.

Offres et services d'Harmonie Mutuelle :

ACCESSIBILITÉ AUX SOINS ET LUTTE CONTRE LE RENONCEMENT AUX SOINS
<p>Complémentaire santé individuelle et collective : Permet de limiter le renoncement aux soins en facilitant l'accès à une prise en charge de qualité.</p> <p>Réseau de soins Kalixia : Propose des tarifs avantageux auprès de 19 000 professionnels de santé (optique, audio, dentaire, ostéo).</p> <p>Opérateur de tiers payant Oxantis : Supprime l'avance de frais médicaux, notamment pour les soins coûteux (optique, audio, dentaire).</p> <p>Téléconsultation MAIIA : Évite les déplacements pour une première consultation médicale en facilitant l'accès aux soins pour les personnes en mobilité réduite.</p> <p>Livraison de médicaments à domicile (Livemed's) : Permet aux personnes isolées ou en difficulté de recevoir leurs médicaments à domicile.</p>
ASSISTANCE, ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET SOUTIEN AUX PERSONNES VULNÉRABLES
<p>Assistance santé/prévoyance RMA : Soutien l'accès aux soins et le maintien des droits en complémentaire santé, propose notamment une aide financière et logistique en cas d'hospitalisation ou de handicap.</p> <p>Soutien aux aidants : Groupes de parole et actions dédiées pour accompagner les salariés aidants.</p> <p>Bracelet Rouge : Favorise une prise en charge rapide des personnes en cas d'urgence médicale.</p>

INCLUSION ET ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Engagés Inclusion : Prise en charge de certains frais pharmaceutiques et matériels non remboursés ; aide à domicile renforcée.
SERVICES DE PRÉVENTION ET INGÉNIERIE SOCIALE
<p>Kalixia Hospit / Visible Patient : Facilite l'accès aux soins spécialisés.</p> <p>Contacto 2.0 : Permet d'avoir une baisse de forfait de lentilles remboursées et lentilles non remboursées / meilleure prise en charge pour l'adhérent.</p> <p>Vivoptim Solutions : Accompagne l'évolution des pratiques de santé au quotidien grâce à un coaching réalisé par des professionnels de santé.</p> <p>2^{ème} Avis : Permet de solliciter un expert médical et éventuellement réaliser des économies (chirurgien/anesthésiste) si l'opération peut être évitée / meilleure prise en charge pour l'adhérent.</p> <p>Action sociale : Offre une écoute active par un travailleur social et la possibilité d'un soutien sur une prestation et/ou une cotisation santé (également disponible en prévoyance).</p>
SÉCURISATION FINANCIÈRE ET PROTECTION SOCIALE
<p>Prévoyance individuelle et collective : Assure un maintien de revenu en cas d'accident de la vie, d'arrêt de travail ou d'invalidité.</p> <p>Assurance emprunteur : Protège les proches en cas de décès ou d'incapacité de remboursement d'un prêt immobilier.</p> <p>Épargne (assurances vie) / Épargne collective (PEE) / Épargne retraite collective (PERCOL & PERO) : Constitue une épargne de précaution, personnelle ou via l'entreprise.</p> <p>Épargne retraite et prévoyance TNS : Sécurise la retraite des travailleurs indépendants et salariés grâce à des dispositifs adaptés.</p> <p>Protection Prévoyance Bénévoles : Garantit les bénévoles d'associations en cas d'accident.</p>
ASSURANCES IARD
<p>Protection juridique : Accompagnement par des experts juridiques en cas de préjudice.</p> <p>Multirisques Habitation : Apporte une couverture en cas de sinistres sur le logement.</p> <p>Assurance santé animale : Prend en charge les frais liés à la santé des animaux de compagnie.</p>
PRÉVENTION ET BIEN-ÊTRE DES CONSOMMATEURS
<p>Programmes de prévention santé (collectifs ou individuels) : Actions spécifiques pour les seniors, les femmes et les familles (ex. : « Demain s'invente aujourd'hui », « Prenons soin des femmes », « La santé de votre enfant », « May »).</p> <p>Accompagnement à la préparation à la retraite avec « Alphonse ».</p> <p>Diagnostic des risques psychosociaux et absentéisme : Aide les entreprises à améliorer le bien-être des salariés.</p> <p>Santé mentale et coaching professionnel : Accompagnent la santé mentale des entrepreneurs et salariés.</p> <p>Prévention - Sport Santé : Favorise la pratique du sport en entreprise et renforce le lien social entre collègues.</p> <p>Prévention - Santé environnementale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre Accompagnement bilan carbone® : soutien aux entreprises pour élaborer leur bilan carbone et leur stratégie climat. • Avantage éco-incitative : Conditions tarifaires préférentielles pour les entreprises qui investissent dans la décarbonation de leurs processus industriels ou diagnostiquent leur stratégie avec Act Pas-à-Pas et/ou publient une évaluation de leur stratégie climat, dans le cadre d'un engagement auprès de l'ADEME ou d'un accompagnement par Harmonie Mutuelle dans la réalisation de leur bilan carbone. • Bonus éco-santé : Conditions tarifaires préférentielles pour les entreprises clientes qui réalisent et publient leur Impact Score. <p>Prévention - Transverse : Formations Prévention (Qualiopi) : Sensibilisation à la santé des salariés, ateliers post Baromètre QVT, etc.</p> <p>Soutien et accompagnement : Accompagnement social en entreprise (H2S), accompagnement social pour les jeunes (ASJ), La crèche gagne l'entreprise.</p>

Harmonie Mutuelle répond également à des appels d'offre pour des produits de prévoyance sur mesure, pour des grandes entreprises.

» 2. PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LE CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL

Harmonie Mutuelle n'a pas défini d'objectifs chiffrés spécifiques pour les exercices N+1 dans la section S4. Néanmoins, elle a fixé pour l'année 2025 plusieurs cibles opérationnelles contribuant indirectement aux enjeux relatifs aux consommateurs, portant notamment sur la qualité de service et l'expérience adhérent, l'efficacité opérationnelle et la digitalisation, ainsi que la maîtrise des risques et des coûts.

2.1 INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES INTÉRESSÉES [ESRS 2 SBM-2]

Pour plus d'informations sur les intérêts et points de vue des parties prenantes intéressées, veuillez consulter la section ESRS 2 SBM-2 qui traite de la prise en compte des parties prenantes

2.2 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS ET INTÉRACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [ESRS 2 SBM-3]

[S4-SBM3_10b] [S4-SBM3_10c] [S4-SBM3_10d] [S4-SBM3_11]

Pour plus d'informations sur l'analyse de double matérialité et l'identification des risques, veuillez consulter la section ESRS 2 IRO 1 « Description des impacts, risques et opportunités matériels d'Harmonie Mutuelle ».

IDENTIFICATION DES INCIDENCES SUR LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [S4-SBM3 - 9 a i]

Harmonie Mutuelle identifie les incidences significatives sur ses adhérents et utilisateurs finaux grâce à une combinaison de méthodes :

- ▶ Dialogue avec les parties prenantes : enquêtes de satisfaction annuelles, panels d'adhérents, retours du service réclamations et du médiateur, échanges avec associations d'usagers.
- ▶ Analyses internes : suivi des indicateurs de qualité de service, taux de résiliation, données d'usage des produits et services.
- ▶ Études externes et santé publique : exploitation de données issues d'organismes partenaires et d'instituts de recherche pour anticiper les besoins émergents en matière de prévention et d'accès aux soins..

Les cinq enjeux suivants ont été identifiés comme prioritaires pour les consommateurs et les utilisateurs finaux

- ▶ **Impact positif** : Renforcement de l'accès à la santé et à la prévoyance pour tous (I6)
Opportunité : Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs (O3)
- ▶ **Impact négatif** : Fuite ou perte de données sensibles (I5)
- ▶ **Risque** : Faille de cybersécurité et protection des données (R6)
- ▶ **Risque** : Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle (R7)

INFLUENCE SUR LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES [S4-SBM3 - 9 a ii]

Chaque incidence identifiée guide les décisions stratégiques et les ajustements du modèle économique, en cohérence avec la raison d'être et les valeurs d'Harmonie Mutuelle :

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS	RÉPONSE STRATÉGIQUE	INCIDENCES SUR LE MODÈLE ÉCONOMIQUE
Renforcement de l'accès à la santé et à la prévoyance pour tous (impact positif)	Taux de redistribution - dividende éco-santé, neutralité de la surtaxe du PLFSS, couverture prévoyance.	Absorption de la surtaxe en mobilisant le dividende éco-santé et la solidité de la gestion de la mutuelle, augmentation de l'accès aux soins, réduction des inégalités de santé.
Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs (opportunité)	Actions sociales et programmes de prévention, conception de nouvelles offres éco-santé et services adaptés aux populations vulnérables.	Renforcement de la proposition de valeur, différenciation sur le marché.
Fuite ou perte de données sensibles (impact négatif)	Renforcement de la sécurité informatique, système d'information homologué « diffusion restreinte », RGPD, sensibilisation des adhérents et partenaires.	Réduction du risque de violation, protection de la confiance et de la vie privée.
Faille cybersécurité et protection des données (risque)	Plan de continuité, audits réguliers, formation des collaborateurs.	Limitation des risques opérationnels et financiers.
Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle (risque)	Amélioration de la transparence, suivi des retours adhérents.	Satisfaction accrue des adhérents, fidélisation et confiance renforcée.

Cette articulation explicite comment les incidences identifiées influencent directement la stratégie et le modèle d'affaires. [ESRS 2 SBM-3]

2.2.1 IMPACT POSITIF : RENFORCEMENT DE L'ACCÈS À LA SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE POUR TOUS (I6)

De quoi parle-t-on ?

Harmonie Mutuelle, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'engage activement pour renforcer l'accès à la santé et plus particulièrement à une meilleure santé. En proposant des produits et services d'assurance santé accessibles à tarif accessible, une couverture prévoyance, une offre de prévention, d'action sociale et d'assistance, ainsi que l'accès à des réseaux de conventionnement, Harmonie Mutuelle agit directement sur les facteurs sociaux et économiques de la santé.

L'objectif qu'Harmonie Mutuelle se fixe est clair : garantir à ses adhérents une utilisation de leur cotisation la plus juste possible et pour le meilleur service. C'est pourquoi Harmonie Mutuelle s'engage à ce que chaque année au minimum 80% des cotisations payées reviennent à ses adhérents sous la forme de remboursements de soins et frais de santé. En facilitant l'accès aux soins et en soutenant les actions de prévention, Harmonie Mutuelle contribue à réduire les inégalités en matière de santé et agit positivement sur plusieurs facteurs de la santé, tels que l'accès aux soins, la prévention des maladies, le soutien social et la sécurité financière des adhérents.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

L'engagement d'Harmonie Mutuelle est d'apporter la protection assurantielle et les services utiles à chaque adhérent pour bénéficier des meilleures conditions pour tendre vers un meilleur état de santé possible.

En intégrant l'assurance santé, la prévoyance, la prévention, l'action sociale, l'assistance et l'accès à des réseaux de conventionnement, Harmonie Mutuelle crée des synergies qui renforcent l'efficacité de chacune de ses missions et améliorent les facteurs de santé clés : accès aux soins, prévention, qualité de vie et sécurité économique.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les principales parties prenantes de cet engagement incluent les adhérents d'Harmonie Mutuelle, qui sont les bénéficiaires directs de l'accès facilité aux soins et aux services de santé. Les professionnels de santé, les réseaux de soins partenaires, les entreprises clientes collaborent avec Harmonie Mutuelle et le Groupe VYV pour assurer un service de qualité.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

L'impact positif est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme. Harmonie Mutuelle considère que l'accès à la santé est un droit fondamental.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

L'impact positif est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme. Harmonie Mutuelle considère que l'accès à la santé est un droit fondamental.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Les dépenses de santé s'élèvent à 255 Milliards € en 2024 sur l'ensemble de la CSBM (consommations de soins et de biens médicaux), soit 3 723 € par habitant. Harmonie Mutuelle prend en charge une part des dépenses de santé de ses adhérents et participe activement à la prise en charge des soins pour les populations locales. En 2025, les frais de soins santé nets de recours s'élèvent à 2 294 477 868 € pour Harmonie Mutuelle pour 3 445 601 personnes ayant reçu une prise en charge. Harmonie Mutuelle souhaite au travers de cet impact réduire la part de la population non couverte.

2.2.2 OPPORTUNITÉ : DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES TOUJOURS PLUS INNOVANTS, DURABLES ET INCLUSIFS (O3)

De quoi parle-t-on ?

Vieillesse et accroissement de la population, augmentation des maladies chroniques, nouveaux risques environnementaux, progrès techniques...plusieurs facteurs extérieurs concourent à l'adaptation des offres et services d'Harmonie Mutuelle pour répondre au mieux aux enjeux de santé.

En tant qu'entreprise à mission dont la raison d'être est « d'agir sur les facteurs sociaux, environnementaux et économiques qui améliorent la santé des personnes autant que celle de la société en mobilisant la force des collectifs », Harmonie Mutuelle répond à quatre objectifs statutaires dont celui d'améliorer avec les entreprises et les salariés les conditions de travail et de vie, et soutenir les actions de préservation de leur santé et de l'environnement.

En développant des produits et services inclusifs, la mutuelle vise ainsi à faire évoluer nos pratiques collectives en matière de santé et favoriser l'adoption de modes de vie favorables à une meilleure santé. Elle souhaite apporter des solutions nouvelles pour permettre d'agir sur sa santé plus tôt, plus vite et autrement pour ainsi contribuer à la résilience de notre système de santé.

Ce développement permet de confirmer son positionnement d'acteur engagé et responsable dans le domaine de la santé et de la prévention.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Cette opportunité participe à la stratégie globale d'Harmonie Mutuelle, qui met l'accent sur l'amélioration continue de l'accès aux soins et la promotion du bien-être. En alignant le développement de nouveaux produits sur les valeurs de solidarité et d'équité, la mutuelle renforce son modèle économique. Cette démarche est également un moyen de se différencier sur le marché et de créer une proposition de valeur unique, adaptée aux besoins des populations les plus vulnérables.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les principales parties prenantes concernées par cette initiative incluent les adhérents actuels et potentiels d'Harmonie Mutuelle, les acteurs de la santé, ainsi que la société civile. La collaboration avec ces acteurs est essentielle pour identifier les besoins spécifiques des populations vulnérables et développer des solutions efficaces.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

L'opportunité est jugée élevée, sans évolution à court, moyen et long terme car le vieillissement de la population, les fluctuations économiques et les impacts environnementaux pourraient augmenter le nombre des personnes vulnérables.

Dans un contexte où la progression constante depuis des décennies des dépenses de santé et donc des coûts d'assurance associés installés, en France, des risques majeurs d'inassurabilité et d'exclusions de l'assurance et un état de santé général qui se dégrade, pour Harmonie Mutuelle il s'agit d'envisager d'autres solutions pour sortir de cette situation.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Harmonie Mutuelle espère que ces nouvelles offres se traduiront par une augmentation du nombre d'adhérents et donc des revenus. En favorisant la prévention via l'éco-santé et en permettant aux populations les plus vulnérables d'avoir accès à des soins plus réguliers et plus rapidement, la mutuelle espère également participer à une réduction des dépenses de santé à long terme et donc de ses cotisations.

Harmonie Mutuelle souhaite au travers de cet impact réduire la part de la population non couverte.

En proposant des offres en éco-santé liés à l'environnement, Harmonie Mutuelle souhaite participer aux enjeux de décarbonation, de sensibilisation et de mesure d'impact.

2.2.3 IMPACT NÉGATIF : FUITE OU PERTE DE DONNÉES SENSIBLES (I5)

De quoi parle-t-on ?

Il s'agit d'une fuite ou perte d'informations sensibles et/ou personnelles des adhérents pouvant conduire à des utilisations à des fins malveillantes (pouvant aller jusqu'à l'usurpation d'identité, le chantage ou la discrimination) des différents publics d'Harmonie Mutuelle.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Harmonie Mutuelle détient des données personnelles sur les personnes qu'elle protège. Parmi ces données figurent des données sensibles et des données personnelles dont le traitement est réglementé par la réglementation RGPD.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes concernées sont les populations protégées, l'ensemble des parties prenantes internes, les fournisseurs de prestations et les partenaires qui ont accès à la donnée et la traitent.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

L'impact négatif produit par ces fuites ou par ces pertes de données est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

En cas de fuite ou perte de données sensibles notamment de données liées à la santé des consommateurs, les impacts sur leur vie privée peut-être considérable. La CNIL mène actuellement des investigations sur la récente violation de données ayant impactées Viamedis et Alмеры durant laquelle les données de santé de plus de 33 millions de français ont été dérobées.

2.2.4 RISQUE : FAILLE DE CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES (R6)

De quoi parle-t-on ?

Il s'agit d'une fuite ou perte d'informations sensibles et personnelles des adhérents pouvant conduire à la perte de confiance des différents publics d'Harmonie Mutuelle, à des sanctions réglementaires voire à un arrêt opérationnel.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Harmonie Mutuelle détient des données personnelles sur les personnes qu'elle protège. Parmi ces données figurent des données de santé, dont le traitement est réglementé par la réglementation RGPD.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes concernées sont les populations protégés, l'ensemble des parties prenantes internes, les fournisseurs de prestations et les partenaires qui ont accès à la donnée et la traitent.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Le risque est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme. En cas de non-respect du RGPD, la CNIL peut en effet prononcer plusieurs types de sanctions : mesures correctrices, sanctions administratives, sanctions pénales, versement de dommages-intérêts et publicité de la violation.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

En cas de non-respect du RGPD, les sanctions financières peuvent être importantes :

- 10 millions d'euros ou 2% du chiffre d'affaires dans le cas d'une violation des conditions imposées concernant le non-respect du principe de privacy by design ou de privacy by default.
- 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires en cas d'une violation des principes de traitement des données ou le non-respect des conditions de licéité du traitement.

2.2.5 RISQUE : RISQUES LIÉS À LA PROTECTION ET À LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE (R7)

De quoi parle-t-on ?

Comme tout assureur, Harmonie Mutuelle est confronté à des risques associés à la qualité réelle ou perçue de ses produits d'assurance. Ces risques portent principalement sur l'efficacité des offres, la clarté des informations fournies et la satisfaction des adhérents. Ce risque influence directement la bonne couverture et la bonne compréhension du contrat par les adhérents.

En quoi cet impact est lié à notre activité ?

Ce risque est étroitement lié à la stratégie d'Harmonie Mutuelle, qui vise à offrir des produits d'assurance de qualité tout en respectant les normes réglementaires, notamment la directive sur la distribution d'assurance (DDA). Notre gouvernance mutualiste d'Harmonie Mutuelle fait que nous cherchons toujours à améliorer la transparence de nos offres et à garantir la compétence des distributeurs pour répondre aux attentes des adhérents.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les adhérents sont directement affectés par la qualité des produits et la transparence des informations. Les distributeurs doivent être formés pour offrir un service de qualité, tandis que les régulateurs surveillent la conformité aux normes.

Quelle évolution à court, moyen et long terme ?

Le risque est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme car les utilisateurs finaux rencontrent des difficultés à comprendre les grilles tarifaires. De plus, l'arrivée de nouveaux acteurs et distributeurs compliquera la comparaison des mutuelles.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

D'un point de vue quantitatif, une mauvaise perception des produits peut entraîner une baisse significative des souscriptions, comme ont pu le montrer les récents scandales liés à la qualité des produits de certains assureurs.

» 3. GESTION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX : POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES [DR 1] [DR 4] [DR 5]

LA STRATÉGIE ET LES POLITIQUES D'HARMONIE MUTUELLE

[MDR-P_65] [S4-1_16] [S4-1_17] [S4-1_] [S4-5_41] [DP S4-1_07]

Les politiques d'Harmonie Mutuelle s'inscrivent dans le cadre du **plan stratégique « Impact(s) 26 »**, détaillé dans l'ESRS2. Piloté par le comité de direction générale et déployé en collaboration avec l'ensemble des directions métiers, ce plan constitue la base de toutes les actions et engagements de la mutuelle. Il vise à renforcer durablement son impact social et environnemental, en cohérence avec sa mission et ses valeurs.

Afin de garantir une information transparente et accessible, l'ensemble des politiques est mis à disposition des collaborateurs via l'intranet, dans le cadre d'une **démarche qualité conforme à la norme ISO 9001**. Leur élaboration repose sur une concertation avec les parties prenantes internes – collaborateurs et élus mutualistes – et s'enrichit des retours des adhérents ainsi que des contributions issues de la société civile.

Dans cette dynamique d'engagement collectif, Harmonie Mutuelle développe des partenariats avec des associations, entretient un dialogue avec les pouvoirs publics et mène des actions de sensibilisation auprès des entreprises et travailleurs indépendants, en particulier sur les enjeux de santé publique.

Portant un engagement fort en faveur du **droit à une meilleure santé pour tous**, Harmonie Mutuelle structure ses politiques autour de deux principes essentiels :

- ▶ garantir un accès équitable aux soins et aux dispositifs utiles à la santé ;
- ▶ assurer une protection rigoureuse des données personnelles, dans le respect des droits fondamentaux et des exigences réglementaires.

De plus, Harmonie Mutuelle exerce son activité exclusivement en France et n'est pas exposée aux risques de non-conformité aux standards internationaux relatifs aux droits des consommateurs. À ce jour, **aucun incident lié à la non-protection des droits des adhérents ou utilisateurs finaux n'a été constaté**, ce qui témoigne de la rigueur et de la conformité de ses pratiques.

Ces politiques évoluent en permanence pour s'adapter aux orientations stratégiques internes, aux retours des parties prenantes et aux nouvelles obligations réglementaires, permettant ainsi de répondre efficacement aux défis sociaux et environnementaux contemporains.

Enfin, la stratégie et les politiques d'Harmonie Mutuelle répondent à l'ensemble des IRO identifiés dans la section S4.

LA MISSION D'ENTREPRISE D'HARMONIE MUTUELLE

L'engagement d'Harmonie Mutuelle en tant qu'**entreprise à mission** repose sur une démarche structurée, collaborative, et ancrée dans la durée. Sa mission, fondée sur une **raison d'être** et des **objectifs statutaires**, résulte d'un travail de concertation approfondi intégrant les parties prenantes, une analyse prospective des évolutions du secteur de la santé et une expertise pluridisciplinaire.

Elle constitue un véritable cap stratégique, guidant les décisions et les actions de la mutuelle pour répondre aux attentes sociétales, renforcer son impact positif et accompagner les transformations du système de santé.

RESSOURCES ALLOUÉES À LA GESTION DES IMPACTS SUR LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [S4-4_12]

Harmonie Mutuelle ne dispose pas d'un budget financier spécifiquement dédié à la gestion des impacts significatifs sur les consommateurs et utilisateurs finaux. Néanmoins, ces impacts sont intégrés dans les budgets opérationnels des services concernés, via notamment :

- ▶ les équipes relation client et prévention santé,
- ▶ les outils numériques et plateformes d'accompagnement,
- ▶ les programmes de formation et de sensibilisation des conseillers, etc.

Ces ressources permettent de garantir un suivi continu et l'amélioration des services offerts aux adhérents, en cohérence avec les politiques et la mission de la mutuelle.

3.1 RENFORCER L'ACCÈS À LA SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE POUR TOUS (I6) [DR 1] [DR 4] [DR 5]

3.1.1 POLITIQUE [S4-1_13] [S4-1_14-15] [MDR-P_65] [S4-1_]

Face aux inégalités croissantes et aux difficultés d'accès aux soins, Harmonie Mutuelle place **l'accès à une meilleure santé** pour tous au cœur de son action. Fidèle à ses valeurs mutualistes de solidarité et de bienveillance, elle s'appuie sur la force de son réseau pour influencer le débat public et promouvoir une prise en charge plus solidaire et inclusive. La mutuelle lutte contre le manque de ressources comme obstacle aux soins, notamment pour les plus précaires, quelles que soient les causes de leur fragilité (accident de la vie, rupture professionnelle, isolement...).

Son plan stratégique « Impact(s) 26 » traduit cet engagement à travers deux défis majeurs :

- ▶ **Préserver le capital santé des adhérents et employeurs en agissant sur les facteurs de santé**, en résonnance avec le plan stratégique de VYV, « VYV 2025 » - œuvrer pour la préservation du capital santé.
- ▶ **Favoriser le mieux-vivre et la santé globale grâce à la prévention, l'accompagnement et l'amélioration des parcours de soins**, en complément du déploiement du socle e-santé prévu par « VYV 2025 ».

Pour accompagner l'atteinte des objectifs 2026, Harmonie Mutuelle a pris deux engagements liés à son plan stratégique « Impact(s)26 » : travailler avec les personnes et des acteurs engagés au niveau territorial et à l'échelle nationale pour réduire l'impact des vulnérabilités et intégrer des mécanismes de solidarité.

Pour concrétiser cette ambition, Harmonie Mutuelle agit sur la santé financière de ses adhérents par la **réduction des restes à charge** et par son **système de redistribution** solidaire et performant : **au moins 80 % des cotisations** reviennent aux adhérents sous forme de remboursements.

Par ailleurs, sa politique d'investissement responsable intègre les risques de durabilité et les critères ESG. Sous le pilotage et responsabilité de sa direction financière, Harmonie Mutuelle combine exclusions normatives et sectorielles avec les approches Best-in-Class des sociétés de gestion. Ses objectifs incluent de :

- ▶ **Améliorer la couverture des analyses ESG** et utiliser ces données pour optimiser les arbitrages financiers.
- ▶ **Exclure les émetteurs controversés ou non conformes à ses valeurs éthiques**, notamment les producteurs de tabac ou d'armements controversés.
- ▶ **Réduire les émissions de gaz à effet de serre financées** en réduisant les investissements dans des activités trop polluantes qui pourraient affecter le réchauffement climatique et, par répercussion, la santé, l'accès à l'eau, etc. et venir en contradiction de la raison d'être de la mutuelle.

Harmonie Mutuelle s'engage également à protéger ses adhérents et leurs proches grâce à une **prévoyance solidaire et adaptée**, couvrant les risques maladie, accident, incapacité, invalidité et décès. La mutuelle privilégie une approche inclusive et modulable, intégrant la prévention, l'information et l'accompagnement pour renforcer la sécurité financière et le bien-être des adhérents.

3.1.2 ACTIONS [S4-4_AR25] [S4-4_31a] [S4-4_31b] [S4-4]

UN TAUX DE REDISTRIBUTION AU SERVICE DE LA SOLIDARITÉ

Harmonie Mutuelle **consacre une partie de ses cotisations restantes à des actions solidaires** visant à **améliorer l'accès aux soins** et **soutenir ses adhérents**. Cela inclut un accès facilité aux soins via des services comme un second avis médical et des réseaux d'accompagnement.

La mutuelle apporte également **un soutien aux adhérents en difficulté**, en particulier pour ceux en situation de précarité (séparation, perte d'autonomie, handicap).

En matière de **prévention**, elle propose des **programmes adaptés aux différentes étapes de la vie**, comme pour les jeunes parents ou lors du passage à la retraite. Enfin, elle contribue au **financement des 1 700 établissements et services de VYV 3** sur tout le territoire.

Ce **taux de redistribution**, nous sommes les **seuls à le garantir**, en France, dans le domaine de la santé.

LE DIVIDENDE ÉCO-SANTÉ : UN DISPOSITIF DE REDISTRIBUTION INNOVANT

Forts de solides résultats sur l'année 2024, Harmonie Mutuelle active pour la première fois son dispositif de redistribution sous la forme d'un « **dividende éco-santé** ». Un montant de 84 millions d'euros est redistribué sur 2 ans à partir de 2025 à ses entreprises clientes et adhérents. Cette initiative concrète et innovante illustre notre engagement de redistribution en faveur d'une santé durable et accessible.

En juin 2025, 40 millions d'euros ont été directement versés aux adhérents particuliers éligibles sous la forme d'un virement bancaire d'un montant de 44 € par titulaire de contrat. La 2^{ème} phase consistera en la redistribution de 44 millions d'euros aux adhérents et entreprises clientes.

LA NEUTRALISATION DE LA SURTAXE DU PLFSS 2026 : UNE MESURE EXCEPTIONNELLE DE PROTECTION DES ADHÉRENTS

Dans un contexte fin 2025 marqué par l'adoption du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026, qui instaure une surtaxe exceptionnelle de 1,1 milliard d'euros sur les organismes complémentaires santé, Harmonie Mutuelle a pris une décision forte et structurante en cohérence avec son modèle mutualiste : **neutraliser intégralement l'impact de cette mesure fiscale** pour ses adhérents et entreprises clientes.

Cette surtaxe, qui aurait mécaniquement entraîné une pression accrue sur les cotisations, constitue un risque direct pour l'accessibilité financière à la complémentaire santé, en particulier pour les publics les plus vulnérables. Consciente de ces enjeux, Harmonie Mutuelle a fait le choix de mobiliser son **dividende éco-santé** et la solidarité de sa gestion afin de préserver le pouvoir d'achat de ses adhérents et de garantir la continuité de leur couverture santé.

Cette décision exceptionnelle illustre la capacité d'Harmonie Mutuelle à agir de manière responsable et réactive face à un contexte réglementaire contraint, tout en restant fidèle à ses principes fondateurs de **solidarité, d'égalité d'accès aux soins et de redistribution**. Elle s'inscrit pleinement dans la logique de **protection de ses adhérents** - consommateurs et bénéficiaires au sens de la norme ESRS S4 - en limitant les impacts économiques susceptibles de fragiliser l'accès aux soins.

La mesure s'applique à l'ensemble des adhérents particuliers ainsi qu'à toutes les entreprises clientes relevant des activités d'assurance et de gestion directe d'Harmonie Mutuelle. Elle bénéficie ainsi à l'ensemble des publics couverts par le modèle mutualisé, garantissant une protection stable et durable, y compris dans un contexte exceptionnel.

Si cette réponse relève d'un engagement ponctuel face à une situation exceptionnelle, Harmonie Mutuelle souligne néanmoins la nécessité d'un dialogue renforcé avec les pouvoirs publics afin de contribuer à la définition d'un modèle pérenne de financement du système de santé, conciliant soutenabilité économique et accès équitable aux soins pour tous.

UNE ACTION SOCIALE RENFORCÉE

Acteur majeur de la solidarité en santé, Harmonie Mutuelle est le premier opérateur de la Complémentaire Santé Solidaire (CSS) après la Sécurité sociale. Elle se positionne également comme le premier gestionnaire à proposer une couverture santé performante aux personnes les plus précaires, en allant au-delà de sa mission assurantielle.

À ce titre, Harmonie Mutuelle accompagne les publics fragilisés dans l'ensemble de leurs démarches administratives. Plus de **1 600 relais** ont ainsi été formés pour orienter et soutenir les personnes en situation de difficulté.

Harmonie Mutuelle déploie par ailleurs des actions de prévention ciblées auprès des publics vulnérables, et met également en œuvre de nombreuses initiatives d'action sociale pour accompagner ses adhérents, notamment à travers :

- ▶ des aides financières pour faciliter l'accès aux soins ;
- ▶ des dispositifs de maintenir des droits à la complémentaire santé.

Ces aides sont attribuées dans le cadre de **commissions locales d'action sociale**, permettant des décisions anonymisées, équitables et adaptées aux situations individuelles.

Un partenariat structurant avec EDF en 2025

En 2025, Harmonie Mutuelle et **EDF** ont signé une **convention de partenariat** afin de renforcer la lutte contre la **précarité énergétique**. Ce partenariat vise à définir et coordonner les modalités d'accompagnement des **salariés des entreprises clientes d'Harmonie Service Social**, obligatoirement clientes d'EDF pour la fourniture d'énergie, dans le cadre de leur accompagnement social.

Le partenariat permet notamment de :

- ▶ accompagner les bénéficiaires confrontés à des **impayés de factures d'énergie** ;
- ▶ informer systématiquement, lorsque cela est pertinent, sur le **dispositif du chèque énergie** et sur ses modalités d'utilisation ;
- ▶ proposer un accompagnement social global, articulant enjeux de santé, de conditions de vie et de pouvoir d'achat.

À travers ce partenariat, **Harmonie Mutuelle réaffirme son ambition** d'accompagner les adhérents tout au long de leur parcours de vie et de soutenir les entreprises clientes d'Harmonie Service Social dans leurs responsabilités sociales envers leurs salariés.

Fonds d'action sociale

Le service d'action sociale d'Harmonie Mutuelle apporte aux adhérents en difficulté écoute, conseils et soutien avec, comme axe prioritaire, l'accès aux soins et le maintien des droits. Le fonds d'action sociale de 4,3 millions d'euros peut être sollicité pour des aides au paiement des cotisations ou sur des restes à charge (optique, dentaire, frais d'obsèques, frais liés au handicap...). Grâce à son fonds d'action sociale, ses 650 élus et 56 salariés engagés, Harmonie Mutuelle a attribué **3,9 millions d'euros d'aides à plus de 7 000 familles vulnérables** en 2025 (3,9 millions d'euros d'aides à plus de 6 000 familles vulnérables en 2024).

HARMONIE SERVICE SOCIAL : UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL À FORT IMPACT POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES

Dans le prolongement de sa mission d'accompagnement des publics vulnérables, Harmonie Mutuelle déploie **Harmonie Service Social**, un dispositif d'assistance sociale en entreprise visant à prévenir les situations de fragilité, soutenir les salariés et contribuer au maintien dans l'emploi.

En 2025, une étude d'impact menée auprès de 257 salariés bénéficiaires et 25 DRH confirme la pertinence de ce service et son rôle dans la réduction des vulnérabilités.

Les employeurs soulignent massivement sa valeur ajoutée : **88% des DRH sont satisfaits du dispositif**, qu'ils considèrent comme une réponse concrète aux enjeux de qualité de vie au travail, de prévention et de soutien aux collaborateurs.

Les impacts identifiés pour les entreprises incluent notamment une amélioration de la QVCT, un renforcement de la marque employeur et une meilleure qualité du dialogue social.

Pour les salariés, le recours au service répond avant tout à un besoin d'accompagnement global et personnalisé. Ainsi, **94% d'entre eux se déclarent satisfaits du dispositif**, qui génère des bénéfices tangibles : sentiment de soutien accru et réduction de l'isolement, diminution du stress, amélioration de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, ainsi qu'une meilleure connaissance de leurs droits.

Par ailleurs, l'étude met en évidence des **effets positifs sur des déterminants sociaux de santé** souvent sous-estimés, tels que les conditions financières des salariés ou l'accès au logement.

Avec plus de 2 000 salariés ayant déjà partagé leur avis pour faire progresser le service, Harmonie Mutuelle confirme, à travers ce dispositif, sa capacité à générer un **impact social positif** et mesurable auprès des salariés comme des organisations.

UNE INNOVATION CONSTANTE POUR UN ACCÈS AUX SOINS ÉLARGI

Harmonie Mutuelle a été la première mutuelle à appliquer la **réforme du 100 % santé** en optique, dentaire et audio, avec 2 ans d'avance sur le calendrier du gouvernement.

Dès 2010, Harmonie Mutuelle a ouvert la voie en mettant en place des **réseaux de professionnels de santé** donnant des soins de qualité au prix le plus juste. Dans ces réseaux, nos adhérents bénéficient automatiquement du tiers-payant et de restes à charge quasi nuls. Ils trouvent là sécurité et orientation, dans un système de santé devenu complexe.

Harmonie Mutuelle a été une des premières mutuelles à promouvoir **la téléconsultation**. Aujourd'hui le service « Maïia » est accessible 7J/7 et 24H/24. Chaque adhérent peut accéder à un médecin ou à un spécialiste à tout moment, le service est inclus dans la complémentaire santé.

Harmonie Mutuelle s'est associée depuis 2024 à Apesa et Pavillon Prévoyance pour lancer **un fonds destiné à promouvoir et développer des actions dont l'objectif est de préserver la santé mentale des entrepreneurs**. À travers le lancement de ce fonds dédié, Harmonie Mutuelle souhaite renforcer les dispositifs d'information et de prévention, à destination des entrepreneurs, en matière de **santé mentale**.

PRÉVOYANCE : PROTECTION ET ACCOMPAGNEMENT DES ADHÉRENTS

Harmonie Mutuelle propose une **couverture prévoyance complète** : incapacité, invalidité, décès, avec possibilités de garanties pour conjoints et enfants. Les adhérents bénéficient d'un accompagnement personnalisé, de conseils pour le choix des garanties et d'un suivi dans les démarches en cas de sinistre. Le service intègre également des dispositifs de prévention et d'information, visant à limiter l'impact des événements de vie sur la santé, le bien-être et la sécurité financière.

Pour couvrir le plus largement possible et sans discrimination ses adhérents, Harmonie Mutuelle propose une assurance emprunteur qui couvre les problèmes de **santé psychologique** tels qu'une dépression, ou encore un soutien psychologique et juridique pour un enfant victime de harcèlement scolaire.

LES ACTIONS MISES EN PLACE AU TRAVERS DE LA POLITIQUE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

Harmonie Mutuelle a défini son propre référentiel ISR visant à harmoniser les approches des différentes sociétés de gestion a minima, et à former la propre « opinion Harmonie » sur les émetteurs pour lesquels les notes ESG des différentes sociétés de gestion divergent. L'objectif à moyen terme étant, par secteurs, de continuer de **limiter les risques ESG**.

Dans la norme E1, sera rappelé l'engagement d'Harmonie Mutuelle de définir des objectifs globaux mais également des objectifs précis (avec échéancier) pour trois secteurs/thèmes carbo-intensifs qui cible une **réduction de 50 % des émissions carbone** (Scope 1, 2 et 3) **liées au portefeuille entre 2019 et 2030**.

Depuis 2024, Harmonie Mutuelle a lancé un fonds non coté ayant pour objectif de générer un impact positif mesurable sur les **facteurs de santé** en France et ainsi, d'agir sur la prévention des problèmes de santé. Ce fonds s'inscrit dans une évolution plus large de la mutuelle :

- passage d'un rôle de « rembourseur de soins » à un acteur de la prévention
- logique de « santé durable » et d'actions sur les déterminants de santé
- développement de plusieurs poches d'investissement à impact (dont santé, emploi, innovation).

C'est une poche spécifique récente orientée prévention santé, et pas un fonds « généraliste ESG ».

PRÉSERVER ET AMÉLIORER LA SANTÉ PAR L'ACTION SUR LES FACTEURS DE SANTÉ

En résumé, le tableau ci-dessous présente les principaux facteurs de santé sur lesquels Harmonie Mutuelle agit, les actions mises en œuvre pour y répondre, ainsi que les impacts attendus sur la santé des adhérents et de la société, en cohérence avec sa raison d'être et son plan stratégique « Impact(s) 26 ».

FACTEURS DE SANTÉ	ACTIONS	IMPACTS ATTENDUS
Facteurs sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction des inégalités d'accès aux soins via une couverture santé accessible et adaptée. • Soutien aux adhérents vulnérables (action sociale, aides ponctuelles, réseaux de soins conventionnés). • Programmes de prévention et campagnes d'information santé. • Collaboration avec acteurs territoriaux et nationaux pour créer des synergies. • Partenariats avec professionnels de santé, réseaux de soins et entreprises clientes pour un accompagnement intégré. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès équitable aux soins pour tous. • Renforcement de l'autonomie et du bien-être social. • Réduction des obstacles sociaux à la santé. • Amélioration de l'efficacité des actions de santé publique. • Renforcement de l'inclusion et de la solidarité. • Impact positif durable sur la santé globale des adhérents et de la société.
Facteurs économiques	<ul style="list-style-type: none"> • Limitation du reste à charge : au moins 80% des cotisations reviennent aux adhérents sous forme de remboursements. • Offres de prévoyance modulables couvrant maladie, accident, incapacité, invalidité, décès. • Accompagnement à des comportements responsables et préventifs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité financière des adhérents. • Réduction du stress financier et de ses impacts sur la santé. • Encouragement à la prévention et à l'autogestion de la santé.
Facteurs environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des critères ESG et risques de durabilité dans les investissements. • Sensibilisation aux liens environnement-santé et promotion d'un mode de vie durable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution à un cadre de vie plus sain. • Prévention des maladies liées aux dérèglement climatique.

3.1.3 INDICATEURS ET CIBLES

[S4-5_38] [MDR-T_80]

Dans le cadre de **l'engagement de sa raison d'être** - « Travailler avec les personnes et acteurs engagés au niveau territorial et national pour réduire l'impact des vulnérabilités » - Harmonie Mutuelle mesure chaque année (du 1^{er} janvier au 31 décembre) plusieurs indicateurs clés :

- ▶ 15 757 adhérents ont sollicité l'action sociale
- ▶ 2 327 ont été accompagnés
- ▶ 600 élus membres des commissions action sociale
- ▶ 554 actions accomplies par les élus en faveur de la réduction des vulnérabilités

Harmonie Mutuelle dans le but de pouvoir rendre effectif et concret **l'engagement statutaire de redistribution** (seul assureur santé à avoir un tel engagement) a mis en place un dispositif de provision pour participation aux bénéfices et ristournes. Ce mécanisme est articulé sur deux niveaux :

- ▶ **Un niveau minimum de taux de redistribution à 80% en prestation santé**, dont la redistribution des sommes provisionnées s'exerce sous la forme d'une ristourne de cotisation pour les adhérents.
- ▶ **Un niveau complémentaire, par la dotation de provisions complémentaires avec un engagement de redistribution.** Les modalités pratiques de la mise en œuvre de la redistribution de ces provisions ainsi que les conditions d'éligibilité des adhérents pourront être de différentes formes, et seront décidées par le conseil d'administration d'Harmonie Mutuelle. Une première alimentation de cette dotation a été décidée au titre d'un gain exceptionnel, liés aux indemnités perçues dans l'affaire « Médiateur », dans le but de financer des actions permettant d'agir sur les problèmes de santé associés au médicament en question. Cette dotation complémentaire pourra aussi bénéficier des économies réalisées grâce à la stratégie éco-santé.

Plusieurs formes de reprises sont possibles pour cette dotation complémentaire :

- Réduction de taux d'augmentation des cotisations ;
- Financement de prestations ou de services de prévention au bénéfice de groupes homogènes d'assurés.

L'objectif du mécanisme est de garantir un fonctionnement à prix coutant et inciter à la meilleure utilisation au bénéfice de la santé commune des cotisations de nos adhérents et des entreprises clientes.

3.1.4 ET NOS PARTENAIRES

FACILITER L'ACCÈS AUX SOINS ET ALLÉGER LES FRAIS DE SANTÉ

Dans le cadre de son engagement pour l'accès aux soins pour tous, Harmonie Mutuelle propose à ses adhérents le réseau **Kalixia**, qui regroupe **19 000 professionnels conventionnés en dentaire, optique, audiologie et ostéopathie**. Grâce à ce dispositif, les adhérents bénéficient de réductions significatives sur leur reste à charge lors de l'achat d'un équipement ou d'un soin.

Par ailleurs, le **tiers payant** complexe en optique, audio et dentaire permet d'éviter l'avance de frais pour les actes nécessitant un accord préalable.

Depuis 2023, le Groupe VYV a mis en place **Oxantis SA**, une structure dédiée qui centralise la gestion du tiers payant complexe pour les mutuelles du Groupe VYV, VYV Partenariat et d'autres mutuelles partenaires. Cette solution technologique optimise la gestion des remboursements et permet aux adhérents d'Harmonie Mutuelle de bénéficier d'une dispense d'avance de frais médicaux.

UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE EN CAS DE MALADIE OU D'IMMOBILISATION

Pour accompagner les adhérents d'Harmonie Mutuelle face à la maladie ou l'immobilisation, Harmonie Mutuelle inclut des services d'assistance dont une plateforme de services spécialisée dans l'écoute, le conseil et l'orientation, dans l'assistance santé/prévoyance et l'accompagnement psycho-social. Ces services sont assurés par **Ressources Mutuelles Assistance (RMA)**, filiale du Groupe VYV et seul assistant mutualiste en France.

3.2 DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES TOUJOURS PLUS INNOVANTS, DURABLES ET INCLUSIFS (O3) **[DR 1] [DR 4] [DR 5]**

Pour répondre aux défis actuels de santé publique - vieillissement de la population, maladies chroniques, déficit croissant de l'Assurance Maladie - Harmonie Mutuelle a lancé en 2024 le **mouvement Éco-santé**, visant à mobiliser les ressources et à transformer les pratiques de santé. Ce projet repose sur trois piliers complémentaires : **agir plus tôt, agir plus vite et agir autrement**, avec la prévention comme **clé de voûte**. L'objectif est de développer des produits et services innovants, durables et inclusifs, tout en améliorant la santé globale des adhérents et de la société.

3.2.1 POLITIQUE

[S4-1_13] [S4-1_14-15] [MDR-P_65] [S4-1_] Harmonie Mutuelle n'a pas de politique dédiée mais s'appuie sur des axes stratégiques déployés pour le développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs.

AGIR PLUS TÔT AVEC L'ACCOMPAGNEMENT PRÉVENTION SANTÉ

Convaincue que les facteurs sociaux et environnementaux influencent directement la santé, Harmonie Mutuelle s'engage au travers de ces engagements à préserver celle des salariés en déployant des dispositifs adaptés et à accompagner les entreprises dans la mise en place d'actions en faveur de l'environnement.

Dans cette logique, des travaux internes ont permis d'identifier plus de soixante offres et services visant à optimiser les parcours de soins des adhérents et à renforcer l'accompagnement en prévention de la mutuelle. Cette politique s'adresse en priorité aux salariés et dirigeants d'entreprises, en leur proposant des solutions améliorant la santé, la qualité et les conditions de travail, afin de protéger et valoriser leur **capital humain**. Elle concerne également l'ensemble des adhérents à travers divers dispositifs, notamment des **programmes d'information** dédiés à la santé des enfants et adolescents, des seniors et des femmes.

Pour répondre aux besoins spécifiques de chacun, Harmonie Mutuelle propose des **garanties adaptées**, telles que la prise en charge du sport sur ordonnance, les consultations diététiques ou encore l'accompagnement au sevrage tabagique.

Afin de **faciliter l'accès aux soins**, la mutuelle met aussi à disposition plusieurs services, comme le second avis médical ou encore la livraison de médicaments à domicile via son partenariat avec LivMed's.

Jusqu'à fin octobre 2025, le pilotage des offres et services prévention d'Harmonie Mutuelle était géré par la direction prévention et impact social, rattachée à la direction marketing, engagement et services. Cette direction conçoit et met en œuvre des actions de conseil, de diagnostic et d'accompagnement destinées aux entreprises adhérentes, aux travailleurs indépendants et aux partenaires, afin de renforcer la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

À compter du 1^{er} novembre 2025, cette organisation a évolué avec la création de la direction accompagnement, prévention et santé au travail. Cette nouvelle direction regroupe et renforce plusieurs expertises clés :

- › L'accompagnement social,
- › La santé au travail, portée notamment par les activités d'Harmonie Mutuelle ESS,
- › Un pôle de services dédié aux clients intégré, assurant une réponse coordonnée aux besoins aux branches des entreprises (CCN)
- › Et un autre pôle dédié au B2B.

Cette évolution structurelle vise à **renforcer la cohérence et l'efficacité** des offres et services en prévention et d'accompagnement, en alignant les offres, les services et les expertises autour d'un objectif commun : **diffuser une culture de prévention partagée, en interne comme en externe.**

Elle traduit l'ambition de la **direction accompagnement, prévention et santé au travail de faire de la prévention un levier de différenciation et de fidélisation**, de **positionner Harmonie Mutuelle comme un véritable « activateur de prévention »** au service de la santé globale et durable, et de **transformer le modèle d'accompagnement** des clients et partenaires en intégrant pleinement les enjeux sociaux, de santé et de performance collective.

3.2.2 ACTIONS

[S4-4_AR25] [S4-4_31a] [S4-4_31b] [S4-4_31d-AR30-32] [S4-4_29a] [MDR-A_68 69] [S4-4_32a-AR31] [S4-4_31b] [S4-4_37] [S4-4_AR36] [S4-4_32] [S4-4_33] [S4-4_34] [S4-4_37]

AGIR PLUS VITE AVEC UN MEILLEUR ACCÈS AUX SOINS

Redistribution et « dividende éco-santé » pour une campagne de dépistage des maladies cardio-vasculaires

En 2025, Harmonie Mutuelle déploie pour la première fois son dispositif de redistribution sous la forme d'un « dividende éco-santé », témoignant de son engagement en faveur d'une santé durable et accessible à l'ensemble de ses adhérents et entreprises clientes.

Ce dispositif prévoit la redistribution d'un montant total de **84 millions d'euros sur deux ans.**

- › **Première phase - juin 2025** : 40 millions d'euros versés directement aux adhérents particuliers éligibles, sous la forme d'un virement bancaire de **44 € par titulaire de contrat.**
- › **Deuxième phase** : 44 millions d'euros consacrés notamment au financement d'une **campagne nationale de dépistage des maladies cardio-vasculaires**, première cause de mortalité chez les femmes et deuxième chez les hommes.

Dans le cadre de cette campagne, les participants bénéficient d'un **bilan cardio personnalisé**, avec un accompagnement adapté selon leur profil de risque. L'initiative vise les adhérents âgés de 35 à 55 ans, soit environ 800 000 personnes, ainsi que 5 000 salariés d'Harmonie Mutuelle et de Mutex, notamment lors du **Health Day** du 4 novembre 2025.

Cette opération marque une étape structurante : en réinvestissant une partie des cotisations dans la prévention, Harmonie Mutuelle démontre que la **prévention est un investissement**, capable de créer une véritable valeur **pour l'accès à une meilleure santé, ainsi qu'une valeur sociale et collective** pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Health Day 2025 : un rendez-vous national de prévention santé pour les adhérents

Le 4 novembre 2025, Harmonie Mutuelle a organisé la première édition du Health Day, une journée nationale de prévention ouverte à ses adhérents. L'objectif : rendre la prévention simple, concrète et accessible, et renforcer la capacité de chacun à devenir acteur de sa santé.

Lors de cette journée, près de 2 000 adhérents ont participé à 124 ateliers et actions de prévention dans 81 agences à travers la France, couvrant :

- › le dépistage des maladies rénales, du diabète, des troubles de l'audition et de la vue ;
- › des ateliers de bien-être et de prévention physique ;
- › des sensibilisations à la nutrition et à l'adoption de gestes simples pour améliorer la santé quotidienne.

Cette initiative illustre la conviction d'Harmonie Mutuelle : **la prévention se construit au plus près des adhérents et de leur quotidien**, avec des actions concrètes et locales qui complètent les campagnes nationales. Le Health Day permet de répondre à un besoin réel : bien que la majorité des Français reconnaissent l'importance de la prévention, près d'un sur deux ne réalise aucun examen annuel (sondage réalisé par Harmonie Mutuelle avec Odoxa en 2025 sur 6031 Français). L'opération démontre que lorsqu'elle est rendue accessible et pratique, la prévention est largement adoptée par les adhérents.

Un engagement pour la santé des femmes et l'inclusion

Le programme « **Santé des femmes** », lancé en 2021, se poursuit en 2025 avec de nouvelles actions renforcées et expérimentales. Il s'articule autour de quatre axes majeurs :

- accompagner les femmes tout au long de leur vie avec des parcours de soin adaptés ;
- promouvoir une santé respectueuse de l'environnement ;
- prévenir et détecter la violence faite aux femmes ;
- intégrer le quotidien des femmes comme référence dans les politiques RH, notamment pour les collaboratrices solo.

En 2025, les actions se concentrent particulièrement sur deux de ces axes.

Pour le premier axe, **prendre soin de soi à tous les moments de vie**, un POC a été mis en place avec trois entreprises afin de tester des dispositifs de prévention en entreprise. Ce dispositif permet aux collaboratrices d'échanger en toute confiance avec une **sage-femme** sur des thématiques variées telles que les menstruations ou la ménopause.

Le retour d'expérience montre que ces échanges :

- favorisent une meilleure compréhension de leur organisme ;
- permettent de reprendre le contrôle sur leur santé et leur bien-être ;
- génèrent des bénéfices immédiats, notamment une baisse de l'anxiété et l'adoption de nouvelles habitudes de vie.

Le troisième axe, **la prévention de la violence faite aux femmes**, s'appuie sur l'accompagnement des salariés **via Harmonie Service Social**.

Depuis janvier 2025, 1 096 salariés ont été accompagnés toutes entreprises confondues, dont 12 cas identifiés liés à des violences (1%), et 328 salariés d'Harmonie Mutuelle, dont 4 cas (1,21%).

Ces actions renforcent la capacité des entreprises à créer un environnement de travail sûr et bienveillant, et contribuent à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la détection et à la prévention des situations à risque.

Un engagement pour l'activité physique et la santé globale

La Fondation d'entreprise d'Harmonie Mutuelle s'engage à promouvoir et soutenir les actions permettant de réduire la sédentarité et ses impacts négatifs sur la santé. Dans cette dynamique, elle a lancé en 2025 un appel à projet intitulé « **En mouvement face à la sédentarité** », destiné à soutenir des initiatives concrètes et en proximité, permettant de réduire le temps d'inactivité.

Ayant pour mission de développer la capacité d'action individuelle et collective pour concourir à un meilleur état de santé globale, la Fondation accompagne des projets agissant prioritairement sur trois axes :

- **le lien social**, pour encourager des pratiques d'activité physique qui renforcent les interactions et la cohésion ;
- **les événements et les transitions de vie**, afin d'intégrer le mouvement comme levier de santé dans les moments clés du parcours individuel ;
- **le milieu professionnel**, pour promouvoir l'activité physique et lutter contre la sédentarité au travail.

Cet engagement contribue à faire de l'activité physique un pilier durable de la santé globale, en agissant au plus près des besoins des individus et des territoires.

AGIR AUTREMENT

Face à l'urgence climatique, Harmonie Mutuelle considère la **transition écologique** comme un **levier essentiel de progrès**, à la fois **pour la planète et pour la santé de tous**. Sa **stratégie climat 2030**, inscrite dans l'ESRS E1, repose sur plusieurs piliers majeurs.

Elle mise notamment sur **l'éco-conception de ses offres** en favorisant la dématérialisation des parcours adhérents et le développement d'un numérique responsable. La mutuelle s'engage également dans **la décarbonation de la chaîne de soins** en encourageant une consommation plus responsable et en soutenant le développement de filières circulaires pour le matériel médical. Enfin, elle développe **des services éco-incitatifs** afin de promouvoir des pratiques de soins moins carbonées et plus respectueuses de l'environnement.

Harmonie mutuelle friday : un modèle de consommation responsable et solidaire

Depuis 2021, l'opération « **Harmonie Mutuelle Friday** » incarne l'engagement d'Harmonie Mutuelle en faveur d'une consommation plus sobre, durable et solidaire dans le domaine de la santé. Cette initiative vise à encourager les adhérents, les entreprises clientes et le grand public à déposer des équipements médicaux inutilisés - notamment des montures de lunettes, puis des attelles et orthèses - dans les agences Harmonie Mutuelle et les magasins du réseau Écouter Voir, afin de leur offrir une seconde vie.

Initialement centrée sur le don solidaire, l'opération a progressivement évolué pour accompagner l'**émergence de filières françaises de reconditionnement de dispositifs médicaux**, conciliant enjeux d'accès aux soins, de pouvoir d'achat et de responsabilité environnementale. Elle s'inscrit pleinement dans le mouvement de l'**éco-santé**, lancé par Harmonie Mutuelle, qui vise à faciliter l'adoption de pratiques de santé plus responsables et économiquement soutenables.

Forte du succès des quatre premières éditions, qui ont permis de collecter **plus de 31 000 paires de lunettes usagées**, la cinquième édition de l'Harmonie Mutuelle Friday s'est tenue du **28 novembre au 29 décembre 2025**. Cette édition marque une étape structurante avec l'**extension du dispositif aux attelles et orthèses dans 29 agences Harmonie Mutuelle**, en partenariat avec **Redeem Médical**, acteur pionnier du reconditionnement de dispositifs médicaux en France.

Portée par l'engagement conjoint des salariés, élus mutualistes, adhérents et entreprises partenaires, la collecte mobilise désormais un écosystème élargi : **près de 200 entreprises et associations** relaient l'opération sur l'ensemble du territoire, en complément des **250 agences Harmonie Mutuelle** et **750 points de vente Écouter Voir**. Cette dynamique collective renforce l'accessibilité du dispositif et favorise l'appropriation de comportements de consommation plus responsables par le plus grand nombre.

Concernant les dispositifs médicaux reconditionnés, Harmonie Mutuelle contribue activement à la structuration de filières circulaires et solidaires. Les montures collectées sont reconditionnées par **LUCAL**, fabricant français basé à Oyonnax, partenaire d'Écouter Voir, reconnu pour son savoir-faire artisanal et son recours à des procédés de fabrication à faible impact environnemental (matériaux recyclés, impression 3D, circuits courts). Les lunettes reconditionnées sont ensuite proposées à des prix accessibles, conformément au cadre réglementaire en vigueur.

Les attelles et orthèses, quant à elles, sont triées, nettoyées, désinfectées, réparées et remises en état d'usage par **Redeem Médical**, première filière française de reconditionnement de dispositifs médicaux « remade in France ».

Cette démarche s'inscrit dans un **contexte réglementaire en structuration**. L'arrêté du 17 mars 2025 encadre désormais le reconditionnement des dispositifs médicaux, en garantissant leur sécurité, leur traçabilité et leur performance, et ouvre la voie à leur redistribution à compter de 2026. Toutefois, l'absence actuelle d'inscription explicite de ces dispositifs dans le Code de la Sécurité sociale limite encore leur remboursement par l'Assurance maladie. Des amendements déposés en octobre 2025 visent à permettre leur prise en charge au même titre que les dispositifs neufs.

Dans ce contexte, participer à l'Harmonie Mutuelle Friday revient non seulement à adopter une consommation plus responsable, mais également à **soutenir l'évolution des cadres réglementaires** en faveur d'une santé plus accessible, durable et économiquement soutenable. En démontrant, par l'expérimentation et l'action collective, la faisabilité de ces modèles, Harmonie Mutuelle joue un rôle moteur dans l'anticipation des transformations du système de santé.

Ce dispositif illustre ainsi la **dimension collective de l'éco-santé**, en mobilisant citoyens, entreprises et acteurs de la filière autour d'une santé plus circulaire et solidaire. Il montre concrètement comment l'innovation sociale et environnementale peut contribuer à réduire les barrières économiques à l'accès aux soins, tout en renforçant la protection des consommateurs et bénéficiaires, conformément aux objectifs de la norme ESRS S4.

Accompagner les entreprises clientes dans leur transition climatique et sociale

Harmonie Mutuelle met son expertise au service des entreprises pour les accompagner dans la **mesure, la structuration et la mise en œuvre de leur trajectoire de transition climatique**. Cet accompagnement vise à aider les organisations à mieux comprendre leur empreinte carbone, à définir des objectifs de décarbonation adaptés à leur activité et à déployer des plans d'actions opérationnels, tout en conciliant performance économique, responsabilité environnementale et protection sociale des salariés.

En 2025, **9 structures ont déjà été accompagnées** dans la réalisation de leur **Bilan Carbone®**, un chiffre modeste mais révélateur des impacts concrets générés par cette offre :

- ▶ 201 salariés sensibilisés aux enjeux énergie, climat et santé ;
- ▶ 8 245 tonnes de CO₂e calculées ;
- ▶ 1 515 tonnes de CO₂e prévues en réduction d'ici 2030 grâce aux trajectoires proposées.

L'accompagnement climat et social d'Harmonie Mutuelle se distingue ainsi par son approche intégrée, qui considère la transition écologique et sociale comme un enjeu de santé. Il combine expertise technique et expérience pratique pour autonomiser les entreprises dans leur transformation, tout en offrant des leviers concrets :

- ▶ un financement via la Banque Publique d'Investissement ;
- ▶ depuis 2025 des avantages tarifaires sur les contrats santé et prévoyance des entreprises accompagnées sur leur bilan carbone via l'offre d'Harmonie Mutuelle ;
- ▶ une utilisation du Bilan Carbone® comme outil d'action et de suivi.

Cette approche collective et mesurable permet de créer un impact réel et durable, à la fois sur l'empreinte carbone et sur la résilience des organisations.

Depuis 2022, Harmonie Mutuelle s'est engagée dans un **partenariat structurant avec l'ADEME**, faisant d'elle **le premier assureur** à proposer des **conditions tarifaires préférentielles** sur la protection santé et la prévoyance des salariés aux entreprises engagées dans une démarche de transition écologique. Ce mécanisme incitatif vise à valoriser les comportements responsables des entreprises, tout en renforçant l'accès à une couverture sociale de qualité pour leurs collaborateurs.

Dans ce cadre, l'ADEME intervient comme **tiers de confiance**, garantissant la sincérité, la robustesse et la crédibilité des engagements climatiques des entreprises bénéficiaires. Elle accompagne et cofinance, selon les cas, des démarches et projets éligibles à l'avantage proposé par Harmonie Mutuelle, parmi lesquels :

- ▶ projets de décarbonation ;
- ▶ ou encore dispositifs relevant des fonds chaleur ;
- ▶ démarche d'évaluation ACT ;

Depuis 2025, le dispositif a été élargi : l'avantage tarifaire proposé par Harmonie Mutuelle est désormais également ouvert aux entreprises accompagnées par l'ADEME ayant suivi la **méthodologie ACT Pas-à-pas**, renforçant ainsi l'articulation entre incitation économique, crédibilité des engagements climatiques et transformation progressive des modèles d'affaires.

En complément, à partir de fin 2025, Harmonie Mutuelle a élargi ce dispositif en proposant des **conditions tarifaires préférentielles** à ses entreprises clientes ayant réalisé leur **Impact Score**. Cet outil permet d'établir une **cartographie à 360° de l'empreinte sociale et environnementale** d'une organisation et constitue un référentiel clair, accessible et actionnable pour guider la transformation des entreprises. Il favorise une lecture transparente de leur impact, tant sur la réduction des externalités négatives que sur la stratégie d'impact positif, le partage de la valeur et les modes de gouvernance - autant de leviers essentiels pour faire évoluer les modèles économiques traditionnels et renforcer la résilience des organisations.

Membre du **Mouvement Impact France (MIF)**, Harmonie Mutuelle s'attache à promouvoir l'Impact Score au sein de son réseau afin de créer une dynamique collective autour de la prise en compte des enjeux ESG par ses clients et partenaires. En s'appuyant sur cet outil peu contraignant et adapté à toutes les tailles d'entreprises, la mutuelle contribue à renforcer l'impact positif de son écosystème, tout en alignant sa politique d'accompagnement des entreprises avec ses engagements en matière de santé durable, de transition écologique et de protection de ses adhérents, conformément aux objectifs de la norme ESRS S4.

3.2.3 INDICATEURS ET CIBLES [S4-5_38] [MDR-T_80]

Aucune cible n'a été définie concernant cette opportunité mais la mutuelle s'appuie sur ces axes stratégiques et d'engagements pour le suivi d'indicateurs.

Harmonie Mutuelle agit pour préserver la santé des salariés et encourager les entreprises à adopter des pratiques responsables au travers de son engagement : « **Déployer des dispositifs de préservation de la santé des salariés** ». En 2025, **1 177 entreprises** ont été accompagnées via des dispositifs de prévention (Harmonie Mutuelle, Harmonie Mutuelle ESS, Ingénierie Sociale), et 1 004 entreprises en 2024.

Pour répondre à l'engagement : « Mettre en œuvre, pour les entreprises, les dispositifs incitatifs et facilitateurs, afin qu'elles agissent en faveur de l'environnement » :

- **111 entreprises** accompagnées dans leur transition écologique grâce aux dispositifs Harmonie Mutuelle (ADEME, Harmonie Mutuelle Friday, Offre Carbone, Vivre mieux) - 93 entreprises en 2024.
- **42 K€** mobilisés pour encourager l'intégration des risques environnementaux

3.2.4 ET NOS PARTENAIRES ?

DES OUTILS CONCRETS POUR SENSIBILISER

Dans sa volonté d'accélérer la transition écologique, Harmonie Mutuelle s'associe à l'**ADEME** pour développer des actions innovantes visant à limiter le réchauffement climatique, préserver la biodiversité et, à terme, protéger notre santé commune.

En complément de son offre éco-incitative, la mutuelle et l'ADEME ont co-édité le guide « **Préserver sa santé et la planète** », destiné au grand public. Il propose des bonnes pratiques pour adopter un mode de vie plus sain tout en réduisant son impact environnemental. 50 000 exemplaires papier ont été diffusés depuis son lancement en 2023, 1000 téléchargements sur le site de l'ADEME et 107 sur le site d'Harmonie Mutuelle.

FAVORISER L'INNOVATION ET LA COOPÉRATION FACE AUX ENJEUX CLIMATIQUES

Harmonie Mutuelle s'engage activement dans la sensibilisation et la mobilisation autour des enjeux climatiques et de leur impact sur la santé. Dans ce cadre, elle est partenaire de la **4e édition de Move For Climate**, un événement majeur réunissant entreprises, décideurs et grand public pour explorer et promouvoir des solutions écologiques.

À travers des ateliers interactifs, la mutuelle partage son expertise sur l'interdépendance entre environnement et santé, tout en identifiant les leviers et obstacles à la transition écologique. Depuis le lancement de ce partenariat, 246 participants ont pu bénéficier de ces échanges, dont **182 en 2025**, contribuant ainsi à diffuser des pratiques responsables et à renforcer la coopération autour des enjeux de santé et d'environnement.

AGIR AU PLUS PRÈS DES TERRITOIRES

Engagée localement, Harmonie Mutuelle est partenaire du Festival Arlésien « **Agir pour le Vivant** » depuis 2021, afin de sensibiliser et de favoriser les échanges sur l'impact des modes de vie sur la santé et l'environnement. En 2025, elle a organisé une **résidence de travail de deux jours** réunissant le collectif Agir et plusieurs experts (ADEME, IDDRI). Ensemble, ils ont exploré comment l'**action militante** peut contribuer à mettre en place des dispositifs concrets facilitant l'adoption de modes de vie favorables à la **transition écologique** et à la **santé**, en s'appuyant sur les besoins réels des territoires.

3.3 RISQUES LIÉS À LA PROTECTION ET À LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE (R7) [DR 1] [DR 4] [DR 5]

Harmonie Mutuelle a identifié la protection et la satisfaction de la clientèle comme un risque matériel et met en place des politiques de contrôle et répond à un cadre réglementaire pour le réduire significativement.

3.3.1 POLITIQUE [S4-1_13] [S4-1_14-15] [MDR-P_65] [S4-1_]

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE EN APPLICATION DE LA DIRECTIVE DISTRIBUTION D'ASSURANCE (DDA)

Harmonie Mutuelle applique les principes de non-discrimination définis par le Code de la mutualité, garantissant un accès équitable à ses offres et services, sans sélection médicale.

La mutuelle met en œuvre la directive **distribution d'assurance (DDA)**, visant à renforcer la protection des clients. Cette directive se traduit par :

- Une **transparence accrue** sur les coûts et les caractéristiques des produits ;
- La prévention des conflits d'intérêts ;
- Le **devoir de conseil**, incluant une analyse préalable des besoins du client avant toute recommandation personnalisée ;
- Une **relation client transparente et proactive**, avec mise à jour régulière des informations personnelles.

Pour garantir une application rigoureuse de ces principes, tous les collaborateurs concernés bénéficient de **15 heures de formation annuelle**.

LA POLITIQUE GOUVERNANCE ET SURVEILLANCE PRODUIT

La politique de gouvernance et de surveillance produit d'Harmonie Mutuelle encadre l'application des principes définis par la **directive distribution d'assurance (DDA)**. Elle vise à protéger les clients et à garantir la prise en compte de leurs besoins tout au long de la relation commerciale, en assurant la préservation de leurs intérêts.

Périmètre d'application :

Cette politique couvre toutes les offres d'assurance conçues, assurées ou distribuées par Harmonie Mutuelle à compter du **1^{er} octobre 2018**, que ce soit dans le cadre d'une **nouvelle conception** ou d'une **adaptation significative d'une offre existante toujours commercialisée**.

Elle s'applique à **l'ensemble des collaborateurs** impliqués dans la conception et la distribution de ces offres, ainsi qu'aux élus.

Rôles et responsabilités :

- ▶ **Conseil d'administration** : valide la politique et ses mises à jour.
- ▶ **Comité de direction générale** : veille à la pérennité des principes organisationnels relatifs à la gouvernance et à la surveillance produit.
- ▶ **Comité offres et services** : suit l'avancement des travaux d'évolution ou de conception des offres et services, en coordination avec toutes les parties prenantes internes.
- ▶ **Comité de gouvernance des offres** : garantit la mise en œuvre et la qualité du dispositif de gouvernance et de surveillance produit, et s'assure que les équipes opérationnelles disposent des moyens nécessaires pour appliquer les dispositions de la politique.

Révision et adaptation :

Les dispositions de cette politique sont réexaminées chaque année par le comité de gouvernance des offres en vue de l'adapter à :

- ▶ l'évolution des activités ou de l'organisation interne ;
- ▶ les changements réglementaires ;
- ▶ le contexte général du marché de l'assurance et de la mission d'Harmonie Mutuelle en tant qu'assureur.

En cas de modifications, elle est soumise pour validation au conseil d'administration d'Harmonie Mutuelle.

LA POLITIQUE DES EXIGENCES DU PERSONNEL EXERÇANT LES ACTIVITÉS DE DISTRIBUTION

Harmonie Mutuelle encadre les **compétences et la formation** de ses collaborateurs en charge de la distribution d'assurance.

La directrice des ressources humaines est responsable de la rédaction de cette politique et de la mise en place des processus associés, incluant :

- ▶ l'honorabilité ;
- ▶ la capacité professionnelle ;
- ▶ la formation annuelle ;
- ▶ ainsi que des dispositifs de suivi et contrôle.

La fonction clé de vérification de la conformité s'assure de son application effective via des contrôles de second niveau.

LES PRINCIPES DE L'UNION NATIONALE DES ORGANISMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE MALADIE (UNOCAM)

Afin d'assurer la protection des consommateurs, Harmonie Mutuelle applique le **principe de non-discrimination** prévu par le Code de la mutualité sur l'accès aux offres et services et s'interdit notamment toute sélection médicale de ses adhérents.

Elle s'inspire également des **principes de l'UNOCAM** pour garantir un service équitable, transparent et respectueux des droits des consommateurs.

LA POLITIQUE QUALITÉ

Harmonie Mutuelle a choisi la **certification ISO 9001:2015** pour garantir la qualité de ses services auprès des entreprises clientes et soutenir le déploiement de son **plan stratégique Impact(s)26**.

La **politique qualité**, portée par la direction générale, couvre spécifiquement la **conception, le conseil, la vente et la gestion** de produits complémentaires santé et depuis 2025 la prévoyance destinés aux entreprises clientes d'Harmonie Mutuelle sur l'ensemble du territoire français.

Le **système de management de la qualité (SQM)** fait l'objet **d'audits internes et externes** périodiques afin d'améliorer la qualité des services rendus et la satisfaction finale de ses adhérents.

Le SQM est structuré autour de 19 processus clés, chacun soigneusement documenté et régulièrement mis à jour lors de revues annuelles. Les fiches de processus détaillent :

- les données d'entrée ;
- les activités réalisées ;
- les indicateurs de performance ;
- les ressources allouées.

Un **responsable de processus** est désigné pour chaque domaine, garantissant ainsi une gestion rigoureuse et proactive du SQM.

LA FEUILLE DE ROUTE DE LA DIRECTION SERVICE ET SATISFACTION CLIENTS

La direction service et satisfaction clients optimise la gestion des contrats et prestations tout en garantissant une relation fluide et innovante. Sa feuille de route 2022-2026 s'articule autour de quatre axes :

- Excellence opérationnelle et relationnelle ;
- Performance économique ;
- Performance technique ;
- Engagement.

Les process sont révisés régulièrement dans le cadre de la politique qualité et font l'objet d'audits pour assurer leur conformité et leur efficacité.

LE DISPOSITIF D'ENCADREMENT DES PRATIQUES COMMERCIALES ET USAGE DES MÉDIAS SOCIAUX

Harmonie Mutuelle encadre l'utilisation des **médias sociaux à des fins commerciales** pour **garantir** une communication loyale et transparente conformément aux recommandations de l'ACPR. Ce dispositif repose sur trois principes clés :

- Identification de l'émetteur ;
- Neutralité des contenus ;
- Conformité réglementaire.

Depuis 2024, un **processus de validation des communications commerciales**, est en place, soutenu par un guide juridique et une plateforme dédiée.

Ce cadre s'applique à tous les collaborateurs, élus, prestataires mandatés, ainsi qu'aux utilisateurs et consommateurs finaux.

Les directions du développement digital et de l'expérience client ainsi que la direction de la communication, sont responsables de sa mise en œuvre.

LA RÉPARTITION DES RESPONSABILITÉS AU SEIN D'HARMONIE MUTUELLE

La gouvernance des offres s'appuie sur la direction marketing distribution et la direction technique assurance, en collaboration avec les équipes conformité et maîtrise des risques. Le comité gouvernance offres et services assure le suivi et la validation des produits.

Tous les produits et services distribués respectent les exigences de la **Directive Distribution d'Assurances (DDA)** et du **Product Oversight Governance (POG)**, garantissant un cadre rigoureux lors de leur mise sur le marché ou de leur ajustement. Les offres et services font l'objet de **révisions régulières** pour s'assurer de leur conformité et de leur pertinence.

Pour mieux répondre aux attentes des adhérents, certaines offres de prévention sont préalablement testées. Les porteurs de projet présentent leurs expérimentations devant un **comité dédié**, piloté par le **bureau d'études de la direction prévention**, afin d'évaluer les besoins et l'usage des services avant leur déploiement.

LA GESTION DES RISQUES LIES AUX ACTIVITÉS EXTERNALISÉES ET CONFORMITÉ DORA

En réponse à ce risque, le Groupe VYV a élaboré et diffusé **une politique cadre de la sous-traitance** en cohérence avec les exigences issues de la **règlementation Solvabilité 2** (directive 2009/138/CE), celles du chapitre V du **règlement DORA** (« Digital Operational Resilience Act ») et en considération de son appétence aux risques en matière de sous-traitance.

Afin de couvrir l'ensemble des risques induits auxquels le groupe pourrait être exposé, cette politique fixe les principes directeurs dans le cadre desquels les systèmes de gestion de la sous-traitance des entités du groupe s'organisent :

- ▶ Stratégie d'externalisation,
- ▶ Définition de la criticité de la prestation et du prestataire,
- ▶ Contractualisation,
- ▶ Modalités de pilotage (contenu et fréquence),
- ▶ Comitologie et Gouvernance.

Cette politique cadre s'applique au Groupe VYV et est déclinée au sein des membres affiliés. Chaque entité est responsable de sa propre politique de sous-traitance. La politique groupe a été validée par le conseil d'administration du 24 juin 2025 et fait l'objet d'une revue annuelle.

La politique de gestion des risques liés aux tiers d'Harmonie Mutuelle énonce les principes fondamentaux de la démarche de gestion des risques liés aux tiers de la mutuelle en cohérence avec le cadre fixé au niveau du Groupe VYV. Elle a pour objectif de formaliser les principaux éléments à respecter afin de préserver l'efficacité du système de gouvernance de la mutuelle et de son système de maîtrise des risques.

La fonction-clé gestion des risques veille à la cohérence de la présente politique avec le cadre défini par la politique de sous-traitance portée par le Groupe VYV avec la contribution de la fonction clé vérification de la conformité. Une fois la politique validée par le conseil d'administration, cette politique est transmise à la fonction clé vérification de la conformité du groupe. La fonction-clé gestion des risques veille à sa mise en œuvre effective avec l'appui de la fonction clé vérification de la conformité.

La politique de gestion des tiers est approuvée annuellement par le conseil d'administration, après avoir été présentée en comité d'audit et des risques. Elle est révisée chaque année. Elle est revue à la demande de l'organe d'administration de gestion ou de contrôle, lorsque la survenance d'un événement interne ou externe l'impose ou en vue d'adapter les évolutions apportées à la politique du groupe dans le dispositif de la mutuelle.

Cette politique est accessible à l'ensemble des salariés d'Harmonie Mutuelle via l'intranet.

3.3.2 ACTIONS

[S4-4_AR25] [S4-4_31a] [S4-4_31b] [S4-4_31d-AR30-32] [S4-4_29a] [MDR-A_68 69] [S4-4_32a-AR31] [S4-4_31b] [S4-4_37] [S4-4_AR36] [S4-4_32] [S4-4_33] [S4-4_34] [S4-4_37]

SATISFACTION ET PROTECTION DES ADHÉRENTS : UN ENGAGEMENT STRUCTURE

Harmonie Mutuelle adopte une **approche proactive** pour garantir la satisfaction et la protection de ses adhérents. Des mécanismes de **surveillance, médiation et amélioration continue** assurent le traitement efficace des réclamations et la mise en œuvre de mesures correctives pour limiter tout impact négatif.

Le **système de management de la qualité** repose sur un plan d'action structuré, intégrant :

- ▶ Les actions d'amélioration identifiées via les audits internes et externes (AFNOR) et les retours des processus ;
- ▶ Un suivi rigoureux par les responsables concernés, garantissant l'amélioration continue des dispositifs ;
- ▶ Des actions au fil de l'eau pour s'adapter aux évolutions et des actions correctives ou préventives issues des audits et contrôles.

Chaque incident fait l'objet d'une **analyse approfondie**, suivie de mesures correctives et de l'évaluation de leur efficacité afin d'éviter toute récurrence.

Dans le cadre de sa **feuille de route « satisfaction et gestion client »**, Harmonie Mutuelle a mis en place des **processus clairs et accessibles** pour assurer un traitement homogène des dossiers. Des contrôles aléatoires, réalisés selon une fréquence définie, permettent d'identifier d'éventuelles anomalies et renforcent la fiabilité du dispositif. Depuis 2023, ce plan de contrôle, revu et validé annuellement par les commissaires aux comptes, s'inscrit dans le cadre de la **certification ISO 9001:2015**.

TECHNOLOGIES AU SERVICE DES ADHÉRENTS

Depuis plus de 10 ans, Harmonie Mutuelle investit dans les nouvelles technologies (LAD/RAD, OCR, Data, IA) pour automatiser et accélérer le traitement des dossiers. Cela permet des mises à jour administratives et remboursements plus rapides, tout en concentrant l'expertise des collaborateurs sur les dossiers complexes et le conseil aux clients.

Exemples :

- ▶ IAG : paiement en moins de 24h des devis et prestations dentaires simples,
- ▶ Adhésion d'autorité : affiliation d'un salarié en moins de 24h.

Des services spécialisés ont été développés pour un traitement adapté et personnalisé des demandes dès le premier contact :

- ▶ **service relations adhérents (SRA)** : traitement immédiat des demandes des particuliers ;
- ▶ **service relations entreprises (SRE)** : accompagnement personnalisé des entreprises ;
- ▶ **service relations professionnels de santé (SPRS) : gestion des conventionnements et règlements des prestations.**

Les interactions sont évaluées via questionnaires clients, permettant d'ajuster les pratiques. La mutuelle accompagne également les adhérents dans les moments importants : décès, devis dentaires complexes, réclamations, etc.

En 2025, le module « gestion attentionnée » industrialise les appels sortants autour des moments de vie pour renforcer encore l'accompagnement des adhérents.

QUALITÉ DES INTÉRACTIONS ET TRANSPARENCE

Un effort particulier est porté sur la qualité des interactions écrites, avec l'élaboration d'une **charte de tonalité relationnelle** définissant le cadre des réponses adressées aux adhérents.

Par ailleurs, des **rapports annuels de gestion** sont expérimentés auprès des entreprises, incluant des indicateurs sur les canaux utilisés par les salariés pour effectuer leurs demandes tels que :

- ▶ Pourcentage d'affiliations digitalisées ;
- ▶ Délais de traitement ;
- ▶ Nombre de réclamations, etc.
- ▶ Ces rapports assurent une transparence totale sur l'activité et la performance des services.

SÉCURITÉ ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE

La direction service et satisfaction met en œuvre des dispositifs pour **protéger les données et prévenir la fraude** :

- ▶ Plus de **50 scénarios d'analyse** scrutent quotidiennement des millions de lignes pour détecter les dossiers suspects, investigués ensuite par les gestionnaires ;
- ▶ Des **cyber vigies** alertent sur les tentatives d'intrusion, usurpation d'identité ou hameçonnage.

Ces mesures garantissent la **protection maximale des données** et renforcent la confiance des adhérents dans la sécurité de leurs informations.

MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES LIÉS AUX TIERS

La politique de gestion des risques liés aux tiers repose sur des principes structurants qui guident son application. La politique de gestion des risques liés aux tiers repose sur des principes structurants qui guident son application au sein d'Harmonie Mutuelle :

- Principes de proportionnalité, permettant d'adapter le niveau d'analyse, de contrôle et de suivi à la criticité du prestataire et des prestations confiées ;
- Stratégie de résilience opérationnelle, visant à garantir la continuité des services essentiels et la maîtrise des risques en cas de défaillance d'un tiers.

L'élaboration et la communication du reporting interne font l'objet de procédures formalisées et de modes opératoires définis par les acteurs concernés et validés par les instances habilitées. Un dispositif de maintien documentaire est assuré afin de garantir la traçabilité des décisions, la conformité réglementaire et une maîtrise continue des risques liés aux tiers.

Un dispositif structuré de remontée d'informations est mis en place à destination du Groupe VYV. Il comprend :

- un inventaire des prestataires importants et critiques,
- un reporting dédié aux incidents opérationnels critiques et majeurs, conformément aux dispositions prévues dans la politique de gestion des incidents.

Ce reporting contribue à une supervision consolidée des risques au niveau du groupe et à l'anticipation des situations susceptibles d'impacter les adhérents.

Les activités relatives à la sous-traitance font également l'objet d'un reporting externe dans les documents transmis aux autorités de contrôle ou destinés au public, notamment :

- les rapports narratifs, incluant le rapport sur la solvabilité et la situation financière (SFCR) et le rapport régulier au contrôleur (RSR) ;
- le rapport ORSA (évaluation interne des risques et de la solvabilité) transmis à l'Autorité de Contrôle Prudenciel et de Résolution (ACPR).

Ce dispositif garantit la transparence des pratiques de gestion des risques liés aux tiers et leur intégration dans le système global de gestion des risques de la mutuelle.

3.3.3 INDICATEURS ET CIBLES [S4-5_38] [MDR-T_80] [S4-5_41]

Les indicateurs de performance du **système de management de la qualité** sont soigneusement sélectionnés en fonction des priorités stratégiques d'Harmonie Mutuelle, notamment dans le cadre du plan stratégique **Impact(s)26**. Chaque indicateur est associé à une cible spécifique et suivi régulièrement par les responsables de processus concernés. Ces indicateurs ne sont pas définis arbitrairement, mais basés entre autres sur des analyses des ventes, de la satisfaction client, et des retours directs des adhérents. Par exemple, le service marketing et la gestion de la satisfaction ajustent leurs indicateurs en fonction des tendances observées et des attentes des clients.

Chaque année, une **revue de processus** est organisée afin d'évaluer la performance des différents processus. Les pilotes de processus y présentent les résultats des indicateurs, les actions correctives et les opportunités d'amélioration identifiées. La satisfaction des adhérents, les analyses associées sont également examinées, avec les plans d'actions qui en découlent.

En parallèle, une **revue de direction annuelle** permet à la direction générale d'Harmonie Mutuelle de s'assurer que le système de management de la qualité est en phase avec les objectifs stratégiques de l'entreprise. Cette revue génère des décisions visant à améliorer les processus, à ajuster les ressources nécessaires et à renforcer la satisfaction des clients.

	OBJECTIF 2025	RÉSULTAT 2025	COMMENTAIRES / ACTIONS
Accueil téléphonique (SRA/SRE)	90 % taux de prise d'appels	90.15 %	Suivi mensuel, plan d'amélioration continue
Affiliations digitales (affaires nouvelles)	80 % taux de digitalisation	93 %	Formation des équipes, optimisation parcours digital
Fraudes - montant récupéré santé	55 M€	59 M€	Renforcement des dispositifs de contrôle et prévention
Délai traitement demandes remboursement - automatisé	≤ 48h	98.1 % traitées en moins de 48h	Automatisation des processus, suivi des indicateurs
Délai traitement demandes remboursement santé - manuel	≤ 4 jours	6.7 jours	Mise en place d'outils de pilotage et priorisation des dossiers
Délai d'affiliation digitalisée	≤ 24h pour adhésion d'autorité	24h pour adhésion d'autorité	Amélioration du parcours d'affiliation et de la digitalisation

3.4 PROTÉGER LES DONNÉES DES ADHÉRENTS : FUITE OU PERTE DE DONNÉES SENSIBLES (I5) / FAILLE DE CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES (R6) [DR 1] [DR 4] [DR 5]

3.4.1 POLITIQUE DE PROTECTION DES DONNÉES ET DE CYBERSÉCURITÉ [S4-1_13] [S4-1_14-15] [MDR-P_65]

Harmonie Mutuelle accorde une attention prioritaire à la sécurité et à la protection des données personnelles de ses adhérents, bénéficiaires et collaborateurs.

Avant même l'entrée en vigueur du **Règlement général sur la protection des données (RGPD)**, la mutuelle disposait d'un dispositif organisationnel et technique visant à maîtriser les risques informatiques et à garantir la confidentialité des données. Ce dispositif a été renforcé afin de répondre aux exigences du RGPD et aux évolutions réglementaires en matière de cybersécurité et de résilience numérique.

La **politique de protection des données** encadre l'ensemble des traitements réalisés par la mutuelle. Elle est accessible à toutes les parties prenantes et conçue dans une approche pédagogique afin de favoriser sa compréhension.

Son champ d'application couvre les adhérents, bénéficiaires, ayants droit, prospects et professionnels de santé. Elle repose sur huit engagements structurants :

1. Gouvernance interne des données à caractère personnel
2. Encadrement de la collecte des données
3. Maîtrise des usages des données
4. Encadrement spécifique des traitements de données de santé
5. Encadrement des traitements à visée commerciale
6. Encadrement des transferts de données
7. Protection de la confidentialité
8. Garantie des droits des personnes concernées

Ces engagements constituent le socle de la relation de confiance qu'Harmonie Mutuelle entretient avec ses adhérents.

Dans le cadre de son ADN, Harmonie Mutuelle a impliqué ses adhérents, via leurs élus, dans la construction de chartes et de processus visant à garantir la protection des données dans l'ensemble de son activité. La charte éthique des données personnelles, résultat de conférences de consensus et des travaux sur les territoires avec les délégués, formalise ces engagements.

Certification ISO 27001-2022 et HDS v2

Afin de garantir un haut niveau de sécurité de l'information et de protection des données sensibles, notamment les données de santé, Harmonie Mutuelle est engagée depuis 2020 dans une démarche de certification ISO 27001 et HDS. Cette double certification permet d'améliorer durablement la gestion des risques cyber, la conformité réglementaire et la confiance des partenaires.

Dans le cadre de ses activités incluses dans le périmètre de certification ISO 27001 et HDS, Harmonie Mutuelle garantit qu'elle ne réalise aucun transfert de données de santé à caractère personnel vers un pays tiers à l'Espace économique européen.

Homologation « Diffusion Restreinte » du système d'information

Depuis octobre 2025, le système d'information d'Harmonie Mutuelle est homologué « Diffusion Restreinte » par le Ministère des Armées, adhérent d'Harmonie Mutuelle.

Attribuée selon des standards parmi les plus exigeants de l'administration française en matière de protection de l'information, cette homologation atteste :

- » de la robustesse de l'architecture de sécurité du système d'information,
- » du niveau élevé de contrôle des accès et de traçabilité,
- » de la mise en œuvre de dispositifs de prévention, de détection et de gestion des incidents de sécurité.

Cette reconnaissance externe constitue un élément objectif de maîtrise du risque cybersécurité et confirme le niveau d'exigence appliqué à la protection des données des adhérents.

Structuration de la gouvernance de la sécurité

Afin d'inscrire cette exigence dans la durée et d'adopter une approche globale de la gestion des risques, Harmonie Mutuelle a créé une Direction Sûreté et Sécurité Numérique.

Cette direction a pour mission de structurer, piloter et coordonner l'ensemble des dimensions de la sécurité :

- ▶ sécurité numérique (cybersécurité, protection des données, gestion des vulnérabilités),
- ▶ sécurité des systèmes et des infrastructures,
- ▶ sécurité humaine et matérielle.

Cette organisation permet de renforcer la prévention des incidents, la réactivité en cas d'événement et l'amélioration continue des dispositifs de protection.

Un facteur de différenciation sectoriel

Le niveau d'exigence associé à l'homologation « Diffusion Restreinte » constitue un facteur de différenciation dans le secteur mutualiste, toutes les organisations ne disposant pas de ce niveau de reconnaissance en matière de sécurité des systèmes d'information.

Il traduit un positionnement volontariste d'Harmonie Mutuelle en matière de protection des parties prenantes, en cohérence avec les attentes renforcées de la norme ESRS S4 relatives à la protection des consommateurs et des utilisateurs finaux..

Intégration des principes de résilience numérique (DORA)

Dans le cadre du déploiement de la politique cadre de la Sous-traitance, en lien avec les exigences issues de la réglementation solvabilité 2 (directive 2009/138/CE), du chapitre V du règlement DORA (Digital Operational Resilience Act) incluant les articles 28, 29, une attention particulière est portée à la protection des données de nos adhérents. Pour nos prestataires les plus critiques, cet item est revu dans le cadre de leurs évaluations des risques, les contrats reprennent les clauses et annexes conformément à la réglementation en vigueur et un pilotage adapté sera mis en place afin de nous assurer, à cadence régulière, de l'absence d'incidents.

En complément, Harmonie Mutuelle intègre les principes de résilience opérationnelle et de sécurité numérique issus du règlement DORA (Digital Operational Resilience Act).

Cette approche vise à garantir que :

- ▶ les systèmes d'information supports aux traitements de données restent sécurisés,
- ▶ les incidents numériques soient détectés, gérés et documentés,
- ▶ la continuité des services essentiels aux adhérents soit assurée en cas de perturbation.

Ainsi, la protection des données est intégrée dans une logique plus large de gestion des risques ICT et de continuité d'activité.

Gestion des risques liés aux activités externalisées

Les activités externalisées, notamment celles considérées comme importantes ou critiques, font l'objet d'une vigilance renforcée en raison des risques qu'elles peuvent faire peser sur la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données.

Dans le cadre de la politique cadre de sous-traitance du Groupe VYV, alignée avec la directive Solvabilité II (2009/138/CE) et le chapitre V du règlement DORA (articles 28 et 29), Harmonie Mutuelle :

- ▶ évalue la criticité des prestataires et des prestations,
- ▶ intègre des clauses contractuelles conformes aux exigences réglementaires,
- ▶ réalise des évaluations de risques spécifiques pour les prestataires critiques,
- ▶ met en place un pilotage régulier visant à s'assurer de l'absence d'incidents majeurs.

Ce dispositif contribue à limiter le risque de fuite, perte ou altération de données sensibles via des tiers.

Gouvernance et supervision

La démarche est pilotée par le Délégué à la protection des données (DPO), rattaché à la Direction Gouvernance, Affaires juridiques et Conformité.

Le DPO :

- ▶ anime un comité RGPD réunissant les dirigeants membres du comité de direction générale restreint de chaque branche métier de la mutuelle,
- ▶ est membre du comité de sécurité des systèmes d'information (SSI),
- ▶ participe au comité expertise projet afin de garantir l'intégration du principe de « Privacy by Design »,
- ▶ est invité au comité d'audit et des risques en tant que fonction clé intégrée au système de gestion des risques.

Cette organisation assure une supervision transverse et un alignement entre conformité réglementaire, gestion des risques et stratégie numérique.

3.4.2 ACTIONS

[S4-4_AR25] [S4-4_31a] [S4-4_31b] [S4-4_31d-AR30-32] [S4-4_29a] [MDR-A_68 69] [S4-4_32a-AR31] [S4-4_31b] [S4-4_37] [S4-4_AR36] [S4-4_32] [S4-4_33] [S4-4_34] [S4-4_37]

Harmonie Mutuelle s'appuie sur le **clausier fournisseurs du Groupe VYV** pour garantir que l'ensemble de ses sous-traitants soit encadré par des contrats conformes aux obligations en matière de protection des données. Un **comité de sûreté sécurité** assure une approche transverse de la sécurité et de la protection des données, avec un échange direct entre le **DPO**, le **RSSI** et la **direction de la maîtrise des risques**.

Pour valider la complétude du plan d'action initié en 2018, le service protection des données a sollicité un prestataire externe pour réaliser un « **audit de maturité RGPD** ». Cet audit a permis de confirmer la maturité du dispositif à travers une vision globale de l'ensemble des sujets et de valider la pertinence de la feuille de route en conformité RGPD, en confirmant les axes de progression identifiés et les actions engagées.

Ces travaux ont marqué la transition entre une démarche de **construction de la conformité** et une démarche de **maintenances de la conformité**. Les axes de progression identifiés pour limiter les incidences négatives sur les consommateurs et utilisateurs finaux concernent principalement :

- ▶ l'intégration de **référents RGPD** pour permettre des revues plus régulières et efficaces des fiches de registre et des contrats de sous-traitance ;
- ▶ le renforcement des **contrôles de second niveau**, avec l'intégration du RGPD dans le plan de contrôle conformité ;
- ▶ l'industrialisation des **études d'impact sur la vie privée**, afin de vérifier et prévenir les incidences potentielles des traitements sur les personnes concernées ;
- ▶ l'optimisation du **dispositif de purge des données**, afin de finaliser les démarches initiées et de rendre le dispositif opérant sur l'ensemble de notre périmètre d'activité.

Par ailleurs, le RSSI et le DPO ont aligné leurs actions dans le cadre d'une politique de gestion des risques cyber, afin de prendre en compte l'ensemble des impacts des risques numériques pesant sur la mutuelle.

Harmonie Mutuelle intègre progressivement les exigences du **règlement européen DORA (Digital Operational Resilience Act)**. Les actions de renforcement menées incluent notamment :

- ▶ le renforcement des actions de cartographie des risques IT, cyber et tiers intégrée à la cartographie des risques opérationnels d'Harmonie Mutuelle ;
- ▶ le renforcement des tests des plans de continuité et de reprise d'activité (PCA/PRA) ;
- ▶ le renforcement du contrôle des prestataires informatiques critiques ;
- ▶ la sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de cybersécurité ;
- ▶ la contribution à la stratégie de résilience numérique du Groupe VYV.

L'intégration de la réglementation DORA renforce la volonté d'Harmonie Mutuelle d'assurer la sécurité, la disponibilité et la confiance dans ses systèmes d'information, en cohérence avec ses engagements de transparence, d'éthique et de responsabilité.

3.4.3 INDICATEURS ET CIBLES [S4-5_38] [MDR-T_80]

Aucune cible n'a été définie.

Il est possible de suivre l'évolution du suivi des **formations obligatoires** sur la protection des données et la cybersécurité qui sont adressées à l'ensemble des collaborateurs avec un recyclage à deux ans. Un suivi de réalisation de ces formations est assuré par le pôle formation avec des relances régulières.

	RÉSULTAT 2024	RÉSULTAT 2025
Nombre des collaborateurs formés à la cybersécurité	4196	4816
Taux de réalisation de la formation à la cybersécurité	81 %	94 %
Nombre des collaborateurs formés à la RGPD	4439	4901
Taux de réalisation de la formation à la RGPD	86 %	95 %

» 4. PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL AU SUJET DES ENJEUX MATÉRIELS [DR 2] [DR 3]

PROCESSUS GÉNÉRAUX D'INTÉRACTION [S4-2_20-AR17]

Harmonie Mutuelle place l'expérience et la satisfaction de ses adhérents et clients au cœur de sa stratégie. Après avoir créé en 2018 une direction voix du client en charge de piloter le dispositif de traitement des réclamations et l'écoute clients à travers des dispositifs de mesure de la satisfaction, Harmonie Mutuelle a souhaité renforcer son ambition d'excellence opérationnelle et relationnelle en se dotant, en 2025, d'une direction de **l'expérience client**. Cette direction, rattachée la direction de la voix du client, assure une approche transversale, en fédérant l'ensemble des directions autour d'une vision commune ayant pour objectif d'accroître significativement la satisfaction, la fidélisation et la recommandation de ses adhérents et entreprises clientes. La feuille de route de la direction de l'expérience client se traduit par 3 piliers :

- » **Renforcer la culture client** par la construction d'un programme dédié ;
- » **Mieux comprendre les attentes** en matière d'expérience client en renforçant l'écoute ;
- » **Améliorer en permanence les processus et les parcours clients**.

Cette stratégie s'inscrit pleinement dans la raison d'être et son objectif statutaire : **Construire collectivement des solutions d'assurance, de services et d'accompagnement ayant un impact positif sur la santé des personnes et de la société**. Il rejoint également son premier engagement : **intégrer, au cœur de la conception de nos nouveaux produits et services, des dispositifs de concertation avec nos clients, adhérents et représentants de la société**.

Les projets de création ou d'évolution des offres d'assurance et de services suivent un processus rigoureux, débutant par une étude d'opportunité développé dans l'IRO O3 de cette norme et chaque prototype est testé comme expliqué dans l'IRO R7.

MODALITÉS D'INTERACTION [S4-2_20-AR14] [S4-2_20-AR16]

Harmonie Mutuelle interagit avec ses consommateurs et utilisateurs finaux à travers plusieurs **modalités de contact**, adaptées à leurs besoins.

MODALITÉ D'INTERACTION	FRÉQUENCE	DESCRIPTION
Interactions directes quotidiennes et régulières	Quotidienne / Régulière	<ul style="list-style-type: none"> • Agences physiques : accompagnement personnalisé • Centres de relations clients (téléphone, email) • Espace adhérent en ligne / Application mobile • Réseaux sociaux et forums • Interactions via entreprises adhérentes (ateliers, rendez-vous RH)
Interactions ponctuelles	Ponctuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes de prévention santé (conférences, webinaires, campagnes) • Agoras mutualistes (débat local)
Interactions via des représentants réguliers	Régulière	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire des adhérents (réunions, partage de feedbacks) • Partenaires santé
Interactions via des intermédiaires de confiance	Régulière	<ul style="list-style-type: none"> • Courtiers et partenaires institutionnels (solutions adaptées) • Acteurs de l'économie sociale et solidaire (prévention, inclusion)
Canaux non dédiés à la relation client	Quotidienne	<ul style="list-style-type: none"> • Réseaux sociaux, sites d'avis

En complément de ces canaux, Harmonie Mutuelle, via sa direction de la voix du client et son pôle réclamation, traite également les questions et réclamations reçues via le dispositif gouvernemental SignalConso. Les adhérents reçoivent une réponse dans un délai généralement compris entre trois et cinq jours.

RESPONSABILITÉ DE L'INTERACTION [S4-2_20-AR15-16]

Chez Harmonie Mutuelle, l'interaction avec les consommateurs et utilisateurs finaux est assurée par trois directions territoriales à travers leurs centres de relation et conseil (CRC) et l'ensemble des réseaux commerciaux et la direction du service et de la satisfaction client.

Ces directions, rattachées au comité de direction générale (CODIR), pilotent les initiatives visant à améliorer l'expérience adhérent.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES INTERACTIONS [S4-2_20]

La direction voix du client, centralise et analyse au quotidien ou à des moments clés des parcours, les attentes des adhérents à travers différents dispositifs :

- ▶ enquêtes à chaud ;
- ▶ benchmark sectoriel ;
- ▶ réclamations ;
- ▶ avis clients.

Les indicateurs de satisfactions et de gestion des réclamations sont partagés avec l'ensemble des collaborateurs via des publications sur le réseau social interne à l'entreprise et font l'objet de rapports réguliers vers l'ensemble des directions.

DISPOSITIFS DE SUIVI ET D'ANALYSE

La direction voix du client s'appuie sur un dispositif structuré comprenant un comité opérationnel, un comité de suivi et un comité dédié au pilotage des réclamations afin de partager les irritants et approfondir les analyses.

La direction marketing élabore un SWOT marketing et met en place plusieurs outils de mesure :

- ▶ baromètre annuel ;
- ▶ enquêtes de satisfaction ;
- ▶ panels d'adhérents ;
- ▶ études miroir comparant attentes des adhérents et perception des collaborateurs.

Des espaces dédiés à l'échange sont également proposés :

- ▶ **l'Observatoire des adhérents**, pour analyser les tendances et l'évolution des besoins des adhérents ;
- ▶ **la Communauté des adhérents**, un espace de dialogue et de co-construction permettant aux adhérents d'exprimer leurs attentes et propositions.

Enfin, la direction service et satisfaction client suit la satisfaction en temps réel grâce aux retours à chaud et aux rapports mensuels analysés en comité de direction. Elle participe également aux travaux du comité opérationnel de la voix du client, chargé du traitement des irritants et de l'amélioration de l'expérience adhérent.

EXPLOITATION DES RETOURS ADHÉRENTS [S4-3_25b-AR21]

Harmonie Mutuelle recueille et analyse les retours des adhérents à chaque étape de leur parcours. Les ressentis post-interaction (téléphone, agences, espace personnel) sont collectés via des **enquêtes à chaud**. L'analyse est complétée par la **surveillance des avis externes** (TrustPilot, Avis Vérifié, stores d'applications). L'ensemble de ces données est consolidé dans un outil de data visualisation permettant un suivi global et par équipe. En revanche, les réclamations anonymes ne peuvent pas être traitées, faute d'informations suffisantes pour en analyser le contexte et en raison des spécificités liées aux contrats et situations personnelles.

Les résultats de ces dispositifs donnent lieu à un **rapport mensuel**, partagé avec les cadres dirigeants et diffusé à l'ensemble du réseau via un canal interne dédié. Ils font l'objet d'analyses approfondies permettant d'identifier les axes d'amélioration prioritaires et de définir des **plans d'action ciblés**, adaptés aux besoins identifiés.

L'exploitation des retours contribue directement à l'amélioration continue des activités d'Harmonie Mutuelle, notamment à travers :

- ▶ **l'adaptation des offres et services**,
- ▶ **la mise en place d'actions correctives** pour réduire les irritants et optimiser les parcours clients,
- ▶ **le renforcement de l'accompagnement et de la proximité avec les adhérents** via des canaux d'échanges dédiés.

À titre d'illustration, l'offre **Harmonie Santé Particuliers Engagé Inclusion** a été conçue en intégrant les besoins exprimés par des adhérents eux-mêmes confrontés à des situations spécifiques, renforçant ainsi la pertinence et l'inclusivité de l'offre.

ENGAGEMENT QUALITÉ ET GESTION DES RISQUES

Harmonie Mutuelle est certifiée **ISO 9001:2015** pour la conception, conseil, vente et gestion des produits complémentaires santé et prévoyance destinés aux entreprises. Cette démarche qualité est détaillée dans le IRO R7 de cette norme.

PRISE EN COMPTE DES CONSOMMATEURS VULNÉRABLES [S4-2_21]

Harmonie Mutuelle accorde une attention particulière aux besoins des publics les plus vulnérables. Des enquêtes spécifiques sont menées auprès des adhérents en situation de handicap et des aidants, afin d'adapter au mieux les offres et services aux réalités qu'ils rencontrent. Cette démarche est renforcée par une collaboration active avec les associations de consommateurs, permettant d'enrichir la compréhension des attentes et de co-construire des réponses adaptées.

Dans cette continuité, la mutuelle a structuré un **dispositif robuste d'écoute et d'interactions** avec ses adhérents. Celui-ci intègre des processus complets de mesure de la satisfaction, de gestion des réclamations et d'amélioration continue. À ce jour, **l'ensemble des processus nécessaires** à une prise en charge efficace et équitable des interactions avec les adhérents et bénéficiaires est pleinement déployé et opérationnel. [S4-2_22]

» 5. PROCÉDURES DE RÉPARATION DES IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AU CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL DE FAIRE PART DE SES PRÉOCCUPATIONS [DR 3]

APPROCHE GÉNÉRALE ET PROCÉDURES POUR RÉPARER OU CONTRIBUER AUX RÉPARATIONS

[S4-3_25a-AR18] [S4-3_26] se référer également à la norme G1 conduite des affaires.

Harmonie Mutuelle place la **gestion des réclamations** au cœur de sa stratégie de satisfaction client. Conformément à la recommandation de l'ACPR (2022), plusieurs actions ont été mises en place pour renforcer son dispositif :

- » **Réorganisation du parcours de traitement des réclamations ;**
- » **Revue du pilotage** de l'activité à travers la traçabilité et qualification des réclamations dans les outils ;
- » **Formation des équipes ;**
- » **Mise à jour des procédures internes ;**
- » **Ouverture de canaux de saisine aux adhérents et aux tiers.**

Une **procédure cadre de traitement des réclamations**, validée par le service juridique, a été définie pour l'ensemble des garanties assurantielles, y compris celles gérées en délégation, sous réserve de dispositions plus contraignantes convenues avec le délégant.

FONCTIONS INTERNES IMPLIQUÉS DANS LA GESTION DES INCIDENCES ET PROMOTION DES INCIDENCES POSITIVES

[S4-3_26-AR23]

Le **pilotage du dispositif de traitement des réclamations** est mené par la direction voix du client, qui assure un reporting régulier et un partage avec les services concernés afin de mettre en œuvre des actions correctives ciblées.

La **fonction clé vérification de la conformité** s'attache quant à elle, à vérifier la matérialisation des recommandations et leurs mises en œuvre dans les dispositifs. La vérification portera également sur les risques liés à la protection de la clientèle identifiés à travers les réclamations et les mesures prises pour les réduire.

Parallèlement, la **direction marketing**, en lien avec la **direction prévention**, oeuvre à promouvoir des incidences positives. Elle collecte les retours favorables des assurés et met en place des initiatives pour maximiser la satisfaction client. Par exemple, le **lancement du programme dédié à la santé des femmes**, soutenu par des retours positifs, a permis de tester une offre spécifique d'accompagnement de sage-femmes auprès d'adhérents.

Ces différentes fonctions collaborent en permanence pour traiter les incidences négatives et encourager les expériences positives des assurés, contribuant ainsi à une amélioration continue de la satisfaction client.

CANAUX SPÉCIFIQUES DE TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS

[S4-3_25b-AR19] [S4-3_25b-AR21] [S4-3_25d-AR24] [S4-3_AR20-23]

Les réclamations des adhérents passent principalement par les **canaux habituels de la relation client**, conçus pour offrir un traitement efficace et personnalisé (détaillés dans la section 4 de cette même).

Les **réclamations complexes**, nécessitant une analyse approfondie ou des recherches spécifiques, ainsi que les **réitérations** d'adhérents sur une demande déjà traitée, sont prises en charge par des **services experts**.

Les demandes dites **sensibles**, adressées aux instances dirigeantes (Présidence, Direction générale), celles émanant d'associations de consommateurs, de cabinets d'avocats, de protections juridiques ou via le service public SignalConso, sont spécifiquement traitées par la **direction voix du client**.

Toutes les interactions, y compris les réclamations, sont **enregistrées dans l'outil de gestion de la relation client**, permettant un suivi précis, le pilotage des activités (volumes, délais, qualification) et des analyses consolidées pour proposer des améliorations et réduire les réclamations futures.

Un rapport annuel de synthèse des réclamations est partagé avec les instances de gouvernance et consultatives pour un suivi stratégique.

Si un adhérent conteste la décision prise dans le traitement d'une réclamation écrite, il peut faire appel à un **service de médiation externe**, chargé d'analyser la situation et de proposer une solution aux deux parties, libres de l'accepter ou non. Ce mécanisme est **accessible gratuitement** à tous les consommateurs, sans distinction de statut ou de localisation, et les informations relatives à ces démarches sont clairement communiquées sur le site internet, dans les documents contractuels, et lors des interactions avec les services clients.

À ce jour, Harmonie Mutuelle ne dispose pas de mécanisme spécifique formalisé de protection contre les représailles pour les consommateurs ou adhérents utilisant ces canaux. Cependant, le recours à la médiation externe constitue la principale mesure limitant le risque de représailles, car il permet à tout adhérent de contester une réclamation de manière indépendante, impartiale et accessible, conformément aux recommandations de l'ACPR. Les modalités pratiques pour saisir le médiateur, les délais et les compétences sont clairement communiqués, garantissant un traitement transparent et équitable des préoccupations exprimées.

MESURES DE LA CONNAISSANCE DES UTILISATEURS ET ÉVALUATION DE LEUR CONFIANCE [S4-3_26-AR23]

Pour évaluer la satisfaction et la confiance des adhérents, Harmonie Mutuelle utilise plusieurs outils :

- › **Enquêtes à chaud** après interactions ;
- › **Enquête à J+1** après l'interaction avec le client permettant d'évaluer si il y a des signaux faibles - 800 000 enquêtes annuelles en moyenne sont ainsi traités avec un reporting mensuel ;
- › **Analyse des avis externes** ;
- › **Benchmark quadrimestriel sectoriel** permettant de se comparer aux principaux acteurs sur différents critères d'expérience client
- › **Baromètre annuel**, mesurant la satisfaction globale des différents segments de marché.

En 2025, 136 415 réclamations ont été traitées, principalement liées aux remboursements et aux clarifications sur les prestations (116 000 réclamations en 2024).

Les indicateurs de satisfaction restent élevés, avec 84% pour les adhérents et 87% pour leur recommandation. Le taux de satisfaction qualité relationnelle issu de l'enquête à chaud se stabilise à 91.6% pour 2025. Il s'agit de la qualité relationnelle évaluée par les adhérents suite interactions téléphone entrant, centres relations clients ou en agences.

	RÉSULTAT 2024	RÉSULTAT 2025
Taux de satisfaction	86 %	84 %
Taux de recommandation	90 %	87 %
Taux de satisfaction qualité relationnelle	91.4 %	90 %

ENGAGEMENTS EN MATIERE DE DELAIS POUR L'AMELIORATION DES CANAUX DE RECLAMATION [S4-3_27]

L'organisation veille à maintenir et à améliorer ces processus dans le respect des exigences légales et réglementaires, en poursuivant un engagement de transparence et de responsabilité.

GESTION DES INCIDENCES NEGATIVES EN LIEN AVEC LES RELATIONS COMMERCIALES [S4-3_25a-AR18]

Harmonie Mutuelle ne gère pas directement les incidents liés aux prestations de soins ou services fournis par nos partenaires. Par conséquent, si une prestation ne répond pas aux attentes d'un adhérent, la responsabilité de la gestion de cet incident incombe au prestataire, et non à Harmonie Mutuelle.

PARTICIPATION À DES INITIATIVES SECTORIELLES ET MULTIPARTIES PRENANTES [S4-3_25b-AR19]

Harmonie Mutuelle participe activement à plusieurs initiatives sectorielles et multiparties prenantes visant à améliorer la gestion des incidences négatives pour les consommateurs. En particulier, Harmonie Mutuelle est **membre de la Mutualité Française**, membre également de la **communauté des entreprises à mission** et collabore avec des associations et des groupes de consommateurs pour identifier et résoudre des problématiques affectant l'accès aux soins et la transparence des services d'assurance.

RESULTATS POSITIFS OBTENUS GRACE AUX ACTIONS MISES EN PLACE [S4-3_25c]

Harmonie Mutuelle a mis en place plusieurs programmes visant à améliorer la qualité de service pour ses consommateurs, avec des résultats positifs mesurables. Par exemple, la satisfaction client est en progression de 5 point sur le suivi de la relation client entre 2023 et 2024 suite au dernier baromètre clients.

INITIATIVES CONTRIBUANT AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD) [S4-3_25d-AR24]

Harmonie Mutuelle déploie diverses initiatives visant à générer des **incidences positives pour ses adhérents** tout en contribuant aux **Objectifs de Développement Durable (ODD)**.

Par exemple, le programme de prévention santé propose des services de dépistage précoce et des conseils sur les modes de vie sains, permettant de réduire les risques de maladies chroniques. Cette action soutient directement l'ODD 3 (Bonne santé et bien-être).

Par ailleurs, l'initiative de **complémentaire santé solidaire** étend la couverture santé aux populations vulnérables, favorisant l'accès aux soins pour les personnes souvent exclues des systèmes traditionnels. Cette mesure contribue à l'**ODD 10 – Réduction des inégalités**.

Ces initiatives illustrent la capacité d'Harmonie Mutuelle à **conjuguer santé publique et équité sociale**, en renforçant à la fois le bien-être des individus et la cohésion sociale, tout en participant activement à la réalisation de plusieurs ODD.

DROITS DE L'HOMME [S4-4_35]

Harmonie Mutuelle n'a identifié aucun incident ou problème grave lié aux droits de l'homme pour l'année en cours. Ce datapoint n'est donc pas pertinent pour la mutuelle, dont l'activité est encadrée par des **principes d'égalité, de non-discrimination et de solidarité**, tels que définis par le droit français et le Code de la mutualité.

Harmonie Mutuelle garantit un **accès équitable aux soins pour tous**, conformément à sa mission. De plus, ses pratiques sont supervisées par des autorités de régulation, notamment l'**ACPR**, qui veillent à leur conformité aux normes éthiques et juridiques.

INFORMATIONS SUR LA CONDUITE DES AFFAIRES G1

Dans un contexte réglementaire en constante évolution, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) impose aux entreprises de renforcer la transparence de leurs pratiques en matière de gouvernance et d'éthique des affaires. En tant qu'entreprise à mission, Harmonie Mutuelle s'engage pleinement dans cette dynamique, en intégrant les exigences de la norme ESRS G1 dans sa stratégie et son fonctionnement. Cette section du rapport détaille la manière dont la mutuelle structure sa gouvernance, identifie et gère ses risques, et met en œuvre des pratiques responsables dans ses relations d'affaires. Elle met en lumière l'engagement d'Harmonie Mutuelle en faveur d'une conduite des affaires éthique et transparente, en assurant la conformité aux réglementations en vigueur, notamment la loi Sapin II et les directives européennes. À travers ce document, nous illustrons comment les principes de solidarité, transparence et responsabilité sont intégrés dans les processus de décision et dans les relations avec nos parties prenantes.

Tableau des IRO, mesures et impacts - ESRS G1

TYPLOGIE	CHAÎNE DE VALEUR	IRO MATÉRIEL	POLITIQUES RATTACHÉES	IMPACT SUR LA RÉDUCTION DES RISQUES
Impact positif	Partenaires Associations de consommateurs et institutions	Promotion du modèle mutualiste (19)	Aucune politique formalisée à ce stade répondant aux exigences de la CSRD	Favorise la stabilité du modèle économique et la confiance des adhérents
	Collaborateurs présents et futurs Fournisseurs	Promotion des pratiques d'affaires éthiques (17)	Politique de conformité Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts Politique cadre de lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme	Réduction des infractions grâce à la sensibilisation et l'anticipation
	Collaborateurs Fournisseurs	Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs (18)	Politique achats responsables Groupe	Réduction des risques liés aux chaînes d'approvisionnement et amélioration des relations commerciales
Risque	Collaborateurs Utilisateurs finaux Fournisseurs	Corruption et versements de pots-de-vin (R8)	Code de conduite anticorruption	Réduction des infractions grâce à la sensibilisation et l'anticipation Permet de prioriser les contrôles et d'adapter les plans d'actions Identification rapide des manquements et correction proactive

1. RÔLE ET EXPERTISE DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [ESRS 2 GOV-1]

RÔLE [G1-GOV1_5a]

Le rôle des organes d'administration et direction d'Harmonie Mutuelle dans la **conduite des affaires** repose sur une gouvernance structurée et engagée, en cohérence avec **sa qualité d'entreprise à mission**. Le **conseil d'administration** et la **direction générale** définissent et mettent en œuvre les orientations stratégiques de la mutuelle, en intégrant les enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Un **comité de mission**, indépendant du conseil d'administration, veille quant à lui au respect des engagements liés à la raison d'être de l'entreprise et à la mise en œuvre des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixé.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration valide et veille à la mise en œuvre des politiques visant à lutter contre le risque de corruption, à protéger les lanceurs d'alerte et à appliquer des pratiques éthiques dans les relations avec les fournisseurs et partenaires.

Au titre d'Harmonie Mutuelle, le conseil d'administration :

- Demeure l'ultime responsable de la définition des stratégies et politiques permettant de gérer efficacement les risques de non-conformité et approuve la politique de conformité et sa révision présentée par la fonction clé conformité ;
- Approuve le bilan du rapport de contrôle interne relatif à la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-F) ;
- Approuve les **politiques de gestion des risques** conformément à la directive 2009/138/CE du 25 novembre 2009, dite Solvabilité 2.

En outre, le conseil d'administration valide le plan stratégique qui définit la culture d'entreprise, via sa raison d'être et son engagement pour une santé accessible à tous.

Les organes d'administration et de direction s'appuient sur des comités techniques (tels que comité des rémunérations, comité d'audit et des risques, etc.), comités auprès desquels la fonction clé conformité rend compte de la mise en œuvre des outils de prévention et de détection de la corruption, tels que définis par la loi.

La direction générale

La direction générale assure, quant à elle, la mise en œuvre et le suivi du cadre de conformité, en cohérence avec les orientations du conseil d'administration. Son implication constitue un pilier de la réglementation en vigueur.

À ce titre, elle :

- Définit la **stratégie de prévention et de détection des risques de corruption** et s'assure de la mise en œuvre et de l'efficacité du dispositif anticorruption ;
Approuve le **plan annuel de conformité du Groupe VYV**, présenté par la responsable fonction clé (RFC) ;
- Approuve le **bilan annuel du Groupe VYV sur le dispositif anticorruption**, lequel s'appuie notamment sur les reportings réalisés par les maisons à destination de l'UMG et les travaux menés au sein du groupe ;
- Est informée annuellement du bilan de fonctionnement et des cas traités dans le cadre du **dispositif de lanceur d'alerte** (typologie, suites données etc.) ;
- Élabore, diffuse et promeut la culture de l'entreprise en lien avec sa raison d'être et ses valeurs.

La fonction clé conformité

Dans ce cadre, la **fonction clé conformité** joue un rôle central en veillant à la diffusion d'une **culture de la conformité** au sein de l'organisation. Son action permet d'assurer la prise en compte appropriée des enjeux réglementaires et éthiques dans l'ensemble des activités de la mutuelle.

La conformité est ainsi pleinement intégrée aux instances de gouvernance et implique l'ensemble des parties prenantes.

Chaque année, la fonction clé conformité intervient en conseil d'administration pour présenter le plan de conformité, le rapport d'activité de la fonction clé vérification de la conformité, la **politique de conformité**, et encore le **rapport de contrôle interne relatif à la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme** (LCB-FT). Au cours de l'année, en cas d'incident majeur relatif aux domaines entrant dans son périmètre de compétence, la fonction vérification de la conformité peut solliciter, à tout moment, le conseil d'administration, conformément à la procédure de saisie mise en place.

En complément, la fonction clé conformité est également membre du **comité d'audit et des risques**, où elle suit la mise en œuvre du **plan de conformité annuel** et rend compte de ses travaux. Elle rend compte également de ses travaux régulièrement en comité de direction générale et peut également y être conviée sur demande de la dirigeante opérationnelle. Elle adresse au comité un reporting trimestriel et participe aux rendez-vous annuels réunissant les dirigeants effectifs et les fonctions clés, instance au cours de laquelle un partage de l'avancée des travaux est réalisé.

EXPERTISE [GOV1_5b]

L'expertise des organes d'administration et direction en matière de **conduite des affaires** repose sur une composition diversifiée, rassemblant des membres aux profils complémentaires issus de secteurs variés tels que l'économie sociale, la santé, la finance ou encore le développement durable. Cette diversité garantit une approche équilibrée et une prise de décision éclairée sur l'ensemble des enjeux stratégiques de la mutuelle.

» 2. DESCRIPTION DES PROCESSUS PERMETTANT D'IDENTIFIER ET D'ÉVALUER LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS [ESRS 2 IRO-1]

Harmonie Mutuelle n'a pas fait mention d'objectifs dans la section G1 puisque ces derniers sont pour certains en cours d'élaboration et pour d'autres non définis. Le nouveau plan stratégique d'Harmonie Mutuelle est en cours de construction, ce qui explique l'absence de cibles actées à ce stade.

Fidèle à sa mission d'entreprise et à ses engagements en matière de responsabilité social et environnemental, Harmonie Mutuelle identifie et adresse les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à son activité. Ces enjeux sont intégrés dans des politiques structurantes qui traduisent sa raison d'être et ses valeurs de solidarité, d'éthique, de démocratie et d'engagement. La diffusion de cette culture mutualiste est essentielle pour garantir la cohérence des pratiques et mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Ainsi, les IRO retenus s'inscrivent dans une dynamique visant à **promouvoir le modèle mutualiste, renforcer les pratiques d'affaires éthiques, encourager une chaîne de valeur responsable et prévenir les risques liés à la corruption**.

Le processus d'identification et d'évaluation des IRO relatifs à la conduite des affaires suit les mêmes étapes que les processus d'analyse d'impact et de matérialité financière décrits dans la section 4 de l'ESRS 2 « Description des impacts, risques et opportunités matériels d'Harmonie Mutuelle ». Ces derniers sont décrits dans cette section 2 ainsi que la façon dont Harmonie Mutuelle les gère.

Ont été retenus comme matériels les quatre enjeux suivants :

- » **Impact positif** : Promotion du modèle mutualiste (I9)
- » **Impact positif** : Promouvoir les pratiques d'affaires éthiques (I7)
- » **Impact positif** : Encourager le développement de pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs (I8)
- » **Risque** : Prévenir et détecter la corruption et des pots-de-vin (R8)

2.1 IMPACT POSITIF : PROMOTION DU MODÈLE MUTUALISTE (I9)

De quoi parle-t-on ?

Le Groupe VYV mène des actions d'influence aux niveaux local, national et européen afin de promouvoir son modèle mutualiste et de défendre les intérêts de ses adhérents dans les débats publics majeurs liés à l'accès à la santé. Harmonie Mutuelle renforce également le lien et le dialogue avec ses partenaires et le public en s'appuyant sur ses valeurs de diversité, éthique, démocratie et engagement.

En quoi cet IRO est-il lié à notre stratégie et notre activité ?

En s'engageant à différents niveaux, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle renforcent leur rôle d'acteurs responsables et innovants, concrétisent leur promesse d'être un tiers de confiance et s'adaptent aux évolutions sociétales et réglementaires, garantissant ainsi un accès équitable aux soins pour ses membres.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes sont les partenaires, associations de consommateurs et institutions.

Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?

L'impact positif est jugé fort à court, moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Principalement des enjeux d'opinion ou réglementaires.

2.2 IMPACT POSITIF : PROMOTION DES PRATIQUES D'AFFAIRES ÉTHIQUES (I7)

De quoi parle-t-on ?

Il s'agit de l'impact positif généré par toutes les pratiques dans la conduite éthique des affaires qui renforcent l'intégrité du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle.

En quoi cet IRO est-il lié à notre stratégie et notre activité ?

Harmonie Mutuelle s'est dotée d'un code de conduite et d'une politique prévention et gestion des conflits d'intérêts qui traduisent ses engagements en matière d'éthique, de lutte contre la corruption ou trafic d'influence. Elle a également déployé un dispositif de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, renforçant son engagement en faveur d'une gouvernance responsable.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes sont les collaborateurs présents et futurs, les administrateurs et les fournisseurs.

Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?

L'impact positif est jugé fort à court, moyen et long terme.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

Aucune.

2.3 IMPACT POSITIF : DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES RESPONSABLES CHEZ NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS (I8)

De quoi parle-t-on ?

Il s'agit de l'impact positif généré par l'intégration des critères ESG dans les pratiques d'achat du groupe et d'Harmonie Mutuelle. Favoriser une chaîne d'approvisionnement plus responsable permet in fine de réduire l'empreinte sur l'environnement, d'encourager des pratiques de travail équitables et de renforcer la résilience des relations avec les fournisseurs.

En quoi cet IRO est-il lié à notre stratégie et notre activité ?

La stratégie de durabilité vient définir le niveau d'exigences ou conditions ESG appliqués lors de la sélection de fournisseurs et partenaires : exclusions, processus d'évaluation, sanctions, formations, clauses de contrats etc.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes sont les collaborateurs ainsi que les fournisseurs.

Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?

L'impact positif est jugé moyen à court, moyen et long terme. Le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle continueront à collaborer avec des fournisseurs dans le futur, et sauront maintenir (court terme) et intensifier (long terme) leurs mesures ESG déjà en place afin de s'adapter aux évolutions sociétales et économiques.

2.4 RISQUE : CORRUPTION ET VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN (R8)

De quoi parle-t-on ?

Présentation des principales procédures appliquées par l'entreprise pour empêcher et détecter la corruption et le versement de pots-de-vin et traiter les allégations à cet égard. Sont également visées ici les formations dispensées au personnel de l'entreprise et/ou les informations communiquées en interne ou aux fournisseurs.

En quoi cet IRO est-il lié à notre stratégie et notre activité ?

Le coût annuel de la corruption chaque année dans le monde est de 2 000 milliards de dollars. Au-delà des sanctions pénales et financières, le risque d'image est très important. Le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle doivent y accorder une attention particulière et mettre en place des actions de prévention et de détection pour se prémunir de ce risque.

A cet effet, Harmonie Mutuelle a instauré une politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, consolidant ainsi son engagement à assurer une conduite des affaires exemplaire.

Quelles sont les parties prenantes concernées ?

Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs, les utilisateurs finaux, les fournisseurs (dont les fournisseurs de prestations IT).

Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?

Le risque est jugé moyen, sans évolution à court, moyen et long terme. Le risque étant systémique, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle seront toujours exposés au risque de corruption.

Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?

N/A (aucune condamnation).

3. GESTION DES SUJETS MATÉRIELS EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES

3.1 PROMOUVOIR LE MODÈLE MUTUALISTE (I9) [DR 5]

Harmonie Mutuelle n'a pas de politique dédiée ou de cibles spécifiques à atteindre en lien avec cet impact positif, mais elle s'inscrit plus largement dans une démarche d'influence visant à promouvoir les spécificités du modèle mutualiste.

La **promotion du modèle mutualiste** constitue un enjeu matériel fondamental pour Harmonie Mutuelle. En tant qu'**entreprise mutualiste à mission**, notre engagement repose sur des valeurs de solidarité, d'inclusion et de gouvernance démocratique.

Notre mission, inscrite dans les statuts, est d'être utile à tous et à chacun, dans la diversité de nos adhérents, à tous les âges et dans toutes les situations en prenant en compte l'ensemble des dimensions de la santé en termes d'offres et de services. Nous déployons auprès de chacun une protection sociale, mutualiste et solidaire.

Ce modèle distinctif, à but non lucratif, nous permet de proposer une protection sociale accessible à tous, tout en réinvestissant nos excédents au service de nos adhérents et de la société.

3.1.1 POUR LA DÉFENSE D'UN MODÈLE MUTUALISTE SOLIDAIRE

Mutuelle régie par le Code de la mutualité, Harmonie Mutuelle fait pleinement partie de **l'économie sociale et solidaire (ESS)** et adopte les principes de solidarité et d'utilité sociale. Chaque adhérent peut donner son avis et participer aux décisions concernant sa propre protection sociale au travers **des délégués** qu'il élit démocratiquement, ces derniers s'engageant alors de manière bénévole dans la gouvernance d'Harmonie Mutuelle.

Harmonie Mutuelle est membre actif de la **Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF)**, qui représente près de 450 mutuelles et joue un rôle clé dans l'évolution des politiques de santé et de protection sociale en France.

L'objectif est d'améliorer, avec l'ensemble des acteurs concernés, l'état de santé général et le bien-être de nos concitoyens, en particulier des plus fragiles. La Mutualité Française défend le déploiement d'une approche préventive à tous les âges, dans l'ensemble des lieux de vie (crèches, écoles, domiciles, milieux professionnels, établissements et services médicaux et sociaux) et dans une logique de parcours de santé.

À travers cette collaboration, nous participons activement aux travaux d'influence auprès des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, en faveur d'un modèle de protection sociale fondé sur la prévention et l'accessibilité des soins.

3.1.2 HARMONIE MUTUELLE ET LE GROUPE VYV, MOTEURS ESSENTIELS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

UN ACTEUR MAJEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

Harmonie Mutuelle s'engage grâce à son fonctionnement démocratique, à apporter des réponses utiles, innovantes et porteuses de cohésion sociale, tant pour la société que pour les individus. Cette ambition collective se concrétise au plus près de ses adhérents, entreprises clientes, élus et nombreux partenaires.

Revendiquant les valeurs de **l'économie sociale et solidaire**, Harmonie Mutuelle incarne au quotidien une autre manière d'entreprendre. Son modèle place l'humain au cœur des décisions et de son fonctionnement, reflétant ainsi pleinement ses valeurs et son engagement mutualiste.

Ce modèle repose sur cinq **principes fondamentaux** :

- **Une gouvernance démocratique et participative**, où chaque adhérent dispose d'une voix dans les décisions stratégiques.
- **L'absence d'actionnaires** : nos excédents sont réinvestis au bénéfice de nos adhérents et du développement de nos services. C'est ainsi que chaque année, Harmonie Mutuelle a fixé le pourcentage de redistribution à un taux minimum de 80%.
- **Un engagement fort en prévention et action sociale**, permettant d'accompagner les populations les plus vulnérables.
- **Une présence territoriale forte**, favorisant le développement local et le renforcement du lien social.
- **Une démarche inclusive et équitable**, garantissant une protection sociale sans discrimination liée à l'état de santé ou au profil médical.
- **Une recherche continue d'innovation sociale** notamment par le levier de la coopération entre acteurs de la santé et partie prenantes pour faciliter l'évolution vers des modes de vie plus favorables à la santé.

UN ENGAGEMENT PIONNIER DANS L'INNOVATION SOCIALE

Harmonie Mutuelle est la **première mutuelle à mission en France**, affirmant ainsi sa volonté d'intégrer pleinement les enjeux sociétaux dans son modèle d'entreprise.

Harmonie Mutuelle a cette capacité depuis sa création à percevoir les mutations les plus silencieuses de la société et a su anticiper les mouvements les plus structurants. Son enjeu est de capter les signaux pour anticiper ces évolutions et ainsi proposer des solutions qui correspondent aux besoins nouveaux de ses adhérents et entreprises clientes. Parce que sa vocation est de savoir répondre aux besoins sociaux non satisfaits.

Son ancrage dans les régions, son statut non lucratif et sa démarche visant à considérer la santé dans sa globalité ont présidé à la création d'**Harmonie Mutuelle ESS** spécialiste en protection sociale complémentaire exclusivement dédié aux acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS). Harmonie Mutuelle ESS protège aujourd'hui près de 1 million de personnes, soit 1 salarié sur 3 du secteur de l'économie sociale et solidaire et dénombre en outre près de 30 000 structures adhérentes. Son ambition est désormais de devenir le partenaire-phare du secteur pour mieux protéger et mieux soutenir les acteurs de l'ESS dans leurs parcours de vie professionnels et personnels afin de leur permettre de rester mobilisés sur leur rôle essentiel : l'utilité sociale. En complément, Harmonie Mutuelle joue un rôle actif dans **le dialogue social** et **la régulation des complémentaires santé**. Harmonie Mutuelle collabore avec les branches professionnelles de l'ESS pour structurer et optimiser la protection sociale des salariés du secteur.

UNE PRATIQUE ÉTHIQUE ET TRANSPARENTE DE L'INFLUENCE AU SERVICE DU MODÈLE MUTUALISTE

[\[G1-5_29a\]](#) [\[G1-5_AR 12 b\]](#) [\[G1-5_29b/AR9 10\]](#) [\[G1-5_30/AR 11\]](#)

Harmonie Mutuelle et le Groupe VYV portent leurs engagements auprès des instances nationales et européennes à travers une politique d'influence transparente et encadrée. Notre action est notamment suivie par la **Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)** et enregistrée au registre de transparence de l'**Union Européenne**.

Nous veillons à ce que notre engagement auprès des pouvoirs publics soit aligné avec notre mission et nos valeurs mutualistes, sans contribution politique ni financement d'influence.

L'influence d'Harmonie Mutuelle est portée par le Groupe VYV, et n'adhère pas et ne contribue pas au financement d'associations de lobbying.

Stéphane JUNIQUE et Delphine MAISONNEUVE, respectivement Président et Directrice Générale du Groupe VYV, sont les représentants du contrôle de l'influence politique et des activités de lobbying du Groupe VYV.

Tous les ans, et ce afin d'alimenter la section dédiée du rapport de gestion, la direction de la gouvernance fait une revue des mandats des administrateurs siégeant au sein du groupe. C'est dans ce cadre que des informations sur un administrateur ayant occupé un poste comparable dans l'administration publique au cours des deux années précédentes pourraient être collectées. À date, aucun cas n'a été recensé.

Harmonie Mutuelle et le Groupe VYV n'ont aucune contribution envers des partis politiques, aussi bien en nature qu'en argent.

ENREGISTREMENT AU REGISTRE DE LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE (HATVP)

[\[G1-5_29 c/AR 14\]](#) [\[G1-5_AR 12 a\]](#) [\[G1-5_\]](#)

Harmonie Mutuelle ne remplit pas les critères d'obligation de déclaration ni en ETP consacré, ni en nombre d'actions conduites dans l'année. C'est le Groupe VYV qui porte la responsabilité des activités d'influence d'Harmonie Mutuelle.

Le Groupe VYV est enregistré sous le numéro 532661832.

Pour la période courant du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, le Groupe VYV a :

- dépensé, aux titres d'actions de représentation d'intérêts réalisées durant la période concernée, entre 100 et 200 K€ (équivalent à 2024)
- employé 1 personne (ETP) dans le cadre des activités de représentation d'intérêts (équivalent à 2024)

Au titre de cette même période, le Groupe VYV a déclaré 7 activités :

- Valoriser le rôle des OCAM en matière de prévention, notamment en milieu professionnel,
- Revenir à la rédaction du PJJ initial sur le transport sanitaire et faire supprimer les dispositions ajoutées par amendement limitant la détection des fraudes,
- Supprimer l'article 7 du PLFSS 2026 créant une contribution exceptionnelle à la charge des OCAM,
- Promouvoir le rôle des OCAM en matière de sport santé et contribuer aux consultations sur la PPL sport santé et activité physique adaptée,
- Instaurer une couverture prévoyance collective obligatoire pour tous les salariés par voie législative,
- Supprimer l'article 14 bis d du PJJ prévoyant la mise en place d'une résiliation infra-annuelle en prévoyance,
- Supprimer les amendements votés sur le PJJ fraude article 5 conduisant à rendre inopérant l'article sur l'échange de données AMO/AMC et à empêcher les OCAM de lutter contre la fraude.

ENREGISTREMENT AU REGISTRE DE TRANSPARENCE DE L'UNION EUROPÉENNE [G1-5_29 c/AR 14] [G1-5_AR 12 a]

Harmonie Mutuelle ne remplit pas les critères d'obligation de déclaration ni en ETP consacré, ni en nombre d'actions conduites dans l'année. C'est le Groupe VYV qui porte la responsabilité des activités d'influence d'Harmonie Mutuelle.

Le Groupe VYV est enregistré sous le numéro REG 363585748332-09.

Au titre de l'année 2025, le Groupe VYV a dépensé :

- ▶ entre 50 et 99 K€ à des intermédiaires (cabinet Athénora) pour l'appuyer dans ses activités de lobbying (équivalent à 2024);
- ▶ employé 0.1 personne (ETP) dans le cadre des activités de représentation d'intérêts (08. ETP en 2024).

[G1-5_29b/AR9 10]

INFORMATIONS SUR LES CONTRIBUTIONS POLITIQUES FINANCIÈRES OU EN NATURE	2024	2025
Valeur monétaire des contributions faites directement ou indirectement, ventilées par pays ou zone géographique, et ventilées par destinataire/bénéficiaire	0 € pour Harmonie Mutuelle	0 € pour Harmonie Mutuelle

3.2 PROMOTION DES PRATIQUES D'AFFAIRES ÉTHIQUES (I7) [DR 1] [G1-1_7] [G1-1_9/AR 1]

Concernant cet impact positif, il n'y a pas d'objectif spécifique fixé par Harmonie Mutuelle ni d'indicateur spécifique suivi en lien avec cet impact. Cependant au titre de **l'éthique des affaires et de la conformité**, Harmonie Mutuelle dispose d'une **politique de conformité** qui présente les principes directeurs de gestion des risques de non-conformité, un **code de conduite**, un **dispositif d'alerte professionnelle** et une **politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêt**.

L'éthique des affaires relève de la responsabilité de l'ensemble des directions d'Harmonie Mutuelle. Ce sujet fait également partie des attributions de la fonction clé conformité dans le cadre des dispositifs Sapin 2 en qualité de responsable du dispositif dans sa globalité.

Les actions de promotion et de diffusion de la **culture conformité anticorruption** chez Harmonie Mutuelle traduisent un ensemble d'initiatives complètes telles qu'un espace intranet dédié et la création d'une filière interne de prévention de la corruption.

3.2.1 POLITIQUE DE CONFORMITÉ [G1-3_18 b]

La présente **politique de conformité** a pour objectif de définir le cadre d'exercice de la fonction clé vérification de la conformité, la gouvernance et le dispositif de gestion des risques de non-conformité conformément aux obligations réglementaires, aux attentes des régulateurs et en cohérence avec le dispositif de gestion des risques défini par Harmonie mutuelle.

Elle est communiquée et accessible en permanence à l'ensemble des collaborateurs de la mutuelle. À noter que cette fonction clé est indépendante du management.

L'environnement réglementaire auquel Harmonie Mutuelle est soumis, constitue le référentiel de la fonction clé vérification de la conformité.

Cet environnement se compose notamment :

- ▶ Du droit « dur » : bloc européen (directives et règlements...), bloc législatif (code de la mutualité, code des assurances, code monétaire et financier, lois ...), bloc réglementaire (décrets, arrêtés), bloc conventionnel (contrats et conventions, règlement intérieur, politiques écrites ...);
- ▶ Du droit « souple » (soft law) : recommandations, codes de bonne conduite, avis...
- ▶ Du droit prospectif : les projets de textes ;
- ▶ Des normes internes.

La gestion du risque de non-conformité est confiée à la fonction clé vérification de la conformité d'Harmonie Mutuelle.

La politique de conformité est approuvée annuellement par le conseil d'administration, après avoir été présentée en comité d'audit et des risques. Elle est révisée chaque année. Une fois la politique validée par le conseil d'administration, elle la transmet à la fonction vérification de la conformité de l'UMG.

Cette politique peut en outre être revue à la demande du conseil d'administration ou de la directrice générale ou sur proposition de la fonction clé conformité de la mutuelle ou de celle du groupe, lorsque la survenance d'un événement interne ou externe l'impose ou en vue d'adapter les évolutions apportées à la politique du groupe dans le dispositif de la mutuelle.

3.2.2 POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

La présente politique a pour objectif de présenter l'approche d'Harmonie Mutuelle en matière d'identification, de prévention et de gestion des **conflits d'intérêts** qui pourraient apparaître dans l'exercice de ses activités. Elle édicte les principes à respecter par les personnes physiques, qui par leur fonction, représentent et / ou défendent les intérêts de la mutuelle.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés, élus, instances opérationnelles et statutaires d'Harmonie Mutuelle et s'inscrit pleinement dans les objectifs et le cadre définis en matière de prévention des conflits d'intérêts par l'UMG Groupe VYV.

Les responsabilités se déclinent comme suit :

- **Les administrateurs de la mutuelle :** Ils s'assurent de la mise en place d'un cadre de prévention et de gestion des conflits d'intérêts approprié à l'ensemble des activités portées par la mutuelle. Ils mettent en œuvre les dispositions de la présente politique dans le cadre des activités portées en relation avec les parties prenantes de la mutuelle.
- **Le conseil d'administration et la directrice générale :** ils promeuvent et portent la responsabilité du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, et allouent les moyens nécessaires à sa réalisation.
- **La direction gouvernance, affaires juridiques et conformité et la fonction clé vérification de la conformité :** La fonction clé vérification de la conformité est confiée au directeur gouvernance, affaires juridiques et conformité, tel que précisé dans la politique conformité qui porte la définition du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts en lien avec les contributeurs clés. Elle traite les situations remontées afin de réduire tout risque pour la personne concernée et Harmonie Mutuelle.
- **Les directions partenaires :** Afin de porter les actions relatives à la prévention et à la gestion des conflits d'intérêts, la fonction clé vérification de la conformité d'Harmonie Mutuelle s'appuie sur des contributeurs clés de directions partenaires afin d'identifier et d'évaluer les scénarii de risques de conflits d'intérêts, de poser un cadre de prévention et de gestion approprié et de définir des plans d'actions le cas échéant.

Par ailleurs et si nécessaire, des tiers (entités du groupe, partenaires, fournisseurs etc.) peuvent être informés des dispositions de la présente politique qui impacteraient leurs liens / relations avec la mutuelle. Harmonie Mutuelle peut exiger, si besoin, que des tiers confirment l'existence ou mettent en place des dispositifs de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, par exemple à l'occasion d'appels d'offres auprès de fournisseurs, prestataires / sous-traitants ou intermédiaires ou dans le cadre d'une contractualisation avec ces mêmes tiers.

3.2.3 POLITIQUE CADRE DE LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT DE CAPITAUX ET DE FINANCEMENT DU TERRORISME

La présente politique a pour objet de définir le dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme (LCB-FT) mis en œuvre au sein d'Harmonie Mutuelle, et d'en garantir l'efficacité opérationnelle. Elle donne un éclairage sur les différentes dispositions mises en œuvre afin de répondre aux obligations réglementaires.

Elle couvre l'ensemble du périmètre des activités assurantielles d'Harmonie Mutuelle, y compris en cas de délégation de gestion et/ou distribution de produits portés par d'autres assureurs, et s'adresse à tous les salariés exposés directement ou indirectement au risque LCB-FT.

Les responsabilités se déclinent comme suit :

- **La direction générale :** est impliquée dans la mise en œuvre du dispositif LCB-FT et doit valider à ce titre la politique LCB-FT.
- **Le conseil d'administration :** Il intervient dans le dispositif à travers la validation des documents structurants liés à la conformité en général et à la LCB-FT. Il est par ailleurs informé des évolutions majeures du dispositif LCB-FT, telle que la mise à jour de la classification des risques LCB-FT ou la politique cadre LCB-FT par exemple, ainsi que des éventuelles défaillances et des mesures de remédiations définies et mises en œuvre.

- **Le comité d'audit et des risques (CADR)** : Il intervient dans le dispositif LCB-FT notamment à travers le suivi de la politique, des procédures et des systèmes de gestion des risques, il s'assure également du bon dimensionnement du dispositif de contrôle interne et de son efficacité.
- **Le comité LCB-FT** : Il a notamment pour objectif de décider des ajustements à prévoir, des éventuelles actions d'accompagnement à organiser auprès des opérationnels ou encore à partager les constats des contrôles réalisés et prendre les mesures correctives nécessaires le cas échéant.

Cette politique est validée par la direction générale d'Harmonie Mutuelle et présentée en comité d'audit et des risques.

Elle fait l'objet d'une diffusion en interne à l'ensemble des salariés et des élus concernés par la mise en oeuvre des dispositions en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme.

3.2.4 ACTIONS POUR PROMOUVOIR LES PRATIQUES D'AFFAIRES ÉTHIQUES

Afin de promouvoir les pratiques d'affaires éthiques, Harmonie Mutuelle a mis en place un ensemble d'actions concrètes visant à garantir l'intégrité et la transparence au sein de son organisation.

Tout d'abord, un **programme de formations obligatoires** est déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs, avec un focus particulier sur les fonctions les plus exposées aux risques éthiques.

Par ailleurs, Harmonie Mutuelle a renforcé son **dispositif de signalement** afin de garantir un cadre sécurisé pour toute alerte éthique. Ce canal, accessible à l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes, permet de signaler toute situation suspecte en toute confidentialité, avec un engagement à traiter chaque signalement dans un délai défini. Le dispositif est détaillé dans la section 3.4 du G1.

Harmonie Mutuelle garantit la protection de tout collaborateur ayant émis une alerte de bonne foi, dans le cadre de notre dispositif anti-corruption ou via les voies externes prévues par la loi. Toute représaille, directe ou indirecte, est strictement interdite, et aucun salarié ne peut subir de conséquence négative sur son emploi pour avoir signalé un comportement contraire aux pratiques éthiques ou à la législation. Cette protection s'étend également à la responsabilité civile et pénale, conformément aux dispositions légales en vigueur.

En matière de LCB-FT, le dispositif a poursuivi son renforcement en 2025, notamment à travers la **consolidation du corpus procédural**, visant à en améliorer le caractère opérationnel et à faciliter son appropriation par les lignes métier concernées. Le **comité LCB-FT**, désormais installé dans un fonctionnement régulier à fréquence bimestrielle, contribue au pilotage et au suivi des actions engagées. Par ailleurs, l'**articulation du dispositif LCB-FT avec celui de la prévention de la fraude** a été maintenue et approfondie, renforçant la cohérence globale du cadre de maîtrise des risques.

En complément, la mutuelle a poursuivi le déploiement du **module de sensibilisation en e-learning** à destination de l'ensemble des collaborateurs. Ce dispositif, intégré au parcours de formation des nouveaux entrants, contribue à diffuser une culture commune de vigilance et de conformité.

FORMATION DU PERSONNEL [G1-1_10 f] [G1-1_10 g]

Conformément au 6° du II de l'article 17 de la loi SAPIN II, la politique cadre anticorruption du Groupe VYV définit un **dispositif de formation** destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence.

Dans ce cadre, la **formation anticorruption** est réalisée tous les deux ans, est dispensée à chaque nouvel arrivant et a été raisonnée autour des modalités suivantes : e-learning et webinaires métiers Elle est organisée au sein d'Harmonie Mutuelle autour de deux modules :

- **E-learning tronc commun** : Formation à destination de **l'ensemble des populations exposées et ciblées qui sont l'ensemble des salariés d'Harmonie Mutuelle**. L'objectif de la formation est de connaître le contexte réglementaire et les éléments clés du dispositif interne de prévention de la corruption. Ce module élaboré conjointement avec le Groupe VYV fait l'objet d'une revue régulière pour tenir compte des évolutions réglementaires notamment.
- **Webinaire par type de population exposée** : Formation à destination de **chaque typologie de population exposée** (direction maîtrise des risques, direction comptabilité et finance, commerciaux, gestion, prescripteurs achats). L'exercice d'identification des populations exposées au sein de la mutuelle a été réalisé à l'aide de la **cartographie des risques de corruption** et notamment des **fonctions impactées par les risques critiques et forts**. Cette vision a également été complétée par les **recommandations de l'AFA**. L'objectif de la formation est de comprendre les risques **auxquels les fonctions visées** sont exposées et d'appréhender les **dispositifs de prévention applicables**.

Taux de couverture des formations :

- 95% des collaborateurs formés à l'éthique et à la conformité en 2025 (81% en 2024).
- 94% des collaborateurs formés au dispositif LCB-FT en 2025 (83% en 2024).

Impact sur la culture interne :

- Une prise de conscience des collaborateurs sur les enjeux d'éthique et de conformité.

3.3 DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES RESPONSABLES CHEZ NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS (I8) [DR 2] [DR 6]

Dans son article 17, la loi Sapin 2 prévoit que les entreprises mettent en œuvre "des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires au regard de la cartographie des risques", permettant aux organisations de décider d'entrer ou pas en relation avec un tiers, de poursuivre une relation en cours ou d'y mettre fin.

L'agence française anticorruption (AFA) recommande d'étendre cette obligation légale aux cibles d'acquisition et les bénéficiaires d'actions de sponsoring ou de mécénat.

Plus récemment, le règlement DORA renforce notamment la surveillance directe des prestataires liés aux technologies de l'information et de la Communication.

Ses dispositifs s'intègrent plus largement dans la gestion des risques liés aux tiers posée dans le cadre de la politique de gestion des tiers d'Harmonie Mutuelle.

3.3.1 DISPOSITIF DE GESTION DES RISQUES LIÉS AUX TIERS

L'objectif principal de la gestion des risques liés aux tiers est de s'assurer que toute relation contractuelle, partenariale ou opérationnelle avec un prestataire externe, un fournisseur ou un partenaire stratégique ne compromette pas la solidité financière, la conformité réglementaire, la continuité des activités ni la réputation de l'organisme. En effet, l'externalisation n'exonère pas Harmonie Mutuelle de ses engagements et obligations.

Il est précisé que la sous-traitance d'activités ne constitue pas pour Harmonie Mutuelle un axe majeur de développement. Néanmoins, le recours à l'externalisation peut se justifier par :

- La nécessité d'apporter, rapidement, un savoir-faire permettant à la mutuelle de compléter ou d'améliorer le service rendu aux adhérents et aux professionnels de santé ;
- La volonté d'améliorer la performance économique au bénéfice des adhérents ;
- L'objectif de renforcer la maîtrise de certains processus et des risques liés

Dans le cadre de ses activités, Harmonie Mutuelle identifie, évalue, surveille et maîtrise les risques associés à la prestation de services ou à l'externalisation dans le respect du principe de proportionnalité défini ci-après. Cette approche vise à garantir que les tiers respectent les exigences légales, prudentielles et éthiques applicables au secteur, tout en préservant la qualité du service rendu aux assurés et la sécurité des données traitées. Enfin, cette gestion contribue à renforcer la résilience opérationnelle globale de l'organisme et à maintenir un niveau de risque résiduel compatible avec l'appétence au risque de la mutuelle.

Le principe de proportionnalité permet d'adapter le dispositif de gestion des tiers en fonction notamment de son profil de risque global, ainsi que de la nature, de l'échelle et des facteurs d'augmentation ou de diminution de la complexité de ses services, activités et opérations.

Harmonie Mutuelle s'appuie notamment sur les critères d'évaluation suivants : taille de l'entité, nature et complexité des services, impact sur le profil de risque, niveau de dépendance, substituabilité, réversibilité, volume d'opérations traitées, niveau d'interconnexion et de contagion, risque pour la continuité d'activité, concentration.

L'externalisation est soumise à un processus de gouvernance dédié précisé dans le cadre de la politique de gestion des tiers d'Harmonie Mutuelle. À ce titre, Harmonie Mutuelle applique une démarche en lien avec les exigences de l'article 274-3°-a) du règlement délégué (UE) 2015/35 de la commission du 10 octobre 2014. Cette démarche consiste à :

- Réaliser une étude d'opportunité préalable ;
- Mettre en œuvre une procédure de sélection rigoureuse, objective et transparente du sous-traitant, couvrant particulièrement l'évaluation du dispositif de contrôle interne, la vérification des capacités et agréments nécessaires et l'existence d'un dispositif de continuité d'activité adéquat ;
- Formaliser une convention conformément aux exigences prévues dans la politique de gestion des tiers. Cette convention permet notamment de définir clairement les obligations des parties, sécuriser le processus de suivi et de contrôle de la performance des activités sous-traitées (reporting ad hoc, instances de pilotage, contrôles...) et les phases de résiliation et de réversibilité de la prestation ;
- Mettre en œuvre des actions de pilotage, de suivi et de contrôles adaptées de l'activité externalisée et de la convention associée permettant d'assurer que cette externalisation n'accroît pas l'exposition au risque de la mutuelle ;
- Formaliser et tester des stratégies de retrait ou de réversibilité.

Ces dispositifs sont en amélioration continue afin d'être pleinement intégrés dans les processus d'Harmonie Mutuelle et de l'UMG Groupe VYV au travers des achats Groupe VYV.

Il est précisé que la procédure de sélection de nos partenaires inclue l'évaluation de l'intégrité de ces derniers au sens de la réglementation Sapin II et est détaillée au paragraphe 3.4 ci-après.

3.3.2 POLITIQUE ET CADRE D'ENGAGEMENT « ACHATS RESPONSABLES »

[G1-2_15a-b/AR 2 - AR 3]

Politique et cadre d'engagement achats responsables

Impliqué au niveau national et dans les territoires avec des milliers de fournisseurs de toutes tailles, le Groupe VYV, acteur majeur de l'ESS, porte une grande responsabilité en termes de pratiques d'achats responsables et de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

La politique « achats » du groupe et la « charte achats Groupe VYV », partagée avec les fournisseurs, positionnent les achats responsables et les enjeux de la RSE au cœur du projet pour des achats performants et reflétant l'engagement du groupe, en lien avec ses convictions et sa raison d'être. Cette politique s'applique à l'ensemble des familles d'achats et des entités du Groupe et donc à Harmonie Mutuelle. Sa déclinaison opérationnelle repose sur la mise à disposition d'outils et de grilles par le Groupe auprès des maisons, complétée par un travail de sensibilisation constant par la direction achats groupe pour les achats délégués.

Une gouvernance structurée pour une ambition ESS

En 2025, le Groupe VYV a franchi une étape décisive : passer de la conviction à l'opérationnalisation systématique. Pour porter cette ambition, une gouvernance rigoureuse a été instaurée pour piloter le déploiement de notre politique « achats responsables », validée en comité de direction générale (CDG) en avril 2025, sous l'impulsion d'un membre du CDG en charge de la direction transformation, innovation et solutions partagées :

- **Comité « achats responsables »** (trimestriel) : arbitrages stratégiques et suivi de la trajectoire globale
- **Comité de pilotage (mensuel)** : suivi opérationnel des chantiers et respect de la feuille de route
- **Ateliers thématiques** : groupes de travail agiles activés selon l'avancement des projets (Environnement, ESS, relations fournisseurs)

Les échanges issus des comités de suivi des prestations et des contrats alimentent également cette gouvernance, permettant de prendre en compte les intérêts et retours des fournisseurs dans l'élaboration et l'ajustement de la politique.

Diffusion de la politique auprès des fournisseurs

La charte achats Groupe VYV est transmise à l'ensemble des fournisseurs référencés. À date, la politique achats responsables est en cours de déploiement progressif auprès des fournisseurs ; le niveau de diffusion fait l'objet d'une étude en cours afin d'en assurer sa traçabilité et sa transparence.

Mesure de l'efficacité et trajectoire cible

Les indicateurs de pilotage de la politique sont actuellement en cours de déploiement, notamment dans le cadre du projet Crystal, qui vise à structurer le référentiel fournisseurs et les données associées. La labellisation RFAR (Relations Fournisseurs et Achats Responsables) d'une entité du Groupe d'ici 2027 constitue la cible CSRD retenue, offrant un cadre de mesure externe et reconnu de la maturité de nos pratiques.

Par ailleurs, le sujet du respect des délais de paiement est identifié comme un axe de progrès. Des travaux sont en cours pour structurer le dispositif de transparence sur ce point, en particulier vis-à-vis des fournisseurs de statut PME.

Intégration des critères sociaux et environnementaux dans la sélection des fournisseurs

Les critères sociaux et environnementaux sont pris en compte de manière systématique dans le processus de sélection des fournisseurs de la direction achat groupe, en cohérence avec ses engagements et l'impact positif attendu sur le développement de pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs (impact I8). Cette démarche s'inscrit dans la cartographie des risques conduite par le Groupe et justifie les piliers définis dans la politique achats responsables.

3.3.3 PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT

[G1-2_14/AR 2 - AR 3] [G1-6_33 a] [G1-6_33 b/AR16 17] [G1-6_33 b] [G1-6_33 c] [G1-6_33 d]

Harmonie Mutuelle s'engage à respecter les **principes de bonne gestion, de régularité et de rigueur dans le règlement de ses obligations financières**, qu'il s'agisse de paiements à nos fournisseurs, partenaires ou autres acteurs. Cela inclut le respect des délais de paiement convenus, la transparence sur les conditions contractuelles et l'application des normes éthiques en matière de transactions financières.

En assurant des pratiques de paiement responsables et équitables, nous contribuons à renforcer la confiance de nos parties prenantes et leur bonne santé économique.

Les grandes catégories de fournisseurs chez Harmonie Mutuelle sont :

- ▶ **Les structures intra-groupe** : souvent paiement selon besoins de trésorerie
- ▶ Les restaurateurs, traiteurs, hôteliers, partenariats (associations, syndicats, fonds, clubs, etc...), voyagistes, médecines du travail, médecins conseils... : paiement à réception de factures
- ▶ **Tous les autres prestataires** : paiement selon échéance inscrite sur la facture

Il n'y a pas de politique spécifique au traitement des PME. Toutefois, Harmonie Mutuelle s'engage à débloquer les fonds plus rapidement selon les demandes des approvisionneurs ou prestataires, en fonction des besoins (difficultés financières...). Le traitement des acomptes peut être réalisé selon les sollicitations.

Les paiements considérés dans cette section concernent les frais généraux payés au titre de **2025** soit la somme de **339 M€ (302 M€ en 2024)**.

Les délais de paiements sont considérés à date d'émission de la facture.

Les délais standards de paiement des fournisseurs est de 30 jours fin de mois ou à réception pour certains fournisseurs : cela concerne essentiellement des dépenses d'hôtellerie, restauration, dons ou partenariats.

En 2025, la part des factures payées par durée d'échéance est la suivante :

[G1-6_33 A]

PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT À DATE D'ÉMISSION	2024	2025
Part des factures payées - Règlement < 30 jours	67,39 %	68,62 %
Part des factures payées - Règlement entre 30 et 45 jours	17,16 %	16,37 %
Part des factures payées - Règlement > 45 jours	15,45 %	15,01 %
Part des factures payées - Règlement entre 45 et 60 jours	6,42 %	6,80 %
Part des factures payées - Règlement à J+60 jours	9,03 %	8,21 %
Délai moyen de règlement des factures	28,33 jours	27,9 jours

Harmonie Mutuelle n'a aucune procédure judiciaire en cours pour retard de paiement comme en 2024.

[G1-6_33 c]

3.4 CORRUPTION ET VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN (R8) [DR 1] [DR 3] [DR 4]

3.4.1 ENGAGEMENT DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

[G1-3_18/AR 5 - AR 6] [G1-3_20]

Harmonie Mutuelle adopte une **tolérance zéro envers la corruption et les pots-de-vin**, en cohérence avec les principes éthiques de l'économie sociale et solidaire (ESS) et son engagement en faveur de la transparence et de l'intégrité. Cet engagement se traduit par la mise en place de politiques, de dispositifs d'alerte et de contrôles visant à prévenir et détecter tout risque de corruption.

Le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle s'attachent à mener leurs activités dans un esprit de loyauté, de transparence et de respect tant à l'égard de leurs salariés et élus que de leurs fournisseurs, leurs clients et de tous ceux avec qui ils sont en interaction.

Dans ses relations d'affaires, le Groupe VYV et Harmonie Mutuelle demandent à leurs parties prenantes d'être dans la même démarche d'exemplarité.

Depuis 2022, le Groupe VYV s'est ainsi doté d'une politique de prévention et gestion des conflits d'intérêt. Élaborée par la direction de la conformité groupe, cette politique de référence précise le cadre réglementaire applicable et fixe les orientations communes que doivent suivre les dispositifs de chaque entité, dont Harmonie Mutuelle. La mise en œuvre de ces principes partagés œuvre à la cohérence des dispositifs au sein du groupe : elle est ainsi rédigée pour le compte du Groupe VYV dans son acception la plus large et communiquée à chacun de ses membres dont Harmonie Mutuelle qui se charge d'en tenir compte dans son propre référentiel.

La présente politique cadre constitue un socle minimum que chaque entité du groupe prudentiel doit décliner dont Harmonie Mutuelle, en tenant compte du respect des normes édictées par le groupe mais aussi des spécificités et caractéristiques de sa structure, son organisation, sa taille et la nature de ses activités.

Cette politique repose notamment sur les lois **Sapin I et Sapin II**, les recommandations de l'**Agence Française Anticorruption (AFA)** et la législation relative aux lanceurs d'alerte (loi Wasserman de 2022).

La politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts est soumise pour approbation au conseil d'administration de l'UMG Groupe VYV. Pour Harmonie Mutuelle, l'éthique des affaires relève de la responsabilité de l'ensemble des directions. Ce sujet fait également partie des attributions de la fonction clé conformité dans le cadre des dispositifs Sapin 2, en qualité de responsable du dispositif dans sa globalité.

Sur le site institutionnel du Groupe VYV, une page "Déontologie" a été ajoutée afin de permettre le signalement d'une éventuelle alerte.

DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE

Afin de garantir l'application de sa politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, Harmonie Mutuelle s'appuie sur un dispositif structuré autour de plusieurs leviers, dont le déploiement s'est **poursuivi et renforcé en 2025**.

Cartographie des risques

En matière de prévention de la corruption, Harmonie Mutuelle a conçu un cadre de contrôle qui couvre les situations à risques identifiées au travers de la **cartographie des risques de corruption** permettant d'identifier et d'évaluer les risques de corruption auxquels Harmonie Mutuelle est exposée dans le cadre de ses activités et de déterminer les plans d'actions adéquats pour réduire ces risques (risques majeurs attachés aux activités de sponsoring, immobilières et réglementaires notamment).

Cette cartographie qui fait également l'objet d'une mise à jour régulière en fonction des situations de risques rencontrés et du résultat des contrôles réalisés. Ce dispositif s'articule autour de 3 niveaux de contrôle et se décline en contrôles de type opérationnel, comptable et de conformité.

Au titre des contrôles de 1er niveau, un référentiel de contrôle a été élaboré et comporte près de 50 fiches de contrôle se rapportant aux risques majeurs attachés à la cartographie des risques de corruption et aux activités portant les risques et scénarios de corruption. Une rationalisation de ces fiches a été initiée et se poursuivra l'année prochaine. Au titre du plan de contrôle de second niveau, des contrôles unitaires à portée anticorruption ont été réalisés avec pour objectif de tester les moyens de maîtrise existants des risques nets les plus critiques.

Les résultats des contrôles de second niveau font l'objet d'une remontée auprès du comité d'audit et des risques.

Code de conduite [G1-1_10a]

Le **code de conduite** manifeste l'engagement d'Harmonie Mutuelle à poursuivre et amplifier une démarche sans équivoque et efficace de **lutte contre la corruption**. Il n'a pas reçu de mise à jour depuis 2022.

Le code de conduite vise à compléter les normes, politiques et règles déjà en vigueur au sein d'Harmonie Mutuelle et ne saurait se substituer à ces dernières. Il contient des références aux politiques et procédures qui sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs via l'Intranet. Il traduit la volonté de s'intégrer dans une démarche d'intégrité dans la conduite des affaires. Ce code de conduite doit être compris par tous comme un guide pour accompagner chaque salarié dans ses activités quotidiennes. Il illustre les comportements constitutifs de faits de corruption et a vocation à permettre d'identifier les situations problématiques que les collaborateurs de la mutuelle sont susceptibles de rencontrer. Ce code de conduite présente ainsi, pour chacune des situations identifiées, les informations nécessaires pour aider à en comprendre les risques et les réflexes à mettre en place.

Ce code s'applique à l'ensemble du personnel permanent (collaborateurs en CDI) et occasionnel (stagiaires, CDD, contrats de professionnalisation, travailleurs intérimaires, prestataires sur site) d'Harmonie Mutuelle. À ce titre, les dirigeants de la mutuelle ont un devoir d'exemplarité et doivent promouvoir une conduite éthique des affaires dans le respect des dispositions du présent code. La conformité s'assure de la mise en œuvre du code de conduite par la réalisation de contrôle de second niveau.

Ce code de conduite est communiqué aux parties prenantes internes et externes et Harmonie Mutuelle s'attend à ce que ses partenaires (assureurs, délégataires, prestataires, intermédiaires, fournisseurs...) s'engagent de la même manière en adoptant ces principes. En parallèle, Harmonie Mutuelle intègre dans ses contrats et conventions avec ces derniers des clauses spécifiques relatives à la prévention de la corruption précisant ses attentes en la matière. Par ailleurs, Harmonie Mutuelle se réserve le droit de mettre fin à toute relation contractuelle dès lors qu'une partie prenante contrevient à ses engagements en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence.

Dispositif d'alerte et suivi des conflits d'intérêts [G1-1_10a] [G1-1_] [G1-1_10 c] [G1-1_10 h]

Dans le cadre du dispositif Sapin 2, un dispositif d'alerte professionnelle (DAP) est accessible à tous les collaborateurs d'Harmonie Mutuelle y compris les prestataires externes en mission. Il permet de signaler tout fait susceptible de relever d'un crime ou d'un délit, d'une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, d'une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général ou encore d'un manquement aux règles édictées au sein du code de conduite.

Les alertes visées sont couvertes par une stricte garantie de confidentialité lors de leur recueil mais également lors de leur traitement.

Pour bénéficier du statut légal de **lanceur d'alerte**, les signalements des salariés et partenaires doivent être effectués via la plateforme sécurisée URL : <https://harmoniemutuelle.signalement.net>. Le référent du pôle conformité d'Harmonie Mutuelle ou son backup est chargé d'analyser la recevabilité des alertes reçues via la plateforme :

- **En cas d'irrecevabilité de la demande** : notification au lanceur d'alerte et archivage anonyme.
- **En cas de recevabilité** : coordination de l'enquête avec les responsables métiers concernés et présentation des conclusions à la direction générale ou au conseil d'administration si nécessaire.
Les pilotes des enquêtes internes sont tenus de référencer toutes les actions d'investigation réalisées et d'assurer la conservation des éléments et informations collectées dans le respect des obligations légales. À noter que si le signalement concerne directement la direction générale, la validation de la désignation sera alors assurée par l'organe de contrôle, soit le conseil d'administration, directement ou via le comité d'audit et des risques.
Les enquêtes internes peuvent impliquer des experts externes (cabinets d'investigation, avocats). À leur issue, un rapport détaillé est établi et transmis à l'instance dirigeante, comprenant les faits, preuves et actions réalisées. Si une infraction au code de conduite anticorruption est avérée, des sanctions disciplinaires peuvent être appliquées et des poursuites judiciaires engagées.
Afin d'assurer un suivi efficace du dispositif, le pôle conformité intègre des indicateurs spécifiques au dispositif d'alerte Sapin 2 dans le tableau de bord du dispositif anti-corruption. Ces indicateurs, fondés sur des données statistiques anonymisées, offrent aux dirigeants une vision globale et sont transmis à la direction générale avec un niveau de granularité adapté. Ils sont également consolidés et présentés dans le bilan annuel de la fonction clé de vérification de la conformité.
En parallèle, Harmonie Mutuelle a mis en place un registre de recensement des conflits d'intérêts.
Enfin, les signalements alimentent la cartographie des risques et contribuent à l'amélioration continue des dispositifs de prévention, notamment via des ajustements du plan de formation, du code de conduite et des processus d'évaluation des tiers.

Évaluation des tiers et intégration des clauses anticorruption

Par ailleurs, un **dispositif d'évaluation des tiers à visée anticorruption a été maintenu et renforcé en 2025** afin de prévenir, détecter les risques de corruption dans le cadre des relations avec l'ensemble des parties prenantes. Ce dispositif permet une analyse préliminaire du contexte d'une opération avec un tiers avec lequel la mutuelle a l'intention de contracter. Cette évaluation doit ensuite permettre d'obtenir une connaissance approfondie du partenaire potentiel et de ses ressources qui seront utilisées afin de réaliser l'opération attendue. Le dispositif d'évaluation de l'intégrité des tiers a fait l'objet d'une communication globale vis-à-vis des tiers (grand public / distributeurs, délégataires de gestion). Par ailleurs une clause anticorruption a également été intégrée dans les conventions de distribution, de délégation de gestion, de courtage et contrat de prestations.

FORMATION ET SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS [G1-3_] [G1-4_]

Un **module de sensibilisation à la corruption** élaboré avec la participation des maisons du Groupe VYV dont Harmonie Mutuelle, continue d'être déployé en 2025. Ce dispositif, conçu à partir d'un cahier des charges commun et d'un prestataire sélectionné collectivement, constitue un levier structurant de diffusion de la culture de conformité.

Depuis 2020, l'ensemble des collaborateurs est tenu de suivre tous les deux ans ce module e-learning car il répond à l'exigence de sensibilisation et de formation des personnels, en fonction des enjeux identifiés dans les cartographies des risques de corruption. Son déploiement s'est poursuivi en 2025, contribuant au maintien d'un niveau homogène de connaissance et de vigilance au sein de l'organisation.

Mis à jour en 2024 pour intégrer les évolutions réglementaires, ce module permet de :

- Connaitre la législation en vigueur et les sanctions applicables
- Faire la différence entre des relations normales d'affaires et une situation de corruption
- Savoir identifier une situation suspecte (cas pratiques adaptés) et à qui le signaler au sein de l'entreprise
- Évaluer la maîtrise des notions principales via un questionnaire

[G1-3_21 b]

De plus, les formations sont ouvertes aux membres des organes d'administration et de direction avec un suivi trimestriel des actions de formation.

FONCTIONS EXPOSÉES G1-3_21B/ AR4	2024	2025
Nombre de fonctions à risque couvertes par les programmes de formation	1121	1232
Nombre de fonctions à risque total	1121	1232
Pourcentage de fonctions à risque couvertes par les programmes de formation	100 %	100 %

DISPOSITIFS DE QUALIFICATION ET SUIVI DES FONCTIONS EXPOSÉES [G1-3]	2024	2025
Critères retenus pour la qualification de fonction exposée	Fonction exposée (uniquement salarié) identifiée à partir de la cartographie. 2 modules complémentaires dont UA 2 spécifiques pour les populations exposées	Fonction exposée (uniquement salarié) identifiée à partir de la cartographie. 1 module complémentaire (UA 2) spécifique pour les populations exposées
Modalités de recensement	Liste par directions concernées Rythme de 2 ans automatique pour collaborateurs et nouveaux entrants	Liste par directions concernées Rythme de 2 ans automatique pour collaborateurs et nouveaux entrants
Suivi des nouveaux collaborateurs « fonctions exposées »	Pour les élus : sessions ad hoc sur thématiques Sapin par cabinet externe	Suivi trimestriel avec relance des collaborateurs n'ayant pas réalisé la formation

[G1-3_] tableau AR8

PÉRIMÈTRE DES FORMATIONS DE DÉTECTION ET PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS DE VINS		
PÉRIMÈTRE DE FORMATION	FONCTIONS À RISQUE	
	2024	2025
Méthode et durée de formation	UA2 : formation par type de population exposée sous forme de webinaire (durée 0.58h)	UA2 : formation par type de population exposée sous forme de webinaire (durée 0.58h)
Fréquence de formation et obligation	Tous les 2 ans pour UA2 - formation obligatoire	Tous les 2 ans pour UA2 - formation obligatoire
Sujets abordés	UA2 : comprendre les risques auxquels les fonctions visées sont exposées et appréhender les dispositions de prévention applicables	UA2 : comprendre les risques auxquels les fonctions visées sont exposées et appréhender les dispositions de prévention applicables

[G1-3_] tableau AR8

SUIVI DES CYCLES DE FORMATIONS DE DÉTECTION ET PRÉVENTION DE LA CORRUPTION		2024	2025
Action de sensibilisation à la lutte contre la corruption	Nombre de collaborateurs concernés	5119	5118
	Nombre de collaborateurs ayant validé la formation	4153	4878
	Taux de réalisation*	81.13 %	95.31 %
Action de formation des fonctions exposées	Nombre de collaborateurs concernés et rattachés aux fonctions les plus exposées	1121	1094
	Nombre de collaborateurs ayant validé la formation	986	741
	Taux de réalisation	87.96 %	67.73 %
Action de formation des nouveaux collaborateurs sur exercice en cours	Nombre de collaborateurs concernés	762	720
	Nombre de collaborateurs ayant validé la formation	339	613
	Taux de réalisation	44.49 %	85.14 %

INCIDENTS LIÉS À LA CORRUPTION	2024	2025
[G1-3_24a] Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-subornation	0	0
[G1-3_24a] Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0	0
[G1-4_24b] Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption	0	0
[G1-4_25 a] Nombre d'incidents de corruption confirmés et Informations sur la nature des incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	0	0
[G1-4_25 b] Nombre d'incidents confirmés au cours desquels des travailleurs ont été licenciés ou sanctionnés pour des faits de corruption ou des faits liés à des pots-de-vin	0	0
[G1-4_25 c] Nombre d'incidents confirmés concernant des contrats avec des partenaires commerciaux qui ont été résiliés ou non renouvelés en raison d'infractions liées à la corruption	0	0
[G1-4_25 d] Informations sur les détails des affaires judiciaires publiques concernant la corruption ou les pots-de-vin intentées contre l'entreprise et ses propres travailleurs, ainsi que sur les résultats de ces affaires, utiles aux utilisateurs	0 €	0 €

ACTIONS DE REMÉDIATION POUR LUTTER CONTRE CES VIOLATIONS DES LOIS

Dans le cadre de la norme G1, nous précisons que nous n'avons enregistré aucun signalement avéré et, par conséquent, aucune violation de nos procédures internes chez Harmonie Mutuelle. Néanmoins, nous maintenons un dispositif rigoureux de surveillance afin de prévenir toute violation des lois et garantir le respect de nos engagements en matière d'éthique et de conformité.

CIBLES ET INDICATEURS DE SUIVI

Pour **mesurer l'efficacité des actions mises en place**, Harmonie Mutuelle se fixe les objectifs :

- Rapport trimestriel des actions de formation en prévention de la corruption.
- Mise à jour régulière de la cartographie des risques de corruption : les risques de corruption ont été appréciés au travers de la revue de la cartographie des risques de non-conformité. Cette revue étalée sur 3 ans se poursuivra en 2026.
- Résultats des contrôles remontés systématiquement au comité d'audit et des risques.

Harmonie Mutuelle s'engage activement à lutter contre la corruption en déployant une approche structurée et en intégrant des pratiques en matière de prévention et de détection. L'efficacité du dispositif repose sur la sensibilisation des collaborateurs, la mise en place d'outils de contrôle et l'amélioration continue des mesures de lutte contre les risques identifiés. L'ensemble de ces actions contribue à garantir un cadre d'affaires éthique et responsable, en cohérence avec les valeurs d'Harmonie Mutuelle et du Groupe VYV.

TABLES DE CORRESPONDANCE

» 1. TABLE DE CORRESPONDANCE LISTANT LES POINTS DE DONNÉES REQUIS PAR D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS DE L'UNION EUROPÉENNE

Le tableau qui suit présente les points de données visées dans ESRS 2 et l'ESRS thématique qui découlent d'autres actes législatifs de l'Union.

ESRS	DR	PARAGRAPHE	EXIGENCE DE PUBLICATION	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER 3	RÉFÉRENCE RÉGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE (BMR)	LOI EURO-PÉENNE SUR LE CLIMAT (LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE EN FRANCE)	EMPLACEMENT DANS LE RAPPORT
ESRS 2	GOV-1	21 d	Ratio de diversité de genre au sein du conseil d'administration	x		x		ESRS 2 section 3.1.1.4
ESRS 2	GOV-1	21 e	Pourcentage de membres du conseil d'administration indépendants			x		ESRS 2 section 3.1.1.4
ESRS 2	GOV-4	30; 32	Divulgation de la cartographie des informations fournies dans la déclaration de durabilité concernant le processus de diligence raisonnable	x				ESRS 2 section 3.3
ESRS 2	SBM-1	40 d) i)	Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	x	x	x		Non matériel
ESRS 2	SBM-1	40 d) ii)	Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques	x		x		Non matériel
ESRS 2	SBM-1	40 d) iii)	Participation à des activités liées à des armes controversées	x		x		Non matériel
ESRS 2	SBM-1	40 d) iv)	Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac			x		Non matériel
E1	E1-6	44 et AR39 à 48a	Émission totale de GES et émissions ventilées par périmètre 1 et 2 et les émissions significatives de périmètre 3 en tonnes métriques équivalent CO2	x	x	x		E1 section 2.3.1
E1	E1-6	48b	Pourcentage des émissions de GES de scope 1 provenant des systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission.	x	x	x		E1 section 2.3.1
E1	E1-6	49a+b	Émissions de GES de scope 2 basées sur la localisation et sur le marché	x	x	x		E1 section 2.3.1
E1	E1-6	44	Émissions totales de GES basées sur la localisation et sur le marché	x	x	x		E1 section 2.3.1
E1	E1-6	53	Intensité sur la base du produit net : Intensité des émissions de GES, basée sur la localisation (émissions totales de GES par revenu net)	x	x	x		E1 section 2.3.2
E1	E1-6	53	Intensité des émissions de GES, basée sur le marché (total des émissions de GES par revenu net)	x	x	x		E1 section 2.3.2
E1	E1-6	55	Divulgation de la consolidation avec les états financiers des revenus nets utilisés pour le calcul de l'intensité des émissions de GES	x	x	x		E1 section 2.3.2
E1	E1-5	35 36 37 AR32	Consommation totale d'énergie en MWh liée aux opérations propres	x				E1 section 2.4.2

ESRS	DR	PARAGRAPHE	EXIGENCE DE PUBLICATION	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER 3	RÉGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE (BMR)	LOI EURO-PÉENNE SUR LE CLIMAT (LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE EN FRANCE)	EMPLACEMENT DANS LE RAPPORT
E1	E1-5	38	Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat)	x				Non matériel
E1	E1-5	40 à 43	Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique	x				Non matériel
E1	E1-1	14 AR1	Présentation du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique				x	E1 section 4.2
E1	E1-1	16g	Indication de l'exclusion éventuelle des indices de référence de l'accord de Paris		x	x		NC
E1	E1-4	34a + 34b	Cibles de réduction des émissions de GES	x	x	x		E1 section 4.5.2
E1	E1-7	56	Absorption de GES et crédits carbone				x	Non matériel
	E1-9	66	Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat			x		Introduction progressive
	E1-9	66a	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique		x			Introduction progressive
	E1-9	66c	Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel		x			Introduction progressive
	E1-9	67c	Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique		x			Introduction progressive
	E1-9	69	Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat			x		Introduction progressive
E2	E2-4	28	Quantité de chaque polluant énuméré dans l'Annexe II du règlement E PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetée dans l'air, l'eau et le sol.	x				Non matériel
E3	E3-1	9	Ressources hydriques et marines	x				Non matériel
E3	E3-1	13	Politique dédiée	x				Non matériel
E3	E3-1	14	Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers	x				Non matériel
E3	E3-4	28c	Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	x				Non matériel
E3	E3-4	29	Consommation d'eau potable en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise	x				Non matériel
E4	E4-SBM3	16a	Description des activités affectant négativement des zones sensibles sur le plan de la biodiversité	x				Non matériel
E4	E4-SBM3	16b	Description des impacts négatifs matériel en lien avec la dégradation, la désertification ou l'imperméabilisation des sols	x				Non matériel
E4	E4-SBM3	16c	Description des opérations propres affectant des espèces menacées	x				Non matériel
E4	E4-2	24b	Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables	x				Non matériel
E4	E4-2	24c	Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers	x				Non matériel
E4	E4-2	24d	Politiques de lutte contre la déforestation	x				Non matériel
E5	E5-5	37d	Déchets non recyclés	x				Non matériel
E5	E5-5	39	Déchets dangereux et déchets radioactifs	x				Non matériel
S1	S1-SBM3	14 f i	Informations sur le type d'opérations à risque significatif d'incidents de travail forcé ou de travail obligatoire	x				S1 section 2.2
S1	S1-SBM3	14 f ii	Informations sur les pays ou les zones géographiques avec des opérations considérées à risque significatif d'incidents de travail forcé ou de travail obligatoire	x				S1 section 2.2
S1	S1-SBM3	14 g i	Informations sur le type d'opérations à risque significatif d'incidents de travail des enfants	x				S1 section 2.2
S1	S1-SBM3	14 g ii	Informations sur les pays ou les zones géographiques avec des opérations considérées à risque significatif d'incidents de travail des enfants	x				S1 section 2.2
S1	S1-1	20	Description des engagements pertinents en matière de politique des droits de l'homme concernant le personnel de l'entreprise en termes de : (a) le respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail de ses propres travailleurs ; l'engagement avec les parties prenantes concernées ; et les mesures visant à fournir et/ou permettre des recours en cas d'impact sur les droits de l'homme	x				S1 section 1.2

ESRS	DR	PARAGRAPHE	EXIGENCE DE PUBLICATION	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER 3	RÉFÉRENCE RÉGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE (BMR)	LOI EURO-PÉENNE SUR LE CLIMAT (LOI CLIMAT ET RÉSILIENCE EN FRANCE)	EMPLACEMENT DANS LE RAPPORT
S1	S1-1	21/AR12	Divulgateion de l'alignement ou non des politiques sur les instruments pertinents reconnus au niveau international, et de la manière dont ces politiques sont alignées sur ces instruments (UN Global Compact principles and the OECD Guidelines for Multinational enterprises)	x				S1 section 1.2
S1	S1-1	22	Les politiques traitent explicitement de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants.	x				S1 section 1.2
S1	S1-1	23	Une politique de prévention des accidents du travail ou un système de gestion est en place.	x				S1 section 3.3.1.2
S1	S1-3	32c	Indication de l'existence des mécanismes de traitement des griefs ou des plaintes concernant les questions relatives aux travailleurs	x				S1 section 5
S1	S1-14	88b 88c	Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail	x				S1 section 3.3.2.2
S1	S1-14	88e	Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	x				S1 section 3.3.2.2
S1	S1-16	97 a/AR 98 - AR 100	Écart moyen de rémunération H/F	x		x		S1 section 3.1.2.1
S1	S1-16	97 b/AR 101	Rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée par rapport à la médiane de la médiane de l'ensemble des salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée)	x				S1 section 3.1.2.1
S1	S1-17	103 a/AR 103-AR 106	Nombre d'incidents de discrimination	x				S1 section 3.1.2.3
S1	S1-17	104 a/AR 103-AR 106	Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés au personnel de l'entreprise	x		x		S1 section 3.1.2.3
S1	S1-17	104 a/AR 103-AR 106	Déclaration qu'aucun problème ou incident grave en matière de droits de l'homme lié au personnel de l'entreprise n'a eu lieu.	x		x		S1 section 3.1.2.3
S2	S2-SBM3	11b	Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	x				Non matériel
S2	S2-1	17	Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme	x				Non matériel
S2	S2-1	18	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	x				Non matériel
S2	S2-1	19	Non-respect des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, des principes directeurs de l'OCDE	x		x		Non matériel
S2	S2-1	19	Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation Internationale du Travail			x		Non matériel
S2	S2-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme liés à sa chaîne de valeur en amont ou en aval	x				Non matériel
S3	S3-1	16	Engagements à mener un politique en matière des droits de l'homme	x				Non matériel
S3	S3-1	17	Non-respect des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE	x		x		Non matériel
S3	S3-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	x				Non matériel
S4	S4-1	16	Description des engagements pertinents en matière de Droits de l'homme en termes de : respect des droits de l'homme, ; engagement avec les parties prenantes concernées ; et mesures visant à fournir et/ ou permettre des recours en cas d'impact sur les droits de l'homme	x				S4 section 3
S4	S4-1	17	Précision sur l'alignement ou non des politiques sur les instruments pertinents reconnus au niveau international, et de la manière dont ces politiques sont alignées sur ces instruments (UN Global Compact principles and the OECD Guidelines for Multinational enterprises)	x				S4 section 3
S4	S4-1	17	Explications des raisons pour lesquelles les politiques ne sont pas mise en place et date de mise en place si connue	x		x		Non concerné
S4	S4-4	35	Nombre d'incidents et problèmes graves identifiés en matière de Droits de l'Homme	x				S4 section 5

ESRS	DR	PARAGRAPHE	EXIGENCE DE PUBLICATION	RÉFÉRENCE SFDR	RÉFÉRENCE PILIER 3	RÉFÉRENCE RÉGLEMENT SUR LES INDICES DE RÉFÉRENCE (BMR)	LOI EURO-PÉENNE SUR LE CLIMAT (LOI CLIMAT ET RÉILIENCE EN FRANCE)	EMPLACEMENT DANS LE RAPPORT
G1	G1-1	10 b	Indiquer si aucune politique de lutte contre la corruption ou les pots-de-vin conforme à la convention des Nations unies contre la corruption n'est en place.	x				Non concerné
G1	G1-1	10 d	Indiquer si aucune politique de protection des dénonciateurs n'est en place.	x				Non concerné
G1	G1-1	24a	Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	x		x		G1 section 3.4
G1	G1-4	24b	Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption	x				G1 section 3.4

2. TABLE DE CORRESPONDANCE LISTANT LES EXIGENCES DE PUBLICATION MATÉRIELLES

En dehors des exigences de la norme ESRS 2 qui sont obligatoires, la table de correspondance ci-dessous indique les exigences de publication considérées comme matérielles au titre des normes ESRS thématiques et où se référer dans l'état de durabilité.

NORME	EXIGENCE DE PUBLICATION	EMPLACEMENT DANS LE RAPPORT
ESRS 2 – Informations générales	BP-1 - Base générale pour la préparation des états de durabilité	ESRS 2 section 1.1
	BP-2 - Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	ESRS 2 section 1.2
	GOV-1 - Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	ESRS 2 section 3.1
	GOV-2 - Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	ESRS 2 section 3.1.2
	GOV-3 - Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	ESRS 2 section 3.1.3
	GOV-4 - Déclaration sur la vigilance raisonnable	ESRS 2 section 3.3
	GOV-5 - Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	ESRS 2 section 3.2
	SBM-1 - Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	ESRS 2 section 2.2
	SBM-2 - Intérêts et points de vue des parties prenantes	ESRS 2 section 2.3
	SBM-3 - Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	ESRS 2 section 4.1.4 ; section 4.2
	IRO-1 - Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	ESRS 2 section 4.1
	IRO-2 - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise	ESRS 2 section 4.3
ESRS E1 – Changement climatique	ESRS 2 GOV 3 - Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	E1 section 1
	ESRS 2 SBM 3 - Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	E1 section 3.3
	ESRS 2 IRO 1 - Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	E1 section 3.3
	E1-1 - Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	E1 section 4
	E1-2 - Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	E1 section 4.2
	E1-3 - Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique Indicateurs et cibles	E1 section 4.3.4
	E1-4 - Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	E1 section 4.5.2
	E1-5 - Consommation d'énergie et mix énergétique	E1 section 2.4.2
E1-6 - Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	E1 section 2.3	

ESRS S1 – Personnel de l'entreprise	ESRS 2 SBM 2 - Intérêts et points de vue des parties prenantes	S1 section 2.1
	ESRS 2 SBM 3 - Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	S1 section 2.2
	S1-1 - Politiques concernant le personnel de l'entreprise	S1 section 1 ; section 3.1.1.3 ; section 3.1.1.4 ; section 3.1.1.5
	S1-2 - Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	S1 section 4
	S1-3 - Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	S1 section 5
	S1-4 - Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	S1 section 3.1
	S1-5 - Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	S1 section 3.1.1.1 ; section 3.1.1.2 ; section 3.1.1.3 ; section 3.1.1.4 ; section 3.1.1.5 ; section 3.2.1.1 ; section 3.2.1.2 ; section 3.2.2.1
	S1-6 - Caractéristiques des salariés de l'entreprise	S1 section 1.1
	S1-7 - Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise	S1 section 1.1
	S1-8 - Couverture des négociations collectives et dialogue social	S1 section 3.3.1.4 ; section 3.3.2.4
	S1-9 - Indicateurs de diversité	S1 section 3.1.1.1 ; section 3.1.2.4
	S1-10 - Salaires décents	S1 section 3.3.1.3 ; section 3.3.2.3
	S1-11 - Protection sociale	S1 section 1.2 ; section 3.3.1.1 ; section 3.3.1.2 ; section 3.3.2.1
	S1-12 - Personnes handicapées	S1 section 3.1.2.2
	S1-13 - Indicateurs de formation et de développement des compétences	S1 section 3.2.1.2 ; section 3.2.2.1
	S1-14 - Indicateurs de santé et de sécurité	S1 section 3.3.1.2 ; section 3.3.2.2
	S1-15 - Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	S1 section 3.3.1.6 ; section 3.3.2.5
S1-16 - Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	S1 section 3.1.1.2 ; section 3.1.2.1	
S1-17 - Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme	S1 section 3.1.2.3	
ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux	ESRS 2 SBM 2 - Intérêts et points de vue des parties prenantes	S4 section 2.1
	ESRS 2 SBM 3 - Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	S4 section 1
	S4-1 - Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	S4 section 3.1 ; section 3.2.1.1 ; section 3.3.1.1 ; section 3.4.1.1 ;
	S4-2 - Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	S4 section 4
	S4-3 - Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	S4 section 4 ; section 5 ;
	S4-4 - Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	S4 section 3.1.1.2 ; section 3.2.1.2 ; section 3.3.1.2 ; section 3.4.1.2
S4-5 - Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	S4 section 3 ; section 3.1.1.3 ; section 3.2.1.3 ; section 3.3.1.3	
ESRS G1 – Conduite des affaires	ESRS 2 GOV 1 - Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	G1 section 1
	ESRS 2 IRO 1 - Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels	G1 section 2
	G1-1 - Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	G1 section 1 ; section 3.2 ; section 3.4
	G1-2 - Gestion des relations avec les fournisseurs	G1 section 3.3
	G1-3 - Prévention et détection de la corruption	G1 section 3.4
	G1-4 - Cas de corruption	G1 section 3.4
	G1-6 - Pratiques en matière de paiement	G1 section 3.3.3

ANNEXE

» ANNEXE 1

MÉTHODOLOGIE PAR POSTES DU BILAN CARBONE D'HARMONIE MUTUELLE ET DES ENTITES DU PÉRIMÈTRE DE DURABILITÉ - 2025

Introduction de l'annexe

L'annexe présente les grands postes d'émissions composant le bilan carbone 2024 du périmètre « total » soit : la mutuelle Harmonie Mutuelle, le GIE SIHM, Harmonie Mutuelle Foncière et Lieux de Vie (HMFLV), Union Harmonie Mutuelles (UHMs), Mutex, Optissima Prev, et Synergie Mutuelles.

Pour chacun des postes sont indiqués :

- » Un rappel de la définition du poste (Bilan Carbone® et BEGES) ;
- » Des précisions sur l'application du poste à Harmonie Mutuelle
- » Une présentation de la méthode de collecte : moyens employés pour collecter les données, traitements effectués avant application d'un facteur d'émission (hypothèse principales, conversions...), et liste des facteurs d'émissions associés à chaque donnée du poste.
- » Les éventuelles évolutions des méthodes de collecte et de traitement du poste depuis 2019 ;
- » Les sources des principales incertitudes des données d'activité et le taux d'incertitude total du poste.
- » À noter : une méthode de prorata est appliquée à l'ensemble des postes de Mutex visant à intégrer seulement les salariés rejoignant Harmonie Mutuelle au 01/01/2026. 326 est le nombre de collaborateur Mutex total en 2025 et 316 est le nombre de collaborateurs rejoignant HM, le prorata 316/326 est ainsi appliqué.

INTRANTS

Définition : Le poste « intrants » regroupe les émissions associées aux achats de biens consommables (durée de vie inférieure à 3 ans ainsi qu'aux achats de services non compris dans la catégorie 4 du BEGES (source : « méthodologie BEGES V5 »).

Application du poste : regroupe l'ensemble des biens non immobilisés comptablement ainsi que les dépenses en services comptabilisées via les comptes de charges et de courtage et commission ; l'encre fournie par MGENTech, et les repas pris par les salariés.

Principaux facteurs d'émission utilisés : services; Assurance, services bancaires, conseil et honoraires, Activités des organisations associatives

Comptes de charges

Méthode de collecte :

- Récolte de l'ensemble des comptes de charges des entités du périmètre.
- Suppression de l'ensemble des comptes correspondant à des dépenses non comptabilisées dans la méthodologie bilan carbone (ex : salaires, taxes...).
- Identification et extraction des dépenses associées à des fournisseurs pour lesquels une information GES spécifique est disponible. (Cf. « Intégration des données fournisseurs »)

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Remplacement des ratios monétaires précédemment utilisés par ceux édités en 2025 par l'ADEME.
- Mise à jour du facteur d'émissions spécifique au fournisseur UMG Vyv avec sa valeur recalculée en 2025, passant de 77,32 à 190,23 kgCO_{2e}/k€.
- Mise à jour des facteurs d'émissions spécifiques aux fournisseurs Orange et La Poste.
- Suppression pour double comptage des dépenses associées à Mutex et faisant désormais partie du périmètre du Bilan.
- Amélioration de l'obtention de données GES spécifiques à certains fournisseurs pour éviter l'usage des ratios monétaires ADEME : de nouveaux fournisseurs, précédemment comptabilisés via les ratios monétaires ADEME, ont pu être comptabilisés via leurs facteurs d'émissions dédiés.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude faible* de la donnée d'activité liée aux choix des facteurs d'émissions pour chaque dépense

Comptes de courtage

Méthode de collecte : Méthode similaire aux « comptes de charges » (cf. voir ci-dessus).

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Remplacement des ratios monétaires précédemment utilisés par ceux édités en 2025 par l'ADEME.
- Mise à jour du facteur d'émissions spécifique à l'UMG Vyv avec sa valeur recalculée en 2025, passant de 77,32 à 190,23 kgCO_{2e}/k€.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude faible*

Comptes de commission

Méthode de collecte : Méthode similaire aux « comptes de charges » (cf. voir ci-dessus).

Évolution(s) méthodologique(s) :

- (Révision du Bilan 2024) Ajout des dépenses en commissions.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude faible*

Encre MGENTech

Méthode de collecte : MGENtech transmet les masses d'encre achetées pour le compte d'Harmonie Mutuelle.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude nulle*

Intégration des données fournisseurs

Méthode de collecte :

- La direction achat du Groupe VYV ou des contributeurs Harmonie Mutuelle transmettent des informations GES spécifiques à des fournisseurs reçues via le contact de ces fournisseurs :
 - Identification et suppression des dépenses associées à ces fournisseurs dans les comptes de charges pour éviter un double comptage.
 - Utilisation des données transmises pour définir un facteur d'émission spécifique au fournisseur (kgCO_{2e}/k€).
 - Calcul des émissions associées à ce fournisseur à partir des dépenses vers ce fournisseur (identifiées dans les comptes de charges) et son facteur d'émission.
- Les résultats pour chaque fournisseur sont ensuite directement entrés en tCO_{2e} dans l'outil de calcul du Bilan Carbone via le facteur d'émission « Info GES » présent dans l'outil.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Mise à jour du facteur d'émissions spécifique au fournisseur UMG Vyv avec sa valeur recalculée en 2025, passant de 77,32 à 190,23 kgCO₂e/k€.

Repas Salariés

Méthode de collecte : Le service ressources humaines transmet le nombre de jours travaillés cumulés pour les salariés de chaque entité. Il est considéré qu'un jour travaillé correspond à un repas avec le facteur d'émission « repas moyen ».

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Ajout des jours travaillés par les collaborateurs des entités New Mutex et Optissima Prev.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude nulle*

Usages de services numériques

Ce sous poste était précédemment dans « utilisation numérique ».

Méthode de collecte :

- Stockage de données HM sur le datacenter MGENTech : Récolte de la consommation totale d'électricité du datacenter MGENTech, et extrapolation à HM selon la part des données totales stockées sur le datacenter qu'HM représente ;
- Services Office 365 et Microsoft Azure : récolte des reporting en tCO₂e fournis par Microsoft pour les usages des collaborateurs et élus ;
- Usages de l'IA internes à HM : Récolte des tokens consommés pour l'IA « Helia » répartie par modèle d'IA (gemini - 2.5 - flash, gemini - 2.5 - pro...) sur l'année 2025, puis conversion des tokens en tCO₂e à partir des émissions par token (tkgCO₂e/token).

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Ajout de l'empreinte de l'usage de l'IA Helia.
- Ajout de l'empreinte du stockage des données HM sur le datacenter MGENTech.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude faible* liée au niveau d'incertitude des résultats transmis par les prestataires.

Incertitude totale du poste « Intrants » (incertitude de la donnée + incertitude du facteur) = 12%

DÉPLACEMENTS

Principaux facteurs d'émission utilisés : voiture, gazole, essence

Domicile-travail

Définition - Application du poste : Émissions liées aux déplacements des collaborateurs entre leur lieu de domicile et lieu de travail.

Méthode de collecte :

- Le service RH transmet pour chaque collaborateur anonymisé : les kilomètres séparant le domicile du lieu de travail et nombre de jours travaillés sur site.
- Ces distances et jours travaillés sur site sont ensuite utilisés pour estimer la distance annuelle totale parcourue par les collaborateurs de chaque entité pour se rendre sur leur lieu de travail.
- Une enquête est réalisée auprès des collaborateurs afin d'estimer la répartition des modes de transport utilisés par les collaborateurs pour leur déplacements domicile-travail.
- Cette répartition, s'exprimant en pourcentages, permet ensuite de ventiler les distances totales parcourues par les salariés de chaque entité selon les différents modes de transport.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Réutilisation des résultats de l'enquête collaborateurs 2024.
- Ventilation des km parcourus en voiture thermique entre « Diesel » et « Essence » selon la répartition des déplacements domicile travail HM entre ces 2 carburants.

Incertitude(s) de la donnée d'activité :

- Incertitude élevée liée à l'extrapolation des résultats de l'enquête à l'ensemble des salariés, or plus le taux de réponse est élevé et plus l'incertitude des résultats est faible.
- Incertitude moyenne liée à l'extrapolation de la distance domicile-travail moyenne aux collaborateurs dont les distances sont erronées.

Professionnels

Définition : Ce poste d'émission regroupe les émissions associées aux déplacements professionnels des collaborateurs, qu'importe qu'ils soient réalisés avec des modes de transport sous contrôle de la personne morale ou non.

Application du poste : comprend les consommations de carburant (diesel, essence, électricité...) issues des déplacements professionnels réalisés via les véhicules de fonction / service / libre-service ; les indemnités kilométriques ; les déplacements réalisés en train et avion. Ces données sont récoltées pour l'ensemble des déplacements professionnels réalisés par les salariés mais également par les élus Harmonie Mutuelle.

Méthode de collecte : Différentes méthodes sont appliquées en fonction du mode de transport :

- Véhicules de fonction / service / libre-service :
 - Utilisation des relevés de consommations (en litre et kWh) des véhicules.
 - Soustraction de 20% des consommations des véhicules de fonction pour estimer et déduire les consommations déjà comptabilisés dans les déplacements domicile-travail.
- Indemnités kilométriques :
 - Utilisation des distances parcourues,
 - Conversion en litres d'essence et de gazole à partir de facteurs de conversion (km/L et répartition diesel/essence du parc de véhicules).
- Déplacements réalisés en train et avion : récolte des émissions en kgCO_{2e} directement via les rapports transmis par le prestataire de réservation des billets.
- Périmètre new Mutex - Notes de frais et IK :
 - Récolte des km parcourus pour les déplacements recensés par les notes de frais, et catégorisés par mode de transport.
 - Pour les déplacements en voiture : Utilisation des distances parcourues, Conversion en litres d'essence et de gazole à partir de facteurs de conversion (km/L et répartition diesel/essence du parc Français de voitures particulières).

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Mutex - Conversion des km parcourus en voiture en litres de Diesel et Essence.
- Simplification et clarification de la méthode des litres consommés en véhicule de fonction pour des déplacements Domicile-Travail.
- Ventilation des Indemnités kilométriques entre diesel et essence selon la répartition du parc Français de voitures particulières.
- Mise à jour des facteurs d'émissions ADEME
- Utilisation des km parcourus en train et avion plutôt que les émissions directement indiquées par le prestataire de réservation. La méthode de conversion des km en kgCO_{2e} du prestataire n'était pas suffisamment transparente.

Incertitude(s) de la donnée d'activité :

- Incertitude moyenne liée à l'estimation de la part des consommations des véhicules de fonction liées aux déplacements domicile-travail.
- Incertitude moyenne liée à la conversion des indemnités kilométriques en litres et à la ventilation de ces litrages entre les motorisations essence et diesel.

Visiteurs

Définition : Les sources relatives à ce poste relèvent principalement de l'utilisation d'énergie nécessaire au transport des clients et visiteurs de la Personne Morale. (Source : « *méthodologie BEGES V5* »)

Application du poste : Comprend l'empreinte liée aux déplacements des visiteurs d'Harmonie Mutuelle en agence.

Méthode de collecte :

- › Le service Data d'Harmonie Mutuelle transmet le nombre de passages en agence au cours de l'année ainsi qu'un temps de trajet moyen estimé à partir de données de géocodage.
- › Estimation d'une vitesse moyenne de 30km/h permettant d'en déduire une distance moyenne par trajet qui est ensuite appliquée au nombre total de visiteurs.
- › Application de l'hypothèse « 100 % des visiteurs se déplacent en voiture thermique ».

Évolution(s) méthodologique(s) :

- › Déplacements visiteurs d'Optissima Prev et New Mutex : Utilisation des distances moyennes des visiteurs 2024 par mode de transport.
- › Ajout des déplacements des visiteurs d'Optissima Prev et New Mutex via l'obtention du reporting des visiteurs pour ces entités sur l'année.
- › Mise à jour des facteurs d'émissions ADEME

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude élevée* liée à la conversion grossière des temps de trajet en km

Incertitude totale du poste « Déplacements » (incertitude de la donnée + incertitude du facteur) = **18 %**

IMMOBILISATIONS

Définition : ce poste concerne l'impact lié à la production des biens qui sont immobilisés par la Personne Morale. Les immobilisations incorporelles sont exclues de ce poste. (Source : « *méthodologie BEGES V5* »)

Application du poste : Travaux, Mobilier, Machines, Bâtiments/parkings, Numérique, Parc de véhicules, Bornes de recharge électrique.

Principaux facteurs d'émission utilisés : construction, véhicule, bâtiment.

Impact de l'utilisation de la méthode BEGES versus la méthode GHG Protocol sur ce poste : la méthode BEGES conduit à la comptabilisation de 2650 tonnes de plus que la méthode GHG Protocol.

Travaux

Méthode de collecte :

- › Pour chaque entité concernée, réception du fichier détaillant l'ensemble des immobilisations.
- › Sélection des lignes incluses dans les comptes d'immobilisations spécifiques à des dépenses en travaux,
- › Récolte des dotations aux amortissements des immobilisations comptables concernées.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- › Le facteur d'émission utilisé a été remplacé par le ratio monétaire « Constructions et travaux de construction » édité par l'ADEME fin 2025.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude moyenne* liée à l'utilisation de données d'activité monétaires.

Mobilier

Application du poste : Correspond au mobilier présent dans les immobilisations comptables.

Méthode de collecte :

- › Pour chaque entité concernée, réception du fichier détaillant l'ensemble des immobilisations.
- › Sélection des lignes incluses dans les comptes d'immobilisations spécifiques à des dépenses en mobilier,
- › Récolte des dotations aux amortissements des immobilisations comptables concernées.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- › Réception d'un fichier détaillant les immobilisations comptables d'Optissima Prev.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude moyenne* liée à l'utilisation de données d'activité monétaires.

Machines

Application du poste : Correspond à l'ensemble des machines de traitement du courrier (balance, endosseuse...).

Méthode de collecte :

- Obtention d'un fichier détaillant le nombre de machines par catégorie (balance, destructeur, endosseuse...),
- Application d'une masse unitaire moyenne par catégorie.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Ajout des machines New Mutex, et Optissima Prev.
- Mise à jour de la masse des machines « IM 16 compteurs » HM.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : Incertitude faible liée à l'utilisation de masses moyennes par catégorie plutôt qu'une connaissance de l'ensemble des modèles possédés et de leur masse unitaire.

Bâtiments - parkings

Méthode de collecte : Transmission par la foncière des surfaces de l'ensemble des bâtiments opérés ventilées par usage (occupées par HM, vacantes...), du nombre de places de parking.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Prise en compte des lignes du fichier transmis par la foncière correspondant à des parkings n'étant rattaché à aucun site.
- Ajout des surfaces de bureau et parking New Mutex et Optissima Prev.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude moyenne* liée à la conversion en m² du nombre de place de parking.

Numériques

Application du poste : correspond à l'ensemble des biens informatiques immobilisés, en grande partie portés par le SIHM. Seuls les biens immobilisés dédiés au périmètre sont comptabilisés.

Méthode de collecte :

- Imprimantes et photocopieurs : Obtention du nombre d'équipements par modèle et de leurs durées de vie.
- Équipements gérés par le service informatique (SIHM) : Obtention du nombre d'équipements par modèle et catégorie (PC fixes, PC portables, écrans, serveurs...), de leurs durées de vie et de la donnée constructeur associée à chaque modèle.
- Téléphones fixes : récolte du nombre de téléphones fixes, et de leur durée de vie.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Ajout des équipements numériques présents dans les comptes d'immobilisations HM et HMFLV.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude faible*

Parc de véhicules

Méthode de collecte :

- Récolte de l'inventaire de l'ensemble des véhicules de fonction, de service et libre-service, avec précision du modèle et du type de propulsion (électrique, gazole, essence...).
- Recherche et application de la masse unitaire de chaque modèle.
- Utilisation de la masse totale de véhicules du parc.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Masse unitaire de l'ensemble des modèles sont récupérées directement dans l'inventaire.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude faible*

Bornes de recharge électriques

Méthode de collecte :

- Récolte de l'inventaire des bornes de recharge électriques avec précision de la marque de chaque borne.
- Recherche d'information (masse ou empreinte à la fabrication) pour chaque marque de borne et application aux bornes de recharge concernées.

Incertitude(s) de la donnée d'activité : *Incertitude faible* liée à la connaissance exacte des modèles de bornes de recharge électriques.

Incertitude totale du poste « Immobilisations » (*incertitude de la donnée + incertitude du facteur*) = **21%**

ÉNERGIES

Définition : Consommation d'énergies dans les systèmes fixes de l'entreprise.

Application du poste : Correspond aux consommations d'électricité et gaz naturels dans les bâtiments opérés (bureaux et agences) ainsi que par le datacenter.

Principaux facteurs d'émission utilisés : électricité/2023-mix moyen

Méthode de collecte :

- Bâtiments de bureaux et agences :
 - Récolte des consommations d'électricité et gaz naturel pour chaque site via une plateforme de suivi.
 - Calcul d'une intensité moyenne kWh/m² pour extrapolation aux sites opérés dont les consommations sont absentes de la plateforme de suivi.
 - Pour quelques sites, les consommations en gaz naturel sont collectées grâce à un reporting transmis par les fournisseurs d'énergies (via Groupe VYV).

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Récolte des consommations des véhicules électriques recensées via « Total », auparavant comptabilisés via les montants dépensés (€).

Incertitude(s) totale du poste « énergie » (*incertitude de la donnée + incertitude du facteur*) = **6%** :

- Incertitude faible liée à l'extrapolation des consommations du datacenter au mois de décembre.
- Incertitude faible liée à l'extrapolation des consommations connues aux sites pour lesquels les consommations réelles n'ont pas pu être récoltée via la plateforme de suivi. (Les consommations réelles ont pu être récoltées pour 93% des surfaces, extrapolation des résultats aux 7% restants).

HORS-ÉNERGIE

Définition : Ce sont les émissions provenant de rejets intentionnels ou non intentionnels de sources difficilement contrôlables physiquement (*source* : « *méthode BEGES V5* »). Il s'agit généralement de fuites de gaz (lors de transport, stockage, système de refroidissement), de réaction lors de la décomposition de matière organique ou bien d'émission de méthane dans les mines de charbon.

Application du poste : Correspond aux rejets de gaz et fluides frigorigènes provenant de systèmes de climatisation.

Principaux facteurs d'émission utilisés : R410a, R407c.

Méthode de collecte :

- Bâtiments de bureaux et agences :
 - Les Directions Exécutives d'Harmonie Mutuelle transmettent les masses de fluides changées par site (avec précision du type de fluide) pour l'ensemble de leurs sites.
 - Extrapolation des résultats aux sites pour lesquels la donnée n'a pas pu être récoltée (extrapolation réalisée via les m²).

- Datacenter :
 - Récolte de la puissance totale des équipements de climatisation avec précision du type de fluide contenu.
 - Utilisation de la calculatrice « Clim_froid » de l'ADEME pour estimer les pertes annuelles en fluide/gaz frigorigène.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Ajout des recharges en fluides/gaz frigorigène des climatisations utilisées par New Mutex.

Incertitude(s) totale du poste « hors énergie » (*incertitude de la donnée + incertitude du facteur*) = **34%** : *incertitude moyenne* liée à l'extrapolation de résultats aux sites pour lesquels la donnée n'a pas pu être récoltée.

FIN DE VIE

Définition : Ce poste regroupe les émissions associées au traitement en fin de vie des produits vendus au cours de l'année de déclaration, par la Personne Morale (*source* : « *méthode BEGES V5* »).

Application du poste : Correspond à l'ensemble des papiers envoyés aux adhérents (magazines Harmonie Santé, Calendriers, enveloppes...).

Principaux facteurs d'émission utilisés : papier

Méthode de collecte :

- Les masses consommées pour chaque catégorie (feuilles de papiers, enveloppes, calendriers...) sont directement récoltées et utilisées.
- Utilisation des données fournisseurs (kgCO_{2e}/unité) pour les enveloppes fournies par MGENTech à Harmonie Mutuelle.

Évolution(s) méthodologique(s) : Le papier MGENTech était finalement déjà inclus au papier recensé par Harmonie mutuelle. Le papier MGENTech n'est donc plus ajoutés au résultat et ne fait donc plus l'objet d'un double comptage.

Incertitude(s) totale du poste « fin de vie » (*incertitude de la donnée + incertitude du facteur*) = **36%**

DÉCHETS DIRECTS

Définition : Ce poste recouvre l'ensemble des émissions liées à la gestion des déchets produits (collecte et traitement) au sein de l'organisation (*source* : « *Bilancarbonate-methode.com* »).

Application du poste : Correspond aux déchets de bureau collectés sur les sites ainsi que les eaux usées rejetées.

Principaux facteurs d'émission utilisés : DEEE, carton, ordures ménagères résiduelles

Méthode de collecte :

- Déchets de bureaux : En l'absence de données de qualité suffisantes récoltées dans les délais, réutilisation des données 2023 (masses d'ordures ménagères, déchets cartons, canettes/bouteilles/gobelets).
- Eaux usées : Estimation des volumes consommés à partir des dépenses annuelles en eaux par entité. Il est considéré que les volumes consommés équivalent aux volumes d'eaux usées jetés.
- Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) :
 - Machines, téléphones fixes, imprimantes et photocopieurs : estimés à partir des quantités d'équipement dont l'amortissement a pris fin pendant l'année d'exercice du bilan. Une masse unitaire moyenne par type d'équipement est appliquée.
 - Le service informatique transmet directement ses masses de DEEE collectées.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Extrapolation des déchets 2022 selon les jours travaillés sur site.
- Ajout de l'estimation des déchets et eaux usées New Mutex et Optissima Prev.

Incertitude(s) totale du poste « déchets directs » (*incertitude de la donnée + incertitude d u facteur*) = **39%** :

- *Incertitude forte* liée à la conversion de dépenses en eaux usées en m3.
- *Incertitude forte* liée à la réutilisation de données 2023 pour estimer les déchets de bureaux.
- *Incertitude faible* liée à l'utilisation de masses moyennes par type d'équipement pour estimer les DEEE associés à la mise au rebus des machines, téléphones fixes, imprimantes et photocopieurs.

UTILISATIONS NUMÉRIQUES

Définition et application du poste : Le poste « utilisation numériques » sert à classer les émissions associées aux usages numériques du périmètre, que ce soit en interne ou externe (envoi de mail et SMS aux adhérents/entreprises, empreinte carbone du site internet ou application Harmonie Mutuelle...).

Méthode de collecte :

- Émissions liées à l'usage des équipements des adhérents se rendant sur les espaces numériques :
 - Récolte du nombre de visites sur les différents espaces auxquels est associée une estimation des supports utilisés (Smartphone/tablette, PC fixe, PC portable) ainsi que des durées moyenne par visite.
 - Estimation de la consommation d'énergie de ces équipements lors de leur navigation sur les espaces d'Harmonie Mutuelle,
 - Allocation au bilan d'une part de l'empreinte de la fabrication des supports en fonction de la part de leur durée de vie passée sur un espace Harmonie Mutuelle.
- Émissions liées aux e-mails et SMS envoyés aux adhérents/entreprises/entrepreneurs, ainsi qu'aux emails envoyés : récolte du nombre de SMS et email envoyés.
- Émissions liées à Office 365 et Microsoft Azure : récolte des reporting en tCO_{2e} fournis par Microsoft pour les usages des collaborateurs et élus.
- Empreinte carbone du site internet : Utilisation de l'empreinte calculée par le prestataire Lisio via son outils Web4Green.
- Empreinte des publications Harmonie Santé sur les réseaux sociaux : Nombre de publications réalisées sur les différents réseaux et nombre de vues YouTube.
- Empreinte du site « Harmonie Santé » : nombre de visites sur le site internet.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Empreinte du site « Harmonie Santé » désormais comptabilisées via le nombre de vues sur le site internet, auparavant comptabilisé via le nombre de visites.
- Utilisation de l'empreinte 2024 du site internet.
- Ajout de l'impact carbone de la fabrication des PC pour naviguer sur le site Harmonie Mutuelle.
- Ajout de l'empreinte carbone du site internet Mutex.

Incertitude(s) totale du poste « Utilisation numérique » = **76%** :

INVESTISSEMENTS

Définition : Ce poste couvre les émissions associées aux prises de participation dans des entreprises tierces (*source : « méthode BEGES V5 »*).

Application du poste : estimation de l'empreinte carbone du portefeuille de placement.

Méthode de collecte : L'empreinte est réalisée avec la méthode Carbone4Finance.

Évolution du périmètre : en 2025 l'ensemble du portefeuille de Mutex a été intégré au calcul en suivant la même méthodologie. La part du portefeuille de Mutex rejoignant celui d'Harmonie Mutuelle n'étant pas connue à la date du reporting, il a été décidé d'en prendre sa totalité. En 2026, le périmètre sera connu et donnera lieu à un écart entre N et N-1.

Évolution(s) méthodologique(s):

Pas d'évolution méthodologique notable émanant du fournisseur de données en 2025. En revanche, elles sont à anticiper pour 2026. En effet, l'agrégation des empreintes des émetteurs privés et souverains n'est pas recommandé par la réglementation (PCAF) ni par les protocoles NET ZERO. Carbone 4 effectuant des travaux pour découpler ces empreintes, en conséquence, HM/Mutex effectue actuellement des travaux afin de se conformer à ces recommandations dès 2026 également.

Incertitude(s) totale du poste « investissements » (*incertitude de la donnée + incertitude du facteur*) = **15%** : *Incertitude faible*

FRET

Définition : Il s'agit des émissions liées à l'acheminement de produits utilisés dans le cadre des activités de l'entreprise (fret amont) entre les sites de l'entreprise (fret interne) et jusqu'au client final (fret aval).

Application du poste : Correspond aux transports de biens dans le cadre de services rendus et d'achats de biens.

Méthode de collecte : En l'absence d'informations disponibles pour estimer les émissions de ce poste, il est considéré que les émissions associées à celui-ci sont égales à 5% des achats d'intrants suivants : Comptes de charges, encre, informations GES transmises par les fournisseurs de services et biens.

Évolution(s) méthodologique(s) :

- Ajout du fret associé aux périmètres New Mutex et Optissima Prev.

Incertitude(s) totale du poste « fret » (*incertitude de la donnée + incertitude du facteur*) = **54%** : *Incertitudes élevées* liées à la méthode employées, absence de données pour permettre un calcul plus précis.

RAPPORT DE CERTIFICATION

Harmonie Mutuelle

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 d'Harmonie Mutuelle, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025

Harmonie Mutuelle

Mutuelle régie par le Livre II du code de la mutualité

Siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris

SIREN 538 518 473

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 d'Harmonie Mutuelle, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025

À l'assemblée générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes d'Harmonie Mutuelle. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans la section « 11. Reporting extra-financier CSRD » du rapport de gestion.

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L.232-6-3 du code de commerce, Harmonie Mutuelle est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité d'Harmonie Mutuelle sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution de ses affaires, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par Harmonie Mutuelle pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « 11. Reporting extra-financier CSRD » du rapport de gestion avec les dispositions de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Harmonie Mutuelle dans son rapport de gestion, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion d'Harmonie Mutuelle, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Harmonie Mutuelle en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, 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 le rapport de gestion.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 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 et présentés dans le rapport de gestion.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par Harmonie Mutuelle pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Harmonie Mutuelle, incluant l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail, lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans la section « 11. Reporting extra-financier CSRD » du rapport de gestion, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Harmonie Mutuelle avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant paragraphe « 4.1.3 Documentation supplémentaire concernant l'exclusion des normes E2 à E5 » dans le rapport sur la gestion du groupe décrivant l'approche retenue pour l'analyse de double matérialité et plus particulièrement en ce qui concerne les limites méthodologiques du processus de l'analyse de double matérialité concernant la quantification des impacts environnementaux du point de vue des investissements sur les normes E2, E3, E4 et E5.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par le groupe pour déterminer les informations publiées.

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées dans la section « 2.3 Identification et engagement des parties prenantes en matière de durabilité » de l'Etat de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par Harmonie Mutuelle pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par Harmonie Mutuelle ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la section « 2.3 Identification et engagement des parties prenantes en matière de durabilité » de l'Etat de durabilité.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées au paragraphe « 4.1.1 Méthodologie adoptée et processus pour définir les matérialités du Groupe VYV et d'Harmonie Mutuelle » de l'Etat de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par la norme ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont Harmonie Mutuelle a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- au titre des informations spécifiques à Harmonie Mutuelle.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « 11. Reporting extra-financier CSRD » du rapport de gestion avec les dispositions de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section « 11. Reporting extra-financier CSRD » du rapport de gestion, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Harmonie Mutuelle relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « 11. Reporting extra-financier CSRD » du rapport de gestion avec les dispositions de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant paragraphe « Périmètre du bilan carbone des investissements » de la section « 2.3.1 Bilan Carbone d'Harmonie Mutuelle » dans le rapport de gestion précisant que le périmètre des émissions financées présentées n'est pas exhaustif, en raison de l'exclusion de certaines classes d'actifs (actifs souverains ou actifs non cotés).

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans les Etats de durabilité avec les dispositions de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS

Informations fournies en application de la norme environnementale ESRS E1

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS des informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1), figurant dans la section « Informations environnementales E1 » de l'État de durabilité.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- mener des entretiens avec les personnes responsables concernées, en particulier, sur la partie « climat », pour s'enquérir du processus adopté par l'entité pour produire ces informations et les apprécier, en particulier la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité ;
- définir et mettre en œuvre des procédures analytiques adaptées, sur la base de ces informations et de notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées par l'entité dans la section « 2. Bilan carbone et diagnostic carbone » de l'État de durabilité, au titre de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), nous avons :

- apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour présenter ses émissions de gaz à effet de serre notamment concernant la consommation d'énergie et les investissements ;
- mis en œuvre des procédures analytiques sur les émissions relatives aux consommations d'énergie et émissions liées aux investissements ;
- concernant les « Investissements » du scope 3, pris connaissance, par entretien avec la direction Investissement, de la méthodologie de calcul des estimations que nous avons jugées structurantes et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations sur les consommations d'énergie et les émissions relatives aux « Investissements » du scope 3.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Harmonie Mutuelle pour déterminer le caractère éligible et aligné de ses activités.

Ils ont également consisté à vérifier que les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

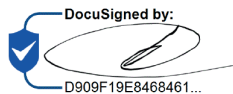
Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Le commissaire aux comptes

Levallois Perret, le 03 juin 2026,

Forvis Mazars SA

DocuSigned by:

D909F19E8468461...

Eric GONZALEZ
Associé

Signé par :

695791576099487...

Eve MARTINEAU
Associée



Harmonie Mutuelle
143, rue Blomet - 75015 Paris
harmonie-mutuelle.fr



Harmonie
mutuelle

GRUPE **vyv**