

2025

RAPPORT DE DURABILITÉ

RAPPORT DE GESTION
VOLUME 2



MIEUX VIVRE DEMAIN DÈS AUJOURD'HUI

PRÉVOIR
Assureur Solutions Vie

SOMMAIRE

SYNTHÈSE DU RAPPORT DE DURABILITÉ : LES FAITS MARQUANTS 03

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2) 05

- Base générale d'établissement de la déclaration relative à la durabilité (BP 1) 05
- Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (BP 2) 06
- Gouvernance de la durabilité (GOV) 08
- Stratégie de l'entreprise (SBM) 16
- Modèle de création de valeur par axe RSE de Prévoir-Vie 18
- Chaîne de valeur Prévoir-Vie 22
- Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3) 28
- Description des procédures d'identification et d'évaluation des Impacts, risques et opportunités (IRO-1) 35

2. ENGAGEMENT ENVERS L'ENVIRONNEMENT (ESRS E1) 37

- Gouvernance, stratégie et IROs liés au changement climatique 38
- Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci 40
- Consommation d'énergie et mix énergétique 41
- Empreinte carbone : émissions brutes de gaz à effet de serre (GES) Scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES 43
- Publication d'informations en vertu de l'article 8 du règlement 2020/852 (règlement sur la taxonomie) 47

3. LES EFFECTIFS DE L'ORGANISATION (ESRS S1) 61

- Description de la politique de gestion des ressources humaines 64
- Processus de dialogue avec les collaborateurs 65
- Sécurité de l'emploi 67
- Non-discrimination et rémunération 69
- Formation et développement des compétences 72
- Santé des collaborateurs 74

4. ENGAGEMENTS AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (ESRS S2) 76

5. ENGAGEMENT AUPRÈS DES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4) 78

- Processus de dialogue envers les consommateurs et utilisateurs finaux liés aux impacts négatifs 81
- Accès à l'information des clients 82
- Sécurité des clients 84
- Sécurité des données 86

6. ENGAGEMENT EN TERMES DE CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS G1) 88

- Culture d'entreprise 90
- Lutte contre la corruption 91

7. 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 94

8. ANNEXE

- Glossaire 98
- Données non publiées 102
- Liste des points de données découlant d'autres actes législatifs de l'Union européenne 103
- Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise (IRO-2) 107

Volume 2 :
rapport
de durabilité

SYNTHÈSE DU RAPPORT DE DURABILITÉ : LES FAITS MARQUANTS

Le rapport de durabilité traduit les engagements en termes de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) de l'entreprise envers ses parties prenantes dans un format et des catégories imposées par la Directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*). Au-delà de l'exercice réglementaire, il permet d'identifier les points forts et les axes de progression de Prévoir-Vie (succursales comprises) sur les enjeux environnementaux, sociaux et de conduite des affaires.

Pour l'exercice 2025 de la CSRD, Prévoir-Vie a capitalisé sur les travaux réalisés en 2024 sur ses enjeux environnementaux, sociaux et de conduite des affaires pour confirmer et préciser :

- les impacts matériels de Prévoir-Vie sur son environnement et les personnes (dont ses parties prenantes) ;
- les risques et les opportunités pour son business model.

28 sujets principaux sont ressortis de cette analyse ; ils se concentrent en grande partie sur les thématiques sociales – collaborateurs et clients finaux – et concernent principalement les activités propres de Prévoir-Vie. Ce nombre et cette répartition sont conformes à ce qui a été observé auprès d'autres assureurs.

Une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux

La prise en compte des enjeux environnementaux progresse dans l'entreprise, notamment à travers leur intégration dans les exercices ORSA (déjà réalisés en 2024), dans le plan de continuité d'activité (PCA) et dans la formalisation des politiques : la politique de gestion des risques d'investissements a été complétée et la politique immobilière a été rédigée.

Des indicateurs viennent soutenir cette démarche d'intégration progressive des enjeux environnementaux – ils concernent la flotte automobile, la rénovation immobilière et les investissements pour les enjeux de sobriété énergétique et de mesure de l'empreinte carbone :

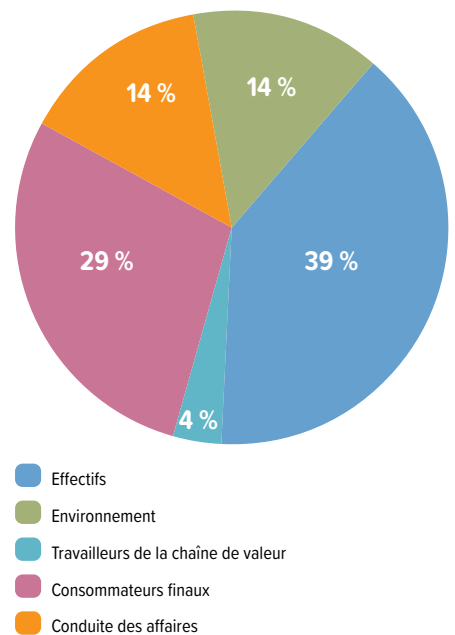
- la flotte automobile poursuit son verdissement. Aujourd'hui, **77 % des véhicules sont des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hybrides** ;
- par ailleurs, la rénovation du parc immobilier de Prévoir-Vie se poursuit : 46,75 %⁽¹⁾ en m² du parc immobilier parisien a ainsi été rénové et 22 des 60 immeubles du parc immobilier parisien ont été ravalés depuis 2015. Ces rénovations participent à améliorer la sobriété énergétique des immeubles d'une part et leur valeur locative ou de cession d'autre part.

Concernant l'empreinte carbone de Prévoir-Vie, elle se concentre essentiellement sur les investissements financiers, comme cela est observé chez tous les assureurs : les « émissions financées » représentent ainsi 99,58 % de l'empreinte carbone de l'entreprise.

Deux évolutions notables sont à relever en 2025 :

- **l'empreinte carbone de la flotte automobile diminue d'environ 30 %** ;
- **l'empreinte carbone des investissements financiers est en augmentation (+30 %)**, liée principalement aux acquisitions de nouvelles lignes obligataires. Il convient cependant de noter que l'empreinte carbone des émissions financées est calculée selon une méthodologie propre à MSCI, qui peut différer des données publiées par les émetteurs, notamment celles du Scope 3 qui peuvent être surestimées.

Répartition des Impacts, Risques et Opportunités par thématiques



(1) Données 2024.

Un investissement fort de l'entreprise pour des collaborateurs engagés

39 % des impacts et risques concernent les 1 318 collaborateurs de Prévoir-Vie (France et succursales – y compris gardiens d'immeuble).

Afin d'attirer et de fidéliser les collaborateurs, Prévoir-Vie propose une rémunération complète et équitable. En France, les collaborateurs bénéficient d'un salaire, d'un accord d'intéressement, de la participation et d'une épargne salariale assortie d'un abondement. **Aucun écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes n'est observé à fonction équivalente.** De plus, l'index d'égalité femmes/hommes est de 89/100.

L'entreprise investit également dans le développement des compétences de ses collaborateurs pour répondre à ses obligations réglementaires mais aussi pour s'assurer de l'adéquation des compétences avec les attentes et les évolutions du marché. En 2025, des formations ont ainsi été menées sur les sujets en lien avec le Règlement Général sur la Protection des Données, la cybersécurité pour tous, l'intelligence artificielle et sur le « bien-vieillir » pour les équipes commerciales.

En 2025, 91,12 % des collaborateurs de Prévoir-Vie – en France, en Pologne et au Portugal – ont ainsi bénéficié d'une formation.

Le taux de turnover chez Prévoir-Vie reste élevé puisqu'il atteint **23,2 %** en 2025 (contre 25,4 % en 2024). Cela s'explique par le turnover important du réseau commercial en France, population pour laquelle on constate traditionnellement un fort taux en la matière.

Consciente que ses collaborateurs constituent une grande richesse, l'entreprise suit aussi annuellement l'engagement de ceux-ci : en 2025, **83,4 % des collaborateurs se sont ainsi déclarés motivés et impliqués par l'entreprise⁽²⁾.**

Satisfaire et protéger les clients au cœur de la chaîne de valeur de Prévoir-Vie

Proposer de nouvelles offres adaptées à la situation du client et améliorer l'expérience client par une information claire et précise font partie du quotidien des collaborateurs de Prévoir-Vie.

En 2025, **deux nouvelles offres ont été lancées en France** en remplacement d'anciens produits : **Solution Santé Bien-Être** en janvier 2025 et **Solution Épargne Projet** en juin 2025. Par ailleurs, un baromètre de satisfaction est venu compléter le dispositif de mesure de la satisfaction client.

À côté des enquêtes « à chaud », c'est-à-dire postérieures à un événement (demande client, souscription, réclamation, etc.), le baromètre « à froid » permet d'avoir une vision plus globale des leviers de satisfaction des clients et des axes d'amélioration. Ce baromètre confirme l'importance pour les clients de la clarté de l'information fournie. Dans cette visée, des plaquettes produits ont été créées pour indiquer de façon synthétique les garanties des contrats présentés. Dans une démarche d'amélioration continue, les courriers sont revus au fur et à mesure et le site prevoir.com progresse dans l'accessibilité de ses contenus de navigation.

Le premier indicateur en termes d'information client est **la note de satisfaction** donnée par le client **à la suite d'une demande**. La note de satisfaction traduit la clarté et la compréhension de la réponse fournie aux clients. En 2025, cette note a été de **4,7/5** (égale à celle de 2024).

L'entreprise vérifie également la qualité des conseils et de la solution proposée au client lors de la souscription par la **note de satisfaction client au moment de la souscription**. En 2025, cette note est de **4,6/5** (valeur 2024 : 4,5/5).

En parallèle, l'entreprise poursuit ses études sur la sinistralité et améliore fortement l'intégration et l'analyse des données issues des partenaires pour une meilleure gestion des risques en lien avec le portefeuille des contrats assurés, qu'ils soient distribués par le réseau commercial ou par des partenaires en leur nom propre (activité en marque blanche).

Une culture d'entreprise spécifique et une vision à long terme, piliers de la conduite des affaires de Prévoir-Vie

Prévoir-Vie a pour ambition de créer et de maintenir une relation durable avec ses parties prenantes, que ce soient ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires ou toute autre relation d'affaires. Cette démarche, inscrite dans sa culture d'entreprise, est formalisée dans la charte éthique de l'entreprise. Celle-ci est incarnée par les directeurs et les collaborateurs de l'entreprise. Plusieurs actions ont permis de faire vivre cette culture en 2025 : séminaires, témoignages de collaborateurs, rencontres informelles avec des actionnaires. Si **90,9 % des collaborateurs déclarent avoir confiance dans l'avenir de l'entreprise⁽²⁾**, c'est aussi parce qu'ils adhèrent à sa culture.

Par ailleurs, en 2025, Prévoir-Vie a mis à jour son dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence, notamment en France.

Pour les prochains exercices, Prévoir-Vie a pour objectif :

- **en termes d'enjeux environnementaux de :**
 - poursuivre la transition de sa flotte automobile vers une flotte 100 % électrique d'ici 2030 ;
 - améliorer la sobriété énergétique et maintenir la valeur de son parc immobilier par un programme de rénovation ambitieux ;
 - définir une méthodologie pour mettre en place un plan de transition.
- **en termes d'enjeux sociaux de :**
 - soutenir l'engagement des collaborateurs notamment grâce à la gestion des compétences pour à la fois anticiper les besoins en talents de l'entreprise et pour développer les compétences des collaborateurs ;
 - renforcer le suivi client en lien avec le devoir de conseil et la protection des clients ;
 - poursuivre les travaux sur la clarté de l'information et l'optimisation de l'offre proposée aux clients et aux partenaires.
- **en termes de conduite des affaires de :**
 - déployer le nouveau dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
 - faire vivre la culture d'entreprise si spécifique chez Prévoir-Vie en interne et en externe.

(2) Baromètre anonyme réalisé entre le 21/11 et 5/12/2025 auprès des collaborateurs en CDI en France – 70 % de répondants – administré en interne.



Édouard BIDOU – Directeur général de Prévoir-Vie

1

INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

« Plus qu'un exercice de reporting réglementaire, le rapport de durabilité nous rappelle nos responsabilités : celle de protéger nos assurés, de proposer des conditions de travail et de développement des compétences adaptées à nos collaborateurs, de gérer avec prudence et performance les actifs financiers qui nous sont confiés, et de veiller à notre empreinte environnementale.

C'est une démarche permanente, inhérente à la culture d'entreprise, qui permet de bâtir durablement des relations de confiance avec chacune de nos parties prenantes ».

Édouard BIDOU, Directeur général de Prévoir-Vie

BASE GÉNÉRALE D'ÉTABLISSEMENT DE LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ (BP 1)

Le présent rapport de durabilité concerne les activités de Prévoir-Vie, filiale de la Société Centrale Prévoir, holding animatrice du Groupe PRÉVOIR. Il présente les résultats extra-financiers de la compagnie d'assurance.

Les entités couvertes dans le présent rapport de durabilité sont la société Prévoir-Vie, ses succursales et ses filiales détenues à au moins 50 %, à savoir : Prévoir-Vie en France, en Pologne, au Portugal, la SAS Daumalis, les SCI Prévimmio et Villa Laferrière et la SARGEP. Sauf mention contraire, l'ensemble de l'effectif de ces entités est pris en compte.

Ainsi, la société MAP Life, située au Vietnam, détenue sous forme d'une participation minoritaire par Prévoir-Vie n'entre pas dans le cadre de ce rapport de durabilité. MAP Life exerce son activité dans un pays non directement soumis

à la Directive européenne CSRD (l'actionnaire principal est une société coréenne également non soumise). Cela rend l'accès aux données requises complexe et coûteux pour une participation qui est non significative.

Pour l'exercice 2025 de la CSRD, Prévoir-Vie signale la vente d'un de ses immeubles de son siège social situé au 20, rue d'Aumale à sa société mère, la Société Centrale Prévoir. Cette cession interne au Groupe PRÉVOIR modifie à la marge le périmètre du bilan carbone car cet immeuble reste occupé par des effectifs de Prévoir-Vie.

L'état de durabilité couvre toute la chaîne de valeur (en s'arrêtant aux fournisseurs de rang 1), en amont et en aval, de Prévoir-Vie. Pour la visualiser, nous vous invitons à vous rendre dans la partie Stratégie de l'entreprise (SBM) consacrée à la présentation du modèle d'affaires.



Coupe du siège social de Prévoir-Vie

Prévoir-Vie n'a pas fait usage de l'option qui lui permet d'omettre des informations relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou aux résultats d'innovations, ni de l'exemption concernant des questions en cours de négociations avec des partenaires et/ou des fournisseurs. En complément, seules les informations relevant du secret d'affaires ou susceptibles de menacer la sécurité de l'entreprise, notamment celles liées à la cybersécurité, ne sont pas mentionnées dans ce rapport. C'est pour cette raison que Prévoir-Vie, contrairement à d'autres assureurs, a choisi de ne pas créer de reporting spécifique dédié à la cybersécurité. Ce risque est toutefois parfaitement identifié et suivi par l'entreprise, qui gère de nombreuses données, dont certaines particulièrement sensibles (données bancaires et médicales). À ce titre, l'entreprise met en œuvre les mesures nécessaires pour garantir un niveau de sécurité maximal dans l'intégration, l'utilisation et la sauvegarde de ces données, et veille au respect de la réglementation en vigueur, notamment le *Digital Operational Resilience Act* (DORA).

PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES (BP 2)

Dans cette partie, Prévoir-Vie présente le contexte dans lequel le rapport a été élaboré. Les circonstances propres à l'entreprise et celles liées à l'application de la Directive elle-même. Quelques éléments méthodologiques ainsi que les sources d'incertitude sont également précisés dans les paragraphes suivants.

Comme en 2024, Prévoir-Vie a évalué les Incidences, Risques et Opportunités en lien avec les enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance de ses activités selon divers horizons temporels. Les horizons temporels pris en compte par l'entreprise sont conformes à la Directive, à savoir : le court terme qui correspond à une échéance à moins d'un an, le moyen terme entre 2 et 5 ans et le long terme à plus de 5 ans. L'horizon de 5 ans est la durée d'un Projet d'Entreprise au sein de Prévoir-Vie. Cependant, des durées plus longues peuvent être retenues notamment dans le cadre de son activité d'assurance de personnes (par exemple pour des risques longs comme la perte d'autonomie, le décès ou la préparation à la retraite) et dans le cadre de ses investissements. Ces horizons peuvent s'étendre alors à plusieurs décennies.

Prévoir-Vie publie pour la deuxième année ses informations en matière de durabilité (ci-après « État de Durabilité »), tel que requis à l'article L. 233-28-4 du Code de commerce issu de la transposition en France de la Directive (UE) 2022/2464 dite « Directive CSRD » et conformément aux ESRS émis par le Groupe consultatif européen sur l'information financière (EFRAG). À la suite des évolutions apportées en 2025 avec le paquet « omnibus » et en particulier le règlement délégué « quick fix », Prévoir-Vie applique toujours les mesures transitoires, prolongées, et ne publie pas toutes les données exigées. Ainsi, Prévoir-Vie ne publie pas les informations relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2). Les points de données non présentés dans ce rapport sont précisés en annexe (p. 102). Cet état de durabilité est certifié par les commissaires aux comptes de l'entreprise en charge de la certification des informations en matière de durabilité.

Prévoir-Vie s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de reporting et de communication.

Dans un souci de transparence, Prévoir-Vie tient à indiquer que certaines métriques pour l'analyse de double matérialité ou pour la réalisation de ce présent rapport sont issues de bases de données externes.

Ainsi, concernant les informations relatives à l'environnement, Prévoir-Vie a utilisé plusieurs sources externes.

La base de données ENCORE (*Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure*), comme il est commun de l'observer, a été utilisée dans le cadre de l'analyse de la double matérialité pour évaluer les incidences des investissements sur la biodiversité. Bien que continuellement enrichie par Global Canopy, UNEP FI (Initiative financière du Programme des Nations unies pour l'environnement) et UNEP-WCMC (Centre mondial de surveillance pour la conservation de la nature), cette base présente encore des limites liées à la maturité des connaissances scientifiques pour disposer d'indicateurs fiables sur la biodiversité. Par ailleurs, cette analyse comporte certaines limites méthodologiques, dans la mesure où elle repose sur des codes ISIC et sur une agrégation des impacts à l'échelle des ESRS environnementaux. L'analyse a été réalisée à partir des données dont la dernière mise à jour date de juillet 2024.

Dans ce contexte, Prévoir-Vie a conclu à la non-matérialité des investissements sur les sujets en lien avec la biodiversité, la pollution, les ressources hydriques et marines et l'économie circulaire, position qui pourra évoluer à l'avenir en fonction de la disponibilité et de la fiabilité des données.

La base de données de l'ADEME a été consultée dans le cadre de l'établissement de l'empreinte carbone (notamment pour la mise à jour de certains facteurs d'émission). Aucune information concernant le Scope 2 basé sur le marché n'est publiée, en raison de l'absence de transmission des données par son fournisseur d'énergie.

La base de données MSCI a été utilisée pour mesurer l'empreinte carbone des investissements mobiliers et fournir les éléments pour la taxonomie. Les données issues de cette base sont celles qui présentent le plus haut niveau d'incertitude, car il n'est pas possible, à ce jour, de recalculer ces informations. Cependant, la part croissante d'entreprises réalisant un Bilan Carbone® de qualité devrait contribuer à renforcer la fiabilité des données du bilan carbone de Prévoir-Vie liées à ses investissements financiers.

Concernant les informations sur les consommations d'énergie, Prévoir-Vie s'est appuyée sur des hypothèses ou estimations, précisées dans la fiche consacrée à l'énergie.

De même, **concernant les effectifs** (ESRS S1), l'approche méthodologique est détaillée plus précisément dans la partie consacrée aux collaborateurs. L'entreprise publie quelques informations estimées en étant particulièrement vigilante à l'objectif attendu dans la diffusion de l'information. Par exemple, si la rémunération horaire reste théorique, elle l'est quel que soit le genre du collaborateur et permet bien de mesurer l'équité en termes de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les données estimées portent sur le volume horaire utilisé pour le calcul de la rémunération moyenne et de la formation.

La mise en place d'un nouveau système de gestion des ressources humaines courant 2026 devrait faciliter la production de ces informations. La part croissante d'entreprises réalisant un Bilan Carbone® de qualité devrait contribuer à renforcer la fiabilité des données du bilan carbone de Prévoir-Vie liées à ses investissements financiers.

Prévoir-Vie effectue une veille attentive sur les sujets de durabilité à partir des autres rapports publiés et grâce à des échanges avec d'autres entreprises. Cela permet d'identifier si les sources d'incertitude observées par Prévoir-Vie sont les mêmes que les autres sociétés ou si des pistes d'amélioration peuvent être envisagées qu'elles soient liées à l'évolution des outils internes ou à la mise à disposition de données plus fiables pour l'ensemble des acteurs concernés par la Directive.

Les sources d'incertitude observées pour l'exercice 2025 sont les mêmes que pour l'exercice précédent. Aussi, Prévoir-Vie n'a pas d'informations et/ou de données à corriger sur l'exercice précédent.

En plus des sources de données externes, d'autres rapports réglementaires ont été utilisés par Prévoir-Vie pour réaliser son rapport de durabilité. Il s'agit notamment d'éléments établis en 2024 dans le cadre de l'établissement du rapport ORSA utilisé dans le cadre des sujets environnementaux.

4 femmes

5 hommes
soit un ratio
femmes/hommes
de 44 %

55 %
d'administrateurs
indépendants

GOUVERNANCE DE LA DURABILITÉ (GOV)

À fin 2025, le Conseil d'administration de Prévoir-Vie est composé de 9 membres, dont 3 nouveaux membres par rapport à l'exercice 2024. En effet, 2 administrateurs ont quitté le Conseil à l'issue de leur mandat et l'administrateur représentant la Société Centrale Prévoir auprès du Conseil de Prévoir-Vie a démissionné.

Les 3 nouveaux administrateurs de Prévoir-Vie sont tous des administrateurs indépendants : Sophie ELKRIEF, Didier HAUGUEL et Luc MORILLON. Messieurs Hauguel et Morillon étaient déjà administrateurs de la Société Centrale Prévoir, holding animatrice du Groupe PRÉVOIR.



Conseil d'administration de Prévoir-Vie : D. STEFANI, I. GOALEC, L. TRAN VAN LIEU, L. MORILLON, M. ROBERT-AMBROIX, D. HAUGUEL, P. LACOSTE, F. ERNOUT (S. ELKRIEF absente)

Les comités stratégiques, d'investissement, d'audit et le COREM/RSE sont une émanation du Conseil d'administration de la Société Centrale Prévoir. Leurs missions telles que définies par le Conseil d'administration de la Société Centrale Prévoir s'étendent à Prévoir-Vie.

Le Comité de Direction de Prévoir-Vie au 31 décembre 2025 est composé de 8 membres :

Édouard BIDOU,

Directeur général et dirigeant effectif

Laurent DEGIOANNI

Directeur financier et dirigeant effectif

Jean-Marc CARLOUET

Directeur des ressources humaines

Olivier GUILLÔME

Directeur du développement commercial

Aude MARTIN-LEDOUX

Directrice juridique et conformité

Pascale QUENNELLE

Directrice technique

Benjamin RAMEIX

Directeur des systèmes d'information

Rémy VIERNE

Directeur des opérations

Un Directeur des partenariats pour l'activité en marque blanche a été recruté au cours de l'année 2025 et a rejoint la société début 2026 et un Directeur marketing est en cours de recrutement.

La succursale portugaise est dirigée par **Luiz FERRAZ**, épaulé par **José GONCALVEZ** et accompagné de 4 personnes en charge d'encadrer les différentes directions (RH/finance, technique, IT et marketing/commercial).

La succursale polonaise est dirigée par **Iwona ZEMLA**, accompagnée de deux directeurs.

Les instances de gouvernance entretiennent un dialogue régulier avec les salariés, notamment

par l'intermédiaire des Instances Représentatives du Personnel. Ainsi, un administrateur salarié, désigné en 2025 par les membres du Comité Social Économique (CSE) pour un mandat de 6 ans ainsi que deux personnes représentantes du CSE siègent au Conseil d'administration de Prévoir-Vie.

Le Conseil d'administration dispose de façon collective d'une expérience et de connaissances sur les sujets suivants :

- les marchés de l'assurance (vie et Non-vie) ;
- les marchés financiers et immobiliers (dans les pays où des investissements sont réalisés) ;

- la stratégie clients et marketing ;
- la gouvernance et la gestion des risques des entreprises ;
- l'ESG, dont les ressources humaines.

Les compétences individuelles sont examinées et prises en compte pour s'assurer que le Conseil d'administration dispose collectivement des compétences appropriées.

En termes de compétences générales, tous les administrateurs, hors l'administrateur salarié qui a un rôle différent, sont reconnus pour leur leadership et ont exercé des fonctions de management à forte responsabilité.

Vous trouverez ci-dessous une mini-biographie des membres du Conseil d'administration de Prévoir-Vie.



Patricia LACOSTE, Présidente du Conseil, est ingénieure statisticienne, diplômée de l'ENSAE. Après sept années dans une société de conseil, elle a un parcours de carrière principalement à la SNCF, occupant plusieurs postes à responsabilités. Elle est successivement responsable de la maîtrise d'ouvrage du système de réservation voyageurs, directrice de la distribution et des Ventes Voyageurs, directrice de la Région Paris-Est, avec la responsabilité du lancement du TGV Est européen, directrice des cadres supérieurs au sein de la direction des ressources humaines, puis directrice de la relation clients TGV. En parallèle, elle s'implique à partir de 1997 dans la gestion du pacte d'actionnaires familial du Groupe PRÉVOIR, dont elle intègre le Conseil d'administration en 2010. Elle se voit confier la Direction générale de Prévoir-Vie en 2012. Elle est aujourd'hui Présidente-Directrice générale de la Société Centrale Prévoir, holding animatrice du Groupe PRÉVOIR et Présidente du Conseil d'administration de Prévoir-Vie.



Sophie ELKRIEF, Administratrice indépendante, est diplômée de l'École des Ponts et Chaussées, du Centre des Hautes Études de l'Assurance et titulaire d'un MBA de l'INSEAD. Elle a un parcours diversifié au sein des services financiers. Elle commence sa carrière en banque d'affaires avant de rejoindre l'asset management puis l'assurance, d'abord Directrice des investissements de la MAIF, puis Directrice générale déléguée du groupe AEMA, membre des Conseils d'administration d'Abeille Assurances, d'OFI Invest et de ZenCap, et Directrice générale d'AESIO Mutuelle jusqu'en décembre 2022. Elle est, par ailleurs, administratrice indépendante et Présidente du comité d'audit de Natixis IM. Depuis 2024, elle est associée chez Andera Partners (private equity).



Isabelle GOALEC, Administratrice indépendante, est diplômée d'HEC, Commissaire aux Comptes et Actuaire. Isabelle GOALEC a effectué l'ensemble de sa carrière en cabinet d'audit, chez Salustro Reydel puis au sein de KPMG. Au sein de ces cabinets, elle a été responsable du pôle dédié à l'audit du secteur des services financiers (Banque, Assurances, Gestion d'actifs et immobilier d'investissement) de 2005 à 2015. Elle a également été successivement membre du Directoire puis du Conseil d'administration de Salustro Reydel entre 2000 et 2006 puis membre du Conseil de Surveillance et du comité d'audit de KPMG France de 2010 à 2015. Depuis 2022, elle exerce des missions de Conseil en tant qu'indépendante.



Didier HAUGUEL, Administrateur indépendant, est diplômé de Sciences Po et d'une licence en Droit Public. Il a fait toute sa carrière au sein du groupe Société Générale, où il a eu des responsabilités exécutives importantes. Il a été membre du comité exécutif, administrateur et président de plusieurs filiales du groupe, notamment Société Générale Assurances (Sogecap). Il a actuellement une activité de conseil et est médiateur, membre du CMAP. Il a une grande expérience de la gestion des risques, des activités régulées et des enjeux stratégiques de l'assurance.



Luc MORILLON, Administrateur indépendant, est diplômé de l'École Supérieure de Commerce de Paris (ESCP), Président de la société Foncière Morillon G. Corvol, société familiale gérant un patrimoine foncier (terrains industriels, locaux d'activité et bureaux), Luc MORILLON a réalisé une carrière d'analyste financier et de gérant de fonds à Paris et à Londres. Il est notamment co-fondateur de Jousse Morillon Investissement, une société de gestion de portefeuille et du FCP Stock Picking France.



Maïlis ROBERT-AMBROIX, Administratrice, est diplômée d'HEC. Elle a réalisé une grande partie de sa carrière à la SNCF où elle a exercé des responsabilités dans plusieurs domaines en intervenant sur des missions d'audit, conseil, management, marketing, e-business et distribution. Elle a contribué à la création de SNCF Conseil et de la filiale Voyages-SNCF.com. Elle a été en particulier Directrice Marketing Dessertes Corail Intercités et Directrice de mission de l'Audit Groupe. Elle est associée chez Numéror Conseil.

Le Conseil s'assure qu'il dispose collectivement d'une expérience et de connaissances appropriées dans les domaines suivants :

- connaissance du marché de l'assurance et/ou du courtage en assurance ;
- marchés financiers ;
- stratégie du Groupe PRÉVOIR, compréhension du modèle économique ;

- gouvernance, nominations et rémunérations des mandataires sociaux ;
- comptabilité, analyse financière et/ou actuarielle ;
- exigences législatives et réglementaires applicables aux entreprises d'assurance ;
- risques, conformité et contrôle interne ;
- innovation, technologies, digital et IA ;
- RSE.

Le tableau ci-dessous reprend le nombre d'administrateurs selon ces compétences.

Connaissance du marché de l'assurance et/ou du courtage en assurance	Marchés financiers	Stratégie du Groupe PRÉVOIR, compréhension du modèle économique	Gouvernance, nominations et rémunérations des mandataires sociaux	Comptabilité, analyse financière et/ou actuarielle
7	6	7	3	8



Damien STEFANI, Administrateur, est diplômé de l'École Supérieure de Commerce de Paris (ESCP). Il a commencé sa carrière en 1998 comme auditeur financier chez Arthur Andersen, puis Ernst & Young avant de rejoindre le groupe Bacardi en 2004 comme contrôleur de gestion des usines en France. Il a ensuite évolué au sein de la fonction financière en France et à l'étranger, occupant notamment les postes de Directeur financier « Middle East & Africa » et de Directeur FP&A du groupe et plus récemment, comme directeur financier, en charge d'un programme d'amélioration de la performance. Il a par ailleurs reçu en septembre 2023 le Certificat d'Administrateur d'une Entreprise d'Assurance émis par l'Institut Français des Administrateurs et l'Institut du Risk Management. Il est désormais dirigeant des sociétés Voileire Klein et Esprit voiles, et gérant de Bougainville Investissement.



Laurent TRAN VAN LIEU, Administrateur indépendant, est diplômé d'HEC, de l'Institut des Actuaires, de la Société Française des Analystes Financiers et titulaire d'un master en droit international des affaires. Il est co-fondateur d'Antescofo, une société qui met l'intelligence artificielle à la disposition des musiciens. Laurent TRAN VAN LIEU a une expérience dans l'assurance à des postes de direction. Il a été en particulier CEO de Direct Assurance et d'Assurland. Entrepreneur, il a été fondateur et président de Studialis, un groupe d'enseignement supérieur, et de Biron Advisory, une société de conseil et d'investissement.



Flavien ERNOUT, Administrateur salarié, a un parcours initial orienté vers l'entrepreneuriat. Après des études en gestion et management (BTS Gestion PME/PMI, Titre de niveau 6 de chef d'entreprise développeur de PME), il crée et dirige pendant trois ans une société commerciale. Il choisit ensuite de s'investir dans le développement de Prévoir-Vie sur Lille. Depuis, deux agences ont vu le jour à Lille, dont une qu'il dirige toujours depuis janvier 2021.

Fort de plus de huit années au sein de Prévoir-Vie (conseiller commercial, tuteur, manager de l'intégration, inspecteur des ventes), il intègre en juillet 2025 le Conseil d'administration, apportant son expérience opérationnelle.



SOCIÉTÉ CENTRALE PRÉVOIR,

Administrateur représenté par Jean-Baptiste de LABRUSSE (jusqu'en juin 2025).

Exigences législatives et réglementaires applicables aux entreprises d'assurance	Risques, conformité et contrôle interne	Innovation, technologies, digital et IA	RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)
5	6	3	3

➤ Rôle du conseil d'administration et des comités

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'actionnaires et dans les limites de l'objet social, le Conseil d'administration détermine les orientations stratégiques de l'entreprise. Il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le Conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

Chaque administrateur reçoit toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et peut se faire communiquer tous les documents qu'il estime utiles.

Le Conseil peut décider la création de comités chargés d'étudier les questions que lui-même ou son Président soumet pour avis à leur examen. Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Avec l'appui notamment du comité d'audit et du COREM/RSE, le Conseil d'administration s'assure de la prise en compte des enjeux de durabilité dans la stratégie et les modes de fonctionnement de l'entreprise et veille en particulier à la surveillance des incidences, risques et opportunités, sur ces sujets.

Le Conseil d'administration nomme parmi ses membres un Président.

Rôle du Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration représente le Conseil d'administration. Il organise et dirige les travaux de celui-ci dont il rend compte à l'Assemblée Générale. Il veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure, en particulier, que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission. Il préside les réunions des Assemblées Générales.

Comité stratégique

Le comité stratégique est un comité du Conseil d'administration de la Société Centrale Prévoir (holding animatrice du Groupe). Il couvre en particulier la stratégie et les activités de Prévoir-Vie, de ses succursales et de sa participation au Vietnam. Sa mission est d'assister le Conseil dans les orientations stratégiques de Prévoir-Vie et le suivi du 7^e Projet d'Entreprise. Sa Présidente rend compte des travaux du comité au Conseil d'administration.

Comité d'investissement

Le comité d'investissement est un comité du Conseil d'administration de la Société Centrale Prévoir (holding animatrice du Groupe). Le comité d'investissement de la Société Centrale Prévoir vaut comme comité d'investissement de Prévoir-Vie en prenant en compte ses spécificités. Sa mission est d'assister le Conseil sur les sujets relatifs à la gestion des actifs financiers de Prévoir-Vie. Un point annuel est fait sur les sujets ESG en lien avec les investissements. Son Président rend compte des travaux du comité au Conseil d'administration.

Comité d'audit

Le comité d'audit est un comité du Conseil d'administration de la Société Centrale Prévoir (holding animatrice du Groupe). Compte tenu des modalités d'application par suite de la transposition dans le droit français de la Directive, le comité d'audit de la Société Centrale Prévoir vaut comme comité d'audit de la compagnie d'assurance Prévoir-Vie y compris les succursales en Pologne et au Portugal. Les missions du comité d'audit comprennent notamment le suivi de la gestion des risques et du contrôle interne, l'examen du reporting financier et des comptes, l'examen des activités de l'audit interne et l'audit externe. Le comité d'audit a délégué l'examen du reporting extra-financier au COREM/RSE. Sa Présidente assiste au COREM/RSE lors de l'examen du reporting extra-financier pour s'assurer de la cohérence des informations financières et extra-financières. Sa Présidente rend compte des travaux du comité au Conseil d'administration.

Comité des rémunérations, des nominations et de la RSE (COREM/RSE)

Le comité des rémunérations, des nominations, et de la RSE (COREM/RSE) est un comité du Conseil d'administration de la Société Centrale Prévoir (holding animatrice du Groupe). Il couvre les activités de la société d'assurance mixte Prévoir-Vie. Le COREM/RSE traite notamment des sujets sociaux pour Prévoir-Vie, en particulier la rémunération des dirigeants et les nominations des administrateurs et des dirigeants. Ce comité suit également le reporting lié aux enjeux de durabilité. Son Président rend compte des travaux du comité au Conseil d'administration.

➤ Rôle de la direction pour contrôler, gérer et surveiller les Impacts, Risques et Opportunités

Le Directeur général exerce les missions suivantes dans le cadre de la gestion des Impacts, Risques et Opportunités :

- s'assurer de l'implication de l'ensemble des acteurs ;
- rappeler régulièrement les rôles et les responsabilités de chacun vis-à-vis de la maîtrise des risques ;
- communiquer sur les Impacts, Risques et Opportunités aux membres du Conseil d'administration ;
- présider le comité des risques.

Le comité des risques a pour mission de :

- mettre en œuvre un système de suivi des Impacts, Risques et Opportunités (assuranciers, financiers & ALM, opérationnels, ...) : déceler, mesurer, contrôler, gérer, déclarer ;
- centraliser les travaux des fonctions impliquées dans le système de gestion des risques (fonctions clés Solvabilité II, le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), le Responsable de la Qualité et du Contrôle Interne (RQCI), la personne Déléguée à la protection des données et la Responsable RSE) ;
- prendre connaissance et challenger les cartographies et cotations (en brut et en net) des risques auxquels l'entreprise est exposée ;
- informer/alerter les instances de gouvernance.

Il est composé du Comité de Direction, des 4 fonctions clés au sens de Solvabilité II, du Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), du Responsable de la Qualité et du Contrôle Interne (RQCI), de la personne Déléguée à la protection des données et, depuis 2024, de la personne Responsable RSE. Ainsi, les IROs opérationnels (liés aux processus, à la conformité et au numérique), majeurs, en lien avec Solvabilité II et émergents (en lien avec la durabilité s'ils ne sont pas identifiés par ailleurs) sont étudiés et pris en compte collectivement.

L'entreprise étant habituée à gérer ces risques, la prise en compte des impacts se fait progressivement.

Le comité des risques se réunit tous les trimestres, et sur convocation expresse en cas de besoin.

VALIDATION ET CONTRÔLE DE LA PRISE EN COMPTE DES ENJEUX ESG DANS LES DÉCISIONS STRATÉGIQUES

Conseil d'administration par le Président-Directeur général du Groupe avec les différents comités

- COREM/RSE présidé par un administrateur indépendant
- Comité d'audit présidé par un administrateur indépendant
- Comité stratégique présidé par un administrateur familial
- Comité d'investissement présidé par un administrateur indépendant

IDENTIFICATION ET MANAGEMENT DES ENJEUX ESG DANS LE DÉPLOIEMENT STRATÉGIQUE ET DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

Dirigeants du Groupe

Membres du Comité de Direction

Comité des risques de Prévoir-Vie

PILOTAGE OPÉRATIONNEL DES ENJEUX ESG

Comité actions, obligations et controverses marché du Groupe

Comité engagement de Prévoir-Vie

Comité d'orientation de l'offre de Prévoir-Vie

Chargés de processus de Prévoir-Vie / Audit Groupe

Groupe veille durabilité

Expertise en matière de durabilité des organes de gouvernance

Face à la montée en puissance des enjeux ESG dans la gouvernance des entreprises, les obligations réglementaires et les attentes des parties prenantes, Prévoir-Vie s'est engagée depuis plusieurs années dans le développement et le renforcement des compétences de ses organes de gouvernance sur ces sujets.

Blandine SURRY, administratrice de la Société Centrale Prévoir et membre du COREM/RSE depuis janvier 2023, est fondatrice et dirigeante de 4GOOD Consulting, un cabinet de conseil en impact qui accompagne entreprises et fonds d'investissement dans leur stratégie de développement durable et ESG.

Plus globalement, les membres du Conseil d'administration ont été régulièrement formés depuis fin 2022, date des premières parutions au sujet de la CSRD, par des personnes internes au Groupe PRÉVOIR. Ainsi, les membres du Conseil d'administration ont été formés à la prise en compte des enjeux ESG et de la réglementation

s'y afférant dans la gestion de nos actifs financiers (charte ESG, SFDR, Rapport LEC-Article 29, etc.) par Tanguy de KERVILER, gérant du mandat de Prévoir-Vie au sein de la société de gestion et spécialiste ESG. En 2023 et 2024, Estelle GRUSON, responsable RSE et en charge notamment des reportings extra-financiers du Groupe, est intervenue, lors des réunions du Conseil ou de sessions spécifiques de formation pour décrire le fonctionnement de la Directive et proposer la démarche de mise en œuvre à retenir pour Prévoir-Vie au regard de l'expérience acquise dans le cadre de l'ancienne réglementation en vigueur avec la Déclaration de Performance Extra-Financière. Il a ainsi été présenté aux administrateurs les nouveaux sujets sur lesquels l'entreprise devait s'interroger pour identifier d'éventuels Impacts, Risques et Opportunités. Enfin, en 2025, plusieurs administrateurs ont suivi une formation dispensée par la ROAM, association professionnelle, sur la prise en compte des sujets de durabilité dans le cadre de la révision de Solvabilité II.

La diversité des profils et les expertises de chaque membre du Conseil d'administration assurent la bonne gouvernance dans la conduite des affaires menée par Prévoir-Vie comme en témoigne le tableau récapitulatif des compétences du Conseil.

Différents comités suivent les incidences, risques et opportunités en lien avec les activités de Prévoir-Vie. Citons par exemple, le comité engagement qui suit notamment les sujets en lien avec les effectifs (mise en place et suivi du baromètre d'engagement par exemple), ou encore le comité RGPD qui suit les sujets de respect de la vie privée (des collaborateurs et des clients).

Les sujets financiers sont suivis par le Risk Management au sein de la Direction financière et Prévoir Asset Management mandatée par Prévoir-Vie pour la gestion de ses actifs financiers : un comité obligations et un comité actions se réunissent au minimum une fois par mois.

Certains sujets ne sont pas à ce jour suivis de façon structurée dans le cadre des comités. Une revue de la comitologie a été réalisée en 2025 au sein de Prévoir-Vie. Cette revue devrait aboutir à une nouvelle organisation des comités permettant de mieux suivre l'intégralité des sujets et sous-sujets.

Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance et enjeux de durabilité traités par ces organes (GOV-2)

Les enjeux de durabilité de Prévoir-Vie sont suivis par les organes de gouvernance depuis la mise en place de la *Non-Financial Reporting Directive* – NFDR (Directive 2014/95/EU transposée avec la Déclaration de Performance Extra-Financière et entrée en application en 2018), en particulier par le COREM/RSE.

Depuis 2024, le comité d'audit délègue à ce comité la supervision de la CSRD. Cependant, pour veiller à la cohérence et à la connectivité entre les données financières et extra-financières, la Présidente du comité d'audit suit l'avancement des travaux.

Les sujets en lien avec les IROs identifiés dans le cadre de l'application de cette Directive font l'objet de présentations régulières (3 à 4 fois par an) par la Responsable RSE auprès des membres du COREM/RSE : présentation de la démarche d'identification et de cotation des IROs, présentation de la démarche d'audit de nos commissaires aux comptes, présentation des actions, indicateurs et objectifs. Les IROs matériels, comme l'ensemble du rapport, sont partagés également aux membres du Conseil. À cette occasion, les commissaires aux comptes présentent leurs conclusions relatives à la publication des informations en matière de durabilité de Prévoir-Vie.

Les IROs matériels et le rapport sont aussi présentés aux membres du CSE.

Étant donné la culture de l'entreprise, la nature d'activité et la réglementation applicable à l'entreprise, les dirigeants et administrateurs de Prévoir-Vie sont très attentifs à la maîtrise des risques, quels qu'ils soient, et à l'intérêt de ses principales parties prenantes. En effet, l'attention portée aux parties prenantes, en particulier le partage de la valeur entre assurés, actionnaires et collaborateurs, fait partie de la culture d'entreprise de Prévoir-Vie et permet à l'ensemble des membres du Conseil d'appréhender comment les enjeux de durabilité sont pris en compte au sein de la compagnie d'assurance.

Le Conseil d'administration veille à la mise en œuvre de la stratégie définie au sein du Projet d'Entreprise. Il s'assure aussi que celle-ci s'adapte aux évolutions sociales, sociétales ou financières, sources de risques ou d'opportunités. Ainsi, Prévoir-Vie s'adapte en permanence tout en étant fidèle à sa mission de protection des personnes.

Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation (GOV-3)

Les sujets de durabilité sont transverses à toutes les directions et participent à la fois au développement mais aussi à la pérennité du modèle de création de valeur de Prévoir-Vie. Aussi, l'entreprise a mis en place des mécanismes d'incitation dans la rémunération des membres du Comité de Direction de Prévoir-Vie sur certains enjeux ESG.

Le Comité de Direction de Prévoir-Vie (France) a une part de rémunération variable liée à l'atteinte d'objectifs collectifs, qui représente 10 % de leur rémunération. Chaque année, les objectifs collectifs sont redéfinis en fonction des priorités de l'entreprise. En 2025, un objectif de cette part collective du variable est lié aux enjeux ESG (soit 10 % de la part variable collective). Les directeurs sont ainsi, comme en 2024, incités à participer au maintien de l'engagement des collaborateurs, à un niveau élevé, mesuré par le baromètre annuel d'engagement.

Concrètement, concernant l'engagement des collaborateurs, les objectifs sont de maintenir les taux d'engagement observés en 2024 à au moins 80 % en moyenne sur les 2 principaux items d'engagement (« je me sens motivé et impliqué dans l'entreprise » et « je recommanderais volontiers l'entreprise comme employeur à mes proches »), d'améliorer les items relatifs à la « stratégie et au rôle de la direction » pour retrouver le niveau de 2023 et de continuer à progresser sur les items liés à la collaboration avec un score moyen qui doit progresser d'au moins un point. Chaque direction a été mobilisée pour définir et déployer les actions nécessaires à l'atteinte de ces objectifs, dont la réalisation a été mesurée par le baromètre 2025. Les résultats du baromètre 2025 ont été présentés à l'ensemble des managers lors des « Rencontres du PE7 » organisées en fin d'année.

À ce jour, il n'y a aucune incitation particulière du Comité de Direction sur les enjeux liés au changement climatique. Cela s'explique notamment par l'activité de services de l'entreprise.

Les objectifs (et leurs atteintes) du Comité de Direction de Prévoir-Vie (France) sont discutés au sein du COREM/RSE pour être validés ensuite par le Conseil d'administration.



Rémy VIERNE – Directeur des opérations
et Olivier GUILLÔME – Directeur du développement commercial

Cartographie des informations fournies dans la déclaration de durabilité sur le processus de diligence raisonnable (GOV-4)

Éléments essentiels de la diligence raisonnable	Paragraphes dans la déclaration relative à la durabilité	Directions concernées
a/ Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	GOV-1 : Gouvernance de la durabilité GOV-2 : Expertise en matière de durabilité des organes de gouvernance GOV-3 : Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation SBM-1 : Stratégie de l'entreprise	Direction générale
b/ Collaborer avec les parties prenantes concernées à toutes les étapes de la vigilance raisonnable	SBM-2 : Intérêts et points de vue des parties prenantes	Actionnaires : Direction générale Collaborateurs : Directions des ressources humaines, des systèmes d'information Consommateurs et utilisateurs finaux : Directions du développement commercial, des partenariats, des opérations, technique, des systèmes d'information, marketing
c/ Identifier et évaluer les impacts négatifs	SBM-3 : Identification des Impacts, Risques et Opportunités et leur lien avec la stratégie de l'entreprise IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des Impacts, Risques et Opportunités	Collaborateurs : service de la stratégie, service RSE
d/ Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	Environnement – actions, ressources et objectifs en rapport avec le changement climatique : fiches énergies et gaz à effet de serre (p. 43) Social – actions, ressources et objectifs en rapport avec les collaborateurs : fiches sur les effectifs (p. 67)	Enjeux environnementaux : Directions financière, des ressources humaines Enjeux sociaux (effectifs) : Directions des ressources humaines, des systèmes d'information
e/ Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Social – actions, ressources et objectifs en rapport avec les consommateurs et utilisateurs finaux : fiches (p. 82) Gouvernance – actions, ressources et objectifs en rapport avec la culture d'entreprise et les politiques en matière de conduite des affaires (p. 90)	Enjeux sociaux (consommateurs et utilisateurs finaux) : Directions du développement commercial, des partenariats, des opérations, technique, des systèmes d'information Enjeux de conduite des affaires : Directions générale, juridique et conformité

Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité (GOV-5)

Dans le cadre de la gestion des Impacts, Risques et Opportunités, la Direction générale s'est assurée de la mise en œuvre de la Directive sur la durabilité depuis l'exercice 2024. L'application de cette Directive s'est réalisée en rapprochant notamment les sujets et sous-sujets de la Directive avec les enjeux pris en compte dans la gestion des risques, qu'ils soient en lien avec les processus opérationnels, la conformité, les risques numériques et/ou les risques majeurs identifiés par l'entreprise.

Les Impacts, Risques et Opportunités identifiés dans le cadre du rapport de durabilité sont donc le plus souvent en lien avec les processus

de l'entreprise. Aussi, les contrôles nécessaires à la bonne application des processus sont réalisés par les chargés de processus et contrôle interne (CPCI). Les contrôles de premier niveau en lien avec les processus ont été redéfinis pendant l'exercice 2025, sous la supervision du service Contrôle Interne.

Les données narratives et chiffrées sont recueillies par l'équipe RSE de l'entreprise par l'intermédiaire d'un réseau de contributeurs en fonction des sujets. Un référentiel des données chiffrées (type, définition, source de la donnée) est transmis aux contributeurs en amont de l'exercice de collecte des données pour s'assurer de la bonne compréhension de l'attendu de la directive, qui peut être complété le cas échéant.

Prévoir-Vie est ainsi engagée dans une phase de déploiement et de renforcement de ses dispositifs de contrôle par les chargés de processus, avec la mise en place progressive de contrôles et d'audits portant sur les sujets de durabilité.

Par ailleurs, pour améliorer la démarche, le questionnaire utilisé lors des revues des processus doit être amélioré pour intégrer davantage les éléments Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance à challenger lors de cet exercice.

Les risques extra-financiers de Prévoir-Vie, s'ils sont suivis par le comité COREM/RSE, font l'objet d'une communication régulière auprès des instances de gouvernance (Conseil d'administration, Comité de Direction et Comité Social et Économique).

STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE (SBM)

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

Prévoir-Vie exerce son activité dans 3 pays en Europe : 1222 personnes en France (gardiens et employés d'immeuble compris), 58 personnes au Portugal et 38 personnes en Pologne. Prévoir-Vie détient également une participation minoritaire au Vietnam.

Prévoir-Vie est une compagnie d'assurance de personnes créée en 1910 pour proposer des solutions d'assurance pour protéger ceux dont la situation personnelle et professionnelle exige une protection de qualité sans avoir pour autant d'importants moyens financiers pour y faire face. Cette ambition est réalisable grâce à la solidité d'une entreprise indépendante, soutenue par un noyau d'actionnaires familiaux et des salariés fidèles, et à une dynamique d'adaptation constante aux attentes de ses parties prenantes. Elle a été formalisée autour de quatre axes d'engagement qui témoignent de la prise en compte des responsabilités de l'entreprise tout au long de sa chaîne de valeur et de l'implication de la gouvernance sur ces sujets.

Ainsi, l'axe « **assureur responsable** » concerne les responsabilités de Prévoir-Vie en tant qu'assureur, que la solution d'assurance soit proposée par le réseau salarié de l'entreprise ou via ses partenaires en marque blanche. Prévoir-Vie cherche alors à proposer des garanties adaptées et utiles, à progresser dans l'assurabilité du plus grand nombre, à construire avec ses clients et avec ses partenaires une relation durable. L'axe « **employeur responsable** » traite des différents impacts pour les collaborateurs, notamment la qualité du dialogue social, l'égalité des genres, le développement des compétences et les conditions et la qualité de vie au travail. L'axe « **investisseur responsable** » concerne davantage les investissements financiers de Prévoir-Vie et témoigne de la prise en compte de critères ESG dans ses choix et sa gestion de ses investissements. Enfin, l'axe « **entreprise respectueuse de l'environnement** » témoigne de l'attention de Prévoir-Vie à participer à son échelle à l'adaptation ou l'atténuation du changement climatique.

Prévoir-Vie, en France, s'appuie sur plusieurs canaux de distribution : son « Réseau de Salariés » (plusieurs centaines de conseillers en France) et une activité « Partenaires » réalisée en partenariat essentiellement avec des courtiers grossistes.

En parallèle de cette activité de conception et de distribution de produits d'assurance, Prévoir-Vie gère les cotisations des clients et

plus globalement ses actifs financiers (mobiliers et immobiliers). Une partie de la gestion d'actif financier est déléguée à Prévoir Asset Management, la société de gestion d'actifs du Groupe.

En 2025, Prévoir-Vie, société d'assurance-vie mixte, est agréée pour opérer dans les branches suivantes :

- 1 - Accidents ;
- 2 - Maladie ;
- 20 - Vie, décès et complémentaire ;
- 22 - Assurances liées à des fonds d'investissement et complémentaires.

L'entreprise s'appuie sur un portefeuille « Réseau de Salariés » et une activité « Partenaires ». L'activité Partenaires représente 23 % du chiffre d'affaires total de l'entreprise en 2025. Le portefeuille de contrats de l'entreprise comporte trois familles principales de produits :

Une famille dénommée « Prévoyance Vie », qui regroupe des produits de prévoyance, de type « mixtes », « dotales », « dotales/rentes éducation », « vies entières » ou « temporaires », ainsi que des contrats de prévoyance prévoyant le versement de rentes viagères en cas de décès ;

Une famille dénommée « Prévoyance Non-vie » qui regroupe des produits couvrant exclusivement le dommage corporel via des indemnités journalières ou des rentes en cas d'incapacité, d'invalidité, d'hospitalisation ou de dépendance, des capitaux en cas de dépendance, d'invalidité ou de décès accidentel, de maladies graves et des garanties de frais de soins. La famille « Prévoyance Non-vie » comporte aussi des garanties complémentaires de type exonération des cotisations en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité de produits de type « Prévoyance Vie » ;

Une famille dénommée « Contrats d'épargne », composée par :

- des contrats individuels en euros à primes périodiques ;
- des contrats en euros à primes périodiques, qui permettent aux travailleurs non salariés de se constituer un supplément de retraite sous la forme d'une rente viagère (ces contrats sont souscrits dans le cadre de la loi Madelin) ;
- des contrats d'épargne retraite et des produits individuels à versements libres multi-supports ;
- des produits individuels en euros à versements libres ;

- des produits individuels à versements libres multi-supports.

Prévoir-Vie distribue 14 produits différents via son réseau salarié (465 conseillers avec au moins 4 mois d'ancienneté) et 53 partenariats via un canal de distribution, composé à fin 2025 de 19 courtiers-grossistes ou mutuelles (dont 11 figurant parmi les premiers courtiers grossistes du marché français). Les types de contrats distribués par ce canal sont des contrats assurance emprunteur, santé et prévoyance.

En 2025, deux nouveaux produits ont été lancés pour le réseau salarié en France : Solution Santé Bien-Être en janvier (en remplacement de Solution Santé Plus) et Solution Épargne Projet en juin (qui remplace Solution Retraite).

Au Portugal, Prévoir-Vie s'appuie sur un réseau d'agents non exclusifs, organisés de façon individuelle ou collective, encadrés par des inspecteurs salariés pour distribuer des produits relativement semblables (bien qu'adaptés au pays) à ceux distribués en France. Ainsi, la succursale portugaise propose des solutions de prévoyance (dont assurance emprunteur), santé, retraite et épargne. En Pologne, Prévoir-Vie commercialise ses contrats de prévoyance par l'intermédiaire d'agents non exclusifs également et des contrats d'assurance emprunteur avec des banques coopératives partenaires.

Prévoir-Vie exerce son activité de protection, notamment à travers son réseau de conseillers commerciaux, auprès de 3 cibles de clientèle : les familles, les seniors et les Travailleurs Non Salariés (TNS).

Les seniors (50 ans et plus) représentent 61 % des clients et 53 % du chiffre d'affaires, les familles 26 % des clients et 22 % du chiffre d'affaires et les TNS 13 % des clients et 25 % du chiffre d'affaires. Prévoir-Vie cherche à consolider sa relation et sa proposition de valeur auprès de ses trois cibles et n'envisage pas de se développer auprès d'autres cibles de clientèle.

Prévoir-Vie, conscient de sa responsabilité en tant qu'assureur de personnes, a pour ambition de créer et maintenir les conditions permettant une relation durable avec ses clients et ses partenaires. Les 3 axes prioritaires du Projet d'Entreprise lancé fin 2021 reflètent cette ambition puisqu'ils concernent les deux canaux de distribution de Prévoir-Vie (réseau salarié et marque blanche) et la transformation des opérations qui doivent participer à fluidifier et pérenniser la relation client et/ou partenaires. Cela s'accompagne par des évolutions technologiques importantes

(nouveau système d'information client pour une vue 360° partagée par le réseau salarié et les interlocuteurs de la relation client, et renforcement du pilotage technique des partenaires notamment).

Les enjeux de développement durable, en particulier ceux concernant les sujets sociaux et de gouvernance, sont intrinsèquement liés à la culture et à la stratégie de Prévoir-Vie.

En tant qu'entreprise familiale, Prévoir-Vie s'appuie sur un actionariat stable, en grande partie issu des familles fondatrices (les descendants des familles fondatrices détiennent 68 % du capital). Depuis sa création en 1910, sa mission d'apporter des solutions de protection auprès des personnes vulnérables n'a pas changé et Prévoir-Vie cherche toujours à apporter des garanties de prévoyance, des solutions d'épargne permettant aux personnes de la classe moyenne de se protéger et de protéger leurs proches.

Plusieurs axes de travail ont été identifiés pour conforter l'orientation client de la stratégie de Prévoir-Vie, en lien avec les attentes des clients et les Impacts, Risques et Opportunités identifiés à leur sujet :

- renforcer le suivi client en lien avec le devoir de conseil et la protection des clients ;
- poursuivre les travaux sur la clarté de l'information ;
- optimiser l'offre proposée aux clients.

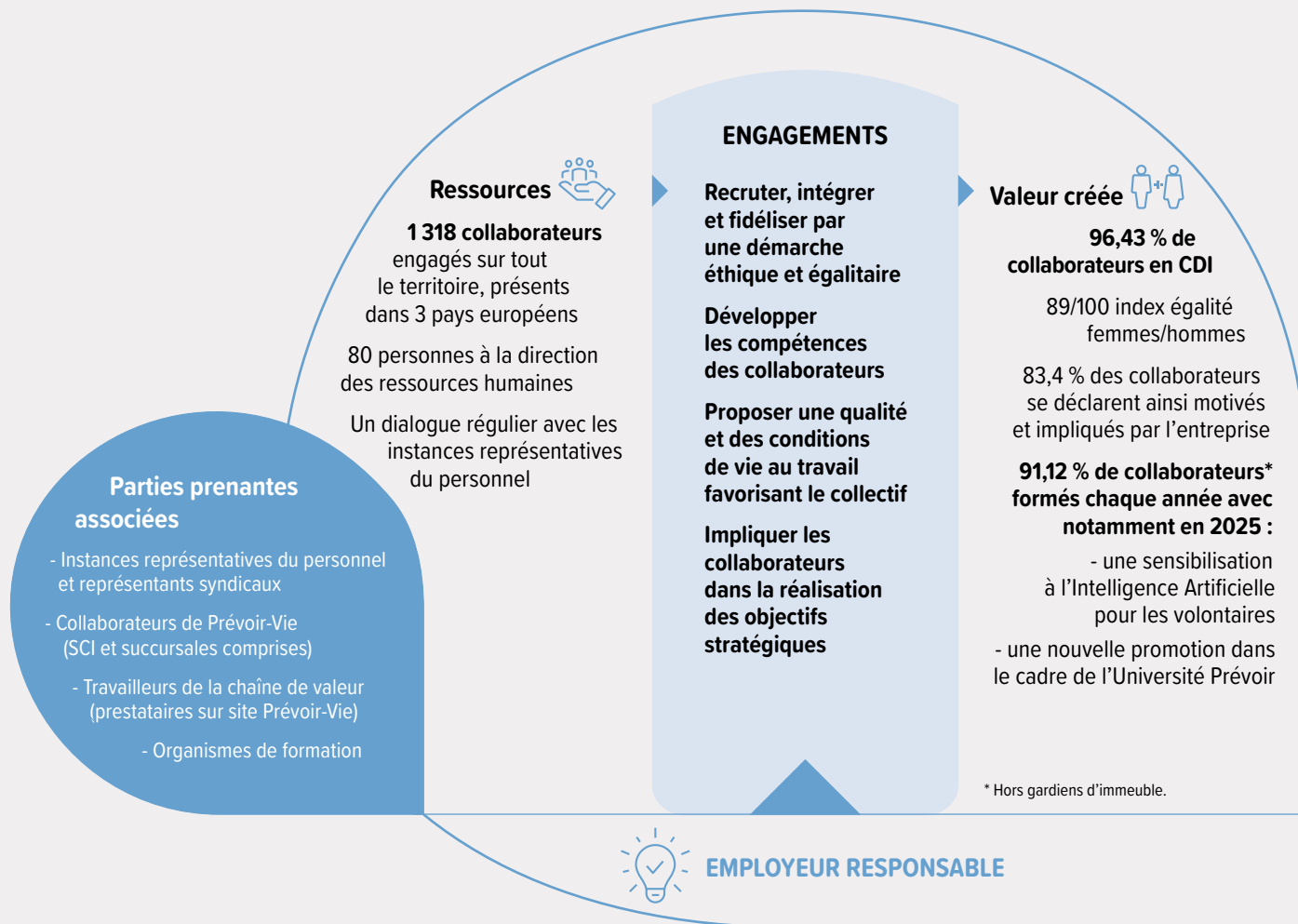
Pour les collaborateurs, l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation du capital humain sont des enjeux importants. Plusieurs défis ont ainsi été identifiés pour soutenir l'engagement des collaborateurs, dont celui de la gestion des compétences pour à la fois anticiper les besoins en talents de l'entreprise et pour développer les compétences des collaborateurs.

Prévoir-Vie cherche à allier performance économique et responsabilités envers ses parties prenantes. Attentive aux ressources nécessaires à l'exercice de ses activités, la compagnie d'assurance déploie des moyens financiers, humains, technologiques impactant l'environnement pour créer de la valeur pour ses parties prenantes principales : les assurés, les clients et les actionnaires.

Le chiffre d'affaires est présenté globalement et non selon les thématiques proposées par la Directive (utilisation de l'exemption par l'entreprise).

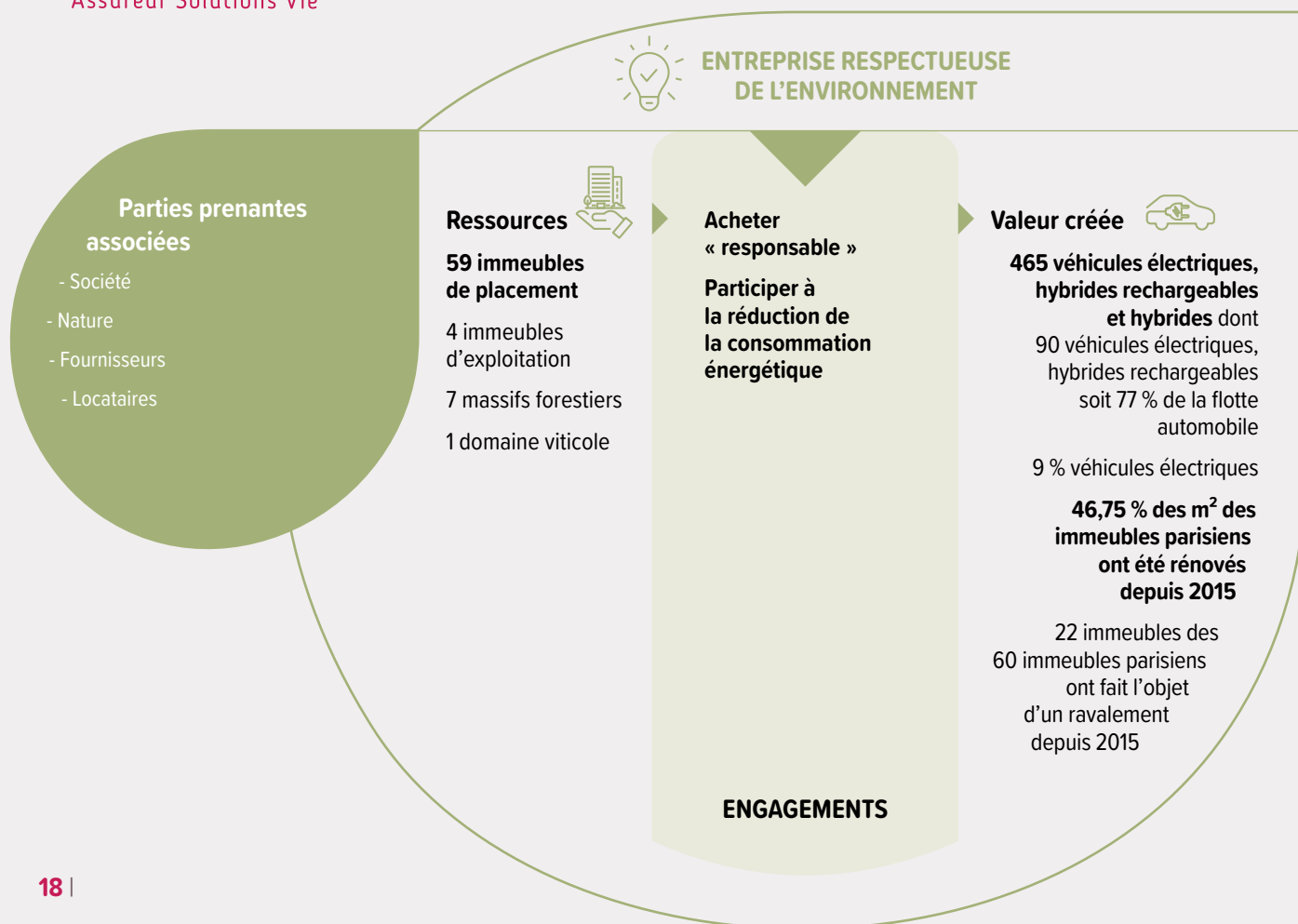


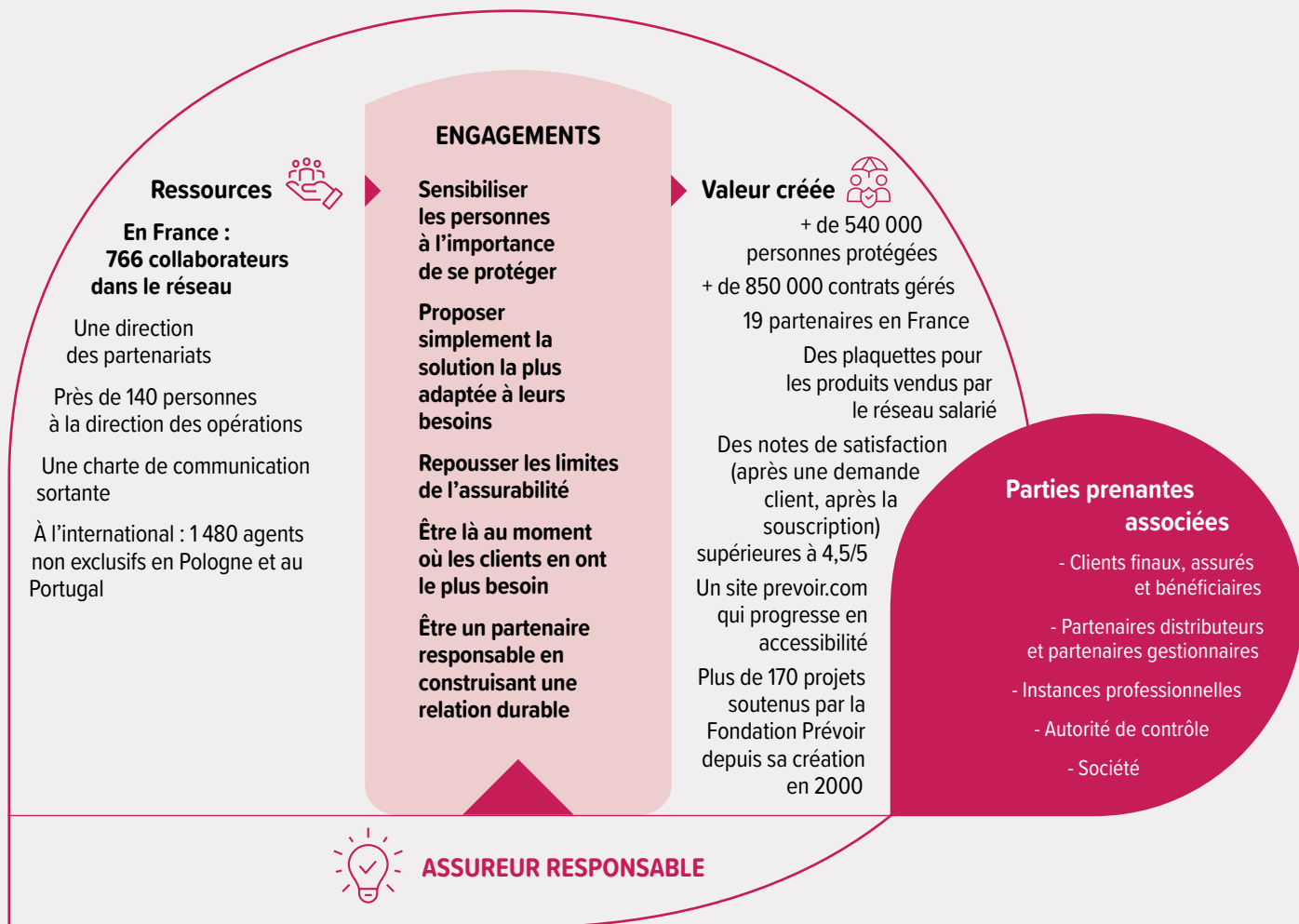
Collaboratrices de Prévoir-Vie



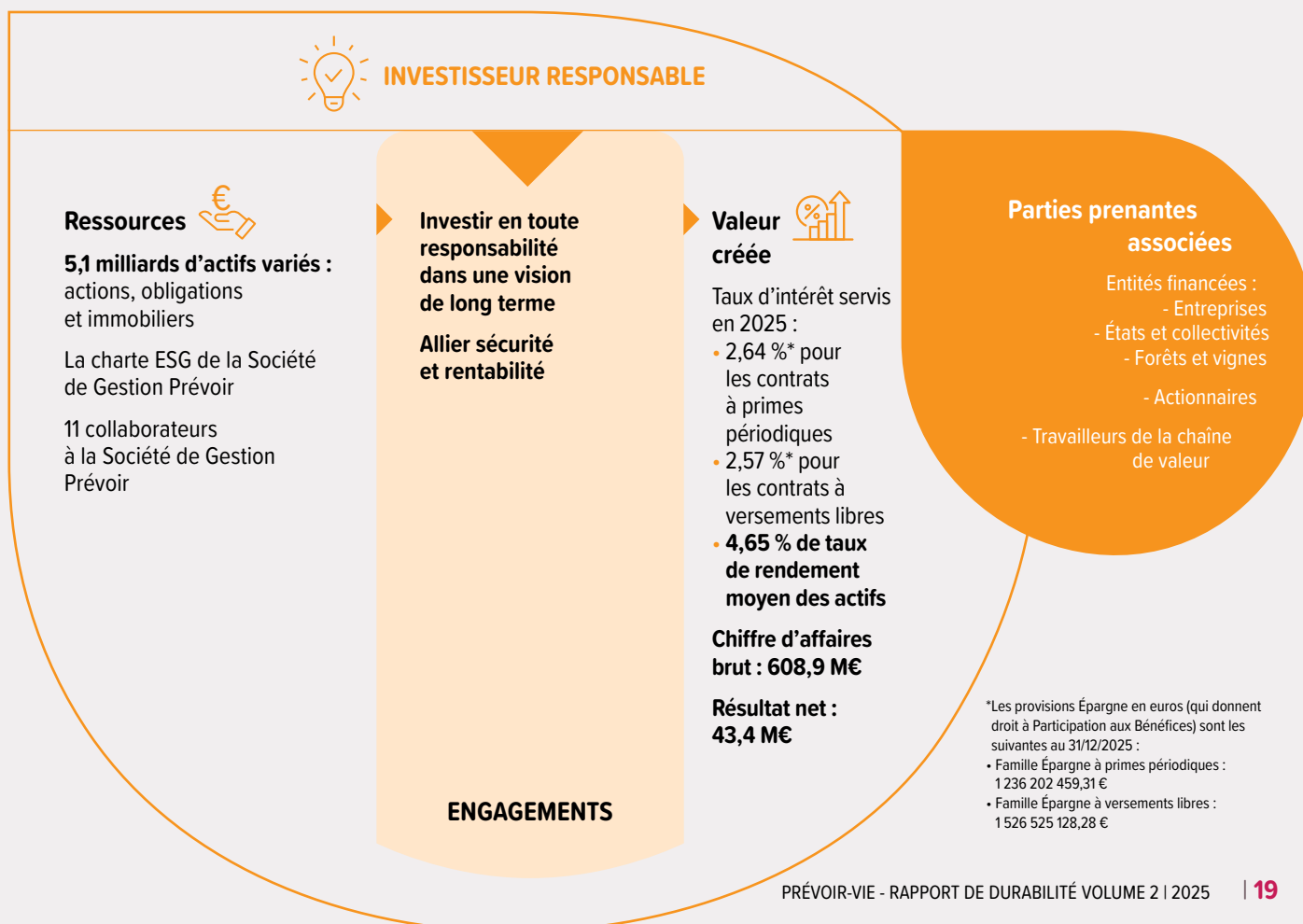
PRÉVOIR
Assureur Solutions Vie

MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR PAR





AXE RSE DE PRÉVOIR-VIE



Par la nature de son activité d'assureur de personnes, Prévoir-Vie a comme principales ressources les hommes et femmes qui chaque jour conçoivent, distribuent des solutions d'assurance et sont à l'écoute des assurés tout au long de la vie du contrat et aussi au moment du versement des prestations.

Les fonctions de pilotage ou « support » permettent d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et garantissent notamment la sécurité financière et technologique, gage de respect de nos engagements auprès de nos parties prenantes.

Différents éléments participent à développer et sécuriser l'engagement de nos collaborateurs : le baromètre annuel qui permet d'identifier les axes de progression sur ce sujet, les études de rémunération qui permettent à Prévoir-Vie d'être attractive et équitable sur cette dimension, les investissements importants en termes de formation pour permettre aux collaborateurs de mener à bien leurs activités.

Différents indicateurs permettent de mesurer les impacts des actions de Prévoir-Vie sur ses clients. Le principal est la manifestation concrète de la raison d'être de la compagnie d'assurance : en 2025, Prévoir-Vie a versé, en France, en Pologne et au Portugal, 446 millions d'euros de prestations.

Par ailleurs, fidèle à ses valeurs, Prévoir-Vie est attachée à partager la valeur créée avec ses différentes parties prenantes. Ainsi, en 2025, les taux de rendement des contrats en primes périodiques et en primes uniques ont été de 2,64 % et 2,57 %.

Enfin, signalons que la création de valeur est également partagée avec les collaborateurs de la compagnie d'assurance et se manifeste en France par le versement d'une participation aux salariés et d'une prime d'intéressement dont l'accord intègre des critères financiers et extra-financiers.

- * Les provisions Épargne en euros (qui donnent droit à Participation aux Bénéfices) sont les suivantes au 31/12/2025 :
- Famille Épargne à primes périodiques : 1 236 202 459,31 € ;
 - Famille Épargne à versements libres : 1 526 525 128,28 €.



Collaborateurs de Prévoir-Vie aux Rencontres du PE7

La chaîne de valeur de Prévoir-Vie couvre l'ensemble des activités exercées par Prévoir-Vie en tant qu'assureur et investisseur, à savoir :

- conception de produits et services ;
- distribution, ventes et promotion de produits et services ;
- souscription ;
- gestion des contrats d'assurance ;
- gestion des sinistres ;
- gestion des actifs.

Ces activités s'adressent aux assurés/bénéficiaires, qu'ils soient clients du réseau salarié, clients de nos agents non exclusifs en Pologne et au Portugal, ou clients de nos partenaires en marque blanche.

Pour la réalisation de ces deux activités, Prévoir-Vie s'appuie en amont sur des sous-traitants, des partenaires distribution, des réassureurs, des prestataires de services, Prévoir Asset Management ainsi que des fournisseurs immobiliers.

Les activités de Prévoir-Vie en tant qu'entreprise comprennent également :

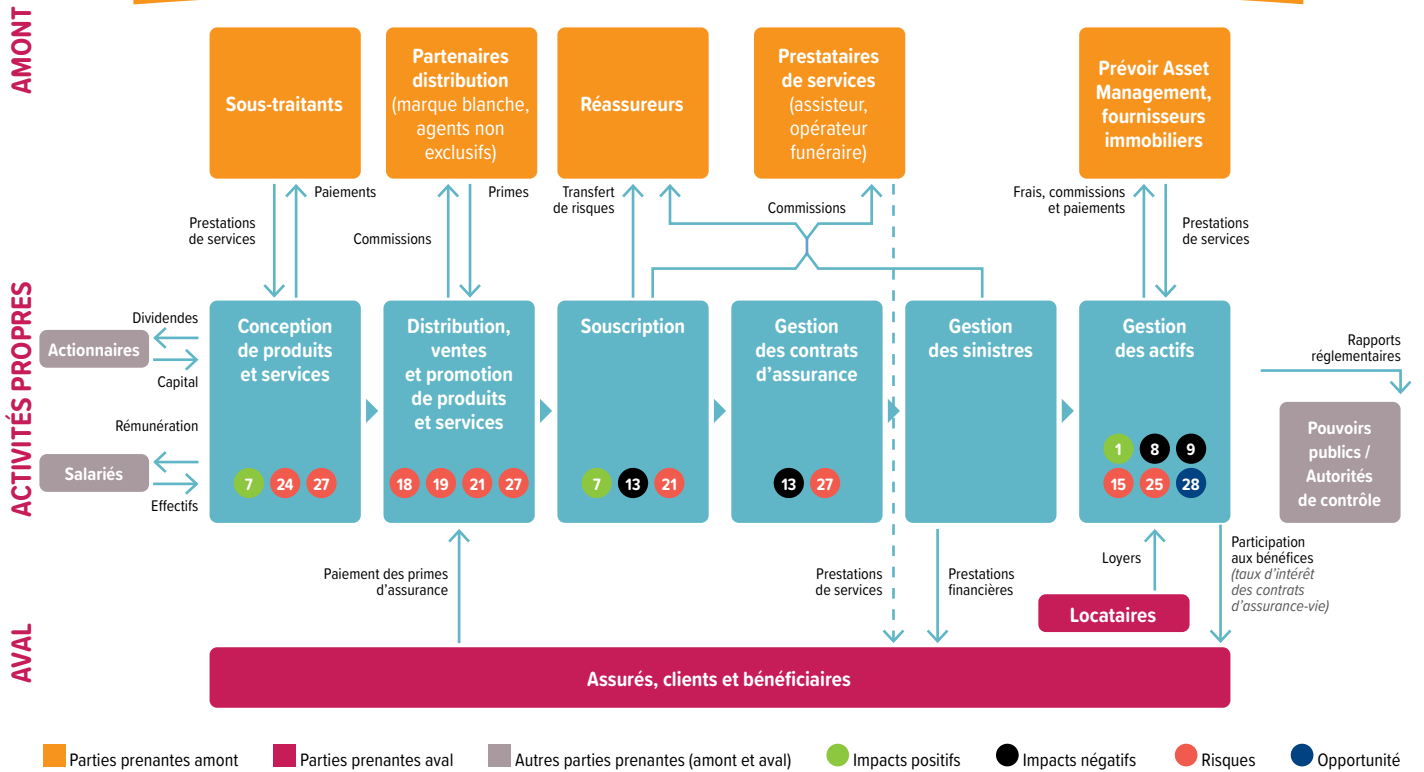
- stratégie et gouvernance (pilotage et gestion des risques) ;
- gestion des ressources humaines ;
- gestion financière et comptable ;
- gestion du système d'information ;
- gestion des achats et moyens généraux ;
- communication et marque ;
- juridique et conformité.

Dans le cadre de ces activités, les parties prenantes en amont sont les Administrateurs, tandis qu'en aval figurent les salariés de Prévoir-Vie, les fournisseurs et les pouvoirs publics.

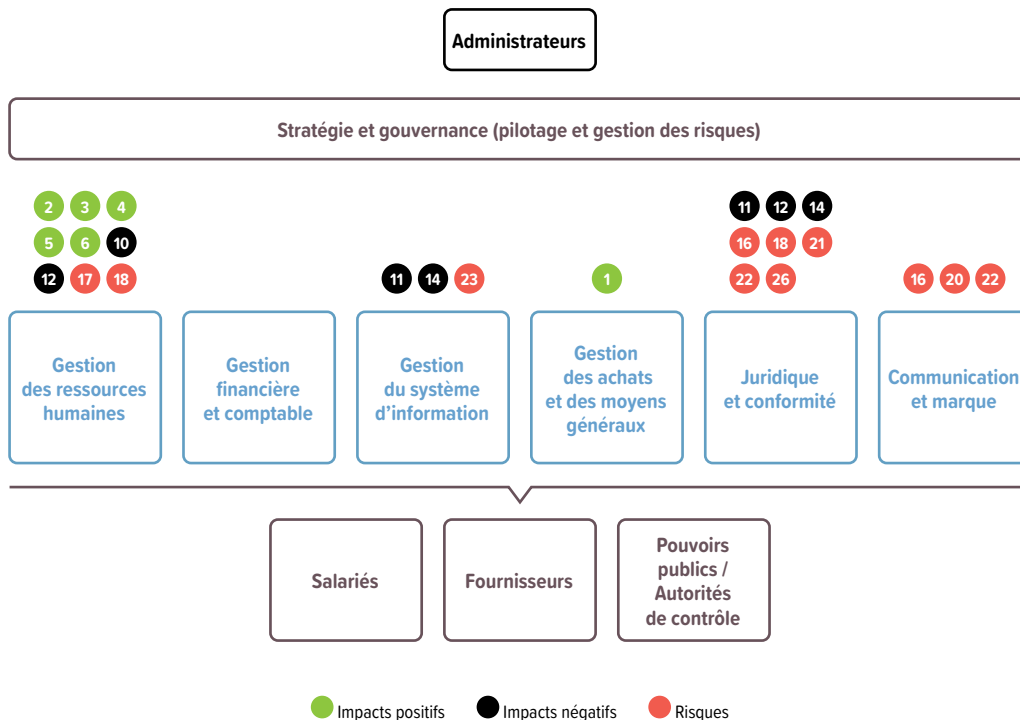
Découvrez notre chaîne de valeur des activités



CHAÎNE DE VALEUR DES ACTIVITÉS DE PRÉVOIR-VIE (ASSUREUR, INVESTISSEUR)



CHAÎNE DE VALEUR DE PRÉVOIR-VIE (ENTREPRISE)





IMPACTS POSITIFS

- 1 Sobriété énergétique de l'entreprise par une bonne gestion de ses locaux d'exploitation et de son parc automobile.
- 2 Proposition d'un système de rémunération complet (salaire, augmentation, épargne salariale, etc.) permettant une réponse aux besoins actuels et futurs.
- 3 Capacité à réaliser ses besoins actuels et futurs par la sécurisation de son emploi (obtention de prêt par exemple).
- 4 Intégration et évolution des carrières non discriminante (genre, niveau d'étude, situation de handicap).
- 5 Flexibilité du travail permettant d'avoir une vie personnelle équilibrée et favorisant la bonne santé mentale des collaborateurs.
- 6 Amélioration régulière des compétences et de l'employabilité des collaborateurs par des formations adaptées à l'évolution des métiers (dont formations diplômantes).
- 7 Capacité à faire face à des événements inattendus grâce à des garanties et services adaptés aux besoins du client.



IMPACTS NÉGATIFS

- 8 Empreinte carbone des investissements de Prévoir-Vie.
- 9 Investissement finançant directement ou indirectement les énergies fossiles.
- 10 Mauvaise sensibilisation aux situations de risques psychosociaux (dont harcèlement/violence) entraînant un traitement inadéquat de la situation.
- 11 Perte de confidentialité des données personnelles des collaborateurs entraînant potentiellement une usurpation d'identité, une utilisation frauduleuse de données financières.
- 12 Divulgateion de l'identité des lanceurs d'alerte.
- 13 Information fournie aux clients insuffisante, incorrecte ou incompréhensible.
- 14 Exposition des données personnelles, dont données de santé et financières, des assurés.



RISQUES

- 15 Parc immobilier situé dans des zones impactées par le changement climatique impactant la valeur locative ou de vente.
- 16 Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liées à une utilisation non conforme de données personnelles des collaborateurs.
- 17 Rémunération en décalage avec le marché.
- 18 Non-respect des obligations réglementaires en matière de formation.
- 19 Perte de compétitivité du fait de l'inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise et/ou du marché.
- 20 Perte d'engagement des collaborateurs par une adhésion insuffisante à la culture d'entreprise.
- 21 Non-respect du devoir de conseil.
- 22 Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liées à une utilisation non conforme de données personnelles des assurés.
- 23 Fuite ou perte de données sensibles (rançons) par l'entreprise ou un de ses sous-traitants.
- 24 Mauvaise tarification de l'offre de protection de la personne (tarification trop faible au regard du risque encouru).
- 25 Investissements dans des entreprises ne respectant pas les droits de l'Homme.
- 26 Risque de corruption des collaborateurs de l'entreprise.
- 27 Antisélection ou déséquilibre technique d'un partenariat du fait de la non-maîtrise de la distribution et de la donnée client (cf. partenaires).



OPPORTUNITÉ

- 28 Possibilité d'influencer la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles la société possède des parts via sa politique de vote et son dialogue actionnarial.

Intérêts et point de vue des parties prenantes (SBM-2)

Prévoir-Vie a identifié plusieurs catégories de parties prenantes :

- actionnaires ;
- collaborateurs ;
- clients, partenaires, agents non exclusifs ;
- instances de gouvernance ;
- fournisseurs de la chaîne de valeur de rang 1 ;
- autres fournisseurs ;
- institutions publiques et professionnelles ;
- autorités de contrôle.

Animée par la volonté de créer et maintenir une relation de confiance, sur le long terme, avec l'ensemble des parties prenantes, Prévoir-Vie entretient avec elles un dialogue qui prend plusieurs formes. Ces échanges visent à identifier leurs attentes, à les impliquer, à leur niveau, dans l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise. Les sujets liés aux enjeux de durabilité sont encore récents pour la plupart des parties prenantes de la compagnie d'assurance ; aussi ces sujets sont partiellement évoqués lors de moments d'échanges.

Prévoir-Vie a trois parties prenantes essentielles (les actionnaires, les collaborateurs et les clients) qui, chacune, participent à créer durablement, de la valeur pour la compagnie d'assurance. Depuis la création de l'entreprise, cette valeur est partagée entre ses trois parties prenantes.

L'actionariat de Prévoir-Vie est composé de descendants des fondateurs de la 3^e, 4^e, 5^e et 6^e générations d'actionnaires et de collaborateurs (actifs, anciens ou issus des familles d'anciens collaborateurs). Il poursuit l'histoire de l'entreprise, pour lui assurer un avenir sous le signe de l'indépendance et de la responsabilité. Afin de préserver cet état d'esprit orienté sur le temps long et la transmission, l'entreprise s'attache à resserrer les liens entre les actionnaires à travers diverses occasions. Les actionnaires de Prévoir-Vie sont, pour une grande majorité d'entre eux, également actionnaires de la Société Centrale Prévoir, holding animatrice du Groupe PRÉVOIR. Aussi, les relations avec les actionnaires sont gérées directement par la holding (principal actionnaire de Prévoir-Vie). Trois lettres aux actionnaires leur sont adressées par an. Une « journée des actionnaires » est également organisée une à deux fois par an, dédiée à une tranche d'âge spécifique. Ces moments propices aux échanges (plus informels) avec quelques dizaines d'actionnaires permettent de mieux cerner leurs attentes. Enfin, l'Assemblée Générale présente, en toute transparence, les résultats de l'entreprise.



Aude MARTIN-LEDoux – Directrice juridique et conformité de Prévoir-Vie

En 2025, les actionnaires ont été invités à exprimer leur avis au sujet de la Lettre aux actionnaires, tant sur la forme que sur le fond, pour adapter ce support de communication à leurs attentes. Il en ressort un très bon niveau de satisfaction (91 % des répondants se déclarent satisfaits ou très satisfaits). Cependant, pour maintenir ce niveau d'excellence, la Lettre aux actionnaires s'adapte et intègre davantage de données chiffrées et d'explications sur les avancées stratégiques, éléments réclamés par les actionnaires lors de l'enquête.

Prévoir-Vie s'attache à mettre en œuvre les meilleures conditions possibles pour le développement personnel et professionnel de chacun de ses collaborateurs. C'est une attention partagée entre les équipes dirigeantes et les instances représentatives du personnel, qui entretiennent un dialogue permanent, à travers les réunions régulières du Comité Social et Économique. Depuis 2023, l'entreprise a mis en place, en France, un **baromètre* permettant de mesurer l'engagement de ses collaborateurs. Ce baromètre s'inscrit dans une démarche permettant de maintenir et/ou développer par des actions ciblées l'implication et le bien-être des collaborateurs dans l'entreprise.** Cette démarche permet plus facilement d'identifier les impacts positifs que l'entreprise peut ou pourrait avoir sur ses collaborateurs et de définir les axes d'amélioration pour les fidéliser davantage.

* Baromètre réalisé auprès des collaborateurs en CDI de Prévoir-Vie, en France, entre le 21 novembre et le 5 décembre 2025.

En 2025, les axes de travail se concentraient sur une meilleure communication sur la stratégie et sur l'évolution des pratiques visant à améliorer la collaboration et la performance collective. Les résultats du baromètre fin 2025 montrent que la vision de la stratégie est plus claire (+2,8 points avec 82,6 % d'adhésion à l'affirmation « je comprends la stratégie »), le ressenti sur la coopération reste stable (-0,5 point avec 70,2 % des collaborateurs qui jugent que « la collaboration au sein de l'entreprise est efficace ») tandis que la performance collective progresse légèrement (+0,8 point avec 84 % des collaborateurs qui sont « fiers de la qualité des prestations fournies aux clients »).

À la suite des résultats du baromètre 2025, les priorités 2026 ont pu être identifiées : elles concernent toujours la coopération et l'implication des équipes dans la transformation.

De façon individuelle, les entretiens annuels d'appréciation et les entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans permettent également d'échanger entre managers et managés et d'identifier notamment les attentes en matière de développement des compétences. Par ailleurs, attachée à offrir de bonnes conditions de travail, l'entreprise a entrepris depuis plusieurs années des travaux de rénovation des locaux du siège favorisant le collectif. Elle s'attache également à assurer la sécurité des personnes du réseau salarié avec une flotte automobile régulièrement renouvelée.

La raison d'être de Prévoir-Vie est de protéger les personnes qui en ont le plus besoin. Aussi, la connaissance des attentes des **clients** ciblés en matière de protection et d'expérience client est un élément essentiel dans l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise. Cette démarche s'illustre à plusieurs niveaux de la chaîne de valeur de Prévoir-Vie. Au moment de la conception, des enquêtes sont réalisées auprès de clients pour bien identifier les besoins des personnes à qui sont adressés les produits. Lors de la distribution par le réseau salarié en France ou par les agents non exclusifs dans les succursales, la prise en compte des besoins du client fait partie du Devoir de Conseil. Des visites régulières par les conseillers commerciaux, les Lettres d'Information adressées pour décrire chaque année les garanties du ou des contrats détenus par les clients et la disponibilité du service relations clientèle témoignent de la transparence souhaitée par l'entreprise envers ses clients. Les enquêtes de satisfaction menées après des événements tels que la souscription, les appels clients permettent aux clients de nous faire part de ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas. Bien sûr, ils peuvent également nous adresser une réclamation en cas de réel mécontentement.

Rappelons qu'en 2025, Prévoir-Vie a lancé un baromètre de satisfaction** auprès de l'ensemble des clients ayant une adresse e-mail. Cela a permis de connaître la perception des clients finaux sur divers items selon leur profil (nouveaux clients, clients multi-détenteurs, etc.).

Grâce à cette vision globale, continue et croisée de la voix du client, nous avons pu identifier quatre axes de travail majeurs et prioritaires, directement issus des attentes exprimées par nos clients : un service client renforcé, une fluidification des parcours, une meilleure clarté des informations, une optimisation de l'offre.

Cette démarche d'écoute et d'amélioration continue se manifeste également avec les **partenaires de l'activité marque blanche de Prévoir-Vie** en

France ou avec les **agents non exclusifs des succursales**. Des personnes sont dédiées à des partenaires ou à un groupe d'agents non exclusifs pour pouvoir établir sur la durée une relation de confiance.

D'autres parties prenantes font également partie de l'écosystème de Prévoir-Vie avec lesquelles des échanges réguliers ont lieu. Il s'agit de fournisseurs de Prévoir-Vie impliqués dans les activités d'assurance, comme les réassureurs, les assistants ou les autres fournisseurs, et ceux impliqués dans les activités de l'entreprise.

Par ailleurs, citons les parties prenantes spécifiques liées à la gestion de notre parc immobilier. Les locataires, privés et institutionnels, font l'objet d'une attention particulière et sont gérés directement par notre service immobilier. La rénovation et l'entretien du parc immobilier mobilisent plusieurs parties prenantes externes comme les entreprises de bâtiment, les architectes et la Ville de Paris, dont le service urbanisme.

Enfin, Prévoir-Vie entretient des relations professionnelles avec différentes instances ou autorités. Les échanges avec France Assureurs (l'entreprise participe aux réunions de la fédération regroupant les sociétés anonymes d'assurance ainsi qu'à plusieurs commissions de France Assureurs) sont précieux pour mieux appréhender les enjeux, liés à notre métier en matière de durabilité. Prévoir-Vie est aussi membre de la ROAM, association de mutuelles et d'assureurs de taille moyenne. Prévoir-Vie fait partie de l'association Parité Assurance, qui vise à favoriser la promotion et la visibilité des femmes dans les fonctions de direction et de gouvernance dans l'assurance. Enfin, plusieurs personnes de Prévoir-Vie participent à des groupes de travail du Cercle Lab, pôle de recherche prospective et d'échanges entre assureurs. Dans le même esprit, Prévoir-Vie est engagé au sein de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance et, depuis 2025, au sein de l'Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises.

Prévoir-Vie rend compte de ses activités et du respect de la réglementation auprès de son Autorité de contrôle, l'ACPR, en lui transmettant régulièrement les rapports demandés et lors d'une réunion annuelle avec la brigade attribuée à Prévoir-Vie.

Quelles que soient les parties prenantes de Prévoir-Vie, les échanges avec celles-ci sont essentiels à la bonne conduite de la stratégie de l'entreprise. Ils se matérialisent notamment par le baromètre d'entreprise réalisé annuellement auprès des collaborateurs et par l'enquête en 2025 auprès des clients. Ces évaluations permettent d'identifier les points forts de l'entreprise qu'il faut maintenir et les axes de progression pour fidéliser davantage nos parties prenantes essentielles. Les résultats sont partagés auprès du Comité de Direction, des managers de l'entreprise lors des Rencontres du PE7 (Projet d'Entreprise) en fin d'année puis à l'ensemble des collaborateurs. Sans remettre en cause les orientations stratégiques de l'entreprise, les résultats permettent de prioriser les actions d'une année sur l'autre.

** 6 007 questionnaires – baromètre réalisé entre le 14 et 27 octobre 2025.

Parties prenantes	Objectifs	Modalités de dialogue	Temporalité
Actionnaires	Développer l'affectio societatis en présentant les métiers et éléments stratégiques du Groupe	Lettre aux actionnaires Journée des actionnaires	3 fois par an à tous les actionnaires 1 fois par an – dédié à une tranche d'âge
	Faciliter les échanges et partager les informations	Extranet dédié	Disponible en permanence (depuis octobre 2024)
	Présenter les résultats de l'exercice précédent	Assemblée Générale	1 fois par an
Collaborateurs	Favoriser le collectif et la collaboration		
	Partager les objectifs et avancées stratégiques du Projet d'Entreprise (PE7)	Conventions de rentrée, webinaires PE7 Rencontres du PE7	2 à 3 fois par an pour tous Ensemble des managers (180 personnes)
	Mesurer l'engagement des collaborateurs	Baromètre d'engagement	1 fois par an (depuis 2023, anonyme)
	Échanger sur les objectifs individuels et la qualité et les conditions de vie au travail	Tous : entretien annuel d'appréciation Entretiens réguliers	1 fois par an (de fin novembre à fin mars)
	Informers les collaborateurs de l'actualité de l'entreprise	Actualités et documents sur l'Intranet avec une newsletter régulière (depuis juillet 2025)	En continu
Gardiens d'immeuble	Gérer l'entretien et la maintenance de l'immeuble	Contact avec le gestionnaire locatif de l'immeuble	
Instances de gouvernance	Valider et suivre les orientations stratégiques de l'entreprise	Réunions du Conseil d'administration et des comités issus du Conseil	
	Échanger et négocier pour prendre en compte les intérêts de chacun dans le développement de l'entreprise	Réunions du Comité Social et Économique (CSE) et des commissions liées	11 réunions du CSE par an
Clients, consommateurs finaux	Prendre en compte les attentes des clients	Enquête conception offres	À chaque lancement de produit
	Répondre aux demandes clients	Demandes clients/réclamations par téléphone, mail ou via l'espace personnel	En continu
	Informers et sensibiliser les clients sur leurs droits sociaux et leurs éventuels risques	Site internet, réseaux sociaux, magazines thématiques	En continu
	Améliorer l'expérience client par une mesure régulière de la satisfaction sur certains événements	Enquêtes de satisfaction en ligne ou par téléphone Baromètre satisfaction client	Post-souscription, post-réclamation, post-demande client, post-sinistres (auprès du bénéficiaire)
	Faire un point avec le client pour mettre à jour ses données et éventuellement ses garanties	Contact téléphonique et/ou visite à domicile	Contact une fois par an minimum pour les travailleurs non salariés
Partenaires (marque blanche)	Prendre en compte les attentes des partenaires et co-concevoir avec eux la solution d'assurance Assurer un suivi technique du portefeuille de contrats	Points réguliers avec un interlocuteur dédié par partenaire	
Agents non exclusifs	Motiver, fidéliser les distributeurs	Points réguliers avec un inspecteur dédié par secteur	
	Prendre en compte les remontées terrain	Extranet dédié Enquête de satisfaction	En continu 1 fois par an
Locataires	Répondre aux demandes clients dans le cadre de l'exécution de nos obligations au bail	Demandes clients/réclamations par téléphone, mail	En continu
	S'assurer de la bonne exécution des contrats	Point sur les traités avec les réassureurs Revue des prestations avec les partenaires et sous-traitants	2 fois par an 1 fois par an
Fournisseurs chaîne de valeur	Mettre en place de nouvelles offres	Assistants Réassureurs (marque blanche et réseau)	À chaque lancement de produit
		Point avec les fournisseurs cybersécurité	Ponctuel
		Préparation des Plans de Secours Informatique (PSI) et exercices	2 fois par an : dont 1 avec les utilisateurs
	Sécuriser la chaîne de valeur	Point sur les prestations de veille et surveillance sur la sécurité (Security Operational Center)	3 à 4 fois par an
	Gérer l'activité immobilière Sélection des fournisseurs Suivi de la bonne exécution des travaux Suivi de la bonne exécution de nos baux et répondre à nos obligations réglementaires (état des lieux, diagnostics obligatoires...)	Points réguliers avec les différents fournisseurs immobiliers : architecte, notaires, maître d'ouvrage, etc.	

Parties prenantes	Objectifs	Modalités de dialogue	Temporalité
	S'assurer de la bonne exécution des contrats participant à la sécurité et à la qualité de vie des collaborateurs sur le lieu de travail		
Autres fournisseurs	Restauration	Point en présentiel	Tous les quinze jours (sauf problème urgent)
	Sécurité/accueil	Point technique/fonctionnement avec le chef et point prestation/hygiène/sécurité	1 fois par trimestre
	Entretien/propreté des locaux	Point	1 fois par trimestre
Autorités de contrôle (ACPR)	Répondre aux exigences réglementaires	Réunion	1 fois par trimestre
		Réunion en présentiel	1 fois par an
	Échanger avec nos pairs	Dépôt des documents réglementaires	Aux dates exigées par la réglementation
Instances publiques/ professionnelles	France Assureurs	Participation à l'Assemblée Générale	1 fois par an
	Fédération Française des Sociétés Anonymes d'Assurance	Participation au Conseil	1 fois par mois
	ROAM		
	Cercle Lab	3 à 4 réunions par an par groupe de travail/commission	
	ORSE		

Prise en compte des attentes des principales parties prenantes dans la stratégie de l'entreprise

Le Conseil d'administration, comme le Comité de Direction, soucieux que l'entreprise réalise ses objectifs stratégiques, est attentif aux intérêts et points de vue des trois principales parties prenantes de l'entreprise (les actionnaires, les collaborateurs et les clients), car celles-ci sont essentielles à l'atteinte des objectifs.

Prévoir-Vie, et plus globalement la Société Centrale Prévoir, a à cœur de répondre aux interrogations de ses actionnaires. Les modalités de dialogue permettent de mieux cerner leurs attentes et d'adapter les modalités de communication (supports, sujets et profondeur de la communication).

Les collaborateurs sont les acteurs de la stratégie de l'entreprise. Leur engagement est déterminant pour l'atteinte des objectifs.

Depuis 2023, Prévoir-Vie a mis en place un baromètre permettant de « prendre le pouls » des collaborateurs, de mesurer leur motivation et d'identifier les actions à mettre en place pour maintenir le haut niveau d'engagement des collaborateurs. Les questions posées dans le cadre du baromètre font particulièrement écho à certaines thématiques en lien avec la durabilité comme le développement des compétences et les conditions de travail.

En fonction des résultats, la direction oriente les actions en termes de communication interne, de formation ou de sensibilisation, pour pouvoir mieux répondre aux attentes exprimées ou pour maintenir les bons résultats du baromètre.

Enfin, Prévoir-Vie est particulièrement attentive aux attentes des clients. Celles-ci font l'objet d'étude préalable à chaque lancement d'un nouveau produit. La mise en place du baromètre client en 2025 vient compléter le dispositif d'écoute de la « voix du client » et participe à adapter les priorités en termes de stratégie client.

Les sujets et sous-sujets sur lesquels Prévoir-Vie reporte pour l'exercice 2025 sont les suivants :

Environnement	Social	Gouvernance
ESRS E1 : Changement climatique et énergie <ul style="list-style-type: none"> Atténuation du changement climatique Adaptation au changement climatique Énergie 	ESRS S1 : Effectifs <ul style="list-style-type: none"> Gestion des compétences Vie privée Diversité Santé et sécurité mentale Salaire Lutte contre les violences et le harcèlement Sécurité de l'emploi Dialogue social Égalité F/H Handicap ESRS S2 : Travailleurs de la chaîne de valeur ESRS S4 : Clients et consommateurs finaux <ul style="list-style-type: none"> Sécurité des consommateurs Transparence de l'information Confidentialité des consommateurs 	ESRS G1 : Conduite des affaires <ul style="list-style-type: none"> Corruption Culture d'entreprise

INCIDENCES, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS ET LEUR LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE (SBM-3)

Selon la Directive en matière de durabilité, Prévoir-Vie a réalisé une matrice de double matérialité au regard des sujets et sous-sujets demandés par la Directive. Il s'agit d'identifier sur les sujets Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) les impacts positifs ou négatifs, réels ou potentiels, que Prévoir-Vie peut ou pourrait avoir sur ses parties prenantes. Pour compléter l'analyse et améliorer la résilience du modèle de création de valeur de l'entreprise, Prévoir-Vie a identifié comment les sujets ESG peuvent ou pourraient avoir une incidence financière, que ce soit une opportunité ou un risque.

L'évaluation de la matérialité, challengée pour l'ensemble des IROs, a conduit à identifier 28 IROs comme matériels, soit 3 de moins que lors de l'exercice 2024. Cette évolution s'explique par la suppression d'IROs redondants, l'expérience acquise au cours du précédent exercice, ainsi que l'intégration des enseignements tirés des rapports de nos pairs dans le cadre de la CSRD. L'impact négatif concernant le délai de paiement auprès des fournisseurs a été supprimé car considéré comme non matériel. Un nouvel IRO en lien avec l'activité en marque blanche a été ajouté pour tenir compte du risque lié à cette

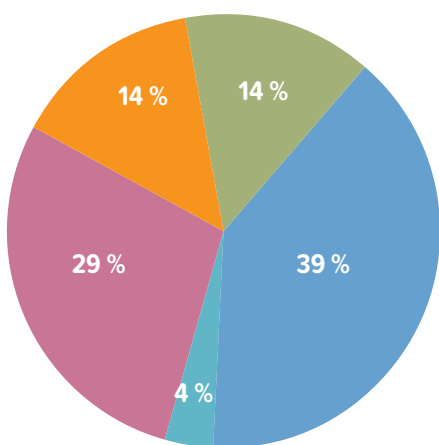
activité, qui représente plus de 20 % du chiffre d'affaires de Prévoir-Vie.

Les IROs matériels pour l'exercice 2025 se répartissent ainsi :

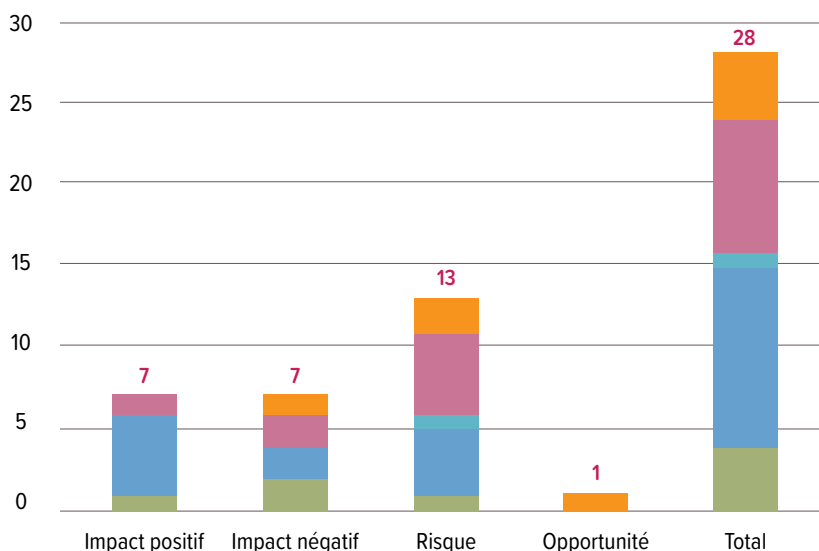
- 4 sur l'Environnement ;
- 20 sur le Social : 11 sur les effectifs, 1 sur les travailleurs de la chaîne de valeur et 8 sur les consommateurs et utilisateurs finaux ;
- 4 sur la Gouvernance.

Répartition des IROs par sujets et typologie d'IROs pour l'exercice 2025

Par sujet



Par typologie d'IRO



ESRS E1 : environnement ESRS S1 : effectifs ESRS S2 : travailleurs de la chaîne de valeur ESRS S4 : consommateurs finaux ESRS G1 : conduite des affaires

L'ensemble des IROs identifiés par Prévoir-Vie relève des thématiques prévues par la Directive. Parmi celles-ci, les IROs matériels se concentrent principalement sur les effectifs (S1) et les clients finaux (S4), ce qui reflète la spécificité de son activité d'assureur de personnes.

Certains IROs identifiés participent directement à l'atteinte des objectifs stratégiques notamment

ceux concernant les clients et les collaborateurs. En effet, ils sont la preuve des responsabilités de Prévoir-Vie au regard de la protection des clients, la raison d'être de l'entreprise, de sa volonté de fidéliser ses clients par une information transparente et claire, par le respect et la sécurité des données personnelles de ses clients.

Liste des impacts positifs matériels

Impacts	Parties prenantes concernées, horizon temporel et activités	Explications
ENVIRONNEMENT		
Sobriété énergétique de l'entreprise par une bonne gestion de ses locaux d'exploitation et de son parc automobile	Collaborateurs et nature Long terme Entreprise (amont)	Environ 450 collaborateurs travaillent au siège social de Prévoir-Vie situé à Paris IX dans des immeubles haussmanniens, ce qui entraîne une consommation d'énergie pour le fonctionnement « importante » et chaque personne du réseau commercial dispose d'un véhicule dans le cadre de l'exercice de son activité. L'entretien régulier du parc immobilier comme du parc automobile permet à l'entreprise d'afficher une sobriété énergétique avant que ce sujet devienne déterminant pour toutes les entreprises.
SOCIAL (collaborateurs)		
Intégration et évolution des carrières non discriminante (genre, niveau d'études, situation de handicap...)	Candidats et collaborateurs Moyen terme Entreprise (amont)	La politique de gestion des ressources humaines interdit toute forme de discrimination pour garantir un accès égalitaire à l'emploi. Cela se manifeste lors de l'embauche ou au cours de la vie professionnelle des collaborateurs.
Capacité à réaliser ses besoins actuels et futurs par la sécurisation de son emploi (obtention de prêt par exemple)	Collaborateurs Court terme Entreprise (aval)	Près de 95 % des collaborateurs de Prévoir-Vie sont en CDI facilitant l'accès au logement en location, obtention de prêt... Cette sécurité contribue à des conditions de travail favorables.
Flexibilité du travail (télétravail, droit à la déconnexion, forfait jours) permettant d'avoir une vie personnelle équilibrée et favorisant la bonne santé mentale des collaborateurs	Collaborateurs Court terme Entreprise (aval)	La flexibilité au travail a un impact sur les individus. La prendre en compte et offrir des solutions adaptées, telles que des horaires modulables ou le télétravail, contribue à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle, ainsi qu'au bien-être global. Prévoir-Vie a ainsi signé un accord sur le télétravail, sur le droit à la déconnexion.
Amélioration régulière des compétences et de l'employabilité des collaborateurs par des formations adaptées à l'évolution des métiers (dont formations diplômantes)	Collaborateurs Moyen terme Entreprise (aval)	Diverses formations sont régulièrement proposées aux collaborateurs, dont certaines dans le cadre réglementaire de la Directive de Distribution d'Assurance (DDA). Elles permettent aux collaborateurs de pouvoir exercer au mieux leurs activités.
Proposition d'un système de rémunération complet (salaire, augmentation, épargne salariale, etc.) permettant une réponse aux besoins fondamentaux présents et futurs	Collaborateurs Court terme Entreprise (amont)	Prévoir-Vie cherche à proposer un système de rémunération qui permet aux collaborateurs de répondre à leurs besoins actuels et à les aider à anticiper le futur (épargne salariale avec abondement).
SOCIAL (utilisateurs et consommateurs finaux)		
Capacité à faire face des événements inattendus grâce à des garanties et services adaptés aux besoins du client	Clients et utilisateurs finaux Long terme Assureur (amont)	C'est le métier de Prévoir-Vie de concevoir et de distribuer des solutions d'assurance.

Liste des impacts négatifs matériels

Impacts	Parties prenantes concernées, horizon temporel et activités	Explications
ENVIRONNEMENT		
Investissements finançant directement ou indirectement les énergies fossiles	Société et nature Court terme Investisseur (amont)	Participation indirecte à l'exploitation des énergies fossiles, responsable de l'effet de serre additionnel entraînant le changement climatique avec des conséquences humaines et naturelles considérables.
Empreinte carbone des investissements mobiliers	Nature Long terme Investisseur (aval)	L'empreinte carbone provient majoritairement des investissements mobiliers (à plus de 90 %).
SOCIAL (collaborateurs)		
Mauvaise sensibilisation aux situations de risques psychosociaux (dont harcèlement/violence) entraînant un traitement inadéquat de la situation	Collaborateurs Court terme Entreprise (amont)	Sensibilisation insuffisante aux risques psychosociaux et/ou méconnaissance du dispositif d'alerte entraînant une mauvaise prise en charge du mal-être de collaborateurs affectant leur santé mentale, voire physique.
Perte de confidentialité des données entraînant potentiellement une usurpation d'identité, une utilisation frauduleuse de données financières (RIB), etc.	Collaborateurs Court terme Entreprise (aval)	Risque d'exploitation inappropriée des données personnelles des collaborateurs et/ou faille dans la sécurisation de ces données traitées par l'entreprise entraînant de potentielles usurpations d'identité ou des utilisations frauduleuses de données financières.
SOCIAL (utilisateurs et consommateurs finaux)		
Exposition des données personnelles, dont données de santé et financières, des assurés	Clients et utilisateurs finaux Court terme Assureur (aval)	Risque d'exploitation inappropriée des données personnelles des clients et/ou faille dans la sécurisation de ces données traitées par l'entreprise entraînant de potentielles usurpations d'identité ou des utilisations frauduleuses de données financières.
Information fournie aux clients insuffisante, incorrecte ou incompréhensible	Clients et utilisateurs finaux Court terme Assureur (amont/aval)	Mise en difficulté financière, physique ou mentale des clients par une méconnaissance et/ou une incompréhension des garanties auxquelles ils ont souscrit.
GOUVERNANCE (conduite des affaires)		
Divulgaration de l'identité des lanceurs d'alerte	Collaborateurs, partenaires et fournisseurs Court terme Entreprise (aval)	Risque de non remontée des alertes éthiques, de corruption... dans l'entreprise par crainte des représailles.

Les impacts, positifs et négatifs, identifiés concernent, pour la plupart, nos parties prenantes essentielles, à savoir les clients et les collaborateurs. Ils font donc partie intégrante de la stratégie de Prévoir-Vie et la prise en compte de ces impacts et de leur atténuation, voire leur absence, quand ils sont négatifs participent à la réalisation des objectifs stratégiques de l'entreprise.

L'attention portée à ses impacts s'effectue au quotidien pour la plupart d'entre eux ; excepté pour les impacts liés à l'environnement qui sont pris en compte sur un horizon temporel plus long.



Laurent DEGIOANNI – Directeur financier de Prévoir-Vie
et Estelle GRUSON – Responsable RSE et Communication Actionnaires de Prévoir-Vie

📌 Liste des risques et opportunités en lien avec la durabilité et effets financiers

Dans le cadre de la mise en place de sa matrice de double matérialité, Prévoir-Vie a identifié des risques et opportunités financiers liés à ses enjeux de durabilité. Attentive à son environnement et aux évolutions sociales et sociétales, Prévoir-Vie a identifié les risques pouvant affecter

son fonctionnement et/ou son business model et adapte en permanence ses façons de travailler, afin de gérer le risque (qui est son premier métier en tant qu'assureur). Réels ou potentiels, les risques sont maîtrisés et n'entraînent pas pour le moment de provisions significatives.

Liste des risques matériels

Risques	Parties prenantes concernées, horizon temporel et activités du risque identifié	Explications	Impacts financiers potentiels
ENVIRONNEMENT			
Parc immobilier situé dans des zones impactées par le changement climatique susceptibles d'affecter la valeur locative ou la valeur de cession	Entreprise et locataires Long terme Investisseur (aval)	Conscient de l'importance de la bonne gestion de son patrimoine immobilier (qui « appartient » en partie à ses clients) pour ses parties prenantes, Prévoir-Vie veille à entretenir et rénover son parc immobilier. Cela participe au respect de la réglementation (décret tertiaire notamment), à proposer des biens confortables à ses locataires que ce soit pour l'habitation ou des bureaux et enfin de maintenir, voire améliorer la valeur du patrimoine, même si certains immeubles restent dans des zones inondables.	Baisse des revenus issus de la location des biens immobiliers et/ou des ventes en cas de cession – montant non quantifiable Les revenus immobiliers représentent en 2025 18,9 % des produits financiers
SOCIAL (collaborateurs)			
Rémunération en décalage avec le marché Perte de compétitivité du fait de l'inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise et/ou du marché	Collaborateurs Court terme Entreprise (amont) Moyen terme Entreprise (aval)	Prévoir-Vie réalise une veille via des cabinets externes ou dans le cadre de l'Observatoire des Métiers de l'assurance sur l'évolution des compétences requises dans l'assurance et les rémunérations en lien avec celles-ci. Cela permet de s'assurer que la façon dont sont traités les collaborateurs de Prévoir-Vie, tant en termes de gestion de compétences que de rémunération, est en adéquation avec le marché.	Chiffre d'affaires engendré par les contrats vendus en année N insuffisant du fait d'un manque d'attractivité de l'entreprise et/ou d'un maintien insuffisant des collaborateurs en particulier du réseau salarié – montant non quantifiable Le chiffre d'affaires des affaires nouvelles représente en 2025 19,6 % du chiffre d'affaires global
Non-respect des obligations réglementaires en matière de formation	Entreprise et clients Court terme Entreprise (aval)	Soucieux de respecter la réglementation d'une part et aussi de veiller à l'amélioration continue des compétences de ses collaborateurs, Prévoir-Vie déploie, en France et à l'étranger, auprès des collaborateurs concernés, chaque année, un plan de formation (15h par personne – en conformité avec la Directive de Distribution d'Assurance, la DDA).	Amende de la part de l'Autorité de contrôle (ACPR) pouvant aller jusqu'à 5 millions d'euros ou 5 % du chiffre d'affaires
Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liées à une utilisation non conforme de données personnelles des collaborateurs	Entreprise et collaborateurs Court terme Entreprise (aval)	Prévoir-Vie met en place les différentes actions de sensibilisation, de mise en conformité (en lien avec le Règlement Général de Protection des Données, le RGPD) et de sécurisation des traitements des données personnelles de ses collaborateurs pour éviter au maximum une mauvaise exploitation de ces données qui pourrait entraîner une amende de la part de l'Autorité de contrôle nationale.	Amende de la part de l'Autorité de contrôle (CNIL en France) pouvant aller jusqu'à 10 millions d'euros ou 2 % du chiffre d'affaires
SOCIAL (travailleurs de la chaîne de valeur)			
Investissement dans des entreprises ne respectant pas les droits de l'Homme	Entreprise et investisseurs Long terme Investisseur (amont)	Prévoir-Vie agit en responsabilité dans le choix des entreprises dans lesquelles elle investit. Un des premiers critères de choix concerne le respect des normes internationales de respect des droits de l'Homme.	Baisse du rendement financier des investissements de Prévoir-Vie du fait d'une baisse de valeur des investissements réalisés auprès d'une entreprise aux pratiques douteuses – montant non quantifiable En 2025, le rendement moyen des actifs de Prévoir-Vie est de 4,65 %

Risques	Parties prenantes concernées, horizon temporel et activités du risque identifié	Explications	Impacts financiers potentiels
SOCIAL (utilisateurs et consommateurs finaux)			
Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liées à une utilisation non conforme de données personnelles des clients	Entreprise, clients et assurés Court terme Entreprise et assureur (aval)	Prévoir-Vie met en place les différentes actions de sensibilisation, de mise en conformité (en lien avec le Règlement Général de Protection des Données) et de sécurisation des traitements des données personnelles de ses clients pour éviter au maximum une mauvaise exploitation de ces données qui pourraient entraîner une amende de la part de l'Autorité de contrôle nationale.	Amende de la part de l'Autorité de contrôle (CNIL en France) pouvant aller jusqu'à 10 millions d'euros ou 2 % du chiffre d'affaires
Fuite ou perte de données sensibles (rançons) par l'entreprise ou un de ses sous-traitants			
Mauvaise tarification de l'offre de protection de la personne (tarification trop faible au regard du risque encouru)	Entreprise, clients et assurés Long terme Assureur (amont et aval)	Prévoir-Vie propose des solutions d'assurance liées à la survenance d'un événement (certain ou non, comme le décès pour les contrats « obsèques » ou la perte d'autonomie pour les contrats « dépendance ») qui peut se produire plusieurs années après la souscription. Ainsi, le tarif proposé lors de la souscription doit permettre de couvrir le risque qui surviendra plusieurs années après (donc avec une probabilité de survenance et une durée de garantie variables). Déterminer le juste tarif est un véritable enjeu pour que les clients souscrivent et que l'entreprise ait la capacité de faire face à ses engagements également. Diverses études actuarielles réalisées chaque année permettent de s'assurer de la juste tarification.	Baisse de la rentabilité de l'entreprise du fait d'un déséquilibre entre les primes perçues et les prestations versées – montant non quantifiable
Non-respect du devoir de conseil	Entreprise, clients du réseau salarié et/ou agents non exclusifs Court terme Assureur (amont)	Les contrats d'assurance engagent les parties prenantes, clients et compagnie d'assurance sur du long terme. Il est primordial que le conseiller suive la méthode en lien avec le devoir de conseil pour que la solution proposée soit en adéquation avec la situation personnelle, professionnelle et financière du client et réponde à ses besoins de protection et/ou d'épargne. Le devoir de conseil se matérialise dans les outils d'aide à la vente par la fiche de recueil de besoins signée par le client. Des enquêtes de satisfaction post-souscription et des entretiens aléatoires réalisés par le management commercial permettent de s'assurer de la qualité du devoir de conseil.	Amende de la part de l'Autorité de contrôle (ACPR) pouvant aller jusqu'à 100 millions d'euros ou 10 % du chiffre d'affaires
Antisélection ou déséquilibre technique d'un partenariat du fait de la non-maîtrise de la distribution et de la donnée client (cf. partenaires)	Entreprise, partenaires marque blanche et assurés Court terme Assureur (aval)	Dans l'activité en marque blanche, Prévoir-Vie conçoit le produit avec le partenaire qui le distribue auprès de ses clients et Prévoir-Vie porte le risque en tant qu'assureur. Aussi, l'entreprise ne maîtrise pas toute la chaîne de valeur. Pourtant, un pilotage fin des contrats vendus et des relations de confiance avec le partenaire permettent d'évaluer en permanence la qualité des ventes et d'ajuster, si nécessaire, les conditions de souscription ou d'un partenariat.	Baisse de la rentabilité d'un partenariat du fait d'un déséquilibre entre les commissions perçues et les prestations versées – montant non quantifiable
GOUVERNANCE (conduite des affaires)			
Risque de corruption des collaborateurs de l'entreprise	Entreprise, collaborateurs et fournisseurs Court terme Entreprise (aval)	En tant qu'assureur de personnes, Prévoir-Vie peut être exposée à des risques de corruption impliquant ses clients, partenaires ou autres parties prenantes. Pour limiter ces risques, des actions de sensibilisation et de formation sont mises en place auprès des collaborateurs, et la politique achats définit des règles strictes visant à éviter tout acte de corruption.	Amende pouvant aller jusqu'à 1 million d'euros
Perte d'engagement des collaborateurs par une adhésion insuffisante à la culture d'entreprise	Entreprise, collaborateurs, et candidats Moyen terme Entreprise (aval)	Par sa taille et son histoire, Prévoir-Vie a une culture d'entreprise particulière, culture incarnée notamment par son dirigeant, issu des familles fondatrices. L'adhésion à cette culture par les collaborateurs est essentielle pour le bon fonctionnement et la performance globale de l'entreprise.	Baisse d'attractivité auprès des candidats et de productivité des collaborateurs engendrant une baisse de chiffre d'affaires et un retard dans la réalisation des objectifs

Liste des opportunités matérielles

Risques	Parties prenantes concernées, horizon temporel et activités du risque identifié	Explications	Impacts financiers potentiels
GOVERNANCE (conduite des affaires) Possibilité d'influencer la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles la société possède des parts via sa politique de vote et son dialogue actionnarial	Société et entreprises Long terme Investisseur (aval)	Grâce à sa politique de vote et/au dialogue actionnarial, l'entreprise peut influencer certaines décisions des entreprises dans lesquelles elle détient des parts.	Non quantifiable

Les politiques, actions, objectifs et données chiffrées en lien avec les enjeux environnementaux (que ce soient des impacts auprès de nos parties prenantes ou des risques et opportunités pour l'entreprise) seront détaillés en page 37.

Les politiques, actions, objectifs et données chiffrées en lien avec les enjeux sociaux pour nos collaborateurs (que ce soient des impacts auprès de nos parties prenantes ou des risques et opportunités pour l'entreprise) seront détaillés en page 62.

Les politiques, actions, objectifs et données chiffrées en lien avec les enjeux sociaux pour nos clients et consommateurs finaux (que ce soient des impacts auprès de nos parties prenantes ou des risques et opportunités pour l'entreprise) seront détaillés en page 79.

Les politiques, actions, objectifs et données chiffrées en lien avec les enjeux de gouvernance (que ce soient des impacts auprès de nos parties prenantes ou des risques et opportunités pour l'entreprise) seront détaillés en page 89.

Vue générale des politiques

Politiques	Périmètre	Direction en charge de la mise en œuvre	Autres référentiels/ réglementation en lien	Diffusion de la politique
ENVIRONNEMENT				
Politique de gestion des risques des investissements Charte ESG de la Société de Gestion Prévoir	France et succursales	Direction financière	Solvabilité II SFDR Rapport Article 29 – Loi Énergie Climat	Interne limitée En ligne sur le site de sgpprevoir.com
Politique gestion immobilière	France	Direction financière	Décret tertiaire	Interne limitée
SOCIAL (collaborateurs)				
Politique de gestion des ressources humaines	France	Direction des ressources humaines	Organisation internationale du travail Droit du travail	Interne limitée
Politique de rémunération	France	Direction des ressources humaines		Interne limitée
Charte de télétravail	France	Direction des ressources humaines		Intranet
SOCIAL (travailleurs de la chaîne de valeur)				
Charte ESG de la Société de Gestion Prévoir	France et succursales	Direction financière	SFDR	En ligne sur le site de sgpprevoir.com
SOCIAL (utilisateurs et consommateurs finaux)				
Politique de gouvernance de l'offre	France	Directions marketing, technique et partenariats	Directive de distribution d'assurance (DDA)	Interne limitée
Politique de souscription	France	Direction technique et partenariats	Solvabilité II	Interne limitée
Code de bonne conduite (applicable aux conseillers)	France	Direction des ressources humaines	Directive de distribution d'assurance (DDA)	Intranet

Politiques	Périmètre	Direction en charge de la mise en œuvre	Autres référentiels/ réglementation en lien	Diffusion de la politique
SOCIAL (collaborateurs et utilisateurs et consommateurs finaux)				
Politique interne de protection des données à caractère personnel	France et succursales	Direction des systèmes d'information	RGPD	Intranet France Version adaptée sur les sites de chaque entité
Politique de protection des données à caractère personnel	France et succursales	Direction des systèmes d'information	RGPD	Site des différentes entités
Politique de gouvernance des données (associée à la procédure sur la qualité des données)	France	Direction des systèmes d'information	Solvabilité II	Interne limitée
Politique de sécurité des systèmes d'information	France	Direction des systèmes d'information	DORA	Intranet
GOUVERNANCE (conduite des affaires)				
Charte éthique	France	Direction générale		Intranet
Politique de gestion des risques des investissements	France et succursales	Direction financière	Solvabilité II	Interne limitée
Politique de prévention de la corruption	France	Direction juridique et conformité	Loi Sapin II	Interne limitée
Code de conduite	Portugal	Responsable de la succursale		Interne

➤ Résilience de la stratégie et du modèle d'entreprise face aux IROs

Afin d'améliorer la résilience de sa stratégie et de son modèle d'affaires, Prévoir-Vie a accueilli courant 2025 une personne en charge du plan de continuité d'activité. Il s'agit d'identifier les différents risques qui pourraient venir perturber, voire empêcher Prévoir-Vie d'exercer correctement tout ou partie de ses activités. Quatre grands scénarios ont été imaginés :

- indisponibilité/inaccessibilité du siège notamment du fait d'un événement climatique majeur comme des inondations (crue de la Seine) ;
- indisponibilité du Système d'Information comprenant le risque cyber ;
- indisponibilité des collaborateurs (du fait d'une pandémie par exemple) ;
- la défaillance d'un tiers critique.

Cela vient compléter le plan de secours informatique testé annuellement et le dispositif de gestion des Impacts, Risques et Opportunités déjà mis en place.

Durant l'exercice 2025, une analyse d'impacts a été réalisée par métier en cas d'indisponibilité des locaux du fait d'un sinistre ou d'un phénomène climatique extrême. Les objectifs sont notamment d'identifier et d'évaluer les activités et parties prenantes concernées.

Cela a permis d'identifier les collaborateurs clés (et leurs suppléants) et les processus métiers métier prioritaires et d'élaborer un premier plan de communication de crise.



Collaboratrice de Prévoir-Vie

DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO-1)

Cette partie du rapport a pour but de décrire la méthodologie retenue par Prévoir-Vie pour identifier ses Impacts, Risques et Opportunités (IROs) au titre de l'exercice 2024 et comment ils ont pu évoluer lors de l'exercice 2025.

Identification des IROs

Pour rappel, en 2024, Prévoir-Vie a suivi une démarche en deux temps : une consultation de ses parties prenantes principales pour réaliser une matrice de « perception » puis l'identification et l'évaluation précise des IROs par des experts métiers et les différentes cartographies des risques existantes dans l'entreprise. La consultation des parties prenantes n'a pas été reconduite en 2025.

Dans un premier temps, une matrice de « perception » a été réalisée auprès des principales parties prenantes de l'entreprise. L'objectif de cette matrice était de consulter les principales parties prenantes de Prévoir-Vie pour connaître leur perception sur les incidences sur les thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes proposés par la Directive retenus par le groupe de travail. Ainsi, Prévoir-Vie a choisi d'exclure certains sujets de sa consultation au regard de son activité, cela concerne :

- l'ESRS E3 – Eau et ressources marines ;
- l'ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes ;
- l'ESRS S3 – Communautés affectées ;

De plus, certains sous-sujets ont été exclus de la consultation pour les mêmes raisons que les sujets ci-dessus, cela concerne :

- le bien-être animal visé dans l'ESRS G1 ;
- le travail forcé visé dans l'ESRS S1 et S2.

Ces exclusions dans la consultation des parties prenantes ont été validées par le COREM/RSE, comité issu du Conseil d'administration en charge du suivi des travaux de la CSRD.

Différentes parties prenantes ont participé à la consultation : des personnes internes à l'entreprise comme les membres du Comité de Direction et responsables des succursales, des experts internes (environnement et social), un échantillon représentatif de collaborateurs et des personnes externes telles que des fournisseurs, partenaires et consommateurs finaux. Nous n'avons consulté que des parties prenantes qui connaissent suffisamment l'entreprise pour avoir un avis éclairé sur les incidences de Prévoir-Vie. De ce fait, les pouvoirs publics, les organisations de la société

civile et les Experts Externes Gouvernance n'ont pas été interrogés. Un atelier, réalisé sur la matérialité financière, regroupait différents métiers de Prévoir-Vie pour échanger sur les risques et opportunités liés à l'environnement économique, social ou naturel pouvant affecter le business model de Prévoir-Vie.

Pour identifier les IROs en lien avec les enjeux de durabilité, Prévoir-Vie s'est attaché à relier les risques déjà existants dans l'entreprise avec la liste des sujets et sous-sujets de la Directive (AR16). Une fois les sujets et sous-sujets identifiés comme importants par les parties prenantes de Prévoir-Vie, les travaux se sont poursuivis par une identification et une cotation plus précise des Impacts, Risques et Opportunités (IROs).

Plusieurs éléments ont participé à cette démarche :

- la prise en compte de l'existant pour les relier (ou non) aux sujets et sous-sujets perçus comme importants ;
- les risques identifiés dans la Déclaration de Performance Extra-Financière ;
- la cartographie des risques opérationnels, en lien avec Solvabilité II et majeurs de l'entreprise.

D'autres éléments sont venus compléter l'analyse, à savoir le rapport ORSA réalisé en 2024 à partir des données 2023 sur les potentielles conséquences du changement climatique sur les investissements immobiliers de l'entreprise et enfin, une analyse des incidences des investissements mobiliers sur la biodiversité réalisée à partir de la base ENCORE. Enfin, Prévoir-Vie a participé à un groupe de travail avec l'association professionnelle, ROAM pour confronter ses propres IROs avec d'autres assureurs. Prévoir-Vie a également identifié les éventuelles dépendances qu'elle avait par rapport à certaines ressources, dépendances qui pourraient être à l'origine de risques. Par son activité, l'entreprise a des fortes dépendances liées aux ressources humaines. On retrouve ainsi naturellement de nombreux impacts et risques en lien avec les collaborateurs de l'entreprise.

Cotation des IROs

L'évaluation des IROs a été réalisée en brut, c'est-à-dire sans tenir compte des éventuelles mesures déjà prises par l'entreprise pour limiter, voire annuler les impacts négatifs et risques liés à ses activités. Cela permet de s'assurer que les mesures prises sont efficaces et que l'entreprise

s'assure de la résilience de son modèle d'affaires.

La méthodologie employée pour l'exercice 2025 suit une logique similaire au précédent exercice, à savoir une démarche progressive et pragmatique permettant à la fois de répondre aux obligations réglementaires et de faire progresser l'entreprise sur chacun de ses axes RSE.

Comme en 2024, la méthodologie employée pour reformuler et réévaluer les Impacts, Risques et Opportunités a fait l'objet d'échanges avec les membres du COREM/RSE (en septembre 2025) et du CSE (en octobre 2025).

Afin de réévaluer de manière pertinente nos IROs, l'équipe RSE de Prévoir-Vie a analysé un large ensemble de rapports de durabilité publiés au titre de l'exercice 2024 et actualisé l'étude des incidences de ses investissements mobiliers à partir de la base ENCORE.

Différents points ont donc été challengés au cours de l'exercice 2025 :

- la formulation des IROs pour les simplifier et/ou les préciser ;
- la catégorisation des IROs (impact positif ou négatif, risque ou opportunité) pour clairement distinguer l'impact positif d'un impact négatif et identifier de réelles opportunités (une opportunité ne doit pas être une diminution d'un risque) ;
- la cotation des IROs en s'interrogeant systématiquement sur la pertinence des éléments d'explication et de preuve qui permettraient de rendre matériels et/ou non matériels certains IROs.

La revue de la dénomination de l'ensemble des IROs de Prévoir-Vie a constitué une étape clé pour l'entreprise dans l'appropriation et la compréhension des exigences de la CSRD.

La démarche de reformulation a eu pour but de préciser certains termes et de rendre la formulation des IROs plus neutre, afin de faciliter leur compréhension et leur pragmatisme par l'ensemble des parties prenantes.

De nouveaux IROs ont été identifiés étant donné que tous les sujets proposés par la CSRD (sauf celui des communautés affectées – ESRS S3 – dont le sujet est trop éloigné de la chaîne de valeur de Prévoir-Vie) ont fait l'objet d'identification d'IROs sur les différentes typologies d'activités de Prévoir-Vie (assureur, investisseur, entreprise), notamment, en 2025, les sujets environnementaux.

Enfin, rappelons que Prévoir-Vie avait lors du premier exercice d'application de la Directive sur les informations en matière de durabilité consulté ses parties prenantes pour identifier les sujets et sous-sujets qui semblaient importants pour celles-ci. Cette consultation n'a pas été reconduite en 2025. D'autres opportunités d'échange confirment la matérialité de certains sujets, notamment la qualité de l'information transmise aux clients, identifiée comme essentielle lors du baromètre de satisfaction clients (cf. impact négatif identifié).

Fixation des seuils de matérialité

L'analyse des impacts, quant à elle, s'appuie sur la méthodologie CSRD, permettant d'évaluer les conséquences environnementales, sociales et de gouvernance des activités de l'entreprise en tenant compte de l'étendue et de l'intensité de l'impact.

Afin de déterminer la matérialité d'un impact, Prévoir-Vie a fait le choix d'un seuil quantitatif. La cotation d'un impact négatif se fait selon plusieurs critères tel que cela est exigé par la CSRD. La « gravité » de l'impact est estimée en prenant en compte l'ampleur, l'étendue et l'aspect irréversible ou non de l'impact (ce dernier item ne concerne que les impacts négatifs). Chaque critère reçoit une note, et ces notes additionnées sont ensuite multipliées par la probabilité d'occurrence pour obtenir la note globale de l'impact.

L'horizon temporel – court, moyen ou long terme – participe à déterminer aussi le niveau de matérialité. En effet, l'impact financier d'un risque ou un impact à court terme est jugé matériel dès quelques centaines de milliers d'euros, tandis qu'à long terme, il ne le sera qu'à partir de montants atteignant des millions d'euros.

Comme en 2024, un impact négatif est considéré comme matériel plus rapidement qu'un impact positif. Par exemple, pour le critère de l'étendue, un impact négatif aura la note maximale s'il concerne 30 % de la partie prenante concernée contre 50 % pour un impact positif. Ces choix reflètent la volonté de l'entreprise de prioriser le traitement des impacts négatifs et d'identifier un impact positif que s'il concerne au moins 50 % de la partie prenante concernée ou s'il s'inscrit clairement dans la durée.

Matérialité d'impact	Critère	Gravité			Probabilité d'occurrence	Horizon temporel
		Ampleur	Étendue	Caractère irréversible		
Source d'évaluation	Liste des impacts identifiés, positifs et négatifs, réels ou potentiels, issus des opérations propres et de la chaîne de valeur amont et aval de Prévoir-Vie					
Score	Notation selon une échelle dédiée	Notation selon une échelle dédiée	Oui / non / non applicable	Faible / moyenne / forte / critique	Court terme / moyen terme / long terme	
Score final par IRO	Ampleur * Étendue * Caractère irréversible * Probabilité d'occurrence * Horizon temporel					

L'évaluation des risques et des opportunités a été calquée sur les cotations des risques existantes (la cotation des risques majeurs et la cotation des risques opérationnels). De ce fait, les risques déjà identifiés comme significatifs dans l'une de ces deux cotations sont considérés matériels au sens de la CSRD.

Afin de déterminer la matérialité d'un risque et d'une opportunité, Prévoir-Vie s'appuie sur des critères qualitatifs. La probabilité d'un risque ou d'une opportunité est estimée par les responsables des processus ou du sujet concerné selon une échelle : faible, moyenne, forte ou critique. L'impact financier d'un risque ou d'une opportunité est évalué au regard de son importance en

euros (centaines de milliers ou millions d'euros). La matérialité se réalise alors en tenant compte de l'horizon temporel : un risque à court terme est matériel dès lors qu'il est susceptible d'engendrer un coût de 100 000 euros, tandis qu'à long terme, il ne l'est qu'à partir d'un coût potentiel de plusieurs millions d'euros.

Matérialité financière	Critère	Gravité			Probabilité d'occurrence	Horizon temporel
		Ampleur	Étendue	Caractère irréversible		
Source d'évaluation	Liste des risques et des opportunités, issus des opérations propres et de la chaîne de valeur amont et aval de Prévoir-Vie					
Score	Notation selon une échelle dédiée	Notation selon une échelle dédiée	Oui / non / non applicable	Faible / moyenne / forte / quasi-certaine	Court terme / moyen terme / long terme	
Score final par IRO	Gravité * Probabilité d'occurrence * Horizon temporel					

Une seule opportunité a été identifiée en lien avec les investissements, consistant notamment dans la possibilité de Prévoir-Vie à influencer la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles elle détient des parts.

L'entreprise ne donne pas la priorité aux risques en matière de durabilité par rapport aux autres types de risques identifiés.

Validation de la matrice de double matérialité

La validation de la matrice de double matérialité (DMA) de Prévoir-Vie se fait en plusieurs étapes successives.

Dans un premier temps, les résultats de l'analyse sont présentés au comité de pilotage CSRD, réunissant le Directeur général, le Directeur financier, le Directeur des ressources humaines et la Directrice juridique et conformité. Ensuite, la DMA est soumise aux membres du COREM/RSE pour revue. Enfin, elle est formellement approuvée par le

Conseil d'administration. Elle est par ailleurs présentée aux Instances Représentatives du Personnel lors d'un Comité Social et Économique (CSE).

Une fois les IROs matériels validés par les instances, Prévoir-Vie a identifié, grâce à un outil dédié à la récolte des données extra-financières, les différents points de données quantitatifs et qualitatifs qu'elle devait reporter (IRO-2). Ils sont précisés en annexe (page 106) comme le sont aussi les points de données non reportés par l'entreprise.



Forêt de Prévoir-Vie



ENGAGEMENT ENVERS L'ENVIRONNEMENT (ESRS EI)



« Le temps long caractérise Prévoir-Vie dans toutes ses activités et ses choix, parce que c'est une entreprise d'assurance de personnes qui assure des risques longs et parce que c'est une entreprise familiale. Prendre en compte le temps long, c'est notamment avoir conscience de l'empreinte environnementale de ses choix d'investissement et de ses activités et d'agir en responsabilité. »

Laurent DEGIOANNI, Directeur financier

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/ processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
------	--	--	--------------------------------	----------------------------------

Thématiques traitées : atténuation/adaptation du changement climatique

La très grande majorité de l'empreinte carbone de Prévoir-Vie est liée à celle de ses investissements. Le choix des investissements a un impact indirect sur le changement climatique.

Empreinte carbone des investissements de Prévoir-Vie	Impact réel à long terme Aval : nature et société Activité : investisseur	Politique de gestion des risques Direction financière	Suivi de l'empreinte carbone des investissements	Suivi de l'empreinte carbone de l'entreprise et des investissements
Investissements finançant directement ou indirectement les énergies fossiles	Impact négatif réel à long terme Aval : nature et société Activité : investisseur	Charte ESG de Prévoir Asset Management	Scoring ESG du portefeuille obligataire	Pas d'objectif chiffré pour le moment Travail sur la méthodologie d'un plan de décarbonation des investissements en 2026

59
immeubles de placement

4
immeubles d'exploitation

7
forêts

1
domaine viticole

465
voitures électriques, hybrides rechargeables et hybrides, soit 77 % de la flotte

5,1
milliards d'euros d'actifs en valeur de marché
Un bilan carbone de

2,2 MtCO₂e

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/ processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Le parc immobilier participe à la solidité financière de Prévoir-Vie. Si sa valeur venait à diminuer du fait d'une localisation à risque, cela impacterait en partie la performance de Prévoir-Vie.				
Parc immobilier situé dans des zones impactées par le changement climatique susceptibles d'affecter la valeur locative ou la valeur de cession	Risque à long terme Aval : entreprise et locataires Activité : investisseur	Politique immobilière Direction financière	Poursuite du programme de rénovation immobilière (cf. mise en œuvre du décret tertiaire)	Part en m ² des immeubles rénovés Part des immeubles dont le ravalement a été réalisé Depuis 2015 : • 22 immeubles sur 60 ont fait l'objet d'un ravalement • 46,75 % des immeubles ont fait l'objet d'une rénovation

Thématique traitée : énergie

La rénovation des bureaux et le renouvellement progressif de la flotte automobile participent à une consommation énergétique mieux maîtrisée et au confort, voire à la sécurité, des collaborateurs.

Sobriété énergétique de l'entreprise par une bonne gestion de ses locaux d'exploitation et de son parc automobile	Impact positif réel à long terme Aval : collaborateurs et nature Activité : entreprise	Politique immobilière Direction financière	Poursuite de la transition de la flotte automobile Poursuite des travaux au siège social et entretien régulier des bureaux	Suivi de la part des véhicules électriques, hybrides et hybrides rechargeables : 77 % de la flotte automobile Part des véhicules électriques dans la flotte automobile gérée par l'entreprise Objectif : 100 % de voitures électriques gérées par l'entreprise d'ici 2030 Valeur 2025 : 9 % Suivi de l'avancée de l'objectif 2030 du décret tertiaire Objectif : réduire de 40 % les consommations énergétiques du parc immobilier concerné d'ici 2030 Valeur 2025 : 12 immeubles sur les 25 concernés ont atteint l'objectif
---	--	---	---	---

GOVERNANCE, STRATÉGIE ET IROS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Impacts, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique (SBM-3)

Il convient de distinguer deux catégories de risques liés au changement climatique : les risques physiques et les risques de transition.

- un risque physique est un risque résultant des dommages directement causés par les phénomènes météorologiques et climatiques ;
- un risque de transition est un risque résultant des impacts financiers incertains (positifs et négatifs) des effets de la mise en place d'un modèle économique bas-carbone.

Un seul risque matériel a été identifié : il s'agit du risque physique « Parc immobilier situé dans des zones impactées par le changement climatique impactant la valeur locative ou de cession ».

Résilience de la stratégie et du modèle économique face au changement climatique et description des IROS liés au changement climatique (SBM-3 et IRO-1)

Les travaux présentés ci-après constituent des premières étapes et ne répondent pas encore pleinement aux exigences de la CSRD, en particulier en matière d'analyse de résilience. À ce stade, Prévoir-Vie n'a pas réalisé d'analyse complète des risques et opportunités de transition liés au changement climatique, ni d'identification des actifs ou des activités potentiellement incompatibles avec une trajectoire de neutralité carbone.

Par ailleurs, aucune analyse n'a été fondée sur un scénario climatique aligné avec une limitation du réchauffement à 1,5 °C, et aucun scénario climatique n'a été utilisé en l'absence de lignes directrices méthodologiques fournies par notre Autorité de contrôle en lien avec ces scénarios.

L'analyse de résilience de Prévoir-Vie a été conduite à différents niveaux, en cohérence avec les activités de sa chaîne de valeur. Elle couvre les investissements mobiliers en France et au Portugal ainsi que les actifs immobiliers situés en France dans le cadre du rapport ORSA. Elle intègre également les activités opérationnelles, incluant les processus métiers, les activités d'assurance et les fonctions propres de l'entreprise, dans le cadre du plan de continuité d'activité, dont la mise à jour a été engagée en 2025 pour le périmètre français.

L'analyse ORSA a été réalisée au troisième trimestre 2024 sur la base des données 2023 et porte sur les actifs mobiliers, immobiliers ainsi que les passifs d'assurance. Compte tenu de la relative stabilité du portefeuille d'actifs d'une année sur l'autre, les conclusions de cette analyse resteraient globalement similaires en s'appuyant sur des données plus récentes.

L'approche retenue repose sur une analyse des portefeuilles combinée à un scénario adverse inspiré des exercices de stress tests climatiques menés par l'ACPR en 2023, en particulier un scénario de court terme intégrant la survenance d'événements climatiques extrêmes et un ajustement soudain des marchés financiers. Les hypothèses de chocs retenues correspondent à une baisse de 15 % puis de 5 % des actifs actions et immobiliers sur deux années consécutives, ainsi qu'à un choc de spread de 75 points de base. Ces hypothèses reposent principalement sur des analyses qualitatives, les résultats des exercices de l'ACPR et les stress tests ORSA.

L'analyse de résilience repose à la fois sur une évaluation qualitative de l'exposition des actifs et des passifs aux risques de durabilité, associée à un scénario de stress à l'horizon du plan stratégique de Prévoir-Vie, et sur une étude d'impact métier réalisée dans le cadre du plan de continuité d'activité en France. S'agissant des actifs, les chocs appliqués conduisent à une réduction d'environ la moitié du stock de plus-values latentes sur les portefeuilles actions et immobiliers. En vision prudentielle, cette évolution se traduit par une baisse d'environ 20 % des fonds propres admissibles, accompagnée d'une diminution du SCR.

Concernant le passif, l'analyse s'est concentrée sur les risques longs, en particulier sur les contrats ne bénéficiant pas de mécanismes de révision tarifaire. Le segment des assurés seniors apparaît comme le plus exposé. Un choc de

mortalité compris entre 1 % et 5,5 % a été appliqué aux contrats de type Vie Entière, sans que cela n'entraîne d'impact significatif.

Au global, l'impact sur la solvabilité demeure limité, le ratio de couverture projeté atteignant 95 % de celui observé dans le scénario central, ce qui traduit une certaine résilience du modèle économique. À ce stade, aucun impact significatif n'a été identifié sur la stratégie ni sur le modèle d'affaires de Prévoir-Vie.

En tant qu'assureur de personnes, l'exposition directe au changement climatique reste limitée et l'entreprise n'est pas dépendante de financements externes conditionnés à des critères climatiques. Elle peut toutefois être indirectement affectée via ses actifs financiers, dont la température et l'intensité carbone font l'objet d'un suivi. Par ailleurs, la forte concentration d'actifs immobiliers de type haussmannien situés à Paris contribue à limiter le risque de perte de valeur. Dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité (PCA), des analyses spécifiques ont été menées en 2025, notamment concernant l'indisponibilité du siège en cas d'événement climatique, et sur une étude d'impact métier pour les activités en France. Il permet d'identifier les enjeux et les risques, de hiérarchiser la criticité des métiers, d'évaluer les besoins en ressources et de définir les stratégies de continuité.

L'analyse des risques physiques a été menée sur l'ensemble des actifs immobiliers situés en France. Le parc étant majoritairement localisé à Paris, le principal risque identifié, notamment à partir des données du site Géorisques, est le risque

d'inondation pour certains immeubles. Des risques de mouvements de terrain ont également été identifiés pour des actifs situés en dehors de Paris.

Plus largement, les risques physiques sont liés à l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des événements climatiques extrêmes tels que les inondations, les sécheresses ou les tempêtes. Prévoir-Vie identifie ainsi un risque susceptible d'affecter la valeur locative ainsi que la valeur de cession de ses actifs immobiliers.

D'autres risques, tels que les incendies, la grêle ou les tempêtes affectant des actifs forestiers ou viticoles, ont été identifiés mais sont considérés comme non matériels à ce stade. L'analyse demeure toutefois partielle et ne couvre pas l'ensemble des risques physiques attendus au regard des exigences réglementaires.

À ce stade, Prévoir-Vie n'a pas réalisé d'analyse structurée des risques de transition ni des opportunités associées. Néanmoins, une évaluation de l'exposition des actifs mobiliers aux enjeux de transition est réalisée par la Société de Gestion Prévoir et intégrée dans les publications réglementaires de Prévoir-Vie, notamment au titre du rapport article 29.

Prévoir-Vie n'a pas encore mis en place de plan de transition lié au changement climatique pour ce deuxième exercice (E1-1) mais envisage de travailler, en 2026, sur la méthodologie d'un plan de décarbonation.



Actionnaires à l'Assemblée Générale de juin 2025

POLITIQUES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION À CELUI-CI

À ce jour, Prévoir-Vie ne dispose pas d'une politique spécifique d'adaptation et/ou d'atténuation au changement climatique. Il n'existe pas de politique de gestion des impacts, risques et opportunités climatiques à proprement parler car ces éléments sont pris en compte dans les politiques, processus ou plan de continuité d'activité impactés ou pouvant l'être par le changement climatique.

Cependant, la **politique de gestion des risques d'investissements** a été complétée en 2025 pour davantage intégrer les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leur ensemble. De plus, la **politique immobilière** a été formalisée en 2025. Laurent DEGIOANNI, Directeur financier de Prévoir-Vie, est responsable de ces deux politiques.

La **politique de gestion des risques d'investissements** définit les grands principes et décrits les standards fixés par Prévoir-Vie en matière de gestion des risques d'investissement sur son périmètre européen. En particulier, sont décrits le cadre de gouvernance des risques d'investissement et de concentration, les principes et le processus de gestion de ces risques et les principales modalités de prise de décision. Par ailleurs, la Société de Gestion du Groupe PRÉVOIR, en charge de la gestion sous mandat des actifs mobiliers de Prévoir-Vie, possède depuis plusieurs années une charte ESG.

Les objectifs de cette charte sont les suivants :

- formaliser l'engagement de l'entreprise en tant qu'investisseur responsable afin de sélectionner et d'accompagner, sur le long terme, des entreprises durables et créatrices de valeur ;
- réaffirmer la philosophie d'investissement de long terme de Prévoir-Vie ;
- instaurer une dynamique vertueuse reposant sur le renforcement continu des expertises de l'entreprise et de ses collaborateurs dans le domaine de l'investissement responsable.

Les IROs matériels en lien avec les investissements mobiliers sont les suivants :

- investissement finançant directement ou indirectement les énergies fossiles (impact négatif) ;
- empreinte carbone des investissements de Prévoir-Vie (impact négatif) ;
- investissements dans des entreprises ne respectant pas les droits de l'Homme entraînant une baisse de leurs valeurs (risque en lien avec les travailleurs de la chaîne de valeur – ESRS S2) ;
- possibilité d'influencer la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles la société possède des parts via sa politique de vote et son dialogue actionnarial (opportunité en lien avec la conduite des affaires – ESRS G1).

La **politique immobilière** définit les orientations de Prévoir-Vie (SCI comprises) pour la gestion de ses actifs immobiliers, en cohérence avec la stratégie financière et la politique de gestion des risques. Elle vise à optimiser le rendement tout en maîtrisant le risque, grâce à une gestion responsable des actifs immobiliers, dans l'intérêt de toutes les parties prenantes : les assurés dont les cotisations sont placées dans les actifs immobiliers de l'entreprise, les actionnaires de l'entreprise, les locataires, les collaborateurs de Prévoir-Vie (en particulier les gardiens et employés d'immeuble) et les fournisseurs et collaborateurs des fournisseurs qui travaillent quotidiennement pour la rénovation et l'entretien du parc immobilier. Le service immobilier s'assure de leur valorisation dans le respect des exigences réglementaires.

L'IRO matériel en lien avec les investissements immobiliers est le suivant : parc immobilier situé dans des zones impactées par le changement climatique susceptibles d'affecter la valeur locative ou la valeur de cession.



Immeuble (rue Copernic, Paris) de Prévoir-Vie

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE

POLITIQUE ASSOCIÉE
Politique immobilière

PROCESSUS ASSOCIÉS
Gérer le parc immobilier
Gérer la sécurité des biens et des personnes



Dans sa matrice de double matérialité, Prévoir-Vie a identifié une incidence positive réelle importante en lien avec sa consommation d'énergie : « sobriété énergétique de l'entreprise par une bonne gestion de ses locaux d'exploitation et de son parc automobile ».

ACTIONS CLÉS

En 2025, l'entreprise a mis en œuvre, en France, plusieurs actions clés pour améliorer sa sobriété énergétique tout en optimisant ses coûts.

Au siège social de Prévoir-Vie, la présence régulière d'un technicien spécialisé trois jours par semaine permet d'assurer une maintenance proactive des systèmes de plomberie, chauffage et climatisation, permettant une réduction des pertes liées à de potentiels dysfonctionnements.

Dans le réseau commercial en France, des **rendez-vous dédiés à l'amélioration de la performance énergétique des bureaux** ont été mis en place avec une entreprise spécialisée.

Ces interventions couvrent la maintenance ainsi que l'évaluation des installations (isolation, éclairage, chauffage).

Enfin, pour le parc automobile de Prévoir-Vie, **une formation sur la base du volontariat à l'éco-conduite** et à la prévention des risques routiers est proposée aux collaborateurs utilisant les véhicules de la marque Toyota (représentant 54 % du parc automobile). Cette initiative favorise une conduite plus sobre en carburant et/ou en électricité mobile, contribuant à la réduction des émissions de CO₂ des véhicules tout en améliorant la sécurité des conducteurs.

Le parc automobile de l'entreprise évolue progressivement vers des véhicules électriques et éco-scorés par l'ADEME (ce score repose sur un calcul de l'empreinte carbone de la production du véhicule et de son acheminement depuis son site de fabrication jusqu'à son site de distribution en France). Depuis mars 2025, tous les véhicules entrés dans le parc pour les cadres sont exclusivement électriques et conformes à l'éco-score de l'ADEME. Cela sera prochainement étendu aux non-cadres lorsque la date du renouvellement de leur véhicule arrivera. Aucun OPEX ou CAPEX significatif n'a été nécessaire pour la mise en œuvre des plans d'action pour cet exercice.

INDICATEURS CLÉS

Les entités SAS Daumalis, SCI PREVIMMO et Villa Laferrière sont bien intégrées dans le périmètre. Toutefois, elles ne disposent pas de consommation d'énergie propre, car seules les consommations des immeubles sur lesquels nous exerçons un contrôle opérationnel sont prises en compte. Concernant la SARGEPE, il n'y a pas d'effectif, cette entité n'étant qu'une structure juridique.

Consommation d'énergie et mix énergétique (France, Portugal, Pologne)	2024	2025
Consommation totale d'énergie fossile (MWh)	11 770,74	10 001,68
Part des sources fossiles dans la consommation d'énergie	84,68 %	77,85 %
Consommation provenant de sources nucléaires (MWh)	1 269,76	1 763,41
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie	9,14 %	13,73 %
Consommation de combustibles provenant de sources durables y compris de la biomasse (MWh)	0,00	0,00
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (MWh)	859,06	1 077,84
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (MWh)	0,00	0,00
Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh)	859,06	1 077,84
Part des sources renouvelables dans la consommation d'énergie	6,18 %	8,39 %
→ CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (MWH)	13 899,56	12 847,64

La consommation totale d'énergie diminue de 17 %, notamment du fait de l'augmentation de la part des véhicules électriques dans le parc automobile.

Dans le cadre de l'exercice 2025, les consommations d'électricité des bureaux situés en France ont été déterminées à partir des données effectivement disponibles, lesquelles couvrent environ 83 % de l'année. Les 17 % restants ont fait l'objet d'une estimation par extrapolation, fondée sur la consommation mensuelle moyenne observée sur la période renseignée et appliquée proportionnellement à la durée non couverte. Par ailleurs, lorsque les consommations d'électricité étaient intégrées aux charges locatives ou indisponibles sur l'exercice complet, une estimation

a été réalisée à partir de la surface des locaux concernés (en m²), en appliquant un ratio de consommation de référence par mètre carré, afin d'assurer la cohérence et l'homogénéité du périmètre consolidé.

Enfin, pour le mix énergétique, Prévoir-Vie a basé son calcul sur les moyennes nationales fournies par le Réseau de Transport d'Électricité (RTE) pour la consommation des bureaux commerciaux et selon les données fournies par le fournisseur d'énergie pour les bureaux du siège social.

INDICATEURS CLÉS

Fin 2025, 9 % de la **flotte automobile** gérée par Prévoir-Vie est électrique.

Prévoir-Vie suit plus largement la part des véhicules hybrides, hybrides rechargeables et électriques dans le parc automobile qu'elle gère. En 2025, 77 % de la flotte automobile est dans cette catégorie de véhicules alors qu'elle n'était que de 12 % en 2024.

OBJECTIFS

D'ici 2030, Prévoir-Vie devrait disposer d'un parc automobile, en France, 100 % électrique, en éliminant progressivement les véhicules diesel et essence. Cela concerne les véhicules de fonction attribués par Prévoir-Vie en France aux collaborateurs concernés. Ne sont pas compris dans l'objectif les véhicules personnels des collaborateurs utilisés dans le cadre professionnel.

Fin 2025, 9 % de la **flotte automobile** gérée par Prévoir-Vie est électrique.

Prévoir-Vie suit plus largement la part des véhicules hybrides, hybrides rechargeables et électriques dans le parc automobile qu'elle gère. En 2025, 77 % de la flotte automobile est dans cette catégorie de véhicules alors qu'elle n'était que de 12 % en 2024.



En parallèle, Prévoir-Vie poursuit le **programme de rénovation de son parc immobilier en France**, notamment en suivant les délais d'application du décret tertiaire. Les objectifs de réduction des consommations du décret tertiaire sont fixés sous 3 échéances : réduire de 40 % des consommations d'énergie d'ici 2030, de 50 % d'ici 2040 et de 60 % d'ici 2050. Au moment de la rédaction du présent rapport, 12 immeubles sur les 25 concernés ont atteint l'objectif 2030. Cette part est calculée à partir des données de consommation 2024 car les données sur l'année 2025 peuvent être reportées jusqu'en septembre 2026.

EMPREINTE CARBONE : ÉMISSIONS BRUTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) – SCOPES 1, 2, 3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES

POLITIQUES ASSOCIÉES

Politique de gestion des risques d'investissements
Politique immobilière

PROCESSUS ASSOCIÉS

Gérer les actifs financiers
Gérer le parc immobilier
Gérer les achats



Trois IROs sont en lien avec l'empreinte carbone :

- **impact négatif : investissement finançant directement ou indirectement les énergies fossiles ;**
- **impact négatif : empreinte carbone des investissements de Prévoir-Vie ;**
- **risque : parc immobilier situé dans des zones impactées par le changement climatique impactant la valeur locative ou de vente.**

ACTIONS CLÉS

Le parc immobilier de Prévoir-Vie poursuit son adaptation aux évolutions législatives, notamment à travers le suivi du décret tertiaire. Cette dynamique, parfois imposée par le législateur, permet néanmoins de mieux valoriser le parc immobilier tout en améliorant sa performance énergétique et ainsi, atténuer le réchauffement climatique. Plus largement, les rénovations des immeubles quelle que soit la nature de celle-ci, participent à maintenir la valeur du patrimoine immobilier.

Par ailleurs, au cours de l'année 2025, le service immobilier s'est efforcé d'améliorer ses pratiques en matière de RSE. D'une part, il interroge progressivement les entreprises répondant aux appels d'offres sur leur politique RSE pour les sensibiliser à l'importance de ces enjeux pour Prévoir-Vie. D'autre part, dans le choix des prestataires avec lesquels le service immobilier travaille, celui-ci est certes attentif au coût du chantier mais aussi aux ressources humaines nécessaires au chantier et à l'éventuelle dépendance du prestataire vis-à-vis de Prévoir-Vie (ce qui est une bonne pratique en matière de conduite des affaires).

Le passage progressif de la flotte automobile vers des véhicules électriques, s'il participe à améliorer sa sobriété et sa résilience énergétique de l'entreprise, contribue également à témoigner de la participation de Prévoir-Vie à atténuer le réchauffement climatique.

Concernant les investissements financiers, conformément à l'objectif 2025, le portefeuille obligataire de Prévoir-Vie a été évalué avec une notation Environnement/Social/Gouvernance, interne à Prévoir Asset Management. Aucun OPEX ou CAPEX significatif n'a été nécessaire pour la mise en œuvre des plans d'action pour cet exercice.

INDICATEURS CLÉS

Il n'y a pas eu de changements significatifs dans la méthodologie de mesure de l'empreinte carbone de Prévoir-Vie pour l'exercice 2025 par rapport à l'exercice 2024. L'empreinte carbone de Prévoir-Vie concerne Prévoir-Vie en France et ses deux succursales, au Portugal et en Pologne. En cas d'indisponibilité de données pour certaines entités, cela est précisé dans le rapport. Les entités SAS Daumalis, SCI PREVIMMO, Villa Laferrrière et la SARGEPE sont bien intégrées dans le périmètre. Toutefois, elles ne disposent pas d'empreinte carbone propre car les collaborateurs en charge de leur gestion sont basés au siège de Prévoir-Vie.

Le périmètre opérationnel correspond aux catégories et postes d'émissions liées aux activités du périmètre organisationnel. Prévoir-Vie a défini les sources d'émission prises en compte dans le bilan. Prévoir-Vie calcule son empreinte carbone à partir des données de l'année 2025 sur les

Scopes 1, 2 et 3 en utilisant la méthodologie du GHG Protocol[™], à l'exception de la catégorie 2 du Scope 3 relative aux immobilisations, qui se base sur la méthodologie du BEGES.

Le Scope 1 de Prévoir-Vie prend en compte les catégories d'émissions suivantes :

- émissions directes des sources fixes de combustion (France, Portugal) ;
- émissions directes des sources mobiles de combustion (France, Portugal).

Le Scope 2 de Prévoir-Vie prend en compte les catégories d'émissions suivantes :

- émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (France, Portugal, Pologne) ;
- émissions indirectes liées à la consommation d'énergie du réseau (hors électricité) (France).

Le Scope 3 de Prévoir-Vie prend en compte les catégories d'émissions du GHG Protocol[™] suivantes :

- **1. Biens et services achetés (France, Portugal, Pologne) ;**
- **2. Immobilisations (bureautiques, mobiliers, électroménagers, immobiliers) (France, Portugal, Pologne).**

Les durées d'amortissement des biens immobilisés sont les suivantes :

- la durée d'amortissement des outils de bureautiques est de 3 ans ;
- la durée d'amortissement du mobilier est de 10 ans ;
- la durée d'amortissement de l'électroménager est de 5 ans ;
- la durée d'amortissement des immeubles du parc immobilier est de 100 ans.

- **3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie hors Scopes 1 et 2 (France et Portugal) ;**
- **5. Déchets générés par les opérations (France, Portugal) ;**
- **6. Voyages professionnels (France, Portugal) ;**
- **7. Déplacements domicile travail des employés (France) ;**
- **15. Investissements (France, Portugal).**

Plus de 99 % des émissions du Scope 3 sont issues des investissements de Prévoir-Vie, activité spécifique à sa chaîne de valeur. Aussi ces émissions proviennent de données primaires des fournisseurs de Prévoir-Vie.

Les postes d'émissions du Scope 3 de Prévoir-Vie ont été déterminés sur la base d'une cartographie des flux, réalisée par l'équipe RSE pour l'exercice 2024, afin de s'assurer qu'aucune émission significative n'a été omise.

De plus, du fait de l'activité principale de Prévoir-Vie, certaines catégories d'émissions du GHG Protocol ont été jugées non significatives :

- **4. Transport et distribution amont,**
- **9. Transport et distribution aval :** Prévoir-Vie étant une société de services, elle ne vend pas de biens matériels rentrant dans ces catégories. Les émissions de GES du réseau salarié sont prises en compte dans le poste d'émission du Scope 1 « émissions directes des sources mobiles de combustion » ;
- **8. Actifs en leasing amont, 13. Actifs en leasing aval :** Prévoir-Vie ne publie pas d'éléments dans ces catégories ;
- **10. Traitement des produits vendus, 11. Utilisation des produits vendus, 12. Traitement de fin de vie des produits vendus :** Prévoir-Vie est une société de services, elle ne vend pas de biens matériels rentrant dans ces catégories ;
- **14. Émissions des franchises :** Prévoir-Vie ne possède pas de franchises, de ce fait, ce poste est non pertinent pour l'entreprise. Les émissions des gaz à effet de serre (GES) des locaux d'exploitation sont incluses dans les postes Scopes 1 et 2.

📌 Limites de déclaration prises en compte et des méthodes de calcul pour l'estimation des émissions de GES du Scope 3

L'empreinte carbone de la compagnie d'assurance repose en grande partie sur des données transmises par les fournisseurs (énergétiques, financiers...) de Prévoir-Vie associées à des facteurs d'émissions de la Base empreinte de l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie). Toutefois, certaines limites méthodologiques et contraintes de disponibilité des données ont nécessité de calculer des estimations et/ou de retenir des facteurs d'émissions de référence.

Dans cette partie, nous détaillons les principales hypothèses retenues pour l'évaluation des émissions liées aux investissements financiers, aux déplacements domicile-travail, aux achats, à l'empreinte carbone de nos assurés. Nous expliquons également les choix méthodologiques effectués en l'absence de certaines données spécifiques, notamment en ce qui concerne le facteur d'émission énergétique basé sur le marché (lié à l'origine de l'énergie de l'entreprise, en fonction des fournisseurs d'électricité). Ces éléments nous permettent ainsi d'obtenir une estimation représentative de l'impact carbone de l'activité de Prévoir-Vie.

Investissements

L'empreinte carbone de Prévoir-Vie est en très grande partie issue de ses investissements financiers. Pour ceux-ci, les données sont fournies par MSCI qui a sa propre méthode pour déterminer l'empreinte carbone des entreprises. Ils prennent en compte les données publiées par les entreprises et peuvent ajouter une empreinte carbone additionnelle s'ils estiment que la méthodologie mise en œuvre par l'entreprise n'est pas conforme au GHG Protocol par exemple. Aussi, la qualité des données et les changements de méthodologie fréquents ne permettent pas à l'entreprise de se fixer pour le moment des cibles pertinentes de réductions des émissions de gaz à effet de serre. De plus, l'ensemble des actifs de Prévoir-Vie n'est pas pris en compte dans les calculs de MSCI. En effet, les actifs souverains et les actifs non cotés ne disposent pas d'empreinte carbone dans l'outil de mesure. Ils représentaient environ 27 % des actifs de Prévoir-Vie au 31/12/2025 en valeur de marché.

Facteur d'émission basé sur le marché

Notre fournisseur d'énergie ne nous ayant pas communiqué le facteur d'émission basé sur le marché pour l'énergie consommée en France, nous n'avons donc pas été en mesure de calculer ce poste.

Empreinte carbone des assurés

L'entreprise ne prend pas en compte l'empreinte carbone de ses assurés car la donnée n'est pas disponible.

Achats

Dans le cadre de son bilan carbone, Prévoir-Vie prend en compte les achats suivants : les notes de frais (de transport, de restauration et d'hébergement), les frais de transport et les séminaires à l'étranger.

Déplacement domicile-travail des collaborateurs du siège social parisien

Pour l'élaboration de l'empreinte carbone de 2025 de Prévoir-Vie, nous avons formulé une hypothèse et réalisé des estimations concernant les déplacements domicile-travail des collaborateurs du siège social, situé au 19, rue d'Aumale à Paris (75009). Ces collaborateurs représentent un tiers des effectifs de l'entreprise, tandis que les deux tiers restants appartiennent au réseau commercial. Ces derniers disposent de véhicules de fonction, dont l'empreinte carbone est intégrée dans le Scope 1 pour la consommation de carburants et dans le Scope 3 pour l'impact lié à la fabrication. Étant donné que la très grande majorité des collaborateurs du siège social parisien utilisent les transports en commun pour se rendre au siège, l'entreprise a choisi d'estimer l'empreinte carbone sur ce poste, sachant qu'elle aura peu de marges de manœuvre pour la réduire. L'hypothèse retenue repose sur la répartition des modes de transport utilisés par les collaborateurs du siège ainsi que sur la distance moyenne parcourue entre leur domicile et leur lieu de travail.

Ces hypothèses reposent sur la localisation du siège social, en plein cœur de Paris, à proximité de la ligne 12 du métro et de la gare Saint-Lazare. L'estimation des distances domicile travail est basée sur un découpage en zones rayonnant autour du siège, en intégrant l'ensemble des gares parisiennes et les principales villes d'Île-de-France.

	2025	Année de référence : 2024	% N/N-1	Jalons et objectifs			Objectif annuel en %/année de référence
				2025	2030	2050	
Émissions de gaz à effet de serre du Scope 1							
Émissions brutes de GES du Scope 1 [teqCO ₂]	2 338,45	3 272,3	-29 %	-	-	-	-
Pourcentage d'émissions de GES de périmètre 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	0	0 %	-	-	-	-	-
Émissions de GES du Scope 2							
Émissions brutes de GES du Scope 2 fondées sur la localisation (teqCO ₂)	238,00	201,15	+18 %	-	-	-	-
Émissions brutes de GES du Scope 2 fondées sur le marché (teqCO ₂)	0	0	-	-	-	-	-
Émissions significatives de GES du Scope 3							
Émissions totales brutes indirectes de GES du Scope 3 (teqCO ₂)	2 216 148,98	1 653 679,68	+34 %	-	-	-	-
Biens et services achetés	261,40	364,01	-28 %	-	-	-	-
Biens d'investissement	5 381,89	4 738,54	+14 %	-	-	-	-
Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les périmètres 1 et 2)	598,86	0	-	-	-	-	-
Transport et distribution en amont	0	0	-	-	-	-	-
Déchets produits lors de l'exploitation	40,88	34,69	-18 %	-	-	-	-
Voyages d'affaires	455,01	755,35	-40 %	-	-	-	-
Déplacements domicile-travail des salariés (France)	15,65	18,18*	-14 %	-	-	-	-
Actifs loués en amont	0	0	-	-	-	-	-
Acheminement en aval	0	0	-	-	-	-	-
Transformation des produits vendus	0	0	-	-	-	-	-
Utilisation des produits vendus	0	0	-	-	-	-	-
Traitement en fin de vie des produits vendus	0	0	-	-	-	-	-
Actifs loués en aval	0	0	-	-	-	-	-
Franchises	0	0	-	-	-	-	-
Investissements	2 209 395,28	1 647 547,84	+34 %	-	-	-	-
→ TOTAL des émissions de GES							
Émissions totales de GES fondées sur la localisation (teqCO ₂)	2 218 725,43	1 657 153,13	+34 %	-	-	-	-
Émissions totales de GES fondées sur le marché (teqCO ₂)	0	0	-	-	-	-	-

*Changement de la donnée par rapport à l'exercice 2024 car le périmètre de ce poste d'émission a changé

Intensité des GES par le chiffre d'affaires (CA)	2025	2024	% N/N-1
Émissions totales de GES fondées sur la localisation par CA (en teqCO ₂ /unité monétaire)	0,004	0,003	+33,33 %
Émissions totales de GES fondées sur le marché par CA (en teqCO ₂ /unité monétaire)	0	0,003	+33,33 %
CA utilisé pour calculer l'intensité de GES	608,9 M€	579,3 M€	+5,11 %
CA (autre)	-	-	-
→ CA TOTAL (figurant dans les états financiers)	608,9 M€	579,3 M€	+5,11 %

INDICATEURS CLÉS

Depuis 2015 :

22

immeubles sur 60
ont fait l'objet d'un ravalement

46,75 %

des immeubles
ont fait l'objet d'une rénovation



OBJECTIFS

En 2025, Prévoir-Vie a mené, conformément à ses engagements, une veille active des rapports de durabilité publiés par ses pairs assureurs afin d'identifier les pratiques du marché et d'alimenter sa stratégie RSE/ESG. Cette analyse a toutefois montré que les acteurs ayant déjà communiqué sur leurs objectifs sont principalement des groupes de très grande taille, dont les ressources et la structure diffèrent significativement de celles de Prévoir-Vie, ce qui rend difficile la transposition directe de leurs méthodologies et cibles. À ce stade, l'entreprise n'a donc pas défini d'objectifs chiffrés de réduction des

émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de la CSRD. Néanmoins, Prévoir-Vie a adhéré en 2025 à l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) afin de bénéficier de ressources, d'analyses comparatives et de retours d'expérience. Cette adhésion est une première étape visant à renforcer la maturité de la démarche RSE/ESG et préparer la définition progressive d'objectifs adaptés à la taille et aux spécificités de l'entreprise, en cohérence avec les exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes.

L'entreprise ne s'est donc pas fixée d'objectif précis sur l'empreinte carbone. En 2026, elle a pour objectif d'établir une méthodologie pour réaliser un plan de décarbonation.

Par ailleurs, en termes de suivi du risque financier lié à la valorisation de son parc immobilier, Prévoir-Vie suit la part des immeubles parisiens ayant fait l'objet d'un ravalement ou ayant fait l'objet d'une rénovation depuis 2015. Il n'y a pas d'objectifs précisément fixés mais ces indicateurs sont suivis annuellement.

PUBLICATION D'INFORMATIONS EN VERTU DE L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT 2020/852 (RÈGLEMENT SUR LA TAXONOMIE)

Présenté comme une composante majeure du plan d'action pour la finance durable, le règlement taxonomie a été adopté par l'Union européenne en 2020 et simplifié en 2025. Ce texte s'inscrit dans l'objectif de neutralité carbone en 2050 de la Loi européenne sur le climat.

Ce règlement impose des obligations de reporting aux entreprises, qu'elles soient financières ou non, en se basant sur une classification permettant de définir les activités économiques durables du point de vue environnemental. Son objectif principal est donc de diriger les flux financiers vers une économie durable.

Le règlement taxonomie s'inscrit dans un ensemble de textes législatifs européens visant à renforcer les exigences de transparence des acteurs du marché financier. À cet égard, il complète notamment le règlement *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (SFDR). L'ensemble de ces mesures vise à renforcer la responsabilité et la transparence dans le domaine financier, contribuant ainsi à promouvoir une économie plus durable.

Le règlement taxonomie définit les critères environnementaux des activités économiques en fonction des conditions suivantes :

• **Contribuer à l'un des six objectifs environnementaux qui sont :**

- l'atténuation du changement climatique ;
- l'adaptation au changement climatique ;
- la protection et l'utilisation durable des ressources aquatiques et marines ;
- la transition vers une économie circulaire ;
- la prévention et la réduction de la pollution ;
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

• **Ne pas causer de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux aussi appelé en anglais « *Do no significantly harm* » (DNSH) ;**

• **Être exercée dans un respect des garanties minimales sociales et de bonnes gouvernances.**

Le règlement taxonomie introduit de nouvelles obligations de reporting pour les entreprises d'assurance. Ces dernières devront publier tous les ans deux indicateurs clés de performance (KPI) via des templates définis par la Commission européenne :

- la part des primes Non-vie alignées à la taxonomie sur le total des primes Non-vie ;
- la part des investissements dans des activités alignées à la taxonomie, sur le total des investissements.

Selon l'acte délégué, huit des douze activités du secteur de l'assurance sont éligibles à la taxonomie à partir du moment où elles se rapportent à un aléa climatique parmi lesquelles assurance de frais médicaux, assurance de protection de revenus, assurance d'indemnisation des travailleurs, assurance de véhicules à moteur, etc.

Selon l'analyse menée par France Assureurs, trois lignes d'activités couvrent explicitement les aléas climatiques :

- autres assurances de véhicules à moteurs ;
- assurance maritime, aérienne et de transport ;
- assurance incendie et autres dommages de biens. **Prévoir-Vie ne proposant aucune de ces assurances, les données sur l'indicateur clé de performance ICP) souscription Non-vie ne sont pas reportées. Seul l'indicateur clé de performance investissement (mobilier) est mentionné.**

ICP de souscription pour les entreprises d'assurance Non-vie et de réassurance

Prévoir-Vie n'est pas concernée par cet indicateur. Le tableau suivant est donc vide.

Activités économiques (1)	Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique				DNSH (absence de préjudice important)				
	Montant absolu des primes, année t (2)	Proportion des primes, année t (3)	Proportion des primes, année t-1 (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Ressources aquatiques et marines (6)	Économie circulaire (7)	Pollution (8)	Biodiversité et écosystèmes (9)	Garanties minimales (10)
	Devise	%	%	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON
A.1 Activités de souscription en assurance et réassurance Non-vie alignées sur la taxonomie (durables sur le plan environnemental)	0			N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
A.1.1 Dont réassurés	0			N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
A.1.2 Dont provenant d'activités de réassurance	0			N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
A.1.2.1 Dont réassurés (rétrocessions)	0			N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
A.2 Activités de souscription d'assurance et de réassurance Non-vie éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxonomie)	0								
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance Non-vie non éligibles de la taxonomie	0								
→ Total (A.1 + A.2 + B)	0	0	0						

Notre reporting au titre du règlement taxonomie couvre nos investissements mobiliers (source : MSCI) ainsi que nos investissements immobiliers. Certains actifs, notamment l'immobilier et les actifs non cotés, ne sont toutefois pas pris en compte par MSCI et sont, de ce fait, considérés comme éligibles mais non alignés.

Les données présentées, en valeur de réalisation au 31 décembre 2025, portent sur l'intégralité du portefeuille de Prévoir-Vie (unités de compte comprises) ainsi que sur sa part dans les fonds Prévoir Gestion Actions, Prévoir Pangéa, Prévoir Perspectives et Prévoir Renaissance Vietnam.

Part des investissements de l'entreprise d'assurance ou de réassurance qui sont destinés à financer des activités alignées sur la taxonomie, ou associés à de telles activités, par rapport au total de ses investissements

Données requises	En %	Montant monétaire en M€
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	2024	3,31 %
	2025	3,73 %
Sur la base des dépenses d'investissement des entreprises couvertes	2024	5,25 %
	2025	6,22 %
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.	2024	95,36 %
	2025	93,47 %

Autres informations complémentaires : ventilation du dénominateur de l'ICP

Données requises	En %	Montant monétaire en M€
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	2024	0,00 %
	2025	0,00 %
Part des expositions sur des entreprises non soumises à la CSRD :		
- Pour les entreprises non financières		
- Pour les entreprises financières		
Entreprises non financières	2024	19,40 %
	2025	9,22 %
Entreprises financières	2024	1,73 %
	2025	0,42 %
Part des expositions sur des entreprises de pays tiers non soumises à la CSRD :		
- Pour les entreprises non financières		
- Pour les entreprises financières		
Entreprises non financières	2024	12,27 %
	2025	10,92 %
Entreprises financières	2024	1,73 %
	2025	0,95 %
Part des expositions sur des entreprises soumises à la CSRD :		
- Pour les entreprises non financières		
- Pour les entreprises financières		
Entreprises non financières	2024	34,90 %
	2025	43,59 %
Entreprises financières	2024	4,42 %
	2025	4,76 %
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs	2024	25,90 %
	2025	30,14 %
Part des investissements hors UC	2024	-
	2025	-
Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques non éligibles à la taxonomie par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP	2024	-
	2025	-
Chiffres d'affaires	2024	72,39 %
	2025	67,13 %
Dépenses d'investissement	2024	66,83 %
	2025	61,40 %
Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxonomie mais non alignées		
Chiffres d'affaires	2024	24,30 %
	2025	29,14 %
Dépenses d'investissement	2024	27,92 %
	2025	32,38 %

Autres informations complémentaires : ventilation du numérateur de l'ICP

Données requises	En %		Montant monétaire en M€
Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie			
Chiffres d'affaires	2024	3,25 %	143,48
	2025	3,59 %	158,71
Dépenses d'investissement	2024	5,18 %	228,66
	2025	6,11 %	270,11
Part des expositions sur des entreprises financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie			
Chiffres d'affaires	2024	0,06 %	2,59
	2025	0,14 %	6,29
Dépenses d'investissement	2024	0,07 %	3,09
	2025	0,11 %	4,99
Part des investissements hors UC alignés à la taxonomie			
Chiffres d'affaires	2024	-	-
	2025	-	-
Dépenses d'investissement	2024	-	-
	2025	-	-
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxonomie (ex. : obligations durables d'entreprises)			
Chiffres d'affaires	2024	0,00 %	0,00
	2025	0,00 %	0,00
Dépenses d'investissement	2024	0,00 %	0,00
	2025	0,00 %	0,00

Ventilation du numérateur de l'ICP par objectif environnemental

Activités alignées sur la taxonomie – sous réserve d'une évaluation positive de l'absence de préjudice important (DNSH) et du respect des garanties sociales :

Données requises	Année	En %		En %
Atténuation du changement climatique				
CA	2024	4,01 %	Activités transitoires	0,54 %
			Activités habilitantes	1,04 %
	2025	3,60 %	Activités transitoires	0,47 %
			Activités habilitantes	2,06 %
CAPEX	2024	6,73 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	6,00 %	Activités transitoires	0,95 %
			Activités habilitantes	2,47 %
Adaptation au changement climatique				
CA	2024	0,29 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,26 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
CAPEX	2024	0,22 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,05 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines				
CA	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
CAPEX	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
Transition vers une économie circulaire				
CA	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
CAPEX	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
Prévention et réduction de la pollution				
CA	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
CAPEX	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes				
CA	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
CAPEX	2024	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %
	2025	0,00 %	Activités transitoires	0,00 %
			Activités habilitantes	0,00 %

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

Activités liées à l'énergie nucléaire		2024	2025
1	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
2	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
3	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		2024	2025
4	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
5	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
6	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

Modèle 2 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur)

Activités économiques (CAPEX)	Code NACE	Année	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,02	0,00 %	0,02	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	2024	3,22	0,07 %	3,22	0,07 %	-	-
		2025	2,10	0,05 %	2,10	0,05 %	-	-
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	2024	19,44	0,44 %	19,44	0,44 %	-	-
		2025	7,47	0,17 %	7,47	0,17 %	-	-
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	2024	0,03	0,00 %	0,03	0,00 %	-	-
		2025	0,65	0,01 %	0,65	0,01 %	-	-
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	D35.11 et D35.30	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,16	0,00 %	0,16	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,09	0,00 %	0,09	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		2024	209,05	4,74 %	209,05	4,74 %	-	-
		2025	4 412,35	99,76 %	4 412,35	99,76 %	-	-
8 Total de l'ICP applicable		2024	4 412,67	100,00 %	4 412,67	100,00 %	-	-
		2025	4 422,84	100,00 %	4 422,84	100,00 %	-	-

Modèle 2 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur)

Activités économiques (CA)	Code NACE	Année	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,01	0,00 %	0,01	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,01	0,00 %	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	2024	135,85	3,08 %	135,85	3,08 %	-	-
		2025	11,34	0,26 %	11,34	0,26 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,36	0,01 %	0,36	0,01 %	-	-
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	D35.11 et D35.30	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,14	0,00 %	0,14	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,07	0,00 %	0,07	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		2024	10,21	0,23 %	10,21	0,23 %	-	-
		2025	4 410,90	99,73 %	4 410,90	99,73 %	-	-
8 Total de l'ICP applicable		2024	4 412,67	100,00 %	4 412,67	100,00 %	-	-
		2025	4 422,84	100,00 %	4 422,84	100,00 %	-	-

Modèle 3 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur)

Activités économiques (CAPEX)	Code NACE	Année	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	2024	0,20	0,09 %	0,20	0,09 %	-	-
		2025	0,00	0,00 %	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	2024	3,02	1,30 %	3,02	1,30 %	-	-
		2025	4,05	1,47 %	4,05	1,47 %	-	-
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	2024	0,03	0,01 %	0,03	0,01 %	-	-
		2025	20,19	7,34 %	20,19	7,34 %	-	-
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	2024	0,03	0,01 %	0,03	0,01 %	-	-
		2025	0,01	0,00 %	0,01	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	D35.11 et D35.30	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,16	0,06 %	0,16	0,06 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,27	0,10 %	0,27	0,10 %	-	-
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		2024	209,05	90,21 %	209,05	90,21 %	-	-
		2025	250,41	91,03 %	250,41	91,03 %	-	-
8 Total de l'ICP applicable		2024	231,75	100,00 %	231,75	100,00 %	-	-
		2025	275,09	100,00 %	275,09	100,00 %	-	-

Modèle 3 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur)

Activités économiques (CA)	Code NACE	Année	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,04	0,03 %	0,04	0,03 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,01	0,01 %	0,01	0,01 %	-	-
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	2024	135,85	93,01 %	135,85	93,01 %	-	-
		2025	27,35	16,58 %	27,35	16,58 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,86	0,52 %	0,86	0,52 %	-	-
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	D35.11 et D35.30	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,04	0,02 %	0,04	0,02 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,01	0,01 %	0,01	0,01 %	-	-
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		2024	10,21	6,99 %	10,21	6,99 %	-	-
		2025	136,68	82,84 %	136,68	82,84 %	-	-
8 Total de l'ICP applicable		2024	146,06	100,00 %	146,06	100,00 %	-	-
		2025	164,99	100,00 %	164,99	100,00 %	-	-

Modèle 4 : Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur celle-ci

Activités économiques (CAPEX)	Code NACE	Année	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,19	0,01 %	0,19	0,01 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,21	0,01 %	0,21	0,01 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,69	0,05 %	0,69	0,05 %	-	-
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	2024	2,87	0,23 %	2,87	0,23 %	-	-
		2025	7,37	0,51 %	7,37	0,51 %	-	-
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	D35.11 et D35.30	2024	0,91	0,07 %	0,91	0,07 %	-	-
		2025	12,21	0,85 %	12,21	0,85 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,22	0,02 %	0,22	0,02 %	-	-
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		2024	1 228,09	99,69 %	1 228,09	99,69 %	-	-
		2025	1 411,05	98,54 %	1 411,05	98,54 %	-	-
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		2024	1 231,87	100,00 %	1 231,87	100,00 %	-	-
		2025	1 431,94	100,00 %	1 431,94	100,00 %	-	-

Modèle 4 : Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur celle-ci

Activités économiques (CA)	Code NACE	Année	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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,19	0,01 %	0,19	0,01 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,23	0,02 %	0,23	0,02 %	-	-
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	2024	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	-	-
		2025	0,76	0,06 %	0,76	0,06 %	-	-
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	2024	37,66	3,51 %	37,66	3,51 %	-	-
		2025	9,84	0,76 %	9,84	0,76 %	-	-
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	D35.11 et D35.30	2024	1,16	0,11 %	1,16	0,11 %	-	-
		2025	15,13	1,17 %	15,13	1,17 %	-	-
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	2024	0,07	0,01 %	0,07	0,01 %	-	-
		2025	0,47	0,04 %	0,47	0,04 %	-	-
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		2024	1 033,35	96,37 %	1 033,35	96,37 %	-	-
		2025	1 262,14	97,93 %	1 262,14	97,93 %	-	-
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		2024	1 072,23	100,00 %	1 072,23	100,00 %	-	-
		2025	1 288,77	100,00 %	1 288,77	100,00 %	-	-

Modèle 5 – Activités économiques non éligibles à la taxonomie

Activités économiques (CAPEX)	Année	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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,19	0,01 %
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	2024	19,31	0,65 %
	2025	8,34	0,31 %
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	2024	2,33	0,08 %
	2025	0,65	0,02 %
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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,19	0,01 %
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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,51	0,02 %
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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,45	0,02 %
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	2024	2 927,40	99,27 %
	2025	2 705,48	99,62 %
→ 8 Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	2024	2 927,40	100,00 %
	2025	2 715,81	100,00 %

Modèle 5 – Activités économiques non éligibles à la taxonomie

Activités économiques (CA)	Année	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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,19	0,01 %
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	2024	0,00	0,00 %
	2025	2,58	0,09 %
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	2024	20,08	0,63 %
	2025	1,55	0,05 %
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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,19	0,01 %
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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,30	0,01 %
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	2024	0,00	0,00 %
	2025	0,23	0,01 %
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	2024	3 174,29	99,37 %
	2025	2 964,04	99,83 %
→ 8 Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	2024	3 194,37	100,00 %
	2025	2 969,08	100,00 %



Collaborateurs de la direction des ressources humaines de Prévoir-Vie

LES EFFECTIFS DE L'ORGANISATION (ESRS SI)

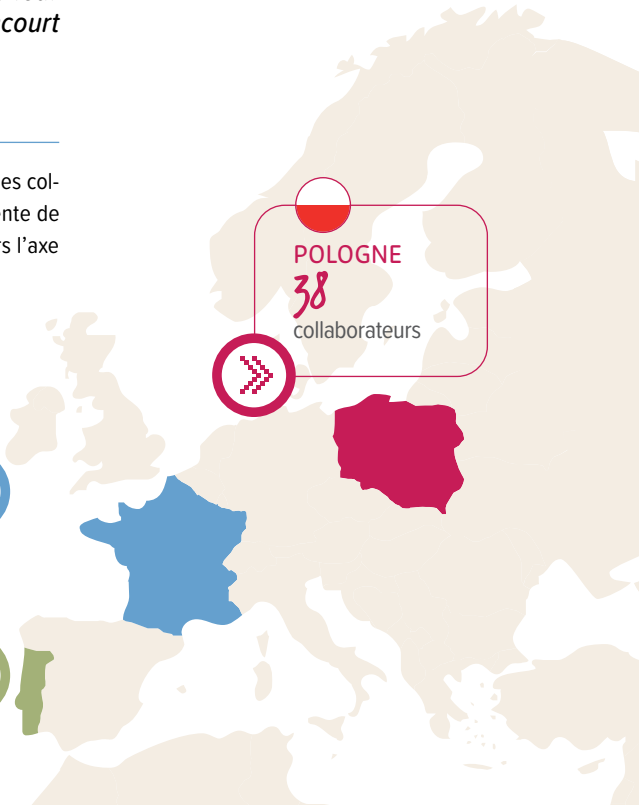
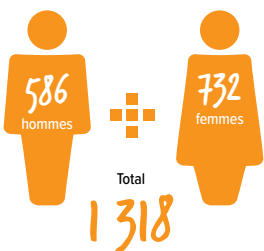


« Accompagner les collaborateurs dans leur parcours et leur évolution est un engagement fort chez PRÉVOIR. Cela concourt à notre performance. »

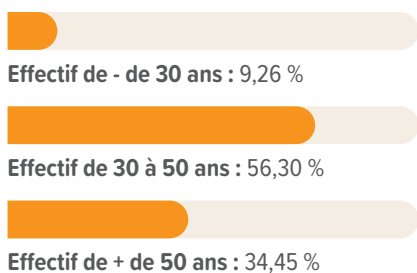
Jean-Marc CARLOUET, Directeur des ressources humaines

Prévoir-Vie exerce une activité de services. Aussi, l'implication, les compétences, la diversité des collaborateurs sont des éléments essentiels dans la création de valeur de l'entreprise. Consciente de ses responsabilités auprès de ses salariés, Prévoir-Vie a formalisé ses engagements à travers l'axe « Employeur responsable ».

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR GENRE



RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR TRANCHE D'ÂGE



PART DES PERSONNES QUI ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE FORMATION

91,12 %



PART DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

6,60 %

Les effectifs de Prévoir-Vie (France, Pologne, Portugal) sont composés uniquement des personnes salariées de l'entreprise : CDI, CDD, contrat d'alternance, contrat de professionnalisation. Ne sont pas prises en compte les personnes non-salariées de l'entreprise : contrat d'intérim, stagiaires et prestataires/consultants embauchés par des entreprises tierces.

Il est important de souligner qu'il existe deux populations très distinctes de collaborateurs chez Prévoir-Vie : les personnes qui dépendent de la convention collective (ou assimilée dans les succursales) de l'assurance et les personnes salariées de Prévoir-Vie mais qui dépendent de la convention collective des gardiens et employés d'immeuble.

Il sera ainsi précisé quelle population est concernée par les impacts, risques et opportunités décrits dans ce chapitre.

N.B. : quand cela est possible, Prévoir-Vie suit les valeurs des indicateurs publiés par la profession (Rapport de l'Observatoire sur les métiers et les formations des salariés de l'assurance – ROMA). Les valeurs de ce rapport concernent l'exercice 2024 ; les données 2025 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Thématique traitée : sécurité de l'emploi				
Le recrutement d'une très grande majorité de collaborateurs en CDI participe à la sécurisation des emplois.				
Capacité à réaliser ses besoins actuels et futurs par la sécurisation de son emploi (obtention de prêt par exemple)	Impact positif réel à court terme pour les collaborateurs Activité : entreprise (amont)	Politique de gestion des ressources humaines Direction des ressources humaines	Recrutement sur tous les territoires de collaborateurs en CDI	Suivi de la part des collaborateurs en CDI Objectif : au moins 95 % en CDI Valeur 2025 : 96,43 % des collaborateurs en CDI (97,35 % en 2024) Valeur ROMA 2024 : 93,3 %
Thématiques traitées : non-discrimination et rémunération				
Prévoir-Vie s'assure que la rémunération de ses collaborateurs est en adéquation avec celle du marché par une veille adaptée. Cela participe au recrutement et à la fidélisation des collaborateurs.				
Proposition d'un système de rémunération complet (salaire, augmentation, épargne salariale, etc.) permettant une réponse aux besoins fondamentaux actuels et futurs	Impact positif réel à court terme pour les collaborateurs Activité : entreprise	Politique de rémunération	Signature d'accord lié à la négociation annuelle obligatoire Webinaire sur l'intéressement et l'épargne salariale	Objectif : pas d'écart significatif sur la rémunération entre hommes et femmes
Rémunération en décalage avec le marché	Risque à court terme pour les collaborateurs Activités : entreprise et assureur (amont)	Direction des ressources humaines	Nombre de salariés de l'entreprise ayant droit à des congés familiaux	Pas d'écart observé en 2025 comme en 2024
Prévoir-Vie estime que la diversité des profils est une richesse pour l'entreprise. Aussi, le recrutement de futurs collaborateurs et les mobilités internes se font sur la base des compétences des candidats et de leurs personnalités.				
Intégration et évolution des carrières non discriminante (genre, niveau d'études, situation de handicap...)	Impact positif réel à moyen terme pour les collaborateurs et les candidats Activité : entreprise (amont)	Politique de gestion des ressources humaines Direction des ressources humaines		L'objectif concernant l'index d'égalité femmes/hommes a été supprimé car il s'agit d'un indicateur non lié à la Directive et que sa définition va prochainement changer L'entreprise va suivre la part des femmes dans les « classes 7 » en France et membres du Comité de Direction Valeur 2025 : 39,6 % L'entreprise suit la part des collaborateurs en situation de handicap : 6,60 % (6,67 % en 2024)

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/ processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Thématique traitée : développement des compétences				
Diverses formations sont régulièrement proposées aux collaborateurs, dont certaines dans le cadre réglementaire de la DDA. Elles permettent aux collaborateurs de pouvoir exercer au mieux leurs activités.				
Amélioration régulière des compétences et de l'employabilité des collaborateurs par des formations adaptées à l'évolution des métiers (dont formations diplômantes)	Impact positif réel à moyen terme pour les collaborateurs (hors gardiens d'immeuble) Activité : entreprise (aval)	Politique de gestion des ressources humaines Direction des ressources humaines	Formations diplômantes dans le cadre de l'Université Prévoir – nouveau module de formation certifiante pour les conseillers experts clientèle professionnelle	Indicateur suivi : part de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation Valeur 2025 : 91,12 % (89 % en 2024) Valeur ROMA 2024 : 89,8 % Objectif : au moins 80 % des collaborateurs assujettis réalisent les formations obligatoires (France)
Perte de compétitivité du fait de l'inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise et/ou du marché	Risque à moyen terme pour l'entreprise (hors gardiens d'immeuble) Activités : entreprise et assureur (aval)		Formations collectives pour les managers commerciaux, la direction technique, la direction des opérations Formations individuelles Sensibilisation/ formation sur l'IA Formation sur la perte d'autonomie, marché stratégique	Valeur 2025 : 81,1 % (> 80 % en 2024)
Non-respect des obligations réglementaires en matière de formation	Risque à court terme pour l'entreprise (hors gardiens d'immeuble) Activités : entreprise et assureur (aval)		Formations réglementaires sur la DDA pour les personnes concernées (dans les 3 pays)	
Thématiques traitées : santé et sécurité des collaborateurs/équilibre vie personnelle et professionnelle				
Différents éléments participent à la flexibilité du temps de travail et sont notamment cadrés par un accord annuel sur le temps de travail et un accord sur le droit à la déconnexion.				
Flexibilité du travail (télétravail, droit à la déconnexion, forfait jours) permettant d'avoir une vie personnelle équilibrée et favorisant la bonne santé mentale des collaborateurs	Impact positif réel à court terme pour les collaborateurs Activité : entreprise (aval)	Politique de gestion des ressources humaines Direction des ressources humaines	Accord sur le temps de travail Télétravail et droit à la déconnexion	
Sensibilisation insuffisante aux situations de harcèlement, violences dans l'entreprise et/ou méconnaissance du dispositif d'alerte entraînant globalement une mauvaise prise en charge de la situation, avec un impact important sur la santé mentale, voire physique, du collaborateur concerné.				
Mauvaise sensibilisation aux situations de risques psychosociaux (dont harcèlement/violence) entraînant un traitement inadéquat de la situation	Impact négatif potentiel à court terme pour les collaborateurs Cas ponctuel Activité : entreprise (amont)	Politique de gestion des ressources humaines Direction des ressources humaines	Actions de formations préventives aux RPS : formation des managers du réseau commercial, formation des managers des opérations Préparation d'un support de sensibilisation sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (déploiement en 2026)	L'objectif 2025 est reconduit en 2026, à savoir la sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Thématique traitée : vie privée des collaborateurs				
Les mesures prises tant en termes de formation au RGPD qu'en termes de sécurité informatique permettent de garantir le respect des données personnelles des collaborateurs. Cela permet d'éviter au maximum une mauvaise exploitation de ces données qui pourraient entraîner une amende de la part de l'Autorité de contrôle nationale.				
Perte de confidentialité des données entraînant potentiellement une usurpation d'identité, une utilisation frauduleuse de données financières (RIB), etc.	Impact négatif potentiel à court terme pour les collaborateurs Cas répandu* Activité : entreprise	Politique de gouvernance des données/ Politique de sécurité des systèmes d'information/ Politique de protection des données (1 par pays)	Les actions clés et métriques concernant les données personnelles des collaborateurs sont traitées en page 86 avec les éléments concernant les données personnelles des consommateurs finaux	
Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liée à une utilisation non conforme de données personnelles.	Risque à court terme pour l'entreprise Activité : entreprise (aval)	Direction des systèmes d'information		

* Un impact répandu est un impact négatif qui touche un grand nombre de personnes ou une large zone géographique, sans pour autant transformer profondément les structures d'un système. Un impact ponctuel est un impact négatif limité dans le temps et l'espace, souvent lié à un événement unique.

Les IROs liés aux effectifs de l'entreprise sont en lien direct avec le déploiement de sa stratégie.

Les effectifs de Prévoir-Vie exercent leur activité en France, en Pologne et au Portugal. Si l'attention portée aux collaborateurs de l'entreprise peut varier dans ses modalités de mise en œuvre selon le pays, elle reste essentielle pour chacune des entités. D'un point de vue stratégique, il s'agit d'une part de mettre en place des conditions de travail favorables aux collaborateurs en termes de sécurité de l'emploi, de prise en compte de la santé physique ou mentale, mais aussi d'adapter les compétences des collaborateurs pour qu'elles soient toujours en adéquation avec les axes stratégiques – et la réglementation – de l'entreprise. Il existe certains liens directs entre les impacts identifiés à l'égard des collaborateurs et les risques. Ainsi, si l'impact des plans de formation mis en œuvre par l'entreprise sur les collaborateurs est positif pour eux, il a aussi été identifié que la non-réalisation de ces plans de formation pourrait représenter un risque pour l'entreprise de perte de compétitivité résultant d'une inadéquation des compétences des collaborateurs avec les exigences des clients et du marché en général.

Par ailleurs, étant donné que Prévoir-Vie n'a pas encore réalisé de plan de transition écologique, il n'existe aucun impact matériel sur les effectifs en résultant.

DESCRIPTION DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La politique de gestion des ressources humaines est une politique cadre regroupant les principales règles visant à organiser la gestion des ressources humaines de l'entreprise. On trouve ainsi des références à différents domaines tels que le recrutement, l'intégration, la gestion des compétences et l'évaluation des personnes, l'organisation du temps de travail, la sécurité des collaborateurs et les relations avec les instances représentatives du personnel pour Prévoir-Vie.

La politique cadre est régie par les dispositions du droit du travail et intègre les principes directeurs édités par l'Organisation internationale du travail. L'entreprise veille en particulier au respect des droits de l'Homme dans l'exercice des activités réalisées par ses collaborateurs. Les conventions internationales consacrant les droits de l'Homme et des travailleurs sont d'application directe en France et donc au sein de Prévoir-Vie. De plus, la réglementation nationale garantit le respect de ces droits fondamentaux sans qu'il soit nécessaire de conclure un accord d'entreprise spécifique sur ce sujet.

Prévoir-Vie n'est pas concerné par les sujets de travail forcé pour des adultes ou des enfants du fait de son activité et sa zone d'exercice (UE).

Concernant la lutte contre les discriminations, il est précisé dans cette politique que Prévoir-Vie s'engage dans cette lutte, que ce soit lié aux origines, au genre, à la religion, l'orientation sexuelle ou le niveau d'étude des collaborateurs. Conformément à ses principes et valeurs, Prévoir-Vie exclut de ses pratiques toutes les formes de discrimination et cherche à maintenir l'esprit d'ouverture à la diversité.

Concernant la sécurité des collaborateurs, Prévoir-Vie n'a pas de politique dédiée aux accidents du travail. En effet, du fait de son activité d'assureur de personnes, Prévoir-Vie n'expose pas ses collaborateurs à des conditions de travail pouvant potentiellement être dangereuses pour certaines catégories de salariés. Néanmoins, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est mis à jour par la direction des ressources humaines et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). À noter que nos collaborateurs itinérants sont davantage exposés au risque routier du fait de leurs déplacements professionnels. En Pologne, une politique de prévention des accidents est intégrée dans le règlement du travail.

Certains sujets, **comme la rémunération**, font l'objet d'une politique propre, sous-politique de la politique cadre.

La politique de rémunération peut être définie comme la mise en place et l'utilisation de critères spécifiques concernant la fixation et l'évolution des salaires et des moyens nécessaires à amener tous les intéressés à s'y conformer (employeurs, employés, syndicats...). Elle concerne les personnes salariées de Prévoir-Vie (Siège social et réseau commercial – hors gardiens et employés d'immeuble) et les collaborateurs des succursales au Portugal et en Pologne.

Les instances dirigeantes en charge de définir et de suivre la politique de rémunération sont les suivantes : direction des ressources humaines, Comité de Direction, Directeur général, COREM/RSE et Conseil d'administration.

En complément de la politique cadre, il existe différents processus qui décrivent précisément les activités inhérentes à la gestion des ressources humaines. Citons ainsi les processus « Piloter la politique RH », « Recruter, intégrer et maintenir » et « Assurer les relations IRP (Instances représentatives du personnel) ». Par ailleurs, divers documents de formalisation, comme la charte de télétravail, le règlement intérieur, les accords sur le temps de travail, sur les risques psychosociaux, etc., illustrent l'attention portée aux collaborateurs par l'entreprise. Ils sont à la disposition des salariés dans une rubrique spécifique sur l'intranet.

La politique de gestion des ressources humaines qui s'applique aux activités de Prévoir-Vie en France est sous la responsabilité du Directeur des ressources humaines. Il n'y a pas de politique formalisée concernant les ressources humaines dans les succursales européennes. Cependant, les directeurs des succursales veillent à la bonne gestion des effectifs placés sous leur responsabilité.

PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LES COLLABORATEURS

Les collaborateurs disposent de différents moyens pour dialoguer avec l'entreprise et réciproquement. Ces éléments sont décrits dans le premier chapitre de ce rapport (dialogue avec les parties prenantes). Les Instances Représentatives du Personnel (IRP), réunies en comité social et économiques très régulièrement (11 fois par an a minima) constituent évidemment la principale source d'interactions de l'entreprise avec les collaborateurs. Il existe par ailleurs d'autres réunions avec les délégués syndicaux. Compte tenu de leur effectif, il n'y a aucune obligation pour les succursales de Prévoir-Vie. La direction est attentive à la qualité du dialogue social avec les IRP et en cela par le nombre d'accords signés au regard du nombre d'accords présentés. Les procès-verbaux des réunions du comité social et économique sont à la disposition de l'ensemble du personnel sur l'intranet.

Par ailleurs, le questionnaire envoyé à l'ensemble des collaborateurs (en CDI en France hors gardiens d'immeuble) dans le cadre du baromètre participe également à établir un dialogue avec les salariés. Il permet d'évaluer le niveau d'implication, de motivation des collaborateurs et d'identifier les axes d'amélioration.

La direction des ressources humaines de Prévoir-Vie se tient à la disposition de tous les collaborateurs, y compris des personnes les plus vulnérables (femmes enceintes, personnes en situation de handicap). De plus, l'entreprise a nommé depuis plusieurs années un référent handicap. L'entreprise veille à adapter les conditions de travail des personnes en situation de handicap, notamment par la proposition d'un poste plus adapté à leur situation ou par l'aménagement des conditions de travail.

S'il y a lieu, l'entreprise met en œuvre les moyens appropriés afin de limiter les difficultés de communication rencontrées entre les personnes, quelle qu'en soit la cause. En dehors des formations de management qui permettent par exemple de tenir compte des différentes personnalités d'une équipe, des formations linguistiques. Des cours d'anglais sont proposés pour faciliter la communication avec certains prestataires. Au Portugal, des cours de français sont proposés pour aider les équipes à communiquer avec le personnel du siège social de Prévoir-Vie. Si des alertes ou des impacts négatifs venaient à être identifiés, l'entreprise, notamment dans le cadre du CSSCT, se chargerait d'étudier, voire de remédier à la situation.

Baromètre d'engagement
des collaborateurs*

83,3 %

des répondants estiment
que leur manager est à
l'écoute des membres
de son équipe

67,4 %

estiment que la direction
est à l'écoute des
préoccupations

* Baromètre réalisé auprès
des collaborateurs en CDI de
Prévoir-Vie, entre le 21 novembre
et le 5 décembre 2025.

À travers son baromètre social réalisé tous les ans depuis 2023, **Prévoir-Vie s'efforce de mesurer l'efficacité des interactions avec ses collaborateurs** : « Est-ce que la stratégie de l'entreprise est comprise ? Les collaborateurs comprennent-ils ce qui est attendu de leur part ? Les informations transmises par la direction sont-elles comprises ? » sont quelques exemples des items sur lesquels les collaborateurs sont invités à se prononcer. En 2025, chaque direction, en France, a réuni ses collaborateurs pour faire le point sur ces sujets et mettre en place, s'il y a lieu, des actions adaptées. En parallèle, de nouveaux modes de communication ont été testés pour améliorer le dialogue et la compréhension du rôle de chacun. Citons par exemple les « petits-déjeuners directeurs » où mensuellement, un directeur reçoit une dizaine de volontaires pour présenter sa direction et échanger avec les collaborateurs.

Les salariés disposent de plusieurs moyens de communication pour faire part de leurs préoccupations. Leur manager est bien sûr l'interlocuteur privilégié mais les représentants du personnel, le personnel des ressources humaines est aussi là pour écouter les problématiques – professionnelles, personnelles ou collectives – des collaborateurs.

Afin de prévenir et de traiter les risques psychosociaux, les situations de violence et/ou de harcèlement sur le lieu de travail ou toute situation susceptible de présenter un caractère non éthique, l'entreprise a mis en place plusieurs canaux de signalement (conformément à l'article 17 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite Sapin II) : les collaborateurs peuvent faire une « alerte éthique » à partir d'une adresse mail dédiée, saisir les membres de la CSSCT ou contacter le service des ressources humaines, voire la référente « harcèlement sexuel » de l'entreprise.

Au Portugal, un canal anonyme, le Canal de denúncias, permet à tout collaborateur de signaler une situation suspecte.

En Pologne, les collaborateurs ont eux aussi la possibilité, via le portail collaborateur, d'exprimer une alerte.

Plusieurs canaux sont ainsi mis à disposition des collaborateurs pour émettre une alerte ou signaler un problème : une adresse mail générale, les représentants du personnel, les référents harcèlement ou handicap et bien sûr le personnel des ressources humaines. Ainsi, tout collaborateur dispose en permanence d'un canal de communication adapté.

Plusieurs actions ont été mises en place pour prévenir les impacts négatifs, accentuer les impacts positifs et maîtriser les risques en lien avec les effectifs.

Elles sont présentées dans les pages suivantes réunies par thématique : sécurité de l'emploi, non-discrimination et rémunération, formation et développement des compétences et santé des collaborateurs.

Ces fiches présentent les actions, ressources, indicateurs et objectifs en lien avec les impacts et risques identifiés sur ces sujets. La plupart des objectifs en lien avec les collaborateurs présentés dans ces fiches sont liés à des accords (rémunération, temps de travail, intéressement) et sont donc traités avec les instances représentatives du personnel et/ou les délégués syndicaux. Les actions mises en place et les principaux indicateurs sont partagés avec les membres du CSE puis à l'ensemble des collaborateurs lors du webinaire sur les résultats (financiers et extra-financiers) et mis à disposition sur l'intranet.



Collaboratrices de Prévoir-Vie

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

POLITIQUE ASSOCIÉE

Politique de gestion des ressources humaines

PROCESSUS ASSOCIÉ

Recruter, intégrer et maintenir les salariés



Prévoir-Vie a identifié un impact positif réel important en ce qui concerne la sécurité de l'emploi en offrant à l'ensemble de ses collaborateurs la « capacité à réaliser ses besoins actuels et futurs par la sécurisation de son emploi ».

ACTIONS CLÉS

Animée par sa vision à long terme, Prévoir-Vie s'attache à proposer des emplois durables à l'ensemble de son effectif et privilégie le recours aux contrats à durée indéterminée. Le nombre de collaborateurs en CDI est d'ailleurs un des indicateurs importants suivis par l'entreprise. Si l'entreprise n'a pas de visibilité sur une activité, elle préférera avoir recours à des contrats à durée déterminée ou à l'intérim par honnêteté vis-à-vis des collaborateurs.

La sécurité de l'emploi pour les collaborateurs passe bien évidemment aussi par l'adaptation permanente de la stratégie de l'entreprise aux évolutions de marché, réglementaires et sociétales et à sa solidité financière.

Par ailleurs, Prévoir-Vie veille à maintenir l'employabilité de ses collaborateurs par des actions de formation régulières contribuant à la sécurisation des emplois (cf. développement des compétences – p. 72).

Dans le cadre de son bilan social, l'entreprise suit annuellement le nombre de personnes recrutées, la nature des contrats proposés et le nombre de départs ainsi que leurs motifs (qu'ils soient à l'initiative des collaborateurs ou de l'entreprise). Ces éléments sont régulièrement rechallengeés pour pouvoir adapter, si besoin, les modalités de recrutement, d'intégration et de fidélisation des collaborateurs. Le baromètre d'entreprise constitue une source importante d'information en permettant d'identifier les critères les plus déterminants de l'engagement des collaborateurs. La reconnaissance du travail apparaît comme un facteur déterminant pour l'ensemble des collaborateurs. Pour les collaborateurs du réseau, le management et le sentiment de jouer un rôle dans la transformation de l'entreprise sont aussi cruciaux. Pour le personnel du siège, la clarté des objectifs et la bonne utilisation des compétences participent à favoriser leur engagement.

Les enjeux du recrutement, de l'intégration et de la fidélisation sont particulièrement suivis pour les effectifs du réseau commercial que l'entreprise cherche à développer. Le métier de conseiller commercial en assurance étant à la fois en tension et exigeant, le turnover est structurellement élevé.

RESSOURCES

Le sujet de la sécurité de l'emploi concerne globalement les personnes de la direction des ressources humaines, en particulier celles dédiées au recrutement et à la gestion des carrières.

Une personne par région commerciale, un inspecteur chargé des ressources humaines (IRH) a en charge de suivre ces sujets et trois personnes au siège veillent au recrutement, à l'intégration et au maintien des collaborateurs. Au total, ce sont 9 personnes qui sont responsables de ces sujets.

INDICATEURS CLÉS

➤ **Nombre de salariés au 31/12/2025 (Prévoir-Vie France, y compris les gardiens d'immeuble, Portugal et Pologne)**

CDI	Femme	Homme	Autre	Non déclaré	TOTAL	
					Nombre	Part en %
France	655	536	0	0	1 191	93,71 %
Portugal	31	20	0	0	51	4,01 %
Pologne	15	14	0	0	29	2,28 %
TOTAL CDI	701	570	0	0	1 271	96,43 %
Valeurs 2024	718	567	0	0	1 285	97,35 %

CDD	Femme	Homme	Autre	Non déclaré	TOTAL	
					Nombre	Part en %
France	20	11	0	0	31	65,96 %
Portugal	2	5	0	0	7	14,89 %
Pologne	9	0	0	0	9	19,15 %
TOTAL CDD	31	16	0	0	47	3,57 %
Valeurs 2024	21	14	0	0	35	2,65 %

Nombre de départs et turnover au 31/12/2025

Turnover : le turnover, ou taux de rotation du personnel, désigne le renouvellement des employés au sein d'une organisation sur une période donnée. Il est calculé en fonction du nombre de départs et d'arrivées par rapport à l'effectif total.

Départs : les départs englobent toutes les situations dans lesquelles un salarié quitte l'entreprise, qu'il s'agisse d'une démission, d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle, d'un départ à la retraite ou d'un non-renouvellement de contrat.

Indicateur en effectif	Siège (France)	Réseau (France)	TOTAL	Valeurs 2024
France	17,0 %	28,33 %	24,18 %	
Portugal	-	-	11,86 %	
Pologne	-	-	10,53 %	
Global			23,23 %	25,36 %
Nombre de départs			304	329
Nombre moyen de salariés			1 309	1 301,42

Convention collective et dialogue social

Tous les salariés de Prévoir-Vie – sauf ceux de la succursale polonaise – sont couverts par une convention collective. Ainsi, 97,11 % des collaborateurs de Prévoir-Vie sont concernés par ce dispositif.

Concernant le dialogue social, il n'y a pas de représentant des salariés au Portugal. En Pologne, une personne a été élue dans le cadre de la mise en place d'un fonds de solidarité.

Taux de couverture	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
	Salariés – Espace économique européen (EEE) (pour les pays avec 50 salariés représentants > 10 % du total des salariés)	Salariés – non EEE (estimation pour les régions avec 50 salariés représentants > 10 % du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec 50 salariés représentants > 10 % du total des salariés)
0 - 19 %	-	-	-
20 - 39 %	-	-	-
40 - 59 %	-	-	-
60 - 79 %	-	-	-
80 - 100 %	France	-	France

Entretiens de performance

Les personnes prises en compte, en France, sont les personnes en CDI (hors gardiens d'immeuble), actives au 31 décembre 2025, entrées chez Prévoir-Vie dans les effectifs avant le 1^{er} juillet 2024 et n'ayant pas eu une période d'inactivité

de 6 mois ou plus. Sont exclues les personnes démissionnaires ou en cours de licenciement. Les entretiens de performance restent à l'initiative des managers.

	Femme		Homme		TOTAL	
	En effectif	En %	En effectif	En %	En effectif	Part en %
Nombre de personnes ayant bénéficié d'entretiens de performance	403	92,22 %	338	88,25 %	741	90,37 %
Valeurs 2024*	521	70,50 %	426	73,32 %	947	71,74 %

* Le taux en 2024 est calculé sur l'ensemble des effectifs (hors gardiens d'immeuble) en France en CDI et non sur les personnes devant effectivement bénéficier d'un entretien de performance.

OBJECTIFS



Prévoir-Vie s'est fixée comme objectif que 95 % de ses effectifs soient employés pour une durée indéterminée, traduisant son engagement en faveur de la sécurité de l'emploi. En 2025, 96,43 % des collaborateurs sont en CDI (97,66 % en 2024).

Selon le rapport de l'Observatoire sur les métiers et les formations des salariés de l'assurance (ROMA), 93,3 % des collaborateurs des métiers de l'assurance étaient en CDI en 2024.

NON-DISCRIMINATION ET RÉMUNÉRATION

POLITIQUES ASSOCIÉES

Politique de gestion des ressources humaines
Politique de rémunération

PROCESSUS ASSOCIÉ

Recruter, intégrer et maintenir les salariés



Trois IROs ont été regroupés autour des sujets de la non-discrimination et de la rémunération :

- **risque** : **rémunération en décalage avec le marché** ;
- **impact positif** : **proposition d'un système de rémunération complet (salaire, augmentation, épargne salariale, etc.) permettant une réponse aux besoins actuels et futurs** ;
- **impact positif** : **intégration et évolution des carrières non discriminantes (genre, niveau d'études, situation de handicap)**.

ACTIONS CLÉS

Prévoir-Vie, consciente de l'importance de la « ressource » que constituent ses collaborateurs, s'oblige à **une conduite juste et équitable avec l'ensemble de ses salariés**. Cela passe par **l'absence de toute discrimination, quelle qu'en soit la nature, à l'embauche et pendant la vie du salarié au sein de l'entreprise**.

Cette démarche se manifeste différemment au siège et dans le réseau commercial. Prévoir-Vie souhaite développer les effectifs des conseillers commerciaux, qui participent directement au développement de l'entreprise. Forte de son implantation sur tous les territoires métropolitains (hors Corse), Prévoir-Vie recrute dans tous les secteurs géographiques des « talents », des « personnalités » de conseillers et vendeurs, quel que soit le niveau d'étude. À l'embauche, des tests de personnalité et des mises en situation, notamment pour les métiers commerciaux, sont réalisés pour mieux connaître le candidat et s'assurer qu'il correspond à la mission proposée. Ce sont les seuls éléments déterminants. Aucun autre élément ne vient influencer la décision. Plusieurs semaines de formation sont ensuite programmées pour permettre à chacun de connaître les produits proposés par l'entreprise et d'exercer au mieux son activité. La rémunération du réseau commercial est par définition équitable car elle est liée à l'ancienneté des collaborateurs (les débutants ont une rémunération adaptée pendant 24 mois) et aux performances commerciales. Des challenges commerciaux, dont les règles sont communiquées en début de période, viennent récompenser les meilleures performances.

Pour les personnes du siège, le recrutement s'effectue uniquement en lien avec les aptitudes nécessaires à l'exercice de son activité. Les nouveaux arrivants découvrent l'organisation

de l'entreprise via un Livret d'accueil et les nouveaux collaborateurs du siège bénéficient dans les premières semaines de leur arrivée d'une journée d'intégration. La rémunération des personnes du siège est aussi un point d'attention pour rémunérer au juste prix le travail réalisé.

Les collaborateurs bénéficient d'un système de rémunération complet comprenant leur salaire mensuel, une participation aux résultats, un intéressement et un dispositif d'épargne salariale composé de deux dispositifs : plan d'épargne entreprise et PERCO (avec abondement de l'entreprise) pour répondre à leurs besoins actuels et futurs.

2025 a par ailleurs été la première année de versement de l'intéressement (accord signé en juin 2024). Dans ce cadre-là, l'entreprise a organisé fin avril 2025 un webinar rappelant à chaque collaborateur les critères d'intéressement et le niveau obtenu pour 2025 : les collaborateurs ont bénéficié du maximum de l'enveloppe globale sur la participation des salariés et de l'intéressement, à savoir 12 % du salaire brut. Lors de ce webinar, le Directeur des ressources humaines et le Directeur financier ont rappelé les modalités d'épargne salariale à la disposition des collaborateurs et les différents supports sur lesquels ils pouvaient investir.

Par ailleurs, pour suivre **l'équité et l'adéquation de la rémunération proposée par l'entreprise avec le marché**, une étude est menée chaque année par un cabinet indépendant pour suivre les tendances du marché, comprendre les métiers en tension et adapter la rémunération en fonction. Dans ce cadre, **l'entreprise s'attache à ce qu'il n'existe pas d'écart significatif de rémunération à fonction égale entre les hommes et les femmes**.

La direction des ressources humaines suit également les rémunérations moyennes par genre et par classe (7 classes dans l'assurance) et s'assure de la cohérence des salaires par catégorie de personnel.

Les éléments concernant la rémunération sont partagés avec les instances représentatives du personnel et font l'objet chaque année de négociations pour définir les enveloppes d'augmentation. Pour l'exercice 2025, les négociations obligatoires annuelles (NAO) ont facilement abouti à un accord entre la direction et les représentants du personnel, signe d'un dialogue de qualité.

Si un écart significatif de rémunération était observé, des mesures exceptionnelles de rattrapage de salaires seraient mises en œuvre. Dans les faits, aucune mesure n'a jamais été prise depuis plusieurs années car non nécessaire.

RESSOURCES

La responsable du recrutement et de la gestion des carrières veille à la mise en œuvre et au suivi des actions liées à l'égalité des chances pour l'ensemble des collaborateurs de Prévoir-Vie. Elle est aidée par deux personnes au siège et par les inspecteurs des ressources humaines en région.

Le Directeur des ressources humaines est le garant de la rémunération juste et équitable pour l'ensemble du personnel de Prévoir-Vie.

INDICATEURS CLÉS

Pour les informations concernant la mixité hommes-femmes au niveau de l'encadrement supérieur, Prévoir-Vie publie le nombre de femmes au sein du Comité de Direction en France.

Sur la diversité/non-discrimination

Diversité dans les organes exécutifs (Comité de Direction en France)	2025		2024	
	Nombre	Répartition en %	Nombre	Répartition en %
Nombre de femmes	2	25 %	4	36 %
Nombre d'hommes	6	75 %	7	64 %
Autre ou non déclaré	0	0	0	0 %

Diversité en termes d'âge	2025		2024	
	Nombre	Répartition en %	Nombre	Répartition en %
Effectif de moins de 30 ans	122	9,26 %	125	9,47 %
Effectif de 30 à 50 ans	742	56,30 %	752	56,97 %
Effectif de plus de 50 ans	454	34,45 %	443	33,56 %
TOTAL	1 318	100 %	1 320	

À titre d'information, la répartition par âge pour la profession est la suivante : 15,7 % de moins de 30 ans, 55,1 % de 30-50 ans et 31,2 % de 50 ans et plus (données ROMA – 2024).

Diversité par rapport aux situations de handicap	2025		2024	
	Nombre	Part en %	Nombre	Part en %
Femmes en situation de handicap	56	7,65 %	58	7,85 %
Hommes en situation de handicap	31	5,29 %	30	5,16 %
Autre ou non déclaré en situation de handicap	0	0	0	0 %
TOTAL des personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif total	87	6,60 %	88	6,67 %

La définition retenue pour une personne en situation de handicap est la suivante : « Est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un

accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à occuper un emploi s'en trouvent compromises. » Ces personnes doivent s'être déclarées auprès des ressources humaines afin d'être prises en compte dans les collaborateurs en situation de handicap.

Cette définition est la même pour les 3 entités (France, Portugal, Pologne) incluses dans ce rapport.

Sur la rémunération

Prévoir-Vie rémunère l'ensemble de ses collaborateurs avec un salaire « décent », conformément aux critères de référence applicables dans chacun des pays où Prévoir-Vie exerce une activité. Dans le cadre de l'analyse de la rémunération moyenne des collaborateurs de Prévoir-Vie France, un ensemble de règles et de critères spécifiques ont été définis. L'analyse inclut l'ensemble des salariés ayant été présents au cours de l'année 2025, y compris ceux ayant quitté l'entreprise en cours d'année et y compris la rémunération la plus élevée. Toutefois, seuls les collaborateurs ayant cumulé plus de six mois de présence, de manière continue ou discontinue, sont considérés dans le calcul.

Certaines catégories de salariés ne sont pas prises en compte, notamment :

- les apprentis et les salariés sous contrat de professionnalisation ;
- les contrats à durée déterminée (CDD) de moins de six mois ;
- les salariés absents plus de six mois pour des raisons telles que la maladie, le congé maternité ou parental, les absences injustifiées ou les accidents du travail/trajet ;
- la rémunération prise en compte correspond à **la rémunération annuelle brute équivalent temps plein**, intégrant les éléments variables.

Toutefois, certaines indemnités ne sont pas incluses dans ce calcul, notamment :

- les indemnités de licenciement ;
- les indemnités de fin de CDD ;
- les indemnités de départ à la retraite ;
- les indemnités compensatoires de congés payés ;
- la prime d'ancienneté (y compris prime d'expérience et tantièmes) ;
- les heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'intéressement et la participation.

Afin de garantir une approche représentative des rémunérations, un comparatif a été effectué entre le salaire théorique correspondant au poste occupé et la rémunération réelle perçue par le collaborateur. Le montant le plus élevé des deux a été retenu et a été annualisé pour les collaborateurs n'ayant pas un an d'ancienneté. Cette méthode permet de prendre en compte une rémunération cohérente avec la fonction occupée, en évitant une sous-estimation des

rémunérations pour les collaborateurs ayant été présents seulement une partie de l'année. Par exemple, un salarié ayant perçu 20 000 € sur une période de six mois, alors que sa rémunération annuelle pour son poste est de 40 000 €, sera comptabilisé sur la base de cette rémunération annuelle. Cette méthode est celle également prise en compte pour calculer l'index d'égalité femme/homme, tel que demandé par le ministère de l'Emploi.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sens de la directive de durabilité se calcule de la manière suivante : (rémunération annuelle moyenne des hommes – rémunération annuelle moyenne des femmes)/la rémunération annuelle moyenne des hommes. À noter que l'écart de rémunération calculé dans le cadre de l'index d'égalité femmes/homme diffère car il est pondéré selon la définition du ministère de l'Emploi.

	2025	2024
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	13,26 %	14,75 %
Ratio d'équité salariale entre la rémunération du dirigeant et la médiane des salariés*	5,15	10,93

* Pour le ratio d'équité, seules sont prises en compte les rémunérations des collaborateurs en France (hors gardiens d'immeuble). Les rémunérations sont calculées en équivalent temps plein.

OBJECTIFS



Dans le cadre d'un traitement non discriminant de ses collaborateurs, et notamment en matière de rémunération, Prévoir-Vie s'est fixé comme objectifs d'avoir un écart de rémunération entre hommes et femmes à fonction égale doit être inférieur à 3 % : en 2025, comme en 2024, cet écart est égal à 0 %.

L'index d'égalité femme/homme est de 89/100 en 2025 (contre 94/100 en 2024). Cette évolution est liée au départ de P. Lacoste en tant que Directrice générale de l'entreprise (P. Lacoste est restée Présidente).

Prévoir-Vie suit d'autres indicateurs, sans objectif chiffré associé : la part des femmes dans les classes 7 et directeurs en France et la part des personnes en situation de handicap. Ces chiffres sont respectivement de 39,6 % et 6,60 % en 2025.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

POLITIQUE ASSOCIÉE

Politique de gestion des ressources humaines

PROCESSUS ASSOCIÉ

Former le personnel



Le développement des compétences des collaborateurs est un enjeu majeur pour Prévoir-Vie.

Les actions mises en place chaque année visent à réduire deux risques : **la perte de compétitivité du fait de l'inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise et/ou du marché ainsi que la non prise en compte des obligations réglementaires en matière de formation.** Les actions mises en œuvre cherchent aussi à maintenir un impact positif pour l'ensemble des collaborateurs par l'amélioration régulière des compétences et de l'employabilité grâce à des formations adaptées à l'évolution des métiers.

ACTIONS CLÉS

Les actions de formation visent à permettre à l'entreprise et à ses collaborateurs d'avoir les compétences nécessaires pour toujours exercer leurs activités tout en répondant aux exigences des clients, de la réglementation et du marché. C'est notamment pour répondre à cet objectif que l'entreprise a mis en place plusieurs actions en lien avec l'Intelligence Artificielle (IA). Ce qui s'apparente à une évolution technologique majeure est un enjeu important pour les sociétés d'assurance comme Prévoir-Vie. Une action de sensibilisation, d'une part, puis de formation ont ainsi été proposées à l'ensemble des collaborateurs pour leur apprendre à prompter (écrire une requête pour l'IA). Un travail important a également été réalisé avec la direction des systèmes d'information pour bien prendre en compte les besoins en formation de cette direction. Dans ce cadre, les développeurs informatiques ont ainsi été formés à l'utilisation de l'IA et des formations réglementaires spécifiques ont été réalisées (formation dans le cadre de DORA).

Dans un autre registre, Prévoir-Vie, précurseur sur le marché de la perte d'autonomie, marché stratégique pour l'entreprise, a réalisé plusieurs actions de formation technico-commerciales sur le « bien vieillir » pour que les salariés du réseau commercial appréhendent bien les problématiques et donc les solutions de prévoyance en lien

avec le vieillissement de la population. C'est dans ce cadre que la Professeure Rigaud, cheffe de pôle à l'Hôpital Broca est intervenue pendant les conventions de rentrée du réseau commercial. Dans la même idée, la Professeure Leslie Decker du laboratoire de recherche CIREVE de l'Université de Caen-Normandie, et spécialiste en santé mentale, est intervenue devant l'ensemble des managers commerciaux pour faire le point sur les recherches en matière de détection précoce des maladies neurodégénératives.

Les formations mises en œuvre participent aussi à répondre aux obligations réglementaires de l'entreprise. Ainsi, en 2025, deux formations obligatoires pour l'ensemble des collaborateurs ont eu lieu. Une session dédiée à la protection des données personnelles (RGPD) et à la cybersécurité, à réaliser pour valider un des critères de l'accord d'intéressement. Par ailleurs, le réseau commercial ainsi que les collaborateurs du siège concernés ont réalisé les 15 heures de formation, conformément aux exigences réglementaires posées par la DDA.

Enfin, les formations ont pour objectif de développer les compétences des collaborateurs. Elles peuvent être collectives quand il s'agit d'actions à mener auprès d'une direction ou d'une population donnée. Ainsi, les managers du réseau commercial ont bénéficié de formation.

L'objectif de ces formations vise à expliquer le rôle et les responsabilités des managers, voire des différentes strates de managers (inspecteurs des ventes et chefs de groupe vs inspecteurs de développement pour le réseau commercial). C'est à l'occasion de ces formations que les sujets des risques psychosociaux peuvent être évoqués de façon plus ou moins direct selon la population des managers visée. Au sujet de la santé mentale des collaborateurs, Prévoir-Vie adopte une démarche préventive en favorisant une ambiance de travail adaptée, des rituels managériaux qui permettent à chacun de savoir ce qu'il a à faire, quels sont ses objectifs et les moyens dont il dispose pour les réaliser. Au siège, la direction technique s'est formée au langage R et la direction des systèmes d'information à l'API. Les actions de formation sont aussi traitées de façon individuelle. Le besoin est exprimé lors des entretiens annuels d'appréciation et avec l'accord du manager, le collaborateur bénéficie de la formation souhaitée. Toujours dans cette optique, **l'entreprise a mis en place depuis quelques années une Université Prévoir** dans laquelle sont proposées plusieurs formations diplômantes. La proposition s'est améliorée en 2025 avec un parcours de formation certifiant pour les conseillers experts sur la clientèle professionnelle avec l'UFR droits et sciences économiques de Caen.

RESSOURCES

Les formations sont le plus souvent réalisées par le service formation interne qui compte 16 collaborateurs.

Le service formation s'appuie également sur les managers du réseau pour qu'ils délivrent aussi des formations auprès de leurs équipes.

Des formations plus spécifiques sont réalisées par des organismes de formation externes.

Enfin, une plateforme de formation en ligne permet de réaliser les campagnes de formations à distance, ainsi que les formations obligatoires.

INDICATEURS CLÉS

Le suivi des actions clés liées à la formation s'effectue à travers plusieurs indicateurs : le nombre de participants ayant réalisé au moins une formation, le volume d'heures consacrées aux formations.

Effectifs (hors gardiens d'immeuble)	Femme		Homme		TOTAL	
	Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	Part en %
Personnes ayant participé à une formation (quel que soit le pays)	652	89,07 %	549	93,69 %	1 201	91,12 %
Valeurs 2024	639	86,47 %	534	91,91 %	1 173	88,86 %
Moyenne d'heures de formation réalisées par collaborateur (France et Portugal)	44,65 h		54,32 h		49,10 h	
Valeurs 2024	40,88 h		46,28 h		43,25 h	



Collaboratrices du réseau salarié de Prévoir-Vie

91,12 %

des collaborateurs ont participé à une formation en 2025.

OBJECTIFS



Réalisation de la ou des formations obligatoires par au moins 80 % des collaborateurs assujettis (objectif pour 2025 et 2026 en lien avec les critères de l'accord d'intéressement signé en 2024) : Valeur 2025 = 81,1 %.

SANTÉ DES COLLABORATEURS

POLITIQUE ASSOCIÉE

Politique de gestion
des ressources humaines

PROCESSUS ASSOCIÉ

Gérer la sécurité des biens
et des personnes



Deux impacts ont été identifiés au sujet de la santé des collaborateurs : un impact négatif potentiel du fait d'une mauvaise sensibilisation aux situations de risques psychosociaux (dont harcèlement/violence) entraînant un traitement inadéquat de la situation et un impact positif réel en lien avec la flexibilité du travail (télétravail, droit à la déconnexion, forfait jours) permettant d'avoir une vie personnelle équilibrée et favorisant la bonne santé mentale des collaborateurs.

ACTIONS CLÉS

L'organisation du travail n'a pas évolué chez Prévoir-Vie en 2025 : la charte de télétravail (avec un minimum de 3 jours de présence par semaine pour un temps plein) et le droit à la déconnexion sont restés comme les éléments clés de cette organisation. Chaque année, un accord est négocié entre la direction et les Instances représentatives du personnel concernant le temps de travail qui détermine le nombre de jours de congé (congés payés, RTT, accord entreprise) en fonction du nombre de jours ouvrés par an.

La plupart des collaborateurs ont des horaires souples avec une plage horaire de présence obligatoire (entre 9h30 et 16h). Seuls les collaborateurs du centre d'appels ont des horaires fixes pour répondre aux exigences de qualité de service de l'entreprise, mais les plannings sont connus à l'avance pour que chacun s'organise. De même, certaines fonctions obligent à des

astreintes ou à travailler quelques week-ends, notamment en lien avec la mise en production de nouvelles versions de produits et/ou logiciels. Encore une fois, ces samedis travaillés sont planifiés à l'avance et la présence des collaborateurs se fait sur le volontariat.

Comme cela a été précisé dans les actions de formation, la sensibilisation aux risques psychosociaux se fait de façon régulière dans le cadre des formations des managers et s'inscrit davantage dans une démarche de posture managériale adaptée favorisant l'intégration et le maintien de chaque collaborateur. En revanche, si une conduite semble inappropriée ou une alerte est émise, la direction des ressources humaines (DRH) et les délégués du personnel pourraient mener une enquête pour vérifier la pertinence de l'alerte et prendraient les mesures appropriées.

Concernant plus précisément le sujet des violences et de harcèlement sur le lieu de travail, la DRH et la référente harcèlement ont mis en place un module de formation en 2025 qui sera proposé à l'ensemble des collaborateurs début 2026, le planning de 2025 étant trop serré pour réaliser cette sensibilisation dans de bonnes conditions.

En termes de suivi, le taux d'absentéisme, qui peut traduire un problème de santé en lien avec l'entreprise, est un indicateur suivi par la Direction des Ressources Humaines (DRH) et partagé régulièrement avec les IRP, en particulier les membres de la CSSCT.

Par ailleurs, la DRH suit également le nombre d'accidents de travail en distinguant notamment ceux ayant eu lieu sur le lieu de travail de ceux ayant trait à des accidents de trajet (dont l'entreprise ne pourrait être tenue pour responsable).



Collaborateurs de Prévoir-Vie à Rolland-Garros

RESSOURCES

Plusieurs personnes de la direction des ressources humaines ont, en complément d'autres missions, la charge de la santé et de la sécurité des personnes. Ce sont notamment les juristes et des personnes des services généraux, soit 5 personnes.

INDICATEURS CLÉS

Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Couverture sociale	2025	2024
Protection sociale des salariés contre la perte de revenus due à la maladie	Oui	Oui
Protection sociale des salariés contre la perte de revenus due au chômage	Oui	Oui
Protection sociale des travailleurs contre la perte de revenus due à un accident du travail ou à une invalidité	Oui	Oui
Protection sociale des travailleurs contre la perte de revenus due au congé parental	Oui	Oui
Protection sociale des salariés contre la perte de revenus due à la retraite	Oui	Oui

Tous les travailleurs de l'organisation ont droit à des congés pour raisons familiales. Cela est notamment prévu dans la convention collective, si elle existe, du pays concerné (France et Portugal).

Santé et sécurité	2025	2024
Nombre de décès résultant d'accidents de travail et de maladies professionnelles	0	0
Nombre d'accidents de travail des salariés	12	8
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (France)	3,54	3,55

Incidents, plaintes et incidents graves en matière de droits de l'Homme	2025	2024
Nombre d'incidents de discrimination et de harcèlement signalés	4	3
Nombre de plaintes/réclamations hors le nombre d'incidents de discrimination et de harcèlement signalés	7	9
Absence de problèmes ou incidents graves en matière de droits de l'Homme liés au personnel	0	0
Montant des amendes, pénalités et réparations pour les problèmes et incidents de discrimination	0	0
Rapprochement des amendes, pénalités et compensations pour des incidents graves de droits de l'Homme avec les états financiers	0	0

Il est important de préciser que les incidents sont enregistrés à la suite de signalements et ne sont pas nécessairement avérés. Ils concernent, pour la plupart, des procédures en cours.

OBJECTIFS



Concernant la santé des collaborateurs, Prévoir-Vie maintient son objectif 2025 concernant la mise en place d'une sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail pour les collaborateurs en France.

4



ENGAGEMENTS AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (ESRS S2)

Prévoir-Vie, par la nature de son activité et par sa culture d'entreprise, a peu de « travailleurs non-salariés » sur sa chaîne de valeur.

Prévoir-Vie a estimé, dans la matrice de double matérialité, ne pas avoir d'impacts, réels ou potentiels, positifs ou négatifs, sur les travailleurs de la chaîne de valeur pour son activité en propre. Quelques fournisseurs, en particulier ceux dont des collaborateurs travaillent en permanence sur les sites de Prévoir-Vie (personnel d'entretien, de restauration, etc.) ont été consultés et confirment la non-matérialité du sujet pour Prévoir-Vie.

En revanche, en tant qu'investisseur, ce sujet revêt une toute autre importance et un risque a été identifié. Cette cotation a été réalisée avec Prévoir Asset Management, la société de gestion des actifs, mandatée par Prévoir-Vie pour gérer ses investissements mobiliers. L'incidence sur les travailleurs de la chaîne de valeur de Prévoir-Vie est donc très indirecte. Aussi, la compagnie d'assurance n'a pas consulté ces parties prenantes dans l'évaluation de l'incidence et n'a pas d'interaction avec elles.

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Prévoir-Vie agit en responsabilité dans le choix des entreprises dans lesquelles elle investit. Un des premiers critères de choix concerne le respect des normes internationales de respect des droits de l'Homme.	Risque à long terme pour l'entreprise et les investisseurs Activité : investisseur (amont)		Application de la charte ESG de Prévoir Asset Management	

La prise en compte des sujets sociaux dans le choix et le suivi des investissements financiers de Prévoir-Vie est formalisée par divers documents mis en place par Prévoir Asset Management. Citons notamment la charte ESG de Prévoir Asset Management qui inclut une exclusion normative dédiée à ce sujet.

Ainsi, Prévoir Asset Management, pour les mandats qui lui sont confiés comme celui de Prévoir-Vie (et pour ses investissements en propre), est attentif à ne pas investir dans des entreprises ne respectant pas les principes promus par les principales normes internationales, telles que le Pacte mondial des Nations unies. Dès lors, sont exclues, les sociétés coupables :

- de violations graves des droits humains, notamment en zone de guerre ou de conflit ;
- de violation des normes éthiques fondamentales.

Les personnes de Prévoir Asset Management mandatées par Prévoir-Vie pour gérer les investissements financiers de la compagnie d'assurance surveillent en permanence les controverses sur les sociétés émettrices. Ces controverses sont de différents registres (en lien avec la gouvernance, l'empreinte environnementale, etc.), et certaines directement en lien avec les effectifs des sociétés émettrices.

Les controverses font l'objet d'une revue par le comité controverses Groupe qui valide l'exclusion ou la conservation de l'entreprise au sein des portefeuilles. Ce comité est composé de la Présidente de la société de gestion, du Directeur financier de Prévoir-Vie, du responsable du Risk management de Prévoir-Vie et des gérants des fonds actions et obligations de la société de gestion.



Équipe de Prévoir Asset Management, mandatée par Prévoir-Vie pour la gestion des investissements financiers

5

ENGAGEMENT AUPRÈS DES CONSO MMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4)

L'attention portée aux assurés est au cœur de la mission de Prévoir-Vie, depuis sa création en 1910, et se manifeste au quotidien dans l'ensemble de ses actions.

De la conception des solutions de protection au versement des prestations en cas de sinistre, l'entreprise met tout en œuvre pour répondre aux attentes des personnes le mieux possible. Elle veille à proposer des solutions d'assurance utiles, en adéquation avec les besoins des personnes, à leur délivrer une information correcte et complète à tout moment de la relation ; cela dans le respect des réglementations affectant son activité. Elle veille à l'équilibre technique des solutions proposées, qu'elles soient distribuées par le réseau salarié ou par l'intermédiaire de partenaires ou agents non exclusifs.

Cette partie du rapport de durabilité expose nos politiques et nos actions permettant de gérer au mieux les impacts que nous exerçons auprès de nos assurés et les risques afférant à l'activité d'assurance. Elle présente également les indicateurs clés et cibles que l'entreprise suit.



La façon dont Prévoir-Vie répond à ses engagements vis-à-vis des consommateurs, ce sont les clients du réseau salarié qui en parlent le mieux.

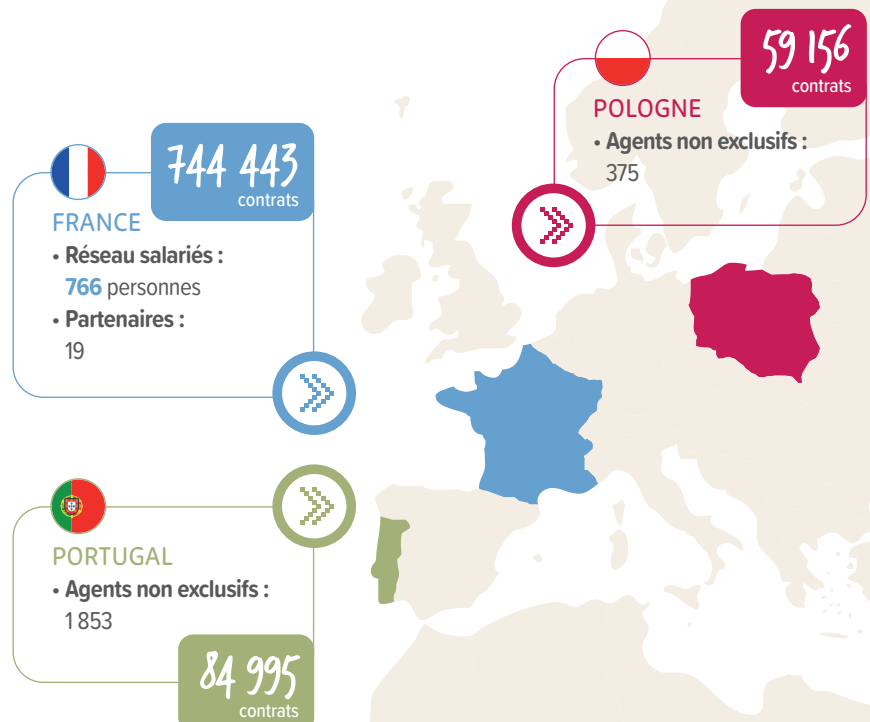
Quelques exemples d'avis laissés sur Google en 2025 :

« J'ai récemment reçu la visite de deux agents de PRÉVOIR Assurance et j'ai particulièrement apprécié nos échanges. Ils ont pris le temps de bien m'expliquer leur offre, sans pression ni insistance, en s'assurant que je comprenne chaque détail. Leur approche humaine, professionnelle et bienveillante m'a mise en confiance. C'est agréable d'échanger avec des personnes qui placent réellement l'écoute et le conseil au cœur de leur travail. Je recommande vivement leurs services ! »

Fiche de Saumur – Avis laissé par Alvina le 08/10/2025

« J'ai été agréablement surprise par la qualité des conseils. J'ai souscrit des contrats en adéquation avec mes besoins car elle m'a aidé à cerner mes priorités. Quand j'ai eu des questions, elle n'a pas hésité à revenir, elle est à proximité et j'apprécie que la conseillère se déplace à domicile. »

Fiche de Nantes – Avis laissé par Fatima le 17/09/2025



IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/ processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Thématiques traitées : accès à l'information/accessibilité				
La qualité des informations transmises aux consommateurs finaux est essentielle : le client doit comprendre sa couverture d'assurance.				
Information fournie aux clients insuffisante ou incompréhensible	Impact négatif potentiel à court terme pour les clients Activité : assureur (amont et aval)	Pas de politique associée Processus : vendre, assurer la souscription, gérer la vie du contrat et mesurer la satisfaction client Direction commerciale et direction des opérations	Baromètre client Mise en place de plaquette produit Poursuite de la revue des Lettres d'information annuelle Mise en place d'une solution de communication avec les personnes malentendantes Poursuite de l'amélioration de l'accessibilité du site prevoir.com	Maintenir une note de satisfaction à la suite d'une demande client d'au moins 4,5/5 Valeur 2025 : 4,7/5 (comme en 2024) Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité du site prevoir.com : valeur estimée en 2025 : 42 % (35 % lors de l'audit externe réalisé en 2023)
Dans l'activité en marque blanche, Prévoir-Vie conçoit le produit avec le partenaire qui le distribue auprès de ses clients et Prévoir-Vie porte le risque en tant qu'assureur. Aussi, l'entreprise ne maîtrise pas toute la chaîne de valeur. Pourtant, un pilotage fin des contrats vendus et des relations de confiance avec le partenaire permet d'évaluer en permanence la qualité des ventes et d'ajuster, si nécessaire, les conditions de souscription ou d'un partenariat.				
Antisélection ou déséquilibre technique d'un partenariat du fait de la non-maîtrise de la distribution et de la donnée client (cf. partenaires)	Risque à court terme pour l'entreprise, les partenaires et les assurés (clients des partenaires) Activité : assureur (aval)	Pas de politique associée Direction technique	Mise en place d'un groupe de travail transverse pour améliorer l'intégration des données partenaires	Pas d'objectif associé en 2025 Suivi par l'entreprise du nombre de partenariats intégrés en automatique dans nos bases de données
Thématiques traitées : santé et sécurité des consommateurs finaux/pratiques de commercialisation responsables				
C'est le métier de Prévoir-Vie de concevoir et de distribuer des solutions d'assurance. La démarche de conception et de recueil des besoins permet de répondre au mieux aux attentes des consommateurs.				
Capacité à faire face à des événements inattendus grâce à des garanties et services adaptés aux besoins du client	Impact positif réel à long terme pour les clients et utilisateurs finaux Activité : assureur (amont)	Politique de gouvernance et surveillance produits Directions marketing, partenariats et technique	Lancement de nouveaux contrats (santé et épargne projet)	Maintenir une note de satisfaction client après la souscription supérieure à 4,5/5 Valeur 2025 : 4,6/5 Valeur 2024 : 4,5/5
Étudier avec attention les besoins des clients en prenant en compte leur situation personnelle et professionnelle permet d'adapter les solutions proposées aux attentes du client. C'est le devoir de conseil qui contribue à fidéliser les clients.				
Non-respect du devoir de conseil	Risque à court terme pour l'entreprise et les clients Activité : assureur (amont)	Charte éthique Direction générale	Formation auprès de tous les conseillers du réseau salarié Contrôles réguliers des fiches de recueil de besoin pour les contrats d'épargne Ateliers sur le devoir de conseil pendant la vie du contrat	
Prévoir-Vie propose des solutions d'assurance liées à la survenance d'un événement (certain ou non comme le décès pour les contrats « obsèques » ou la perte d'autonomie pour les contrats « dépendance ») qui peut se produire plusieurs années après la souscription. Aussi, le tarif proposé à la souscription doit permettre de couvrir le risque des années plus tard. Déterminer le juste tarif est un véritable enjeu pour que les clients souscrivent et que l'entreprise ait la capacité de faire face à ses engagements.				
Mauvaise tarification de l'offre de protection de la personne (tarification trop faible au regard du risque encouru)	Risque à long terme pour l'entreprise et les clients Activité : assureur (amont et aval)	Politique de souscription Direction technique	Étude annuelle sur la sinistralité	Pas d'objectif associé en 2025

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Thématique associée : protection de la vie privée des collaborateurs et consommateurs finaux				
Les mesures prises en termes de formation au RGPD et en termes de sécurité informatique permettent de garantir le respect des données personnelles des clients et éviter au maximum une mauvaise exploitation de ces données qui pourraient entraîner une amende de la part de l'Autorité de contrôle nationale.				
Perte de confidentialité des données entraînant potentiellement une usurpation d'identité, une utilisation frauduleuse de données financières (RIB), etc. Exposition des données personnelles, dont données de santé et financières, des assurés Fuite ou perte de données sensibles (rançons) par l'entreprise ou un de ses sous-traitants Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liée à une utilisation non conforme de données personnelles (des collaborateurs et/ou des assurés)	Impact négatif potentiel à court terme pour les clients et assurés Risque à court terme pour les clients, les assurés, les collaborateurs et l'entreprise Risque à court terme pour l'entreprise Activités : assureur et entreprise (aval)	Politique sur la gouvernance des données (associée à la procédure sur la qualité des données/politique de sécurité des systèmes d'information/politique de protection des données à caractère personnel Direction des systèmes d'information	Formation obligatoire pour les collaborateurs au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) Formation pour les personnes concernées sur les données de santé (cf. fiche formation) Audit chez des partenaires pour vérifier l'application du RGPD Déclaration auprès des Autorités nationales des incidents survenus	Au moins 80 % des collaborateurs ont réalisé la formation au sujet du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et la cybersécurité Valeur 2025 : 82,7 % (> 80 % en 2024)

La raison d'être de Prévoir-Vie depuis sa création est de proposer des solutions d'assurance de personnes utiles et compétitives. Ainsi, l'amélioration de l'expérience client, la proposition d'offres aux clients de Prévoir-Vie ou aux clients de partenaires, via l'activité en marque blanche, ont été identifiés comme les axes stratégiques du 7^e Projet d'Entreprise. Aussi, Prévoir-Vie est attentive aux impacts de ses activités auprès des clients et assurés. Les tests produits, les enquêtes de satisfaction menées régulièrement et le baromètre client initié en 2025 représentent une matière précieuse pour affiner la stratégie et prioriser les actions en lien avec les clients et/ou les consommateurs finaux.

Les consommateurs et utilisateurs finaux concernés par les impacts matériels sont les clients de l'entreprise (ayant souscrit une solution d'assurance par l'intermédiaire du réseau salarié de Prévoir-Vie en France ou via les agents non exclusifs des succursales). Prévoir-Vie est l'assureur d'autres consommateurs finaux dans le cadre de l'activité partenaires : ce sont les clients du partenaire qui distribue la solution d'assurance, mais Prévoir-Vie reste l'assureur. Dans ce cadre, si l'entreprise n'interagit pas directement avec l'utilisateur final, elle est cependant attentive à la solution proposée, et à la démarche commerciale et à la relation client mises en œuvre par le partenaire.

Prévoir-Vie a identifié un impact positif, en lien direct avec son activité d'assureur de personnes : c'est la capacité pour les personnes à faire face à des événements inattendus/meilleure protection par des garanties (et services) transparentes et adaptées à leurs besoins.

Tous les assurés de Prévoir-Vie sont concernés, c'est-à-dire toutes les personnes protégées par la compagnie d'assurance, qu'elles aient souscrit leur solution d'assurance par l'intermédiaire d'un conseiller commercial salarié, un agent non exclusif ou par l'intermédiaire d'un partenaire.

Plusieurs risques ont été identifiés. Certains concernent les clients de la compagnie d'assurance directement notamment le risque en lien avec une mauvaise tarification de l'offre de protection de la personne (tarification trop faible au regard du risque encouru).

Un risque ayant trait à l'activité partenaires concerne les consommateurs finaux, c'est-à-dire les clients des partenaires, assurés par Prévoir-Vie : il s'agit du risque lié à l'antisélection ou le déséquilibre technique d'un partenariat du fait de la non-maîtrise de la distribution et de la donnée client.

Enfin, d'autres risques concernent toutes les personnes assurées par Prévoir-Vie, avec une responsabilité plus ou moins directe selon le mode de distribution :

- les risques en lien avec les données personnelles :
 - amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liée à une utilisation non conforme de données personnelles des clients ou utilisateurs finaux ;
 - fuite ou perte de données sensibles (rançons) par l'entreprise ou un de ses sous-traitants.
- le non-respect du devoir de conseil (pratiques non responsables).

En lien avec ces risques, deux impacts négatifs potentiels matériels ont été identifiés : ils concernent la perte éventuelle de confidentialité des données personnelles des clients et/ou consommateurs finaux et la non-compréhension ou l'incomplétude des informations fournies aux clients au moment de la souscription du contrat ou pendant la durée des garanties.

Concernant le devoir de conseil, signalons que Prévoir-Vie a mis en place des procédures particulières pour prendre en compte la situation de certaines catégories de clients, que l'on peut estimer comme « vulnérables », en particulier au moment de la souscription d'une solution d'assurance. Ce sont notamment le cas les personnes placées sous sauvegarde de justice et les personnes très âgées. Des circulaires internes

précisent les conditions de souscription à appliquer pour ces personnes. Il n'y a pas d'impacts liés à des groupes spécifiques de clients.

Consciente des responsabilités qui l'incombent auprès de ses différentes parties prenantes, Prévoir-Vie a mis en place une charte éthique depuis plusieurs années. Elle s'articule autour de quatre grandes thématiques : agir en conformité avec les lois et les réglementations, agir dans

l'intérêt de l'entreprise, faire preuve d'exemplarité et d'intégrité dans les relations, avoir un comportement respectueux au travail. Cette charte décrit ainsi les comportements exigés par l'entreprise pour chaque collaborateur et témoigne de l'engagement de l'entreprise dans le respect des droits de l'Homme. Le code de bonne conduite vient compléter cette charte notamment en ce qui concerne le respect du devoir de conseil.

PROCESSUS DE DIALOGUE ENVERS LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX LIÉS AUX IMPACTS NÉGATIFS

Par son activité de services – et en particulier d'assureur de personnes –, Prévoir-Vie est particulièrement attentive au respect de la vie privée de ses clients et en cela adopte des mesures particulières pour protéger les données personnelles de ses clients. L'entreprise est également attentive à la non-discrimination dans sa proposition de valeur. Dans cette démarche, c'est le respect du devoir du conseil et donc du besoin des clients qui guide la démarche commerciale de Prévoir-Vie.

Si, malgré tous les efforts mis en place par l'entreprise pour limiter les impacts négatifs auprès des clients, ceux-ci se produisaient, l'entreprise a mis en place différents canaux de communication avec les consommateurs et utilisateurs finaux leur permettant de nous faire part de leurs préoccupations, voire de leurs récriminations.

Le client dispose ainsi de plusieurs canaux pour interagir avec Prévoir-Vie et prévenir l'entreprise s'il a l'impression que l'information qu'on lui a transmise était incomplète ou incorrecte. Ils peuvent poser leur question en contactant le service relations clientèle par téléphone, mail ou via leur espace client.

S'ils contactent la compagnie d'assurance via les réseaux sociaux, les posts sont aussi transmis au service relations clientèle. Si la demande du client relève d'une insatisfaction, elle fera l'objet d'une réclamation, traitée par un service dédié, que celle-ci soit émise par un client ayant souscrit par l'intermédiaire d'un conseiller salarié ou par un partenaire.

C'est aussi le service réclamations qui traitera une question de client concernant le traitement de ses données personnelles. Le service réclamations en informe la personne en charge de la protection des données (DPO) de l'entreprise. Dans les succursales, un canal anonyme de signalement a été mis en place permettant aux clients d'émettre une alerte.

Les consommateurs finaux sont prévenus sur chaque document des coordonnées des différents canaux de communication du service relations clientèle.

En ce qui concerne les réclamations, Prévoir-Vie suit les recommandations de son Autorité de contrôle prudentiel (les deux indicateurs recommandés par l'ACPR sont ainsi suivis : accusé de réception adressé au client dans les 10 jours et réponse dans les 2 mois, information des clients des différentes possibilités d'effectuer une réclamation sur le site prevoir.com).

Un formulaire dédié est également à la disposition des clients sur l'espace client sécurisé. Le client est informé en toute transparence des délais de réponse et de la possibilité qu'il a de saisir le médiateur si besoin.

Le nombre de sollicitations clients est suivi au niveau de la direction des opérations chaque mois.

Les motifs de contact sont suivis au regard des files d'appels du serveur vocal interactif. Les motifs sur les autres canaux sont suivis (analyse annuelle des motifs de demandes clients par gestion relation clients). Les motifs des réclamations et les délais de réponse sont ainsi analysés dans le cadre de l'amélioration continue de nos process et dans celui du respect de la réglementation. Les enquêtes de satisfaction post-réclamations font elles aussi l'objet de toute l'attention de l'équipe réclamation. Les indicateurs clients sont suivis par le comité opérationnel client mis en place en 2025 avec un comité de pilotage client. Ces comités réunissent les différentes directions intervenant dans la relation client (direction des opérations, direction commerciale, direction marketing, direction juridique et conformité).

Prévoir-Vie estime que les clients et consommateurs finaux sont au courant de l'existence de ces canaux puisqu'ils sont quotidiennement utilisés. En revanche, il n'existe pas de politique de protection spécifique des personnes qui utilisent leur faculté à exprimer une réclamation. L'entreprise a estimé que l'indépendance du service, le respect de l'intérêt du client inscrit dans la charte éthique ne nécessite pas de formalisation supplémentaire.

Les actions mises en place auprès des consommateurs et utilisateurs finaux permettant de faire vivre concrètement l'engagement de Prévoir-Vie à leur égard et de limiter au maximum les impacts négatifs et/ou risques en lien avec eux sont décrits dans les fiches suivantes.



Collaborateurs de Prévoir-Vie aux Rencontres du PE7

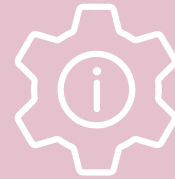
ACCÈS À L'INFORMATION DES CLIENTS

POLITIQUE ASSOCIÉE

Pas de politique

PROCESSUS ASSOCIÉS

Vendre, assurer la souscription, gérer la vie du contrat et mesurer la satisfaction client
Traiter les demandes clients



Dans le cadre de sa matrice de double matérialité, Prévoir-Vie a identifié une incidence négative potentielle importante en lien avec une « information fournie aux clients insuffisante, incorrecte ou incompréhensible ». De plus, un risque a été déterminé comme important en lien avec « l'antisélection ou déséquilibre technique d'un partenariat du fait de la non-maîtrise de la distribution et de la donnée client (cf. partenaires) ». Il n'y a pas de politique associée à cette thématique mais plusieurs processus documentent les pratiques de l'entreprise. Ces processus sont sous la responsabilité de la direction du développement commercial et de la direction des opérations.

ACTIONS CLÉS

Les actions clés présentées ci-dessous concernent uniquement la France.

Dans son nouveau baromètre client mis en place, Prévoir-Vie a validé que l'information aux clients demeurait un enjeu essentiel dans la satisfaction client, et c'est effectivement un des sujets majeurs pour le client avec les délais de traitement de sa demande. Ce baromètre vient compléter le dispositif d'écoute client et de mesure de la satisfaction déjà existant. À côté des enquêtes de satisfaction « à chaud », c'est-à-dire postérieures à un événement (demande client, souscription, réclamation, etc.), le baromètre « à froid » permet d'avoir une vision plus globale des leviers de satisfaction des clients et des axes d'amélioration à adresser.

L'information de qualité commence dès la souscription d'un contrat. C'est le socle de la relation de confiance entre l'assuré et l'assureur. **C'est pourquoi Prévoir-Vie a mis en place en 2025 des plaquettes produits, documents synthétiques et génériques de présentation des garanties de chaque produit.**

Cette plaquette vient compléter la liasse de documents précontractuels et plus techniques qui lui permettent de bien comprendre la démarche de Prévoir-Vie (avec la fiche de recueil de besoins qui permet de démontrer l'adéquation du besoin du client avec la solution d'assurance proposée), les garanties souscrites (pour bien comprendre ce pour quoi le client est assuré et ce pour quoi il n'est pas assuré).

De façon plus individuelle, les personnes en interaction avec le client (au siège social ou dans le réseau commercial) sont régulièrement formées pour transmettre les bonnes informations aux clients. Les managers du centre d'appels réalisent ainsi des doubles écoutes, suivis de débrief avec les téléconseillers pour s'assurer de la qualité de la réponse transmise aux clients.

Au niveau du terrain, les conseillers, en particulier les débutants, sont accompagnés par des formateurs et des managers d'intégration, pour s'assurer là aussi que les informations fournies aux clients lors des rendez-vous soient justes et complètes. La qualité des traitements est un point évoqué lors des entretiens individuels entre le collaborateur et son manager (en moyenne 8 entretiens par an).

Par ailleurs, la qualité de l'information passe aussi par les courriers envoyés aux clients pendant toute la vie du contrat. À la suite de la mise en place en 2024 d'une charte de communication sortante, un groupe de travail transverse a été mis en place, réunissant l'ensemble des métiers concernés (juridique, conformité, technique, actuariat, DSI, marketing-communication, opérations, relation client, impression). Les objectifs étaient de sécuriser la conformité réglementaire, fiabiliser les informations transmises et **améliorer la lisibilité et la compréhension des Lettres d'information annuelles (LIA)** pour les clients.

Les actions ont porté sur :

- la mise en place d'une vision globale du dispositif de production et d'envoi des LIA ;
- la révision et l'harmonisation des contenus, en veillant à éviter tout contresens technique ou juridique ;
- l'intégration des retours clients et des irritants remontés par le service relations clientèle ;
- la sécurisation des données chiffrées et des méthodes de calcul conformément au Code des assurances ;
- l'adaptation des processus d'impression et d'expédition.

Les principales évolutions apportées aux LIA incluent des phrases d'introduction simplifiées et harmonisées ; l'ajout d'un point de contact clair (conseiller ou service relations clientèle) ; un enrichissement des informations financières (moyennes annualisées, historique des performances des unités de compte) ; une meilleure présentation des données. L'entreprise suit le nombre de demandes clients à la suite de l'envoi des Lettres d'information annuelles, indicateur qui permet de juger de la pertinence des actions menées. **Les premières campagnes d'envoi montrent une diminution du nombre d'appels et de questions techniques, traduisant une meilleure compréhension par les clients.** Une même logique a été mise en œuvre pour les Lettres d'information trimestrielles qui concernent davantage les contrats d'épargne permettant de décrire, en toute transparence, l'évolution de l'épargne des clients. D'autres évolutions, préparées en 2025, seront mises en production en 2027.

La mise à jour des courriers de gestion constitue un travail au long cours car il existe plusieurs centaines de courriers à homogénéiser ; c'est donc un des axes de travail prioritaires pour les années à venir pour les équipes de la direction des opérations.

En complément de ce travail sur les Lettres d'information annuelles, des collaborateurs du service sinistres/indemnisation ont été formés à l'application de la charte de communication sortante pour aménager les courriers ou mails envoyés aux clients et les rendre plus accessibles.

Par ailleurs, **Prévoir-Vie a fait évoluer ses moyens de communication et donc d'accès à l'information pour les personnes malentendantes.**

Si une erreur est détectée sur des courriers envoyés à plusieurs clients, l'incident est déclaré dans un outil de gestion d'incidents pour identifier la cause et y remédier. Les clients seront évidemment contactés pour leur signaler l'erreur selon un dispositif adapté au nombre de clients concernés et à la nature de l'erreur. Les mesures correctives sont prises, un courrier peut également être adressé au client selon les cas.

Le processus « traiter les demandes clients » encadre les sujets liés à la qualité des informations (en termes d'exactitude et de complétude) transmises aux clients. Les écoutes à froid réalisées par les experts métier ou les managers permettent de minimiser le risque de transmettre une information incomplète ou incorrecte aux clients.

Les enquêtes de satisfaction participent grandement à mesurer l'efficacité des interactions avec les clients. Elles font ainsi l'objet d'un suivi et d'une communication régulière auprès des collaborateurs de la compagnie d'assurance (qui sont par ailleurs incentivés sur certains résultats via l'accord d'intéressement). Les résultats du baromètre ont également fait l'objet d'une communication auprès des managers lors d'un séminaire et à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet.

RESSOURCES

Pour optimiser la qualité et la complétude des informations fournies aux clients au moment de la souscription, comme pendant la vie du contrat, l'équipe des inspecteurs chargés de la qualité et du contrôle interne, soit 8 personnes et un manager, effectuent régulièrement des formations et des contrôles auprès du réseau commercial.

Au siège social, ce sont globalement l'ensemble de la direction des opérations qui veillent à transmettre une information de qualité aux clients, soit 130 personnes.

Certaines notes de satisfaction sont aussi communiquées plus largement auprès du grand public via le site internet prevoir.com, preuve de l'engagement de Prévoir-Vie auprès de ses clients finaux (en particulier ceux adressés par le réseau salarié).

Concernant l'accès à l'information des clients des partenaires dans le cadre de l'activité partenaires, un travail considérable a été engagé en 2025 par les équipes techniques, partenaires et financières de Prévoir-Vie en vue de fiabiliser les données des fichiers transmis par les partenaires. Ils sont très nombreux et la qualité des fichiers participe à la pertinence du pilotage de cette activité et à mieux maîtriser le risque pour l'entreprise d'une antisélection ou d'une dérive technique sur un partenariat. En 2025, de nombreux contrôles ont ainsi été réalisés, revalidés ou désactivés s'ils n'étaient pas pertinents tandis que d'autres ont été spécifiés.

C'est dans cette logique que le processus d'intégration des partenaires a été revu. Ainsi, la trame de reporting devra être partagée avec les équipes Prévoir (technique et informatique) et le partenaire.

En ce qui concerne les données issues des partenaires marque blanche, la direction des partenariats, des personnes de l'actuariat central à la direction technique et des personnes de la direction des systèmes d'information sont en charge de la démarche de qualité des données.

Il n'y a pas eu de budget spécifique à la mise en place de ces actions car elles font partie des activités clés de l'entreprise.

Ce travail est le point d'entrée du pilotage des partenariats qui prend la forme de « Business Review », mises en place également en 2025. L'objectif de ces « Business Review » vise à vérifier le plus régulièrement possible que la réalité est conforme à ce qui était prévu dans le Business Plan. On regarde donc en continu les grands équilibres techniques et commerciaux : la sinistralité, le maintien des contrats, les volumes, la structure des flux, tout ce qui conditionne la trajectoire de résultat. La qualité des données et du reporting associé représente alors un point fondamental dans la maîtrise du risque : plus une dérive est identifiée tôt, plus l'effort pour corriger la trajectoire est limité. Un dérapage de sinistralité ou de maintien pris à temps peut souvent être corrigé par des ajustements progressifs. Le même écart détecté tardivement impose des mesures beaucoup plus radicales, avec des impacts plus lourds sur le résultat ou la relation commerciale avec courtier.

Au final, **les données sont la matière première indispensable, et le pilotage, c'est ce qui permet de transformer cette matière en décisions concrètes, au service de la performance et de la maîtrise du risque.**

INDICATEURS CLÉS

Note de satisfaction à la suite d'une demande client
Valeur 2025 :

4,7/5

(comme en 2024)

OBJECTIFS

Les objectifs sont fixés sur le périmètre France. Le premier indicateur en termes d'information client est la note de satisfaction donnée par le client à la suite d'une demande. La note de satisfaction traduit la clarté et la compréhension de la réponse fournie aux clients. Dans un contexte de transformation profonde de l'organisation des opérations (nouvelle organisation en 2022, refonte du système d'information clients amorcée en 2024), l'objectif est de maintenir une note supérieure à 4,5/5.

En matière d'accessibilité, l'entreprise s'est fixé pour objectif d'atteindre un taux d'accessibilité d'au moins 50 % à l'horizon 2030 pour son site internet prevoir.com. En 2025, ce taux atteignait déjà 42 %.

En ce qui concerne l'information liée aux partenaires marque blanche, la démarche sur la qualité de données a été initiée en 2025 et s'inscrit dans le processus d'amélioration continue. Il paraît prématuré de fixer à ce jour un objectif.



SÉCURITÉ DES CLIENTS

POLITIQUES ASSOCIÉES

Politique de gouvernance et de surveillance produits
Politique de souscription

PROCESSUS ASSOCIÉS

Concevoir une nouvelle offre
Piloter les équilibres techniques



Améliorer la sécurité des clients en leur apportant des solutions de prévoyance, santé, épargne et retraite adaptées à leurs besoins est la raison d'être de Prévoir-Vie.

Par ses activités, Prévoir-Vie participe ainsi à donner à ses assurés, quel que soit le canal de distribution par lequel ils ont été assurés, la « **capacité à faire face à des événements inattendus grâce à des garanties et services adaptés aux besoins du client** ». Cet impact se révèle essentiellement dans les solutions de prévoyance (dont l'assurance emprunteur) et de santé distribuées par Prévoir-Vie. C'est au cœur de l'activité de l'entreprise : 66 % des foyers clients de France détiennent ainsi au moins un contrat de prévoyance et 9 % un contrat santé.

Deux risques ont été déterminés comme importants en lien avec la thématique de sécurité des clients : une mauvaise tarification de l'offre de protection de la personne (tarification trop faible au regard du risque encouru) et le non-respect du devoir de conseil.

Plusieurs politiques permettent de gérer au mieux les impacts, risques et opportunités en lien avec les clients et consommateurs finaux. Elles sont souvent en lien avec d'autres réglementations comme la Directive de Distribution d'Assurance (DDA) ou la Directive Solvabilité II.

Elles concernent le périmètre français de Prévoir-Vie.

La politique de gouvernance et de surveillance produits s'inscrit dans le cadre réglementaire de la DDA. Elle formalise les démarches à appliquer pour la conception et le suivi de l'offre avec comme objectif de garantir une proposition de valeur à la conception et pendant toute la durée en adéquation avec les besoins du client (quel

que soit le canal de distribution). Cette politique s'applique ainsi aux solutions proposées par le réseau salarié de Prévoir-Vie ou via des partenaires pour l'activité en marque blanche. La mise en œuvre de cette politique est sous la responsabilité partagée des directions marketing, partenariat et technique.

La politique de souscription vient compléter la politique de gouvernance de l'offre et veille en particulier à la suffisance et à l'adéquation des primes aux garanties des offres proposées aux clients (que ce soit par le réseau commercial salarié ou via des partenaires). La mise en œuvre de cette politique est sous la responsabilité de la direction technique et de la direction des partenariats.

En ce qui concerne le respect du devoir de conseil, plusieurs documents viennent cadrer ce sujet. Citons notamment le **code de bonne conduite** (qui complète la charte éthique plus générique) signé par l'ensemble des collaborateurs du réseau salarié en France qui vient documenter la « bonne conduite » et donc le devoir de conseil exigé dans la relation avec le client final, notamment au moment de la souscription. C'est le Directeur du développement commercial qui est garant du respect du devoir de conseil par le réseau salarié français. Il existe également un code de bonne conduite au Portugal.

ACTIONS CLÉS

Prévoir-Vie a lancé deux nouveaux produits en 2025 (en remplacement d'autres contrats) : Solution Santé Bien-Être, complémentaire santé destinée à des seniors et Solution Épargne Projet, solution d'épargne régulière, notamment pour préparer sa retraite.

Fidèle à sa mission, des garanties de prévoyance sont incluses dans ce contrat. Par ailleurs, le produit Solution Capital Obsèques a évolué en particulier en diminuant son délai de carence (qui est passé de 2 ans à 1 an). Il n'y a pas eu de nouveaux produits au Portugal ni en Pologne.

Concernant l'activité d'assureur, le **non-respect du devoir de conseil** représente un risque important pour l'entreprise en termes de conformité d'une part et en termes de qualité de relation client. En l'absence de devoir de conseil, le client

pourrait ne pas bénéficier d'une solution d'assurance en adéquation avec ses besoins et sa situation. Aucune souscription ne peut être réalisée en France sans la **fiche de recueil des besoins** qui matérialise le devoir de conseil. Cette **fiche est complétée et signée à chaque souscription d'un nouveau contrat**. Des procédures de contrôle sont mises en place, en particulier pour les contrats d'épargne permettant de vérifier la bonne prise en compte de la situation du client – personnelle et financière –, de ses besoins et de sa connaissance financière au moment de la contractualisation. La fiche de recueil des besoins a été adaptée en 2025 pour intégrer les nouveaux contrats commercialisés mais le dispositif mis en place n'a pas varié. Plus de 90 % des contrats d'épargne souscrits en 2025 ont ainsi fait l'objet d'un contrôle.

Pour améliorer le dispositif, **Prévoir-Vie a reformé l'ensemble des collaborateurs du réseau commercial de Prévoir-Vie en 2025** et a mis en place des ateliers permettant d'optimiser le devoir de conseil pendant la vie du contrat. Enfin, lors de vente de contrats à forts enjeux commerciaux ou auprès d'un profil particulier de clientèle, des enquêtes peuvent être menées par les inspecteurs chargés du contrôle interne et de la qualité pour s'assurer de la bonne adéquation de la situation et des besoins du client avec la solution proposée. Plus de 1 100 enquêtes ont ainsi été menées dans ce cadre lors de l'année 2025. En cas de suspicion d'un défaut de conseil, une enquête est menée auprès du client et si le défaut est avéré, des mesures sont prises auprès du client pour réduire l'impact de ce défaut de conseil, comme un geste commercial par exemple.

Un autre risque identifié concerne la possibilité d'appliquer **un tarif trop faible, au regard des garanties et de la population assurée** (via les produits distribués par le réseau salarié ou en marque blanche). Pour maîtriser ce risque, plusieurs actions sont mises en place. Tout d'abord, dès la conception du produit, la tarification est construite à partir de l'expérience passée de l'entreprise et de bases statistiques fiables et robustes, afin d'estimer au mieux le risque attendu. **L'entreprise a, en ce sens, ses propres tables qu'elle fait régulièrement certifier** (décès emprunteur et maintien en invalidité notamment). Dans certains cas, les bases statistiques internes ne sont pas suffisamment significatives et ainsi une partie des produits d'assurance est réassurée : un partenaire réassureur partage alors le risque

(et les primes) avec Prévoir-Vie. La tarification est alors établie en étroite collaboration avec ce partenaire, ce qui contribue à fiabiliser les hypothèses retenues et sécuriser le niveau de prix retenu. **La maîtrise du risque se fait aussi a posteriori par un suivi précis du portefeuille, avec des actions correctrices quand cela s'avère nécessaire.**

L'entreprise réalise ainsi annuellement une étude sur la sinistralité du portefeuille pour étudier l'adéquation entre les prestations versées aux clients et les primes encaissées, selon les contrats, les garanties et le profil du client. Certains contrats, dont les risques sont plus longs, plus volatils, ou qui nécessitent l'utilisation de tables d'expériences, font l'objet d'une étude dédiée. C'est le cas des contrats dépendance et des contrats arrêt de travail et décès notamment dans le cadre des

solutions d'assurance emprunteur distribuées en France et à l'étranger, par tous les canaux de distribution. Afin de toujours mieux maîtriser les risques qu'elle assure, Prévoir-Vie cherche à améliorer ses pratiques. **Ainsi, en 2025, Prévoir-Vie a réalisé une étude plus approfondie sur la dépendance (produit vendu uniquement en France pour le moment) en travaillant notamment avec les réassureurs pour suivre collectivement les avancées médicales pour anticiper les éventuelles conséquences sur les données de mortalité.** De même, plusieurs personnes ont été formées parmi les équipes de l'actuariat produit, du risk management et des partenariats à l'utilisation de certaines sources de données disponibles (Open data de l'INSEE, de la DRESS, etc.) pour confronter nos études internes aux statistiques nationales.

RESSOURCES

Bien que le devoir de conseil soit l'affaire de tous, c'est l'équipe des inspecteurs chargés de la qualité et du contrôle interne, soit 8 personnes et un manager, qui effectue régulièrement des formations et des contrôles auprès du réseau commercial.

Plusieurs directions travaillent sur les sujets autour de l'offre pour qu'elle soit en adéquation avec les besoins des clients et soit techniquement équilibrée.

Aussi, ces sujets concernent les directions marketing (5 personnes) et technique, notamment l'équipe de l'actuariat produit composée de 7 personnes.

La satisfaction client est suivie en 2025 par le département « Expérience client » de la direction des opérations. Une personne a la charge de définir et mettre en place les dispositifs de mesure de la satisfaction.

Les actions menées n'ont pas nécessité de budget spécifique, sauf à l'exercice habituel de l'activité de Prévoir-Vie.

INDICATEURS CLÉS

Note de satisfaction
après une souscription
Valeur 2025 :

4,6/5

(valeur 2024 : 4,5/5)

OBJECTIFS



Les indicateurs en lien avec les réclamations (délais d'accusé de réception et de réponse) restent suivis par l'entreprise mais ne constituent pas un objectif en soi dans le cadre du rapport de durabilité car il est trop éloigné des IROs identifiés.

Les indicateurs et objectifs concernent uniquement le périmètre français et les consommateurs devenus clients par l'intermédiaire du réseau salarié.

L'entreprise vérifie la qualité des conseils et de la solution proposée au moment de la souscription par la note de satisfaction client au moment de la souscription. Prévoir-Vie reprend

cet objectif dans le cadre de ce rapport, objectif qui était présent dans la Déclaration de Performance Extra-Financière. L'objectif est de 4,5/5. Le temps passé au domicile du client, la clarté des informations transmises par le conseiller et dans les documents écrits (cf. fiche précédente) et la bonne adéquation des garanties proposées avec les besoins du client participent à ces bons résultats.

Le dispositif de mesure de la satisfaction est sous la responsabilité de la direction des opérations.

SÉCURITÉ DES DONNÉES

POLITIQUES ASSOCIÉES

Politique sur la gouvernance des données
Politique de protection des données
à caractère personnel
Politique de sécurité des systèmes d'information

PROCESSUS ASSOCIÉS

Gérer la sécurité du SI
Procédure sur la qualité des données



Cette fiche concerne à la fois les collaborateurs de l'entreprise et les clients et assurés car elle traite de la sécurité des données personnelles.

Prévoir-Vie a identifié plusieurs impacts et risques sur cette thématique :

- un impact négatif potentiel pour les collaborateurs au regard d'un risque de perte de confidentialité des données entraînant potentiellement une usurpation d'identité, une utilisation frauduleuse de données financières (RIB), etc. ;
- un impact négatif potentiel pour les clients en lien avec l'exposition de leurs données personnelles, dont données de santé et financières, des assurés.

De plus, deux risques ont été déterminés comme importants :

- la fuite ou perte de données sensibles par l'entreprise ou un de ses sous-traitants ;
- des amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liée à une utilisation non conforme des données personnelles, que ces données soient celles des clients/assurés ou collaborateurs.

Deux politiques participent au respect des données personnelles : la politique sur la gouvernance des données (associée à la procédure sur la qualité des données) et la politique de sécurité des systèmes d'information qui concernent les activités de Prévoir-Vie en France. La gouvernance des données consiste à gérer les données pour les normaliser, et à harmoniser la manière dont elles sont utilisées pour les besoins des différents métiers de l'entreprise. Elle définit les procédures et les responsabilités garantissant la qualité et la sécurité des données. Elle indique

les acteurs autorisés à agir sur les données ; pour quelle action, sur quelles données, dans quelle situation et selon quelle méthode. La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) constitue le cadre de référence et de cohérence en matière de sécurité de l'information. Elle précise les enjeux et les objectifs de sécurité et exprime les principes de gouvernance ainsi que les exigences fondamentales de sécurité qui s'appliquent à l'entreprise (en Europe). Elle permet de garantir : la disponibilité des informations ; l'intégrité des informations ; la confidentialité des

informations gérées ; la traçabilité et l'auditabilité des moyens de traitement de l'information. C'est le Directeur des systèmes d'information qui a la charge de la mise en œuvre de ces politiques en France. Il est aidé, dans cette mission, par la personne Déléguée à la Protection des Données (DPO) et par le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI). Chaque succursale a sa propre politique de protection des données à caractère personnel disponible sur chacun des sites de la compagnie d'assurance.

ACTIONS CLÉS

Concernant les risques liés à l'exposition ou à la fuite des données personnelles à la fois pour les clients et les collaborateurs (impact négatif) et pour l'entreprise (risques d'amendes ou de demandes de rançons), plusieurs actions sont aussi mises en œuvre pour rappeler l'importance du respect des données personnelles et limiter les risques d'exposition de ces données.

Comme en 2024, l'ensemble des collaborateurs ont été vivement incités à suivre une **formation à la fois sur le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et sur la cybersécurité**. La formation sur RGPD fixe le cadre réglementaire sur la collecte, le traitement, le stockage des données personnelles. Ces deux formations sont obligatoires pour les collaborateurs français et font partie des éléments participant à l'intéressement.

Prévoir-Vie veille également à **l'utilisation conforme des données personnelles des assurés par ses partenaires**. En effet, même si les personnes souscriptrices de contrats par l'intermédiaire d'un partenaire ne sont pas les clients de Prévoir-Vie, cette dernière peut avoir la qualité de responsable de traitement dans certains cas et donc être responsable de la protection de ces données personnelles. À ce titre, Prévoir-Vie s'assure, auprès de ses partenaires, dans le cadre d'audit, que ceux-ci appliquent le RGPD.

Si des données personnelles de clients devaient être exposées auprès d'un tiers présentant un risque, les clients dont les données ont pu être exposées en seraient rapidement informés. Ainsi, à la suite d'un incident mineur survenu en Pologne avec le prestataire de mise sous pli de

courrier (certains courriers ont été adressés par erreur à d'autres destinataires), la procédure suivante a été appliquée : les clients concernés ont été contactés et l'Autorité de contrôle concernée a été prévenue. La succursale a par ailleurs modifié après l'incident le mode opératoire pour éviter qu'un tel incident ne se reproduise. Les courriers sont désormais transmis par voie électronique au prestataire qui doit lui-même imprimer les courriers et les mettre sous pli. Cela permet de contrôler que le nombre de courriers édités et le nombre de plis mis sous pli sont bien les mêmes. Par ailleurs, à la suite d'un incident mineur survenu en France sur des données internes, une déclaration auprès de la CNIL a été réalisée par précaution.

RESSOURCES

Le respect des données personnelles est un enjeu primordial pour l'entreprise. C'est pour cela que TOUS les collaborateurs de Prévoir-Vie sont régulièrement formés sur ce sujet. La Déléguée à la Protection des Données personnelles (DPO) suit les évolutions réglementaires et recommandations de l'Autorité de contrôle de ce sujet pour les faire appliquer dans l'entreprise. Les éléments de conformité, comme les registres des traitements des données personnelles, sont régulièrement mis à jour et les procédures à appliquer pour protéger les données, en cas de violation des données personnelles en particulier, sont partagées avec les directeurs lors des comités RGPD.

Ainsi, notre DPO ainsi que l'ensemble des responsables de traitement (une trentaine de personnes ont été identifiées en 2024 en France) ont la responsabilité de sensibiliser toutes les personnes à ce sujet et veille au respect du Règlement Général sur la Protection des Données dans toutes les activités de l'entreprise.

Le budget consacré à ces actions fait partie d'un budget récurrent de l'entreprise.

INDICATEURS CLÉS

Part des collaborateurs formés au RGPD et à la cybersécurité
Valeur 2025 :

82,7 %

des collaborateurs en France

OBJECTIFS

L'objectif est qu'au moins 80 % des collaborateurs concernés suivent la formation annuelle sur le RGPD et la cybersécurité pour limiter les impacts négatifs et risques concernant la sécurité des données personnelles des collaborateurs, des clients et consommateurs finaux. Cet objectif a été fixé dans le cadre de l'accord sur l'intéressement des collaborateurs en France (signé en 2024). Cette formation récurrente

permet de rappeler à chaque collaborateur la définition d'une donnée personnelle et l'importance de veiller à son juste traitement et sensibilise les collaborateurs plus largement à leur rôle dans le cadre de la cybersécurité.



6



ENGAGEMENT EN TERMES DE CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS 41)

La conduite des affaires chez Prévoir-Vie est guidée par son histoire et ses valeurs d'une part, et son activité d'assureur de personnes et donc d'investisseur d'autre part.

En tant qu'entreprise familiale, qui existe depuis plus de 100 ans, Prévoir-Vie a une culture forte où les notions de responsabilité à l'égard de ses parties prenantes et une vision à long terme se manifestent au quotidien.

Par ailleurs, en tant qu'entreprise financière, Prévoir-Vie est très vigilante sur tous les sujets liés à la lutte contre la corruption.

La diversité des profils et les expertises de chaque membre du Conseil d'administration assurent la bonne gouvernance dans la conduite des affaires menée par Prévoir-Vie (l'expertise du Conseil d'administration est à retrouver en page 10).

De par son activité de service, l'entreprise a peu de risques au niveau de sa chaîne d'approvisionnement. Cependant, certains fournisseurs comme les assistants, les délégataires de gestion (de contrats ou d'actifs financiers) sont considérés comme « critiques » au sens de l'ACPR. Prévoir-Vie a identifié ses fournisseurs critiques et une politique de sous-traitance, validée par le Conseil d'administration, encadre les relations avec eux mais aucun IRO matériel n'a cependant été identifié, au regard des thèmes et sous-thèmes proposés par la Directive.



Collaborateurs du réseau salarié de Prévoir-Vie

IROs	Type d'IRO et horizon temporel et parties prenantes concernées Type d'activités	Politique/processus Direction(s) concernées	Actions clés réalisées en 2025	Objectifs et/ou indicateurs liés
Thématique traitée : culture d'entreprise				
En tant qu'entreprise familiale, plus que centenaire, Prévoir-Vie a une culture d'entreprise singulière. Sa vision à long terme permet aux collaborateurs de se projeter durablement au sein de l'entreprise. Cette vision se traduit également dans le choix de ses investissements.				
Perte d'engagement des collaborateurs par une adhésion insuffisante à la culture d'entreprise	Risque à moyen terme pour l'entreprise et ses collaborateurs Activité : entreprise (aval)	Charte éthique Direction générale	Baromètre d'engagement des collaborateurs avec partage des résultats Petits-déjeuners directeurs Points réguliers sur l'avancée des axes stratégiques (webinaires, séminaires ou conventions)	Maintenir un niveau élevé > 80 % d'implication des collaborateurs (cf. baromètre d'entreprise) Valeur 2025 : 83,4 %
Animée par une vision de long terme, Prévoir-Vie entretient un dialogue régulier avec les principales sociétés dans lesquelles elle investit et participe, par ses votes, à la stratégie des entreprises dans lesquelles elle a des parts.				
Possibilité d'influencer la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles la société possède des parts via sa politique de vote et son dialogue actionnarial	Opportunité à long terme pour l'entreprise et les sociétés émettrices Activité : investisseur (aval)	Politique de vote et de dialogue actionnarial de Prévoir Asset Management Direction financière		Pas d'objectif associé
Thématique traitée : lutte contre la corruption				
En tant qu'entreprise financière (assureur de personnes et investisseur), Prévoir-Vie présente un risque de corruption. Le profil de ses clients et les dispositifs de formation et de contrôle mis en place permettent de limiter ce risque.				
Risque de corruption des collaborateurs de l'entreprise	Risque à court terme pour l'entreprise et ses collaborateurs Activités : assureur et investisseur (amont)	Politique de sous-traitance – direction des opérations Politique de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence – direction juridique et conformité	Cartographie des risques de corruption en France (à valider) Préparation d'une sensibilisation des collaborateurs à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence	Maintien de l'objectif 2025 : formation au nouveau dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence
Il s'agit d'assurer la protection des lanceurs d'alerte, quelle que soit la nature de cette alerte pour que les personnes qui suspectent une pratique ou situation non éthique ou non conforme se sentent protégées par l'entreprise et ne puissent être victimes d'une quelconque discrimination.				
Divulgence des lanceurs d'alerte	Impact négatif potentiel à court terme pour les salariés et l'entreprise Activités : entreprise et assureur (aval)	Politiques de lanceur d'alerte (dans les succursales)	Identification d'un nouveau canal – anonyme – pour effectuer un signalement	Mise à disposition d'une plateforme anonymisée pour signaler un comportement inapproprié en termes de conduite des affaires

CULTURE D'ENTREPRISE

POLITIQUE ASSOCIÉE

Charte éthique



Prévoir-Vie a pour ambition de créer et de maintenir une relation durable avec ses parties prenantes, que ce soient ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires ou toute autre relation d'affaires. Cette démarche, inscrite dans sa culture d'entreprise, est formalisée dans la charte éthique de l'entreprise, dont l'application est placée sous l'autorité du directeur général. La charte éthique concerne toutes les activités de Prévoir-Vie en France et dans ses succursales européennes. La culture d'entreprise fait partie du capital immatériel de l'entreprise. Elle est liée à son histoire, à ses valeurs, ses modes de fonctionnement. La culture d'entreprise se vit, se ressent et s'incarne plutôt qu'elle ne s'écrit.

Elle est en premier lieu incarnée par son dirigeant, Édouard Bidou, issu des familles fondatrices. Il aime à rappeler lors des communications en interne et en externe que la mission de Prévoir-Vie est restée la même depuis la création de l'entreprise en 1910 : protéger les personnes.

La culture d'entreprise se manifeste au quotidien dans chacune des actions des collaborateurs de Prévoir-Vie et dans les décisions stratégiques prises par les instances de gouvernance.

Les valeurs de l'entreprise traduisent cette culture, en particulier auprès des clients finaux :

- **proximité** : les conseillers se déplacent au domicile de nos clients ; ils sont à leurs côtés à chaque étape de leur vie ;
- **écoute** : les conseillers prennent le temps de connaître leurs clients et d'identifier, avec eux, leurs besoins en matière de protection. Au siège, nos services en relation avec le client sont réactifs et répondent à leurs demandes ;
- **professionnalisme** : la compagnie d'assurance Prévoir-Vie, depuis plus d'un siècle, est experte sur un métier : la protection des familles. L'entreprise propose une gamme de solutions adaptées aux besoins de ses clients ;
- **accompagnement** : Prévoir-Vie accompagne ses clients à chaque étape de leur vie, y compris dans les moments difficiles, ou pour toute démarche.

ACTIONS CLÉS

La culture d'entreprise se reflète auprès des collaborateurs, en particulier auprès des nouveaux arrivés : livret d'accueil, box de bienvenue et journée d'intégration en sont des manifestations.

La culture est aussi incarnée par les directeurs et les collaborateurs de l'entreprise. Des « petits-déjeuners directeurs » ont été organisés en 2025 mensuellement pour créer des moments d'échanges privilégiés entre directeurs et collaborateurs. De même, des portraits de collaborateurs en vidéo ont été réalisés : ils sont partagés en interne sur l'Intranet et en externe sur le site prevoir.com. Enfin, le baromètre d'entreprise réalisé chaque année auprès des collaborateurs participe à faire vivre et à mesurer l'adhésion des collaborateurs à cette culture d'entreprise. Les résultats sont partagés collectivement et les directeurs sont incentivés sur les résultats de ce baromètre.

Cette culture d'entreprise liée à l'histoire familiale a également été valorisée en 2025 auprès des actionnaires, notamment à l'occasion d'une journée des actionnaires et dans la dernière Lettre des actionnaires, support d'information à destination des actionnaires de la Société Centrale Prévoir, holding animatrice du Groupe.

Enfin, notre culture de vision à long terme, responsable, représente une opportunité dans le cadre de la gestion des investissements financiers. Cela s'inscrit aussi dans notre politique de gestion des risques d'investissements (cf. chapitre dédié à l'environnement). Notre vision à long terme permet d'optimiser le couple rendement/sécurité des actifs de l'entreprise. Elle s'exprime notamment dans les politiques de vote et de dialogue actionnarial mises en œuvre par Prévoir Asset Management, société du Groupe, mandatée par Prévoir-Vie pour la gestion de ses actifs financiers.

INDICATEURS CLÉS

83,4 %

des collaborateurs se déclarent motivés et impliqués par l'entreprise

90,9 %

ont confiance dans l'avenir de l'entreprise

Baromètre anonyme réalisé entre le 21/11 et 5/12/2025
– 70 % de répondants – administré en interne

OBJECTIF



Maintenir le niveau de motivation et d'implication des collaborateurs à plus de 80 % dans le baromètre d'entreprise réalisé auprès des salariés en France (en CDI – hors gardiens d'immeubles).

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

POLITIQUE ASSOCIÉE

Politique de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence



Prévoir-Vie a mis en œuvre une politique de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence qui s'applique aux activités de Prévoir-Vie en France et dans ses succursales.

Cette politique est suivie par la Direction juridique et conformité.

Cette politique est en cours de révision pour une mise à jour effective lors de l'exercice 2026. La politique cadeaux et invitations sera formalisée en 2026 permettant de préciser et d'améliorer le dispositif.

En Pologne, la politique anticorruption a été mise en œuvre récemment. Au Portugal, le plan de prévention des risques de corruption et des infractions connexes a été mis en œuvre.

Plusieurs canaux existent chez Prévoir-Vie pour signaler des situations suspectes, notamment en matière de corruption ou de trafic d'influence.

Le dispositif d'alerte est mis en place dans le respect du lanceur d'alerte. L'objectif est que les personnes qui suspectent une situation non conforme ou non éthique connaissent les dispositifs d'alerte et se sentent « protégées » pour alerter les instances en charge de traiter l'alerte. Ainsi, elles peuvent saisir les représentants du personnel notamment dans le cadre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les personnes de la Direction des Ressources Humaines ou les référents «

harcèlement » et « handicap ». Cependant, en France, Prévoir-Vie n'a pas encore de politique formalisée de protection des lanceurs d'alerte mais envisage de le faire dans le cadre de la revue globale de son dispositif de prévention et de détection de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Une procédure existe cependant où il est indiqué le respect de la confidentialité du lanceur d'alerte.

En Pologne, il existe divers canaux de signalement disponibles dans le cadre de la politique de protection des lanceurs d'alerte : par écrit via une adresse électronique, oralement – par téléphone ou lors d'une rencontre directe – organisée dans les 14 jours suivant la réception de la demande

relative à ce mode de notification – et via le portail accessible en ligne destiné aux salariés.

La succursale portugaise dispose quant à elle d'un canal de « dénonciation », tant pour les collaborateurs que pour tout type d'entités externes. Ce canal fonctionne via un portail dont l'accès est disponible sur le site institutionnel de Prévoir Portugal.

Les succursales en ont une. La politique de protection des lanceurs d'alerte a été déployée en septembre 2024 en Pologne, puis la même année au Portugal, dans le cadre de la mise en place du canal de signalement.

ACTIONS CLÉS

Prévoir-Vie met en œuvre les moyens nécessaires pour permettre aux salariés de connaître les règles et de disposer des mises à jour utiles (formations, base de données Intranet, veille juridique et réglementaire) pour mener à bien leur activité, en particulier la conduite des affaires avec les clients, les partenaires et les fournisseurs. L'entreprise identifie ainsi régulièrement les lois et règlements qui s'appliquent à son activité et propose des formations en ligne (obligatoires et participant à l'intéressement des salariés en France) permettant aux collaborateurs d'avoir les compétences pour exercer leur activité en respectant la réglementation, notamment en respectant la Directive de Distribution d'Assurance pour les personnes concernées (en lien direct ou indirect avec le client). **C'est également dans ce cadre qu'une formation sur la Lutte Contre le**

Blanchiment et le Financement du Terrorisme (LCB-FT) a eu lieu. Cette formation vise à rappeler les démarches à suivre pour prévenir et détecter le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Cela couvre la lutte contre l'évasion fiscale, les sanctions et gel des avoirs, l'abus de faiblesse, etc. En novembre 2025, les administrateurs ont également été formés à ce sujet.

En Pologne, la succursale met à disposition de ses collaborateurs de nombreuses formations en conduite des affaires via un site dédié d'e-learning. Y sont disponibles, entre autres, les thématiques suivantes : conflit d'intérêts, LCB-FT, RGPD et la DDA.

En 2025, plusieurs actions ont été menées afin d'améliorer le dispositif anticorruption de Prévoir-Vie et de mettre en œuvre les

dernières recommandations de l'Agence Française Anticorruption (AFA). Ainsi, une **cartographie des risques liés à la corruption et au trafic d'influence** a été réalisée à partir de la cartographie des processus : une vingtaine de scénarios de corruption ont été identifiés et seront utilisés pour améliorer le dispositif anticorruption existant.

Plusieurs actions ont été définies : la première consiste à mettre en place une **sensibilisation sur la corruption et le trafic d'influence**. Il était prévu que celle-ci ait lieu fin 2025 mais d'autres sujets de conformité sont venus décaler le planning. L'ensemble des collaborateurs en France a donc été invité à participer à une sensibilisation à la lutte sur la corruption et le trafic d'influence en janvier 2026.

Compte tenu de l'activité de Prévoir-Vie, l'effectif le plus exposé au risque de corruption et de versement de pots-de-vin est celui qui, du fait de sa fonction, pourrait :

- favoriser une entreprise dans le cadre d'un appel d'offres, ou bien encore un partenaire, non pas pour des motifs objectifs liés à l'intérêt de l'entreprise, mais parce que le salarié en charge du choix va recevoir un cadeau (en numéraire ou en nature), qui sera susceptible de remettre en cause son impartialité dans le choix qu'il a fait ;
- choisir un prestataire non pas dans le seul intérêt de l'entreprise, mais dans le but également d'en tirer un avantage personnel ultérieurement ;

- conclure avec un fournisseur un accord occulte afin que celui-ci majore le coût réel d'une prestation, et reverse le différentiel directement au salarié.

En France, les personnes identifiées sont ainsi les managers en général, la direction des ressources humaines, la direction financière et la direction des opérations (avec la gestion des sinistres). En Pologne, deux populations ont été identifiées comme étant les plus critiques : ce sont les agents non exclusifs et les collaborateurs chargés du règlement de sinistres qui disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour évaluer et approuver les paiements. Au Portugal, les fonctions plus exposées au risque de corruption et de versement de pots-de-vin sont les suivantes : les techniciens et

responsables commerciaux. le département des sinistres et des souscriptions, la direction des systèmes d'information et le service comptable, responsable des paiements des sinistres, des fournisseurs, des commissions de médiation et des salaires.

En cas de suspicion d'un acte de corruption, les ressources humaines mèneraient une enquête pour vérifier la véracité de l'alerte. Si celle-ci est avérée, la direction en est informée et des sanctions sont immédiatement prises.

La politique en matière de corruption est communiquée à l'ensemble des collaborateurs, en France, par le biais de la charte éthique et de la politique achats, toutes deux disponibles sur l'intranet.

INDICATEURS CLÉS

À la date de publication du présent rapport de durabilité, aucun cas (avéré ou suspecté) de corruption n'a eu lieu au sein de Prévoir-Vie. Aucun plan d'action visant à remédier au non-respect des procédures n'a été mis en place et aucune

amende pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption n'a été réglée. Également, aucune procédure pour des faits de corruption n'est ouverte ou en cours.

	2025	2024
Nombre de condamnations pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0	0
Montant des amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	0	0
Nombre total de cas avérés de corruption ou de versement de pots-de-vin	0	0
Nombre total de cas avérés ayant entraîné le renvoi ou la sanction de travailleurs pour corruption ou versement de pots-de-vin	0	0
Nombre total de cas avérés relatifs aux partenaires commerciaux	0	0

OBJECTIFS



Maintien de l'objectif 2025 concernant la formation des collaborateurs sur le dispositif de lutte contre la corruption et mise en place d'un dispositif anonymisé de signalement d'alerte en matière de conduite des affaires et mise en place d'un dispositif anonymisé de signalements.



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

Forvis-Mazars

45, rue Kléber
92300 Levallois-Perret

Exco Paris Ace

76-78, rue de Reuilly
75012 Paris

EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025

À l'Assemblée Générale

Prévoir-Vie

19, rue d'Aumale
75009 Paris

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes de la société Prévoir-Vie. 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 le volume 2 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, la société Prévoir-Vie 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 de la société Prévoir-Vie 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 la société Prévoir-Vie 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 le volume 2 – Rapport de durabilité 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 la société Prévoir-Vie 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 de la société Prévoir-Vie, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par la société Prévoir-Vie 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) n° 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 volume 2 du rapport de gestion.

CONFORMITÉ AUX EXIGENCES DÉCOULANT DES NORMES ESRS DU PROCESSUS MIS EN ŒUVRE PAR LA SOCIÉTÉ PRÉVOIR-VIE 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 la société Prévoir-Vie 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 le rapport de gestion - volume 2 ; 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 la société Prévoir-Vie avec les ESRS.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant au sein de la partie « Publications d'informations relatives à des circonstances particulières » du chapitre « Informations générales » du rapport de gestion – volume 2 – décrivant le contexte d'établissement de l'état de durabilité de l'entité, notamment :

- en ce qui concerne les limites inhérentes aux informations couvrant la chaîne de valeur retenue dans le processus de l'analyse de double matérialité ; et
- les limites méthodologiques en lien avec l'analyse de double matérialité concernant les normes environnementales (E2 – Pollution, E3 – Ressources aquatiques et marines, E4 – Biodiversité et E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire) liés à l'activité investisseur de l'entité.

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 Prévoir-Vie pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont l'entité met à jour son analyse de double matérialité (DMA) et s'assure que les sujets matériels identifiés sont toujours pertinents sont indiquées dans la section « Description des procédures d'identification et d'évaluation des Impacts, Risques et Opportunités » du rapport de gestion – volume 2.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité au cours de l'exercice. Nous avons exercé notre jugement professionnel pour apprécier le caractère acceptable des exclusions relatives au périmètre, telles que présentées au chapitre « Informations générales » du rapport de gestion – volume 2.

Nous avons, par entretien avec la direction et/ou les personnes que nous avons jugé appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance :

- des analyses menées par l'entité, en particulier l'évaluation des facteurs internes et externes considérés pour justifier l'absence d'actualisation majeure du processus de DMA comme les exclusions du périmètre de reporting ;
- des évolutions du processus décisionnel mis en place par l'entité au cours de l'exercice.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par l'entité ainsi que sur la démarche mise en œuvre par cette dernière pour identifier les facteurs internes et externes à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par l'entité au regard de notre connaissance de l'entité/ des faits et circonstances propres à l'entité ;
- apprécier si les analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugés pertinents ne remettent pas en cause les impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité ;
- apprécier le caractère approprié du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et financière mis en œuvre par l'entité pour déterminer les informations matérielles publiées (y compris la fixation de seuils) au regard de notre connaissance de l'entité/ des faits et circonstances propres à l'entité ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée à ce titre dans le paragraphe « Description des procédures d'identification et d'évaluation des Impacts, Risques et Opportunités » du chapitre « Informations Générales » du rapport de gestion – volume 2.

CONFORMITÉ DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ INCLUSES DANS LE VOLUME 2 – RAPPORT DE DURABILITÉ 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 le rapport de gestion - volume 2, 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 la société Prévoir-Vie 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, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport de gestion - volume 2 - avec les dispositions de l'article L. 232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

— Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant au sein du paragraphe « Limites de déclaration prises en compte et des méthodes de calcul pour l'estimation des émissions de GES du Scope 3 » du chapitre « Engagement envers l'environnement (ESRS E1) » du rapport de gestion – volume 2 – décrivant le périmètre des émissions retenu ainsi que les limitations et incertitudes liées aux méthodologies et à la disponibilité des données auxquelles Prévoir-Vie a été confrontée, pour déterminer une partie des émissions liées au scope 3 des activités d'investissements (catégorie 15).

— 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 États 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 des normes environnementales (ESRS E1)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées au chapitre 3 « Engagement envers l'environnement (ESRS E1) » de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion – volume 2.

Sur la base des entretiens menés avec la Direction ou les personnes concernées, et des documents collectés, nos diligences ont notamment consisté à apprécier le caractère approprié de l'information présentée dans le chapitre 3 de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion – volume 2, et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité notamment au titre :

- des politiques pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique,
- aux actions en rapport avec les politiques en matière de changements climatiques,
- aux émissions de gaz à effet de serre des périmètres 1,2 et 3.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan des émissions de gaz à effet de serre, nos travaux ont principalement consisté à :

- apprécier la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan des 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 ;
- prendre connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécier ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions notamment au titre du scope 3 ;
- apprécier les choix méthodologiques opérés par l'entité, notamment les hypothèses structurantes retenues et le recours à des estimations, le cas échéant ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- vérifier l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

Informations fournies en application de la norme sociale ESRS S1

Les informations publiées au titre du personnel de l'entité (ESRS S1) figurent au chapitre 4 de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion – volume 2.

Sur ces informations, nos principales diligences ont notamment consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction des ressources humaines :
 - prendre connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles
 - inspecter la documentation sous-jacente disponible ;
 - mettre en œuvre des procédures consistant à apprécier la cohérence du périmètre considéré pour la détermination des informations publiées avec le périmètre des entités comprises dans le périmètre de consolidation ;
 - prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées.
- à partir d'informations sélectionnées, sur la base de sondages ou autres méthodes de sélection :
 - apprécier les modalités de mise en œuvre par l'entité des concepts clés de la norme ESRS S1 ;
 - apprécier si les méthodes et hypothèses utilisées par l'entité pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de ESRS S1 ;

- comparer les informations aux éléments figurant dans les comptes annuels, les données internes à l'entité en lien avec la comptabilité telles que les déclarations sociales nominatives ;
- inspecter, sur la base de sondage, les justificatifs avec les informations correspondantes ;
- vérifier l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations le cas échéant, après application de règles d'arrondis.

Nous avons enfin apprécié le caractère approprié de l'information présentée au chapitre 4 de l'état de durabilité annexé au rapport de gestion – volume 2 et sa cohérence d'ensemble avec notre connaissance de l'entité notamment au titre des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité.

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 la société Prévoir-Vie pour déterminer le caractère éligible et aligné de ses activités.

Ils ont également consisté à vérifier 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.

Fait à Levallois-Perret et Paris, le 30 avril 2026

Les commissaires aux comptes

Forvis-Mazars

Jean-Claude PAULY

Exco Paris Ace

Ingrid LAIR

ANNEXES

GLOSSAIRE

ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Selon le GIEC (Groupe intergouvernemental d'experts sur l'évolution du climat), l'adaptation au changement climatique est la « démarche d'ajustement au climat actuel ou attendu, ainsi qu'à ses conséquences ». Pour les systèmes humains, il s'agit d'atténuer ou d'éviter les effets préjudiciables et d'exploiter les effets bénéfiques. L'adaptation peut désigner une stratégie de réponse aux risques climatiques en fonction de différents scénarios et s'intègre dans un plan de transition climatique. L'atténuation et l'adaptation au changement climatique sont les deux piliers de la taxonomie européenne, règlement du Pacte vert pour l'Europe.

Cf. Atténuation du changement climatique et plan de transition climatique.

ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Désigne les efforts réalisés par l'intervention humaine pour limiter les émissions de gaz à effet de serre dans l'atmosphère à un niveau ne perturbant pas le système climatique, en augmentant la capacité d'absorption des puits de carbone ou en réduisant les sources d'émissions. L'atténuation et l'adaptation au changement climatique sont les deux piliers de la taxonomie européenne.

BIODIVERSITÉ

Représente l'ensemble du tissu vivant sur notre planète et ses interactions :

- diversité des écosystèmes (prairies, forêts, espaces verts) ;
- diversité des espèces (plantes, animaux, champignons...);
- diversité génétique (parmi les espèces).

CAPEX-OPEX

Termes comptables et financiers désignant les dépenses d'investissement (CAPEX : *capital expenditures*) et les dépenses d'exploitation (OPEX : *operational expenditures*) d'une entreprise. Les CAPEX sont des dépenses à long terme (acquisition de machines-outils par exemple), tandis que les OPEX sont des dépenses pour les besoins courants de son activité (dépenses liées à l'énergie, à l'achat des matières premières ou aux salaires par exemple). Dans le cadre du règlement taxonomie, les entreprises concernées sont tenues de communiquer le pourcentage des CAPEX, OPEX et chiffre d'affaires éligibles et alignés à la taxonomie.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Exercice consistant, pour une entreprise, à identifier l'ensemble des parties prenantes de son écosystème, à les classer selon leur niveau d'attente ou d'influence envers l'organisation et à référencer les modalités de dialogue pratiquées avec ces dernières.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Exercice consistant, pour une entreprise, à identifier, évaluer, hiérarchiser et gérer les risques inhérents à ses activités. Cet exercice est une composante de la gestion des risques, en anglais ERM (*Enterprise risk management*).

CHAÎNE DE VALEUR

Concept élaboré par l'EFrag ayant une portée plus large que la chaîne d'approvisionnement. Selon l'institution, la chaîne de valeur peut être divisée en deux parties, une partie amont comparable à la chaîne d'approvisionnement, et une partie aval après l'élaboration du produit. La chaîne de valeur inclut également des acteurs avec lesquels l'organisation n'a pas nécessairement de relations

d'affaires, commerciales ou contractuelles, mais dont les décisions ont quand même des conséquences sur ces derniers.

CONTROVERSE

Situation de divergence des opinions sur un sujet ou une pratique, exposant l'entreprise à des risques notamment réputationnels. Une controverse peut être d'ordre environnemental, social ou de gouvernance.

DÉCARBONATION

Correspond à l'ensemble des mesures mises en place par un État, une entreprise ou un particulier pour limiter au maximum ses émissions de GES (gaz à effet de serre). Cette démarche s'inscrit dans une dynamique d'évitement, de réduction des émissions de GES et de contribution à la neutralité carbone.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Selon la définition qui fait autorité de Mme Gro Harlem Brundtland, Première ministre norvégienne, en 1987 dans le rapport Brundtland : « Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. »

DIALOGUE PARTIES PRENANTES

Désigne les modalités d'échanges, de discussion ou de consultation des parties intéressées ou concernées par un projet, une activité ou une organisation. Il peut prendre la forme de comités, de consultations individuelles ou d'échanges en groupe, et être récurrent ou ponctuel. Le dialogue parties prenantes est un élément essentiel de la RSE, car il peut permettre à l'entreprise de prendre en compte les attentes et les besoins de la société, de créer de la valeur partagée et de renforcer sa légitimité et sa réputation.

DILIGENCE RAISONNABLE

Traduit de l'anglais « *due diligence* », procédure d'examen qui consiste à prévenir les risques et conséquences négatives d'une activité, d'un projet ou d'un partenaire commercial au sein d'une zone géographique pour une entreprise sur les droits humains et l'environnement. Selon les principes directeurs des Nations unies, ce processus comporte quatre étapes :

1. Identifier et évaluer les conséquences négatives potentielles ou réelles des activités propres d'une entreprise et de ses partenaires commerciaux sur les droits humains et l'environnement ;
2. Mettre en œuvre des mesures intégrées au processus de l'entreprise en réponse aux risques identifiés ;
3. Suivre l'avancée et l'efficacité des mesures ;
4. Communiquer aux parties concernées les avancées des politiques mises en œuvre.

Cette procédure est à distinguer du processus de due diligence adaptée au secteur financier. Le devoir de vigilance français et la directive européenne sur le devoir de vigilance s'appuient sur les procédures de diligence raisonnable.

DISCRIMINATION

Acte de différenciation ou d'exclusion défavorisant, de manière directe, indirecte ou structurelle, certaines personnes du fait de critères tels que l'origine, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, ou l'opinion. En France, la loi retient 25 critères de discrimination définis dans le Code du travail et garantissant les principes d'égalité dans le monde du travail. Ces 25 critères sont :

- l'origine ; • le sexe ; • les mœurs, • l'orientation sexuelle ; • l'identité de genre, • son âge ; • la situation de famille ou • une grossesse ; • les caractéristiques génétiques ; • la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ; • l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; • les opinions politiques ; • les activités syndicales ou mutualistes ; • l'exercice d'un mandat électif ; • les convictions religieuses ; • l'apparence physique ; • le nom de famille ; • le lieu de résidence ou • la domiciliation bancaire ; • l'état de santé, • la perte d'autonomie ou • le handicap ; • la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ; • la qualité de lanceur d'alerte ; • la qualité de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^{er} et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

DIVERSITÉ(S)

Notion considérée comme le résultat de l'absence de discrimination, dont la loi française retient 25 critères (cf. Discrimination) et de la mise en œuvre d'une politique d'égalité effective.

DOUBLE MATÉRIALITÉ

Concept d'analyse développé par l'Union européenne qui souligne l'interdépendance entre une entreprise et son environnement. Cette analyse porte sur deux dimensions : lorsque les activités de l'entreprise ou de sa chaîne de valeur ont des impacts environnementaux, sociaux ou de gouvernance positifs ou négatifs sur son écosystème, on parle de matérialité d'impact. La matérialité financière, quant à elle, est relative aux enjeux pouvant avoir des impacts sur la performance financière de l'entreprise.

ÉMISSIONS DE GES (gaz à effet de serre)

Désigne le rejet dans l'atmosphère de sept GES listés par l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), dont le dioxyde de carbone et le méthane. Les GES sont des gaz d'origine naturelle ou provenant des activités humaines et qui absorbent en partie les rayons solaires, ce qui provoque l'effet de serre. Ce phénomène est normal, il permet de réguler la température à la surface de la Terre. Mais depuis plusieurs années, la concentration de ces gaz dans l'atmosphère, due aux activités humaines et notamment à l'utilisation d'énergie fossile rejetant du CO₂, l'a intensifié, ce qui participe au réchauffement climatique.

EMPREINTE CARBONE

Outil qui mesure la quantité de GES (gaz à effet de serre) émise par une activité humaine. L'empreinte carbone peut être considérée comme la somme des BEGES (bilan de gaz à effet de serre) ou bilans carbonés pour un pays et/ou une activité.

ÉNERGIES FOSSILES

Énergies qui proviennent de la décomposition d'organismes et de matières organiques stockées depuis plusieurs millions d'années sous terre. Elles sont non renouvelables et limitées, car une fois utilisées, elles ne pourront être reconstituées qu'à l'échelle des temps géologiques autrement dit, une très longue période. Par exemple, on peut citer parmi ces énergies le pétrole, le gaz ou encore le charbon. Leur transformation et leur combustion sont très émissives de GES (gaz à effet de serre).

ÉNERGIES RENOUVELABLES

Énergies provenant de ressources naturelles théoriquement infinies dans le temps ou se régénérant à un rythme plus rapide que celui de

leur consommation. Leur exploitation ne produit que peu de déchets et d'émissions polluantes. Ce terme désigne donc généralement les énergies solaire, éolienne, hydraulique, marémotrice, géothermique et la biomasse.

ESG (Environnement, Social et Gouvernance)

Sigle international désignant les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (dits aussi critères extra-financiers ou critères de durabilité) qui sont utilisés pour analyser et évaluer la prise en compte du développement durable et des enjeux de long terme dans la stratégie des entreprises, aussi bien afin d'analyser les performances des entreprises sur ces domaines, que les risques qu'elles encourent. Ces critères intéressent à la fois les entreprises, les agences de notation extra-financières et les investisseurs. Ainsi, une entreprise qui s'est fixé une stratégie de réduction des émissions de GES (gaz à effet de serre) va se reposer sur des objectifs déterminés (exemple : réduction de 30 % des émissions de GES d'ici 2030) qui seront mesurés par des critères précis (par exemple : nombre de tonnes de CO₂ évitées par an). L'agence de notation extra-financière va évaluer via des indicateurs environnementaux l'état de l'entreprise sur cette thématique ainsi que son positionnement en comparaison avec les autres entreprises. Les investisseurs, quant à eux, vont pouvoir également s'appuyer sur ces indicateurs pour fonder leurs stratégies d'investissement et s'assurer, par la notation ESG de la crédibilité du modèle de l'entreprise. En outre, l'ESG renvoie davantage à des critères sur lesquels s'appuie notamment l'écosystème financier, tandis que la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) renvoie davantage à une stratégie sur laquelle se positionne l'entreprise.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Concerne les limites morales que se sont fixées les entreprises, généralement en réponse à des impératifs législatifs, ou bien dans une politique déterminée (exemple : optimisation fiscale, trafic d'êtres humains, lutte contre la corruption, dumping social, etc.).

GOUVERNANCE

Ensemble des règles, pratiques et instances dirigeantes sur la base desquelles une entreprise est dirigée. Dans une optique de responsabilité sociétale, le but de la gouvernance est d'assurer la prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes de l'entreprise et de garantir que la stratégie RSE infuse toutes ses strates.

GRI (Global Reporting Initiative)

Organisme indépendant qui propose des lignes directrices à portée internationale de présentation des pratiques, des performances et des risques ESG.

INCLUSION

Pratique consistant à offrir un accès égal aux droits, opportunités et ressources aux personnes qui pourraient autrement être exclues ou en situation d'infériorité du fait de la discrimination dont elles faisaient ou dont elles font toujours l'objet dans la société.

LOI SAPIN II

Loi qui a pour objectif d'instaurer davantage de transparence dans la vie économique et publique française, de mieux agir contre la corruption, et de moderniser la vie économique. Voici les mesures pouvant intéresser les entreprises :

- cette loi définit le statut de lanceur d'alerte et établit des règles du droit d'alerte, communes à tous les lanceurs d'alerte ;
- elle institue un vote contraignant des actionnaires sur la rémunération des dirigeants de sociétés cotées ;
- la loi instaure une obligation de vigilance des risques de corruption pour les entreprises (cartographie des risques, dispositif d'alerte, formation, sanction), et crée l'AFA (Agence française anticorruption). Elle établit les lignes directrices des procédures internes anticorruption et trafic d'influence des administrations et entreprises, contrôle leur mise en œuvre, et, le cas échéant, sanctionne.

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Initiative internationale en matière de développement durable des entreprises lancée par Kofi Annan, anciennement secrétaire général des Nations unies, lors du Forum économique mondial de 1999. Le Pacte mondial exige des entreprises qu'elles alignent leurs stratégies et leurs activités sur les dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, de l'environnement et à la lutte contre la corruption. Il recommande également la transformation de leurs modèles d'affaires en considération des ODD pour parvenir aux objectifs sociétaux fixés.

PARTAGE DE LA VALEUR

Répartition de la valeur ajoutée produite par une entreprise entre la rémunération du travail, soit les salaires, et la rémunération du capital, soit les bénéfices. Le ratio d'équité, mesurant l'écart entre le salaire moyen et médian des salariés et ceux des dirigeants, est un indicateur permettant de rendre compte du partage de la valeur au sein de l'entreprise.

PARTIES PRENANTES

Ensemble des individus et groupes concernés et/ou impactés par les activités et décisions d'une entreprise. Toute organisation est en lien avec des parties prenantes dites internes, telles que les salariés et les managers, les organisations syndicales et instances de représentation du personnel, et des parties prenantes dites externes, comme les associations et ONG, les clients, les fournisseurs, les investisseurs, la société civile, etc.

PLAN DE TRANSITION CLIMATIQUE

Cf. Adaptation au changement climatique et atténuation du changement climatique. Selon l'AMF (Autorité des marchés financiers), désigne « des plans d'action en matière d'atténuation du changement climatique compatibles avec la limitation du réchauffement planétaire à +1,5 °C avec peu ou pas de dépassement, en ligne avec l'Accord de Paris. Le plan de transition est l'outil qui permet d'ancrer dans la stratégie de l'entreprise des objectifs à long terme et de décliner cette planification à des horizons de court et moyen terme, en lien avec l'horizon de planification financière des entreprises. »

L'obligation de publier les informations relatives au plan de transition a été introduite par la CSRD (*Corporate sustainability reporting directive*).

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique)

Cadre de référence universel constitué de recommandations adressées par les gouvernements afin de guider les pratiques des entreprises multinationales en matière de responsabilité sociale envers les individus, la planète et la société. Élaborés initialement en 1976, ces principes sont régulièrement actualisés pour refléter l'évolution du contexte international. La dernière mise à jour, datant de 2023, prend en considération les défis actuels liés au développement durable auxquels notre société est confrontée.

PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Cadre de référence universel ayant pour objectif d'améliorer les normes et les pratiques concernant les entreprises et les droits humains. Créés en 2011, ils s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises et constituent un ensemble cohérent qui doit être interprété, ensemble ou séparément, en fonction de l'activité ou projet. Les principes directeurs de l'OCDE portent plus largement sur la conduite responsable des entreprises tandis que les principes directeurs des Nations unies couvrent principalement la thématique des droits de l'Homme.



RAISON D'ÊTRE

Formule permettant à une entreprise, de manière volontaire, d'exprimer et d'énoncer le rôle qu'elle compte jouer au service de l'intérêt général, son utilité sociétale et qui fait office de cap stratégique. La raison d'être est une notion juridique introduite par la loi Pacte et décrit le rôle qu'une entreprise va jouer dans la société.

RATIO D'ÉQUITÉ

Outil permettant d'évaluer l'équité au sein d'une entreprise et qui peut aider à identifier les disparités salariales significatives. C'est un indicateur de bonne gestion qui fait l'objet d'une obligation de publication pour les sociétés cotées, instaurée en France depuis l'adoption de la loi Pacte. Il compare la rémunération de chaque dirigeant avec la moyenne et la médiane des salaires des employés, et peut permettre à une entreprise, de manière volontaire, d'énoncer le rôle qu'elle compte jouer au service de l'intérêt général.

RISQUE

Selon l'AMRAE (Association des managers des risques et des assurances de l'entreprise), possibilité d'apparition d'un événement à effet préjudiciable sur les personnes, les actifs, l'environnement, et la réputation d'une société. Cette notion englobe d'une part, la probabilité d'occurrence de l'événement, et d'autre part, son caractère systémique. Dans le but de faciliter la prise de décision, la gestion des risques se fait le plus souvent en « risque net », c'est-à-dire en tenant compte des

actions en place pour réduire la gravité ou la probabilité d'occurrence d'un risque. Dans la CSRD (*Corporate sustainability reporting directive*), les normes imposent d'avoir une vision de l'impact et du risque brut ainsi que des actions de maîtrise pour les adresser. Le risque peut être subdivisé en différentes catégories ou types. Dans le cas de la responsabilité sociétale d'une entreprise, on retient par exemple les risques de durabilité :

- les risques réputationnels (exemple : *greenwashing*) ;
- les risques de corruption et de blanchiment tels que définis par la loi Sapin II ;
- les risques physiques liés au changement climatique et à l'atteinte à la biodiversité ;
- les risques sociaux (de la prévention santé des collaborateurs jusqu'à l'impact sur l'emploi) ;
- les risques de transition subis qui résultent des effets de la mise en place d'un modèle économique bas-carbone.

SCOPES 1, 2 ET 3

Référentiel de mesure/manière de catégoriser des émissions de GES (gaz à effet de serre), d'un produit par rapport à sa fabrication ou d'une organisation pour mesurer l'impact de ses activités.

Le Scope 1 désigne les émissions directes, rejetées par les installations, les équipements et les véhicules de l'organisation lors de la production du bien ou du service.

Le Scope 2 inclut les émissions liées à la consommation d'énergie et notamment d'électricité lors de la production du bien ou du service.

Le Scope 3 prend en compte toutes les émissions indirectes, de l'amont à l'aval. Pour une entreprise manufacturière, par exemple, le Scope 3 inclut donc les émissions produites de l'extraction des matières premières à l'utilisation et la fin de vie des produits, en passant par le transport et la fabrication ainsi que les émissions des investissements et franchises de l'entreprise.

SOBRIÉTÉ

Du point de vue écologique, le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) entend cette notion comme la diminution de la consommation d'énergie et de ressources naturelles dans le but de réduire les émissions de GES (gaz à effet de serre) responsables du dérèglement climatique.

DONNÉES NON PUBLIÉES

ESRS	ID	Paragraphe	Description
ESRS 2	BP-2	BP-2_24	Description de tout objectif à échéance déterminée fixé en lien avec les enjeux de durabilité jugés matériels (mise en œuvre progressive) et des progrès réalisés pour atteindre ces objectifs
ESRS 2	BP-2	BP-2_27	Publication des indicateurs relatifs aux enjeux de durabilité jugés matériels (mise en œuvre progressive)
ESRS 2	GOV-2	GOV-2_03	Publication de la liste des impacts, risques et opportunités matériels traités par les organes d'administration, de direction et de surveillance ou leurs comités compétents
ESRS 2	GOV-3	GOV-3_01	Existence de dispositifs d'incitation et de politiques de rémunération liés aux enjeux de durabilité pour les membres des organes d'administration, de direction et de surveillance
ESRS 2	IRO-1	IRO-1_07	Description du processus utilisé pour identifier, évaluer, hiérarchiser et suivre les risques et opportunités ayant ou pouvant avoir des effets financiers
ESRS 2	IRO-1	IRO-1_08	Description de la manière dont les liens entre les impacts et dépendances, ainsi que les risques et opportunités pouvant découler de ces impacts et dépendances, ont été pris en compte
ESRS 2	IRO-2	IRO-2_01	Publication de la liste des points de données découlant d'autres législations de l'UE et des informations sur leur emplacement dans la déclaration de durabilité
ESRS 2	IRO-2	IRO-2_02	Publication de la liste des exigences de publication ESRS respectées lors de la préparation de la déclaration de durabilité à la suite de l'évaluation de matérialité
ESRS 2	SBM-1	SBM-1_21	Description des objectifs liés à la durabilité en termes de groupes significatifs de produits et services, de catégories de clients, de zones géographiques et de relations avec les parties prenantes
ESRS 2	SBM-1	SBM-1_22	Publication de l'évaluation des produits et/ou services significatifs actuels, ainsi que des marchés et groupes de clients significatifs, au regard des objectifs liés à la durabilité
E1	E1-3	E1-3_01	Type de levier de décarbonation
E1	E1-3	E1-3_03	Réductions d'émissions de GES réalisées
E1	E1-3	E1-3_04	Réductions d'émissions de GES attendues
E1	E1-3	E1-3_05	Explication de la mesure dans laquelle la capacité à mettre en œuvre l'action dépend de la disponibilité et de l'allocation des ressources
E1	E1-3	E1-3_06	Explication du lien entre les CAPEX et OPEX significatifs nécessaires à la mise en œuvre des actions prises ou prévues et les postes ou notes correspondants des états financiers
E1	E1-3	E1-3_07	Explication du lien entre les CAPEX et OPEX significatifs nécessaires à la mise en œuvre des actions prises ou prévues et les indicateurs clés de performance requis par le règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission
E1	E1-3	E1-3_08	Explication du lien entre les CAPEX et OPEX significatifs nécessaires à la mise en œuvre des actions prises ou prévues et le plan CAPEX requis par le règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission
E1	E1-6	E1-6_10	Émissions brutes de gaz à effet de serre du Scope 2 basées sur le marché
E1	E1-6	E1-6_13	Total des émissions de GES basé sur le marché
E1	E1-6	E1-6_18	Pourcentage d'instruments contractuels liés aux émissions de GES du Scope 2
E1	E1-6	E1-6_19	Publication des types d'instruments contractuels relatifs aux émissions de GES du Scope 2
E1	E1-6	E1-6_21	Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'énergie avec attributs liés à la production d'énergie dans le cadre des émissions de GES du Scope 2
E1	E1-6	E1-6_22	Pourcentage d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat de certificats dissociés d'attributs énergétiques dans le cadre des émissions de GES du Scope 2
E1	E1-6	E1-6_23	Publication des types d'instruments contractuels utilisés pour la vente et l'achat d'énergie avec attributs liés à la production d'énergie ou pour les certificats dissociés d'attributs énergétiques
E1	E1-6	E1-6_25	Pourcentage des émissions de GES du Scope 3 calculé à partir de données primaires
E1	E1-6	E1-6_31	Intensité des émissions de GES, basée sur le marché (total des émissions de GES par chiffre d'affaires net)
E1	E1-6	E1-6_32	Publication du rapprochement avec les états financiers du chiffre d'affaires net utilisé pour le calcul de l'intensité des émissions de GES
G1	G1-3	G1-3_07	Pourcentage des fonctions à risques couvertes par un programme de formation
S4	S4.SBM-3	S4.SBM-3_01	Tous les consommateurs et utilisateurs finaux pouvant être matériellement impactés par l'entreprise sont inclus dans le champ de publication au titre d'ESRS 2
S4	S4.SBM-3	S4.SBM-3_04	Survenance d'impacts négatifs matériels (consommateurs et utilisateurs finaux)

LISTE DES POINTS DE DONNÉES DÉCOULANT D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS DE L'UNION EUROPÉENNE

Exigence de publication et point de données relatif CSRD – référence des textes publiés sur le site de l'Union européenne	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat
INFORMATIONS GÉNÉRIQUES				
ESRS 2 GOV-1 : Mixité au sein des organes de gouvernance Paragraphe 21, point d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS 2 GOV-1 : Pourcentage d'administrateurs indépendants Paragraphe 21, point e)				
ESRS 2 GOV-4 : Déclaration sur la diligence raisonnable Paragraphe 30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I			
ESRS 2 SBM-1 : Participation à des activités liées aux combustibles fossiles Paragraphe 40, point d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; règlement d'exécution (UE) 2022/2453, tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS 2 SBM-1 : Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques Paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I			
ESRS 2 SBM-1 : Participation à des activités liées à des armes controversées Paragraphe 40, point d) ii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I		Article 12, paragraphe 1 du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS 2 SBM-1 : Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac Paragraphe 40, point d) iv)			Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1816, annexe II.	
ENVIRONNEMENT				
ESRS E1-1 : Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici 2050 Paragraphe 14				Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119
ESRS E1-1 : Entreprises exclues des indices de référence « Accord de Paris » Paragraphe 16, point g)		Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1 points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818	

LISTE DES POINTS DE DONNÉES DÉCOULANT D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS DE L'UNION EUROPÉENNE (SUITE)

Exigence de publication et point de données relatif CSRD – référence des textes publiés sur le site de l'Union européenne	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat
ESRS E1-4 : Objectifs de réduction des émissions des GES Paragraphe 34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-5 : Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat) Paragraphe 38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I			
ESRS E1-5 : Consommation d'énergie et mix énergétique Paragraphe 37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I			
ESRS E1-5 : Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique Paragraphe 40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I			
ESRS E1-6 : Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES Paragraphe 44	Indicateurs n° 1 et tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la commission modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1 du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS E1-6 : Intensité des émissions de GES brutes Paragraphe 53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la commission modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
SOCIAL (EFFECTIFS)				
ESRS 2 – SBM3 – S1 : Risque de travail forcé Paragraphe 14, point f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I			
ESRS 2 – SBM3 – S1 : Risque d'exploitation d'enfants par le travail Paragraphe 14, point g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-1 : Engagements à mener une politique en matière de droits de l'Homme Paragraphe 20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I			

Exigence de publication et point de données relatif CSRD – référence des textes publiés sur le site de l'Union européenne	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat
ESRS S1-1 : Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail Paragraphe 21			Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS S1-1 : Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains Paragraphe 22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-1 : Politique de prévention système de gestion d'accidents du travail Paragraphe 23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-3 : Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes Paragraphe 32, point c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-14 : Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail Paragraphe 88, points b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS S1-14 : Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies Paragraphe 88, point e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-16 : Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé Paragraphe 97, point a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	
ESRS S1-16 : Ratio de rémunération excessif du directeur général Paragraphe 97, point b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-17 : Cas de discrimination Paragraphe 103, point a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I			
ESRS S1-17 : Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE Paragraphe 104, point a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE)2020/1818	

LISTE DES POINTS DE DONNÉES DÉCOULANT D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS DE L'UNION EUROPÉENNE (SUITE)

Exigence de publication et point de données relatif CSRD – référence des textes publiés sur le site de l'Union européenne	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat
SOCIAL (UTILISATEURS ET CONSOMMATEURS FINAUX)				
ESRS S4-1 : Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finaux Paragraphe 16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I			
ESRS S4-1 : Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE Paragraphe 17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	
ESRS S4-4 : Problèmes et incidents en matière de droits de l'Homme Paragraphe 35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I			
GOUVERNANCE				
ESRS G1-1 : Convention des Nations unies contre la corruption Paragraphe 10, point b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I			
ESRS G1-1 : Protection des lanceurs d'alerte Paragraphe 10, point d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I			
ESRS G1-4 : Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption Paragraphe 24, point a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I		Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	

EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR L'ÉTAT DE DURABILITÉ DE L'ENTREPRISE (IRO-2)

ESRS	Exigences de publication (DR)	DP	Type d'IRO	Impacts, Risques et Opportunités (IROs) identifiés	Politiques associées	Actions clés	Métriques associées à l'ESRS	Objectifs fixés par l'entreprise
E1 : Environnement	E1-6	E1-6-19 / E1-6-20 / E1-6-23 / E1-6-24 / E1-6-27	Impact négatif	Empreinte carbone des investissements mobiliers	Politique de gestion des investissements Charte ESG	Suivi de l'empreinte carbone des investissements Scoring du portefeuille obligataire sur des critères ESG	Bilan gaz à effet de serre	Suivi de l'empreinte carbone de l'entreprise et des investissements
	E1-5	E1-5-12	Impact positif	Sobriété énergétique de l'entreprise par une bonne gestion de ses locaux d'exploitation et de son parc automobile	-	Poursuite de la transition de la flotte automobile Poursuite des travaux au siège social et entretien régulier des bureaux	Consommation et mix énergétique	Suivi de la part des véhicules électriques, hybrides et hybrides rechargeables : 77 % de la flotte automobile Part des véhicules électriques dans la flotte automobile gérée par l'entreprise Objectif : 100 % de voitures électriques gérées par l'entreprise d'ici 2030 Valeur 2025 : 9 % Suivi de l'avancée de l'objectif 2030 du décret tertiaire Objectif : réduire de 40 % les consommations énergétiques du parc immobilier concerné d'ici 2030 Valeur 2025 : 12 immeubles sur les 25 concernés ont atteint l'objectif
	E1 IRO-1	AR 9 / AR 10 / AR 11 / AR 12	Risque	Parc immobilier situé dans des zones impactées par le changement climatique susceptibles d'affecter la valeur locative ou de cession	Politique immobilière	Poursuite du programme de rénovation immobilière (cf. mise en œuvre du décret tertiaire)	Métriques du décret tertiaire	Part en m ² des immeubles rénovés Part des immeubles dont le ravalement a été réalisé
	-	-	Impact négatif	Investissements finançant directement ou indirectement les énergies fossiles	Politique de gestion des investissements Charte ESG	Respect de la charte ESG par Prévoir Asset Management, société de gestion mandatée par Prévoir-Vie pour la gestion de ses actifs financiers : exclusion des sociétés émettrices dont l'exploitation et la production de charbon représentent plus de 25% du chiffre d'affaires		Travail sur la méthodologie d'un plan de décarbonation des investissements en 2026

ESRS	Exigences de publication (DR)	DP	Type d'IRO	Impacts, Risques et Opportunités (IROs) identifiés	Politiques associées	Actions clés	Métriques associées à l'ESRS	Objectifs fixés par l'entreprise
S1 : Effectifs	S1-6	S1-6-50	Impact positif	Capacité à réaliser ses besoins actuels et futurs par la sécurisation de son emploi (obtention de prêt par exemple)	Politique de rémunération (France)	Recrutement sur tous les territoires de collaborateurs en CDI	Nombre de collaborateurs en CDI	Au moins 95 % des collaborateurs en CDI
	S1-10	S1-10-69						
	S1-16	S1-16-97	Risque	Rémunération en décalage avec le marché		Réalisation d'une étude annuelle des rémunérations dans l'assurance avec une analyse spécifique des métiers en tension	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Pas d'écart significatif sur la rémunération entre hommes et femmes Index d'égalité femme/homme supérieur à 90 %
			Impact positif	Proposition d'un système de rémunération complet (salaire, augmentation, épargne salariale, etc.) permettant une réponse aux besoins fondamentaux actuels et futurs		Signature d'accord lié à la négociation annuelle obligatoire Webinaire sur l'intéressement et l'épargne salariale		
	S1-9	S1-9-66	Impact positif	Intégration et évolution des carrières non-discriminante (genre, niveau d'études, situation de handicap, ...)	Politique des ressources humaines (France)	-	Répartition des effectifs par âge Part des personnes en situation de handicap	-
	S1-12	S1-12-79 / S1-12-80						
	S1-15	S1-15-94	Impact positif	Flexibilité du travail (télétravail, droit à la déconnexion, forfait jours) permettant d'avoir une vie personnelle équilibrée et favorisant la bonne santé mentale des collaborateurs		-	Nombre de salariés de l'entreprise ayant droit à des congés familiaux	-
	S1-13	S1-13-83 b	Impact positif	Amélioration régulière des compétences et de l'employabilité des collaborateurs par des formations adaptées à l'évolution des métiers (dont formations diplômantes)		Formations diplômantes dans le cadre de l'Université Prévoir – nouveau module de formation certifiante pour les conseillers experts clientèle professionnelle	Nombre d'heures de formation des collaborateurs	Au moins 80 % des collaborateurs (actifs au 31/12/2025) bénéficient d'une formation en année 2025
		S1-13-83 a	Risque	Perte de compétitivité du fait de l'inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de l'entreprise et/ou du marché		Formations collectives pour les managers commerciaux, la direction technique, la direction des opérations Formations individuelles Sensibilisation/formation sur l'IA Formation sur la perte d'autonomie, marché stratégique		
		S1-13-83 b	Risque	Non-respect des obligations réglementaires en matière de formation		Formations réglementaires sur la DDA pour les personnes concernées (dans les 3 pays)		
S1-17	S1-17-103	Impact négatif	Mauvaise sensibilisation aux situations de risques psychosociaux (dont harcèlement/violence) entraînant un traitement inadéquat de la situation		Actions de formations préventives aux RPS : formation des managers du réseau commercial, formation des managers des opérations Préparation d'un support de sensibilisation sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (déploiement en 2026)	Nombre d'incidents, de plaintes, ...	L'objectif 2025 est reconduit en 2026, à savoir la sensibilisation à la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail	


ESRS	Exigences de publication (DR)	DP	Type d'IRO	Impacts, Risques et Opportunités (IROs) identifiés	Politiques associées	Actions clés	Métriques associées à l'ESRS	Objectifs fixés par l'entreprise
S1 : Effectifs	-	-	Impact négatif	Perte de confidentialité des données entraînant potentiellement une usurpation d'identité, une utilisation frauduleuse de données financières (RIB), etc.	Politique de qualité des données (France) Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (France) Politique de confidentialité des données (tous pays)	Amélioration de la confidentialité des données collaborateurs et mise à jour du registre des traitements à l'occasion de la mise en place du nouvel SIRH	-	-
	-	-	Risque	Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liée à une utilisation non conforme de données personnelles à court terme	Politique de confidentialité des données (tous pays)	Formation obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs (en France) au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) Formation obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs (en France) à la cybersécurité	-	-
S2	-	S2.SBM-3-11 S2-1-17	Risque	Investissements dans des entreprises ne respectant pas les droits de l'Homme entraînant une baisse de leurs valeurs	Politique de gestion des investissements Charte ESG	Application de la charte ESG de Prévoir Asset Management	-	-
S4	S4-4	S4-4-33 a	Impact positif	Capacité à faire face à des événements inattendus/meilleure protection par des garanties (et services) transparentes et adaptées aux besoins	Politique de gouvernance et surveillance produits (France)	Lancement de nouveaux contrats (santé et épargne projet)	-	Maintenir une note de satisfaction client après la souscription supérieure à 4,5/5
	-	-	Risque	Mauvaise tarification de l'offre de protection de la personne (tarification trop faible au regard du risque encouru)	Politique de souscription (France)	Étude annuelle sur la sinistralité	-	-
	-	-	Risque	Antisélection ou déséquilibre technique d'un partenariat du fait de la non maîtrise de la distribution et de la donnée client (cf. partenaires)	Politique de souscription (France)	Mise en place d'un groupe de travail transverse pour améliorer l'intégration des données partenaires	-	Pas d'objectif associé en 2026 Suivi par l'entreprise du nombre de partenariats intégrés en automatique dans nos bases de données
	S4-4	S4-4-33 a	Risque	Non-respect du devoir de conseil	Charte éthique Code de bonnes conduites	Formation auprès de tous les conseillers du réseau salarié Contrôles réguliers des fiches de recueil de besoin pour les contrats d'épargne Ateliers sur le devoir de conseil pendant la vie du contrat	-	-
	S4-3 S4-4	S4-3-25 S4-4-31	Impact négatif	Information insuffisante ou incorrecte fournie aux clients		Baromètre client Mise en place de plaquette produit Poursuite de la revue des Lettres d'information annuelle Mise en place d'une solution de communication avec les personnes malentendantes Poursuite de l'amélioration de l'accessibilité du site prevoir.com	-	Maintenir une note de satisfaction à la suite d'une demande client d'au moins 4,5/5 Valeur 2025 : 4,7/5 (comme en 2024) Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité du site prevoir.com : valeur estimée en 2025 : 42 % (35 % lors de l'audit externe réalisé en 2023)

ESRS	Exigences de publication (DR)	DP	Type d'IRO	Impacts, Risques et Opportunités (IROs) identifiés	Politiques associées	Actions clés	Métriques associées à l'ESRS	Objectifs fixés par l'entreprise
S4	S4-4	S4-4-33 a	Risque	Exposition des données personnelles, dont données de santé et financières, des assurés	Politique de qualité des données (France)	Formation obligatoire pour les collaborateurs au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)	-	Au moins 80 % des collaborateurs ont réalisé la formation au sujet du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et la cybersécurité
			Impact négatif	Fuite ou perte de données sensibles (rançons) par l'entreprise ou un de ses sous-traitants	Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (France)	Formation pour les personnes concernées sur les données de santé (cf. fiche formation)	-	
			Risque	Amendes de la part de l'Autorité de contrôle nationale liée à une utilisation non conforme de données personnelles	Politique de confidentialité des données (tous pays)	Audit chez des partenaires pour vérifier l'application du RGPD Déclaration auprès des Autorités nationales des incidents survenus	-	
G1	G1-1	-	Risque	Perte d'engagement des collaborateurs par une adhésion insuffisante à la culture d'entreprise	Charte éthique	Suivi du baromètre d'entreprise Petits-déjeuners directeurs Points réguliers sur l'avancée des axes stratégiques (webinaires, séminaires ou conventions)	-	Maintenir un niveau élevé > 80 % d'implication des collaborateurs (cf. baromètre d'entreprise)
			Opportunité	Possibilité d'influencer la stratégie et la gouvernance des entreprises dans lesquelles la société possède des parts via sa politique de vote et son dialogue actionnarial	-	-	-	-
			Impact négatif	Divulgaration de l'identité des lanceurs d'alerte	Politique de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence / Politique de sous-traitance	Identification d'un nouveau canal – anonyme – pour effectuer un signalement	-	Mise à disposition d'une plateforme anonymisée pour signaler un comportement inapproprié en termes de conduite des affaires
			Risque	Risque de corruption des collaborateurs de l'entreprise	-	Cartographie des risques de corruption en France (à valider) Préparation d'une sensibilisation des collaborateurs à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence	Nombre de cas de corruption avérés et de versements avérés de pots-de-vin	Formation de tous les collaborateurs de Prévoir-Vie France d'ici fin 2027 Formalisation des échanges avec nos fournisseurs sur leurs enjeux de durabilité (qualitatif) fin 2026
	G1-3	-						
	G1-4	G1-4-24 / G1-4-25						

Coordination et édition :

Service RSE et Communication actionnaires

Conception, réalisation et impression :

 agencezebra.com

Iconographie complémentaire :

© François Maréchal - © iStockphotos_gpointstudio - © Citastudio - © Arthuro Peduzzi

Brochure imprimée sur un papier 100 % recyclé issu de forêts gérées durablement.





www.prevoir.com

Prévoir-Vie – Groupe PRÉVOIR

Siège social : 19, rue d'Aumale - 75009 PARIS

Société anonyme au capital de 81 000 000 € • 343 286 183 RCS Paris • Entreprise régie par le Code des assurances