

RAPPORT DE DURABILITÉ

2024

VOLUME III DU RAPPORT ANNUEL ET DE GESTION MNT 2024

1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



MNT

GRUPE **vyv**



MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Dans un contexte où la transformation de notre société et de notre économie s'accélère, la publication de ce premier rapport de durabilité marque une étape importante pour la Mutuelle Nationale Territoriale. Pour une mutuelle de santé, et plus largement pour une entreprise de l'économie sociale et solidaire, l'exercice de transparence et d'évaluation qu'impose la CSRD s'inscrit avant tout dans une démarche plus large, celle de rendre compte, devant nos adhérents, nos salariés, nos partenaires et l'ensemble de nos parties prenantes, de la façon dont nous conjuguons performance économique, utilité sociale et impact environnemental.

La MNT n'a jamais eu pour vocation de maximiser le profit ou d'attirer des investisseurs : notre modèle mutualiste, démocratique et affinitaire repose sur la solidarité, la proximité et la qualité du service rendu. Mais nous partageons avec l'ensemble des acteurs de l'ESS la conviction que la robustesse de notre modèle se mesure aussi à sa capacité à s'adapter, à anticiper les risques, à améliorer sans relâche nos pratiques et à répondre aux enjeux de demain.

Ce rapport propose un rapprochement inédit entre trois dimensions qui paraissent parfois difficiles à concilier : la performance économique, la performance sociale et la performance environnementale. Pour la MNT, ces trois axes ne s'opposent pas : ils se renforcent mutuellement. Notre solidité financière, gage de pérennité, nous permet d'investir dans la prévention, l'innovation, la qualité de service et l'accompagnement de nos adhérents. Notre engagement social, au service de l'égalité, de l'inclusion et du bien-être au travail, nourrit la confiance et l'engagement de nos

équipes. Notre trajectoire environnementale s'inscrit dans la responsabilité que nous avons de préserver les conditions d'une santé durable pour tous, aujourd'hui et demain. Enfin, ce rapport souligne l'importance de nos politiques en matière de conduite d'affaire, qui répondent à un cadre réglementaire dense et complexe, mais dans l'objectif premier de respecter l'intérêt de nos adhérents.

En pleine réforme de la protection sociale complémentaire, ce rapport illustre aussi **la force d'un modèle assurantiel mutualiste et affinitaire, ancré dans les territoires et au plus près des agents de la fonction publique territoriale**. Notre gouvernance démocratique, notre ancrage local et notre expertise des besoins spécifiques de nos adhérents sont autant d'atouts pour accompagner les transitions en cours et inventer, collectivement, les solutions de demain.

Ce premier rapport de durabilité, s'il comporte encore des marges d'amélioration, constitue une réelle opportunité de valoriser notre démarche, de mieux mesurer nos impacts, d'enrichir le dialogue avec nos parties prenantes et de renforcer, année après année, la pertinence et la qualité de nos actions. Il traduit notre souhait d'impliquer la MNT dans **un mouvement de progrès continu, fidèle à ses valeurs, à son histoire et à sa mission de protection sociale au service des agents de la fonction publique territoriale**.

Bonne lecture.

Didier Bée, président
Laurent Adouard, directeur général

SOMMAIRE

MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL P. 2

SYNTHÈSE P. 6

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2) P. 11

- A.1 Base de préparation : cadre, périmètre et méthodologie de rédaction du rapport de durabilitép. 12
- A.2 Gouvernance..... p. 15
- A.3 Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur p. 32
- A.4 Description des impacts, risques et opportunités matériels p. 38

B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1) P. 45

- B.1 bilan carbone p. 46
- B.2 Présentation des sujets matériels liés au climat p. 52
- B.3 Présentation de la stratégie climat : plan de transition, politiques, actions associées, indicateurs et cibles p. 59
- Informations relatives au règlement sur la taxonomie verte p. 73

C. SOCIAL P. 77

C.I. EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (ESRS S1) P. 78

- C.I.1 Présentation des effectifs de l'entreprise et des cadres légaux auxquels elle est soumise p. 79
- C.I.2 Présentation des sujets matériels pour les effectifs de l'entreprise..... p. 83
- C.I.3 Gestion des sujets matériels pour les effectifs de l'entreprise : politiques, actions associées, indicateurs et cibles..... p. 85
- C.I.4 Processus de dialogue avec le personnel et ses représentants au sujet des enjeux matériels p. 102
- C.I.5 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de faire part de leurs préoccupations..... p. 103

C.II. CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4) P. 106

- C.II.1 Présentation des produits et définition des consommateurs et utilisateurs finaux p. 107
- C.II.2 Présentation des sujets matériels pour le consommateur et utilisateur final (impacts, risques et opportunités) p. 111
- C.II.3 Gestion des sujets matériels pour les effectifs de l'entreprise : politiques, actions associées, indicateurs et ciblesp. 114

SOMMAIRE

- C.II.4 Processus de dialogue avec le consommateur et utilisateur final au sujet des enjeux matériels.....p. 132
- C.II.5 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au consommateur et utilisateur final de faire part de ses préoccupations p. 134

D. GOUVERNANCE DES AFFAIRES P. 136

- D.1 Rôle et expertise des organes d'administration et de directionp. 137
- D.2 Description des sujets matériels en matière de conduite des affaires p. 138
- D.3 Gestion des sujets matériels en matière de conduite des affaires p. 140

E. 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 P. 152

- Limites de notre mission p. 154
- Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par la Mutuelle Nationale Territoriale pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail..... p. 154
- Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Volume III : Rapport de durabilité » du rapport de gestion avec les exigences de l'article (L.232-6-3) du code de commerce, y compris avec les ESRS p. 156
- Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 p. 158

ANNEXES P. 160

- Annexe 1 : Glossairep. 161
- Annexe 2 : Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO-2)..... p. 163
- Annexe 3 : Table des exigences de divulgation des ESRS (IRO-2) ... p. 165
- Annexe 4 : Référentiels et méthodologies pour les informations de durabilité en matière environnementale (E1-6 39b)..... p. 166
- Annexe 5 : Données relatives à la taxonomie, indicateurs relatifs à l'énergie nucléaire et au gaz fossile p. 169

SYNTHÈSE

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

La MNT publie son premier rapport de durabilité dans le cadre de la directive européenne CSRD, qui impose davantage de transparence sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Pour la mutuelle, il ne s'agit pas seulement de se conformer à une obligation, mais de partager de manière claire et honnête ses engagements, ses avancées et ses axes d'amélioration avec l'ensemble de ses parties prenantes : adhérents, élus, partenaires et collaborateurs. Ce rapport, certifié par les commissaires aux comptes, présente la vision, l'organisation et les actions de la MNT en matière de durabilité, ainsi que les principaux enjeux identifiés grâce à l'analyse de double matérialité.

LA DURABILITÉ, UNE QUESTION DE COHÉRENCE AVEC L'IDENTITÉ MUTUALISTE

Pour la MNT, la durabilité s'inscrit dans la continuité de son histoire et de sa mission : protéger durablement les agents de la fonction publique territoriale, en restant fidèle à ses valeurs de solidarité, de proximité et de démocratie.

Ce rapport est l'occasion, pour la MNT, de rendre compte de la capacité de son modèle à concilier performance économique, sociale et environnementale. Il révèle la force d'un modèle qui fait le choix de tendre vers l'excellence opérationnelle afin de protéger le mieux possible chaque adhérent, de s'appuyer sur une expertise affirmée de la protection sociale des agents de la fonction publique territoriale tout en portant un modèle mutualiste fondé sur la démocratie et le partage de la valeur.

Ce rapport témoigne d'une démarche de progrès, guidée par l'écoute des parties prenantes et la volonté de nourrir le dialogue sur la façon dont la MNT peut, à son échelle, participer à une protection sociale plus juste, plus solidaire et plus durable.

10 points de force de la MNT :

1. Une gouvernance démocratique, ancrée dans les territoires et à l'écoute des adhérents, portée par 1 145 élus bénévoles issus de la fonction publique territoriale.
2. Une proximité et une accessibilité fortes auprès des collectivités territoriales, avec plus de 100 points de contact qui accueillent les adhérents en métropole et Outre-mer.
3. Une chaîne de production (incluant les fournisseurs et les sous-traitants) principalement française afin de garantir une qualité de service, d'éthique et de soutenir l'économie locale.
4. Une expertise centrée sur les enjeux de protection des agents des services publics locaux et des collectivités territoriales, notamment dans une période d'évolution importante portée par la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) de la fonction publique territoriale.
5. La culture d'une relation adhérent attentionnée, fondée sur la proximité, l'écoute et la confiance, et appuyée sur une démarche d'amélioration continue.
6. Une responsabilité sociale affirmée autour d'actions utiles pour ses adhérents et ses collaborateurs à travers la prévention, l'action sociale ou encore l'inclusion.
7. Des engagements environnementaux forts qui cherchent à transformer les pratiques et les modèles pour limiter le réchauffement climatique en deçà de 1,5°C.
8. L'attention et la valorisation de l'engagement des salariés, moteur essentiel de notre dynamique de progrès et d'innovation.
9. Des pratiques éthiques exigeantes, parties prenantes de la culture d'entreprise, qui encadrent la conduite des affaires avec une attention particulière à la formation des salariés.
10. Un renforcement important de notre cybersécurité pour mieux protéger les données de nos salariés et de nos adhérents et garantir la fiabilité de nos services.

CHIFFRES CLÉS ESG (2024)

Un bilan carbone déployé sur les **3** scopes (1, 2 et 3)

7,2/10

niveau d'engagement intrinsèque des collaborateurs

98/100

à l'index égalité professionnelle femmes-hommes

14 967 bénéficiaires d'actions de prévention

ENVIRONNEMENT

LA STRATÉGIE CLIMAT COMME POINT DE DÉPART D'UNE TRANSFORMATION DURABLE ET COLLECTIVE

En 2024, la MNT a engagé sa première stratégie climat, fondée sur un bilan carbone complet (scopes 1, 2, et 3) réalisé selon la méthode ADEME. Elle fixe une trajectoire de réduction des émissions alignée avec l'Accord de Paris, avec pour objectif - 42 % sur son fonctionnement interne, et 30 % des émissions de ses investissements entre 2023 et 2030.

Pour cela elle s'appuie sur un plan d'actions détaillé en quatre axes structurants :

- Réduire les émissions de son fonctionnement quotidien à travers la réduction de ses consommations énergétiques, la transition de sa flotte de véhicules vers le 100 % électrique ou encore l'amélioration de ses pratiques d'achats.
- Accentuer sa politique d'investissements responsables en augmentant les exclusions liées aux enjeux environnementaux (hydrocarbures, etc.).
- Accompagner la santé des agents autour de l'axe environnementale par la prévention.
- Soutenir la transition écologique dans les collectivités territoriales.

Portée par un pilotage transversal, cette stratégie marque une première étape vers un modèle plus sobre et durable, en cohérence avec l'ADN mutualiste de la MNT.

« Porter une stratégie climat à la MNT, c'est assumer notre devoir d'agir face à l'urgence environnementale, avec des objectifs précis, ambitieux et réalistes, en cohérence avec notre mission de mutuelle de protection sociale et les engagements des collectivités territoriales. C'est aussi saisir l'opportunité de transformer nos pratiques, de renforcer notre utilité et d'inscrire notre action dans un modèle plus sobre, plus résilient et plus durable. »

**Karen Hery, chargée de mission
développement durable
auprès du conseil d'administration**

SOCIAL

PARTAGER LA VALEUR, RENFORCER L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

La MNT s'engage dans une politique de ressources humaines ambitieuse visant à être un "employeur de référence". Structurée par un dialogue social actif et permanent, cette politique vise à renforcer son attractivité, favoriser la fidélisation et l'engagement des collaborateurs et promouvoir une performance durable.

« Avec les accords d'intéressement et de participation signés en 2024, nous avons franchi un nouveau cap : celui d'un partage de la valeur plus juste et plus tangible. Ces dispositifs, construits avec les partenaires sociaux, renforcent l'attractivité de la MNT mais aussi la reconnaissance de l'implication de nos collaborateurs. C'est une traduction concrète de notre modèle social dans la gestion de nos ressources humaines. »

**Frédéric Hanin,
directeur des ressources humaines**

Parmi les actions marquantes :

- une démarche privilégiant approches participatives et retours d'expérience, axée autour d'une enquête annuelle sur l'engagement des collaborateurs et, en 2025, d'un diagnostic socio-culturel global de l'entreprise,
- un nouveau pacte social depuis 2022, fondé sur une organisation du travail à la fois flexible, décentralisée et responsabilisante, marquée notamment par un accord de télétravail offensif et forfaitisé de 120 jours par an,

- un système de rémunération résolument évolutif, en lien étroit avec la feuille de route stratégique et la performance collective de l'entreprise, renforcé en 2024 par la signature de deux accords sur l'intéressement et la participation,
- une politique formation centrée sur la diversification continue des contenus (individuel, collectif, digital, présentiel, accompagnement...),
- une attention quotidienne à la qualité de l'environnement de travail et au bien-être physique et mental des salariés, à travers plusieurs dispositifs d'accompagnement en lien étroit avec la CSSCT.

A travers ces initiatives, la MNT affirme son ambition : garantir des conditions de travail alignées avec ses valeurs, tournées vers l'avenir et en cohérence avec ses enjeux de développement.

SOCIAL

ASSURER À NOS ADHÉRENTS UNE PROTECTION DE QUALITÉ.

Face à l'évolution des besoins des agents et des collectivités, et dans un contexte de réforme structurelle de la protection sociale des agents, la MNT renforce son engagement pour une protection sociale plus solidaire, plus lisible et plus préventive.

Deux axes prioritaires ont structuré l'année 2024 :

- la réponse aux nouvelles obligations en matière de prévoyance et de santé en faisant évoluer son offre dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire,
- le renforcement de la prévention, à travers des actions concrètes en santé au travail, en santé-environnement et dans le cadre des conventions de participation.

La MNT renouvelle sa promesse : être un partenaire de confiance du service public territorial.

« La réforme de la PSC entraîne de profonds changements dans la protection sociale des agents de la fonction publique territoriale et la MNT souhaite accompagner et être toujours plus proche des besoins des agents et des collectivités employeuses. Notre démarche d'amélioration continue met la qualité de gestion au cœur de nos préoccupations, tout en proposant des services toujours plus inclusifs et adaptés. »

Coline Jean, directrice expertise, assurance et services / directrice de la gestion

GOUVERNANCE

CONDUITE DES AFFAIRES ET PRATIQUES ÉTHIQUES

Gouvernée selon des principes de responsabilité, de transparence et de proximité, la MNT agit pour une conduite des affaires exigeante.

En 2024, deux leviers majeurs ont renforcé ce pilotage :

- un plaidoyer actif et structuré, avec la production de contenus pédagogiques sur la PSC, l’organisation de rencontres avec les décideurs publics, l’implication dans plusieurs propositions de loi,
- le renforcement du dispositif anticorruption, avec la mise à jour de la cartographie des risques, la formation continue obligatoire des collaborateurs depuis 2020, et l’animation active du dispositif unique d’alerte.

Ces engagements traduisent une gouvernance engagée, soucieuse d'exemplarité et tournée vers la responsabilité.

ENJEUX DE DURABILITÉ POUR L'AVENIR, INDICATEURS CLÉS

CHAMPS		ENGAGEMENT	PROGRESSION
Environnement		Réduire les émissions de gaz à effet de serre liées au fonctionnement interne	2023 scopes 1, 2 et 3 internes : 8,85 tCO ₂ e - 6 % 2030 -42 %
		Réduire l'empreinte carbone du portefeuille d'investissements (actifs placés détenus en direct)	2023 scopes 1, 2 et 3 : 221,5 K tCO ₂ e 2030 -30 %
Social	Collaborateurs	Conserver un haut niveau d'engagement des collaborateurs	2024 engagement intrinsèque et indice organisationnel global : 7,2/10 Maintien / progression des deux indices
		Rester un employeur exemplaire en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes	2024 : 98/100 Maintien au-dessus de 97/100
		Maintenir un effort soutenu de formation des collaborateurs aux enjeux RGPD	2024 taux de collaborateurs formés : 90 % Maintien à minimum 90 %
	Adhérents	Viser l'excellence relationnelle en augmentant le taux de satisfaction à froid des adhérents	2024 taux de satisfaction à froid : 7,6/10 Cible permanente 8/10
		Poursuivre une gestion des réclamations efficace, en conservant un faible délai de traitement	2024 délai moyen de clôture d'une réclamation : 20,5 jours Maintien (ou baisse) à 20,5 jours
Gouvernance		Intégrer systématiquement des critères RSE dans les procédures d'achats	2024 : ancienne politique achats 2030 : Atteinte des objectifs de la nouvelle politique d'achats responsables
		Former l'ensemble des collaborateurs à la prévention de la corruption et à l'éthique des affaires	2024 taux de collaborateurs formés : 82 % 100 %
		Augmenter le taux de couverture des processus dans le registre des traitements en matière de sécurité des systèmes d'information	2024 cible 90 % 100 % 2025 : 90 %



INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

A.1 Base de préparation : cadre, périmètre et méthodologie de rédaction du rapport de durabilité	p. 12
A.2 Gouvernance	p. 15
A.3 Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur	p. 32
A.4 Description des impacts, risques et opportunités matériels	p. 38

A.1 BASE DE PRÉPARATION : CADRE, PÉRIMÈTRE ET MÉTHODOLOGIE DE RÉDACTION DU RAPPORT DE DURABILITÉ

A.1.1 - PÉRIMÈTRE ET CADRE D'ÉTABLISSEMENT DU RAPPORT DE DURABILITÉ : NORMES, CADRES UTILISÉS, PÉRIODES COUVERTES

La Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), régie par le Code de la mutualité, est une mutuelle du livre II. Elle exerce des activités dans les domaines suivants : les accidents, la santé, la prévoyance (vie et décès), ainsi que les prestations liées aux événements familiaux (mariage et naissance). Avec plus de 500 salariés et un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros, la MNT était, jusqu'à présent, soumise à la Déclaration de performance extra-financière (DPEF). Désormais, elle établit son rapport de durabilité conformément aux normes européennes ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*).

La MNT publie pour la première année ses informations en matière de durabilité (ci-après "état de durabilité"), tel que requis à l'article L.232-6-3 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).

Cet état de durabilité est inclus dans une section distincte et spécifique du rapport de gestion conformément à l'article précité. Il est soumis à la certification du commissaire aux comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité. La MNT s'est attachée à appliquer les exigences normatives fixées par les ESRS, telles qu'applicables à la date d'établissement de l'état de durabilité, sur la base des informations disponibles dans les délais d'établissement de l'état de durabilité. Les informations présentées dans l'état de durabilité, en application des dispositions du Code de commerce et des normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de ses articles 29 ter ou 29 quater de la directive 2013/34/UE et de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ont été établies dans un contexte :

- de première application de la directive CSRD, telle que transposée en droit français, et des normes ESRS ;
- caractérisé par des incertitudes d'interprétation des textes, qui nécessitent le recours à des jugements pour définir et appliquer les critères qui permettent d'obtenir des informations pertinentes pour l'établissement des informations en matière de durabilité, ainsi que des incertitudes sur l'applicabilité de certains points de données et leur pertinence pour rendre compte de la maîtrise couvrant les risques, impacts et opportunités par la MNT (cf. partie « Sources d'incertitudes quant aux estimations et aux résultats ») ;
- d'évolution de sa compréhension des exigences des normes ESRS lorsque des recommandations, des positions ou interprétations de place supplémentaires seront disponibles concernant leur mise en œuvre. C'est le cas pour le calcul des émissions de CO₂ associées aux actifs non cotés ou aux actifs souverains (cf. partie « Incertitudes liées au bilan carbone de la MNT ») ;
- de recours à des estimations fondées sur l'expérience passée ainsi que divers autres facteurs jugés raisonnables. Certaines bases de données (facteurs d'émission, statistiques de

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

consommation d'énergie par usage du résidentiel) ont fait l'objet de mises à jour depuis leurs utilisations et n'ont pu être considérées dans le calendrier imparti. Aussi, certaines données peuvent être estimées au 31 décembre 2024 (cf. partie « Incertitudes liées au bilan carbone de la MNT ») ;

- de l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité, la définition des seuils de matérialité ou pour approfondir l'analyse des impacts, risques et opportunités sur la chaîne de valeur. Par ailleurs, les normes environnementales (hors E1) ont été reconnues comme non matérielles du point de vue des investissements pour ce premier exercice (cf. partie « Remarque : exclusion des normes E2 à E5, et S2 ». Cette position pourra être amenée à évoluer du fait de l'utilisation de certaines méthodologies comportant des limitations ;
- d'omissions de certaines informations que la MNT n'a pas été en mesure de collecter lors de cette première année d'application, notamment concernant l'identification des impacts, risques ou opportunités qui contribuent à adapter la stratégie et le *business model* de la MNT ou concernant certains points de données quantitatifs (voir tableau ci-dessous) ;
- ainsi que d'un dispositif de contrôle interne évolutif, y compris les systèmes de *reporting* et de collecte des informations.

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

La MNT s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de *reporting* et de communication.

Normes	DR	Thématique	Commentaire	Plan d'actions	Horizon de temps pour la mise en place du plan d'actions
Toutes	MDR-A	Ressources allouées aux plans d'actions (CAPEX/OPEX)	La donnée n'est pas disponible en raison de la complexité nécessaire à l'obtention de cette information associée à chaque action.	Etude de chaque action et ressources associées (humaines ou financières)	Un à trois ans
E1	E1-6	Le périmètre considéré pour le calcul de l'empreinte carbone au sein du bilan carbone ne comprend que les émissions de l'actif général de la MNT et exclut les émissions souveraines et les actifs non cotés dont la méthodologie de calcul d'émission est moins robuste que pour les émetteurs privés.	La donnée n'est pas disponible en raison d'un manque de pratiques de place et de méthodologies robustes en lien avec les titres souverains.	Evolution des méthodologies de calcul en lien avec les pratiques de place	Un à trois ans

A.1.2 - CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

Horizons temporels

Dans le présent rapport de durabilité, les horizons temporels retenus pour l'ensemble des thématiques, y compris l'analyse de double matérialité, se répartissent en court, moyen et long terme. La période de *reporting* étant alignée à la périodicité des états financiers, les horizons

temporels sont définis comme suit : un an comme court terme ; entre un an et cinq ans à moyen terme ; plus de cinq ans à long terme. Une mention est ajoutée dans le rapport lorsque les horizons temporels s'écartent de ces principes directeurs généraux, dans le cas des objectifs de décarbonation par exemple.

Estimations concernant la chaîne de valeur

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

Sources d'incertitudes quant aux estimations et aux résultats

Absence de chiffrage des plans d'actions : le présent rapport ne fait pas mention des ressources financières allouées aux différents plans d'actions décrits ; un chantier est cependant en cours d'instruction à l'échelle du Groupe VYV afin d'harmoniser le calcul des données financières au sein des différentes entités, et ainsi présenter des données alignées et cohérentes dans les rapports de durabilité ultérieurs.

Construction du plan de transition : le plan de transition de la MNT reste en cours de construction, après l'adoption des principales trajectoires et l'identification des leviers structurants nécessaires à sa mise en œuvre. Il convient de noter que la MNT dispose d'une expérience limitée dans l'analyse de ses trajectoires carbone. En effet, le bilan carbone réalisé sur les données de l'année 2023 constitue la première année de référence pour la mutuelle. Cette situation implique que les projections et analyses des tendances futures en matière d'émissions de gaz à effet de serre sont basées sur un historique restreint, ce qui peut introduire un certain degré d'incertitude dans les prévisions à long terme

En 2024, la MNT a lancé des travaux visant à définir précisément son plan d'actions environnemental, avec pour objectif un démarrage opérationnel des premières actions dès le premier trimestre 2025. Bien que certaines actions envisagées soient déjà décrites dans le présent rapport, elles ne sont pas encore chiffrées en termes de CAPEX et OPEX, reflétant l'état encore évolutif de la planification. Ces efforts témoignent de l'engagement de la MNT à structurer une réponse cohérente et ambitieuse face aux enjeux environnementaux tout en consolidant les bases financières et opérationnelles de ses initiatives.

Incertitudes liées au bilan carbone de la MNT : afin de réaliser son bilan carbone, la MNT a recours à des extrapolations et à des estimations. Pour renforcer la fiabilité des informations recueillies, un travail d'amélioration de la qualité des données sera entrepris en 2025, en collaboration étroite avec le DMO (*Data Management Office*). Cette démarche vise à assurer une base solide pour l'analyse et le suivi de l'empreinte carbone de l'organisation.

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

CATÉGORIE	INCERTITUDES	NIVEAU DE FIABILITÉ	DÉTAILS	AMÉLIORATION PRÉVUE
Scopes 1 et 2	Absence de données réelles d'électricité pour certains sites	Moyenne, 57 % des m² couverts en données réelles	Extrapolation des données, incertitudes sur la fiabilité des m² utilisés pour les extrapolations	Installation de sous-compteurs, reprise de l'ensemble des données de m² des sites de la MNT
Scope 3	Calcul basé principalement sur des ratios monétaires	Moyenne	Les estimations monétaires peuvent introduire des marges d'erreur	Récupération des facteurs d'émission spécifiques et de données primaires
	Actifs : données limitées aux actifs cotés détenus en direct	Forte, 80 % des actifs couverts	Manque de données pour les actifs non cotés ou obligataires	En attente de données de marché
	Fret entrant : estimation appliquée	Moyenne, application d'une convention	Approximations dans les calculs liés au transport de marchandises entrantes.	Pas de plan d'amélioration prévu
	Déchets : extrapolation à partir des données du siège	Faible pour les sites concernés	Les données spécifiques aux autres sites ne sont pas disponibles, ce qui réduit la précision.	Récupération progressive de ces informations par collecte manuelle
	Autres intrants : informations liées à un data center absentes	Forte, le poids de la donnée est marginal (-1 % des achats)	Duplication des données de 2024 pour compenser l'absence d'informations.	Pas de plan d'amélioration prévu
	Repas des élus : retraitement manuel complexe	Moyenne, estimation sur données réelles	Duplication des données de 2023	Pas de plan d'amélioration prévu

Changements dans la préparation ou la présentation des informations de durabilité

Pour la présentation des informations de durabilité, la MNT n'a pas toujours suivi strictement l'ordre des normes de divulgation requises (DR). Elle a préféré adopter une approche cohérente avec ses spécificités sectorielles et son rapport global, afin de mieux refléter ses priorités et son contexte opérationnel. Une table de concordance des exigences de publication a été réalisée en annexe 3.

Utilisation d'autres référentiels d'information concernant les risques climatiques

Pour développer sa stratégie de durabilité, la MNT utilise volontairement certaines références françaises et internationales, comme la méthode Bilan Carbone® (méthode standardisée développée par l'ADEME), les recommandations de la TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosure*) ou encore la méthode ACT Pas-à-pas développée par l'ADEME pour définir sa stratégie climat. Par ailleurs, la MNT fait référence dans ce rapport aux exigences du cadre réglementaire Solvabilité II, notamment via l'Exercice d'Évaluation Interne des Risques et de la Solvabilité (EIRS).

A.2 GOUVERNANCE

A.2.1 - LES SPÉCIFICITÉS DU MODÈLE MUTUALISTE DU GROUPE VYV ET DE LA MNT

Le Groupe VYV

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, incarne pleinement les valeurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), à travers son modèle mutualiste unique. Issu du rapprochement de plusieurs entités mutualistes, dont la MNT, le Groupe VYV s'est constitué en Union mutualiste de groupe (UMG), avec une promesse mutualiste claire : être utile à tous et à chacun, devenir l'acteur d'une protection sociale globale et incarner la performance mutualiste dans le monde de demain.

Le modèle non lucratif du Groupe VYV permet une efficacité économique au service d'une protection sociale durable. Les excédents financiers sont réinvestis pour garantir la pérennité, financer des innovations et permettre de nouveaux investissements. L'organisation démocratique du Groupe VYV assure le droit des adhérents à la participation et à la décision, respectant ainsi les principes mutualistes fondamentaux. Cette gouvernance participative, où les adhérents sont représentés par des élus issus des mutuelles membres, renforce l'ancrage territorial et la proximité avec les bénéficiaires. La raison d'agir du Groupe VYV, "La santé est un droit", souligne son engagement contre les inégalités d'accès aux soins, la marchandisation de la santé et l'isolement social. Le Groupe VYV agit sur les déterminants de santé à travers ses trois métiers complémentaires : assurance, soins et accompagnement, et logement. Cette approche holistique permet au Groupe VYV de contribuer de manière significative aux enjeux de durabilité, en promouvant une société plus équitable et inclusive.

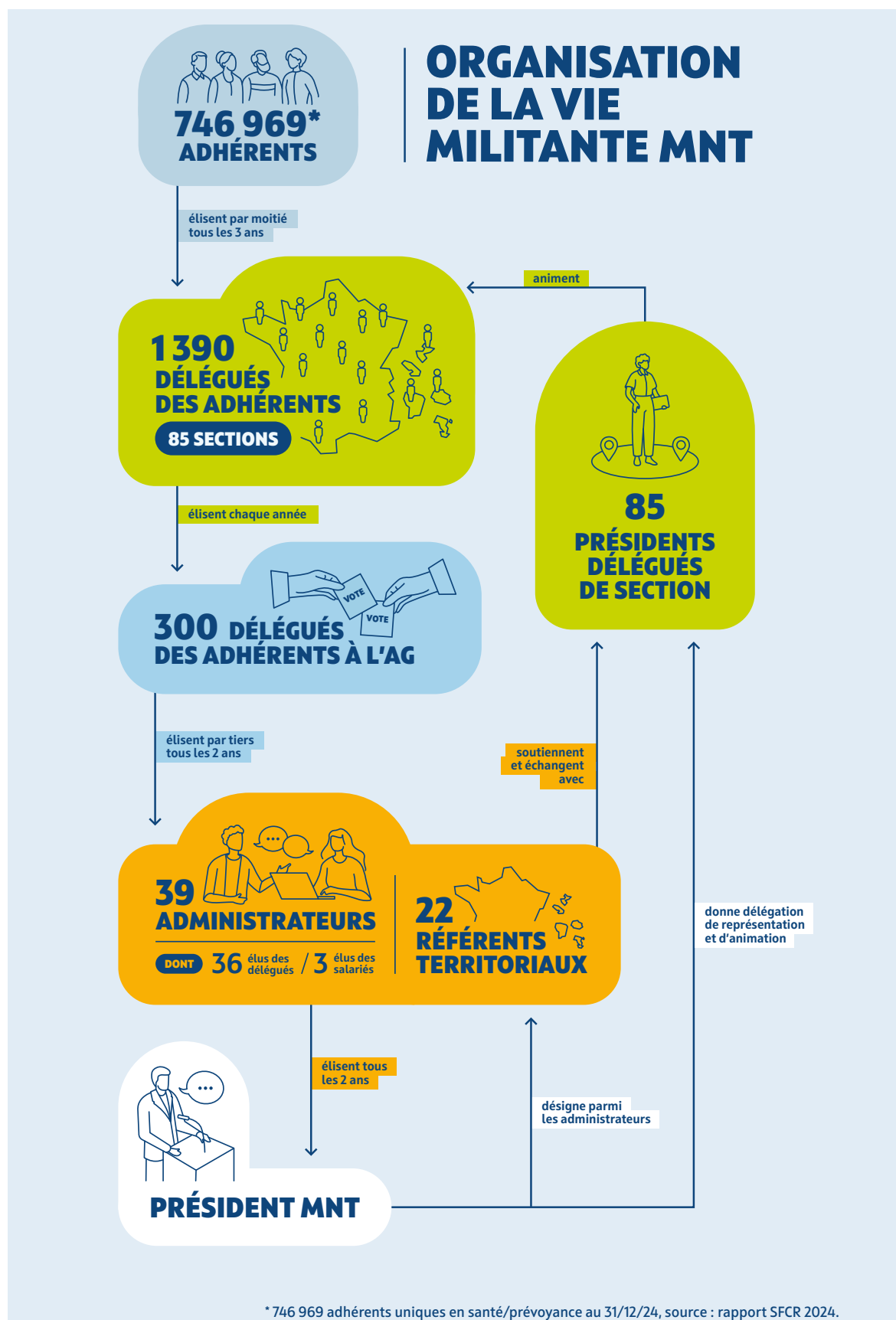
La MNT

La MNT, mutuelle de santé et de prévoyance, place l'utilité au cœur de son action quotidienne. Elle s'engage pour la protection sociale, la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux et milite pour un égal accès à des soins de qualité.

La MNT remplit cette mission grâce à la performance de son modèle mutualiste et aux valeurs qu'elle partage avec la fonction publique territoriale, dont sont issus ses adhérents : solidarité, proximité et qualité du service rendu. La gouvernance de la MNT est construite sur un modèle démocratique et de partage du pouvoir, propre au modèle mutualiste et partie intégrante de l'économie sociale et solidaire. En tant que mutuelle, elle est une société de personnes à but non lucratif ; elle ne recherche pas le profit. Les éventuels excédents sont réinvestis au sein de la mutuelle, afin de développer son activité au bénéfice des adhérents et de leur environnement. De plus, la MNT fait partie d'un groupe mutualiste, le Groupe VYV, qui associe au métier de santé et prévoyance des activités de logement et de soins, permettant de proposer une approche globale de la santé et apportant une forte valeur ajoutée dans les territoires.

Au niveau de la composition et du rôle des organes d'administration et de direction, la MNT est organisée, comme dans les collectivités, sur le principe d'une double structure : politique et administrative. D'un côté, 1 145 adhérents sont élus démocratiquement par leurs collègues au sein de chaque territoire (un adhérent = une voix). S'engageant bénévolement, ils les représentent, défendent leurs intérêts et font valoir leurs attentes au sein des différentes instances locales et nationales de la mutuelle. Le président de la mutuelle est, lui-même, un adhérent et un agent territorial. De l'autre côté, 1 120 salariés, dont les directions sont représentées au sein du comité de direction générale (CDG) autour du directeur général, assurent la gestion et le développement de l'entreprise. Les salariés sont également représentés par des administrateurs au sein du conseil d'administration.

Directement connectés aux réalités des collectivités territoriales, parce qu'ils en sont partie prenante, les membres de la gouvernance exercent leurs fonctions de manière désintéressée et apportent une vision de la performance fondée, en premier lieu, sur l'amélioration de l'accès à la santé, du mieux-être et du mieux-vivre des agents de la fonction publique territoriale. Cette vision permet de structurer le développement de la mutuelle autour d'une conciliation des dimensions économique, sociale et environnementale.



A.2.2 - LES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION DE LA MNT

A.2.2.1 - COMPOSITION ET COMPÉTENCES DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION AU REGARD DE LA DURABILITÉ

Les enjeux de durabilité font référence aux défis et aux préoccupations liés à la préservation de l'environnement, au développement social et à la gestion économique à long terme. Dans le contexte de la **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, ces enjeux ont été traduits en impacts, risques et opportunités, détaillés plus tard dans le rapport, et couvrent plusieurs domaines clés, dont :

- **Environnement** : gestion des ressources naturelles, réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- **Social** : conditions de travail, respect des droits humains, égalité des genres, diversité, santé et sécurité des employés, ainsi que la qualité de la relation avec nos adhérents.
- **Gouvernance** : pratiques de gouvernance éthiques, transparence, lutte contre la corruption, respect des normes et réglementations, pratique de l'influence et comptabilité.

Le système de gouvernance de la MNT s'opère conformément aux articles L.114-21, L.211-12 à 14 du Code de la mutualité. Il est encadré par les statuts de l'entreprise, le règlement intérieur et précisé par une politique écrite. L'organisation de la MNT repose sur :

- **Un organe d'administration : le conseil d'administration** porte la responsabilité de la définition et de la quantification de la stratégie, ainsi que de la validation des politiques écrites ; les décisions proposées au conseil d'administration sont préparées en amont par des administrateurs, au sein de **comités** spécifiques, et coordonnées par le bureau du conseil d'administration.
- **Les dirigeants effectifs** mettent en œuvre la stratégie définie par le conseil d'administration et peuvent engager la mutuelle auprès de tiers.
- **Un organe de direction : le comité de direction générale** assure la conduite opérationnelle de la mutuelle et met en œuvre les orientations décidées par le conseil d'administration.

Afin d'appuyer les organes d'administration et de direction, les **fonctions clés** participent au pilotage et à la surveillance de l'activité, sur leurs champs spécifiques. Elles peuvent intervenir directement auprès des dirigeants effectifs du conseil d'administration.

En amont de cette gouvernance se situe **l'assemblée générale**. Cette dernière définit les orientations stratégiques et approuve la gestion du conseil d'administration.

La MNT est aussi pleinement intégrée dans les organes de direction et d'administration du Groupe VYV, puisque quatre administrateurs de la MNT sont membres du conseil d'administration du Groupe VYV et que le directeur général de la MNT est membre de l'organe de direction du Groupe VYV, le COMEX. Il est d'ailleurs comptabilisé dans les effectifs du Groupe VYV et mis à disposition de la MNT.

Les dirigeants effectifs

Ils sont impliqués dans les décisions significatives de la mutuelle, disposent de pouvoirs suffisants, d'une vue complète et approfondie de l'ensemble de l'activité, incluant les enjeux de durabilité.



Didier Bée,
président



Laurent Adouard,
directeur général

Fonctions clés

- Audit interne
- Gestion des risques
- Actuariat
- Conformité

SPONSOR



Karen Hery,
administratrice
chargée de mission
développement
durable,
directrice de
l'environnement de
Châlons-en-
Champagne



Conseil d'administration (CA) :

Organe d'administration central, il définit les orientations stratégiques et veille à leur application. Il est directement compétent pour les enjeux de durabilité. Il est conseillé par des comités composés d'administrateurs.

Composition :

36 administrateurs élus parmi les adhérents,
3 administrateurs élus parmi les salariés.

- Comité d'audit
- Comité conformité
- Comité offres et services aux adhérents
- Comité finances et risques
- Comité gouvernance rémunération
- Comité mandats et formations
- Comité souscription

Comité de direction générale (CDG) :

Organe de direction central, il a en charge de mettre en œuvre la stratégie et d'assurer la gestion opérationnelle de la mutuelle.

Composition

- Directeur général adjoint développement et proximité
- Directeur général adjoint stratégie et influence
- Directrice assurance et gestion
- Directrice finances et risques
- Directeur des ressources humaines
- Directeur du système d'information

SPONSOR



Victor Vidilles,
directeur général
adjoint stratégie et
influence



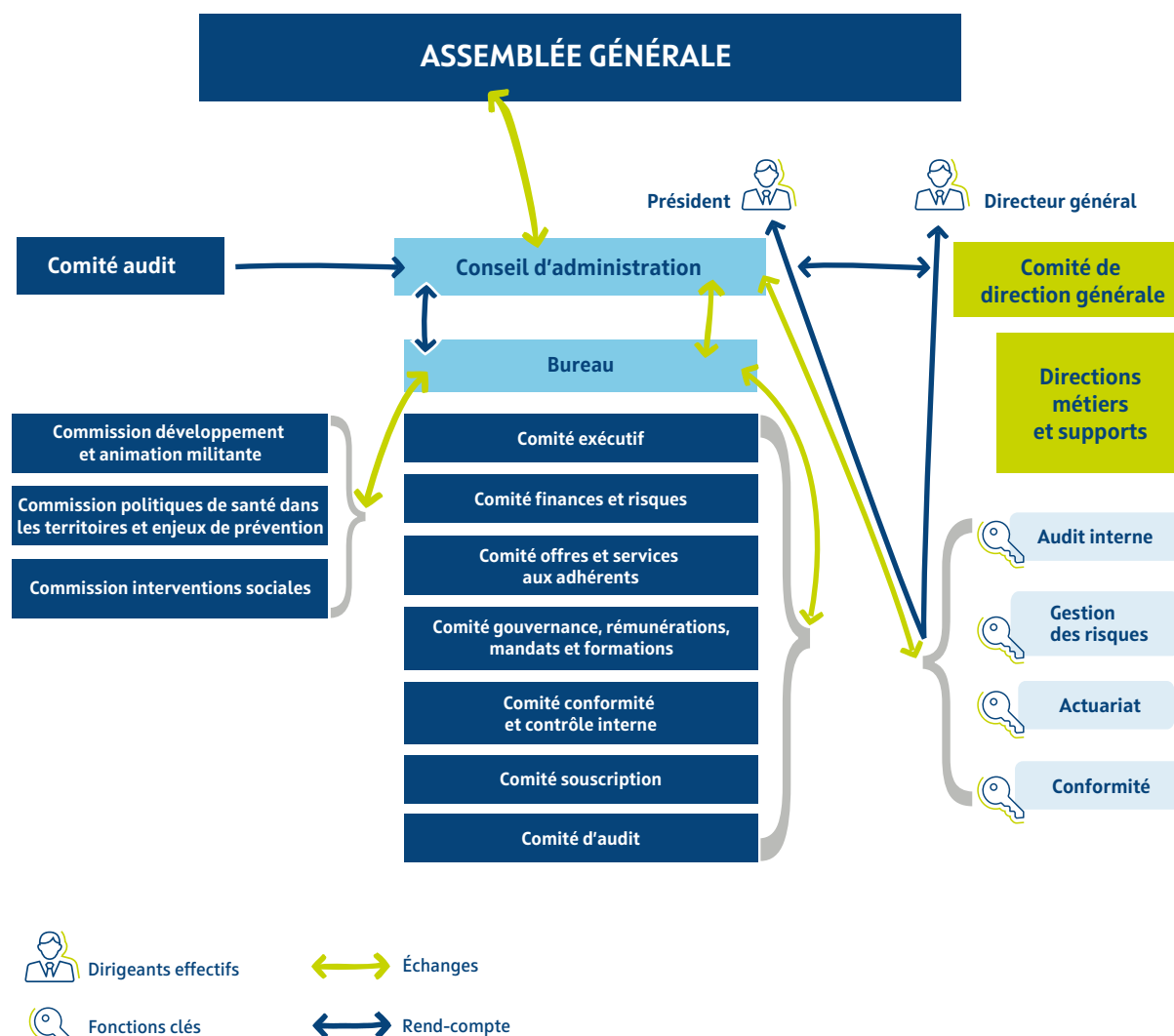
Département
prospective,
innovation et
développement
durable

Direction
du pilotage
réglementaire
et normatif

COMPÉTENCES

- Stratégie
- Environnement, RSE
- Réglementaire
- Mutualité (assurance santé prévoyance)
- Finances
- Dialogue social, RH
- Secteur public
- Données, technologies

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)



1. DIRIGEANTS EFFECTIFS : PRÉSIDENT ET DIRECTEUR GÉNÉRAL

Composition :

- Le président (Didier Bée) : élu par le CA parmi ses membres.
- Le directeur général (Laurent Adouard) : nommé par le CA.

Compétences :

Le binôme de dirigeants effectifs est en charge de la conduite opérationnelle des affaires. Son implication constitue un pilier de la réglementation en vigueur et fait l'objet d'un contrôle de l'autorité prudentielle.

En matière de durabilité : impliqués dans les décisions significatives de la mutuelle, ils sont spécifiquement formés afin de disposer de l'expertise nécessaire à la mise en œuvre de pouvoirs suffisants et d'une vue complète de l'activité, incluant les enjeux de durabilité.

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

Expertise des membres :

- Évaluation fondée sur les formations (initiales et professionnelles), l'expérience dans les domaines d'activité de la mutuelle et l'expertise possédée.
- Pas de prérequis spécifiques aux enjeux de durabilité, mais ils doivent être en mesure d'apporter un regard global sur la stratégie de l'entreprise, intégrant sa durabilité et sa responsabilité.

2. ORGANE D'ADMINISTRATION : CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Composition :

- 39 membres : 36 administrateurs élus par les adhérents et 3 administrateurs élus par les salariés.
- Sont présents au CA : 2 représentants élus du comité social et économique avec voix consultative.

INSTANCES	TYPE	MODE DE NOMINATION	NOMBRE
Conseil d'administration	Administrateurs élus non exécutifs	Administrateurs élus par l'assemblée générale parmi les adhérents	35 89,7 %
	Administrateur élu exécutif	Administrateur élu par l'assemblée générale parmi les adhérents ayant une fonction exécutive (dirigeant effectif)	1 (président) 2,6 %
	Administrateurs élus parmi les salariés	Administrateurs élus parmi les salariés	3 7,7 %
	Administrateurs non exécutifs indépendants	--	0 0 %

Compétences :

- Détermine les orientations de la mutuelle et veille à leur application.
- Arrête les comptes annuels et établit le rapport de gestion.
- Veille à accomplir toutes les missions confiées par la loi ou la réglementation.

En matière de durabilité : par son intégration au rapport de gestion, le rapport de durabilité entre dans la compétence directe du conseil d'administration. Un membre du CA est spécifiquement chargé du suivi de ces enjeux.

Expertise des membres :

- Connaissances et expérience nécessaires en matière de marchés de l'assurance et financiers, stratégie de la mutuelle et de son modèle économique, système de gouvernance, analyse financière et actuarielle et exigences législatives et réglementaires.
- Plan de formation annuel pour assurer la compétence des administrateurs (stages, séminaires, formations spécifiques, passeport mutualiste, masters/certificats professionnels).
- Formations spécifiques en matière de durabilité (CSRD, enjeux ESG, investissements durables, enjeux matériels).

L'expertise du conseil d'administration s'appuie sur des comités spécialisés qui recouvrent les différents enjeux stratégiques de la mutuelle. C'est le comité d'audit qui est chargé du contrôle des informations de durabilité.

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS2)

Après travaux préalables réalisés dans les différents organes évoqués infra, les sujets de durabilité sont débattus et traités en conseil d'administration, afin de s'assurer de la surveillance de la réalisation des objectifs préalablement décidés. Ceci concourt également à maintenir le niveau d'expertise nécessaire à la gouvernance de ces sujets.

COMITÉ D'AUDIT (INSTANCE DE CONSEIL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION)

Composition :

- 6 administrateurs de la MNT.
- 1 représentant externe (président du comité d'audit de la SMACL SAM).

Compétences :

Il suit l'élaboration de l'information financière et l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de gestion des risques et d'audit interne.

En matière de durabilité :

- Assure le suivi du contrôle des informations de durabilité et propose l'auditeur de durabilité.
- Réalise le *reporting* de l'exercice de ses missions en matière de durabilité auprès du CA.
- S'assure du suivi du processus d'élaboration de durabilité (double matérialité, revue des IROs, planification et suivi des enjeux de durabilité).
- S'assure de l'efficacité du système de contrôle interne et de gestion des risques et d'audit interne en matière de durabilité.

Expertise des membres :

- Bénéficie du même cadre de formation de socle général que le reste du CA.
- Sensibilisation spécifique en matière de suivi de la norme CSRD.

L'appréciation de la compétence et l'honorabilité des membres du conseil d'administration, des dirigeants effectifs et des fonctions clés est définie par la politique compétences et honorabilité du Groupe VYV, applicable à la MNT. Cette politique répond aux exigences de la directive 2009/138/CE du 25 novembre 2009, dite Solvabilité II et porte sur l'évaluation du caractère "compétent et honorable des personnes exerçant les fonctions d'administrateur, de dirigeant ou de responsable de fonction clé" au sein du Groupe VYV.

En particulier, elle précise les conditions d'évaluation :

- des compétences individuelles portant, notamment, sur les domaines de l'assurance, de la finance, de l'actuariat, de la gestion, au regard des formations reçues et diplômes obtenus, ainsi que de l'expérience acquise au cours des précédentes fonctions exercées ;
- des compétences collectives en assurant à chaque nomination ou renouvellement que le conseil d'administration continue à disposer collectivement des compétences requises.

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

Formations des administrateurs

IRO RATTACHÉS AUX THÈMES COUVERTS PAR LES ESRS SUIVANTS :	ENJEUX	NOM DE LA FORMATION	CONTENUS	CIBLE	% SUIVI
ESRS 2 – CSRD général	Cadre général de la CSRD	Point d'information	Information sur le cadre réglementaire, la construction des normes (ESRS) et le contenu des points de données	Administrateurs	Présenté en CA et transmis par écrit à tous les administrateurs
ESRS 2 – CSRD général	Cadre général de la CSRD	Point de formation	Information sur le cadre réglementaire, la construction des normes (ESRS) et le contenu des points de données	Administrateurs MNT également administrateurs VYV	Non communiqué
Enjeux généraux de pilotage de la mutuelle (ESRS 2, ESRS S1, ESRS S4, ESRS G1)	Formation sur le pilotage d'une mutuelle	Parcours Gouvernance mutualiste et économie sociale, Master 2 Université de Versailles Saint-Quentin	Évolution de l'environnement économique et social, cadre juridique et réglementaire, communication des informations, gestion des RH et stratégie de développement	Administrateurs	69,2 %
Changement climatique (ESRS E1)	Sensibilisation globale aux enjeux environnementaux	Climat et biodiversité (E-learning)	Lien santé environnement, évolution de la perte de biodiversité, sensibilisation aux enjeux de décarbonation, mise en responsabilité des acteurs mutualistes	Administrateurs	100 %
Changement climatique (ESRS E1)	Sensibilisation et explication des enjeux ESG aux administrateurs en lien avec les investissements	Investissements durables (webinaires)	Enjeux ESG (environnement, social et gouvernance) des investissements	Administrateurs	92,1 %
Gouvernance des affaires (ESRS G1)		Loi Sapin 2 LCB FT Sensibilisation RGPD Cybersécurité	E-learning E-learning E-learning Séminaire		97,4 % 97,4 % 52,6 % 81,6 %

3. ORGANE DE DIRECTION : COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE (CDG)

Composition :

7 membres : directions opérationnelles de premier niveau et directeur général.

- › Directeur général adjoint développement et proximité.
- › Directeur général adjoint stratégie et influence.
- › Directrice assurance et gestion.
- › Directrice finances et risques.
- › Directeur des ressources humaines.
- › Directeur du système d'information.

Compétences :

- Mettent en œuvre la stratégie de la mutuelle.
- Assurent la gestion opérationnelle de la mutuelle.
- Suivent les risques majeurs et les risques opérationnels et déploient les moyens nécessaires en réponse.

En matière de durabilité : le CDG met en œuvre les politiques de gestion des impacts, risques et opportunités identifiés par la définition des plans d'actions, il assure les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs de durabilité. Les enjeux de durabilité sont pour partie intégrés directement dans la cartographie des risques majeurs et des risques opérationnels de l'entreprise. Le directeur général adjoint à la stratégie et l'influence porte la réalisation et la validation du rapport.

Expertise des membres :

- Évaluation fondée sur les formations (initiales et professionnelles), l'expérience dans les domaines d'activité de la mutuelle et l'expertise possédée sur les sujets techniques traités par les fonctions opérationnelles.
- Pas de prérequis spécifiques aux enjeux de durabilité, mais sont en mesure de mettre en œuvre les orientations au regard de leurs enjeux opérationnels respectifs.

Le rapport de durabilité est réalisé par le département prospective, innovation sociale et développement durable et contrôlé par la direction du pilotage réglementaire et normatif, placés au sein de la direction du pilotage stratégique, sous la direction du directeur général adjoint à la stratégie et l'influence.

Sont contributrices au rapport les directions suivantes :

- **ESRS 2** : département développement durable, département gouvernance, direction finances et risques.
- **ESRS E1** : département développement durable, direction des ressources humaines et de l'environnement de travail, direction finances et risques.
- **ESRS S1** : direction des ressources humaines et de l'environnement de travail.
- **ESRS S4** : direction du pilotage réglementaire et normatif (qualité), direction assurance et gestion, direction générale adjointe proximité et développement.
- **ESRS G1** : direction du pilotage réglementaire et normatif, direction des affaires institutionnelles, direction comptabilité.

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

Mobilisation des organes de gouvernance et direction sur le rapport de durabilité de la MNT

Instances / contenu du rapport de durabilité	Enjeux de durabilité	Sélection auditeur et suivi d'audit	Analyse de double matérialité et suivi des impacts, risques et opportunités (IRO) identifiés	Rapport final (présentation des informations de durabilité)	Suivi et pilotage des résultats et de l'efficacité des politiques, actions, indicateurs, cibles.
Comité d'audit	Formation et sensibilisation	Saisi pour information	Saisit pour information annuellement	Valide en amont du CA	Pour information annuellement
Conseil d'administration (CA)	Compétence générale. Assure la cohérence entre les enjeux de durabilité et la stratégie de l'entreprise.	Valide/ renouvelle en fonction durée du contrat (3 ans)	Pour information annuelle	Valide et propose à l'AG	Adopte les politiques de gestion des IRO rentrant dans son champ de compétences. Ces sujets font l'objet d'une information régulière, a minima annuellement.
Dirigeants effectifs	Suivi régulier. Assurent la cohérence et la mise à disposition de moyens pour répondre aux enjeux de durabilité par la stratégie de l'entreprise.	Préparent la décision du CA et du CDG	Préparent la décision du CA et du CDG	Préparent la décision du CA et du CDG	Définissent et suivent les politiques de gestion des IRO et assurent les moyens nécessaires aux plans d'actions et à l'atteinte des cibles. Ces sujets font l'objet d'une information régulière, a minima annuellement.
Comité de direction générale	Mise en exécution. Assure la cohérence et la mise à disposition de moyens pour répondre aux enjeux de durabilité par la stratégie de l'entreprise.	Non sollicité	Consulté	Prépare la décision du CA	Met en œuvre les politiques et assure les moyens nécessaires à la conduite des actions. Ces sujets font l'objet d'une information régulière, a minima annuellement.
Assemblée générale	Valide. Assure la cohérence entre les enjeux de durabilité et la stratégie de l'entreprise.	Valide	Valide	Valide le rapport de durabilité	Information annuelle

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

Liste des impacts, risques et opportunités spécifiquement traités par les organes de direction en 2024

Note : ces instances revoient les IROS au titre des thématiques et enjeux qu'ils portent et non strictement.

- **Comité d'audit** : il est chargé de la supervision des processus d'élaboration et de contrôle des informations comptables et financières et du suivi des dispositifs de maîtrise de risques au sein de la MNT.
- **Comité conformité et contrôle interne** : construit le plan de contrôle de conformité et assure le suivi des politiques en lien avec ces enjeux.
- **Comité offres et services aux adhérents** : il est chargé de l'adoption des services et des produits distribués aux adhérents.
- **Comité finances et risques** : il est chargé de la gestion des risques, du suivi budgétaire, de la feuille de route économique, des investissements.
- **Comité gouvernance, rémunérations, mandats et formations** : assure le suivi des mandats nationaux, propose des programmes de formation.
- **Comité souscription** : traite les actualités des appels d'offres et décide des options à prendre pour la MNT.

IRO	CA	CDG	COMITÉ D'AUDIT	COMITÉ CONFORMITÉ ET CONTRÔLE INTERNE	COMITÉ OFFRES ET SERVICES AUX ADHÉRENTS	COMITÉ FINANCES ET RISQUES	COMITÉ GOUVERNANCE, RÉMUNÉRATIONS, MANDATS ET FORMATIONS	COMITÉ SOUSCRIPTION
I1	X	X	X					
I2	X	X	X					
I3	X	X	X					
I4	X	X	X					
I5	X	X	X					
I6	X	X	X		X			X
I7	X	X	X	X				
I8	X	X	X	X				
I9	X	X	X	X			X	
R1	X	X	X			X		
R2	X	X	X			X		
R3	X	X	X			X		
R4	X	X	X			X		
R5	X	X	X			X		
R6	X	X	X			X		
R7	X	X	X			X		
R8	X	X	X	X		X		X
O1	X	X	X					
O2	X	X	X					
O3	X	X	X		X			

Impacts

- I1 : émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise.
I2 : émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise.
I3 : consommation énergétique des bâtiments directs du Groupe VYV (et de la MNT).
I4 : égalité de traitement et égalité des chances pour tous.
I5 : fuite ou perte de données sensibles.
I6 : renforcement de l'accès à la santé pour tous.
I7 : promotion des pratiques d'affaires éthiques.

- I8 : développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs.
I9 : promotion du modèle mutualiste.

Risques

- R1 : risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise.
R2 : risques d'image liés aux controverses environnementales.
R3 : augmentation de la « consommation » de santé et de prévoyance due au changement climatique.
R4 : gestion des conditions de travail des collaborateurs.
R5 : difficultés à recruter les talents.

- R6 : faille de sécurité et manquement à l'obligation de protection des données personnelles.

- R7 : risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle.

- R8 : corruption et versements de pots-de-vin.

Opportunités

- O1 : développement de nouveaux produits et services durables liés au changement climatique.
O2 : investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique.
O3 : développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs.

A.2.2.3 - INTÉGRATION DES RÉSULTATS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES SYSTÈMES D'INCITATION (PERFORMANCE, RÉMUNÉRATION) POUR LES DIFFÉRENTS ORGANES DE GOUVERNANCE

Concernant les pratiques de rémunération, le conseil d'administration de la MNT a défini et validé en décembre 2015 la politique de rémunération. Les principes contenus dans cette politique, qui concernent l'ensemble des salariés, incluant les membres des organes de direction, ne comprennent pas de dispositifs spécifiques liés aux enjeux de durabilité, dont le climat. Les administrateurs disposent d'une indemnité sans dispositifs spécifiques liés aux enjeux de durabilité.

A.2.3 - PROCÉDURES DE CONTRÔLE DES INFORMATIONS DE DURABILITÉ

Les systèmes de gestion des risques de la MNT s'inscrivent dans un dispositif global, articulé autour de trois lignes de défense. Les rôles et responsabilités confiés aux acteurs de ces trois lignes de défense ont été définis à partir du régime Solvabilité II et déployées dans le cadre du contrôle des informations de durabilité.

1^{re} ligne de défense : les fonctions opérationnelles

Dans l'animation de la MNT, les acteurs en charge des contrôles de la 1^{re} ligne de défense sont les responsables opérationnels : ils assurent la mise en place de systèmes de mesure, de surveillance et de gestion des risques relevant des enjeux de durabilité de leur domaine de compétence. Ils ont la responsabilité de mettre en place une surveillance permanente de la qualité des données et de la validité des opérations qu'ils effectuent au titre de leurs activités, en menant, notamment, des autocontrôles ou des contrôles croisés.

ENJEUX DE DURABILITÉ PAR ESRS	FONCTIONS OPÉRATIONNELLES CONCERNÉES
ESRS 2	Département prospective, innovation sociale et développement durable, département gouvernance, direction finances et risques
ESRS E1	Département développement durable, direction des ressources humaines et de l'environnement de travail, direction finances et risques
ESRS S1	Direction des ressources humaines et de l'environnement de travail
ESRS S4	Direction du pilotage réglementaire et normatif, direction assurance et gestion
ESRS G1	Direction du pilotage réglementaire et normatif, direction des affaires institutionnelles, direction comptabilité

Les risques liés à la publication du rapport de durabilité ont été intégrés au sein de la cartographie des risques opérationnels par le contrôle interne en lien avec le département prospective, innovation sociale et développement durable, dans le cadre du processus "Définir et mettre en œuvre la politique RSE" avec notamment un risque de "Reporting réglementaire insuffisant ou non conforme". La MNT a fait réaliser une relecture de conformité du rapport par un cabinet indépendant (Tenzing).

2^e ligne de défense : le contrôle interne et les fonctions clés risques

L'animation de la 2^e ligne de défense mobilise, tout particulièrement, les fonctions responsables de la gestion des risques, du contrôle interne et de la conformité.

Pour assurer une détermination efficace du *reporting* de durabilité, la MNT met en place un cadre de contrôle interne structuré, conforme aux exigences réglementaires et s'appuyant sur le dispositif existant. Ce cadre vise à garantir la fiabilité, la pertinence et la cohérence des données quantitatives et qualitatives, avec des contrôles *ad hoc* sur les étapes clés, l'historisation des données pour l'auditabilité et une fiche de contrôle assurant clarté, complétude et identification des sources des informations rapportées. Les conclusions de ce contrôle sont présentées au comité d'audit.

3^e ligne de défense : l'audit

Le comité d'audit constitue la dernière ligne de contrôle des risques de *reporting* de durabilité. Il a la charge de la revue du rapport de durabilité avant présentation en conseil d'administration.

Revue de durabilité par le comité d'audit

Revue de la double matérialité et des IROS	Comité d'audit du 2/12/2024
Revue du rapport de durabilité	Comité d'audit du 12/05/2025

Information et communication

La MNT a défini des procédures internes en termes de communication de l'information, notamment à destination du superviseur et du public. Le processus d'information et de communication des éléments du *reporting* CSRD suit la même organisation. Il conduit la MNT à rester informée des évolutions réglementaires, à assurer la veille sur les attentes des parties prenantes et les pratiques des concurrents, pour adapter le *reporting* et le dispositif de contrôle associé. La mutuelle s'appuie également sur les compétences clés et la comitologie du Groupe VYV, dédiée à la construction du *reporting* CSRD.

A.2.4 - DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE (DEVOIR DE VIGILANCE)

La MNT n'est pas soumise à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et ne publie donc pas de plan de vigilance. L'entreprise n'est pas soumise à la directive européenne sur le devoir de vigilance en matière de développement durable des entreprises (CS3D). Celle-ci vise à encourager un comportement durable et responsable des entreprises et à intégrer les droits de l'homme et les considérations environnementales dans les activités et la gouvernance des entreprises.

La Mutuelle Nationale Territoriale s'inscrit pleinement dans le respect des principaux textes relatifs aux droits de l'homme, tant au niveau national qu'international. En tant qu'acteur français opérant principalement dans un cadre national, la MNT est soumise à la législation française, laquelle est alignée sur les normes internationales établies par des organisations comme les Nations unies (ONU), l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ces cadres internationaux définissent des principes universels en matière de droits humains, de travail décent et de responsabilité sociale des entreprises, que la France a intégrés dans son corpus juridique.

Néanmoins, des dispositifs de vigilance et de gestion des risques ont été déployés à plusieurs niveaux de l'activité de la MNT, tels que peut en attester ce tableau de concordance.

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA VIGILANCE RAISONNABLE	SECTIONS DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	GOV-2 : PARTIE A / 2.2.2 GOV-3 : PARTIE A / 2.2.3 SBM-3 : PARTIE A / 3
b) Interagir avec les parties prenantes à toutes les étapes du processus de vigilance raisonnable	GOV-2 : PARTIE A / 2.2.2 SBM-2 : PARTIE A / 2.5 IRO-1 : PARTIE A / 4 MDR P : Dans les normes thématiques.
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	IRO-1 : PARTIE A / 4 SBM-3 : PARTIE A / 3
d) Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	MDR-A : Dans les normes thématiques
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	MDR-M : Dans les normes thématiques MDR-T : Dans les normes Thématiques

A.2.5 - IDENTIFICATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

PARTIE PRENANTE	DÉFINITION	INTÉRÊTS IDENTIFIÉS (NON EXHAUSTIFS)	PROCESSUS D'ENGAGEMENT/ CONSULTATIONS, RÉSULTATS DE LA CONSULTATION	FINALITÉ DU DIALOGUE ET PRISE EN COMPTE DE L'INTÉRÊT DES PARTIES PRENANTES DANS LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE D'AFFAIRES
Les adhérents	Agents territoriaux et leurs ayants droit, bénéficiant des services de la MNT	Obtenir une protection sociale de qualité adaptée à leurs besoins de santé	Consultation réalisée via leur représentation élue (les élus de la mutuelle)	Prise en compte des attentes de la représentation des adhérents en matière de durabilité (double matérialité, IROs, politiques, plans d'actions et suivi des indicateurs)
			Consultations réalisées via la mesure de la satisfaction (cf « processus de dialogue avec le consommateur et utilisateur final. Consultations réalisées par des panels (cf 03 nouveaux produits).	Identification des problèmes et amélioration de la qualité de service rendu. Identification des besoins et création de nouveaux produits
Les collectivités territoriales	Employeurs des agents territoriaux	Bénéficier d'un accompagnement dans la protection santé des agents et la mise en place de programmes de prévention	Non	-
Les élus de la mutuelle	Agents territoriaux élus bénévolement pour représenter les adhérents	S'engager au sein de la gouvernance démocratique et prendre part aux décisions stratégiques de la mutuelle	Consultation des élus à travers les organes d'administration et leurs comités.	Prise en compte des attentes des élus en matière de durabilité (double matérialité, IROs, politiques, plans d'actions et suivi des indicateurs).
Le Groupe VYV (UMG)	Union mutualiste de groupe dont la MNT fait partie depuis 2017	Construire la performance du groupe mutualiste, appuyer le développement de la MNT	Oui le Groupe VYV est régulièrement consulté, à travers sa participation directe aux instances de direction (mise à disposition du directeur général), et par des canaux de travail réguliers.	La MNT met en cohérence, décline et déploie des actions en lien avec le Groupe VYV. Elle travaille à l'alignement de son plan stratégique avec celui du Groupe VYV.
Les prestataires de services (dont les fournisseurs et sous-traitants)	Entreprises fournissant des services à la MNT	Vendre un service, développer des partenariats durables avec la MNT	Non (à venir)	Faible
Les professionnels de santé	Médecins, spécialistes et autres praticiens de santé	Non (à venir)	Faible	Non
Les salariés	Employés de la MNT	Travailler pour une entreprise engagée dans l'économie sociale et solidaire et contribuer à la mission de protection sociale des agents territoriaux	Oui via le dialogue social de l'entreprise, notamment à travers les représentants au conseil social et économique (CSE) et la négociation sociale.	Oui via la composition des organes de direction, via la mobilisation des instances représentatives du personnel (IRP) et via leurs représentants au conseil d'administration
Les autorités de contrôle	Instances de contrôle	Participent à l'encadrement réglementaire de la mutuelle	Non	Audit et publication des informations pour le contrôleur

Il n'existe pas de revue interne des intérêts des parties prenantes transmis aux organes d'administration et de direction. En revanche, les consultations de parties prenantes font l'objet d'un envoi régulier aux organes d'administration et de direction (enquête, panels, accords d'entreprise, etc.), une revue des intérêts des principales parties prenantes est également réalisée dans le cadre de la politique qualité sur le périmètre certifié.

A.3 STRATÉGIE, MODÈLE D'AFFAIRES ET CHAÎNE DE VALEUR

A.3.1 - VISION STRATÉGIQUE DE LA MNT ET ENJEUX DE MARCHÉ

Depuis l'adoption du **projet stratégique "Nouveaux territoires d'avenir"** en 2020, la MNT poursuit son objectif d'améliorer la performance de son organisation et la qualité du service rendu aux adhérents, en leur proposant un accompagnement global, tout au long de leur vie, et en étant, pour tous les acteurs des services publics locaux, l'acteur mutualiste de référence de la santé, du mieux-vivre et du mieux-être. L'année 2024 a marqué la poursuite des travaux engagés dans le cadre de la deuxième étape de son projet stratégique, qui vise à répondre aux enjeux actuels, plus particulièrement à celui de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC).

Parallèlement, la MNT, membre fondateur du Groupe VYV, est partie prenante du projet stratégique du Groupe VYV lancé en 2022, **VYV 2025**, afin de concrétiser la promesse mutualiste d'être, ensemble, l'entrepreneur du mieux-vivre. Le projet porte une ambition forte : « *Être le groupe de référence de santé et de protection sociale incarnant un projet de performance solidaire* ». La MNT a ainsi lancé, auprès de ses adhérents, des services complémentaires pour simplifier et améliorer l'accès aux soins (comme le lancement de Maiia, service de téléconsultation médicale). VYV 2025 a également permis à la MNT de déployer de premières convergences technologiques avec le Groupe VYV, rationalisant ainsi ses coûts et augmentant sa capacité d'investissement sur les sujets liés à l'infrastructure et à la sécurité informatique.

Les ambitions du projet stratégique "Nouveaux territoires d'avenir"

AMBITION 1

Nous développer dans le cadre de la PSC et élargir notre champ de conquête aux acteurs du service public local (y compris privés).

AMBITION 3

Construire une relation de proximité et de qualité, adaptée à la vie et aux besoins de nos adhérents et des structures du service public local.

AMBITION 5

Être en capacité de financer notre développement (interne et externe) et notre activité de manière pérenne sans mettre en péril la stabilité financière de la MNT.

AMBITION 2

Diversifier notre offre et favoriser la multi-détention pour apporter des réponses globales à nos adhérents et aux structures employeurs.

AMBITION 4

Affirmer notre projet affinitaire autour des services publics locaux.

AMBITION 6

Soutenir le projet et participer à la performance du Groupe VYV.

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

AMBITION	CONTENU	LIEN AUX ENJEUX DE DURABILITÉ
Ambition 1	Nous développer dans le cadre de la PSC et élargir notre champ de conquête aux acteurs du service public local (y compris privés)	ESRS S4 I6 - Renforcement de l'accès à la santé pour tous
Ambition 2	Diversifier notre offre et favoriser la multi-détention pour apporter des réponses globales à nos adhérents et aux structures employeurs	ESRS E1 O1 - Développement de nouveaux produits et services durables ESRS S4 O3 - Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs
Ambition 3	Construire une relation de proximité et de qualité, adaptée à la vie et aux besoins de nos adhérents et des structures du service public local	ESRS G1 I9 - Promotion du modèle mutualiste ESRS S4 R7 - Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle
Ambition 4	Affirmer notre projet affinitaire autour des services publics locaux	ESRS G1 I9 - Promotion du modèle mutualiste
Ambition 5	Être en capacité de financer notre développement (interne et externe) et notre activité de manière pérenne, sans mettre en péril la stabilité financière de la MNT	Les enjeux de durabilité contribuent à la pérennité du modèle, cette ambition fait référence à l'ensemble des risques et des opportunités dans leur dimension financière, ainsi qu'aux impacts dans la conduite des activités.
Ambition 6	Soutenir le projet et participer à la performance du Groupe VYV	Dans les différents IROs, des dimensions sont partagées avec le Groupe VYV.

Réforme de la protection sociale : la MNT aux côtés des agents des collectivités territoriales

La MNT accompagne les collectivités territoriales et les agents dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC). En effet, les employeurs publics ont l'obligation de participer financièrement à la protection sociale de leurs agents ; en prévoyance depuis le 1^{er} janvier 2025, et en santé à partir de janvier 2026. L'ordonnance du 17 février 2021 réforme le financement de la couverture sociale des agents des services publics locaux, en mettant les territoriaux sur un pied d'égalité pour la santé avec les salariés du privé. Le décret du 20 avril 2022 en précise les modalités (garanties et montants de référence). L'accord national du 11 juillet 2023, passé entre la Coordination des employeurs publics territoriaux et les organisations syndicales, modifie substantiellement ces textes, en particulier pour la prévoyance dont les cotisations doivent être prises en charge à hauteur de 50 % par les employeurs, dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Cet accord n'ayant finalement pas été transposé dans une loi en 2024, condition *sine qua non* de son application à tout le territoire, la MNT a dû concevoir, dans des délais accélérés, un nouveau produit individuel avec un panier minimal dont les garanties sont accrues, invalidité et incapacité (MNT Garantie de salaire "Tranquillité"), afin de répondre aux exigences du décret d'avril 2022, applicable dès le 1^{er} janvier 2025. En parallèle, la mutuelle a continué, en 2024, son travail sur les contrats collectifs facultatifs (ou conventions de participation), afin de pouvoir accompagner les collectivités qui souhaitent les proposer dès le 1^{er} janvier 2025 à leurs agents.

A.3.2 - DESCRIPTION DE LA CHAÎNE DE VALEUR DE LA MNT

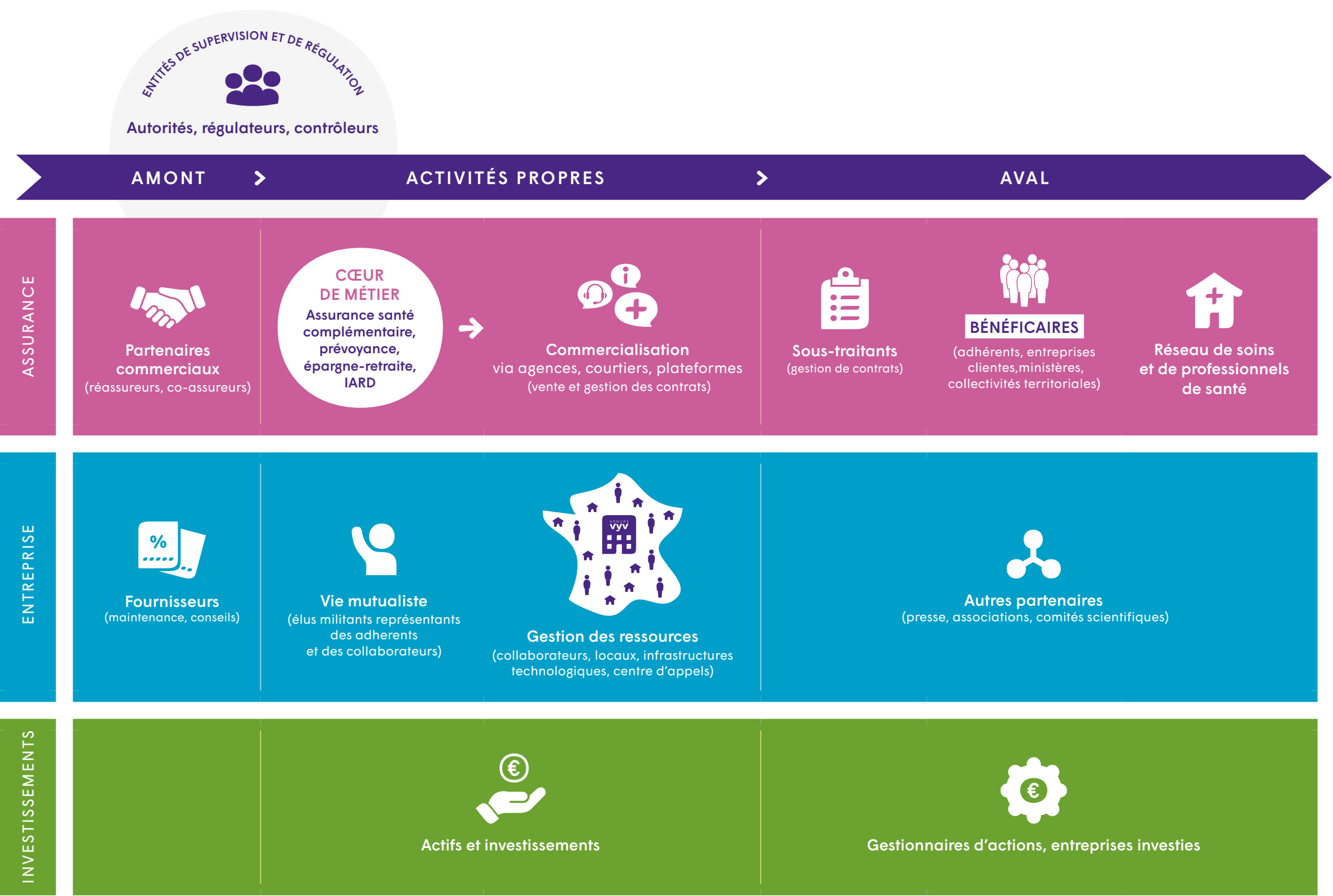
Méthode

Dans le cadre de l’élaboration de la chaîne de valeur pour le rapport CSRD, une méthode structurée a été adoptée pour détailler les différentes dimensions de l’entreprise et ses interactions avec les parties prenantes. La première étape a consisté en l’analyse des PIC (Prestataires importants ou critiques), conformément à la dénomination opérée par Solvabilité II, afin d’identifier les prestataires et tiers clés susceptibles d’influencer la structure de la chaîne de valeur. Ces prestataires ont été rattachés à une activité spécifique de la MNT, établissant ainsi des liens directs entre les fournisseurs et les processus internes. Les principales activités de la MNT ont été ensuite décrites, structurées en trois grands ensembles : fonctionnement de l’entreprise, assurance et investissements. Cette organisation a permis de mettre en évidence les relations amont (fournisseurs), les activités internes propres et les relations aval (sous-traitants). Par ailleurs, les parties prenantes autres que les fournisseurs et sous-traitants ont été intégrées afin de compléter la vision d’ensemble de l’écosystème. Enfin, les impacts, risques et opportunités associés à chaque activité et relation identifiée ont été attribués. Une représentation graphique synthétisant l’ensemble de la chaîne de valeur a été réalisée, accompagnée d’une représentation analytique, sous forme de tableur, permettant une lecture détaillée de la cartographie.

	Parties prenantes	ACTIVITÉ D'ASSURANCE					ACTIVITÉ ENTREPRISE (SUPPORT)	ACTIVITÉ D'INVESTISSEMENTS
		Conception du produit & Marketing	Distribution / Souscription	Gestion des contrats et prestations	Relations adhérents	Pilotage des risques de souscription	Fonctions supports	Gestion des actifs
Amont	Prestataires de services (fournisseurs) Collectivités territoriales Groupe VYV Professionnels de santé	Pas de fournisseur notable	Distribution intermédiée par courtage Assureurs partenaires	> Fournisseurs d'hébergement de données > Distribution produits externes (Groupe VYV)	Pas de fournisseurs majeurs	Co-assureur et réassureurs de la mutuelle	> Fournisseur de service de télécommunication > Fournisseurs de bureautique > Fournisseur de cloud et hébergement de la donnée > Fournisseurs d'énergie > Fournisseurs de véhicules	Pas de fournisseurs majeurs
Contenu des activités propres de l'entreprise	Salariés Élus de la mutuelle Adhérents Autorités de contrôle Groupe VYV	Construction de l'offre : Conception et développement d'offres et de services Marketing Développement et réponses aux AO : Commerciaux Fonction support souscription Actuaires Marketing	Distribution directe ou intermédiée : Réseau commercial (agence, appels entrants et sortants) Services informatiques Souscription : Commerciaux Centre de gestion	Gestion de la vie des contrats (prestations, garanties) Réseau commercial Centres de traitement Pilotage de la qualité de service Réseau commercial, pôle relation adhérents Appel à cotisations Gestion Systèmes d'information	Gestion de la relation Réseau commercial, agences Pôle relation adhérents, plateau téléphonique Marketing Qualité de service et satisfaction Adhérent Pôle relation adhérents Réseau commercial Qualité Prévention et action sociale	Pilotage de la performance et solvabilité Pilotage des portefeuilles	Gestion de la vie des salariés : Ressources humaines Environnement de travail Marque et influence : Communication et affaires institutionnelles Pilotage transverse : Engagements et gouvernance Stratégie, développement durable Conformité, qualité et juridique Gestion de l'immobilier	Gestion des investissements et suivi des actifs Placements Reporting
Aval (sous-traitance)	Prestataires de services (sous traitants partenaires) Adhérents Groupe VYV	Pas de sous-traitance notable	Pas de sous-traitance notable	> Gestion des flux de prestation Gestion des sinistres/prestations et règlement des prestations Encaissement des cotisations Maintenance du régime complémentaire Gestion du tiers payant > Partenariats de services (Groupe VYV) > Vie des contrats Gestion des contrats en déshérence Envoi des échéanciers et édition des cartes tiers payant	> Appui à la gestion de la relation adhérent Complément pour les appels entrants Campagne de fidélisation et conquête (appels sortants) > Qualité de service et satisfaction adhérent (Groupe VYV) Assistance et aide à domicile des adhérents	Pas de sous-traitance majeure	> Outil de paie de gestion administrative et du temps > Cabinets de recrutement > Fonctions clés de l'entreprise, audit actuariat > Agences de communication > Agences de consultants en accompagnement de sujets stratégiques	> Mandataires de gestion des actifs > Suivi de performance des placements



La chaîne de valeur du Groupe VYV



A.3.3 - MODÈLE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉS DU GROUPE VYV // DE L'ENTITÉ

MODÈLE D'AFFAIRES TYPE CANVAS

Modèle CANVAS

Partenaires clés La MNT s'appuie dans le déploiement de ses offres sur des partenaires clés en matière de gestion contractuelle, tiers payant et mise en paiement des prestations. Elle contrôle de manière approfondie les conditions de protection des données de ses adhérents. L'implication de la MNT dans le Groupe VYV est importante dans son développement : cela permet à la MNT de mutualiser des fonctions clés et d'offrir à ses adhérents de nombreux services supplémentaires. Comme tout acteur assurantiel, la MNT évolue dans un cadre réglementaire et de contrôle extrêmement contraint et a pour partenaires plusieurs autorités de contrôle et d'audit.	Activités clés Les activités clés de la MNT sont la conception des offres, leur distribution, la gestion des contrats et des prestations, la relation avec les adhérents, le pilotage des risques de souscription. Pour réaliser l'ensemble de ses services, elle possède des fonctions supports importantes (communication, stratégie, développement durable, gouvernance, etc.). Elle dispose également d'une activité de gestion des actifs placés, dits Investissements. La MNT déploie ses activités de service avec une considération aigüe des enjeux de durabilité, notamment par la prise en compte, dans ses décisions, d'un engagement de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.	Offre / proposition de valeur Dans son objectif d'améliorer la santé et le mieux-vivre des agents de la FPT, la MNT propose à ses adhérents principalement : - une complémentaire santé - une assurance en matière de prévoyance. Elle est également en mesure de proposer à ses adhérents d'autres services connexes (multi-équipement assurantiel, assistance, réseau de soins, etc.). Pour réaliser ses missions, la MNT apporte une attention particulière à la qualité des emplois, de vie et des conditions de travail de ses collaborateurs.	Relation client La MNT est en relation directe avec ses clients puisqu'ils sont adhérents de la mutuelle. Elle s'est dotée d'une stratégie de relation client "attentionnée", alliant qualité et relation humaine. Au delà d'une relation contractuelle, la MNT se place comme un acteur clé de l'accès à la santé et déploie des activités de promotion de santé, de prévention ou d'accompagnement social. Face au dérèglement climatique, la MNT porte une importance particulière à l'amélioration de la santé environnementale, notamment par ses activités de prévention. Les adhérents ont un droit de vote au sein de la mutuelle pour désigner leurs représentants à l'assemblée générale. Canaux de distribution L'ancrage territorial et le déploiement commercial reposent sur 104 agences, permanences, délégations régionales réparties sur l'ensemble du territoire, ainsi que sur plus d'un millier d'agents élus en son sein. La MNT s'est également dotée d'un centre d'appel intégré à ses effectifs situé à Bordeaux. Elle peut également s'appuyer ponctuellement sur des activités de courtage.	Segment client La MNT assure, en très grande majorité, les agents de la fonction publique territoriale. Dans le cadre des contrats collectifs, qui se développent en santé et prévoyance, elle considère également les collectivités territoriales comme l'une de ses parties prenantes commerciales. En 2024, le nombre de membres participants en santé était de 536 896, dont 50 533 nouvelles adhésions. En prévoyance, ce chiffre s'élevait à 408 490 adhérents, avec 29 493 nouvelles adhésions.
Structure de coûts Description des coûts variables et fixes de l'entreprise. Les coûts fixes comprennent les salaires, les loyers, les frais de structure et les investissements liés aux obligations réglementaires, notamment en matière de système d'information. Les coûts variables incluent principalement les remboursements des frais de santé des adhérents, qui varient en fonction du nombre de prestations et de leur montant. Il faut également considérer les coûts d'adaptation des garanties et des contrats liés aux changements induits par la réforme de la protection sociale complémentaire des agents.			Sources de revenus La principale source de revenus de la MNT est issue des cotisations de ses adhérents qui ont augmenté en 2024 de 8 % par rapport à 2023. Le résultat net de l'exercice est de 24,6M€. La MNT, au titre de son activité d'investissement, dispose d'un portefeuille de placements s'élevant à 1 365,7 M€.	



A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

ACTIVITÉ DES PRODUITS ET DES SERVICES DE LA MNT

Pour réaliser la mission qu'elle s'est fixée en tant que mutuelle professionnelle, la MNT commercialise et gère des garanties de protection sociale et, plus largement, des garanties d'assurance avec des partenaires. L'ensemble de ses activités sont en lien avec les enjeux de durabilité :

- **Aux agents de la fonction publique territoriale**, elle propose ainsi des offres labellisées – qui permettent la participation financière de l'employeur – en santé et en prévoyance (garantie de salaire, indemnités journalières, invalidité et décès). Les complémentaires santé et prévoyance sont les offres historiques de la MNT. Dans un objectif de diversification, de nouvelles garanties d'assurance et de nouveaux services sont venus s'ajouter aux offres historiques.
- **Pour les employeurs publics**, la MNT conçoit des contrats collectifs facultatifs ou obligatoires, en santé comme en prévoyance, et met en œuvre des programmes d'accompagnement globaux en matière de prévention, de santé au travail, de retour et de maintien dans l'emploi. Grâce aux offres de ses partenaires, elle permet aux collectivités territoriales de répondre à leurs enjeux de politiques publiques et d'attractivité du territoire.

Afin de réaliser ses activités, la MNT s'appuie sur un effectif de 1 120 salariés au 31/12/2024.

Données économiques publiées dans le SFCR :

Au titre de son activité d'investissement, la mutuelle dispose d'un portefeuille de placements s'élevant à 1 365,7 M€ (valeur S2).

Pour l'année 2024, le résultat net de l'exercice est de 24,6 M€.

Chiffre d'affaires (brut de réassurance) : 795,6 M€

Ratio de Solvabilité II : 210,1 %

Evolution du chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente en %	8 %
Total des prestations versées en M€ (brut de réassurance / hors frais de gestion des sinistres)	586 M€
Evolution du montant des prestations versées par rapport à l'année précédente en %	7,5 %
Montant des fonds propres en M€	437,5 M€
Résultat financier en M€	12,1 M€
Résultat d'exploitation en M€	30,9 M€
Montant des actifs hors immobiliers en M€	1 365,7 M€
Taux de réassurance en % (rapport cotisations réassurées / cotisations brutes en prévoyance)	80 %

A.4 DESCRIPTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS

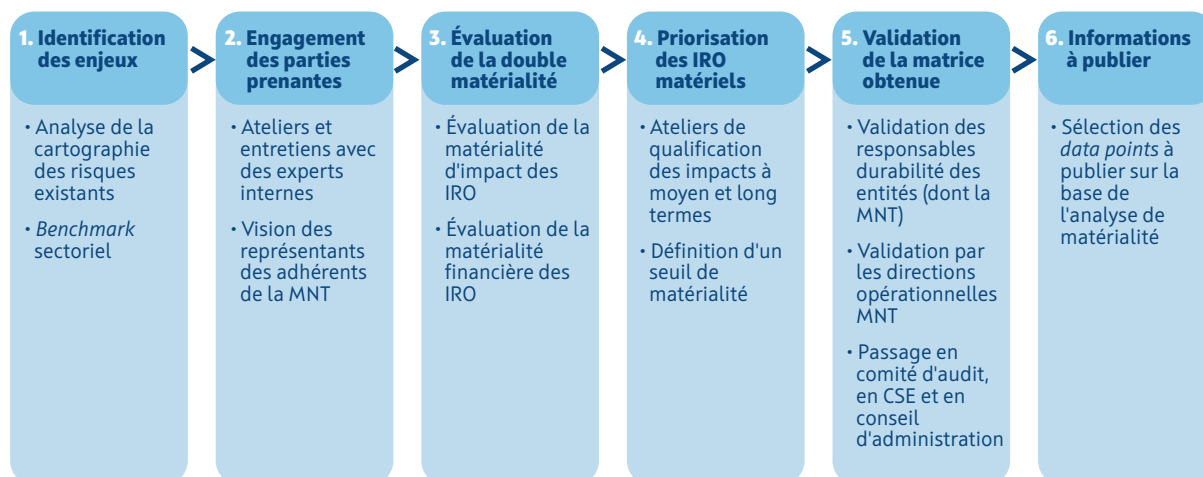
A.4.1 - MÉTHODOLOGIE ADOPTÉE ET PROCESSUS POUR DÉFINIR LES MATÉRIALITÉS DU GROUPE VYV

Le Groupe VYV a mené une analyse de matérialité exhaustive sur trois activités (assurance, investissements et activités propres), en intégrant pleinement les particularités de la Mutuelle Nationale Territoriale. La MNT a opté pour une approche consolidée de cette analyse, veillant, à chaque étape, à ce que ses enjeux spécifiques soient correctement pris en compte et représentés.

Méthodologie

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

- **Une perspective "impact sur le monde extérieur"** : cette perspective évalue comment les activités d'une entreprise affectent l'environnement et la société, indépendamment de leurs conséquences financières. Elle couvre des aspects comme les émissions de CO₂-eq, la biodiversité ou les conditions de travail, en mesurant leur impact direct et indirect. L'objectif est d'identifier les enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) les plus significatifs pour les parties prenantes.
- **Une perspective "financière"** : cette approche analyse comment les facteurs ESG influencent la performance financière de l'entreprise, notamment via les risques et opportunités liés à la réglementation, au marché ou aux événements climatiques. Elle vise à déterminer les aspects qui pourraient affecter les résultats financiers, l'accès aux financements ou la valorisation de l'entreprise.



ÉTAPE 1 – IDENTIFICATION INITIALE DES ENJEUX

Cette première étape a été réalisée conformément aux exigences de l’ESRS 1. L’identification initiale des enjeux repose ainsi sur une analyse approfondie des risques opérationnels spécifiques au Groupe VYV ainsi que sur une documentation plus large (risques de durabilité décrite dans le rapport EIRS (rapport de risque spécifique au secteur assurantiel), rapports articles LEC 29, etc.). Un *benchmark* sectoriel en examinant les déclarations de performance extra-financière (DPEF) d’entreprises comparables a été réalisé pour établir une liste initiale d’enjeux pertinents.

Les axes stratégiques de VYV 2025, ainsi que ceux précisés par le projet stratégique Nouveaux territoires d’avenir de la MNT, ont par ailleurs été utilisés comme base pour l’analyse de double matérialité afin d’assurer l’alignement entre ce rapport de durabilité et la stratégie du Groupe VYV.

La MNT travaille à l’alignement des risques et des impacts de durabilité avec le processus de gestion de risque global de l’entreprise pour les prochaines années. Pour 2024, impacts et risques de durabilité ont fait l’objet d’une revue par les fonctions risques (risques opérationnels et risques financiers) afin d’identifier leurs imbrications avec les principales cartographies de risques de l’entreprise.

Support risques	Fonction clé	Lien à la durabilité
Cartographie des risques majeurs	Fonction clé actuariat / Risque	Le changement climatique est un facteur d’analyse des risques majeurs
Cartographie des risques opérationnels	Fonction clé conformité	L’entreprise décrit des processus qui concernent les différents enjeux de durabilité (ressources humaines, achats, politique RSE, conformité, etc.) et cartographie les risques associés

Pour une meilleure lisibilité du rapport, les attendus IRO-1 de chacune des normes thématiques (E1 et G1) sont détaillées dans les sections dédiées respectivement aux normes E1 et G1. Les analyses préalables IRO-1 pour les normes E2 à E5 n’ont pas été réalisées et sont à l’étude.

Remarque : exclusion des normes E2 à E5, et S2

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

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

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

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



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

Limites de la méthodologie :

L'utilisation des codes NACE transposés en code ISIC, alors même qu'une entreprise relevant d'un seul code NACE peut réaliser de multiples activités non représentées par cet unique code NACE.

Lorsqu'il y a une dépendance ou un lien de pression enregistré pour une activité économique, cela ne signifie pas que toutes les entreprises qui s'engagent dans cette activité ont cette dépendance ou exercent cette pression.

Par ailleurs, concernant la norme S2 sur les travailleurs de la chaîne de valeur, l'analyse des principaux fournisseurs du Groupe VYV, menée à la fois globalement et au niveau de chaque entité, conclut à l'absence de risques matériels, les fournisseurs opérant exclusivement en France dans le respect du droit du travail national.

ÉTAPE 2 - ENRICHISSEMENT AU TRAVERS DE L'ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

Des ateliers, menés avec des représentants des différentes entités du Groupe VYV et les directions métiers du Groupe VYV fortement impliquées sur les enjeux identifiés (finances, risques/conformité, RH...), ont permis d'intégrer une vision interne complémentaire et d'amender la liste des impacts, risques et opportunités identifiés ainsi que leurs cotations. Ces travaux ont également mobilisé plusieurs élus mutualistes, représentant directement les adhérents.

Cette liste a été enrichie au travers de plusieurs ateliers de travail réalisés en 2023 et en 2024.

Bien que n'ayant pas consulté directement d'autres parties prenantes externes pour l'exercice 2024, nos experts internes ont pu exposer, à travers un dialogue continu avec nos principales parties prenantes, une vue d'ensemble pertinente des intérêts et des opinions de ces dernières.

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

ÉTAPE 3 – ÉVALUATION DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ DES IRO IDENTIFIÉS

Matérialité d'impact

Conformément aux directives de l'ESRS 1, trois paramètres, "ampleur", "étendue" et "caractère irréversible", ont été utilisés pour évaluer la "gravité" de nos impacts réels, auxquels s'ajoute un quatrième lié à la "probabilité d'occurrence" :

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

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

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

Matérialité financière

Lors de l'évaluation des risques, nous avons évalué l'ampleur potentielle des effets financiers en fonction de différents déclencheurs, notamment de l'impact sur la souscription, la valeur des actifs et le résultat annuel, ainsi que la probabilité d'occurrence. Nous avons évalué la nature de ces effets dans différents scénarios, avec des hypothèses basées sur les paramètres fournis par les experts du domaine.

ÉTAPE 4 – PRIORISATION DES IRO MATÉRIELS

La sélection des IRO matériels ne porte que sur l'évaluation de leur impact à court terme, afin de prioriser les actions à mettre en place dès aujourd'hui.

Une évaluation de leur évolution à moyen/long terme a été réalisée afin de mieux cerner les enjeux présentés par les IRO (les échelons de temps utilisés étant basés sur ceux des états financiers du Groupe VYV), mais celle-ci n'a pas fait ressortir d'éléments de nature à être publiés dans le présent rapport. Les résultats et amendements issus des différents échanges ont fait l'objet de décisions collectives et ont été considérés dans la réévaluation et la complétion de la matrice des IRO pour délivrer sa version finale.

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

ÉTAPE 5 – VALIDATION DE LA MATRICE OBTENUE

L'analyse de matérialité ayant été réalisée par l'UMG, pour le compte du Groupe VYV et des entités qui le constituent, elle a ensuite été validée par les instances de gouvernance des différentes entités soumises à l'exercice, dont celles de la MNT (*renvoi 2.2.2*). L'analyse de double matérialité a été également intégrée dans le périmètre du contrôle interne déployé pour l'ensemble des informations de durabilité.

ÉTAPE 6 – DÉFINITION DES INFORMATIONS À PUBLIER

L'analyse de matérialité a permis d'affiner la liste des exigences de publication à fournir dans le rapport : n'ont été retenues que les exigences de publication relatives à des sujets matériels identifiés, lors de l'analyse de matérialité menée au niveau du Groupe VYV.

Un tableau de concordance des data-points, en lien avec les autres exigences réglementaires (SFDR, Pilier 3, loi énergie climat), est à retrouver en Annexe 2.

A.4.2 - SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

L'analyse de double matérialité a permis de mettre en évidence **20 impacts, risques ou opportunités significatifs** tout au long de la chaîne de valeur du Groupe VYV : en amont, en aval, ainsi que dans ses propres opérations.

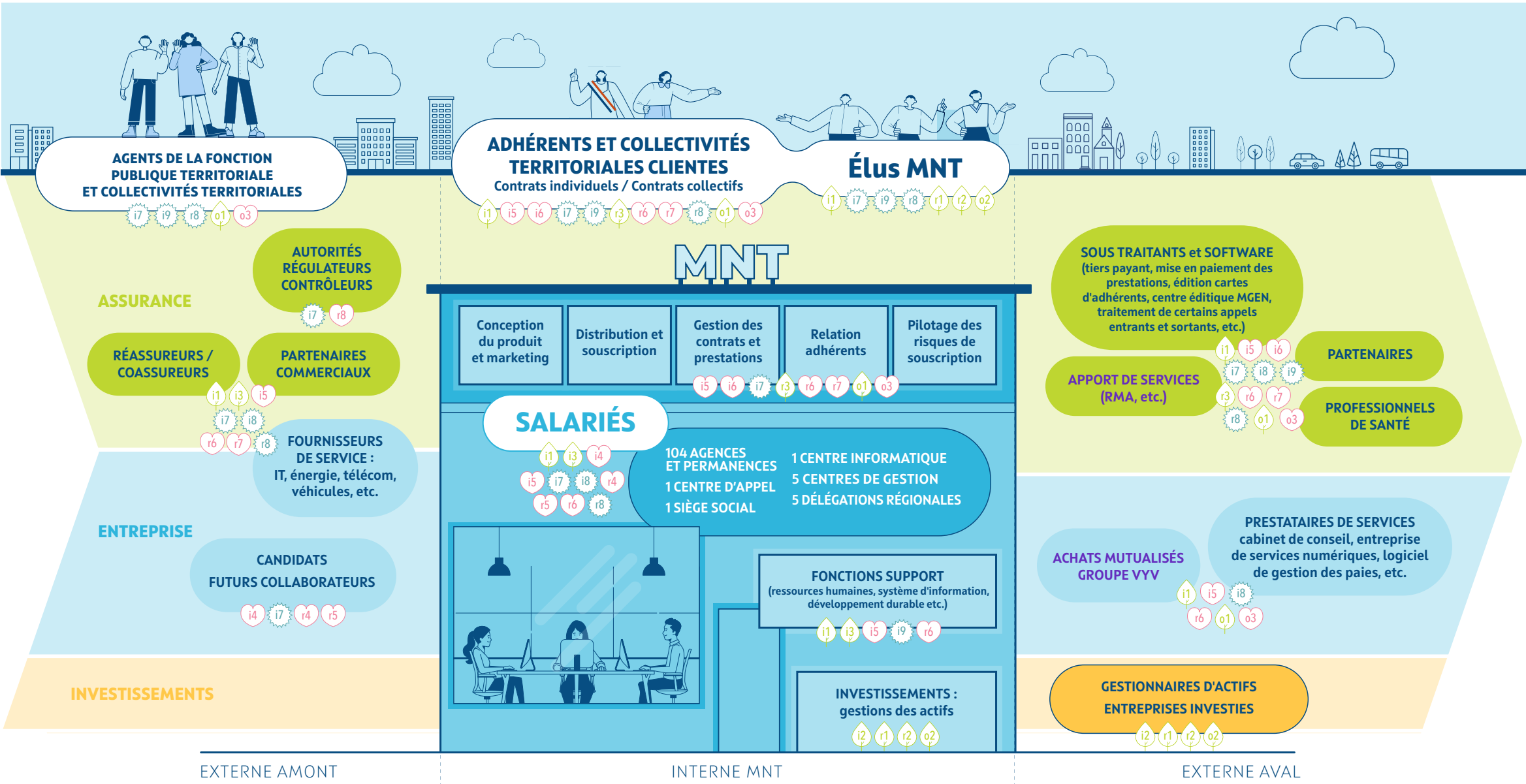
Ces 20 enjeux matériels sont répartis dans les thèmes suivants : changement climatique (E1), effectifs propres de l'entreprise (S1), consommateurs et utilisateurs finaux (S4) et conduite des affaires (G1).

THÈME	IMPACT POSITIF	IMPACT NÉGATIF	RISQUE	OPPORTUNITÉ
Changement climatique		I1 – Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise I2 – Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise I3 – Consommation énergétique des bâtiments directs du Groupe (et de la MNT)	R1 – Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise R2 – Risques d'image liés aux controverses environnementales R3 – Augmentation de la "consommation" de santé et de prévoyance due au changement climatique	O1 – Développement de nouveaux produits et services durables O2 – Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique
Effectifs de l'entreprise	I4 – Égalité de traitement et égalité des chances pour tous		R4 – Gestion des conditions de travail des collaborateurs R5 – Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents	
Consommateurs et utilisateurs finaux	I6 – Renforcement de l'accès à la santé pour tous	I5 – Fuite ou perte de données sensibles	R6 – Faille de sécurité et manquement à l'obligation de protection des données personnelles R7 – Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle	O3 – Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs
Conduite des affaires	I7 – Promotion des pratiques d'affaires éthiques I8 – Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs I9 – Promotion du modèle mutualiste		R8 – Corruption et versements de pots-de-vin	

La MNT n'a pas évalué la résilience de son modèle d'affaires au regard de l'ensemble des IROs, mais simplement dans le cadre climatique (voir B.2.1).

A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS2)

La place de ces IRO dans la chaîne de valeur de la MNT peut être synthétisée dans le schéma suivant :



20 impacts, risques, opportunités (IRO) matériels			
ENVIRONNEMENT			
IMPACTS	i1 : Emissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise i2 : Emissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise i3 : Consommation énergétique des bâtiments directs du Groupe	i4 : Egalité de traitement et égalité de chance pour tous i5 : Fuite ou perte de données sensibles i6 : Renforcement de l'accès à la santé pour tous	i7 : Promotion des pratiques d'affaires éthiques i8 : Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs i9 : Promotion du modèle mutualiste
RISQUES	r1 : Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise r2 : Risques d'image liés aux controverses environnementales r3 : Augmentation de la "consommation" de santé et de prévoyance due au changement climatique	r4 : Gestion des conditions de travail des collaborateurs r5 : Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents r6 : Faible de sécurité et manquement à l'obligation de protection des données personnelles r7 : Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle	r8 : Corruption et versements de pots-de-vin
OPPORTUNITÉS	o1 : Développement de nouveaux produits et services durables o2 : Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique	o3 : Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs	



A. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)

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

- Les 8 IRO liés au changement climatique (E1) dans la partie B, "Environnement" du rapport.
- Les 3 IRO liés aux effectifs propres de l'entreprise (S1) dans la partie C, "Social - Les effectifs de l'entreprise".
- Les 5 IRO liés aux consommateurs et utilisateurs finaux (S4) dans le chapitre partie C, "Social - Les consommateurs et utilisateurs finaux".
- Les 4 IRO liés à la conduite des affaires (G1) dans la partie D, "Conduite des affaires".

B

ENVIRONNEMENT (ESRS E1)

B.1 bilan carbone p. 46

B.2 Présentation des sujets matériels liés au climat
p. 52

**B.3 Présentation de la stratégie climat :
plan de transition, politiques, actions
associées, indicateurs et cibles** p. 59

**Informations relatives au règlement sur
la taxonomie verte** p. 73

B.1 BILAN CARBONE

B.1.1 - MÉTHODE

B.1.1.1 - UNE DÉMARCHE COMMUNE AU NIVEAU DU GROUPE VYV

Le Groupe VYV, fidèle à son engagement d'exemplarité environnementale et à son projet stratégique VYV 2025, a déployé, dès 2023, une démarche de décarbonation ambitieuse et structurée, impliquant l'ensemble de ses entités. Il a fait le choix d'une méthodologie rigoureuse fondée sur des grands principes communs, en étroite collaboration avec l'Ademe. Celle-ci repose sur un périmètre de données synchronisées, l'utilisation d'outils et la méthode Bilan Carbone®, ainsi que l'emploi des nomenclatures Ademe pour les données manquantes. Le tout est soutenu par un partage régulier des méthodologies entre les différentes composantes du Groupe VYV.

B. 1.1.2 - PRÉSENTATION DE LA MÉTHODE UTILISÉE

Périmètres temporel, organisationnel et opérationnel du bilan carbone MNT

La MNT mesure son empreinte carbone depuis 2023 selon la méthode Bilan Carbone® de l'Ademe (scopes 1, 2 et 3), avec 2023 comme année de référence. En 2024, elle a adopté des objectifs de réduction de GES et un plan d'actions pour 2025, dont les résultats seront présentés dans les futurs rapports. La MNT ne disposant pas de sites ou filiales à l'étranger, ce bilan reflète l'ensemble de ses activités et est basé sur le même périmètre que ses états financiers.

Chiffres clés au 31/12/2024 :

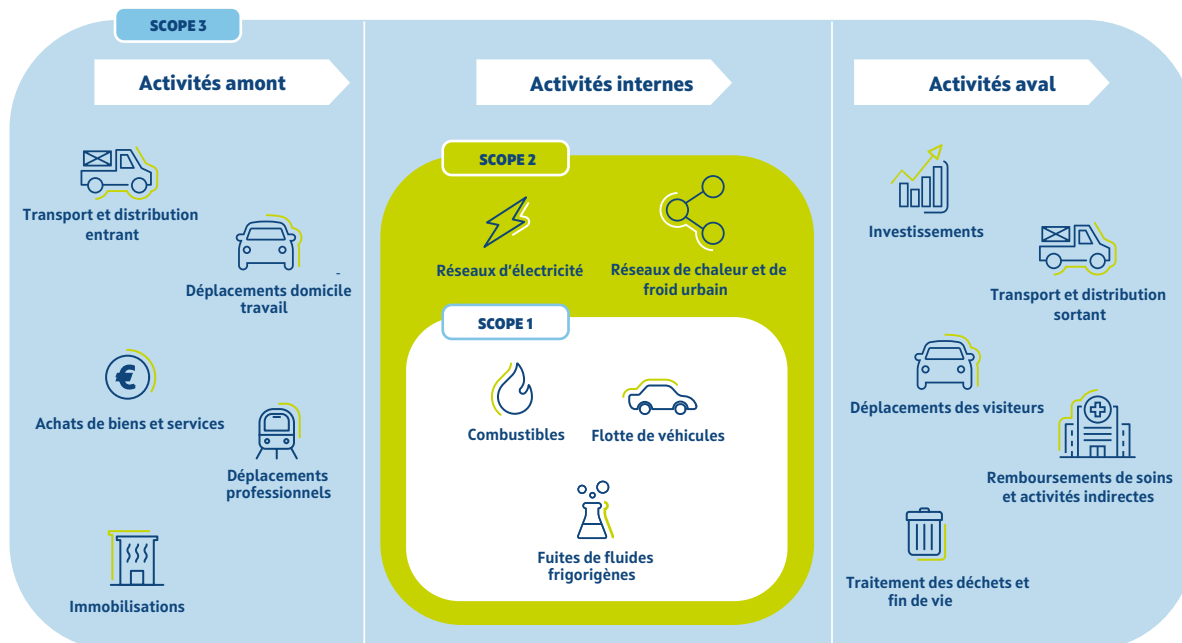
- 1 120 salariés
- 110 sites en métropole et DROM : siège (Paris), 4 centres de traitement, 1 centre informatique (Nancy), 104 autres sites (agences commerciales, permanences et délégations régionales et un centre d'appel à Bordeaux)
- 20 sites en propriété (10 054,11 m²), 90 en location (15 108,84 m²)

Le bilan couvre trois sphères :

1. Fonctionnement interne (activités quotidiennes, totalité des scopes 1 et 2, et une partie des données du scope 3)
2. Investissements (placements financiers, partie des données du scope 3)
3. Émissions indirectes (il s'agit de données volontaires telles que les remboursement des prestations de soins, frais de prévoyance, placement de notre trésorerie dans les banques... appartenant au scope 3)

Les sphères 1 et 2 ont des objectifs de réduction conformes à l'Accord de Paris. La sphère 3 est utilisée à titre indicatif pour contribuer à évaluer l'impact du secteur de la santé en matière de GES.

B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1)



Exclusions : la MNT n'utilise pas de système réglementé d'échange de quotas d'émission, de crédits carbone, n'a pas d'information l'inscrivant dans une logique "Zéro net", n'émet pas de CO2 biogénique, et n'a pas d'émission verrouillée significative.

Le bilan carbone de la MNT ne fait pas l'objet de vérifications externes par des organismes tiers indépendants, en dehors de celles réalisées par ses auditeurs de durabilité.

Méthode de collecte et centralisation des données MNT

La collecte des données carbone est coordonnée par le département en charge du développement durable, s'appuyant sur un groupe projet transversal. Les données collectées sont centralisées dans l'outil Ekyc Mesures. Pour renforcer la fiabilité des informations recueillies, un travail d'amélioration de la qualité des données sera entrepris en 2025, en collaboration étroite avec le DMO (*Data management office*). Cette démarche vise à assurer une base solide pour l'analyse et le suivi de l'empreinte carbone de l'organisation.

Méthode et facteurs d'émissions utilisés pour mesurer les émissions de GES

La MNT privilégie l'utilisation de données en flux physiques pour son bilan carbone. En l'absence de données directes, elle recourt à des ratios monétaires et des extrapolations. Pour les scopes 1 et 2, la méthodologie repose principalement sur des flux physiques, avec des extrapolations mineures lorsque nécessaire. Le scope 3, quant à lui, s'appuie essentiellement sur des ratios monétaires. Les facteurs d'émissions employés proviennent soit directement des fournisseurs, soit de sources standards reconnues comme l'Ademe. Une liste détaillée de ces facteurs est fournie en annexe 4, assurant ainsi la transparence et la traçabilité de la démarche.

Zoom sur les scopes 1 et 2

SCOPE	THÈME	SOURCE DE LA DONNÉE	MÉTHODE DE PRISE EN COMPTE
1	Déplacements avec des véhicules de la flotte	Récupération des litres de carburant consommés par les voitures	Données réelles
	Hors énergie	Récupération des données auprès des différents fournisseurs	Données réelles
	Énergie - gaz et fioul	Recensement des consommations de gaz et fioul sur les sites MNT	Données réelles
2	Énergie – électricité et réseaux urbains de chaleur et de froid	Recensement, pour les sites, des consommations d'électricité raccordées aux points de livraison. Extrapolation pour les sites où la consommation est incomplète ou inconnue, à l'aide d'un ratio moyen KWh/m². Comptabilisation de l'énergie consommée par les collaborateurs en télétravail en prenant des hypothèses et en se basant sur le mix énergétique français.	Données réelles et extrapolation Hypothèses pour le télétravail

Méthode spécifique aux données liées aux investissements

Les données carbonées de nos investissements concernent les actifs cotés détenus en direct et ceux détenus au travers des fonds gérés par OFI. Ces données couvrent près de 65 % du portefeuille d'actifs de la MNT. L'empreinte carbone de nos investissements est incertaine en particulier sur le scope 3, en raison du manque de données standardisées et de la complexité pour les sociétés d'évaluer cet indicateur. Mais l'amélioration de la qualité des données recueillies est régulière. Les données sont directement transmises par le gestionnaire d'actifs OFI.

B.1.2 - PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

B.1.2.1 - BILAN CARBONE DE LA MNT

	DONNÉES RÉTROSPECTIVES			ANNÉE CIBLE	
	2023 (année de référence)	2024	% N/N-1	2030	Cible annuelle en % / année de référence
Émissions de GES du scope 1					
Émissions brutes de GES du scope 1 [teqCO ₂]	594	513	-13,64 %		
Pourcentage d'émissions de GES du scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)	0	0	0 %	0	
Émissions de GES du scope 2					
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur la localisation (teqCO ₂)	164	156	-4,88 %		
Émissions brutes de GES du scope 2 fondées sur le marché (teqCO ₂)	N/A	N/A	N/A		
Émissions significatives de GES du scope 3					
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO ₂)	323 157	271 335	-16,04 %		
1 Biens et services achetés	4 388	4 211	-4,03 %		
2 Biens d'équipement	501	966	92,81 %		
3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	152	140	-7,89 %		
4 Transport et distribution en amont	220	210	-4,55 %		
5 Déchets produits lors de l'exploitation	122	55	-54,92 %		
6 Déplacements professionnels	382	329	-13,87 %		
7 Déplacements domicile-travail des salariés	722	401	-44,46 %		
8 Actifs loués en amont	0	0	0,00 %		
9 Transport aval	2	2	0,00 %		
10 Transformation des produits vendus	0	0	0,00 %		
11 Utilisation des produits vendus	94 007	94 264	0,27 %		
12 Traitement en fin de vie des produits vendus	1	2	100,00 %		
13 Actifs loués en aval	0	0	0		
14 Franchises	0	0	0		
15 Investissements	222 456	170 667	-23,28 %		
Émissions totales de GES					
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (teqCO ₂)	323 915	272 004	-16,03 %		
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (teqCO ₂)	N/A	N/A	N/A		

Dans un souci de transparence et de complétude de l'information, la MNT a fait le choix d'intégrer dans ses émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3), 80 tCO₂ correspondant à d'autres émissions indirectes amont et aval non catégorisés dans le format GHG Protocol. Par conséquent, le total des émissions brutes indirectes de GES scope 3 n'est pas strictement égal à la somme des émissions renseignées pour les catégories 1 à 15. De même, les émissions de GES scopes 1, 2 et 3 incluent également ce chiffre.

Pour ce rapport, la MNT n'a pas présenté ses résultats, cibles et trajectoires pour chaque scope 1, 2 et 3. Un travail d'amélioration sera engagé dans les prochains rapports.

Emissions totales de GES – Présentation au format GHG Protocol

La MNT, ainsi que les autres entités du Groupe VYV, s'appuie sur une logique basée sur la localisation (dite « location-based ») pour les données énergétiques précisées dans son bilan carbone. La MNT ne disposant pas du détail sur ses contrats avec ses fournisseurs sur les sources utilisées pour la production d'énergie, le calcul des émissions basé sur le marché (dite « market-based ») est impossible à date.

B.1.2.2 - ANALYSE COMMENTÉE

POSTES REPRÉSENTANT LES ÉVOLUTIONS LES PLUS SIGNIFICATIVES ENTRE 2023 ET 2024	JUSTIFICATIONS
Scope 1	- Réduction des consommations de combustibles (fioul et gaz) - Pas d'émission fugitive en 2024
2 Biens d'équipement	Augmentation due à un changement méthodologique : en 2023, les immobilisations comptabilisées en flux physique ont été réalisées en suivant la méthodologie Bilan Carbone®. Par conséquent, il n'y a pas eu de distinction opérée entre les immobilisations acquises en 2023 et celles, en cours d'amortissement, acquises les années précédentes
5 Déchets produits lors de l'exploitation	Réduction importante de la production de déchets en 2024 au niveau du siège de la MNT. Les extrapolations de la production de déchets sur les autres sites étant basées sur le reporting du siège, une baisse globale des consommations a été enregistrée en 2024
6 Déplacements professionnels	Réduction du nombre de kilomètres parcourus en avion en 2024
7 Déplacement domicile-travail des salariés	Changement méthodologique : réalisation d'une enquête mobilité auprès des collaborateurs MNT en 2024 permettant une mesure plus juste des émissions de ce poste
15 Investissements	Baisse des émissions, alignée avec le plan d'actions mis en œuvre

Les trajectoires de décarbonation de la MNT ont été construites à partir des émissions carbone calculées selon la méthodologie Bilan Carbone® (cf. parties B.3.1.2 Trajectoires de décarbonation et B.3.3.1 Objectifs et cibles - Pilier 1). Par conséquent, nous ne sommes pas en mesure, pour ce rapport, d'indiquer les cibles correspondant aux catégories du GHG Protocol.

Autres indicateurs :

- Pourcentage des émissions de GES du scope 3 calculées à l'aide de données primaires obtenues auprès des fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur : 0,07 % (203,1317 tCO₂ sur un total de 271 335 tCO₂).
- Intensité des émissions de GES, fondée sur la localisation sur la base des cotisations acquises brutes (recettes nettes) : 272 004 teq CO₂ / 795,6 M€ = 341,89 kg CO₂/K€

Les recettes nettes sont comprises comme les cotisations émises brutes de réassurance.

B.1.3 - FOCUS SUR LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE ET LE MIX ÉNERGÉTIQUE

B.1.3.1 - REPÈRES COMMUNS MÉTHODOLOGIQUES

Dans le cadre de son plan de sobriété énergétique, le Groupe VYV, incluant la MNT, a mis en place des exigences strictes pour ses fournisseurs d'énergie en 2023, imposant un minimum de 30 % d'énergie renouvelable et excluant les énergies fossiles.

Les exigences posées par la direction des achats du Groupe VYV vis-à-vis de ses fournisseurs nous permet de conclure que la ventilation des origines de nos énergies que nous pourrions avoir dans une logique *Market Based* correspond, pour l'année 2023, aux mêmes proportions que celles adoptée dans la logique du Mix Énergétique Français (*Location based*) pour cet exercice. Un nouvel appel d'offres prévu fin 2025 visera à accroître davantage la part des énergies renouvelables, notamment via des certificats d'origine, renforçant ainsi l'engagement du Groupe VYV envers une consommation énergétique plus durable et une réduction de son empreinte carbone.

La MNT optimise sa collecte de données énergétiques en utilisant une plateforme d'expertise externe pour centraliser et analyser les données de consommation de 64 sites sur 110, soit 57 % des m² couverts. Pour les 46 sites restants, des extrapolations sont réalisées à partir des consommations réelles des autres sites MNT et leur surface en m². En 2025, la mutuelle envisage d'installer des sous-compteurs sur l'ensemble des sites et un système de connexion pour améliorer la collecte de données.

B.1.3.2 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Consommation d'énergie et mix énergétique	Données comparatives (2023)	Année N (2024)
6. Consommation totale d'énergie fossile (en MWh)	2 525,969 3	2 384,042 5
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	66 %	64 %
7. Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	850,353 21	878,916 096
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	22 %	23 %
8. Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	149,815 34	125,083 392
9. Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	325,813 08	362,259 632
10. Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	0	0
11. Consommation totale d'énergie renouvelable (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 8 à 10)	475,628 42	487,343 024
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	12 %	13 %
Consommation totale d'énergie (en MWh) (calculée comme la somme des lignes 6, 7 et 11)	3 851,950 9	3 750,301 6
Consommation totale d'énergie (en MWh) - avec le poste télétravail	4 226,023 2	4 056,866 6

Limites de cette analyse :

- La MNT utilisant la méthode *location based*, nous ne connaissons pas de manière précise la ventilation des consommations d'énergie fossile, nucléaire et renouvelable par rapport à la consommation totale d'énergie. La ventilation présentée dans le tableau ci-dessous a été réalisée à partir du mix électrique français et du mix énergétique du réseau de chaleur de la ville de Paris. Aucun référentiel robuste n'a été trouvé à date pour apprécier la ventilation du réseau de froid ainsi que la ventilation par filière de la production d'électricité dans les départements et régions d'Outre-mer. Ces deux postes n'ont donc pas été intégrés dans le tableau ci-dessus.
- La ventilation des différents types de consommation d'énergie générée dans le cadre du télétravail par les collaborateurs MNT n'a pas été intégrée non plus dans l'analyse présentée ci-dessus.

B.2 PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS LIÉS AU CLIMAT

B.2.1 - ANALYSES DE RISQUES CLIMATIQUES RÉALISÉES

Afin de documenter l'analyse de double matérialité, la MNT s'est appuyée sur des analyses préexistantes détaillées ci-dessous à titre de documentation.

Cette évaluation constitue une première étape de l'analyse de résilience, qui devra être complétée ultérieurement pour couvrir l'ensemble des exigences des normes (E1- SBM-3 et IRO-1).

B.2.1.1 - CARTOGRAPHIE DES RISQUES CLIMATIQUES (2024)

L'analyse de double matérialité de la MNT s'appuie sur un travail de documentation et d'analyse, reflétant un engagement fort envers les enjeux climatiques. En 2024, la démarche de construction de la stratégie climat de la MNT a permis de réunir les différentes visions portées par l'analyse des risques, tant économiques qu'opérationnels, et de cartographier les risques spécifiques liés aux enjeux climatiques, offrant ainsi une base solide pour l'identification des impacts, risques et opportunités (IRO) et la définition d'actions pertinentes. Pour rappel, toutes les activités de la MNT sont compatibles avec une économie neutre pour le climat. Cette cartographie a été présentée aux organes de direction et d'administration de la mutuelle.

B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1)

RISQUE	FRÉQUENCE	IMPACT	CRITICITÉ BRUTE	LIEN AUX IRO RETENUS
Assurantiel				
Hausse des frais de santé & prévoyance des adhérents	4	4	Critique	R3, O1
Opérationnel				
Hausse du prix des ressources	4	3	Critique	I1, I3
Conditions de travail des salariés	4	2	Fort	I1, I3
Disponibilité des services essentiels, sinistre	2	4	Fort	I3
Réglementaire & concurrentiel				
Attentes des clients sur les appels d'offres	2	4	Fort	I1, R2
Non-conformité du <i>reporting</i>	2	4	Fort	R2
Manque d'ambition de la stratégie ESG	3	2	Fort	I2, O2, R1

B.2.1.2 - INTÉGRATION DES ENJEUX CLIMATIQUES DANS LES SCÉNARIOS DE PROJECTION DE SOLVABILITÉ

Dans le cadre de son évaluation des risques financiers, et dans le dialogue avec l'ACPR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution), la MNT réalise un rapport EIRS (Exercice d'évaluation interne des risques et de la solvabilité qui n'est pas public. Dans ces travaux menés annuellement, la MNT étudie l'impact du risque physique lié au changement climatique sur son activité d'assurance en simulant des chocs techniques. Le scénario retenu anticipe une augmentation des catastrophes naturelles et une dégradation de la santé publique, se traduisant par une hausse des maladies vectorielles, de la pollution et des vagues de chaleur. En 2023, les simulations montrent un impact négatif sur la sinistralité des contrats santé (hausse du ratio prestations/cotisations de 0,2 % en 2024) et prévoyance (hausse du ratio prestations/cotisations de 1,5 % en 2024). Le portefeuille des actifs MNT couvre des horizons de temps variés. Toutefois, l'effet sur le ratio prestations/cotisations reste limité à court terme (cinq ans), en raison de l'amplitude des chocs simulés et de l'application des franchises. À long terme, ces chocs pourraient avoir des conséquences plus significatives en l'absence de mesures correctives.

B.2.1.3 - SCÉNARIOS DE PROJECTION 2050 SUR LES INVESTISSEMENTS

En 2023, la MNT a intégré un scénario de risques climatiques dans son EIRS annuel, simulant des chocs de marché sur ses investissements. Bien que ce scénario impacte négativement la valeur des actifs et le ratio de solvabilité, la MNT maintient une solidité financière adéquate, avec un ratio restant supérieur à son seuil d'appétence (170 % en 2026). Les effets des chocs sont plus prononcés à court terme, mais s'atténuent progressivement. Cette résilience s'explique par la composition de son portefeuille, majoritairement investi dans le secteur financier, peu sensible aux risques de transition et par sa faible exposition aux entreprises carbo-intensives. De plus, la MNT bénéficie de la solidarité financière du Groupe VYV, renforçant sa capacité à faire face à des chocs importants.

Détails des quatre scénarios officiels (ACPR et NGFS)

Les chocs effectués sur les actifs ne prennent pas en compte leur géolocalisation, exception faite pour les actifs immobiliers. Les scénarios se limitent à un réchauffement de la planète à 2°C et non 1,5°C.

Scénarios	Description	Détails	Horizon temporel de projection avec 2023 comme année de référence	Résultats MNT
Baseline	Un monde fictif sans changement climatique : ni catastrophes, ni régulations.	Aucun impact du climat sur l'économie.	2050	Les scénarios de long terme (<i>Baseline</i> , <i>Below 2 °C</i> et <i>Delayed Transition</i>) montrent peu de différences sur la valeur de marché du portefeuille d'actifs entre 2023 et 2050. La principale différence entre eux concerne le taux de plus-value latente.
Below 2°C	Scenario optimiste : la température mondiale est maintenue sous les +2 °C grâce à l'adoption de politiques de transition fortes dès 2025. Ce scénario repose sur une action rapide et coordonnée en matière de politique environnementale.	Investissements massifs dans les énergies vertes, taxes carbone progressives.	2050	
Delayed Transition	Actions en faveur du climat plus tardives et désordonnées, les risques de transition sont plus élevés. Les États agissent trop tard (après 2025), de manière désorganisée.	Crises économiques à cause de régulations brutales (ex. : contrainte sur l'exploitation du pétrole).	2050	En ce qui concerne le scénario Delayed Transition plus spécifiquement, le choc financier se concrétise en 2030, mais ses effets sont modestes comparés à ceux du scénario court terme de 2027. Toutefois, les conséquences financières de ce choc se prolongent pendant 15 ans, avant que la situation ne revienne progressivement au niveau des scénarios <i>Baseline</i> et <i>Below 2 °C</i> .
Court terme	Double crise : catastrophes climatiques + baisse de la valeur des actifs	Inondations + chute de toutes les actions, plus prononcée sur celles des compagnies pétrolières.	Les hypothèses de ce dernier scénario sont définies par l'ACPR jusqu'en 2027. Nous prolongeons les variables de ce scénario Court terme jusqu'en 2050, en supposant un retour sur les niveaux du scénario <i>Baseline</i> .	Dans le scénario de Court terme , les impacts sont plus importants : après un démarrage heurté où les moins-values latentes du portefeuille d'actifs se creusent de manière assez importante, les résultats financiers se redressent nettement au bout de quatre ans. Après quatre ans, la situation financière s'améliore grâce à des réinvestissements à des taux d'intérêt plus élevés, rendus possibles par le remboursement d'une part importante des obligations détenues dans le portefeuille.

B.2.1.4 - EXPOSITION DU PORTEFEUILLE IMMOBILIER

Le parc immobilier représente 9 % du portefeuille de la MNT, soit 125 millions d'euros en valeur de réalisation au 31 décembre 2024 et se répartit en deux catégories :

- **Actifs d'exploitation** : ce sont les biens détenus en propre et utilisés pour l'activité de la MNT. Constitués principalement du siège social basé à Paris, qui représente 80 % des actifs, les risques climatiques physiques des actifs immobiliers sont contrôlés. Situé à Paris, l'immeuble présente une probabilité très modérée d'exposition à des risques climatiques physiques significatifs. Une évaluation des risques climatiques physiques a été réalisée en 2024 à l'aide de l'outil Bat-ADAPT (développé par l'Observatoire de l'immobilier durable), qui analyse les risques climatiques futurs et leurs impacts sur le secteur du bâtiment en France métropolitaine et en Outre-mer. Cette analyse a permis de conclure que le portefeuille est principalement exposé au risque de chaleur à l'horizon 2090, sous le scénario "*Business as usual*" (le plus pessimiste). Les autres scénarios indiquent une exposition faible à cet aléa. Les caractéristiques du bâtiment (certifié Haute qualité environnementale (HQE),

classe énergétique A, bâtiment basse consommation) lui confèrent un score de vulnérabilité "faible", et permet de conclure que la matérialité est faible.

- **Actifs détenus via SCI ou fonds** : ces investissements représentent une part plus modeste du portefeuille (1,5 % du portefeuille total) et sont majoritairement situés en France métropolitaine. Ils ne présentent pas de risques physiques significatifs.

Pour le reste des investissements, la MNT est investie à hauteur de 1,5 % de son portefeuille en valeur de marché (soit 20 millions d'euros au 31/12/24) dans des obligations du secteur immobilier qui verraient leur valorisation dégradée en cas de risque physique significatif sur leur parc immobilier. L'évaluation des risques climatiques, notamment le risque physique pesant sur un portefeuille, est contrainte par la disponibilité des bases de données et des outils.

B.2.2 - DESCRIPTION DES ENJEUX MATÉRIELS, IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

B.2.2.1 - IRO RELATIFS AUX ACTIVITÉS TRANSVERSES

Impact négatif (I1) - Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit des émissions de GES liées aux activités et aux opérations propres permettant le fonctionnement général de l'entreprise : ces émissions correspondent aux scopes 1, 2 et une partie du scope 3 des émissions présentées dans le bilan carbone (<i>voir chapitre B "bilan carbone et diagnostic carbone"</i>). La gestion des émissions GES de l'entreprise relève de l' atténuation directe du changement climatique .
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	Les émissions de GES sont directement induites par les activités de la MNT.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les émissions de GES de l'entreprise concernent l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (à l'exception des gestionnaires d'actifs et émetteurs, dont l'implication est traitée dans l'IRO I2) : les fournisseurs, les salariés, les clients, les utilisateurs finaux, ainsi que la planète, comme partie prenante silencieuse.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	L'impact des émissions de GES dues aux activités et opérations directes de la MNT est jugé moyen à court terme, mais élevé à moyen et long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Les émissions de GES liées aux activités et aux opérations de la MNT s'élèvent en 2024 à 8 298 tCO ₂ eq, soit 2,76 % des émissions totales de la MNT.

Impact négatif (I3) - Consommation énergétique des bâtiments directs du Groupe (et de la MNT)

De quoi parle-t-on ?	La consommation énergétique des bâtiments d'une entreprise représente l'énergie nécessaire pour faire fonctionner ses bureaux, agences, centres de données, etc. Cela inclut l'électricité, le chauffage, la climatisation ainsi que d'autres équipements. Cette consommation peut entraîner d'importantes émissions de GES, surtout si l'énergie provient de sources non renouvelables. La gestion de la consommation énergétique de l'entreprise relève de l' atténuation directe du changement climatique .
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	La consommation énergétique des bâtiments fait aujourd'hui l'objet d'une stratégie énergétique dédiée (<i>et détaillée dans le chapitre B.3</i>).
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les salariés de l'entreprise et la planète, comme partie prenante silencieuse.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	L'impact lié à la consommation énergétique des bâtiments est jugé moyen à court terme, sans évolution à moyen et long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	En 2024, la gestion des bâtiments directs de la MNT représente 1 958,277 MWh, pour un total d'émissions GES de 247,1 tCO ₂ eq (soit 0,08 % des émissions de la MNT).

B.2.2.2 - IRO RELATIFS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

Impact négatif (I2) - Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise

De quoi parle-t-on ?	Les entreprises d'assurance et d'investissement peuvent générer des émissions de gaz à effet de serre (GES) de manière indirecte par le biais de leurs investissements. Lorsqu'elles placent des fonds dans des industries fortement émettrices (comme les énergies fossiles), elles soutiennent financièrement des activités contribuant au réchauffement climatique. Cela signifie que leurs portefeuilles d'investissement peuvent être responsables d'une part significative des émissions globales. La gestion des émissions GES de l'entreprise relève de l' atténuation directe du changement climatique .
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	La stratégie d'investissement d'une entreprise d'assurance influence directement son empreinte carbone en fonction des secteurs choisis pour allouer ses fonds. En intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses décisions d'investissement, elle peut réduire son impact sur les GES. Une stratégie responsable peut améliorer sa réputation, répondre aux attentes des parties prenantes et aligner ses activités avec des objectifs de durabilité à long terme. En 2024, les actifs de la MNT s'élèvent à 1,379 milliard d'euros.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les émissions de GES liées aux activités d'investissement concernent les gestionnaires d'actifs et émetteurs de l'entreprise, les clients, les utilisateurs finaux, ainsi que la planète, comme partie prenante silencieuse.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	L'impact des émissions de GES dues aux activités d'investissement du Groupe VYV est jugé élevé à court, moyen et long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Le portefeuille de la MNT perdrait 6,6 % en cas de concrétisation des risques extrêmes (risques physiques et impacts de transition).

Opportunité (O2) - Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique

De quoi parle-t-on ?	Investir dans des secteurs liés à l'adaptation au changement climatique permet aux entreprises d'assurance et d'investissement de capter une part du marché en pleine expansion. Ces investissements offrent à la fois des rendements financiers et une contribution à la résilience des communautés face aux risques climatiques. Les investissements dans des secteurs liés à l'adaptation au changement climatique relèvent de l' adaptation au changement climatique .
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	En tant que mutuelle œuvrant dans l'assurance et l'investissement, intégrer ces investissements durables dans sa stratégie permet à la MNT de répondre à la demande croissante de solutions responsables, de profiter de nouvelles opportunités commerciales, ainsi que d'opportunités de réalisation.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	La gestion des investissements durables concerne les gestionnaires d'actifs de l'entreprise et les émetteurs.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	Cette opportunité financière est considérée comme moyenne à court et moyen terme, mais évolue pour devenir élevée à long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Différentes études récentes montrent qu'un marché global des investissements en adaptation climatique pourrait atteindre 500 milliards de dollars d'ici 2030, offrant ainsi un potentiel important pour les acteurs financiers dont la MNT fait partie (source : études Deloitte et PWC).

Risque (R1) – Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise

De quoi parle-t-on ?	Le changement climatique expose les entreprises à des risques financiers, notamment par la dévalorisation de leurs portefeuilles d'actifs. Les investissements dans des secteurs vulnérables (comme les énergies fossiles ou l'immobilier en zones inondables) peuvent perdre de la valeur face à des catastrophes climatiques, à des régulations plus strictes ou encore à des transitions brutales non maîtrisées. Cette situation est souvent désignée comme un risque de "stranded assets", où les actifs deviennent non rentables. La gestion des actifs de l'entreprise et de leur résilience relève de l' adaptation au changement climatique .
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	Les entreprises d'assurance et d'investissement sont particulièrement exposées à ce risque car elles possèdent d'importants portefeuilles d'actifs. Si elles ne prennent pas en compte les impacts climatiques dans leur stratégie d'investissement, elles risquent des pertes financières importantes. En intégrant des critères climatiques dans la gestion des actifs, elles peuvent mieux anticiper ces risques, protéger leurs rendements à long terme et renforcer leur résilience financière.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Le risque de perte de valeur des actifs concerne les gestionnaires d'actifs de l'entreprise et les émetteurs.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	Ce risque est jugé moyen à court terme, mais va évoluer pour devenir élevé à moyen et long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	En 2024, 5,18 % des actifs de l'entreprise sont considérés comme à risque (zone à risque, secteur vulnérable, etc.) Le portefeuille de la MNT perdrait en effet 9,4 % en cas de concrétisation des risques extrêmes (risques physiques et de transition).

Risque (R2) – Risques d'image liés aux controverses environnementales

De quoi parle-t-on ?	Les entreprises d'investissement, en soutenant des industries controversées ou en manquant de transparence sur leurs pratiques, peuvent se retrouver au cœur de scandales environnementaux. Par ailleurs, les émissions de GES des entreprises soutenues sont intégrées dans le scope 3 du bilan carbone de la MNT. Ces controverses peuvent nuire à leur réputation et entraîner des réactions négatives de la part des clients, investisseurs et régulateurs. Cela peut aussi se traduire par une perte de confiance et des boycotts, impactant directement leur chiffre d'affaires. La gestion de l'image environnementale de l'entreprise relève de l' adaptation au changement climatique .
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	En sa qualité d'investisseur et de gestionnaire d'actifs, le Groupe VYV peut être associé aux scandales environnementaux des entreprises soutenues et doit intégrer les émissions de GES dans son propre bilan carbone (à travers le scope 3, voir plus de détails dans le chapitre B "bilan carbone et diagnostic carbone"). La mauvaise gestion de ces risques d'image peut entraîner une fuite d'investisseurs responsables et affecter leur performance financière. Adopter une stratégie de communication proactive et intégrer des critères ESG permet de limiter ces risques et de renforcer la confiance des parties prenantes envers l'entreprise.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Le risque d'image lié aux controverses environnementales concerne les gestionnaires d'actifs de l'entreprise et les émetteurs.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	Le risque est jugé moyen à court terme, sans évolution à moyen et long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Bien qu'il soit difficile d'estimer la perte financière que représenteraient ces controverses environnementales, il s'agit d'un élément important dans la mise en place de la stratégie climat de la MNT.

B.2.2.3 - IRO RELATIFS AUX ACTIVITÉS D'ASSURANCE

Risque (R3) – Augmentation de la "consommation" de santé et de prévoyance due au changement climatique

De quoi parle-t-on ?	Le changement climatique a des impacts directs sur la santé publique, entraînant une augmentation des maladies respiratoires et cardiovasculaires, des allergies, ainsi que des troubles liés aux vagues de chaleur. Ces effets augmentent la demande en soins de santé et en prévoyance, ce qui peut alourdir les coûts pour les assurances maladie et les entreprises qui les financent. À mesure que les événements climatiques extrêmes se multiplient, les coûts de traitement et de prévention des maladies risquent de croître. Le surcoût associé à l'augmentation de la consommation de santé et de prévoyance relève de l'adaptation au changement climatique.
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	La MNT, en tant qu'assureur proposant des produits liés à la santé et de prévoyance, est exposée à des coûts accrus en raison de l'augmentation des demandes de soins médicaux et de versements de prestations. Cela peut affecter sa rentabilité si la MNT ne révisé pas ses modèles de tarification, pour tenir compte des risques climatiques croissants. En intégrant des stratégies de prévention des risques et en promouvant des comportements favorables à la santé, la MNT peut limiter ces impacts et améliorer leur résilience financière.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Le risque d'augmentation de la consommation de santé et prévoyance concerne les utilisateurs finaux.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	Ce risque financier est considéré comme moyen à court et moyen terme, mais évolue pour devenir élevé à long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Le rapport 2023 du <i>Lancet Countdown</i> sur la santé et les changements climatiques souligne la corrélation entre changement climatique et augmentation des conséquences sanitaires. À titre d'exemple, les décès liés à la chaleur chez les personnes âgées de plus de 65 ans ont augmenté de 85 % par rapport à 1990-2000, soit une augmentation nettement supérieure à l'augmentation de 38 % à laquelle on aurait pu s'attendre si les températures n'avaient pas changé (source : rapport Lancet 2023).

Opportunité (O1) – Développement de nouveaux produits et services durables

De quoi parle-t-on ?	Le développement de nouveaux produits et services durables (ou l'adaptation de produits et services existants) représente une opportunité, pour les entreprises d'assurance et d'investissement, d'adapter leur offre face aux attentes croissantes des clients en matière de responsabilité environnementale. Cela inclut, par exemple, des polices d'assurance "vertes", récompensant les comportements écoresponsables, ou des produits d'investissement favorisant les entreprises alignées sur les critères ESG. Cette approche permet de capter une nouvelle clientèle sensible aux enjeux de durabilité. Le développement de nouveaux produits et services environnementalement durables relève de l'adaptation au changement climatique.
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	En tant que mutuelle, l'intégration des produits durables dans la stratégie commerciale permet de diversifier le portefeuille de la MNT, tout en améliorant sa résilience face aux risques climatiques. De plus, une telle stratégie améliore la réputation de l'entreprise, répond aux exigences réglementaires croissantes et permet de répondre à des critères de plus en plus présents dans les appels d'offres publics.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées par le développement de nouveaux produits et services (ou adaptation de produits et services) sont les effectifs de l'entreprise, les fournisseurs, les partenaires commerciaux ainsi que les utilisateurs finaux.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	Cette opportunité financière est considérée comme moyenne à court et moyen terme, mais évolue pour devenir élevée à long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	De nouveaux produits permettraient de se positionner de manière plus forte sur un marché qui durcit de plus en plus ces attentes. Des évaluations chiffrées sont cependant peu disponibles aujourd'hui.

B.3 PRÉSENTATION DE LA STRATÉGIE CLIMAT : PLAN DE TRANSITION, POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES

La stratégie climat de la MNT repose sur une vision commune qui permet de piloter et de suivre ses actions en matière de transition écologique. Elle s'articule autour de l'idée que la durabilité environnementale est essentielle pour assurer la résilience et la compétitivité à long terme de l'entreprise. En ce sens, la réduction de notre empreinte carbone, l'optimisation de l'efficacité énergétique et la transparence dans le suivi de nos engagements sont des priorités stratégiques. Cette approche est fondée sur l'intégration des principes de responsabilité climatique à tous les niveaux de l'entreprise, en garantissant une gestion proactive des risques et des opportunités liés au changement climatique. Elle s'inspire d'une vision partagée qui met l'accent sur l'innovation, l'engagement collectif et la recherche de solutions concrètes pour atteindre les objectifs climatiques. Ainsi, notre stratégie climatique s'inscrit dans un cadre réglementaire et opérationnel harmonisé, visant à relever les défis climatiques tout en contribuant à la transition vers une économie décarbonée.

B.3.1 - LA POLITIQUE STRATÉGIE CLIMAT

Au sein de la MNT, c'est la politique stratégie climat qui structure les enjeux de durabilité de la mutuelle sur l'ensemble de ses activités et encadre de manière globale les impacts, risques et opportunités liés à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique ainsi que les sujets d'efficacité énergétique et de déploiement d'énergies renouvelables, identifiés par l'entreprise. Elle a été adoptée à l'assemblée générale de juin 2024. Le plan de transition lié à cette stratégie climat, détaillant le plan d'actions à déployer par l'entreprise est en cours de construction et sera déployé au 1^{er} trimestre 2025, intégrant un chiffrage progressif des actions identifiées. La stratégie climat de la MNT est l'un des axes du déploiement stratégique de la MNT et est pleinement intégrée dans les ambitions structurelles de l'entreprise, notamment par ses objectifs à court et moyen termes et les perspectives qu'elle ouvre à long terme.

Cette politique répond aux exigences méthodologie ACT (*Acting for Climate Transition*) développée par l'Ademe et le *Carbon Disclosure Project* (CDP).

B.3.1.1 - VISION DE LA MNT DANS UN MONDE BAS-CARBONE

Dans son engagement au service de la santé, du mieux-vivre et du mieux-être des agents des services publics locaux, la MNT souhaite protéger, face aux nouvelles vulnérabilités liées à la dégradation de l'environnement, et être un acteur moteur de la transition écologique.

En tant qu'acteur responsable et engagé, elle recherche la durabilité de ses modèles et porte un projet de performance globale, intégrant pleinement la performance environnementale. Elle souhaite rendre compatibles ses pratiques internes et ses investissements pour, dès 2030, s'aligner sur les objectifs de réduction et sobriété fixés par l'Accord de Paris et, à l'horizon 2050, contribuer à la neutralité carbone.

B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1)

La MNT est convaincue que l'avenir de la santé nécessite de s'inscrire dans un modèle durable et résilient, auquel elle contribuera à travers quatre piliers d'engagement.

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre de ses pratiques de fonctionnement.
- Être un investisseur engagé et responsable.
- Protéger la santé des impacts de la dégradation de l'environnement et agir sur les déterminants de santé.
- S'engager dans la société et auprès des collectivités territoriales pour la transition.



B.3.1.2 - TRAJECTOIRES DE DÉCARBONATION DE LA MNT

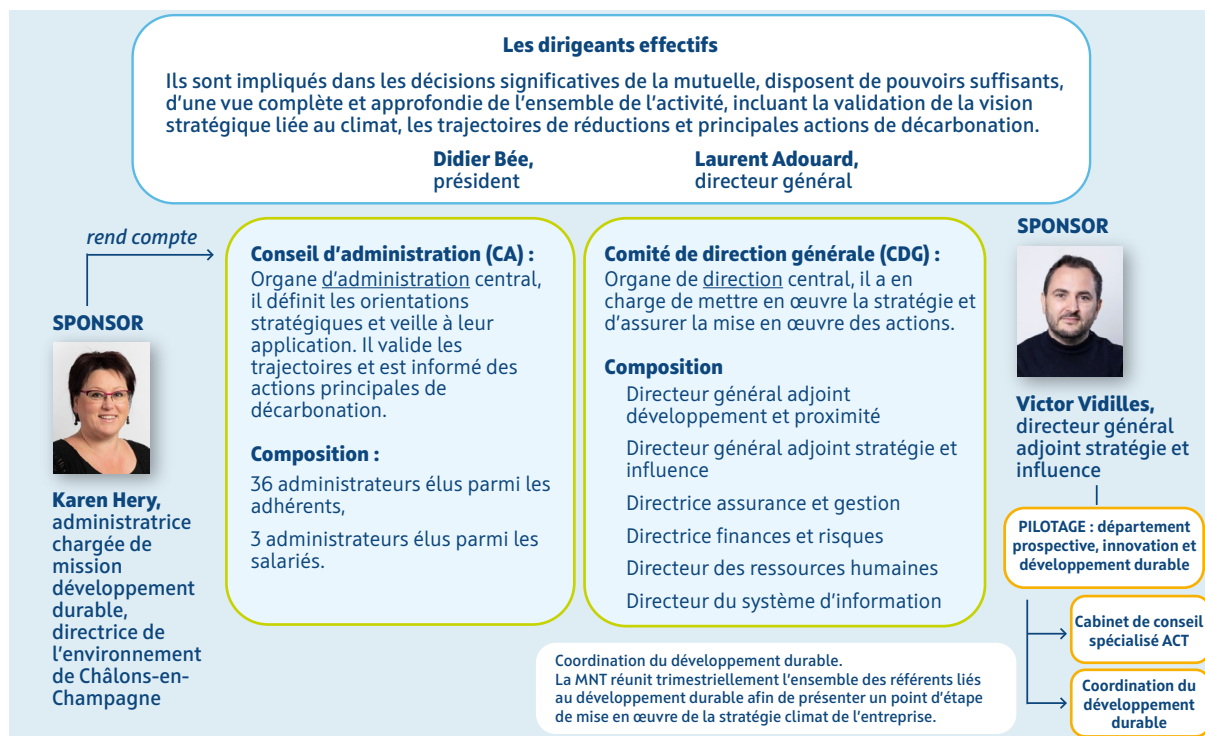
Afin de contribuer aux objectifs de l'Accord de Paris, sur un scénario de maintien du réchauffement climatique en dessous de 2 °C avec une cible à 1,5 °C, la MNT a fixé deux trajectoires de décarbonation, qui couvrent l'ensemble de ses émissions (hors *reporting* volontaire) :

- Réduction de - 42 % des émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2, 3) liées à son fonctionnement interne entre 2023 et 2030.
- Réduction de - 30 % de l'empreinte carbone de ses investissements (scopes 1, 2, 3) entre 2023 et 2030.

Ces trajectoires se basent sur les résultats en valeur absolue du bilan carbone réalisé en 2024 (à partir des données de 2023, cette année ne présentant d'ailleurs pas de circonstances particulières) et s'appuient sur le référentiel SBTi (*Science-Based Target Initiative*).

La MNT prévoit une révision à mi-parcours, en 2027, sur la base de l'évolution des données 2026, pour permettre de stabiliser un scénario cible à 2030 et de construire de manière plus précise des orientations à 2050.

B.3.1.3 - GOUVERNANCE DE LA STRATÉGIE CLIMAT



Diffusion de la stratégie climat aux principales parties prenantes

Partie prenante	Diffusion (canaux et contenus)
Adhérents	Diffusion prévue en 2025, via les supports de communication externes de la MNT
Collectivités territoriales	Diffusion prévue en 2025, via les supports de communication externes de la MNT
Élus de la mutuelle	Groupes de travail préparatoires, présentation lors de l'assemblée générale, et ateliers participatifs prévus en 2025 lors des instances régionales de préparation à l'AG 2025 (comités régionaux)
Salariés	Diffusion en 2024 : webinaire et documents de présentation Mobilisation des fonctions clés par la coordination du développement durable
CSE	Présentation des engagements en 2024, présentation du plan de transition en 2025

B.3.1.4 - PILIERS DE LA STRATÉGIE CLIMAT RELATIFS À LA GESTION DES IRO

IRO / PILIERS DE LA STRATÉGIE CLIMAT	CRÉER LES CONDITIONS DE LA TRANSITION	ACTIVITÉS ET VIE DE L'ENTREPRISE	ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT	ACTIVITÉS D'ASSURANCE
Impact négatif (I1) – Emissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités et opérations de l'entreprise	Plan de sensibilisation et de formation aux enjeux climatiques	Pilier 1 de la stratégie climat et ses neuf chantiers (sobriété énergétique, véhicules, déplacements professionnels, domicile-travail, visiteurs, achats, numériques, déchets, autres immobilisations)	-	Pilier 3 sur la santé : travaux sur l'éco-conception des offres
Impact négatif (I2) – Émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux activités d'investissement de l'entreprise	-	-	Pilier 2 sur les investissements : Politique ISR Groupe/ MNT Stratégie de placement et d'exclusion	-
Impact négatif (I3) – Consommation énergétique des bâtiments directs du Groupe (et de la MNT)	Plan de sensibilisation et de formation aux enjeux climatiques	Pilier 1, chantier sur la sobriété énergétique (travaux, amélioration, réduction des consommations)	-	-
Opportunité (O1) – Développement de nouveaux produits et services durables	Plan de sensibilisation et de formation aux enjeux climatiques	-	-	Pilier 3 sur la santé : travaux sur l'éco-conception des offres, politique de prévention Pilier 4 sur l'engagement vers la société : politique d'action sociale
Opportunité (O2) – Investissements durables dans des activités et secteurs liés à l'adaptation au changement climatique	-	-	Pilier 2 sur les investissements : politique ISR Groupe/ MNT, stratégie de placement et d'exclusion	-
Risque (R1) – Risques de perte de valeur sur les actifs de l'entreprise	-	-	Pilier 2 sur les investissements : politique ISR Groupe/ MNT, stratégie de placement et d'exclusion	-
Risque (R2) – Risques d'image liés aux controverses environnementales	-	-	Pilier 2 sur les investissements : politique ISR Groupe/ MNT, stratégie de placement et d'exclusion	-
Risque (R3) – Augmentation de la "consommation" de santé et de prévoyance due au changement climatique	-	-	-	Pilier 3 sur la santé : travaux sur l'éco-conception des offres, politique de prévention, politique de promotion de la santé

B.3.2 - PILIER SENSIBILISATION ET ACCOMPAGNEMENT : CRÉER LES CONDITIONS DE LA TRANSITION

B.3.2.1 - OBJECTIFS ET CIBLES

La MNT a mis en place depuis 2020 des programmes de sensibilisation et de mobilisation pour ses salariés et élus sur les enjeux environnementaux. L'objectif est de permettre à tous les collaborateurs de comprendre ces défis et de guider les parties prenantes dans la transition écologique. La MNT a atteint sa cible de former 100 % de son conseil d'administration et 90 % de ses salariés aux enjeux climatiques et vise à former 50 % de ses délégués à l'assemblée générale en 2025.

La MNT a décliné ces outils et prévoit de se doter d'un plan d'accompagnement au changement, entre 2025 et 2030, incluant un socle de formation et un dispositif d'acculturation pour intégrer les sujets environnementaux dans la prise de décision quotidienne.

B.3.2.2 - PRÉSENTATION DES PRINCIPALES ACTIONS RÉALISÉES

Actions notables 2024 :

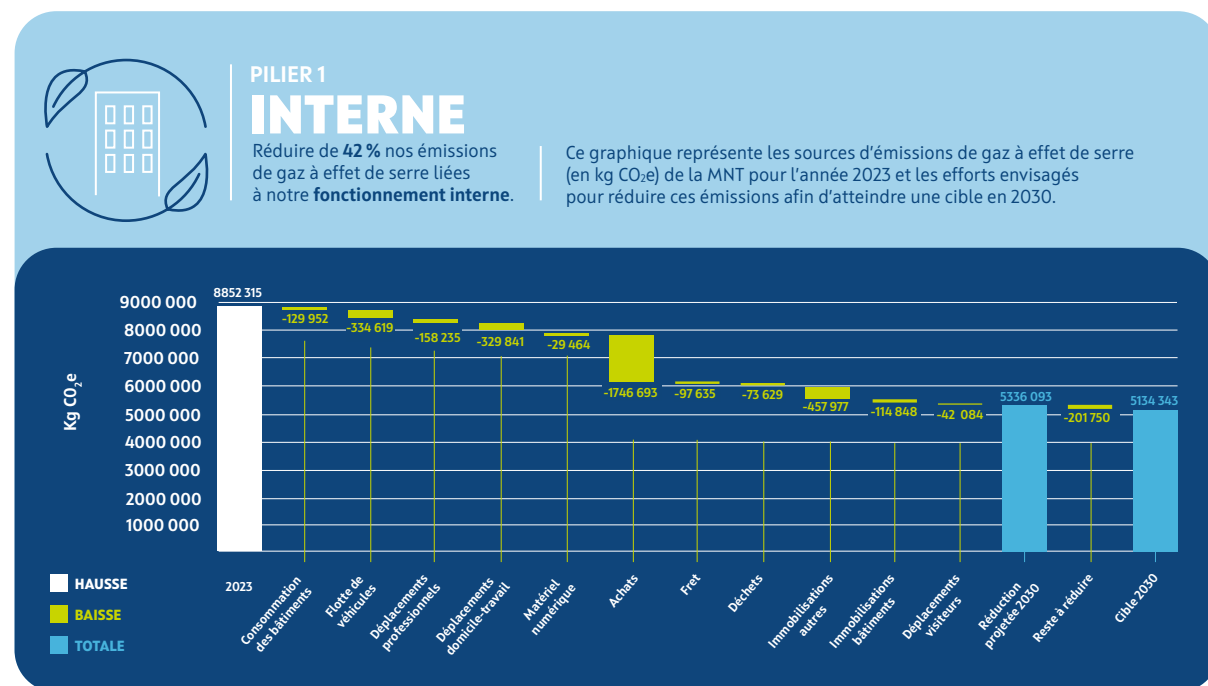
- Déploiement d'un *e-learning* "Climat et biodiversité" d'une durée d'1 h 30, conçu par le Groupe VYV et diffusable également en externe. Cette formation a été suivie, en 2024, par 92 % des salariés et 100 % du conseil d'administration.
- Webinaire de présentation de la stratégie climat aux salariés : plus de 200 salariés ont participé à un temps de présentation interne de la stratégie climat, les contenus ont été adressés par mail à l'ensemble des salariés.
- Organisation d'une convention santé environnement au niveau du Groupe VYV : cinq salariés et six élus de la MNT, tirés au sort, ont pu participer à un projet d'ampleur de prise de conscience et de mise en capacité d'agir sur le modèle des conventions citoyennes déployées par le Conseil économique social et environnemental (CESE).

B.3.3 - GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS RELATIFS AUX ACTIVITÉS TRANSVERSES : RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES DU FONCTIONNEMENT INTERNE (PILIER 1)

Le pilier 1 relevant du fonctionnement interne, joue un rôle transversal par sa connexion à des sujets hautement stratégiques au sein de l'entreprise. Ces sujets englobent l'immobilier, l'implantation territoriale de la MNT, l'accompagnement des salariés, les dispositifs sociaux et la politique RH, entre autres. Afin d'assurer une mise en œuvre efficace, un pilote opérationnel a été désigné au sein de chaque direction métier concernée, pour chaque action spécifique. Un suivi rigoureux est mis en place afin de garantir l'intégration des objectifs de la stratégie climat dans celle de chaque direction impliquée. Cette démarche assure ainsi une cohérence globale et une prise en compte systématique des enjeux climatiques dans l'ensemble des activités de l'entreprise.

B.3.3.1 - OBJECTIFS ET CIBLES

La MNT a établi une trajectoire de décarbonation ambitieuse, visant une réduction de 42 % de ses émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3) d'ici 2030, par rapport à 2023. Cette stratégie, élaborée selon le référentiel SBTi, s'aligne sur les objectifs de l'Accord de Paris, en ciblant une limitation du réchauffement climatique en deçà de 2 °C, avec une ambition à 1,5 °C.



B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1)

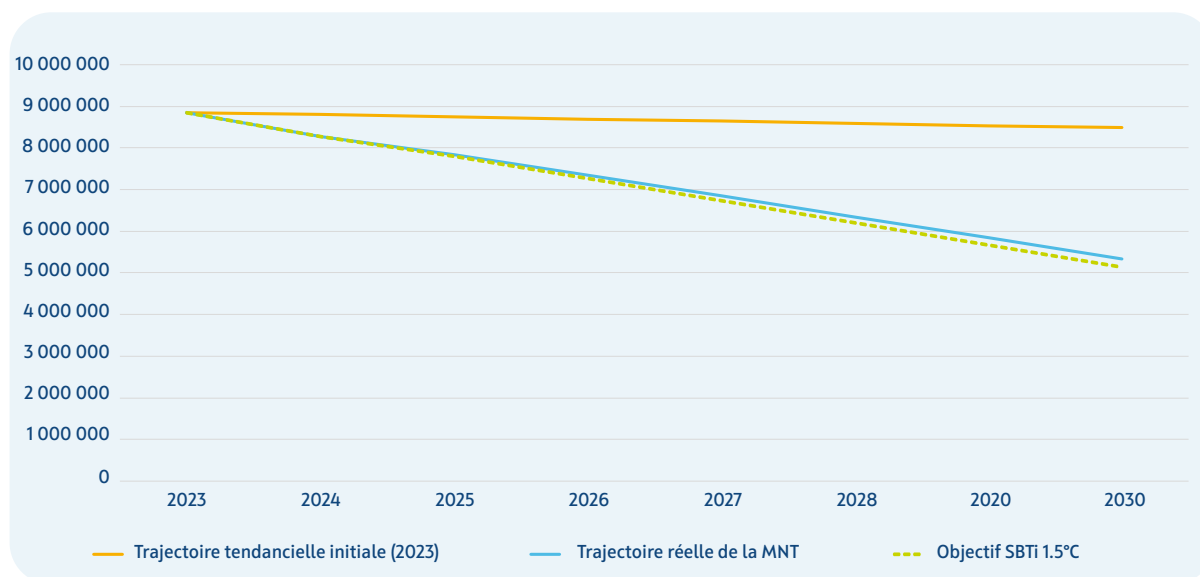
SCOPE	DÉCOMPOSITION DES ÉMISSIONS PAR POSTE (KGC02E)	2023 (VALEUR DE RÉFÉRENCE EN ABSOLU - ISSU DE L'EXTRACTION BILAN CARBONE®)	2024 (VALEUR ABSOLUE)	TRAJECTOIRE 2030	RÉDUCTION PAR RAPPORT À 2023 (RELATIF)	RÉDUCTION PAR RAPPORT À 2023 (KGC02E) EN VALEUR ABSOLUE
Scopes 1, 2	Consommation des bâtiments	213 613	263 120	83 661	-61 %	129 952
	Froid (climatisation)	69 375	-	69 375	0 %	-
	Flotte de véhicules	582 567	569 622	211 611	-64 %	334 619
Scope 3	Déplacements professionnels	382 227	328 873	224 003	-41 %	158 235
	Déplacements visiteurs	156 137	41 734	114 053	-27 %	42 084
	Déplacements domicile-travail	722 035	400 580	389 379	-46 %	329 841
	Matériel numérique	103 175	153 305	73 711	-29 %	29 464
	Achats	4 388 111	4 211 362	5 279 726	-40 %	1 746 693
	Fret	221 897	212 294	28	-44 %	97 635
	Déchets	122 476	52 698	48 847	-60 %	73 629
	Immobilisations bâtiments	335 075	326 136	221 235	-34 %	114 848
	Immobilisations autres	1 397 247	1 621 591	367 528	-30 %	457 977
	Fin de vie	2 592	2 117	734	-48 %	1 244
	Télétravail	155 788	111 593	155 788	0 %	-
Scopes 1, 2, 3	TOTAL	8 852 315	8 298 339	5 336 094	-40 %	3 516 222

Ces cibles ont été élaborées avec l'expertise d'un cabinet de conseil spécialisé, puis validées par les référents opérationnels et les organes de direction et d'administration, avant d'être officiellement adoptées lors de l'assemblée générale de juin 2024.

Remarque : la trajectoire de décarbonation présentée ci-dessus a été élaborée à partir des données du bilan carbone réalisée selon la méthodologie Bilan Carbone® et non GHG Protocol.

La MNT a adopté une approche de réduction linéaire pour atteindre son objectif de décarbonation. Des jalons intermédiaires ont été établis en répartissant proportionnellement les efforts de réduction sur la période 2023-2030. Concrètement, cela signifie que l'objectif global de réduction de 42 % a été divisé en paliers annuels équivalents. Ainsi, la MNT vise une réduction constante d'environ 6 % par an, permettant un suivi régulier et une progression constante vers l'objectif final. Cette méthode assure une trajectoire claire et mesurable, facilitant l'ajustement des efforts au fil du temps, si nécessaire. La MNT prévoit, par ailleurs, une révision de ses trajectoires en 2027, basée sur les données de 2026, afin d'ajuster le scénario cible pour 2030 et d'établir une projection jusqu'en 2050.

Suivi de la trajectoire de réduction réelle de la MNT (pilier 1)



B.3.3.2 - PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTIONS

Les actions clés identifiées par la MNT entre 2025 et 2030 pour tenir ses engagements de décarbonation de son fonctionnement interne, ont été synthétisées dans le tableau suivant. Il s'agit essentiellement d'actions qui relèvent de l'atténuation au changement climatique. Toutes les solutions identifiées à date sont des solutions techniques.

LEVIER DE DÉCARBONATION	ACTIONS CLÉS ENTRE 2025 ET 2030	ATTÉNUATION ADAPTATION	CIBLES POUR 2030	ACTIONS DÉJÀ RÉALISÉES EN 2024
Consommation énergétique des bâtiments	- Définition d'un plan immobilier 2030 de la MNT, incluant notamment : - Définition d'une stratégie de réduction des consommations énergétiques des sites. Atteinte d'une efficacité minimum pour tous les sites - Suppression progressive du gaz - Des objectifs en matière de travaux (structure et aménagement) - Définition d'une stratégie de rationalisation et de relocalisation des espaces	Atténuation et adaptation	- 130 tCO ₂	- Mise en place d'un plan de sobriété énergétique depuis deux ans sur les principaux sites de la MNT - Avec l'appui d'un <i>energy manager</i>, construction d'un schéma directeur énergétique
Flotte de véhicule	- Transition progressive de la flotte vers un parc 100 % électrique - Formation de 100 % des usagers à l'écoconduite	Atténuation	- 335 tCO ₂	Existence d'une charte flotte automobile et d'un dispositif de sensibilisation
Déplacements professionnels des collaborateurs et militants	- Modification de la politique voyage appliquée aux collaborateurs - Incitation au report modal avion/voiture vers le train - Incitation au covoiturage - Intégration de mesures incitatives dans le remboursement des indemnités kilométriques	Atténuation	- 158 tCO ₂	Modification de la politique voyage appliquée par les élus

B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1)

Déplacements domicile-travail	- Réalisation d'une enquête de mobilité pour les principaux sites MNT - Déploiement de moyens (à définir) sur les sites pour faciliter le recours aux mobilités douces - Intégration d'un critère d'accessibilité en mobilités douces dans le choix des nouveaux sites MNT	Atténuation	- 330 tCO ₂	- Existence d'un accord télétravail à hauteur de 120 jours par an - Déploiement d'une solution de covoiturage avec le partenaire BlaBlaCar Daily
Achats	- Déclinaison de la nouvelle politique achat responsable VYV au niveau de la MNT - Amélioration de la mesure carbone des achats via l'interrogation de nos principaux fournisseurs - Arrêt des goodies consommables jetables - Réflexion sur la création d'objets/ d'équipements durables créant de la valeur pour la marque, mutualisables et utiles, ainsi que des récompenses immatérielles	Atténuation	- 1 747 tCO ₂	Révision de la politique achat responsable VYV et intégration de critères RSE à prendre en compte lors de l'achat de biens ou services (déploiement en 2025)
Numérique	- En concertation avec MGEN Tech, mener une étude d'optimisation des flux d'énergie du data center pour diminuer l'empreinte carbone - Formation des équipes métiers à l'éco-conception des sites internet, la limitation de la sollicitation des serveurs, la réduction de la consommation des applications, etc. - Maîtrise énergétique du parc bureautique	Atténuation	- 30 tCO ₂	- Pas de changements périodiques du matériel informatique. Conservation jusqu'à ce qu'il ne soit plus opérant - Organisation régulière d'actions de sensibilisation et opérations de nettoyage des données bureautiques
Déchets et fin de vie	- Maîtrise de l'impression papier et étude, pour chaque nouveau projet/initiative mené par l'entreprise, du potentiel de dématérialisation d'une partie des outils - Signature d'un contrat-cadre visant à déployer le recyclage sur l'ensemble des sites et pilotage de la réduction des déchets grâce à la mise en place d'un reporting	Atténuation	- 75 tCO ₂	- Développement de projets de dématérialisation pour réduire nos consommations de papier (ex : arrêt de l'envoi papier des bordereaux d'appel de cotisation aux collectivités) - Recyclage et réemploi d'une partie du matériel informatique
Autres immobilisations	- Révision des contrats/maintenance pour allonger la durée de vie moyenne des machines - Réflexion sur la pertinence de conserver le parc actuel de machine en location	Atténuation	- 458 tCO ₂	-

À ce jour, le budget prévisionnel du plan de transition n'est pas finalisé. Le système de contrôle de gestion actuel de la MNT ne permet pas d'isoler précisément les dépenses liées aux enjeux environnementaux et climatiques. Des efforts sont en cours pour affiner cette analyse et améliorer le suivi budgétaire dans les prochains exercices.

B.3.3.3 - RÉSULTATS DES PRINCIPALES ACTIONS EN COURS OU RÉALISÉES

La plupart des actions sont opérantes à partir du 1^{er} janvier 2025, ainsi l'évaluation de leur efficacité ne sera possible qu'à l'issue du prochain bilan carbone prévu en 2026, analysant les données de 2025, permettant ainsi de mesurer concrètement leur impact.

Les actions engagées dès 2024, ainsi que certaines précisions méthodologiques (liées au transport domicile-travail et de visiteurs) ont permis une baisse d'environ 6 % par rapport au bilan réalisé sur les données de 2023. Cette réduction s'explique principalement par la mise en œuvre des actions de sobriété, d'actions de sensibilisation internes, notamment par l'adoption de la stratégie climat et la formation.

B.3.4 - GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS RELATIFS AUX ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENTS : RÉDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DE NOS INVESTISSEMENTS (PILIER 2)

Le Groupe VYV a établi en 2020 une politique d'investissement responsable commune, consolidant les pratiques existantes et positionnant le groupe comme un investisseur exemplaire. Cette politique vise à soutenir des projets durables, se retirer d'investissements néfastes et définir des critères d'intégration ESG. Elle a été significativement renforcée en 2021 pour intégrer la stratégie climat et les engagements biodiversité du Groupe VYV.

Le conseil d'administration de la MNT a adopté une politique d'investisseur responsable alignée sur celle du Groupe VYV, détaillant les principes ESG, les exclusions sectorielles et normatives, la gestion des controverses et les politiques d'engagement. Les principes de la politique, analyses, calculs et seuils d'engagement concernent à ce stade les actifs cotés, gérés directement par la MNT ou par l'intermédiaire de mandats de gestion ou de fonds dédiés. La MNT s'engage à rendre ses investissements compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris dès 2030, visant la neutralité carbone à l'horizon 2050. L'alignement des portefeuilles sera suivi via les indicateurs de performance climatique de MSCI, mesurant le potentiel de réchauffement des entreprises. La MNT, n'ayant pas d'activité directement liée au secteur pétrolier, n'est pas exclue des indices de référence de l'Accord de Paris.

B.3.4.1 - OBJECTIFS ET CIBLES

Le Groupe VYV a adopté le scénario P2 1,5 °C, aligné sur les objectifs de l'Accord de Paris. Ce scénario engage le Groupe VYV et la MNT à réduire de 50 % les émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3) de leurs portefeuilles d'émetteurs privés d'ici 2030, avec une année de référence fixée à 2019 (304 136 TCO₂). Cette trajectoire met l'accent sur la durabilité, l'intensité énergétique, le développement humain et la coopération internationale, tout en intégrant des innovations technologiques de captage et stockage du carbone de manière limitée.

La cible initiale de réduction de 50 % ayant été atteinte en 2023 pour les scopes 1 et 2, un nouvel objectif a été fixé : réduire de 30 % supplémentaires les émissions des trois scopes (1, 2 et 3) entre 2023 et 2030. À horizon 2050, le Groupe VYV vise une réduction de plus de 90 % des émissions totales. Le suivi de ces engagements repose sur des métriques fournies par MSCI, permettant d'évaluer l'impact climatique des portefeuilles et leur alignement avec une trajectoire compatible avec une limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C.

B.3.4.2 - PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTIONS

La MNT déploie un plan d'actions cohérent avec celui du Groupe VYV, adapté à ses spécificités opérationnelles, pour atteindre les objectifs de décarbonation fixés.

ACTIONS	ACTIONS CLÉS	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	GAIN ATTENDU
Concernent les producteurs et portent sur les investissements réalisés en direct (mandats et fonds dédiés) Périmètre temporel : permanent	Nouvelles exclusions sectorielles ou environnementales (mise en œuvre prévue courant 2025). Harmonisation et/ou renforcement des exclusions déjà en place.	a. Alcool : exclusion des nouveaux investissements émetteurs dont plus 15 % du chiffre d'affaires provient de la production d'alcool. b. Pornographie : sur le stock, exclusion au premier euro. c. Hydrocarbures conventionnels et non conventionnels (forage et production de pétrole brut et gaz naturel) : exclusion des nouveaux investissements dès le premier euro de CA, sauf obligations vertes. a. Armes non conventionnelles : ajout des armes nucléaires, des armes à l'uranium appauvri et des bombes incendiaires au premier euro, sur le stock, à l'exception des entreprises issues des pays ayant signé le traité de non-prolifération des armes nucléaires. b. Huile de palme : abaissement du seuil au premier euro, sur les nouveaux investissements. c. Biocides : maintien du seuil à 10 % du CA, sur les nouveaux investissements. d. Néonicotinoïdes : seuil au premier euro de chiffre d'affaires, sur les nouveaux investissements.	Orienter les investissements vers des activités rentables et durables.
Analyse	Analyse du portefeuille consolidé sous l'axe "Bien-être au travail et dans la société".	a. Établir les critères d'analyse des émetteurs. b. Vérifier la pertinence et la disponibilité des indicateurs à utiliser. c. Fournir en Mds € la part du portefeuille dont les émetteurs contribuent au bien-être sociétal.	Investir dans des entreprises qui favorisent la santé et la réalisation de la stratégie climat du Groupe VYV.
Poursuite des travaux	Poursuite des travaux sur la biodiversité et la trajectoire du portefeuille.	a. Avancer sur les scores biodiversité par émetteur. b. Projeter les pressions sur la biodiversité au niveau du portefeuille global.	Orienter les investissements vers des activités rentables et durables.

B.3.4.3 - RÉSULTATS DES PRINCIPALES ACTIONS EN COURS OU RÉALISÉES

Entre 2019 et 2022, la MNT a réduit de 50 % l'empreinte carbone des scopes 1 et 2 du portefeuille et a également doublé la part verte de son portefeuille. En 2023 et 2024, elle a poursuivi la mise en œuvre de son plan d'actions, permettant de continuer sa trajectoire de réduction.

En 2024, les émissions carbone des scopes 1, 2 et 3 du portefeuille (émetteurs privés uniquement) ont diminué de 13 % par rapport à 2023.

- Cette diminution est principalement liée à une réduction significative des émissions scope 1, qui ont chuté de 55 % en un an. Cette forte baisse s'explique en grande partie par les remboursements et les arbitrages d'obligations émises par des entreprises parmi les plus polluantes. Des émetteurs fortement émissifs en carbone, notamment issus des secteurs de l'énergie et de l'industrie, ont été remboursés. Les arbitrages d'obligations ont également concerné des entreprises à forte empreinte carbone appartenant aux secteurs de l'énergie, de l'industrie et des matériaux.
- Les émissions carbone scope 2 et scope 3 ont respectivement diminué de 31 % et 7 %. La forte

B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1)

réduction du scope 2 est attribuable aux mêmes facteurs que ceux ayant impacté le scope 1. En revanche, la baisse plus limitée du scope 3 s'explique par des données encore peu stabilisées et une exposition maintenue à certaines entreprises fortement émissives en émissions indirectes.

OBJECTIF	ACTIONS CLÉS	PÉRIMÈTRE	STATUT	ANNÉE D'ACHÈVEMENT	GAIN OBTENU
Réduction de 50 % émissions (scopes 1 et 2)	Politiques ISR	Scopes 1 et 2 du portefeuille d'investissement	Atteint	2023	Réduction de 50 % des émissions du scope 1 et 2 des actifs placés
Analyse		Analyse des GES de scope 3 émis par le portefeuille	Atteint	2023	Vision permettant la formalisation de notre engagement dans la transition

B.3.5 - GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS RELATIFS AUX ACTIVITÉS D'ASSURANCE : S'ENGAGER POUR LA SANTÉ DE NOS ADHÉRENTS ET DANS LA SOCIÉTÉ (PILERS 3 ET 4)

Les piliers 3 et 4 du plan d'actions répondent aux enjeux actuels et à l'opportunité de développer de nouveaux produits et services durables liés au changement climatique. Sur la dimension santé, cela permet d'engager des travaux sur l'éco-conception des offres et concerne aussi la politique de prévention. Côté société, cela présente une opportunité sur l'engagement et la politique d'action sociale. Dans ce cadre, l'augmentation de la consommation de services de santé due aux effets du changement climatique représente un enjeu majeur.

B.3.5.1 - OBJECTIFS ET CIBLES

La santé environnement (pilier 3)

La MNT adopte une approche systémique visant à améliorer l'état de santé global et à réduire les consommations de santé de chaque citoyen. Reconnaisant l'impact significatif de l'environnement sur de nombreux déterminants de santé, la MNT a deux ambitions principales :

1. Assurer une protection optimale contre les affections causées ou exacerbées par le changement climatique, en développant des solutions innovantes et en adaptant ses garanties de prises en charge.
2. Promouvoir la prévention et encourager le changement des comportements. En favorisant la prévention, la MNT cherche à réduire la dépendance aux traitements curatifs, améliorant ainsi la santé de chacun, mais aussi, indirectement, l'empreinte carbone du secteur de la santé, puisque souvent plus coûteux pour l'environnement.

Cette approche s'inscrit dans la démarche "One Health", qui relie la santé humaine, animale et planétaire. Elle vise à anticiper les risques, plutôt qu'à se concentrer uniquement sur le traitement, contribuant ainsi à la pérennité et à la soutenabilité de notre système de santé.

PRÉVENIR LES IMPACTS DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX SUR LA SANTÉ

La MNT propose aux agents de la fonction publique territoriale des ateliers de sensibilisation sur la thématique de la santé-environnement. À l'appui d'un guide, les équipes de prévention animent un atelier sur quatre grands thèmes : perturbateurs endocriniens, qualité de l'air intérieur, alimentation et lecture des étiquettes, avec des outils interactifs comme des quiz et jeux. L'objectif est de transmettre des connaissances et des outils pratiques aux agents pour qu'ils puissent réduire leur exposition aux polluants et adopter des comportements favorables à leur santé.

S'engager pour la transition écologique (pilier 4)

La MNT est une entreprise militante. Que ce soit à travers son réseau de bénévoles mutualistes ou dans les valeurs et actions qu'elle déploie au quotidien, elle s'engage afin de soutenir la transition écologique dans les territoires :

- Porter les engagements environnementaux de la MNT par le réseau militant.
- Faire évoluer les dispositifs d'action sociale vers une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux, notamment le dispositif de catastrophes naturelles (CAT NAT).
- Favoriser une prise de position publique proactive de la MNT concernant la transition écologique.

Ces piliers, inscrits dans le plan de transition pour l'atténuation du changement climatique, ne sont pas directement axés sur des objectifs quantifiables de décarbonation. Ces piliers visent plutôt à engager des actions concrètes en matière de santé des agents de la fonction publique territoriale et de mobilisation des collectivités pour la transition écologique.

B.3.5.2 - PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTIONS

Les différentes actions associées à la stratégie climat concernant le pilier 3 sur la santé sont les suivantes :

POLITIQUE	ACTIONS CLÉS	PÉRIMÈTRE	HORIZON TEMPOREL	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES
Prévention	Renforcer la prévention santé environnement	Adhérents, prévention gestion du risque	Début 2023	Kit d'action locale Campagne de sensibilisation
Développement de produits et services	Réduction des "goodies/ objets de prévention" pour les remplacer par des outils d'animation durables	Adhérents	Début 2023	Suppression des <i>goodies</i> et du plastique, maintien des seuls objets de prévention utilisables durablement
Nouveau produit lié à la santé environnement	Engagement d'une réflexion sur une offre "bien-être"	Adhérents		En réflexion
Formation et accompagnement des collectivités	Prise en compte des risques émergents. Réévaluation des risques professionnels	Adhérents	Début 2024	

B. ENVIRONNEMENT (ESRS E1)

Les différentes actions associées à la stratégie climat concernant le pilier 4 sur la société sont les suivantes :

POLITIQUE	ACTIONS CLÉS	PÉRIMÈTRE	HORIZON TEMPOREL	PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES
Renforcer l'engagement environnemental à l'échelle locale	Avoir un réseau militant porteur des engagements environnementaux de la MNT	Élus mutualistes	À partir de 2025	Identifier et former des ambassadeurs
Renforcer les partenariats existants et en développer de nouveaux	Partenariats institutionnels et partenariats locaux		À partir de 2025	Créer une véritable synergie avec nos partenariats institutionnels, fondée sur une collaboration avantageuse pour chacun
Améliorer nos dispositifs	Évolution du dispositif CAT NAT	Le Groupe VYV, adhérents	Cible 2026	Accessibilité, ouverture d'une ligne psychologique, sensibilisations aux risques environnementaux
Accompagner nos adhérents	Distribution à toutes les adhérentes de 12 à 55 ans d'une culotte menstruelle	Adhérentes	2024, 2025	En 2024, la MNT a distribué 25 000 culottes menstruelles, cette opération est renouvelée en 2025
Accompagner les collectivités sur leurs enjeux environnementaux	Valoriser les initiatives environnementales dans le cadre des Prix santé et mieux-vivre au travail et du Fonds MNT	Communication	À partir de 2025	
Engagement public proactif de la MNT sur la santé environnementale	Prendre des positions publiques en soutien à la transition écologique	Affaires institutionnelles et expertise territoriale	Déjà en place	Signature d'une tribune contre les pesticides en 2023, poursuite des travaux d'influence

25 000 CULOTTES MENSTRUELLES DISTRIBUÉES À NOS ADHÉRENTES !

Une action en faveur de la santé menstruelle et de l'environnement.

La MNT a proposé à l'ensemble de ses adhérentes âgées de 12 à 55 ans de recevoir une culotte menstruelle. Cette action vise à répondre à un besoin d'information, de sensibilisation, d'action et de mobilisation face à la précarité menstruelle. Elle a pour objectif de réduire ses impacts négatifs, en priorité sur la santé, mais également sur les inégalités économiques et sur l'environnement. Au total, 25 000 culottes menstruelles ont été offertes en 2024. Face au succès de cette initiative, cette opération sera renouvelée en 2025 avec l'objectif d'accompagner 30 000 nouvelles adhérentes.

INFORMATIONS RELATIVES AU RÈGLEMENT SUR LA TAXONOMIE VERTE

ACTIVITÉS DE SOUSCRIPTION D'ASSURANCE

En tant que société d'assurance, la MNT doit publier un indicateur clé de performance (ICP) sur ses activités de souscription.

Elle doit donc indiquer la part de son chiffre d'affaires (primes / cotisations dans le cas présent) provenant de contrats d'assurance pour lesquels les risques climatiques sont explicitement garantis. En France, la part des primes éligibles correspond aux garanties catastrophes naturelles, tempête, grêle et neige des contrats d'assurance automobile et habitation.

Activités économiques (1)	Contribution substantielle à l'adaptation au changement climatique			DNSH (absence de préjudice important)					
	Montant absolu des primes Année 2024	Proportion des primes Année 2024	Proportion des primes Année 2023	Atténuation du changement climatique (5)	Ressources aquatiques et marines (6)	Economie circulaire (7)	Pollution (8)	Biodiversité et écosystèmes (9)	Garanties minimales (10)
	M€	%	%	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON
A.1. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie alignées sur la taxonomie	0	0 %		NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.1. dont réassurés				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2. dont provenant d'activités de réassurance				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2.1 dont réassurés (rétrocession)				NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.2. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie éligibles à la taxonomie mais non alignées	0	0 %							
B. Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie non éligibles à la taxonomie	782	100 %							
TOTAL (A.1 + A.2 + B)	782	100 %							

Les aléas climatiques n'étant pas couverts dans les contrats d'assurance proposés par la MNT (garanties de santé et de prévoyance), les primes non-vies de la MNT ne sont pas, à date, éligibles à la taxonomie.

ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT

Les indicateurs clés de performance (ICP) relatifs aux investissements couvrent les objectifs environnementaux d'adaptation au changement climatique et d'atténuation du changement climatique.

Les indicateurs portent sur le périmètre des portefeuilles d'investissement de la MNT, **en valeur de marché**, et reposent sur la méthodologie suivante :

- Les obligations souveraines, y compris lorsqu'il s'agit d'obligations vertes ou durables, ne sont pas considérées comme éligibles à la taxonomie.
- La liste des entreprises tenues ou non tenues de publier des informations extra-financières est fournie par le prestataire Moody's ESG (EX VIGEO).
- Du fait de la très faible disponibilité de données, les entreprises détenues par la MNT via des actifs non cotés sont supposées ne pas être tenues de publier des informations extra-financières et ne pas avoir d'activités alignées.

Est considéré comme éligible à la taxonomie le siège de la MNT, immeuble détenu par la MNT à des fins d'exploitation et d'investissement, car il correspond aux activités économiques mentionnées au 7 des annexes I et II des actes délégués du règlement taxonomie.

Le *reporting* réglementaire repose sur les principes suivants :

- L'indicateur clé de performance (ICP) correspond au **ratio entre les investissements destinés à financer ou associés à des activités économiques alignées avec la taxonomie, et les encours d'investissement, hors obligations souveraines**. Les OPC gérés par la société OFI Invest Asset Management dans lesquels la MNT est investie sont couverts par transparence. Ils représentent 52 % des OPC.
- Les indicateurs sont publiés selon deux modalités conformément au règlement délégué (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021 :
 - en pondérant les encours investis en actions et obligations d'entreprise par le pourcentage de leur chiffre d'affaires correspondant à des activités économiques alignées avec la taxonomie (base chiffre d'affaires) ;
 - en pondérant les encours investis en actions et obligations d'entreprise par le pourcentage de leurs dépenses d'investissement correspondant à des activités économiques alignées avec la taxonomie (base dépenses d'investissement).

Alignement de nos investissements à la taxonomie : données liées au numérateur

	EN %	EN MONTANT MONÉTAIRE
Numérateur : valeur moyenne pondérée de tous les investissements dans des activités alignées à la taxonomie par rapport à l'actif total (hors expositions souveraines)		
Sur la base du chiffre d'affaires des entreprises couvertes	3,86 %	37 771 779,14 €
Sur la base des dépenses d'investissement des entreprises couvertes	5,16 %	50 514 695,16 €
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.	71,06 %	979 492 667,10 €
Ventilation du numérateur		
Part des expositions sur des entreprises non financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	3,71 %	36 307 679,15 €
- Sur la base des dépenses d'investissement	5,10 %	49 913 058,88 €
Part des expositions sur des entreprises financières soumises à la CSRD alignées à la taxonomie		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,00 %	- €
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,00 %	- €
Part des investissements hors UC alignés à la taxonomie :		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,00 %	- €
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,00 %	- €
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs alignés à la taxonomie (ex : obligations durables d'entreprises) :		
- Sur la base du chiffre d'affaires	0,15 %	1 464 099,99 €
- Sur la base des dépenses d'investissement	0,06 %	601 636,28 €

L'analyse montre que 3,86 % des actifs sont alignés à la taxonomie européenne sur la base du chiffre d'affaires des entreprises, et 5,16 % sur la base de leurs dépenses d'investissement.

Alignement de nos investissements à la taxonomie : données liées au dénominateur

	EN %	EN MONTANT MONÉTAIRE
Dénominateur : pourcentage des actifs couverts par le KPI par rapport au total des investissements hors expositions souveraines		
Part de dérivés par rapport au total des actifs couverts par le KPI	0,00 %	15 808,07 €
Part des expositions sur des entreprises <u>non soumises</u> à la CSRD :		
- Pour les entreprises non financières	0,29 %	2 847 366,47 €
- Pour les entreprises financières	0,25 %	2 437 808,50 €
Part des expositions sur <u>des entreprises de pays tiers</u> non soumises à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	6,51 %	63 793 841 €
- Pour les entreprises financières	0,34 %	3 288 758 €
Part des expositions sur des entreprises <u>soumises</u> à la CSRD		
- Pour les entreprises non financières	24,22 %	237 204 811 €
- Pour les entreprises financières	3,62 %	35 413 281 €
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs	50,50 %	494 637 372,71 €
Part des investissements hors UC	0,00 %	- €
Part des investissements sur des expositions non éligibles à la taxonomie	75,49 %	739 450 583,12 €
Part des investissements sur des expositions éligibles à la taxonomie mais non alignées	20,65 %	202 270 304,85 €
Encours total hors souverain et hors créances assuranciellles		979 492 667,10 €

Ventilation de l'alignement à la taxonomie par objectif environnemental

	VENTILATION DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CA (%)	VENTILATION DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CAPEX (%)	MONTANT DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CA	MONTANT DU RÉSULTAT DE L'ALIGNEMENT DES CAPEX
Atténuation du changement climatique	90,18 %	87,41 %	34 062 031,97 €	44 153 982,56 €
Activités transitoires	4,08 %	5,37 %	1 540 595,88 €	2 711 760,33 €
Activités habilitantes	44,72 %	40,21 %	16 892 668,58 €	20 310 559,30 €
Adaptation au changement climatique	0,07 %	0,06 %	24 938,06 €	29 745,63 €

A ce jour, la taxonomie de l'UE couvre six objectifs environnementaux et les entreprises non financières doivent publier les ratios d'alignement sur les six objectifs environnementaux. Les entreprises financières, elles, récupèrent la donnée publiée par les acteurs non-financiers et financiers dans leurs rapports de durabilité. A ce titre, la MNT ne peut récupérer la donnée d'alignement qu'avec un an de décalage.

Ainsi, pour l'année 2024, la MNT doit publier la part de ses activités éligibles à la taxonomie pour les six objectifs précités, et l'alignement à la taxonomie sur les deux premiers objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. L'objectif d'atténuation au changement climatique contribue à hauteur de 90 % à l'alignement taxonomique du portefeuille. Cet objectif se décompose en activités transitoires et habilitantes. Les activités habilitantes contribuent significativement à l'objectif numéro 1 de la taxonomie, avec un alignement d'environ 45 % sur la base du chiffre d'affaires.



SOCIAL

C.I

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (ESRS S1)

C.I.1 Présentation des effectifs de l'entreprise et des cadres légaux auxquels elle est soumise	p. 79
C.I.2 Présentation des sujets matériels pour les effectifs de l'entreprise	p. 83
C.I.3 Gestion des sujets matériels pour les effectifs de l'entreprise : politiques, actions associées, indicateurs et cibles	p. 85
C.I.4 Processus de dialogue avec le personnel et ses représentants au sujet des enjeux matériels	p. 102
C.I.5 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de faire part de leurs préoccupations	p. 103

C.I.1 PRÉSENTATION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE ET DES CADRES LÉGAUX AUXQUELS ELLE EST SOUMISE

C.I.1.1 - EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Le Groupe VYV, dont la MNT fait partie, comptabilise dans ses effectifs tout salarié en contrat CDI ou CDD ayant perçu une rémunération sur la période du 01/01/2024 au 31/12/2024. Les alternants et contrats de professionnalisation sont inclus, mais pas les stagiaires. Les effectifs sont reportés au 31/12/2024.

Au 31/12/2024, la MNT enregistre un effectif de 1 120 salariés, stable depuis 2022. L'effectif moyen annuel est de 1 118. L'effectif permanent (CDI à temps complet présents toute l'année) est en augmentation constante depuis 2021, atteignant 903 salariés en 2024.

La MNT se caractérise par :

- 1 036 salariés en CDI, représentant 92,5 % de l'effectif total, soit un taux largement supérieur aux moyennes sur le marché du travail français ou dans le secteur de l'assurance.
- 7,6 % de salariés à temps partiel.
- 442 salariés en forfait-jours (39,5 % de l'effectif).
- 71 % de femmes.
- 5,4 % de CDD (hors alternants).
- 25 alternants et 3 stagiaires.
- Une présence exclusivement française (métropole et Outre-mer), avec 25,8 % des effectifs au siège parisien.

Le *turn-over* des sorties (CDI) est passé de 7,72 % en 2021 à 6,04 %, en 2024, et le *turn-over* volontaire de 3,19 % à 2,83 %, témoignage d'une fidélisation accrue des collaborateurs.

Concernant les effectifs non-salariés, la MNT fait peu appel aux intérimaires et aux travailleurs indépendants, ces sujets ne sont pas matériels pour l'entreprise.

TABEAU 1

Modèle de présentation des informations sur les effectifs par sexe

SEXE	NOMBRE DE SALARIÉS (EFFECTIFS)
Masculin	325
Féminin	795
Autres	0
Non déclaré	0
Total	
Salariés au 31.12.2024	1 120
Nombre de salariés moyen en 2024	1 118

Le rapport de durabilité se base sur le nombre de salariés au 31.12.2024. La différence entre le nombre de salariés moyen en 2024 (états financiers) et au 31.12.2024 reste marginale.

S1-6 50c	
Nombre de départs sur l'exercice	189
Turn-over du personnel	16,91 %
	Méthode de calcul du <i>turn-over</i> : somme des départs pendant la période de référence / effectif moyen de la même période de référence * 100, incluant les CDD.

TABLEAU 2

Modèle de présentation des informations sur les salariés par type de contrat, ventilées par sexe (effectifs ou ETP) (la distinction entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel est facultative)

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE				
FEMME	HOMME	AUTRES (*1)	NON COMMUNIQUÉ	TOTAL
Nombre de salariés (effectif/ETP)				
795	325	0	0	1 120
Nombre de salariés permanents (effectif/ETP)				
638	265	0	0	903
Nombre de salariés temporaires (effectif/ETP)				
60	157	-	-	217
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif/ETP)				
-	-	-	-	-
Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)				
775	320	-	-	1 095
Nombre de salariés à temps partiel (effectif/ETP)				
20	5	-	-	25

TABLEAU 3

	COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES		DIALOGUE SOCIAL
Taux de couverture	Salariés – EEE (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Salariés – non EEE (estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés)
100 %	-	FRANCE	-

DR7	2024
Nombre de travailleurs intérimaires	2
Nombre de travailleurs indépendants	Aucun connu

Le top management au sein du Groupe VYV est défini, selon le niveau atteint, par le poste occupé après pesée selon la méthode JES. Ainsi, les salariés occupant un poste de niveau K1 ou supérieur sont considérés comme faisant partie du top management du Groupe VYV. Le périmètre du top management peut ainsi évoluer en fonction des réorganisations. Cela correspond pour la MNT :

- Au directeur général
- Aux deux directeurs généraux adjoints
- À la directrice assurance et gestion
- À la directrice finances et risques.

C.I. 1.2 - CADRES LÉGAUX ET CONVENTIONNELS

La MNT opère exclusivement en France, dans un cadre juridique rigoureux. Il combine un cadre légal garantissant le respect des droits humains fondamentaux, la convention collective de la mutualité et des accords d'entreprise spécifiques, qui renforcent la protection et les avantages offerts aux salariés. Même si cela peut paraître une évidence, il est important pour la MNT et le Groupe VYV de rappeler régulièrement un attachement indéfectible à la défense des droits humains et à des pratiques conformes aux plus hauts standards d'éthique. Ces engagements sont applicables à tous les salariés du Groupe VYV et, en complément, à l'ensemble des partenaires, sous-traitants et autres parties prenantes du Groupe VYV qui sont tenus de respecter ces mêmes normes légales et éthiques, conformément à nos engagements et à nos exigences en matière de responsabilité sociale et de vigilance.

La MNT s'inscrit donc dans le cadre de la hiérarchie des normes :

- Le droit constitutionnel.
- Les conventions internationales et notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention européenne des droits de l'homme, ainsi que les conventions de l'Organisation internationale du travail.
- Le droit positif français (légal et réglementaire) disposé par le Code du travail, le Code pénal et le Code civil, ainsi que tout texte relevant de nos activités.

La MNT porte une attention particulière aux thématiques relevées dans la norme encadrant le présent rapport :

- L'interdiction du travail forcé (Code du travail, Code pénal, conventions OIT)
- La non-discrimination (articles L.1132-1 et suivants du Code du travail)
- La prévention des risques professionnels (articles L.4121-1 et suivants du Code du travail)
- La lutte contre le harcèlement (articles L.1152-1 et L.1153-1 du Code du travail)

Convention collective de la MNT

Cette convention établit un socle de droits pour tous les salariés du secteur, notamment en matière de :

- Minima salariaux par classe (employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).
- Dispositions relatives au temps de travail.
- Règles de base concernant la protection sociale.

Accords d'entreprise clés

La MNT a négocié plusieurs accords d'entreprise importants qui améliorent les conditions de travail, notamment :

- accord sur la participation aux résultats de l'entreprise (21 mars 2024) permettant d'améliorer le partage de la valeur avec les salariés en cas de bénéfices exceptionnels ;
- accord sur l'intéressement (21 mai 2024) qui crée un nouvel outil de rémunération fondé sur le partage de la valeur produite ;
- accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (24 octobre 2022) : cet accord a permis d'atteindre un index égalité à 98/100 en 2024 ;
- accord pour l'emploi des seniors (22 mars 2022) : il prévoit des formations de préparation à la retraite, un "temps partiel seniors" et des possibilités de mécénat de compétences ;
- accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion (2 juin 2022) : offre plus de flexibilité aux salariés dans l'organisation de leur travail avec un forfait de télétravail ;
- accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail (13 juillet 2016, modifié le 2 juin 2022) : instaure un système d'horaires variables avec des plages fixes et mobiles ;
- accord sur la mise en place et le fonctionnement du CSE (2019) : attribue des moyens supplémentaires au CSE, comme 35 heures de délégation par mois pour les membres titulaires (contre 24 heures légales).

L'ensemble des accords sont consultables par les salariés de l'entreprise via l'Intranet de la MNT.

AVANTAGES SUPRA-LÉGAUX NOTABLES

- Télétravail : possibilité pour chaque salarié de disposer d'un forfait de télétravail de 120 jours par an.
- Rémunération : salaires fixes largement supérieurs aux minima de la branche. Depuis 2024, les salariés bénéficient d'un dispositif d'intéressement pouvant générer jusqu'à 2 millions d'euros, soit environ un demi-mois de salaire par salarié éligible.
- Santé : participation employeur à 73 % de la cotisation de base du contrat frais de santé (contre 50 % légalement).
- Congés : congés supplémentaires et, notamment, congés d'ancienneté, congés pour enfants malades (6 jours maximum par an).

C.I.1.3 - STRUCTURE ET ORGANISATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La MNT, en tant que membre du Groupe VYV, dispose d'une structure de représentation du personnel à plusieurs niveaux.

1. AU NIVEAU DU GROUPE VYV

- Un comité de groupe qui réunit des élus issus des instances de représentation du personnel des différentes entités. Il est consulté sur la stratégie du Groupe VYV, les projets de transformation transverses et l'évaluation des impacts économiques et sociaux. Il émet un avis consultatif sur le plan stratégique triennal/quadriennal.

2. AU NIVEAU DE LA MNT

- Le comité social et économique (CSE) : instance principale de représentation du personnel, dotée de moyens supralégaux (35 heures de délégation par mois pour les titulaires, budget de fonctionnement de 0,22 % de la masse salariale). Il est en charge des attributions économiques et professionnelles, de la gestion des activités sociales et culturelles et des questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) : émanation du CSE, elle se concentre sur l'analyse des risques professionnels, la promotion de la prévention et l'amélioration des conditions de travail.
- Des groupes de travail paritaires : mis en place sur des sujets spécifiques (sécurité des sites, absentéisme, fiches de fonctions, fiches d'entreprise), ils permettent d'associer les représentants du personnel à la réflexion et à l'élaboration de solutions concrètes. Sont également associés à certains de ces groupes de travail les membres de la communauté des référents qualité de vie et conditions de travail (QVCT).
- Cette structure permet un dialogue social régulier et constructif à tous les niveaux de l'organisation, favorisant ainsi la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions de l'entreprise.

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

Impact positif (I4) – Égalité de traitement et égalité de chances pour tous

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit du déploiement de politiques garantissant l'égalité professionnelle et de la diversité (femme/homme, handicap, âge, minorités, orientations sexuelles et identité de genre...) dans le Groupe VYV et ses entités. Ces politiques visent à instaurer un climat inclusif, où chacune et chacun peut être soi-même, créant ainsi les conditions pour accroître l'engagement, favoriser la rétention et une meilleure efficacité opérationnelle.
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	La réduction des inégalités professionnelles a un impact positif sur le bien-être des salariés. Par ailleurs, la diversité au sein des équipes et des instances dirigeantes favorise l'innovation (+ 19 % - rapport BCG). D'après le baromètre Cegos (2022), 82 % des salariés disent avoir été témoins d'une forme de discrimination dans leur organisation. Dans une organisation aussi décentralisée que celle du Groupe VYV, il est primordial de créer un climat dans lequel chacune et chacun se sente en sécurité. Il s'agit également de prévenir toute forme de discrimination, dont les conséquences peuvent être importantes, tant en interne qu'en externe (réputation, perte de marchés publics). Pour la MNT, cet impact est maîtrisé et n'a pas eu de conséquence sur la stratégie ou le modèle d'affaires en dehors de la mise en œuvre des politiques et plans d'actions identifiés.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Collaborateurs actuels et futurs (candidats) du Groupe VYV et donc de la MNT dans leur globalité.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	L'impact positif est jugé moyen, à court terme, et élevé, à moyen et long terme. L'égalité de traitement et l'égalité de chance pour tous étant des sujets de plus en plus prégnants dans la société civile, les attentes des collaborateurs (actuels et futurs) seront grandissantes ; les actions du Groupe VYV auront d'autant plus un impact.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	De nouveaux produits permettraient de se positionner de manière plus forte sur un marché qui durcit de plus en plus ces attentes. Des évaluations chiffrées sont cependant peu disponibles aujourd'hui.

Risque (R5) - Attractivité, gestion des compétences et émergence des talents

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit d'un risque de perte de chiffres d'affaires engendré par une perte d'opérationnalité du Groupe VYV due aux difficultés de : • Recruter et conserver des talents. • Faire évoluer leurs compétences.
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	Sur un marché de l'emploi jugé tendu, en particulier sur le secteur de l'assurance, l'attractivité est une réelle problématique : d'après l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, l'indice de tension s'établit à 40 %, tous métiers et types de contrats de travail confondus. Le maintien dans l'emploi est également une problématique, du fait notamment de l'évolution des métiers et de leur technicité. Pour couvrir ce risque, le Groupe VYV a mis en place un accord gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels (GECPP) et a déployé une campagne de marque employeur et une stratégie de relations écoles visant à gagner en notoriété et en attractivité auprès des candidats. Pour la MNT, cet impact est maîtrisé et n'a pas eu de conséquence sur la stratégie ou le modèle d'affaires en dehors de la mise en œuvre des politiques et plans d'actions identifiés.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs dans leur ensemble, la MNT n'a pas identifié de catégories de personnes qui sont plus exposées à certains risques.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	Le risque est jugé moyen, sans évolution, à court, moyen et long terme. Le secteur de l'assurance est en effet soumis à une problématique récurrente d'attractivité, avec des métiers à forte technicité. Le risque est toutefois maîtrisé compte tenu des actions mises en place par le Groupe VYV : mesures en faveur de la mobilité pour renforcer l'employabilité et fidéliser et conserver les talents, campagnes de marque employeur et relations écoles pour les attirer.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Les prévisions de recrutement du Groupe VYV et de la MNT sont stables.

Risque (R4)- Gestion des conditions de travail des collaborateurs

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit d'un risque opérationnel lié à une baisse de l'engagement et à l'accroissement de difficultés en matière de rétention des talents en cas de mauvaise qualité de vie et conditions de travail (QVCT) et/ou de non-alignement avec la politique diversité équité inclusion (DEI), ou d'autres raisons liées aux conditions de travail.
En quoi cet impact est lié à notre activité ?	Des conditions de travail non satisfaisantes peuvent entraîner un absentéisme accru, un <i>turn-over</i> élevé, une baisse de productivité, une image de marque ternie ainsi que des coûts légaux importants. En France, 55 % des salariés seraient prêts à démissionner si l'entreprise ne tient pas ses promesses D&I, discrimine, a des valeurs différentes de sa politique affichée (enquête BVA pour AFL diversity). L'étendue du Groupe VYV et la diversité de ses activités en font une problématique majeure. Pour la MNT, cet impact est maîtrisé et n'a pas eu de conséquence sur la stratégie ou le modèle d'affaires en dehors de la mise en œuvre des politiques et plans d'actions identifiés.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs actuels et futurs (candidats) du Groupe VYV, la MNT n'a pas identifié de catégories de personnes qui sont plus exposées à certains risques.
Quelle évolution à court, moyen et long terme ?	Le risque est jugé moyen, sans évolution, à court, moyen et long terme. Étant donné le renouvellement continu des ressources et les évolutions économiques (ex : dynamique du marché du travail) et sociétales (ex : attentes des salariés), le risque sera toujours existant. Il est toutefois maîtrisé, compte tenu des actions mises en place par le Groupe VYV.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	L'impact positif concerne l'ensemble des collaborateurs du Groupe VYV.

Pour l'ensemble de ces descriptions, la MNT s'intègre dans le périmètre du Groupe VYV sans spécificités particulières.

C.I.3 GESTION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE : POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES

Le Groupe VYV s'engage dans une politique de ressources humaines ambitieuse visant à être un "employeur de référence". Articulée autour de cinq leviers, cette politique vise à renforcer son attractivité et favoriser la fidélisation et l'engagement des collaborateurs, en lien avec notre identité singulière et nos valeurs mutualistes :

- Valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.
- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'intergénérationnel.
- Accompagner les collaborateurs sur l'ensemble des bassins d'emploi afin qu'ils soient acteurs de leur employabilité.
- Mettre l'autonomie et la responsabilisation au cœur des modèles managériaux et organisationnels.
- Œuvrer pour la préservation du capital santé des collaborateurs.

Cette ambition commune est animée et pilotée par la DRH Groupe VYV auprès des acteurs RH des entités.

Au niveau de la MNT, la **politique de ressources humaines (RH)** de l'entreprise est pilotée par le directeur des ressources humaines, soutenu par des équipes opérationnelles, et concerne l'ensemble des sujets liés à la relation entre la MNT et ses salariés et répond à l'ensemble des impacts, risques et opportunités identifiés. Cette politique s'articule autour d'accords d'entreprise qui définissent les objectifs et les plans d'actions sur les enjeux prioritaires. Elle s'appuie sur un dialogue continu avec les instances représentatives du personnel.

La politique RH fait l'objet de points réguliers en comité de direction générale, soulignant son importance stratégique. Pour piloter ses actions de manière transverse et stratégique, l'entreprise utilise divers indicateurs, avec une attention particulière portée à la mesure de l'engagement des salariés, évaluée annuellement via une enquête exhaustive.

En 2024, pour la deuxième année consécutive, la MNT a interrogé l'ensemble de ses salariés sur diverses thématiques : environnement de travail, efficacité organisationnelle, raison d'être/sens, reconnaissance, management et développement personnel. L'objectif de cette démarche est de mesurer la satisfaction des salariés et l'évolution de la satisfaction dans le temps afin de s'inscrire dans une démarche de progrès et d'amélioration continue.

Cette enquête se situe au cœur de la stratégie d'entreprise :

- Elle est déclinée en plans d'actions au sein de chaque direction.
- Elle sera complétée d'un volet lié aux enjeux de culture d'entreprise.
- Elle permet d'identifier des sujets stratégiques qui seront ensuite intégrés dans la démarche d'amélioration continue portée dans le cadre du dialogue social.

En 2024, la MNT enregistre ainsi le score de 7,2/10 pour l'engagement intrinsèque (VS 6,6/10 banque assurance) et le même score pour **l'indice organisationnel global** (VS 6,3/10 banque assurance). Ces résultats sont encourageants et supérieurs à ceux du secteur banque et assurance en France.

Cette enquête fait ressortir les forces de la MNT :

- L'environnement de travail qui enregistre un des meilleurs scores de l'enquête.
- L'inclusivité, la flexibilité et le respect du bien-être de chacun (QVCT).
- La satisfaction, l'utilité et l'accomplissement du travail.
- L'autonomie au travail.

C.I.3.1 - POLITIQUES ET ACTIONS EN LIEN AVEC L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET L'ÉGALITÉ DE CHANCES POUR TOUS (IMPACT POSITIF I4)

En tant que premier groupe mutualiste français, le Groupe VYV dont la MNT est pleinement partie prenante, mobilise son collectif de travail et ses acteurs RH autour des valeurs d'éthique et de solidarité sur lesquelles il est construit, en contribuant à lutter contre les discriminations et en promouvant l'inclusion et toutes les diversités au sein de son organisation. Ceci s'inscrit dans l'axe 1 de son ambition RH à 2025 "valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation".

C.I.3.1.1 - ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La MNT s'engage fortement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme en témoigne son accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail signé le 24 octobre 2022. Cet accord s'articule autour de cinq axes prioritaires :

1. Égalité professionnelle à l'embauche et mixité des emplois.
2. Égalité salariale entre les femmes et les hommes.
3. Équilibre vie professionnelle et vie personnelle.
4. Promotion professionnelle.
5. Amélioration des conditions de travail.

Actions principales :

- Mesures d'équité salariale : mise en place de grilles de rémunération par fonction et/ou classe pour les postes comptant plus de cinq collaborateurs, positionnant les salariés par rapport à la médiane de leur fonction.
- Réduction des écarts salariaux : un budget spécifique est négocié avec les partenaires sociaux pour réduire les éventuels écarts identifiés lors de l'analyse de l'index femmes-hommes.
- Représentation des femmes dans le management : au 31/12/2024, les femmes représentent 28,6 % du comité de direction générale, 36,4 % du comité de direction opérationnel, et 56 % du comité management. Si la MNT continue ses efforts, ces résultats sont six points supérieurs au seuil recommandé en matière d'écart maximal de représentation des cadres dirigeants.
- Sensibilisation et formation : organisation de webinaires sur des sujets spécifiques, comme l'endométriose et la PMA, en collaboration avec la commission égalité professionnelle du CSE.
- Parentalité : mise en place de dispositifs, tels que le Projet Voltaire et Prof express, pour soutenir les salariés en situation de parentalité, ainsi que des aménagements horaires pour les responsabilités scolaires.

En 2024, la MNT a obtenu un score de 98/100 sur l'index de l'égalité professionnelle sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, démontrant ainsi son engagement concret en faveur de l'égalité salariale et professionnelle. Le score élevé de la MNT est en progrès de un point par rapport à celui de l'année précédente et reflète ses efforts soutenus, en particulier en matière d'équité salariale :

- La même proportion d'augmentations a été accordée.
- Toutes les femmes revenant d'un congé de maternité ont bénéficié d'une augmentation.
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour la catégorie ingénieur cadres a diminué.

La MNT surveille régulièrement ses progrès et ajuste ses actions pour continuer à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une révision de l'accord est prévue en 2025, permettant d'assurer un dialogue avec les représentants des salariés sur l'atteinte des cibles, d'en fixer de nouvelles et d'améliorer les pratiques de la MNT.

En 2025, la MNT souhaite faire diminuer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes cadres de plus de 40 ans afin qu'il soit inférieur à 1 % et gagner un nouveau point supplémentaire. Ce sera un point d'attention et un axe d'analyse lors de la revue salariale.

C.I.3.1.2 - ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La MNT s'engage fortement en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes en situation de handicap, en ligne avec la politique du Groupe VYV. Si les taux d'emploi des personnes handicapées sont largement supérieurs aux cibles légales au niveau du Groupe VYV (9,55 % pour une cible légale à 6 %), à la MNT ce chiffre reste à améliorer puisqu'il se situe autour de 4 %. Afin d'atteindre les cibles légales, la MNT déploie un plan d'actions dans l'entreprise structuré autour de cinq axes prioritaires :

1. Une attention au recrutement et à l'intégration.
2. Maintien dans l'emploi et adaptation des postes de travail.
3. Sensibilisation et formation.
4. Collaboration avec le secteur adapté et protégé.
5. Accompagnement personnalisé.

Actions principales :

- Adaptations de postes : en 2024, 24 adaptations de postes de travail ont été réalisées à la MNT. Ces aménagements concernent les postes sur site et en télétravail.
- Recrutement : toutes les offres d'emploi sont ouvertes aux travailleurs en situation de handicap et une mention est apposée sur l'offre. Les offres sont également publiées sur des sites d'annonces dédiés, comme handicap-job.fr.
- Formation et sensibilisation : déploiement d'un dispositif de formation porté au niveau du Groupe VYV appelé "Passeport Inclusion" avec un "Visa" spécifique au handicap. Depuis sa mise en place, en 2021, 358 salariés de la MNT l'ont suivi.
- Collaboration avec le secteur adapté : la MNT fait appel depuis de longue date à des sous-traitants du secteur adapté, notamment Handicall et Ateliers du parc de Claye.

- Accompagnement personnalisé : mise en place de référents handicap parmi les référents ressources humaines (RRH) au niveau local et au niveau national, pour répondre aux besoins spécifiques des salariés en situation de handicap et de leurs managers.
- Organisation d'actions de sensibilisation pendant la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH).
 - Au niveau du Groupe VYV, plusieurs actions clés sont déployées à destination de l'ensemble des salariés des entités : conférence sur le handicap, module de *micro-learning* sur la diversité et l'inclusion, diffusion de vidéos de sensibilisation par l'humour et la réflexion, ou encore l'organisation d'un "Duoday Inversé" où les collaborateurs découvrent le travail dans des établissements d'accompagnement des personnes en situation de handicap (ESAT ou EA).
 - Depuis 2022, la MNT propose également une représentation théâtrale suivie d'un temps d'échange animé par les référents QVCT. En 2024, les référents handicap se sont associés avec les référents QVCT pour animer un webinaire sur le handicap invisible, avec un focus sur les troubles spécifiques du langage et des apprentissages DYS.

Afin de surveiller ses progrès, l'entreprise présente à l'avis du CSE un rapport annuel avec les indicateurs issus de la DOETH et les chiffres de participation aux événements proposés pendant la SEEPH.

C.I.3.1.3 - ACTIONS EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La MNT s'engage fortement dans la lutte contre les discriminations, comme en témoignent ses actions de sensibilisation et de formation. Cet engagement s'articule autour de trois axes prioritaires :

1. Formation et sensibilisation des collaborateurs.
2. Promotion de la diversité et de l'inclusion.
3. Partenariats avec des associations spécialisées.

Actions principales :

- Formation : déploiement de formations contre la discrimination à l'embauche pour les recruteurs et les managers, incluant un module *e-learning* spécifique.
- Sensibilisation : organisation de la Fresque de la diversité, en collaboration avec le Groupe VYV, permettant une réflexion collective sur les enjeux de la diversité.
- Partenariats : collaboration avec des associations reconnues, telles que Nos quartiers ont du talent, Club Landoy et l'Autre cercle, pour renforcer les actions en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Inclusion LGBT+ :
 - Création d'un guide "Toutes et tous allié.e.s LGBT+", à destination de l'ensemble des entités du Groupe VYV.
 - Organisation d'une conférence interactive "Piétinons les stéréotypes pour un environnement LGBT+ plus inclusif !", en juin 2024.
 - Mise en place d'un *micro-learning*/quiz sur les enjeux LGBT+ accessible à tous les salariés pendant un an.

En 2025, la MNT signera la charte d'engagement LGBT+ de l'association Autre cercle, renforçant ainsi son engagement contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

C.I.3.1.4 - ACTIONS EN FAVEUR DE L'ENGAGEMENT DES SENIORS

La MNT s'engage fortement en faveur de l'emploi et de l'engagement des seniors, comme en témoigne son accord d'entreprise relatif à l'emploi des seniors, signé le 16 mars 2022. Cet accord s'articule autour de quatre axes prioritaires :

1. Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle.
2. Transmission des savoirs et des compétences.
3. Aménagement des fins de carrière.
4. Préparation à la retraite.

Actions principales :

- Formation et développement : organisation de formations collectives de préparation à la retraite pour accompagner les seniors dans cette transition.
- Aménagement du temps de travail : mise en place d'un dispositif de "temps partiel seniors", permettant une réduction progressive du temps de travail.
- Transmission des compétences : possibilités de recours au mécénat de compétences et au tutorat, valorisant l'expérience des seniors, tout en favorisant le transfert de connaissances. En 2024, deux missions de mécénat de compétences sont déployées au profit de l'association Mutualité sans frontières
- Transition vers la retraite : instauration d'un contrat de départ à la retraite facilitant la planification de la fin de carrière.
- Reconnaissance de l'ancienneté : attribution de médailles du travail avec primes associées (par exemple, pour la médaille or : prime employeur de 800 € nets et bonification CSE de 305 € nets).
- Recrutement : organisation d'un "open job" (*job dating*), en collaboration avec Horizon associés, une entreprise éphémère constituée de demandeurs d'emploi seniors, pour favoriser leur réinsertion professionnelle.
- Bien-être et santé : mise en place de "journées seniors actifs", comprenant des activités de sensibilisation et de prévention adaptées aux plus de 55 ans (séances de réveil musculaire, sensibilisation aux gestes qui sauvent, etc.). Ces séances recueillent un accueil très favorable avec un taux de satisfaction élevé (note en 2024 : 9,1 des collaborateurs qui souhaitent approfondir le sujet).

En 2024, 66 primes médailles ont été versées, démontrant ainsi la reconnaissance de l'entreprise envers l'engagement à long terme de ses collaborateurs seniors :

- 24 médailles argent (20 ans d'activité)
- 16 médailles vermeil (30 ans d'activité)
- 17 médailles or (35 ans d'activité)
- 9 médailles grand or (40 ans d'activité)

La MNT s'efforce ainsi de créer un environnement de travail valorisant l'expérience et les compétences des seniors, tout en facilitant leur transition vers la retraite. L'entreprise surveille régulièrement l'efficacité de ces dispositifs et les adapte pour continuer à améliorer l'engagement et le bien-être de ses collaborateurs seniors. Un bilan annuel des indicateurs prévu par l'accord est présenté aux organisations syndicales permettant d'échanger sur l'efficacité des dispositifs mis en place au sein de la MNT.

C.I.3.1.5 - INDICATEURS ET CIBLES EN LIEN AVEC LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DES DIVERSITÉS

C.I.3.1.5.1 - INDICATEURS ET CIBLES SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE ET DE RÉMUNÉRATION

DR-9	
Distribution par genre du nombre d'employés (effectifs) occupant un poste de direction (top management)	3 hommes 2 femmes
% par genre d'employés occupant un poste de direction	0,26 % hommes 0,17 % femmes

La donnée retenue, pour chaque salarié, afin de calculer les indicateurs liés à la rémunération des salariés, est la rémunération totale, telle que déclarée dans la DSN au titre du salaire rétabli. Elle comprend la rémunération fixe et les éléments de rémunération variable. Elle est remise en temps plein pour les salariés présents à temps partiel. Une somme annuelle est faite pour chaque salarié.

DR-16	
Écart moyen de rémunération femmes/hommes selon la méthodologie du volet 1 de l'Index d'égalité professionnelle publiée par le ministère du Travail	3,409 %
Écart moyen de rémunération femmes/hommes selon la méthodologie de calcul demandé par l'ESRS S1	19,66 %
Rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée par rapport à la médiane de l'ensemble des salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée)	505 %

DR-16 – Ventilation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de salariés	Cadres	Non-cadres
Moins de 30 ans	0 %	0 %
31 à 50 ans	1,3 %	0 %
51 ans et plus	2,2 %	0 %

DR-16 – Ventilation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par salaire de base ordinaire et composantes complémentaires/variables	17,66 %
--	---------

C.I.3.1.5.2 - INDICATEURS ET CIBLES SUR L'EMPLOI ET INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

DR-12 – % de travailleurs en situation de handicap (TH) parmi les employés	3,57 %
Dont 31 femmes	77,5 % des TH
Dont 9 hommes	22,5 % des TH

C.I.3.1.5.3 - INDICATEURS ET CIBLES SUR LA DIVERSITÉ DES PROFILS

DR-9 Distribution des effectifs par groupe d'âge	
Moins de 30 ans	9,8 %
Plus de 30 ans à 54 ans	66,7 %
Plus de 54 ans	23,5 %

C.I.3.2 - DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ, LA GESTION DES COMPÉTENCES ET L'ÉMERGENCE DES TALENTS (RISQUE R5)

C.I.3.2.1 - POLITIQUES ET ACTIONS EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE ET DES COMPÉTENCES DES EFFECTIFS

La MNT, membre du Groupe VYV, déploie une politique de recrutement visant à renforcer son positionnement en tant qu'« employeur de référence » et mettant en avant ses atouts. Cette stratégie s'articule autour de plusieurs axes cherchant à répondre aux attentes des nouveaux talents :

- Déployer un discours permettant de montrer l'adéquation entre l'identité de l'entreprise, ses valeurs et la réalité de ses conditions de travail.
- Élargir la stratégie de recrutement en s'intégrant dans des dispositifs à l'échelle du Groupe VYV.
- Valoriser et améliorer le lien aux jeunes, notamment par l'accueil renforcé de stagiaires et d'alternants.

Cette politique est une brique de la politique RH placée sous la responsabilité du directeur des ressources humaines et est pilotée par un département dédié au recrutement, son périmètre s'applique à l'ensemble des collaborateurs et candidats. La MNT n'a pas défini de cibles chiffrées relatives à cette politique.

Actions principales :

- Des prises de parole et un discours d'attractivité fondé sur quatre enjeux RH :
 - Nouveau pacte social : accords d'entreprise innovants pour une organisation flexible et responsabilisante (télétravail, horaires variables, droit à la déconnexion).
 - Nouveaux espaces de travail : expérimentation de trois modèles d'aménagement spatial par thématiques d'activités, favorisant collaboration et bien-être.
 - Efficacité hybride : déploiement d'outils et formations pour optimiser le travail en mode hybride (guide *"Travailler en mode hybride"*, webinaires méthodologiques).
 - Formation hybride : parcours digitalisés accessibles à distance, combinant modules *e-learning* et ateliers pratiques sur des compétences transverses.
- Site recrutement Groupe VYV (février 2024) : centralisation des offres, générant **21 000 candidatures** et **143 000 visites** en neuf mois.
- Campagnes sur les réseaux sociaux au niveau du Groupe VYV : ciblage des jeunes/alternants (printemps 2024) et métiers techniques (automne 2024), avec un taux d'engagement accru de 35 % sur LinkedIn.
- Relations écoles : participation à 15 forums annuels (écoles de commerce, ingénieurs, universités) et partenariats avec 10 établissements pour des programmes sur mesure.
- Programme jeunes talents : intégration renforcée des alternants/stagiaires (journée *"onboarding"* groupe, mentorat, accès prioritaire aux postes CDI).

En 2025, la MNT souhaite mieux travailler ses indicateurs de suivi de performance de ses recrutements, notamment en matière de communication, de visibilité en externe, mais aussi de ses mobilités et évolutions internes.

C.I.3.2.2 - POLITIQUES ET ACTIONS EN LIEN AVEC LES ENJEUX DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'enjeu d'adaptation aux nombreux changements sociaux, technologiques ou encore concurrentiels, appelle un engagement de la MNT et du Groupe VYV dans la formation et le développement des compétences des salariés. Cette vision s'inscrit notamment dans l'axe 3 de l'ambition RH Employeurs de référence. Les acteurs RH veillent ainsi à "Accompagner les collaborateurs sur l'ensemble des bassins d'emploi afin qu'ils soient acteurs de leur employabilité". Ce levier est porté au niveau de la DRH du Groupe VYV et est décliné dans les plans d'actions engagés au niveau des entités. À ce titre, la politique formation de la MNT se structure autour de deux axes :

- Développement de l'offre de formation pour les collaborateurs afin d'accompagner le déploiement de la stratégie d'entreprise : parcours digitalisés de formation, mise en place de formations "récurrentes", focus sur les formations collectives...
- Accroissement de l'efficacité opérationnelle de la gestion des formations, en lien avec le système de management de la qualité afin, notamment, de rationaliser et optimiser le budget, faciliter l'accès des collaborateurs aux formations (digitalisation, actions sur l'absentéisme des formations, automatisations mises en place...) et faciliter le déploiement des plans de formation.

Actions principales :

- Plan de formation annuel : élaboré en collaboration avec les directions, les équipes opérationnelles de la formation, la commission formation du CSE et le CSE plénier. Ce plan accorde une attention aux formations socles et continues, afin de soutenir le développement des compétences individuelles et collectives, en lien avec la stratégie de l'entreprise. Il intègre également des formations plus conjoncturelles, ciblées pour des besoins de mobilité ou l'accompagnement des changements liés aux grands projets de l'entreprise.
- Évaluation régulière des besoins : une campagne d'évaluation annuelle permet d'identifier les objectifs individuels et collectifs, ainsi que les besoins en formation associés.
- Parcours digitalisés : déploiement de formations en *e-learning* et de parcours digitalisés pour faciliter l'accès à la formation à distance et à tout moment.
- Focus sur les formations collectives : accent mis sur les formations de groupe pour favoriser le partage d'expériences et l'apprentissage collaboratif.
- Accompagnement des projets professionnels : mise en place de dispositifs pour soutenir les collaborateurs dans leur évolution de carrière, en lien avec le programme porté par le Groupe VYV "CLAP tous en scène". Concrètement, ce dispositif permet aux 45 000 collaborateurs du Groupe VYV de disposer d'outils au service de leur évolution professionnelle et d'avoir un accès facilité à la mobilité professionnelle, avec plus de 900 offres partagées chaque jour !
- Formations réglementaires : maintien à jour des compétences obligatoires, notamment en matière de sécurité et de conformité.

Pour 2025, la MNT mettra l'accent sur l'accompagnement des directions et de l'entreprise sur les enjeux clés de performance :

- Généraliser le plan de formation annuel à toutes les directions.
- Poursuivre la démarche d'optimisation de la formation autour de la digitalisation, du collectif et de l'efficacité financière.

- Bâtir un plan d'accompagnement dédié au réseau commercial en lien avec la réforme de la protection sociale complémentaire pour répondre au mieux aux préoccupations des adhérents et des collectivités territoriales.

L'entreprise surveille régulièrement l'efficacité de ses actions de formation, notamment via le taux de satisfaction qui doit être supérieur ou égal à 80 %. Elle réalise, par ailleurs, une évaluation semestrielle des organismes de formation en lien avec le Groupe VYV. Les équipes de formations s'appuient également sur un indicateur de participation aux formations proposées.

C.I.3.2.3 - PORTER UN TRAVAIL VECTEUR DE SENS ET LIEU D'ENGAGEMENT POUR TOUTES ET TOUS

L'une des forces de la MNT est de porter un projet d'entreprise vecteur de sens. Autour des enjeux d'utilité sociale, de santé, de territoire, d'environnement, elle propose un cadre d'engagement qui s'adresse à l'ensemble de ses salariés. Cette approche contribue à l'épanouissement professionnel et personnel des salariés, tout en ayant un impact positif sur la société. Cela s'organise en trois grands axes :

1. Développement du volontariat d'entreprise.
2. Partenariats avec des acteurs de l'inclusion professionnelle.
3. Valorisation des compétences solidaires.

Actions principales :

- Journée "Action solidaire" : chaque salarié dispose d'une journée de solidarité par an qu'il peut dédier à des projets d'intérêt général, comme la distribution alimentaire, le nettoyage des déchets ou le soutien à des associations du territoire. En 2024, quatre jours ont été mobilisés.
- VYV Solidaire : le Groupe VYV s'est doté d'une association visant à promouvoir des actions de solidarité et d'engagement tout au long de l'année. La MNT s'implique dans ces actions et soutient les initiatives prises.
- Partenariat avec Nos quartiers ont du talent (NQT) : les salariés de la MNT peuvent devenir mentor, accompagnant un jeune des quartiers prioritaires de la politique de la ville vers l'emploi. C'est une action bénévole de leur part qui peut être menée sur le temps de travail.
- Mécénat de compétences : en lien avec l'accord senior, la MNT valorise du mécénat de compétences vers des projets humanitaires.
- Sport et santé : les actions bénévoles se traduisent aussi par des actions sportives dédiées à la santé ou à des causes plus larges. La MNT prend en charge les dossards d'une trentaine de salariés pour le Semi-marathon de Paris et se mobilise aussi pour les Virades de l'espoir (course en faveur de la recherche contre la mucoviscidose). La MNT propose également des séances d'activité physique à distance avec son partenaire Moodwork.
- Communauté des ambassadeurs RSE : sur la base du volontariat, les salariés qui s'intéressent aux questions de responsabilité sociale des entreprises peuvent être informés et s'impliquer au sein de la communauté des ambassadeurs RSE afin de promouvoir et/ou d'initier des actions de solidarité.

En 2025, la MNT suivra le nombre de jours d'Action solidaire utilisés et incitera les collaborateurs à davantage utiliser leur journée de solidarité. Elle mettra en avant des actions concrètes d'engagement, telles que, par exemple, la participation à la collecte nationale des Restos du cœur.

C.I.3.2.4 - INDICATEURS ET CIBLES EN LIEN AVEC LE DÉVELOPPEMENT DE L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE ET DES COMPÉTENCES DES EFFECTIFS

La MNT conduit des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels annuellement.

S1-13		
Nombre d'EAE	925	100 %
Nombre d'entretiens professionnels	870	100 %

SEXE	SOMME NB D'HEURES FORMATION TOTAL	NB D'HEURES MOYENNE
Femme	20 024,13	25,10
Homme	6 949,87	25,15
Total	26 974	25,11

CSP	SOMME NB D'HEURES	NB HEURES EMPLOYÉS MOYENNE
Technicien	4 041,396 67	
Employé	12 639,11	25,11
Ingénieur/Cadre	10 278,513 3	
Total	26 959,02	

C.I.3.3 - PERMETTRE LA GESTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS (RISQUE R4)

C.I.3.3.1 - POLITIQUES LIÉES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET À LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

La MNT, membre du Groupe VYV, s'engage fortement en faveur de la sécurité de l'emploi, allant au-delà des exigences légales françaises. La politique de ressources humaines vise à créer un environnement de travail stable et pérenne pour ses salariés et favorisant ainsi leur engagement professionnel et leur épanouissement personnel.

Cela se traduit par le fait que plus de 92,5 % des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, garantissant ainsi une stabilité professionnelle, source de sérénité personnelle et propice à l'engagement professionnel.

Axes prioritaires :

1. Stabilité contractuelle (CDI).
2. Mobilité professionnelle interne.
3. Transparence des opportunités de carrière.
4. Adaptation continue des compétences.
5. Amélioration des espaces de travail.

La MNT dispose d'un référentiel emploi, outil essentiel de compétitivité, recensant les différents emplois, compétences, à des niveaux de classification différents au sein de son organisation. Il permet de présenter aux salariés, avec transparence, les opportunités de développement et de carrière au sein de l'entreprise. Il est intégré au processus de recrutement, en alignant les besoins en compétences avec les postes vacants et en favorisant un recrutement inclusif.

Actions principales 2024 :

- Accord au niveau du Groupe VYV sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (2019) : cadre sécurisé pour la mobilité inter-entités et le reclassement des salariés déclarés inaptes.
- Référentiel emploi MNT : outil de transparence recensant les différents emplois et compétences, facilitant le développement de carrière et un recrutement inclusif.
- Groupe de travail paritaire : mise à jour régulière du référentiel emploi, impliquant la DRH, les organisations syndicales et le CSE.
- Communauté d'experts en pratiques professionnelles : déploiement et coordination des actions groupe pour la sécurité de l'emploi et le développement des carrières.
- Amélioration progressive des espaces de travail : déménagement et évolution des espaces de travail du site de Villeneuve-d'Ascq, avec introduction du *flex-office* en lien avec la politique de télétravail.

Dans les années à venir, la MNT se fixe l'objectif de mieux occuper et aménager ses espaces de travail, notamment par l'utilisation du *flex-office*, avec des évolutions concernant le siège social.

C.I.3.3.2 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

La MNT s'engage à assurer la santé et la sécurité de ses 1 120 collaborateurs et deux intérimaires, en allant au-delà des exigences légales françaises. L'entreprise s'efforce de créer un environnement de travail sûr et épanouissant, en accord avec ses valeurs mutualistes. Cette approche vise à favoriser le bien-être des employés tout en contribuant à la performance de l'entreprise autour de cinq enjeux principaux :

1. Protection sociale renforcée.
2. Prévention des risques professionnels.
3. Équilibre vie professionnelle - vie personnelle.
4. Sécurité des sites accueillant du public.
5. Santé mentale et bien-être au travail.

Pour rappel, 100 % des salariés du Groupe VYV, incluant ceux de la MNT sont couverts face :

- Au maintien de leur salaire en cas de maladie ou d'accident de travail, via leur complémentaire santé et prévoyance avec participation de l'employeur.
- Au risque de perte d'emploi.
- Aux événements heureux ou malheureux de la vie, avec des couvertures supra-légales de congés.
- Au risque de vieillesse et de perte d'autonomie, via le régime de retraite pour lequel l'employeur cotise.

Actions principales :

- Protection sociale : la MNT offre une couverture santé complémentaire avec une participation employeur de 73 % (contre 50 % légalement) à ses salariés, ainsi qu'un maintien de salaire à 100 % en cas d'arrêt de travail.
- Prévoyance : les principales garanties en matière de prévoyance pour les collaborateurs de la MNT sont :
 - Maladie : au-delà de 90 jours de maladie, indemnisation de 80 % du salaire brut (déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale).
 - Invalidité : 60 % du salaire brut (1^{re} catégorie sans activité), 100 % du salaire brut dans les autres cas (déduction faite des rentes Sécurité sociale).
 - Rente viagère enfant handicapé : 22 % du salaire brut annuel (sous forme de rente ou de capital).
 - Décès : 325 % du salaire brut annuel limité à la tranche A et 375 % du salaire brut annuel de la tranche B. Rente éducation, si enfant à charge, de 12 % à 22 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, selon l'âge de l'enfant.
- Congés supplémentaires : la MNT accorde des congés supplémentaires aux règles légales à chaque salarié, ainsi que des congés particuliers pour l'ancienneté (jusqu'à trois jours), des congés pour enfants malades (six jours maximum par an), ou encore des congés spécifiques additionnels comme le "congé jeune mère de famille" (pour les salariées et apprenties mères de moins de 21 ans), mais aussi dans des moments importants de la vie comme les mariages, témoignant de son engagement pour l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.
- Prévention des risques : collaboration étroite entre la DRH, la direction de l'environnement de travail (DET) et les représentants du personnel pour la mise à jour annuelle des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Sécurité des sites : depuis 2019, la MNT a renforcé sa gestion de l'environnement de travail. Une collaboration entre la DRH, la direction de l'environnement de travail et les responsables de sites permet un suivi régulier des obligations légales et de sécurité. En 2023-2024, la MNT a déployé des initiatives majeures comme un Guide de sécurité pour les sites recevant du public, des webinaires sur la gestion des agressions et un accompagnement pour la mise à jour des DUERP.
- Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) : le Groupe VYV, par l'axe 5 de l'ambition RH employeurs de référence, souhaite œuvrer pour la préservation du capital santé de ses collaborateurs, en agissant sur tous les déterminants de santé. Cette stratégie se déploie sur trois axes : la préservation de la santé physique et mentale, le soutien à l'équilibre vie privée, vie professionnelle et la réduction de l'absentéisme au travail. La MNT anime, en lien avec le Groupe VYV, une communauté de référents QVCT qui coordonne les actions et développe des outils, tels qu'un *e-learning* et des guides pratiques, le cas échéant en lien avec le Groupe VYV. L'entreprise organise une semaine QVCT annuelle avec des webinaires et des ateliers.
- Santé mentale : la MNT prend en compte l'importance du bien-être psychologique dans l'environnement professionnel. Elle déploie ainsi une ligne d'écoute et de soutien psychologique disponible 24 h/24 et 7 j/7, ainsi que des séances mensuelles d'activité physique douce pour l'ensemble des collaborateurs.

La MNT se distingue par son approche proactive et ses avantages supra-légaux en matière de santé et sécurité. L'entreprise s'efforce de créer un environnement de travail où chaque collaborateur se sent en sécurité et soutenu, contribuant ainsi à l'engagement et à la fidélisation des talents. Cette politique s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, avec un suivi régulier des indicateurs de santé et de sécurité pour ajuster les actions, si nécessaire.

C.I.3.3.3 - SALAIRES DÉCENTS

L'ensemble des salariés du Groupe VYV sont localisés en France et sont en ce sens soumis au droit du travail français qui impose un salaire minimum de croissance (SMIC) respectant la directive 2022/2041, relative à l'instauration d'un salaire adéquat en Europe. Au-delà du salaire minimum légal, la totalité des salariés des entités du Groupe VYV dépendent d'une convention collective établissant des minima pour chaque classe (employé, technicien ou agent de maîtrise, cadre), au plus bas équivalent au SMIC pour les premiers échelons.

La MNT s'engage à offrir des salaires décents et une protection sociale renforcée à ses collaborateurs, allant au-delà des exigences légales françaises. Cette politique s'articule autour de trois axes prioritaires :

1. Rémunération équitable et attractive.
2. Protection sociale renforcée.
3. Avantages sociaux supra-légaux.

Actions principales :

- Salaires supérieurs aux minima : les salaires fixes, négociés à la MNT, sont supérieurs aux salaires minimaux de la branche d'activité.
- Grilles de rémunération transparentes : mise en place de grilles par fonction et/ou classe pour les postes comptant plus de cinq collaborateurs, positionnant les salariés par rapport à la médiane de leur fonction.
- Participation et intéressement : la MNT a signé un accord d'intéressement le 21 mai 2024, pouvant générer jusqu'à deux millions d'euros de partage de la valeur. Cet accord est lié à l'obtention de revenus additionnels générés par la réalisation de la feuille de route stratégique de l'entreprise. Il s'applique dès 2025 sur les résultats de l'année 2024.
- Dispositifs d'épargne salariale : mise en place d'un plan d'épargne entreprise (PEE) et d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL).
- Flexibilité de paiement : option pour les salariés de choisir entre un paiement sur 12 ou 13,55 mois, avec possibilité de révision annuelle.
- Un plan d'action spécifique est prévu pour soutenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (voir C.I.3.1.1).

C.I.3.3.4 - DIALOGUE SOCIAL, LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le dialogue social est installé, mature et porteur d'améliorations des conditions de travail au sein de tous les échelons du Groupe VYV, notamment au niveau de la MNT. Comme il est possible de le mesurer avec les différents accords d'entreprise qui structurent les actions de l'entreprise, le dialogue social est un cadre incontournable de l'organisation et du déploiement de la politique de ressources humaines.

C'est en ce sens que la MNT s'engage à maintenir un dialogue social de qualité, allant au-delà des exigences légales dont les priorités se structurent en trois axes prioritaires :

1. Renforcement des instances représentatives du personnel.
2. Négociations collectives régulières et constructives.
3. Développement de la communication interne.

La MNT compte quatre organisations syndicales représentatives : la CFDT, CGT- FO, l'UNSA et la CGT.

Le dialogue social au niveau de la MNT et du Groupe VYV repose sur des accords définissant le fonctionnement et les moyens attribués aux instances représentatives du personnel (IRP) :

- Accord MNT sur la mise en place et le fonctionnement du CSE (2019) : fixe les moyens renforcés pour l'exercice des fonctions de représentant syndical, des formations plus importantes, une prise en charge des coûts d'expertises plus élevée et des négociations fréquentes.
- Accord de groupe sur l'organisation du comité de groupe (décembre 2019) : fixe un cadre commun de dialogue social, assorti de mesures, applicables à l'ensemble des entités du Groupe VYV. Cet accord prévoit, à titre d'exemple, un équipement minimal pour le CSE, l'obligation pour toutes les entités du Groupe VYV de négocier un accord relatif au dialogue social, l'organisation de bilatérales entre la direction et les OS, représentatives et non représentatives, au sein des entités. Cet accord prévoit également un accompagnement, humain et financier, des représentants du personnel afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs mandats et de valoriser, en termes de compétences, l'expertise qu'ils développent dans le cadre de leurs activités syndicales.

Actions principales :

- Moyens supplémentaires pour le comité de groupe : dans le cadre de la signature de l'accord de comité de groupe, révisé en 2024, les membres bénéficient de 48 heures de délégation par an (aucune n'est prévue par la loi) et de réunions préparatoires en amont de chaque réunion plénière de l'instance.
- Moyens supplémentaires pour le CSE : l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du CSE, signé en 2019, attribue des moyens supérieurs aux dispositions légales, notamment :
 - Heures de délégation augmentées (35 heures pour les titulaires, cinq heures pour les suppléants).
 - Budget de fonctionnement porté à 0,22 % de la masse salariale brute (contre 0,20 % légalement).
- Formation renforcée des représentants : cinq jours de formation initiale pour tous les membres du CSE, contre trois jours légalement. Formation commune innovante en 2024 pour les représentants du personnel et certains acteurs RH.
- Expertise facilitée : prise en charge par l'employeur de 85 % du coût des expertises sur les orientations stratégiques (contre 80 % légalement).
- Négociations fréquentes : en moyenne cinq accords d'entreprise signés par an, couvrant des sujets variés (organisation du travail, carrières longues, conditions de vie au travail, salaires et frais de santé).
- Modernisation du pacte social : signature en 2022 de quatre accords majeurs sur l'organisation du travail et la qualité de vie au travail et, en 2024, d'un accord d'intéressement.

Au niveau de la MNT, le CSE se réunit tous les mois et le CSSCT tous les trimestres.

Au niveau du Groupe VYV, le dialogue social est assuré au sein d'une instance de référents syndicaux qui rencontrent, toutes les quatre à six semaines, la direction des ressources humaines du Groupe VYV afin d'échanger sur l'actualité sociale, économique et syndicale au sein du Groupe VYV.

C.I.3.3.5 - TEMPS DE TRAVAIL

La MNT a mis en place un accord d'entreprise relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail le 13 juillet 2016, complété par un avenant du 2 juin 2022. Ces accords, qui constituent un pilier du pacte social de l'entreprise, instaurent un système d'horaires variables, offrant flexibilité et équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Axes prioritaires :

1. Flexibilité des horaires de travail.
2. Équilibre vie professionnelle - vie personnelle.
3. Adaptation aux spécificités géographiques.
4. Encadrement des heures supplémentaires et astreintes.

Actions principales :

Pour les salariés en heure :

- Plage horaire étendue : de 7 h à 18 h 30, pour la majorité des sites, avec une adaptation pour les départements et régions d'Outre-mer (6 h 30 à 18 h 30).
- Plages fixes réduites : présence obligatoire uniquement de 10 h à 11 h 30 et de 14 h à 15 h, facilitant les échanges d'équipes tout en offrant une grande flexibilité.
- Choix des horaires : les salariés peuvent choisir leurs heures d'arrivée et de départ pendant les plages mobiles, sous réserve des nécessités de service.
- Adaptation géographique : prise en compte des spécificités des départements et régions d'Outre-mer dans la définition des plages horaires.
- Encadrement strict des heures supplémentaires : autorisation préalable du manager requise, respect des durées légales de travail et de repos.
- Gestion des astreintes : limitation à certaines fonctions spécifiques et encadrement rigoureux.

Pour les salariés au forfait jour :

Un nombre de jours avantageux : les salariés cadres, pour qui ne s'appliquent pas les dispositions précédemment citées, bénéficient d'un forfait de 209 jours travaillés (218 jours légalement). Les salariés éligibles aux conditions du forfait jour, et souhaitant choisir ce mode de gestion du temps, bénéficient également d'une revalorisation salariale, compte tenu des modalités de rémunération différentes (absence de paiement d'heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail, rémunération en fonction d'objectifs fixés et non de la durée du travail).

La MNT va au-delà des obligations légales en offrant une grande flexibilité horaire à ses collaborateurs, tout en veillant à maintenir un équilibre entre les besoins de l'entreprise et le bien-être des salariés.

De plus, la direction et la DRH accordent une attention particulière au respect des temps de repos et au droit à la déconnexion, conformément à l'accord d'entreprise du 2 juin 2022 sur le télétravail et le droit à la déconnexion. Des actions de sensibilisation, comme l'organisation d'un webinaire dédié, renforcent cette politique.

C.I.3.3.6 - ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La MNT s'engage à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses collaborateurs, conformément à ses engagements en matière de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT). Cette approche s'articule autour de trois axes prioritaires :

1. Flexibilité du temps de travail.
2. Soutien à la parentalité et aux aidants familiaux.
3. Promotion du bien-être et de la santé.

Ces actions recoupent des enjeux préalablement traités dans ce rapport :

- Accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, signé le 2 juin 2022. Il offre plus de flexibilité aux salariés et un système d'horaires variables avec plages fixes réduites, permettant aux collaborateurs de mieux gérer leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle (voir section C.I.3.3.5 sur le temps de travail).
- Dispositifs de soutien à la parentalité, notamment via des dispositifs de soutien aux enfants en matière d'amélioration de l'orthographe (Projet Voltaire) ou du soutien scolaire en ligne (Prof express) ou encore via des aménagements horaires prévus pour les responsabilités scolaires.
- Ligne d'écoute et de soutien psychologique disponible 24 h/24 et 7 j/7 et séances mensuelles d'activité physique douce proposées aux collaborateurs (voir section C.I.3.3.2 sur la santé et la sécurité).
- Organisation d'une semaine QVCT annuelle avec des webinaires et ateliers thématiques.

L'entreprise évalue régulièrement l'efficacité de ces dispositifs à travers des indicateurs de bien-être et de satisfaction des employés notamment via l'enquête "Engagement".

C.I.3.3.7 - INDICATEURS ET CIBLES, LIÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

C.I.3.3.7.1 - SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

DR-11	
Nombre de salariés couverts par une protection sociale (santé et prévoyance)	100 %

C.I.3.3.7.2 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

DR-14	
Pourcentage de personnel couvert par un système de gestion des risques liés à la santé et sécurité au travail fondé sur des exigences légales et (ou) des normes ou des lignes directrices connues	100 %
Nombre de décès au sein de son propre personnel à la suite d'accidents du travail et ou de maladies professionnelles liées au travail	0
Nombre de décès résultant d'accidents du travail et ou de maladies professionnelles chez d'autres travailleurs, travaillant sur les sites de l'entreprise	0
Nombre d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	380 jours 20 accidents ayant entraîné un arrêt
Taux d'accidents du travail enregistrables pour le personnel de l'entreprise	9,81 %
Nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables chez les employés	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail et de décès dus à des accidents du travail, à des maladies professionnelles et à des décès dus à des problèmes de santé liés au travail et imputable aux salariés	380 jours
% des effectifs salariés couverts par un système de gestion de santé et sécurité au travail ayant fait l'objet d'un audit interne	0

C.I.3.3.7.3 - SALAIRES DÉCENTS

DR-10 – Salaire adéquat de référence retenu (salaire minimum pour un employé de la classification E3 hors apprentis)	Par an : 22 253,53 Par mois : 1 642,33
--	---

C.I.3.3.7.4 - DIALOGUE SOCIAL, LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE (DR-8)

DR-8	
% de salariés couverts par une convention collective	100 %
% de salariés couverts par des conventions collectives (en dehors de l'EEE) par région	0 %
% de salariés dans le pays (EEA) couverts par IRP	100 %

C.I.3.3.7.5 - TEMPS DE TRAVAIL

Cf effectifs partie C.I.1.1

C.I.3.3.7.6 - ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

DR-15	
% salariés autorisés à prendre un congé pour raisons familiales	100 %
% salariés autorisés à prendre un congé pour raisons familiales ayant pris un congé pour raisons familiales	23,39 %
% salariés ayant le droit de prendre un congé pour raisons familiales par sexe	100 % hommes 100 % femmes

C.I.4 PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE PERSONNEL ET SES REPRÉSENTANTS AU SUJET DES ENJEUX MATÉRIELS

Le droit du travail français codifié prévoit de nombreuses dispositions très protectrices visant à la fois le système de représentation des travailleurs et les attributions qui lui sont conférés. Deux objectifs sous-tendent cet ensemble de règles communes : d'une part, pour traiter des incidences importantes, réelles et potentielles, positives et/ou négatives qui affectent les travailleurs ou sont susceptibles de les affecter, et d'autre part, pour tenir compte de leurs points de vue dans les processus décisionnels des entreprises. C'est dans ce cadre qu'agissent le Groupe VYV et ses entités, dont la MNT.

Les canaux de dialogue directs en lien avec les enjeux matériels :

- Le premier niveau de contact est celui du management quotidien. Chaque salarié est rattaché à un manager direct qui bénéficie d'une formation et participe à des réunions dédiées aux managers, le "comité management". Ce sont les managers qui mènent les différents entretiens annuels : entretien annuel d'évaluation, entretien professionnel, entretien télétravail.
- Le second niveau de contact et de dialogue avec le personnel est réalisé par les référents ressources humaines (RRH) qui accompagnent, par direction, les salariés et leurs managers dans les problématiques quotidiennes. Ces référents font partie de l'équipe opérationnelle de ressources humaines et leur rattachement à une direction est formalisé.

La MNT peut solliciter directement tout ou partie de ses salariés par le biais de questionnaires. C'est en ce sens qu'elle déploie, chaque année, l'enquête engagement qu'elle soumet à l'ensemble de ses salariés ou, de manière plus ponctuelle, qu'elle interrogera en 2025 tous les salariés sur leurs pratiques en matière de mobilité. La MNT sollicite régulièrement ses salariés sur la satisfaction qu'ils souhaitent exprimer sur les actions qu'elle engage (webinaire, etc.).

Enfin, les salariés peuvent être sollicités dans le cadre de projets spécifiques, portés à l'échelle de la MNT ou du Groupe VYV. À titre d'exemple, plusieurs collaborateurs ont pu participer à la convention santé environnement du Groupe VYV, contribuant à leur sollicitation directe au sein de la construction de l'orientation stratégique du Groupe VYV sur les enjeux environnementaux.

Les canaux de dialogue indirects via les IRP autour des enjeux matériels :

- Enjeux transversaux de durabilité : pour ce rapport, le CSE a été sensibilisé aux enjeux de durabilité et du contenu de la CSRD. Il a été destinataire d'une information détaillée sur les impacts, risques et opportunités considérées comme matérielles pour la MNT. Par ailleurs, le CSE est consulté sur les enjeux d'orientation stratégique de l'entreprise, une présentation de l'enquête engagement est réalisée chaque année permettant de mesurer le niveau de satisfaction des salariés. De plus, trois représentants des salariés sont élus au conseil d'administration avec voix délibératives et des représentants du CSE assistent au conseil d'administration.
- E1 : discussions sur l'impact environnemental des activités de la MNT, via la présentation et la diffusion du bilan carbone et de la stratégie climat de la MNT. La MNT présente également au CSE, annuellement, le plan de sobriété, ainsi que les bilans de ceux-ci. Enfin, la MNT inclut dans

les projets faisant l'objet d'une information et consultation, une analyse sur les conséquences environnementales du projet présenté (loi du 22 août 2021).

En 2025, la MNT réalisera une enquête de mobilité auprès de l'ensemble de ses salariés, afin d'identifier et de soumettre à la négociation des mesures visant à améliorer leurs déplacements entre le domicile et leur lieu de travail.

- S1 : négociations sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, l'organisation du travail et échanges sur la santé et la sécurité au sein du CSSCT. Les représentants du personnel participent à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- S4 : présentation régulière au CSE de points concernant les objectifs commerciaux et les primes réseaux.
- G1 : dialogue sur la gouvernance et l'éthique des affaires. Le CSE sera en 2025 amené à valider la nomination d'un responsable anticorruption au sein de la MNT.

La majorité des sujets discutés au sein des IRP sont issus des cadres légaux de la compétence du CSE et ne nécessitent pas d'indicateurs de suivi spécifiques. L'enquête engagement permet à l'entreprise de suivre la perception que les salariés ont de la circulation de l'information et de l'efficacité organisationnelle.

C.I.5 PROCÉDURES DE RÉPARATION DES IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX EFFECTIFS DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS

Pour garantir et donner accès aux systèmes de réparation, l'entreprise bénéficie d'un réseau d'interlocuteurs pouvant être sollicité par les salariés estimant avoir subi un préjudice (relais RRH et managériaux, instances représentatives du personnel, ligne d'écoute). Chaque salarié dispose de ces informations via l'intranet. Un effort de visibilité a été réalisé sur le dispositif unique d'alerte qui est mis en avant par une rubrique dédiée, en page de garde de l'intranet, dans les informations qui concernent l'environnement de travail.

C.I.5.1 - LES RÉFÉRENTS RH AUX CÔTÉS DES SALARIÉS ET DE LEURS MANAGERS

Au niveau de la DRH, ce sont les référents ressources humaines (RRH) qui sont les interlocuteurs privilégiés des salariés souhaitant signaler un conflit ou un mal-être. Leur proximité avec le terrain permet aux RRH de contribuer à la détection des risques psychosociaux et d'orienter les salariés concernés vers d'autres interlocuteurs externes ou internes.

La DRH peut également orienter les salariés concernés vers certains dispositifs : plateforme de bien-être Moodwork, avec possibilité de prendre des rendez-vous gratuits avec des psychologues ; la ligne d'écoute et de soutien psychologique Eléas by Moodwork ouverte 7 j/7 et 24 h/24.

La DRH travaille également étroitement avec le médecin du travail qui a un rôle d'appui dans la prévention et le traitement des risques psychosociaux. En lien avec le psychologue de travail, il assure un suivi individuel et collectif des salariés en souffrance.

C.I.5.2 - LES MÉCANISMES IMPLIQUANT LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Les membres des organisations syndicales, ainsi que les représentants du personnel élus au CSE et notamment les membres de la CSSCT, peuvent également directement être saisis par un salarié en cas de conflit ou de mal-être. Les représentants du personnel travaillent également en étroite collaboration avec la DRH pour détecter, traiter et suivre des cas de risques psychosociaux ou d'autres problématiques individuelles et collectives signalées par les salariés. La CSSCT est également un partenaire essentiel dans la mise en place des mesures de prévention.

La DRH a également mis en place des référents handicap, ainsi que des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ces référents de la DRH, ainsi que les référents lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE, sont à la disposition des salariés pour toute forme de question ou de signalements concernant leurs rôles spécifiques.

Pour les situations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail, la MNT a mis en place un mode de pilotage paritaire de ces cas, composé de la secrétaire et de membres de la CSSCT et des référents internes de la DRH, pour traiter chaque situation individuelle. Concrètement, les situations critiques peuvent conduire à une enquête interne menée par un binôme paritaire (un membre DRH et un représentant du personnel), via des entretiens garantissant l'expression libre des salariés auditionnés. Ce cadre vise à respecter des objectifs de transparence et du contradictoire, notamment par la relecture et l'annotation possible des comptes rendus par les personnes auditionnées, tout en assurant la confidentialité des propos tenus. Un rapport final comportant les investigations menées, résultats et conséquences de cette enquête, est transmis à l'inspection du travail et un compte rendu en est fait en CSSCT, tout en respectant l'anonymat des parties prenantes. Les parties, CSSCT et employeur, peuvent aussi décider de mandater un cabinet externe pour réaliser ce type de démarche qui sera coordonnée, de façon paritaire également, par un comité de pilotage associant représentants du personnel et représentants de la direction.

En 2024, une enquête paritaire a été menée en interne sur un sujet de harcèlement.

C.I.5.3 - LE DISPOSITIF UNIQUE D'ALERTE

Comme défini dans le *D.3.2.2 de la partie G1*, les salariés, anciens salariés et candidats (lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de l'ancienne relation de travail ou de la candidature) peuvent saisir le dispositif unique d'alerte de la MNT. Celui-ci définit le circuit à respecter pour signaler une alerte interne, dans le respect des règles de protection du lanceur d'alerte et de confidentialité des éléments constitutifs de l'alerte. Ainsi, le dispositif permet de signaler tout fait susceptible de relever d'un crime ou d'un délit, d'une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général ou, encore, d'un manquement aux règles édictées au sein du Code de conduite.

Au sein de la MNT, le destinataire de l'alerte est le référent technique compétent et habilité à connaître des alertes relevant de son domaine, en matière de ressources humaines le référent est le directeur des ressources humaines.

Les modalités et règles de saisie du dispositif d'alerte sont détaillées dans le paragraphe 3.4.2 de la partie G1 du présent rapport. Les informations qui concernent le dispositif d'alerte sont disponibles à tout moment pour les salariés par l'intranet de l'entreprise.

Aucune alerte, plainte ou signalement concernant les enjeux RH n'a été signalée en 2024 par ce dispositif.

C.I.5.4 - INDICATEURS ET CIBLES SUR LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL (DR-17)

Nombre d'incidents de discrimination	0
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire des canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (dispositif RH)	1
Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire des canaux permettant aux membres du personnel de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations (dispositif unique d'alerte)	0
Montant des amendes matérielles, des pénalités et des compensations pour dommages résultant de violation des facteurs sociaux et des droits de l'homme	0
Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés au personnel de l'entreprise	0
Déclaration qu'aucun problème ou incident grave en matière de droits de l'homme lié au personnel de l'entreprise n'a eu lieu	oui
Montant des amendes matérielles, des pénalités et des compensations pour dommages résultant de violation des facteurs sociaux et des droits de l'homme lié au personnel de l'entreprise	0
Nombre de cas graves en matière de droits de l'homme dans lesquels l'entreprise a joué un rôle en assurant une réparation aux personnes concernées	0

C.II

CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4)

C.II.1 Présentation des produits et définition des consommateurs et utilisateurs finaux	p. 107
C.II.2 Présentation des sujets matériels pour le consommateur et utilisateur final (impacts, risques et opportunités)	p. 111
C.II.3 Gestion des sujets matériels pour les effectifs de l'entreprise : politiques, actions associées, indicateurs et cibles	p. 114
C.II.4 Processus de dialogue avec le consommateur et utilisateur final au sujet des enjeux matériels	p. 132
C.II.5 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au consommateur et utilisateur final de faire part de ses préoccupations	p. 134

C.II.1 PRÉSENTATION DES PRODUITS ET DÉFINITION DES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

C.II.1.1 - PRÉSENTATION DES OFFRES ET SERVICES MNT

La Mutuelle Nationale Territoriale est la première mutuelle en santé et prévoyance des agents des services publics locaux. La MNT intervient principalement dans les domaines de l'assurance santé complémentaire et la prévoyance.

Concernant l'**offre santé**, MNT Santé présente cinq niveaux de garantie, dont quatre offres labellisées, qui intègrent le 100 % Santé ainsi que les offres de service développées par le Groupe VYV.

En 2024, les effectifs en membres participants augmentent en santé de 2,4 % (contre 1,9 en 2023). Cela représente en plus 12 777 membres participants et 23 740 personnes protégées.



* MP : membres participants (assurés principaux)

Concernant l'**offre prévoyance**, la trajectoire pluriannuelle fixée par l'assemblée générale se poursuit. En 2024, les effectifs diminuent de 6,5 % en prévoyance, soit une baisse de 28 325 adhérents :



La MNT propose, distribue et assure en propre, en individuel, les principales offres suivantes :

OFFRES	RÉFÉRENTIEL	TYPE	CIBLES
Une offre historique complémentaire santé Règlement mutualiste labellisé offre santé	Règlement mutualiste	Complémentaire santé	Agents des collectivités et salariés des services publics locaux et leurs bénéficiaires
Depuis 2019 MNT Santé 4 niveaux de garanties (Essentielle, Confort, Optimale + option, Intégrale)	Règlement mutualiste	Complémentaire santé	Agents des collectivités et salariés des services publics locaux et leurs bénéficiaires
MNT Hospitalisation	Règlement mutualiste	Complémentaire santé	Agents des collectivités et salariés des services publics locaux et leurs bénéficiaires
Offre surcomplémentaire	Règlement mutualiste	Surcomplémentaire santé	Agents des collectivités et salariés des services publics locaux et leurs bénéficiaires
MNT Le +Territorial Qui peut être contractualisé en propre ou en complément de l'offre MNT santé	Règlement mutualiste	Complémentaire santé	Agents des collectivités et salariés des services publics locaux et leurs bénéficiaires
Garantie de salaire Liberté	Règlement mutualiste	Prévoyance MNT	Agents des collectivités et salariés des services publics locaux et leurs bénéficiaires
Garantie de salaire Sérénité	Règlement mutualiste	Prévoyance MNT	
Garantie de salaire Tranquillité	Règlement mutualiste	Prévoyance MNT	
Régime indemnitaire	Règlement mutualiste	Prévoyance MNT	

Toutes les offres de la MNT présentées sont labellisées, ce qui signifie qu'elles répondent aux exigences de seuils de garanties minimales fixées par décret, permettant ainsi aux agents de bénéficier d'une participation financière de leur employeur public au financement de leur complémentaire santé ou prévoyance, lorsque celui-ci le propose.

Augmentation du collectif

La distribution des produits d'assurance connaît une évolution significative, marquée par l'essor des contrats collectifs et accélérée par la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale. La MNT s'adapte à cette tendance en proposant des solutions sur mesure aux collectivités territoriales, en plus de ses offres individuelles. Cette réforme, qui vise à aligner les conditions de protection du secteur public sur celles du privé, introduit une participation obligatoire de l'employeur public à la protection de ses agents, à partir du 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance, avec une extension prévue pour la santé dès 2026. Ce changement implique pour la MNT une transformation profonde de son modèle opérationnel, passant d'une approche principalement individuelle à un modèle mixte incluant des souscriptions collectives, ainsi que la nécessité de répondre à des appels d'offres spécifiques régis par le Code des marchés publics.

Autres produits distribués par la MNT

Une activité de distribution pour les produits d'assurance d'organismes partenaires, dont les principaux sont : Assurance habitation VYV conseil et Offre obsèques avec Mutex.

Une activité d'indication pour les produits suivants : solutions de financement de produits immobiliers, produits bancaires.

La MNT déploie également des partenariats commerciaux avec des entreprises afin de répondre aux besoins des collectivités territoriales dans le déploiement de leurs politiques publiques (équipement en défibrillateurs, aménagement urbain, financements de projets, etc.).

La MNT ne vend aucun produit nocif.

C.II.1.2 - PRÉSENTATION DES CONSOMMATEURS FINAUX

En lien avec la définition des parties prenantes détaillées en introduction du présent rapport, il existe pour la MNT deux consommateurs finaux de ses activités : les adhérents et les collectivités territoriales.

C.II.1.2.1 - LES ADHÉRENTS

Ce sont les principaux consommateurs et utilisateurs finaux de la MNT, en ce qu'ils bénéficient directement des garanties et des services proposés par la mutuelle. Les adhérents de la MNT sont principalement des agents de la fonction publique territoriale (ou statut assimilé) : agents des espaces verts, accueil de mairie, affaires administratives, sapeurs-pompiers, etc.

- En matière de garantie santé, les adhérents présentent une diversité de profils. 56 % sont des femmes et 31 % ont entre 30 et 49 ans. La fidélité à la MNT est marquée, en raison du caractère stable du statut d'agent public, puisque 76 % bénéficient de leur garantie depuis plus de deux ans. La plupart d'entre eux privilégient une couverture ciblée, avec 77 % ne détenant que leur garantie santé.
- Concernant la garantie prévoyance, la répartition diffère légèrement. Parmi les adhérents couverts, 64 % sont des femmes et 43 % ont entre 50 et 59 ans. Comme pour la santé, 78 % des adhérents disposent de leur garantie depuis plus de deux ans, un chiffre cohérent avec la nature de l'emploi public. 71 % optent exclusivement pour une garantie prévoyance, confirmant l'importance de cette couverture pour les agents en fin de carrière.

La MNT est une mutuelle à dimension affinitaire : elle ne pratique aucune sélection, mais s'adresse en priorité aux agents de la fonction publique territoriale et aux acteurs du service public local, en activité ou à la retraite, ainsi que leurs ayants droit (conjointes et enfants des agents).

L'adhérent de la MNT peut être confronté à différentes formes de vulnérabilité, notamment en lien avec sa santé, qu'il s'agisse d'un handicap, d'une maladie ou d'une fragilité économique ou sociale (illettrisme, précarité, âge avancé). Pour garantir l'accès à la protection sociale, la MNT applique une politique d'adhésion sans limite d'âge, sans droit d'entrée, ni justificatif médical, permettant ainsi de couvrir ces situations sans exclusion. Toutefois, la MNT ne dispose pas d'une politique dédiée à des catégories spécifiques de vulnérabilité, elle agit plus largement, en tant qu'accompagnant de la santé, en déployant notamment des dispositifs de prévention.

Identification des attentes des adhérents vis-à-vis de la MNT

Elles portent sur une gestion fluide et transparente de leurs remboursements et prestations : les adhérents recherchent des délais de paiement courts, une simplification des démarches, notamment via des outils numériques (Internet, SMS), ainsi qu'une bonne lisibilité des remboursements et du reste à charge. La rapidité de traitement des demandes et réclamations, une couverture santé complète et la stabilité des tarifs sont également des préoccupations majeures.

Au sein de la MNT, les adhérents sont représentés par leurs **élus mutualistes** au sein des sections locales, de l'assemblée générale et des instances d'administration, notamment du conseil d'administration.

C.II.1.2.2 - LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Avec la réforme de la protection sociale complémentaire des agents, les collectivités territoriales jouent un rôle de plus en plus fort : définition des appels d'offres et contribution au niveau de protection pour leurs agents (négociation des garanties). Elles participent déjà, de manière volontaire, à ces sujets, mais interviendront de manière obligatoire sur le domaine de la prévoyance dès 2025, puis sur celui de la santé à partir de 2026. La MNT déploie également, à leur intention, des offres de services, notamment en lien avec leurs enjeux de politiques publiques. Ce sont les raisons pour lesquelles la MNT les considère progressivement comme des consommateurs utilisateurs finaux.

Identification des attentes des collectivités territoriales vis-à-vis de la MNT

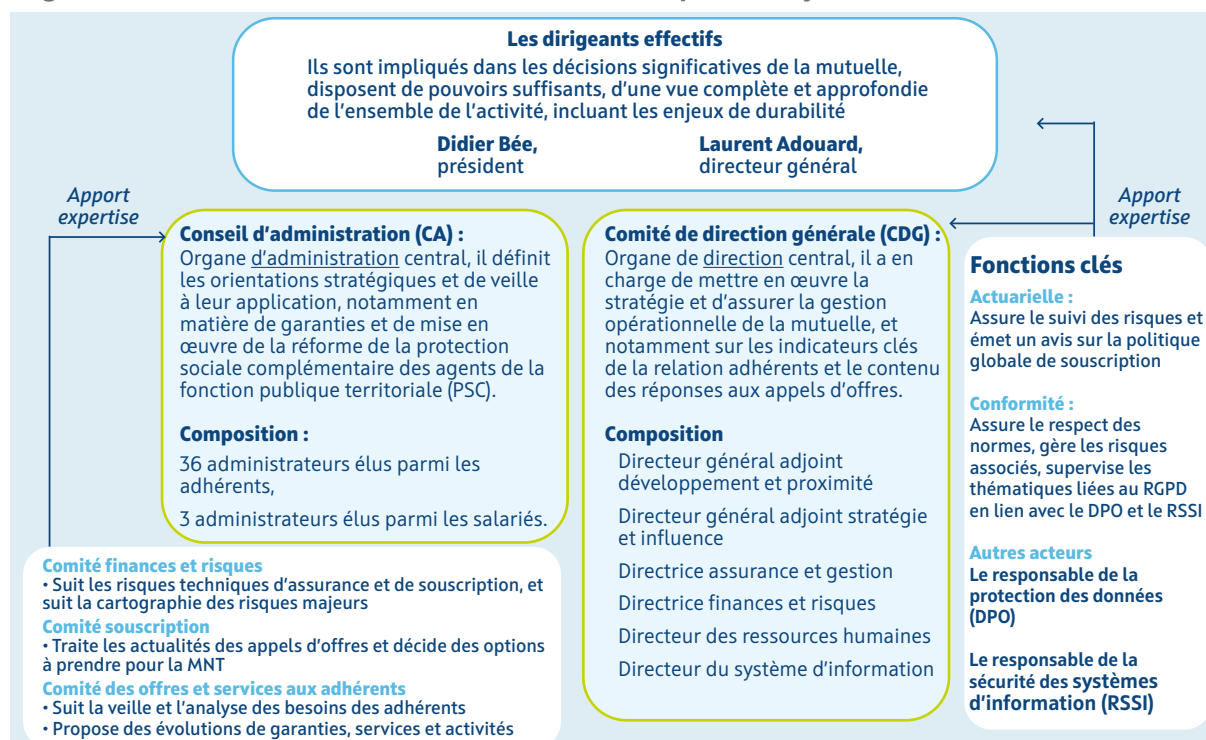
Les collectivités territoriales attendent de la MNT qu'elle réponde aux besoins spécifiques des agents territoriaux, notamment les plus fragiles, à travers une offre de services adaptée. Elles souhaitent être accompagnées dans la mise en place de solutions en matière de ressources humaines et de santé au travail, ainsi que dans la gestion des dossiers d'indemnisation et le prélèvement des cotisations. La qualité de service est un enjeu clé, avec l'exigence d'une réponse conforme aux critères présents dans les appels d'offres, mais également d'une présence renforcée sur le terrain, au plus proche des agents.

C.II.1.2.3 - AU CŒUR DE LA MNT, LA PROXIMITÉ AVEC NOS ADHÉRENTS

La MNT se distingue par son réseau de proximité, assurant une présence sur tout le territoire, avec 104 agences et permanences et un centre d'appel, situés en France (métropole et Outre-mer). Cette implantation locale est renforcée par l'engagement de plus de 1 000 élus bénévoles, qui, aux côtés des salariés, apportent leur expertise du monde territorial et créent un lien direct avec les adhérents, les employeurs et les partenaires. Leur rôle va au-delà de la représentation : ils informent, orientent et accompagnent les adhérents dans des situations variées, qu'il s'agisse de réclamations, de fragilité sociale ou de besoins en prévention. Leur engagement dans les instances locales permet également de faire connaître les dispositifs d'aide existants, comme ceux liés au renoncement aux soins ou à l'accompagnement des aidants. Cette proximité terrain garantit une approche complète et un soutien concret aux agents territoriaux.

C.II.1.3 - RÔLE ET EXPERTISE DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION

Organes d'administration et de direction concernés par les enjeux de la relation adhérents



C.II.2 PRÉSENTATION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LE CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL (IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS)

Impact positif (I6) - Renforcement de l'accès à la santé pour tous

De quoi parle-t-on ? Pourquoi c'est important ?	Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'engage activement pour renforcer l'accès à la santé pour tous. En proposant des produits et services de santé accessibles à tarif abordable, une couverture prévoyance et en développant un réseau de centres de soins de proximité, le Groupe VYV contribue à atténuer les inégalités d'accès aux services de santé, participant ainsi activement à la santé publique.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	L'engagement du Groupe VYV dans l'accessibilité aux soins de santé est au cœur de son modèle économique et s'inscrit dans sa mission de performance solidaire. En intégrant l'assurance santé, les soins et la prévoyance, le Groupe VYV crée des synergies uniques qui renforcent l'efficacité de chacune de ses missions. L'accessibilité aux soins est ainsi à la fois une mission fondamentale et un levier de développement pour le Groupe VYV.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes de cet engagement incluent les adhérents des entités du Groupe VYV, qui sont les bénéficiaires directs de l'accès facilité aux soins et aux services de santé. Les professionnels de santé et les réseaux de soins partenaires collaborent avec le Groupe VYV pour assurer un service de qualité.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	L'impact positif est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme. Le Groupe VYV considère que l'accès à la santé est un droit fondamental.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Les dépenses de santé s'élèvent à 220 milliards € en France chaque année. Le Groupe VYV prend en charge une part importante des dépenses de santé de ses adhérents et participe activement à la prise en charge des soins pour les populations locales. Le Groupe VYV souhaite, au travers de cet impact, réduire la part de la population non couverte.

Opportunité (O3) - Développement de nouveaux produits et services toujours plus innovants, durables et inclusifs

De quoi parle-t-on ? Pourquoi c'est important ?	En développant des produits et services inclusifs, le Groupe VYV vise à améliorer l'accès aux soins pour l'ensemble de la population. Ce développement permet d'élargir son marché tout en confirmant son positionnement d'acteur engagé et responsable dans le domaine de la santé, ce qui permet également d'améliorer son image de marque.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	Cette opportunité participe à la stratégie globale du Groupe VYV, qui met l'accent sur l'amélioration continue de l'accès aux soins et la promotion du bien-être. En alignant le développement de nouveaux produits sur les valeurs de solidarité et d'équité, le modèle économique est renforcé.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les principales parties prenantes concernées par cette initiative incluent les adhérents actuels et potentiels du Groupe VYV, les acteurs de la santé, ainsi que la société civile. La collaboration avec ces acteurs est essentielle pour identifier les besoins spécifiques des populations vulnérables et développer des solutions efficaces.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	L'opportunité est jugée élevée, sans évolution à court, moyen et long terme, car le vieillissement de la population, les fluctuations économiques et les impacts environnementaux pourraient augmenter le nombre des personnes vulnérables.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Le Groupe VYV espère que ces nouvelles offres se traduiront par une augmentation du nombre d'adhérents et donc des revenus. En favorisant la prévention et en permettant aux populations d'avoir accès à des soins plus réguliers et plus rapidement, le Groupe VYV espère également participer à une réduction des dépenses de santé à long terme. Le souhait, au travers de cette opportunité, est de réduire la part de la population non couverte.

Impact négatif (I5) - Fuite ou perte de données sensibles

De quoi parle-t-on ? Pourquoi c'est important ?	Il s'agit d'une fuite ou perte d'informations sensibles et/ou personnelles des adhérents et des patients pouvant conduire à des utilisations à des fins malveillantes (pouvant aller jusqu'à l'usurpation d'identité, le chantage ou la discrimination) des différents publics du Groupe VYV.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	Le Groupe VYV, et les entités qui le composent, détiennent des données personnelles sur les personnes qu'ils protègent. Parmi ces données figurent des données sensibles et des données personnelles dont le traitement est réglementé par la réglementation RGPD.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les populations protégées, l'ensemble des parties prenantes internes, les fournisseurs de prestations et les partenaires qui ont accès à la donnée et la traitent.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	L'impact négatif produit par ces fuites ou ces pertes de données est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme. Cet impact se réalise de manière étendue.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	En cas de fuite ou perte de données sensibles, notamment de données liées à la santé des consommateurs, les impacts sur leur vie privée peuvent être considérables. La CNIL mène actuellement des investigations sur la récente violation de données ayant impacté Viamedis et Almyers durant laquelle les données de santé de plus de 33 millions de Français ont été dérobées.

Risque (R6) – Faille de sécurité et manquement à l'obligation de protection des données personnelles

De quoi parle-t-on ? Pourquoi c'est important ?	Il s'agit d'une fuite ou perte d'informations sensibles et personnelles des adhérents et des patients pouvant conduire à la perte de confiance des différents publics du Groupe VYV, à des sanctions réglementaires voire à un arrêt opérationnel.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	Le Groupe VYV et les entités qui le composent, détiennent des données personnelles sur les personnes qu'ils protègent. Parmi ces données figurent des données de santé, dont le traitement est réglementé par la réglementation RGPD.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les populations protégées, l'ensemble des parties prenantes internes, les fournisseurs de prestations et les partenaires qui ont accès à la donnée et la traitent.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	Le risque est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme. En cas de non-respect du RGPD, la CNIL peut en effet prononcer plusieurs types de sanctions : mesures correctrices, sanctions administratives, sanctions pénales, versement de dommages-intérêts et publicité de la violation.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	En cas de non-respect du RGPD, les sanctions financières peuvent être importantes : • 10 millions d'euros ou 2 % du chiffre d'affaires dans le cas d'une violation des conditions imposées concernant le non-respect du principe de <i>privacy by design</i> ou de <i>privacy by default</i>. • 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires en cas d'une violation des principes de traitement des données ou le non-respect des conditions de licéité du traitement.

Risque (R7) – Risques liés à la protection et à la satisfaction de la clientèle

De quoi parle-t-on ? Pourquoi c'est important ?	Comme tout assureur, le Groupe VYV est confronté à des risques associés à la qualité réelle ou perçue de ses produits d'assurance. Ces risques portent principalement sur l'efficacité des offres, la clarté des informations fournies et la satisfaction des adhérents. Ce risque influence directement la bonne couverture et la bonne compréhension du contrat par les adhérents.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	Ce risque est étroitement lié à la stratégie du Groupe VYV, qui vise à offrir des produits d'assurance de qualité tout en respectant les normes réglementaires, notamment la directive sur la distribution d'assurance (DDA). L'ADN mutualiste du Groupe VYV fait que nous cherchons toujours à améliorer la transparence de nos offres et à garantir la compétence des distributeurs pour répondre aux attentes des adhérents.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les adhérents sont directement affectés par la qualité des produits et la transparence des informations. Les distributeurs doivent être formés pour offrir un service de qualité, tandis que les régulateurs surveillent la conformité aux normes.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	Le risque est jugé élevé, sans évolution à court, moyen et long terme car les utilisateurs finaux rencontrent des difficultés à comprendre les grilles tarifaires. De plus, l'arrivée de nouveaux acteurs et distributeurs compliquera la comparaison des mutuelles.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	D'un point de vue quantitatif, une mauvaise perception des produits peut entraîner une baisse significative des souscriptions, comme ont pu le montrer les récents scandales liés à la qualité des produits de certains assureurs.

C.II.3 GESTION DES SUJETS MATÉRIELS POUR LES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE : POLITIQUES, ACTIONS ASSOCIÉES, INDICATEURS ET CIBLES

C.II.3.1 - IMPACTS POSITIFS LIÉS AU RENFORCEMENT DE L'ACCÈS À LA SANTÉ POUR TOUS (IMPACT POSITIF I6)

C.II.3.1.1 - POLITIQUE D'ENCADREMENT DES ENGAGEMENTS ENTRE LA MNT ET SES ADHÉRENTS

Les offres individuelles sont régies par un règlement mutualiste

Chaque offre individuelle en santé et en prévoyance est structurée par un règlement mutualiste de la MNT. Ces règlements décrivent le contenu des engagements entre les adhérents et la mutuelle, soit l'ensemble des règles et des principes qui concernent les contrats de santé et de prévoyance. Ils sont conçus pour assurer un accès à la santé équitable et de qualité pour tous les adhérents, en détaillant plusieurs axes clés, notamment les offres de couverture, la prévention et l'action sociale :

- Le règlement définit les différentes catégories de garanties proposées aux adhérents (ex : garanties frais de santé, garanties autres que santé, garanties du "+ Territorial"...).
- Le règlement mutualiste précise également les actions de prévention de santé prévue dans l'offre.
- L'action sociale fait également partie intégrante du règlement mutualiste, visant à soutenir les adhérents dans des situations particulières.

Ces règlements, qui concernent les offres santé individuelle, ne contiennent pas de cibles spécifiques à atteindre mais sont validés et mis à jour annuellement par les organes d'administration (assemblée générale, ou par délégation au conseil d'administration). Les règlements mutualistes, ainsi que l'ensemble des documents contractuels et garanties, sont accessibles sur l'espace adhérent.

Les offres issues d'un appel d'offres sont régies par des conditions générales

Dans le cadre des produits collectifs, les garanties minimales sont fixées par le cahier des charges encadrant l'appel d'offres de la collectivité. La MNT fait ainsi une proposition sur mesure, intégrant la réponse aux attentes spécifiques de la collectivité en matière de niveau de garanties et de prix et intégrant des propositions de services axées sur l'accès à la santé et la solidarité (assistance, prévention, action sociale, etc.). Chaque contrat collectif est composé de conditions générales (CG) et de conditions particulières (CP) destinées au souscripteur du contrat (l'employeur). Une notice d'information, document remis à l'adhérent au contrat collectif (l'agent), détaille les règles et principes qui régissent le contrat.

Afin d'assurer le lien avec la gouvernance de la mutuelle, la stratégie qui concerne la réponse aux appels d'offres est présentée au sein du comité souscription qui rend compte au conseil d'administration.

C.II.3.1.2 - DES GARANTIES PENSÉES POUR AMÉLIORER L'ACCÈS AUX SOINS

Fidèle à son modèle mutualiste et non lucratif, la MNT conçoit ses offres de santé avec une priorité claire : améliorer l'accès aux soins de ses adhérents, plaçant ainsi le bien-être collectif au cœur de sa mission, plutôt que la recherche d'une marge accrue. Dans ses offres individuelles, la MNT propose plusieurs niveaux de garanties pour s'adapter aux besoins spécifiques de santé de chaque adhérent. Dans le cadre du collectif, elle s'adapte directement aux enjeux de la collectivité et du territoire assurant une couverture sur mesure.

Les offres de la MNT prévoient ainsi pour 2024, sans changement par rapport aux années précédentes :

- **Une couverture du reste à charge des frais de santé non couverts en totalité par l'assurance maladie (en fonction des types de soins).** Le montant de ces prises en charge est défini en fonction des types de soins concernés et détaillés dans les tableaux de garanties de chaque contrat. La MNT prévoit, par exemple dans l'ensemble de ses garanties individuelles (Essentielle, Confort, Optimale et Intégrale), la prise en charge de 100 % des soins dentaires, optiques et audiologie du panier 100 % santé.
- **Une prise en charge d'une partie ou de la totalité des frais de santé hors parcours Sécurité sociale, avec dans chaque couverture un forfait de prise en charge de soins non pris en charge par l'Assurance maladie (médecine douce, etc.).** Certaines offres proposent également une prise en charge de la psychologie (hors parcours MonPsy). Le remboursement des soins non conventionnels par la MNT est un choix important en matière d'accès à la santé pour ses adhérents. En réduisant significativement les coûts de ces traitements, la MNT permet à ses adhérents d'explorer une gamme plus large d'options thérapeutiques complémentaires, favorisant ainsi une approche plus holistique et préventive de leur santé, et fondée sur une approche non médicamenteuse de la santé.

La MNT prend également en charge :

- Jusqu'à 240 €/an pour la prise en charge de consultation de psychologue (quatre fois par an à hauteur de 60 € hors dispositif Mon Soutien Psy).
- Jusqu'à 160 €/an pour les consultations de médecine douce (forfait annuel maximal en formule Intégrale – par année civile – pour des consultations d'ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie, étio-pathie, pédicurie / podologie).
- Jusqu'à 240 €/an, selon le niveau de garanties, forfait activité physique adaptée.

Une simplification de l'accès aux soins :

- Un accès aux soins facilité par l'accès à de la téléconsultation 24 h/24 h, 7 j/7, via la plateforme Maïia.
- Le bénéfice du réseau Kalixia, qui regroupe près de 15 000 professionnels et établissements de santé partenaires, offrant des accords tarifaires avantageux qui garantissent un reste à charge réduit et des soins accessibles.

En matière d'évolution de ses produits et garanties, voir 3.2, opportunités liées aux nouveaux produits et services.

C.II.3.1.3 - DES OFFRES SANTÉ ACCESSIBLES À TOUS, DANS UNE LOGIQUE D'INCLUSION

En 2024, l'ensemble des contrats santé de la MNT sont solidaires et responsables, ils répondent ainsi à des règles spécifiques, fixées par la loi, et permettent à la MNT de bénéficier d'une taxation réduite.

- Un contrat est qualifié par la loi de "solidaire" lorsque l'organisme ne fixe pas les cotisations en fonction de l'état de santé des individus couverts et, pour les complémentaires santé individuelles, ne recueille aucune information médicale.
- Une garantie complémentaire santé est qualifiée par la loi de "responsable" lorsqu'elle encourage le respect du parcours de soins coordonnés (le parcours de soins coordonnés repose sur le choix d'un médecin traitant que l'assuré social désigne auprès de sa caisse d'assurance maladie).

L'accessibilité des offres repose sur plusieurs leviers garantissant qu'aucun adhérent ne soit exclu pour des raisons économiques ou administratives. L'adhésion à la MNT est ouverte à tous, pour les offres en santé elle s'effectue sans formalités médicales ni questionnaire de santé, garantissant ainsi une égalité d'accès aux garanties, notamment pour les personnes en situation de fragilité.

L'offre s'adapte également aux capacités financières des adhérents, avec des formules pensées pour proposer une protection essentielle à coût maîtrisé. Par exemple, la MNT propose de soutenir les familles avec la gratuité de la cotisation dès le 3^e enfant. De plus, le maintien de l'adhésion individuelle en cas de passage vers une offre collective garantit la continuité de la couverture pour tous.

À la suite des demandes gouvernementales sur les enjeux liés à l'inflation et au pouvoir d'achat depuis 2024, la MNT propose d'accompagner les plus fragiles en donnant la possibilité de maintenir l'accès à la couverture complémentaire des parents pour les jeunes ayants droit avec le tarif enfant jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 28^e anniversaire (contre leur 25^e anniversaire auparavant).

L'ensemble de nos contrats permettent de faire bénéficier aux adhérents de nos règlements mutualistes santé, de l'exonération de la cotisation pour les enfants handicapés, à la charge des parents et reconnus d'un taux d'incapacité d'au moins 80 % par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). À leur majorité, ils peuvent continuer à bénéficier de cette exonération, s'ils demeurent à la charge de leurs parents et ne disposent pas de ressources personnelles supérieures au SMIC.

Pour s'assurer que ses offres restent accessibles et adaptées aux besoins des adhérents, la MNT met en place un suivi rigoureux de la consommation des garanties et services. Les bilans réguliers permettent d'identifier d'éventuelles sous-consommations et d'adapter l'offre en conséquence. Cette démarche, intégrée dans le cadre de la gouvernance et surveillance des produits (GSP), garantit une amélioration continue de l'accessibilité des offres, alignée sur les besoins réels des agents territoriaux.

C.II.3.1.4 - LA PRÉVENTION

En 2024, nos actions de prévention sont construites en tenant compte du contexte actuel avec :

- L'allongement des carrières et la persistance de métiers à forte pénibilité.
- Les attentes accrues des agents et un nouveau rapport au travail.
- La raréfaction de l'offre de soins sur le territoire.
- La prise en compte des maladies chroniques, de leur augmentation actuelle et future.
- Les enjeux climatiques et environnementaux et des connaissances scientifiques en évolution permanente en lien avec les métiers de la fonction publique.
- Un virage préventif en cours en France avec le nouvel accord qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et la prise en compte des pouvoirs publics de la nécessité d'investir en prévention...
- Un contexte défavorable sur les finances publiques et les ressources des collectivités.

La prévention à la MNT se décline sur deux niveaux :

- Par sa complémentaire santé, chaque adhérent peut bénéficier d'un parcours de prévention lui permettant d'améliorer sa santé physique et mentale.
- Au niveau de son lieu de travail, via des partenariats construits avec les employeurs publics pour déployer des ateliers de prévention destinés aux agents territoriaux et des formations destinées aux managers.

La mise en œuvre opérationnelle repose ainsi sur trois axes :

- En santé au travail, pour agir sur le management, l'organisation et l'environnement de travail pour accompagner les collectivités dans leurs politiques prévention.
- En promotion de la santé, pour informer sur les déterminants majeurs de la santé pour accompagner les agents des services publics locaux dans la préservation de leur santé.
- En accompagnement des adhérents fragilisés par la maladie et/ou un arrêt de travail, il s'agit d'aller vers nos adhérents pour les accompagner dans leur parcours de maintien en emploi et de retour au travail.

La prévention mobilise ainsi les trois leviers d'actions : primaire, secondaire et tertiaire. Avec ces trois niveaux de prévention, toutes les parties prenantes sont gagnantes :

- Les agents, avec la préservation de leur capital santé et leur bien-être au travail.
- La collectivité, avec une réduction de ses absences au travail et la préservation de ses ressources humaines, conditions de la réalisation du projet politique des élus.
- Les usagers du service public, avec la disponibilité des agents dans leur mission de service public.
- La MNT, avec un équilibre des garanties de protection sociale complémentaire et l'atteinte de ses ambitions de 1^{re} mutuelle des services publics locaux.

Animés par des partenaires experts ou par des salariés de la MNT, ces programmes couvrent de nombreuses thématiques :

- Les troubles musculo-squelettiques.
- Les risques psychosociaux et la qualité de vie et des conditions de travail.

- Les conduites addictives.
- L'activité physique pour lutter contre la sédentarité.
- Les risques routiers.
- L'alimentation saine et durable.
- Le sommeil.
- Le dépistage des cancers du sein et colorectal.
- L'endométriose.

Depuis 2024, la santé-environnement prend une place croissante parmi les axes de prévention.

La MNT intervient également sur d'autres sujets, notamment l'identification des risques professionnels auprès des collectivités via :

- Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- La sensibilisation aux enjeux climatiques et environnementaux et leurs incidences sur le travail.
- La sensibilisation aux gestes de premiers secours avec son partenaire Lifeaz, qui accompagne les collectivités dans l'installation de défibrillateurs connectés fabriqués en France.
- Ainsi que la prévention de la maladie de Lyme.

La MNT souhaite également mettre en place des actions dédiées à la santé des femmes, vu la place importante qu'elles occupent parmi les adhérents et dans l'optique de contribuer à réduire les inégalités de genre. La MNT va travailler avec le Groupe VYV sur un parcours santé globale des femmes. Le travail sur la santé des femmes est, par ailleurs, déjà enclenché avec l'intégration de LYV pour accompagner les femmes atteintes d'endométriose.

La MNT dispose d'une équipe de médecins dédiés qui accompagnent les adhérents en arrêt de longue durée et les collectivités. Leur mission est d'adapter les conditions de retour à l'emploi en proposant des aménagements de poste, des reclassements, un soutien psychologique, des conseils nutritionnels et des recommandations en activité physique, afin d'assurer une reprise sereine et durable.

En 2024, 350 actions de prévention ont été réalisées, dont 81 % en collectivité. Au total, 14 967 personnes ont bénéficié de ces actions, avec un taux d'intention de changement de comportement de 90 %.

Dans cette dynamique, la MNT continue d'étendre sa couverture préventive et de renforcer ses actions en santé-environnement. Dans le cadre de la PSC, elle intègre désormais des propositions systématiques en matière de prévention dans ses réponses aux appels d'offres.

C.II.3.1.5 - DES OFFRES PRÉVOYANCE ADAPTÉES AUX BESOINS DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les offres prévoyance de la MNT sont adaptées aux spécificités du statut des agents de la fonction publique territoriale (passage à demi-traitement, connaissance du régime indemnitaire, connaissance des types de congés de maladie à effets rétroactifs (CLM, CLD), etc.).

Prévention et gestion du risque

La MNT est fortement engagée dans la prévention et la gestion du risque pour limiter les arrêts de travail. Elle propose des actions de prévention secondaire, telles que :

- **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).**
- **Analyse de l'absentéisme.**
- **Amélioration de la qualité de vie au travail et réduction des risques psychosociaux (RPS).**
- **Accompagnement des collectifs managériaux.**
- **Transformation constructive des conflits.**
- **Risques professionnels liés aux consommations de substances psychoactives.**
- **Risques physiques, pénibilité et troubles musculo-squelettiques (TMS).**
- **Sport santé et activité physique adaptée.**

Des actions de prévention tertiaire complètent ces dispositifs, visant à diminuer les conséquences d'une maladie ou d'un risque professionnel avéré, notamment par des programmes d'activité physique adaptée.

Service médical et accompagnement

La MNT travaille depuis longtemps pour réduire la période d'indemnisation en mettant en place une politique active de gestion du risque et de suivi médical. Depuis 2002, le service médical accompagne les adhérents vers une reprise de travail ou un maintien en activité.

Le contrôle médical utilise divers documents pour analyser l'état de santé des adhérents et proposer un accompagnement adapté. Les médecins conseillers déclenchent des procédures d'aide à la reprise, notamment l'aménagement/reclassement, qui vise à adapter les conditions de travail aux besoins physiques de l'adhérent.

La MNT joue un rôle clé dans ce dispositif, en lien avec des pathologies complexes. Les actions incluent en 2024 :

- **Identification des dossiers nécessitant un suivi personnalisé.**
- **Facilitation du dialogue entre les acteurs** (médecins, DRH, cellules de reclassement).
- **Proposition d'accompagnements adaptés, qui peuvent parfois se faire en situation de travail :**
 - Programme de soutien psychologique (20 séances).
 - Programme de soutien motivationnel ciblé (troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, douleurs, etc.).
 - Programme de remédiation cognitive pour les suites de soins en oncologie.

Le service médical traite 850 dossiers par an dans le cadre de cette procédure.

Ces dispositifs d'accompagnement sont actuellement déployés dans plusieurs centres de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale, notamment dans le CDG 69 (Rhône) – couvrant 85 collectivités et près de 8 000 agents et en cours de déploiement dans d'autres départements. Dans le cadre du CDG 69, une évaluation réalisée entre le 1^{er} trimestre 2017 et le 3^e trimestre 2021 permet de conclure que 40 % des agents ayant fait l'objet d'un suivi ont repris leur travail durablement au terme du dispositif.

C.II.3.1.6 - ACTION SOCIALE ET DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE NOS ADHÉRENTS

La MNT est consciente des différentes barrières qui peuvent limiter l'accès à la santé et souhaite agir dessus, que ce soit en matière économique, avec des tarifs adaptés, mais également par la prise en compte des vulnérabilités liées à l'état de santé, l'origine sociale ou l'origine géographique.

Le fonds d'action sociale de la MNT est piloté par une commission, "interventions sociales", rattachée au conseil d'administration et composée d'élus administrateurs et des présidents de section. Il finance les actions sociales de la MNT, principalement :

- Pour les adhérents de l'offre historique les plus précaires ou dans une situation spécifique (conjoint non salarié, personnes en situation de handicap, veufs et veuves, pensionnés militaires, etc.), après évaluation individuelle, la MNT peut appliquer un dispositif de minoration des cotisations.
- Des aides exceptionnelles pour faire face à un reste à charge élevé en matière de santé, handicap ou dépendance.
- Une aide pour soutien moral en cas de coups durs (catastrophes naturelles). Dans ce cadre, la MNT met en place un accompagnement spécifique pour les adhérents touchés. Ce dispositif comprend une ligne d'écoute psychologique, ainsi qu'un soutien financier exceptionnel pour les adhérents.
- Des actions de promotion et de soutien de la santé en fonction des enjeux identifiés par la commission interventions sociales.

Pour les adhérents en difficulté, il est possible de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par une assistante sociale.

Principales actions

- Un budget d'action sociale doté de 6,2 millions d'euros en 2024.
- Plus de 1 000 demandes d'aides exceptionnelles traitées et 812 aides attribuées.
- 25 000 culottes menstruelles distribuées aux adhérentes de 12 à 55 ans.

Plan d'actions 2025

Poursuite des démarches engagées :

- Le budget 2025 de l'action sociale voté à l'assemblée générale 2024 est constant, soit 6,2 millions d'euros et permet de déployer ses actions annuelles.
- L'action sociale continuera ses projets autour de la santé des femmes en renouvelant son opération santé menstruelle avec l'objectif d'accompagner 30 000 nouvelles bénéficiaires.
- Des travaux sont en cours concernant l'endométriose et la ménopause.
- Des actions de sensibilisation seront menées auprès des agents et adhérents pour mieux anticiper et gérer les événements climatiques.

C.II.3.2 - OPPORTUNITÉS LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES TOUJOURS PLUS INNOVANTS, DURABLES ET INCLUSIFS (OPPORTUNITÉ O3)

C.II.3.2.1 - POLITIQUE DE SURVEILLANCE ET GOUVERNANCE DES OFFRES

Un processus de gouvernance est formalisé au sein de la "politique écrite de surveillance et gouvernance des offres – DDA". C'est une politique établie dans le cadre de la réglementation assurantielle Solvabilité II. La MNT encadre ainsi la création et la révision régulière de ses offres d'assurance et de prévoyance.

Il est structuré en six étapes : positionnement, conception, modalité de gestion, modalité de distribution, business plan et validation de l'offre.

	POSITIONNEMENT	CONCEPTION	MODALITÉ DE GESTION	MODALITÉ DE DISTRIBUTION	BUSINESS PLAN	VALIDATION DE L'OFFRE
Finalité	Définir un marché cible et une offre adaptée aux besoins des adhérents	Assurer la pertinence du produit en évitant tout préjudice pour l'adhérent	Assurer le suivi et l'adaptation continue des produits en fonction des évolutions réglementaires, des besoins des adhérents et des risques identifiés	Sélectionner des canaux de distribution adaptés à la population ciblée. S'assurer que les distributeurs appliquent correctement la politique de distribution	Garantir l'équilibre financier et la viabilité économique des produits	Garantir la conformité et l'efficacité de l'offre avant sa mise en marché

Le comité offres et services aux adhérents, qui se réunit au moins quatre fois par an, assure le suivi de l'application de la politique de surveillance et de gouvernance des produits d'assurance. Il suit la veille concurrentielle et des marchés, analyse les besoins de ses adhérents, apprécie les impacts réglementaires et donne son avis sur les évolutions des offres. Ses conclusions sont soumises dans un rapport au conseil d'administration.

L'identification des marchés cibles repose sur des études de marché et des tests d'adéquation clientèle réalisés avant la mise en marché d'un produit ou son adaptation. La MNT interroge régulièrement les besoins de ses adhérents, via une enquête de panel qu'elle réalise en propre. Le département études & données de la direction marketing de la MNT a lancé en décembre 2023 le "Panel Terriscope". Construit en synergie avec le Groupe VYV et les différentes directions de la MNT, ce panel a vocation à réaliser des études pour les différents métiers de la MNT afin de mieux comprendre les besoins et les attentes de ses adhérents. Ces derniers sont rétribués pour leur participation par des bons-cadeaux. Aujourd'hui constitué de près de 4 000 adhérents représentatifs du portefeuille santé et prévoyance de la MNT, cet outil permet de réaliser dix études par an. Ces analyses garantissent l'adéquation des offres aux besoins des adhérents, permettent d'identifier des besoins émergents et assurent leur conformité avec les exigences réglementaires.

De plus, la MNT met en place des dispositifs écrits destinés aux distributeurs pour assurer la transparence des informations relatives aux produits et à leurs stratégies de distribution. Cette politique ne définit pas de cibles spécifiques mais veille à ce que ces informations soient mises à jour régulièrement et à ce que les produits soient distribués en conformité avec la réglementation et dans le respect de l'intérêt de ses adhérents.

La politique de surveillance et gouvernance des offres – DDA fait l'objet de formations et d'une communication auprès des collaborateurs et des élus, en lien avec les adhérents, afin de s'assurer de la mise en œuvre des dispositifs définis. Le comité offres et services aux adhérents prend en charge la révision annuelle de la politique avant sa soumission au conseil d'administration.

C.II.3.2.2 - NOUVELLE OFFRE DE PRODUITS ET SERVICES EN SYNERGIE AVEC LE GROUPE VYV

Certaines offres et certains services développés au sein du Groupe VYV permettent à la MNT de proposer des solutions innovantes en matière de prévention, d'accompagnement et d'amélioration de la qualité de vie de ses adhérents. Ces dispositifs viennent renforcer les garanties des offres santé et prévoyance, en intégrant des services d'accompagnement individualisés et des avantages exclusifs.

Ainsi, la MNT a renforcé son offre en partenariat avec Ressources mutuelles assistance (RMA). Ce dispositif permet aux adhérents confrontés à des situations difficiles (hospitalisation, accidents, deuils, crises professionnelles ou personnelles) de bénéficier d'une assistance qui peut prendre plusieurs formes : aide à domicile, garde d'enfants, livraison de courses, soutien psychologique, etc.

En 2024, la MNT a renforcé l'assistance pour proposer à ses adhérents souffrant d'un cancer une prise en charge plus large :

- Intégration des adhérents traités par immunothérapie dans le périmètre de l'assistance (auparavant limité à la chimiothérapie et la radiothérapie).
- Ajout d'un module oncologie permettant d'avoir accès à des prestations de mieux-être et de soutien : garde d'enfants, soutien psychologique, suivi nutritionnel, accompagnement médical...

En parallèle, la MNT propose à ses adhérents un accès au programme VYV Avantages, une plateforme leur donnant droit à des réductions sur des activités culturelles, sportives et de loisirs, favorisant ainsi leur bien-être global. Ce programme a été actualisé en 2024 avec de nouveaux partenariats permettant aux adhérents de bénéficier d'une offre élargie sur les séjours vacances, les équipements sportifs et les activités culturelles locales.

En 2025, la MNT mettra en place un nouveau service appelé Vivoptim, un programme d'accompagnement digital et humain destiné à améliorer la santé physique et mentale de ses adhérents. Ce programme propose une évaluation personnalisée suivie d'un accompagnement par des professionnels de santé, incluant des infirmières, diététiciennes, coaches en sport-santé, sophrologues et psychologues. Les bénéficiaires reçoivent des contenus personnalisés, tels que des exercices, recettes et fiches santé, leur permettant de suivre leurs objectifs de santé à leur rythme. Ce service s'inscrit dans une logique de prévention et de promotion de la santé, en mettant l'accent sur l'amélioration des habitudes de vie. La MNT évaluera l'efficacité de ce dispositif en étudiant les retours de ses adhérents et les pratiques d'utilisation du dispositif.

Un des enjeux de la MNT est de réussir le déploiement de ces parcours (intégrés dans nos produits santé individuel et collectif et dans les conventions de participation prévoyance) et s'assurer de leur utilisation, en lien avec Vivoptim, notre équipe de médecins et les acteurs en charge du sujet en collectivité (RH, préventeurs, ergonomes, médecins, etc.). Depuis 2024, la MNT a ouvert des

webinaires santé hebdomadaires Vivoptim aux adhérents des conventions de participation santé pour amorcer la démarche. Pour la suite, nous devons également œuvrer à son intégration à VYV Écoute et Solutions.

Par ailleurs, la MNT bénéficie du travail de veille stratégique mené par le Groupe VYV, notamment via son centre de ressources prospectives. En 2024, ce dernier a conduit l'étude "Demain, tous et toutes vulnérables ?" qui analyse les risques et défis socio-écologiques susceptibles d'affecter les secteurs de la santé et de la protection sociale à l'horizon 2040, ce qui nourrit l'élaboration de nouvelles offres de produits et services.

C.II.3.2.3 - NOUVELLE OFFRE DE PRODUITS ET SERVICES DÉVELOPPÉE PAR LA MNT

La Mutuelle Nationale Territoriale poursuit son engagement en faveur des agents territoriaux en développant des solutions de protection sociale adaptées à leurs besoins. En 2024, elle renforce son offre avec des initiatives destinées à améliorer la couverture des adhérents, en intégrant à la fois une meilleure garantie de revenus et une approche préventive du bien-être.

La MNT répond aux nouvelles obligations de la PSC en matière de prévoyance et de santé

Depuis le 1^{er} octobre 2024, la MNT propose la formule "Tranquillité", une nouvelle garantie de salaire conçue pour assurer une protection financière renforcée aux agents territoriaux en cas d'arrêt de travail. Cette offre vise à compenser la perte de revenus, tout en facilitant l'accès à une couverture adaptée aux contraintes professionnelles des agents publics locaux. Son déploiement s'inscrit dans le cadre de la réforme de la PSC, qui impose désormais aux employeurs territoriaux une participation à la prévoyance de leurs agents et tend ainsi à réduire les inégalités entre agents publics et privés dans l'accès au maintien de salaire.

La gamme santé va évoluer au 1^{er} janvier 2026 pour s'adapter aux évolutions de la PSC santé et au socle minimum correspondant au socle minimum de l'accord national interprofessionnel.

La MNT enrichit ses offres face aux nouveaux enjeux de santé

Par ailleurs, la MNT travaille actuellement à la conception d'une nouvelle offre bien-être, en s'appuyant sur une consultation menée auprès d'un panel d'adhérents en 2024. Cette démarche vise à mieux comprendre les attentes des agents territoriaux en matière de bien-être et de prévention, afin d'élaborer une offre adaptée à leurs besoins. Les résultats de cette consultation montrent un intérêt marqué pour des services de prévention et d'accompagnement, bien que le périmètre précis des actions à intégrer soit encore en réflexion. Parmi les pistes étudiées figurent des dispositifs de dépistage précoce, un accompagnement en médecines douces et des programmes d'activités physiques adaptées. La structuration définitive de cette offre est en cours et fera l'objet d'une annonce spécifique.

Avec ces évolutions, et grâce à la réalisation d'enquêtes régulières auprès de ses adhérents concernant leurs attentes, la MNT anticipe les besoins émergents de ses adhérents et confirme sa volonté de proposer des services innovants, en cohérence avec les enjeux de prévention et de qualité de vie au travail.

C.II.3.2.4 - NOUVELLE OFFRE DE PRODUITS ET SERVICES DÉDIÉS AUX COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

La MNT renforce son engagement auprès des collectivités territoriales en proposant, depuis 2024, des solutions adaptées aux évolutions réglementaires et aux besoins spécifiques des employeurs publics locaux. Ces initiatives visent à faciliter la mise en place de dispositifs de protection sociale complémentaire et à soutenir les projets structurants des collectivités.

En réponse aux réformes récentes de la PSC, la MNT a ajusté ses offres pour simplifier les démarches des collectivités souhaitant mettre en place une participation financière au bénéfice de leurs agents. Ces évolutions facilitent la conclusion de conventions de participation et l'accès à des contrats labellisés, garantissant une couverture optimale tout en assurant la conformité aux obligations réglementaires. Cet accompagnement permet aux collectivités d'améliorer leur attractivité en tant qu'employeurs et de renforcer la qualité de vie au travail de leurs agents. En complément, un service de conseil personnalisé est proposé afin d'aider les employeurs à identifier les solutions adaptées à la taille et aux spécificités de leur structure. L'accompagnement inclut des sessions d'information, des ateliers pratiques et un suivi dédié pour assurer une mise en œuvre fluide et conforme aux attentes des agents et des instances dirigeantes.

La MNT adapte son offre de services en fonction des appels d'offres, des cahiers des charges et des enjeux locaux spécifiques à chaque collectivité. Au même titre que ce qui est proposé en individuel, ces services comprennent des programmes de prévention personnalisés, des solutions d'assistance et de services spécifiques demandés par la collectivité. La MNT propose également, en fonction des appels d'offres, des services innovants, comme la possibilité d'obtenir un second avis médical dans un délai de sept jours.

Afin de soutenir les collectivités dans leurs projets de développement local, la MNT a noué des partenariats stratégiques qui sont toujours opérants en 2024. En collaboration avec Kompan, équipementier spécialisé dans les infrastructures sportives de plein air, elle accompagne les collectivités dans la conception et le financement de solutions favorisant la pratique d'activités physiques pour tous les publics. L'objectif est de proposer des aménagements inclusifs et durables, adaptés aux besoins des territoires.

Par ailleurs, le partenariat avec Collecticity, plateforme de financement participatif dédiée aux collectivités, permet d'accéder à des solutions de financement alternatives pour concrétiser des projets structurants. Grâce à cet accompagnement, les collectivités peuvent mobiliser des ressources financières diversifiées et impliquer les citoyens dans le développement de leur cadre de vie.

En parallèle, l'Observatoire MNT poursuit chaque année ses travaux d'analyse sur les enjeux de la fonction publique territoriale. Les études et publications produites offrent aux décideurs locaux des clés de compréhension pour anticiper les évolutions et adapter leurs politiques en matière de ressources humaines et de protection sociale. Parmi les récents travaux publiés, une étude sur le reclassement des agents territoriaux met en lumière des pistes pour faire de ce processus une opportunité de maintien en emploi et d'adaptation des parcours professionnels. Cette dynamique de recherche et de veille stratégique renforce le rôle de la MNT en tant que partenaire de référence des collectivités territoriales.

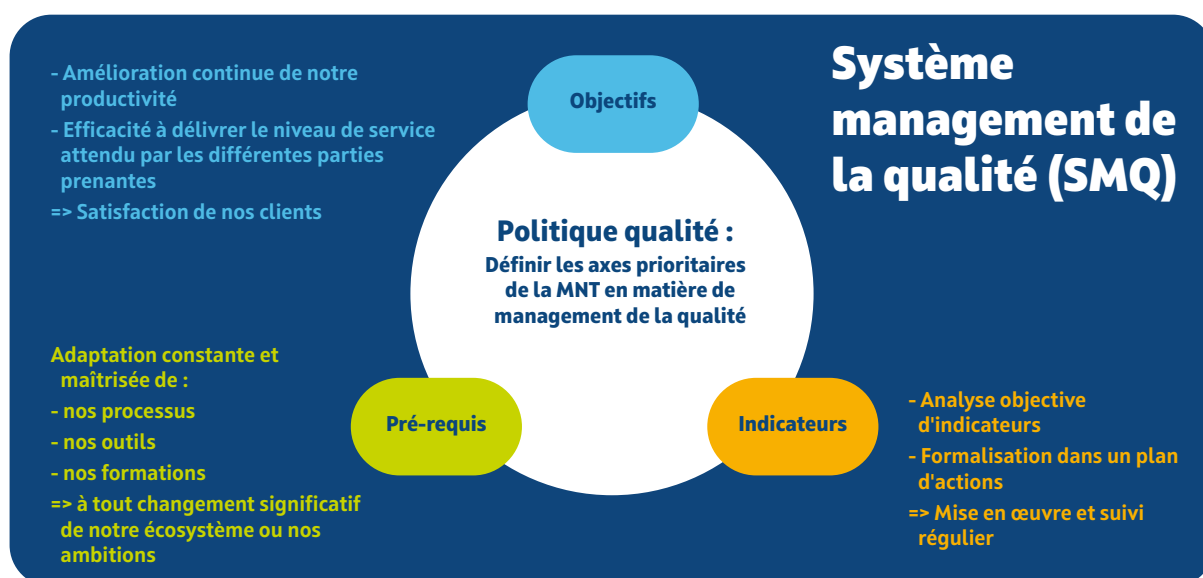
La MNT déploie également un fonds de dotation, le Fonds MNT. Créé en octobre 2020 avec l'Association des maires de France (AMF) et le Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), il est dédié à soutenir les projets d'innovation portés par les agents territoriaux. Ce fonds sélectionne chaque année quatre projets et offre un accompagnement humain et opérationnel, sous forme de mécénat de compétences, d'une durée de 25 jours.

C.II.3.3 - MANQUEMENT AUX RISQUES LIÉS À LA PROTECTION ET À LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE (RISQUE R7)

C.II.3.3.1 - LA POLITIQUE QUALITÉ

La MNT a adopté en 2024 une politique qualité visant à renforcer la protection et la satisfaction de ses adhérents. Cette politique définit les axes prioritaires du management de la démarche qualité, spécifiant objectifs, moyens et indicateurs clés. Elle s'inscrit dans un système de management de la qualité (SMQ) qui englobe l'ensemble des activités de conception, production et distribution des produits et services.

La démarche qualité de la MNT vise l'amélioration continue de la productivité et de l'efficacité pour atteindre le niveau de service attendu par les parties prenantes. Elle implique une adaptation constante des processus, outils et formations aux changements de l'écosystème et des ambitions de l'entreprise.



Cette politique qualité est certifiée ISO 9001 depuis 2020, et jusqu'en 2026 sur le périmètre de gestion des remboursements des prestations de santé aux adhérents. Cette politique qualité permet à la MNT de s'aligner sur les attentes des parties prenantes, notamment des adhérents, tout en assurant une amélioration continue de ses services. Les adhérents sont pris dans leur ensemble, sans attention spécifique à des fragilités particulières.

La politique qualité est rendue publique sur l'intranet et fait l'objet d'un module de formation intégré au socle obligatoire de formation de chaque salarié depuis 2024.

Le système de management de la qualité de la MNT repose sur six principes fondateurs :

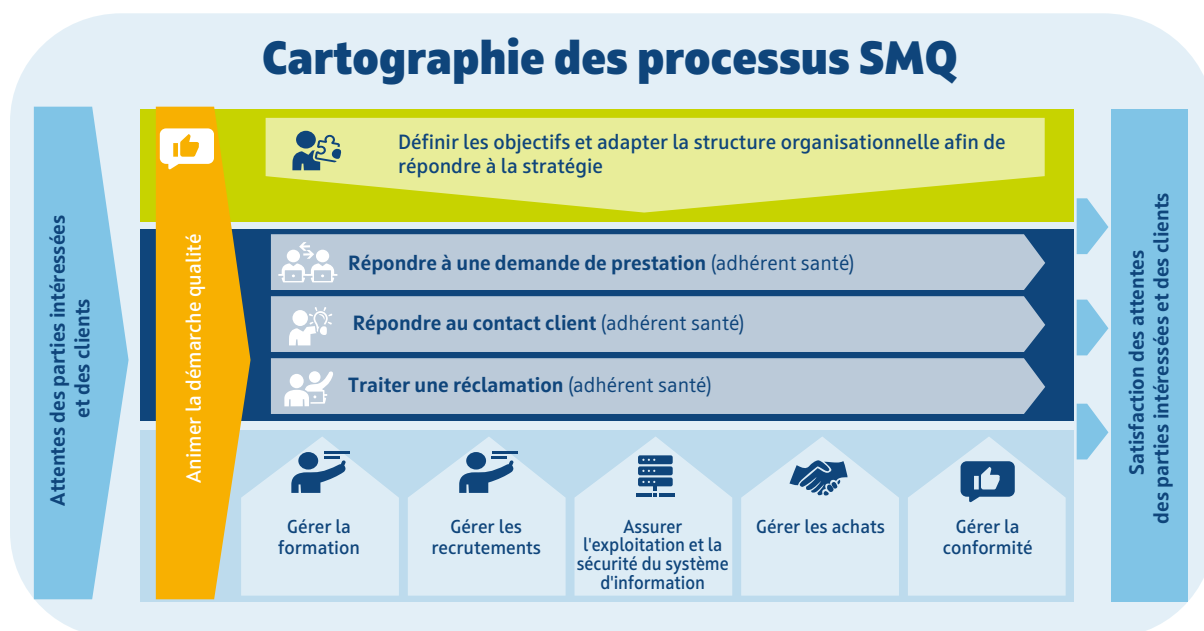
1. Compréhension approfondie du contexte et des enjeux.
2. Intégration de la qualité dans la stratégie globale.
3. Alignement entre politique et processus opérationnels.
4. Suivi rigoureux des plans d'actions et de la performance.
5. Analyse des causes racines des non-conformités.
6. Gestion optimisée de la documentation.

Pour assurer une gestion proactive des risques d'insatisfaction, la MNT a mis en place :

- Une cartographie détaillée des attentes des parties prenantes, notamment des adhérents.
- Un alignement clair entre les objectifs qualité et la satisfaction client.
- Des processus centrés sur la satisfaction client, incluant le paiement des prestations et la gestion des réclamations.
- Des indicateurs de performance clés pour suivre la satisfaction client.
- Des instances régulières d'évaluation et de projection (revues de performance, comités SMQ).
- Des audits qualité internes et externes.

Le système de contrôle interne complète ce dispositif avec une analyse approfondie des risques pour chaque processus interne. Cette approche permet d'identifier et de traiter proactivement les sources potentielles d'insatisfaction client. Comme toute organisation systémique dans une entreprise, le système de management par la qualité prend en compte et doit pouvoir modifier les modalités organisationnelles de l'entreprise. À cet effet, le système est piloté par les fonctions de direction de la MNT.

La MNT utilise également une analyse des forces, faiblesses, impacts et opportunités présentée dans les organes de direction de l'entreprise, permettant d'assurer la cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Les opportunités d'amélioration identifiées alimentent le projet stratégique de l'entreprise dans une démarche d'amélioration continue.



Le système de management par la qualité permet à la MNT de construire une approche par les processus et donc d'assurer une prise en main des sujets de manière transversale, tout en identifiant les responsabilités (pour chaque processus sont définis un propriétaire et un pilote), ce qui garantit une vision client de bout en bout.

C.II.3.3.2 - LES ACTIONS ENGAGÉES

Les axes prioritaires de travaux de la politique qualité de la MNT sont les suivants :



Actions marquantes 2024 en lien avec la gestion de la satisfaction de la clientèle

- L'adoption de la politique qualité sur un périmètre élargi.
- La formalisation d'une méthode d'analyse des causes racines des dysfonctionnements.
- La construction et le déploiement de deux modules de formation qualité : le module politique qualité et le module efficacité des actions.

ZOOM SUR LE PROGRAMME D'ACTIONS DÉDIÉ À LA RELATION CLIENT ATTENTIONNÉE (RCA)

La MNT s'engage à faire de l'expérience adhérent un levier essentiel de fidélisation en proposant des services à forte valeur ajoutée. La relation client attentionnée (RCA) illustre cette démarche en permettant aux conseillers d'aller au-delà des demandes initiales, grâce à des outils dédiés qui favorisent des réponses personnalisées et adaptées aux besoins spécifiques des adhérents.

Cette approche est pilotée par le pôle relation adhérents et contribue à renforcer la satisfaction des adhérents, qui peuvent exprimer leur reconnaissance pour la qualité du service reçu. Ces retours positifs sont valorisés en interne pour encourager et motiver les équipes. Des études d'impact de cette méthode sont présentées au comité de direction générale de la MNT.

Les 4 grandes ambitions de la RCA sont :

1. Proposer une relation de proximité et de qualité, adaptée à la vie et aux besoins des adhérents. Ce sont les moments "charnières" sur les parcours client, là où la valeur relationnelle est élevée (objectif : satisfaction des adhérents).
2. Promouvoir les offres et les services disponibles au sein de la MNT, du Groupe VYV et de ses partenaires afin de répondre aux besoins des adhérents en leur proposant un accompagnement personnalisé et adapté à leurs situations du moment (objectif : fidélisation et commerce).
3. Valoriser le travail des conseillers "être utile est un beau métier" renforcé par les remerciements des adhérents adressés pendant la conversation ou avec les "bravos" envoyés post-contact (objectif : contribuer à l'expérience collaborateurs).
4. Sensibiliser nos collaborateurs à la culture client, pour une meilleure connaissance du vécu des adhérents, à travers des ateliers de la "fresque de l'adhérent" (objectif : infuser une culture client).

Chiffres clés de 2024

- Plus de 24 % des appels appliquent la démarche RCA (soit 147 441 appels).
- Plus de 61 000 réponses (complètes) à l'enquête "à chaud" (dispositif SATCLI) ont été récoltées ; avec une moyenne de 8,9/10 sur la qualité relationnelle et 8,8/10 sur la qualité de réponse apportée, les scores sont en progrès par rapport aux années précédentes.
- Plus de 15 000 bravos envoyés aux collaborateurs.

C.II.3.3.3 - INDICATEURS ET CIBLES

La performance de l'entreprise est pilotée au travers de la performance des actions qu'elle décide de mettre en œuvre. À cet effet, la MNT s'est fixée des cibles annuelles et suit leur réalisation, principalement :

- Le taux de décroché, avec une cible mensuelle à 80 %, atteinte sur neuf mois dans l'année en 2024.
- Le délai de traitement des demandes de remboursement santé :
 - Objectif de maximum deux jours pour les demandes traitées automatiquement (via l'utilisation de la carte Vitale). Le délai est de un jour en 2024.
 - Objectif de maximum quatre jours pour les demandes demandant une activité manuelle (via l'envoi d'une facture papier). Le délai est compris entre un et quatre jours, avec un délai moyen de 2,9 jours.
- Le taux de satisfaction des adhérents MNT, mesuré à chaud (dispositif SATCLI mentionné plus haut) et à froid à travers un baromètre satisfaction opéré en propre par la MNT. Sur celui-ci, la MNT se fixe une cible à 8/10 en 2024, elle atteint la note de 7,6 sur ses adhérents santé en 2024.
- Taux d'engagement des salariés avec une note consolidée de 7,2 en 2024 (enquête engagement).
- Taux de formation qualité (sensibilisation ISO 9001, mesure d'efficacité, politique qualité) avec une cible à 80 %. Le taux a été atteint dès août 2024, la période de mars à juillet étant la phase d'intégration et de déploiement des deux modules cités plus avant.

Projets 2025

- Finaliser le déploiement de la politique qualité 2024, sur l'ensemble des activités de l'entreprise.
- Déployer un projet de *callbot* pour améliorer le taux de décroché.

C.II.3.4 - FAILLE DE SÉCURITÉ ET MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES (RISQUE R6) ET FUITE OU PERTE DE DONNÉES SENSIBLES (IMPACT NÉGATIF I5)

C.II.3.4.1 - GESTION DES DONNÉES PERSONNELLES

En tant que première mutuelle de la fonction publique territoriale, la MNT accorde la plus grande importance à la protection des données personnelles de ses adhérents, clients et partenaires. Ses engagements s'appliquent à l'ensemble des services qu'elle assure et des actions de communication pour lesquelles elle collecte et traite des données à caractère personnel. Les politiques de gestion des données personnelles sont pilotées par le délégué à la protection des données (DPO) et revues régulièrement par les organes de gouvernance et d'administration.

La MNT s'engage à se conformer aux dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) ainsi qu'à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

Principes fondamentaux

La protection des données à caractère personnel repose sur plusieurs piliers, tels que la transparence et la licéité des traitements effectués par la MNT et ses partenaires, les droits des personnes physiques concernées, la sécurité des données, ainsi que la pertinence et la durée de conservation d'une donnée collectée. La mutuelle veille également à minimiser la quantité de données collectées en utilisant celles strictement indispensables à l'exécution des services qu'elle assure.

La collecte des données est fondée, selon les traitements réalisés, sur l'exécution d'un contrat ou d'obligations précontractuelles, le respect d'une obligation légale, l'intérêt légitime de la MNT dès lors qu'il ne porte pas atteinte aux droits et libertés des personnes concernées, ou le consentement de la personne concernée. La MNT veille à conserver et utiliser les données à caractère personnel qu'elle a collectées de manière directe ou indirecte, uniquement pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire aux fins de la bonne réalisation des engagements souscrits.

Utilisation des données personnelles

Les données personnelles collectées par la MNT sont principalement utilisées par ses employés chargés de fournir les services auxquels les adhérents ont souscrit. Dans certains cas, ces informations peuvent être partagées avec :

1. Les services de contrôle interne de la MNT.
2. Les autorités judiciaires, lorsque la loi l'exige.
3. Des prestataires ou sous-traitants travaillant pour la MNT, uniquement pour exécuter les services convenus ou avec le consentement de l'adhérent.

La MNT s'assure par contrat que ses prestataires n'utilisent les données que dans le cadre strict des services souscrits.

Par ailleurs, pour gérer les conventions de participation ou les prélèvements sur salaire, la MNT peut être amenée à partager certaines données avec les employeurs (collectivités) des personnes assurées. Dans ce cas, seules les informations absolument nécessaires sont transmises, avec une attention particulière portée à la sécurité de ces échanges.

Dans tous les cas, la MNT veille à ce que le partage des données personnelles soit limité au strict nécessaire et effectué dans le respect des normes de sécurité les plus rigoureuses.

Les employés sont régulièrement informés par des communications internes, format mail, et peuvent retrouver l'ensemble des informations et documents sur l'Intranet MNT. Les parties prenantes externes peuvent retrouver la Charte de protection des données personnelles accessible depuis la page d'accueil du site www.mnt.fr.

Mesures mises en œuvre en 2024 pour limiter les impacts et risques

- Tenue d'un registre des traitements : la MNT tient à jour un registre écrit de tous les traitements effectués, dans les conditions prévues par le RGPD et la loi informatique et liberté.
- Cartographie des processus et procédures : les opérations réalisées par la MNT sont cartographiées au travers de processus, procédures et de supports accessibles à l'ensemble de ses salariés. Une information régulière est mise en place pour en faciliter l'accès et l'utilisation au quotidien.
- Encadrement contractuel des sous-traitants : la MNT s'assure de conclure des dispositions contractuelles avec chaque sous-traitant qu'elle choisit, pour définir l'objet et la durée du traitement, sa nature et sa finalité, le type de données personnelles traitées, les catégories de personnes concernées et les obligations et droits du responsable de traitement conformément à l'article 28 du RGPD.
- Mesures techniques et organisationnelles de sécurité : la MNT prend toutes les mesures techniques ou organisationnelles appropriées afin d'assurer la confidentialité, la sécurité et la résilience des données, en empêchant notamment qu'elles ne soient déformées, endommagées ou communiquées à des personnes non autorisées. Ces mesures s'appliquent notamment via la sensibilisation, l'authentification et l'habilitation des employés ayant à traiter des données personnelles, mais aussi au travers de la sécurisation du système d'information de la MNT et de la continuité des activités critiques de la mutuelle en cas de sinistre majeur.

C.II.3.4.2 - LA POLITIQUE DE SÉCURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION (PSSI)

Dans un contexte où les menaces "cyber" et les exigences réglementaires sont de plus en plus prégnantes pour les mutuelles, la politique de sécurité du système d'information (PSSI) de la MNT regroupe les exigences et bonnes pratiques visant à maximiser notre résilience opérationnelle. Cette politique, placée sous la responsabilité du responsable de la sécurité des données (RSSI), vise à limiter l'impact des incidents et attaques informatiques en assurant un niveau approprié de protection des informations et des actifs, garantissant ainsi leur disponibilité, intégrité, confidentialité, traçabilité et authenticité. La non-répudiation, qui empêche l'émetteur d'une information de nier son origine, est également un élément clé dans le cadre des activités de la mutuelle.

La sécurité des systèmes d'information permet de s'assurer que les ressources matérielles et logicielles sont utilisées conformément au cadre validé par la direction générale de la mutuelle. La PSSI est équivalente aux politiques écrites de la MNT, élaborées pour répondre aux exigences de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR). Elle constitue également la base de la mise en œuvre progressive de la directive européenne Dora, visant à protéger les infrastructures critiques contre les cybermenaces et à atteindre un niveau élevé de sécurité dans l'UE.

Le niveau de sécurité adéquat est appliqué à chaque composant du système d'information, qu'il soit utilisé de manière directe ou indirecte, en interne ou en externe, placé ou non sous la responsabilité de la direction des systèmes d'information (DSI).

Les aspects suivants sont déclinés dans nos processus et documents de référence :

- **Gestion des biens matériels et immatériels** et des risques associés.
- **Sécurité liée au personnel** de la mutuelle.
- **Sécurité des locaux physiques.**
- **Utilisation des moyens de communication.**
- **Gestion des contrôles d'accès** à l'information.
- **Intégration de la sécurité** dans l'acquisition, le développement et la gestion quotidienne du système d'information.
- **Gestion des incidents** et de la continuité d'activité.
- **Respect de la conformité** aux lois en vigueur.

La PSSI complète la politique écrite de la continuité d'activité (PCA) MNT qui décrit le système de gouvernance mis en place à la MNT, précise l'organisation et l'ensemble des rôles et responsabilités définis par la mutuelle et indique comment cette organisation satisfait au contexte réglementaire. L'objectif principal de la continuité et de la reprise d'activité est de limiter au mieux les interruptions de l'activité de la mutuelle, au niveau des délais de reprise et des données perdues.

C.II.3.4.3 - INDICATEURS ET CIBLES

Les principaux indicateurs qui répondent à cet impact et à ce risque sont les suivants :

- Le taux de couverture des processus (de niveau 3) dans le registre des traitements MNT, avec une cible fixée à 90 %. En 2024, 100 % des processus ont été couverts.
- Le taux de formation/sensibilisation des salariés, avec une cible à 90 %. Au 3^e trimestre 2024, le suivi de la formation RGPD est atteint (90 %) et le suivi de la formation cybersécurité est à 80 %.
- Les délais de traitement des exercices de droits et autres demandes adressées au DPO, avec une cible à 100 % du respect des délais.

C.II.4 PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL AU SUJET DES ENJEUX MATÉRIELS

C.II.4.1 - CANAUX DE DIALOGUE AVEC LES ADHÉRENTS

En tant que mutuelle, la MNT interagit en permanence avec ses représentants d'adhérents (élus représentants des adhérents dans les différentes instances de la MNT). La présence de la MNT au cœur des territoires permet un dialogue au plus près des adhérents et de leurs préoccupations à travers notamment :

- Des agences, espaces d'accueil physique dans l'ensemble du territoire métropolitain et d'Outre-mer où les adhérents sont accueillis par des conseillers.
- Un centre d'appels situé à Bordeaux en charge des appels entrants et sortants.
- Des "Rencontres MNT&VOUS" dans chaque territoire afin d'échanger avec les représentants des adhérents.

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue et dans le respect des normes réglementaires, notamment la directive sur la distribution d'assurance (DDA), la MNT interroge également directement ses adhérents à plusieurs étapes lors de la création d'offres et de services (dont prévention) en amont (potentiel, attentes, intérêt, légitimité) mais également en aval pour valider l'offre (voir paragraphe *Politique de surveillance et de gouvernance des offres*). Par ailleurs, la MNT interroge ses adhérents sur d'autres étapes comme les communications clients, l'évolution de l'espace personnel...

La MNT a déterminé sept canaux principaux de dialogue avec ses consommateurs et utilisateurs finaux.

2 - Les chiffres clés					
1 404 497 interactions qualifiées en 2024, dont 71,16 % entrantes					
7 canaux de contacts principaux pour nos CUF :			2023		
Canal	Nb	%	Nb	%	Définition
Téléphone	828	59 %	846	58 %	Contacts via une réception ou une émission d'appel
Email	204	15 %	242	17 %	Contacts via un email entrant ou sortant
Visite / RDV / Visioconférence	83	6 %	81	6 %	Contact via une visite ou un RDV en agence, via un RDV par téléphone ou en visioconférence
Courrier	19	1 %	71	5 %	Contacts via un courrier entrant ou sortant
Permanence	10	1 %	9	1 %	Déplacement de nos équipes dans une collectivité pour valoriser les actions & produits de la MNT ou faire du SAV.
Avis en ligne / Réseaux sociaux / GMB	656	0 %	322	0 %	Contacts via un dépôt d'avis sur les réseaux sociaux
Autres	256	18 %	215	15 %	Action de gestion interne des contrats

Ces différents canaux sont clairement accessibles : les informations de contact sont largement diffusées sur le site Web (mnt.fr/contact), en agence et lors des appels téléphoniques. Les réclamations sont traitées comme des opportunités d'amélioration.

Des indicateurs de performance sont définis pour le processus "Répondre au contact client", avec des seuils cibles, de vigilance et d'alerte. Ces indicateurs sont suivis mensuellement et présentés

en instance de direction. Une revue de direction qualité annuelle permet de faire un bilan global du système.

	INDICATEURS					
	Cible		Vigilance		Alerte	
	Saison basse	Saison haute	Saison basse	Saison haute	Saison basse	Saison haute
Qualité de service	82 %	78 %	78 %	70 %	74 %	62 %
Résultats des enquêtes à chaud - Qualité de la réponse	8,8	8,4	8,4	7,9	7,9	7,5
Délai de réponse formulaire - PRA (jours)	5	7,5	7,5	11,25	10	15
Taux RCA sur contacts qualifiés	28 %	25 %	25 %	21 %	22 %	19 %

Saisonnalité	Saison basse	Saison haute
	Avril - Septembre	Octobre - Mars

Le choix des valeurs cible, vigilance et alerte est fait en fonction des attentes des parties prenantes et de la réglementation en vigueur. Il est également fait en sorte que ces cibles soient atteignables, réalistes et ambitieuses.

C.II.4.2 - MESURE DE LA SATISFACTION ET AMÉLIORATION CONTINUE

- La MNT mesure la satisfaction des adhérents et leur confiance, à travers différents dispositifs :
- Enquêtes à chaud : recueil du ressenti immédiat après un appel.
 - Avis spontanés : collecte des avis, via Google My Business.
 - Baromètre annuel : enquête complète de satisfaction réalisée depuis 2015.
 - Enquête de satisfaction des radiés : analyse des motifs de départ pour identifier des axes d'amélioration.
 - Enquête miroir : confrontation de la satisfaction perçue par les adhérents et par les salariés.
 - Panel adhérent : plateforme regroupant 4 000 adhérents volontaires pour répondre à des questionnaires réguliers.
- La MNT recueille et analyse la mesure de la satisfaction client pour alimenter ses démarches d'amélioration continue :
- L'analyse des causes racine des réclamations permet de comprendre en profondeur les éléments internes qui amènent à un mécontentement marqué chez l'adhérent. La MNT a lancé en 2024 une démarche de formalisation des conclusions de cette analyse.
 - D'autre part, la MNT mobilise une communauté stratégique des professionnels de la relation adhérent, *Le Cercle La Voix du Client*, qui réfléchit et travaille sur l'analyse de la relation adhérent.
 - En 2024, la MNT a poursuivi le déploiement d'un atelier ouvert aux collaborateurs de l'entreprise appelé "fresque de l'adhérent". Ce dispositif permet de changer les perceptions



des différents métiers pour prendre une perspective par les "yeux de l'adhérent". Les participants font appel à leur vécu client et identifient leur impact personnel et collectif sur cette expérience. En fin d'atelier, chacun reprend son rôle professionnel et cherche comment améliorer ce parcours pour qu'il soit plus au service de l'adhérent. En 2024, ce sont près de 20 collaborateurs qui ont été formés à l'animation de cette fresque, mobilisant plus de 230 participants.

C.II.4.3 - SURVEILLANCE ET CONTRÔLE

L'ensemble des processus du périmètre de certification sont dotés d'indicateurs avec des seuils cible, vigilance et alerte et ils sont suivis mensuellement dans un tableau de bord, partagé en instance de direction à la même fréquence. Une réunion annuelle (la revue de direction qualité) est tenue afin de faire un bilan global du système.

C.II.5 PROCÉDURES DE RÉPARATION DES IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AU CONSOMMATEUR ET UTILISATEUR FINAL DE FAIRE PART DE SES PRÉOCCUPATIONS

La MNT s'engage à traiter efficacement les réclamations, via un processus interne dédié rentrant dans le périmètre de certification ISO 9001, et répondant aux exigences exprimées par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR). Ce processus vise à informer clairement sur l'accès aux dispositifs de réclamation et de médiation, à assurer un traitement équitable et harmonisé des réclamations, et à mettre en place des actions correctives basées sur les dysfonctionnements identifiés.

C.II.5.1 - CANAUX DE RÉCLAMATION ET TRAITEMENT

- **Accessibilité** : chaque adhérent peut déposer sa réclamation, quel qu'en soit le motif, via l'ensemble des canaux disponibles dans le cadre de la relation adhérent : à l'oral (au téléphone ou en présentiel), à l'écrit (par courrier ou courriel). Aucune sélection n'est appliquée lors du recueil des réclamations.
- **Processus** : en 2024, il se décompose en trois niveaux transparents pour l'utilisateur qui a porté réclamation :
 - Niveau 1 : nouvelle réclamation de l'adhérent/prospect.
 - Niveau 2 : contestation du réclamant à la suite de la réponse apportée en niveau 1.
 - Niveau 3 : médiation du réclamant à la suite de la réponse apportée en niveau 2.

La MNT s'engage à traiter les réclamations dans un délai maximal de deux mois.

- **Confidentialité** : les données sont traitées avec confidentialité, conformément au RGPD. L'identification du réclamant est requise pour permettre une résolution efficace.
- **Absence de représailles** : aucune personne ne subira de représailles pour avoir déposé une réclamation.
- **Transparence** : toutes les informations pour déposer une réclamation sont accessibles sur le site mnt.fr. Aucun intermédiaire n'intervient dans le processus de recueil des réclamations.

C.II.5.2 - PILOTAGE ET AMÉLIORATION CONTINUE

- **Indicateurs de performance** : le processus est suivi par des indicateurs clés tels que le taux de résolution au premier contact et les délais de retour (accusé de réception et réponse).

1 - Présentation

Un adhérent MNT peut nous faire part de son désaccord à la suite du traitement de sa demande via le processus de traitement des réclamations.
Ce processus s’articule sur trois niveaux. La réclamation (N1), la contestation (N2), la médiation (N3).
L’ensemble de ces données sont disponibles dans un rapport dynamique en ligne, mis à jour quotidiennement.

2 - Les chiffres clés

4 667 réclamations (N1) ont été enregistrées en 2024

Elles ont donné lieu à 1 001 contestations (N2) et 68 demandes de médiation (N3).

Conformément aux objectifs fixés par l’ACPR, les deux indicateurs principaux pilotés sont :

2023

N1

N2

N3

5

940

39

	Objectif	Résultat	2023	Définition
Délai d’AR	10 jours	4,6	1,8	Délai entre la réception de la réclamation et l’accusé de réception (AR) de celle-ci
Délai clôture	60 jours	20,5	20,6	Délai entre la réception de la réclamation et sa clôture

Analyse des causes racines : la MNT déploie une analyse des causes structurelles pour résoudre durablement les dysfonctionnements, intégrant les incidents du contrôle interne et l'analyse des réclamations traitées en médiation. Les principaux motifs de réclamation sont les suivants : versement des prestations, résiliation du contrat, souscription et modifications de garanties.

- **Axes d'amélioration identifiés via les réclamations** : une évolution de l'outil interne, une revue de l'organisation interne et également une amélioration de la documentation associée.

C.II.5.3 - SURVEILLANCE ET CONTRÔLE

- **Contrôles** : les trois niveaux de contrôle sont déployés, contrôle opérationnel, contrôle interne et contrôle d'audit. Ils vérifient le bon fonctionnement du processus et la conformité aux réglementations.
- **Audits qualité** : la MNT se soumet à des audits qualité ISO 9001 pour garantir la satisfaction client et la performance de l'entreprise sur le périmètre du paiement des prestations de santé à l'adhérent.

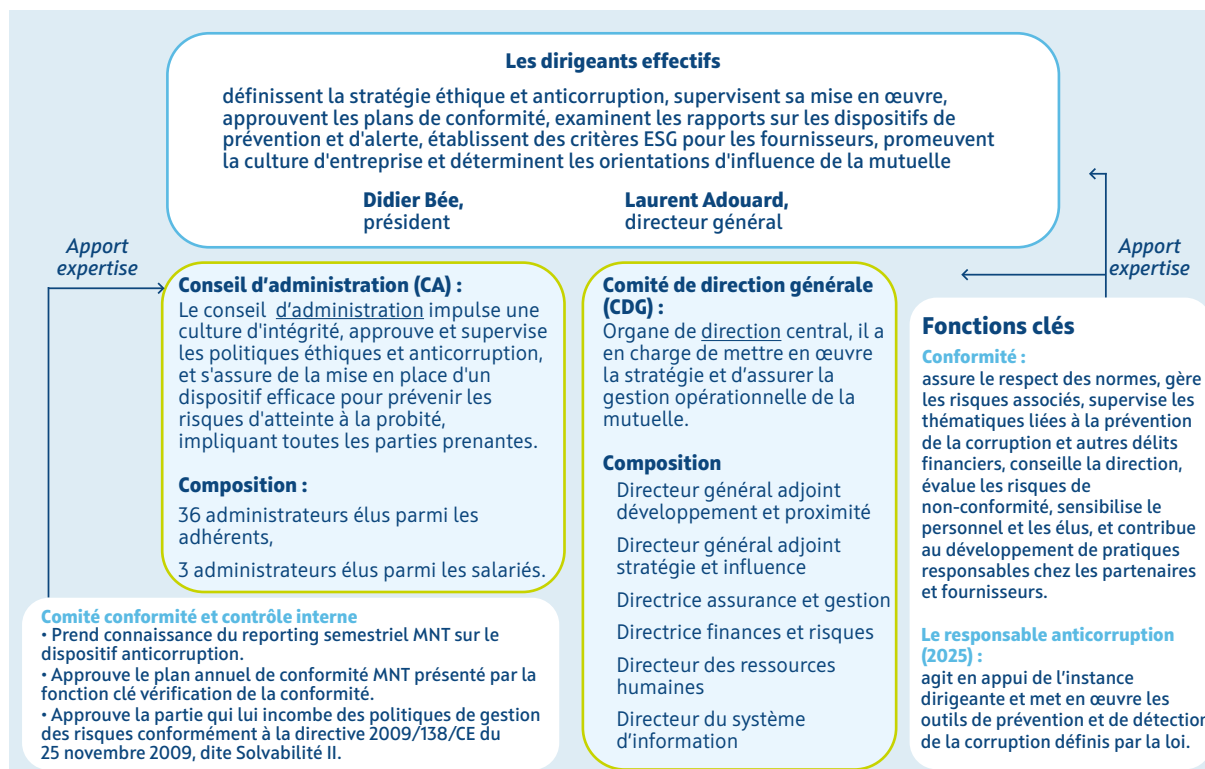


GOUVERNANCE DES AFFAIRES

D.1 Rôle et expertise des organes d'administration et de direction	p. 137
D.2 Description des sujets matériels en matière de conduite des affaires	p. 138
D.3 Gestion des sujets matériels en matière de conduite des affaires	p. 140

D.1 RÔLE ET EXPERTISE DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION

Organes d'administration et de direction concernés par les enjeux de conduite des affaires



Précisions sur les fonctions d'expertises internes liées à la conduite des affaires :

LE RESPONSABLE ANTICORRUPTION

Le responsable anticorruption agit en appui de l'instance dirigeante et met en œuvre les outils de prévention et de détection de la corruption définis par la loi. Il en assure l'efficacité au travers, notamment, de la mise en œuvre des lignes d'actions suivantes :

- La conception, le pilotage, la mise à jour et le contrôle du déploiement du programme de conformité anticorruption.
- La diffusion de la culture anticorruption au sein de la MNT.
- Le *reporting* auprès des organes de direction et d'administration de la mise en œuvre et de l'efficacité du programme de conformité.
- Le suivi des évolutions réglementaires.
- La coopération avec l'autorité de contrôle.

Le responsable anticorruption fera l'objet, en 2025, d'une désignation formalisée par lettre de mission signée du directeur général.

LA FONCTION CLÉ VÉRIFICATION DE LA CONFORMITÉ

La fonction de vérification de la conformité de la MNT vise à donner une assurance raisonnable sur le respect des normes s'appliquant aux activités de la MNT, ainsi que sur le niveau de maîtrise des risques qui y sont associés. Elle a la charge de plusieurs thématiques liées à la prévention de la corruption, de la fraude interne, du blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme, ainsi qu'à la protection de la clientèle (notamment la prévention des conflits d'intérêts, les exigences relatives à l'information et au conseil à la clientèle, la déshérence, les réclamations, la conformité des produits et services) et la protection des données personnelles.

Elle conseille les instances dirigeantes sur le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à ces sujets. Elle identifie et évalue les risques de non-conformité.

Dans cette perspective, elle anime un dispositif d'acculturation des salariés et des élus à ces risques réglementaires et normatifs. Elle participe également au dispositif global de développement de pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs.

D.2 DESCRIPTION DES SUJETS MATÉRIELS EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES

Le Groupe VYV est entendu comme l'ensemble des entités qui le composent et intègre ainsi les enjeux spécifiques de la MNT.

Impact positif (I9) - Promotion du modèle mutualiste

De quoi parle-t-on ?	Le Groupe VYV mène des actions d'influence aux niveaux local, national et européen, afin de promouvoir son modèle mutualiste et de défendre les intérêts de ses adhérents dans les débats publics majeurs liés à l'accès à la santé.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	En s'engageant à différents niveaux, le Groupe VYV renforce son rôle d'acteur responsable et innovant, concrétise sa promesse d'être un tiers de confiance et s'adapte aux évolutions sociétales et réglementaires, garantissant ainsi un accès équitable aux soins pour ses membres.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes sont les partenaires, associations de consommateurs, collectivités et institutions.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	L'impact positif est jugé fort à court, moyen et long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Principalement des enjeux d'opinion ou réglementaires.

Impact positif (I7) - Promotion des pratiques d'affaires éthiques

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit de l'impact positif généré par toutes les pratiques dans la conduite éthique des affaires qui renforcent l'intégrité du Groupe VYV.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	La MNT s'est dotée d'un code de conduite et d'une politique prévention et gestion des conflits d'intérêts qui traduisent ses engagements en matière d'éthique, de lutte contre la corruption ou trafic d'influence. Elle a également déployé un dispositif de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, renforçant son engagement en faveur d'une gouvernance responsable.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes sont les collaborateurs présents et futurs, les administrateurs et les fournisseurs/sous-traitants.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	L'impact positif est jugé fort à court, moyen et long terme.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Aucune

Impact positif (I8) - Développement des pratiques responsables chez nos partenaires et fournisseurs

De quoi parle-t-on ?	Il s'agit de l'impact positif généré par l'intégration des critères ESG dans les pratiques d'achat du Groupe VYV. Favoriser une chaîne d'approvisionnement plus responsable permet <i>in fine</i> de réduire l'empreinte sur l'environnement, d'encourager des pratiques de travail équitables et de renforcer la résilience des relations avec les fournisseurs.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	La stratégie de durabilité vient définir le niveau d'exigences et conditions ESG appliqués lors de la sélection de fournisseurs et partenaires : exclusions, processus d'évaluation, sanctions, formations, clauses de contrats, etc.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs ainsi que les fournisseurs.
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	L'impact positif est jugé moyen, à court, moyen et long terme. Le Groupe VYV continuera à collaborer avec des fournisseurs dans le futur et saura maintenir (court terme) et intensifier (long terme) ses mesures ESG déjà en place, afin de s'adapter aux évolutions sociétales et économiques.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	Non défini

Risque (R8) - Corruption et versements de pots-de-vin

De quoi parle-t-on ?	Présentation des principales procédures appliquées par l'entreprise pour empêcher et détecter la corruption, ainsi que le versement de pots-de-vin, et traiter les allégations à cet égard. Sont également visées ici les formations dispensées au personnel de l'entreprise et/ou les informations communiquées en interne ou aux fournisseurs.
En quoi cet IRO est-il lié à votre stratégie et votre activité ?	Le coût annuel de la corruption chaque année dans le monde est de 2 000 milliards de dollars. Au-delà des sanctions pénales et financières, le risque d'image est très important. Comme tout grand groupe, le Groupe VYV se doit d'y accorder une attention particulière et de mettre en place des actions de prévention et de détection pour se prémunir de ce risque. À cet effet, la MNT a instauré une politique de prévention, détection et lutte contre la corruption, consolidant ainsi son engagement à assurer une conduite des affaires exemplaire.
Quelles sont les parties prenantes concernées ?	Les parties prenantes concernées sont les collaborateurs, les utilisateurs finaux, les fournisseurs (dont les fournisseurs de prestations IT).
Quelles évolutions à court, moyen, long terme ?	Le risque est jugé moyen, sans évolution, à court, moyen et long terme. Le risque étant systémique, le Groupe VYV sera toujours exposé au risque de corruption.
Quelles implications d'un point de vue quantitatif ?	N/A (aucune condamnation).

D.3 GESTION DES SUJETS MATÉRIELS EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES

D.3.1 - PROMOTION DU MODÈLE MUTUALISTE (IMPACT POSITIF 19)

La MNT n'a pas de politique dédiée ou de cibles spécifiques à atteindre en lien avec cet impact positif, mais elle s'inscrit plus largement dans une démarche d'influence visant à promouvoir les spécificités du modèle mutualiste. Ce modèle repose sur des valeurs de solidarité, d'utilité sociale et d'absence de lucrativité, en opposition à un monde assurantiel souvent orienté vers la maximisation des profits. Par son action, la MNT défend un système où la santé et la protection sociale des agents de la fonction publique territoriale sont au centre des préoccupations, tout en garantissant des performances élevées pour ses adhérents. Cette approche contribue à bâtir une société plus inclusive et solidaire.

Didier Bée et Laurent Adouard, respectivement président et directeur général de la MNT, sont les représentants du contrôle de l'influence politique et des activités de *lobbying*. Pour les appuyer, un vice-président est nommé aux fonctions d'influence au sein du conseil d'administration et l'influence est portée au niveau du comité de direction générale, par le directeur général adjoint stratégie et influence.

Aucun membre des instances de direction ou d'administration n'a occupé un poste comparable dans l'administration publique au cours des deux années précédant cette nomination.

D.3.1.1 - DÉFENDRE UN MODÈLE MUTUALISTE SOLIDAIRE

La MNT s'engage activement pour préserver et valoriser l'identité du modèle mutualiste face à la banalisation dans des logiques purement assurantielles. Contrairement aux approches segmentées et lucratives, le mutualisme repose sur des principes de solidarité, de non-lucrativité et de gouvernance démocratique qui favorisent une protection sociale équitable pour tous, indépendamment des risques individuels. Ce modèle constitue un pilier de l'économie sociale et solidaire (ESS), en démontrant qu'une performance économique peut être mise au service de l'intérêt collectif. À travers son plaidoyer, la MNT défend une vision où la santé n'est pas un produit marchand mais un droit universel, renforçant ainsi les solidarités nationales et contribuant à une société plus inclusive et résiliente.

Actions entreprises en 2024

- Afin de porter leur vision du modèle mutualiste et solidaire, la MNT et le Groupe VYV ont pris une position publique (contribution et partenariat) lors du congrès de l'économie sociale et solidaire (juin 2024), avec contributions écrites.
- La MNT diffuse et défend son modèle mutualiste dans des organisations de réflexion liées à l'économie sociale et solidaire, c'est en ce sens qu'elle adhère au Labo de l'ESS ainsi qu'à la Fonda, deux associations Do Tank qui travaillent sur les enjeux de l'économie sociale et solidaire.

D.3.1.2 - UN PLAIDOYER FORT POUR LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

En se mobilisant auprès des parlementaires et des employeurs publics, puis en allant à la rencontre des décideurs de collectivités, la MNT, fidèle à sa mission, s'implique dans le décryptage des nouvelles obligations en matière de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance, notamment concernant la participation de l'employeur. En 2024, elle a publié plusieurs contenus, notamment un simulateur en ligne et un livret de décryptage, sur son site internet, dans la partie destinée aux collectivités afin d'accompagner les décideurs à une meilleure compréhension des enjeux de la réforme.

Toujours mobilisée, la MNT a poursuivi ses actions auprès des parlementaires, des élus et des organisations syndicales. Aux côtés de plusieurs acteurs mutualistes territoriaux, elle a ainsi présenté, en novembre 2024, une nouvelle version de leur plaidoyer où elle a fait plusieurs propositions pour rendre la réforme de la protection sociale complémentaire la plus protectrice possible pour les agents territoriaux. En effet, la mise en application obligatoire du décret d'avril 2022 est en réelle inadéquation avec les ambitions de la réforme de la PSC, tout particulièrement celles de l'accord collectif du 11 juillet 2023 qui visait précisément à améliorer la couverture de tous grâce aux contrats collectifs obligatoires en prévoyance.

Pour appuyer ses démarches et soutenir les enjeux qui traversent les collectivités territoriales, la MNT a noué, depuis quinze ans, des partenariats avec les principales associations d'élus locaux, ainsi qu'avec celles regroupant les agents territoriaux : l'Association des maires de France, Intercommunalités de France, l'Association des maires ruraux de France, l'Association des petites villes de France, Villes de France (les villes moyennes), France Urbaine (les grandes villes, les grandes intercommunalités et les métropoles), l'Union nationale des centres communaux d'action sociale (UNCCAS) ainsi que le Syndicat national des DG des collectivités territoriales, l'Association nationale des DG des communautés (intercommunalités) de France, l'Association des administrateurs territoriaux de France, l'Association des ingénieurs territoriaux de France, l'Association des techniciens territoriaux de France, l'Association des cadres territoriaux de l'action sociale.

D.3.1.3 - UNE PRATIQUE ÉTHIQUE ET TRANSPARENTE DE L'INFLUENCE

La MNT agit dans le respect des normes éthiques les plus strictes en matière d'influence politique et de *lobbying*. Conformément à la loi Sapin II et aux obligations déclaratives auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), elle s'assure que ses actions sont transparentes et alignées sur ses valeurs fondamentales.

Afin de porter sa voix au niveau national, la MNT est membre de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF) et de l'union Mutualité fonction publique (MFP).

Le Groupe VYV et la MNT n'ont aucune contribution politique, aussi bien financière, qu'en nature. La MNT n'est pas membre d'une association de *lobbying*. Elle contribue de manière légale (par taxe affectée) au financement de la Chambre de commerce et d'industrie, liée à son siège social (Paris).

	Montant des dépenses des activités d'influence internes et externes en 2024	Principaux axes et actions entreprises en 2024
La MNT	La MNT est enregistrée au répertoire HATVP depuis 2017. La MNT a consacré en 2024 un budget de 616 891 € pour ses actions nationales et locales de représentation d'intérêts, incluant les frais de rémunération, les prestations auprès de cabinets d'avocats et les cotisations à des associations professionnelles (FNMF, MFP). Elle a employé, pour ses actions de représentation d'intérêts, l'équivalent de 3.7 ETP.	Actions marquantes : • Inscrire dans le PLF 2025 la création d'un fonds spécifique à destination des communes de moins de 2 000 habitants, pour les aider à financer le coût de la prise en charge de la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents. • Intégrer les collectivités territoriales dans le champ d'application de la proposition de loi encadrant l'intervention des cabinets de conseil privés dans les politiques publiques. • Inscrire dans le texte de transcription de l'accord du 11 juillet 2023, relatif à la PSC dans la FPT, les améliorations nécessaires pour une PSC pérenne pour les agents. • Inscrire dans les décrets relatifs à la protection sociale complémentaire dans la FPT diverses mesures techniques précisant l'ordonnance de février 2021 relative à la PSC dans la fonction publique.
Le Groupe VYV	Le Groupe VYV est enregistré sous le numéro REG 363585748332-09 au registre de transparence de l'Union européenne.	• Dépensé entre 50 et 99 K€ à des intermédiaires (cabinet Athénora) pour l'appuyer dans ses activités de <i>lobbying</i>. • Employé 0,8 personne (ETP) dans le cadre des activités de représentation d'intérêts au niveau européen.

D.3.2 - PROMOTION DES PRATIQUES D'AFFAIRES ÉTHIQUES (IMPACT POSITIF I7)

L'ensemble des directions de la MNT et la conformité jouent un rôle central dans la promotion des pratiques d'affaires éthiques qui reposent sur un cadre réglementaire visant à prévenir les comportements illicites et à garantir le respect des normes éthiques. Elles constituent un levier stratégique permettant de renforcer la confiance des parties prenantes (collaborateur, candidat, fournisseur, etc.), de protéger la réputation de la MNT et de favoriser un environnement équitable et responsable.

Ces pratiques sont encadrées par différents dispositifs et politiques décrits ci-dessous.

D.3.2.1 - CODE DE CONDUITE

La MNT s'est dotée d'un code de conduite qui traduit ses engagements en matière éthique, de lutte contre la corruption ou trafic d'influence. Il s'applique aux collaborateurs, fournisseurs, administrateurs et mandataires mutualistes. Élaboré par la direction en charge de la conformité dans le prolongement des demandes exprimées par les instances de gouvernance de la mutuelle, ce document définit et illustre les différents types de comportements à proscrire et les bonnes pratiques à respecter. Le dirigeant effectif est responsable de la mise en œuvre du code de conduite dont il a délégué la mise en œuvre au responsable anticorruption.

Il est complété par la politique sur les conflits d'intérêts, la note relative aux cadeaux et invitations et le dispositif unique d'alerte (D.3.2.2).

Il décline les exigences réglementaires de deux textes de loi majeurs (Lois Sapin I et Sapin II), les évolutions induites par les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), ainsi que les lois relatives au dispositif d'alerte professionnelle (Loi Wasserman du 21 mars 2022 et décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022).

La documentation relative à la corruption de la MNT fait l'objet d'une consultation du CSE pour la partie relative aux salariés, tandis que la partie concernant les mandataires mutualistes et les administrateurs est soumise à l'approbation du conseil d'administration de la MNT. Elle est accessible aux collaborateurs de la MNT sur l'intranet et aux élus sur l'extranet (espace militant). Afin de satisfaire aux exigences réglementaires, la MNT a mis en ligne une charte "Lanceurs d'alertes", sur son site institutionnel, afin qu'elle soit facilement accessible aux personnes externes pour déposer une alerte.

La MNT promeut régulièrement les documents relatifs à la corruption par l'envoi de communication aux salariés et élus.

D.3.2.2 - EXISTENCE D'UN DISPOSITIF UNIQUE D'ALERTE AU SEIN DE LA MNT (OU DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE – DAP)

La MNT a mis en place un dispositif unique d'alerte qui définit le circuit à respecter pour signaler une alerte interne, dans le respect des règles de protection du lanceur d'alerte et de confidentialité des éléments constitutifs de l'alerte. Ainsi, le dispositif permet de signaler tout fait susceptible de relever d'un crime ou d'un délit, d'une violation grave et manifeste d'un engagement international, d'une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, d'une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, ou encore d'un manquement aux règles édictées au sein du code de conduite.

Champ d'application du dispositif

Le dispositif d'alerte professionnelle est ouvert :

- Aux membres du personnel de la MNT (salariés, anciens salariés et candidats lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de l'ancienne relation de travail ou de la candidature).
- Aux collaborateurs extérieurs et occasionnels de la MNT (salariés mis à disposition et intérimaires, agents et mandataires, directeurs, etc.).
- Aux membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance (administrateur, mandataire mutualiste).
- Aux cocontractants, ainsi que leurs sous-traitants de la MNT (prestataires, fournisseurs, clients).

Canaux de signalement

Le mécanisme propose plusieurs canaux de signalement :

- Signalement interne, via le réseau MNT ou par courrier recommandé, sous double enveloppe fermée "personnel et confidentiel".
- Signalement externe à l'autorité judiciaire, au défenseur des droits, à l'une des 45 autorités externes compétentes désignées par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022. Il peut être précédé ou non d'un signalement interne.
- Divulgence publique directe dans les cas suivants :
 - Absence de traitement à la suite d'un signalement externe et si aucune mesure appropriée n'a été prise par l'autorité compétente en réponse au signalement dans les délais requis.

- Risque de représailles au lanceur d'alerte ou impossibilité de remédier efficacement à l'objet de la divulgation en cas de signalement externe.
- Danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général.

Processus de traitement

Les signalements doivent être étayés par des éléments factuels. Un accusé de réception est envoyé dans les sept jours ouvrés, informant du délai d'examen ainsi que des étapes du traitement. Il est procédé à la vérification de la recevabilité de l'alerte, à l'exception des signalements anonymes. Si celle-ci est irrecevable, le lanceur d'alerte est informé des raisons. Lorsque le signalement est recevable, il peut être demandé tout complément d'information au lanceur d'alerte.

Le lanceur d'alerte est informé sous trois mois des mesures prises pour vérifier les faits et, si nécessaire, y remédier. Si les allégations sont confirmées, des actions correctives sont mises en place, sinon le signalement peut être clôturé.

La recevabilité est vérifiée et le lanceur d'alerte est informé de la décision. Si l'alerte est recevable, une enquête est menée et le lanceur d'alerte est informé des mesures prises dans un délai de trois mois.

Si les soupçons sont avérés, un rapport détaillant les faits, les personnes impliquées et les conclusions est transmis à l'instance dirigeante. Celle-ci est informée des enquêtes sensibles, sauf si elle est impliquée.

Protection des lanceurs d'alerte

Les lanceurs d'alerte sont protégés contre les représailles en lien avec l'alerte remontée, quel que soit le traitement ou l'issue du signalement. Ils bénéficient de la confidentialité et d'une protection contre la responsabilité pénale et civile, à condition d'agir de bonne foi et de respecter les conditions légales. À condition également qu'ils adressent leur signalement dans les conditions prévues par la loi.

Abus et manquements

L'utilisation abusive du dispositif ou tout comportement contraire au code de conduite peut entraîner des sanctions disciplinaires et des poursuites judiciaires.

Confidentialité et gestion des données

L'instruction est menée en toute impartialité par des experts qualifiés, sans implication des personnes concernées. Les experts externes doivent garantir confidentialité et respect des règles en vigueur.

Toutes les informations restent strictement confidentielles, y compris l'identité du lanceur d'alerte, sauf accord de celui-ci ou exigence judiciaire. Si des informations protégées sont divulguées dans le cadre de l'alerte, le lanceur d'alerte est exonéré de poursuites si la divulgation est nécessaire, proportionnée et conforme à la procédure.

Communication et supervision

La fonction clé de vérification de la conformité présente le dispositif et le rapport semestriel demandé par l'UMG Groupe VYV au comité conformité et contrôle interne.

D.3.2.3 - POLITIQUE "PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS"

Partie essentielle de la culture d'entreprise en matière de conduite des affaires, la politique MNT de "Prévention et gestion des conflits d'intérêts", déclinée à partir de la politique du Groupe VYV, a pour objectif de matérialiser et de communiquer sur l'approche de la MNT en matière d'identification, de prévention et de gestion des conflits d'intérêts qui pourraient apparaître dans l'exercice de ses activités. Elle édicte les principes à respecter par les personnes physiques qui, par leur fonction, représentent et/ou défendent les intérêts de la MNT. Elle fait état des procédures en place ou, le cas échéant, des plans d'actions envisagés pour optimiser la maîtrise des conflits d'intérêts. Toute identification de conflit d'intérêts peut faire l'objet d'un signalement au travers du dispositif d'alerte professionnelle précisé au paragraphe 6 "Prévenir et détecter la corruption et les pots-de-vin".

Elle est élaborée par la MNT à partir des exigences exprimées par les instances de gouvernance de la mutuelle, en support du comité conformité et contrôle interne de la MNT (mandaté par le conseil d'administration) et l'UMG Groupe VYV, ainsi qu'avec les directions de la MNT, afin de déterminer un inventaire des situations de conflits d'intérêts qui pourraient porter atteinte aux intérêts de l'entreprise, comme des tiers interagissant avec elle. Les interactions entre les responsables fonctions clés (RFC) et les autres fonctions de l'UMG sont intégrées à ce processus.

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs, permanents comme occasionnels (intérimaires, stagiaires, alternants, CDD, etc.), ainsi qu'aux membres du conseil d'administration et à l'ensemble des administrateurs.

Cette politique décline les exigences réglementaires de deux textes de loi majeurs (Lois Sapin I et Sapin II), les évolutions induites par les recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA), ainsi que les lois relatives au dispositif d'alerte professionnelle (Loi Wasserman du 21 mars 2022 et décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022). La directive Solvabilité II exige, en matière de gouvernance, de se doter de processus et de procédures efficaces de prévention et de gestion des conflits d'intérêts. La directive sur la distribution d'assurance (DDA) précise les dispositions à mettre en œuvre relatives à la rémunération et aux conflits d'intérêts.

La politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts est soumise, pour approbation, au conseil d'administration de la MNT. Elle fait l'objet d'une actualisation annuelle ou si l'environnement réglementaire ou l'organisation évoluent de manière à impacter substantiellement son contenu. Cette politique est accessible aux collaborateurs de la MNT depuis l'intranet et aux élus sur l'espace militant.

D.3.2.4 - DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT

La MNT dispose de procédures de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme qui décrivent l'organisation du dispositif mis en place au sein de la MNT, ainsi que les actions et contrôles effectués afin de satisfaire aux obligations prévues par la réglementation en la matière. Elles ont été revues et enrichies en 2024. La direction générale est responsable de ces procédures.

Ces procédures déclinent les directives européennes en la matière – directive UE 2015/849 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2015 et directive (UE) 2018/843 du Parlement européen et du Conseil du 30 mai 2018 modifiant la directive (UE) 2015/849 –, ainsi que les dispositions du Code monétaire et financier et les lignes directrices de l'ACPR.

Elles s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de la MNT, font l'objet de révisions en cas d'évolutions législatives ou du droit souple, et également en cas de changement organisationnel à la MNT. Elles sont accessibles aux collaborateurs de la MNT depuis l'intranet.

En complément de la procédure, et afin de sensibiliser les parties prenantes internes, un *e-learning* LCB-FT est accessible à l'ensemble des collaborateurs.

Cet *e-learning* est dispensé à chaque nouvel entrant dans le cadre de son parcours de formation. Il permet de :

- Connaître et comprendre les fondamentaux de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.
- D'identifier les risques encourus par les professionnels de l'assurance.
- D'adopter les bons réflexes d'analyse en présence de signaux d'alerte de blanchiment ou de financement du terrorisme.

D.3.3 - ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DES PRATIQUES RESPONSABLES CHEZ NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS (IMPACT POSITIF I8)

Dans son article 17, la loi Sapin II prévoit que les entreprises mettent en œuvre « *des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires au regard de la cartographie des risques* », permettant aux organisations de décider d'entrer ou pas en relation avec un tiers, de poursuivre une relation en cours ou d'y mettre fin.

L'Agence française anticorruption (AFA) recommande d'étendre cette obligation légale aux cibles d'acquisition et les bénéficiaires d'actions de *sponsoring* ou de mécénat.

D.3.3.1 - ÉVALUATION DE L'INTÉGRITÉ DES TIERS

Pour répondre à ces exigences réglementaires et tenir également compte des attendus de l'AFA, l'ensemble des composantes du Groupe VYV ont opté pour une approche commune.

Une solution d'évaluation des tiers, consolidée et partagée entre les différentes entités du Groupe VYV, est en cours de déploiement et est pilotée par la direction du pilotage normatif et réglementaire de la MNT. Elle permet de :

- Envoyer et recueillir un questionnaire et des pièces justificatives auprès du tiers.
- Gérer un référentiel de tiers (identification de tiers communs, indication du résultat de l'évaluation, enrichissement des données du tiers).
- Utiliser l'outil de filtrage du Groupe VYV (Lexis Nexis), lequel réalise l'analyse des cinq facteurs de risques.
- Disposer d'un processus de validation.
- Générer des *reportings*.

En concertation avec les directions conformité des entités, dont celle de la MNT, des critères d'évaluation des tiers ont été déterminés. Ils se basent sur cinq facteurs déclencheurs :

- Liste des personnes politiquement exposées.

- Liste des sanctions "Gel des avoirs".
- Liste "adverse média".
- Liste des secteurs d'activité à risque.
- Liste des pays à risque.

Dès lors que l'un des cinq facteurs est déclenché, une analyse complémentaire est à effectuer. Selon les cas, une escalade aura lieu et des actions seront à mener par la filière métier concernée.

Une procédure d'évaluation de l'intégrité des tiers applicable à la MNT a été diffusée en novembre 2024. Elle est accessible depuis l'intranet du Groupe VYV et présente :

- Les principes applicables quant à la validation ou non de l'entrée en relation avec les tiers et de poursuite ou non de la relation avec les tiers.
- Les rôles et responsabilités, la nature des informations et documents collectés, les modalités d'archivage et de mise à jour de l'évaluation.
- Les modalités d'appréciation du niveau de risque du tiers au regard des facteurs de risques de la relation d'affaires (facteurs aggravants, justification de la prestation, etc.).

D.3.3.2 - POLITIQUE ET CHARTE "ACHATS RESPONSABLES"

La politique "achats" du Groupe VYV et la charte achats Groupe VYV, partagée avec nos fournisseurs, positionnent les achats responsables et les enjeux de la RSE au cœur de notre projet pour des achats performants. Ils reflètent notre engagement en lien avec nos convictions et la raison d'être du Groupe VYV. La politique et la procédure sont établies par la direction achats Groupe VYV et validée par le conseil d'administration du Groupe VYV. Elles sont appliquées par tous les acheteurs professionnels ou ceux qui participent à la fonction achats.

En signant le 5 décembre 2022 la charte relations fournisseurs et achats responsables (RFAR), le Groupe VYV, en respectant les dix engagements qu'elle comporte, a réaffirmé sa volonté de s'inscrire dans une relation équilibrée et durable avec ses fournisseurs et d'adopter des pratiques d'achats responsables. Ainsi, lors des achats, il assure la mise en concurrence ouverte, libre et loyale, gage d'efficacité sur la base des règles suivantes : libre accès aux appels d'offres (éventuellement selon un processus de qualification des fournisseurs), égalité de traitement des candidats, transparence et traçabilité.

C'est dans ce contexte que la direction achats du Groupe VYV a souhaité approfondir et optimiser la prise en compte des enjeux de la RSE dans les achats en menant divers travaux :

- Cartographies :
 - Risques achats : cartographie détaillée des risques liés à la chaîne d'approvisionnement du Groupe VYV, permettant d'identifier les enjeux spécifiques à chaque famille d'achats et d'adapter les pratiques en conséquence.
 - Risques RSE : cartographie des risques RSE par famille d'achats.
- Mise en place d'un outil permettant de définir des critères RSE adaptés à chaque famille d'achats avec objectif d'intégration systématique de ces critères dans les processus d'achats.
- Refonte de la procédure "achats" Groupe VYV avec une forte orientation "achats responsables".

- Déploiement de la charte RFAR au travers de la procédure "achats", identification d'indicateurs à suivre (ex. nombre d'appels d'offres intégrant des critères RSE et pondération moyenne) et mise en place du suivi.
- Lancement de la rédaction d'une politique "achats responsables Groupe VYV".

Perspectives et amélioration continue

Le Groupe VYV poursuit ses efforts pour renforcer sa démarche d'achats responsables :

- Finalisation du déploiement de la nouvelle procédure d'achats dans toutes les entités du Groupe VYV.
- Élaboration et mise en œuvre de la politique d'achats responsables Groupe VYV coconstruite avec les entités.
- Participation à la décarbonation des achats, par la collecte des bilans carbone des fournisseurs importants.
- Renforcement de la sensibilisation et de la formation des équipes achats aux enjeux RSE et à la décarbonation des achats.
- Développement de partenariats durables avec les fournisseurs pour les accompagner dans l'amélioration de leurs pratiques RSE.

D.3.3.3 - PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT

La MNT s'engage à respecter les principes de bonne gestion, de régularité et de rigueur dans le règlement de ses obligations financières, qu'il s'agisse de paiements à nos fournisseurs, partenaires ou autres acteurs. Cela inclut le respect des délais de paiement convenus, la transparence sur les conditions contractuelles et l'application des normes éthiques en matière de transactions financières. En assurant des pratiques de paiement responsables et équitables, la MNT contribue à renforcer la confiance de ses parties prenantes et leur bonne santé économique. Les pratiques en matière de paiement sont supervisées par la direction de la comptabilité et du pilotage de la performance.

Les paiements considérés dans cette section concernent les frais généraux payés, fournisseurs et immobilisations, au titre de **2024**, soit la somme de **80 M€**.

Les délais de paiement de la MNT correspondent aux réglementations en cours (a. L441-10 et suivants du Code du commerce). Ils ne font pas l'objet d'une politique spécifique à la MNT, mais sont précisés de manière contractuelle. Il n'y a pas d'attention particulière apportée aux entreprises de petite ou moyenne taille.

En 2024, la part des factures payées par durée d'échéance (à date de réception de la facture) est la suivante :

- En moins de 30 jours : 61,63 %
- Entre 30 et 60 jours : 35,11 %
- Entre 60 et 90 jours : 3,02 %
- Plus de 90 jours : 0,24 %

Le délai moyen de règlement des factures a été, pour la MNT, de 25,7 jours en 2024. La MNT n'a aucune procédure judiciaire en cours pour retard de paiement.

D.3.4 - PRÉVENIR ET DÉTECTER LA CORRUPTION ET LES VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN (RISQUE R8)

D.3.4.1 - POLITIQUE "PRÉVENTION, DÉTECTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION"

La MNT s'attache à mener ses activités dans un esprit de loyauté, de transparence et de respect, tant à l'égard de ses salariés et élus que de ses fournisseurs, ses clients et de tous ceux avec qui elle est en interaction. Dans ses relations d'affaires, la MNT demande à ses partenaires d'être dans la même démarche d'exemplarité. Depuis 2023, le Groupe VYV s'est ainsi doté d'une politique "Prévention, détection et lutte contre la corruption".

Objectif

Cette politique vise à rappeler le cadre réglementaire, définir le cadre Groupe VYV dans lequel les dispositifs des entités doivent s'inscrire et à traduire les engagements du Groupe VYV en faveur d'une lutte efficace contre la corruption, contribuant ainsi à la cohérence des dispositifs au sein du Groupe VYV. Elle est élaborée par la direction de la conformité Groupe VYV.

La MNT n'a pas souhaité rédiger sa propre politique "Prévention, détection et lutte contre la corruption" et s'appuie sur celle du Groupe VYV.

Dans ce cadre, la mutuelle a mis en place :

- Un code anticorruption qui vise à rendre accessibles les principales mesures et actions mises en œuvre par la mutuelle afin d'éviter la commission d'atteintes à la probité par ses dirigeants internes et élus, ses collaborateurs et les tiers auxquels elle fait appel.
- Une note relative aux cadeaux et invitations.
- Et un dispositif d'alerte.

Le dirigeant effectif de la MNT s'est engagé à la mise en œuvre de la présente politique, dont les modalités de mise en œuvre sont assurées par le responsable anticorruption.

Périmètre d'application

En matière de corruption, le pilotage est effectué au niveau du Groupe VYV. La présente politique cadre constitue un socle minimum que chaque entité du Groupe VYV prudentiel doit décliner, en tenant compte du respect des normes édictées par le Groupe VYV mais aussi des spécificités et caractéristiques de sa structure, son organisation, sa taille et la nature de ses activités.

Le dispositif MNT est détaillé dans le chapitre D.3.2.1 relatif au code de conduite.

D.3.4.2 - FORMATION DU PERSONNEL

Conformément au 6° du II de l'article 17 de la loi Sapin II, la politique cadre anticorruption du Groupe VYV définit le dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence. La MNT n'a pas encore cartographié précisément les fonctions exposées aux risques de corruption (définition alignée à celle de l'Agence française anticorruption), ce processus est en cours. Il devrait aboutir en 2025 et permettre de définir le plan de formation approprié.

En 2024, la MNT a par ailleurs remis à jour sa cartographie des risques de corruption. L'ensemble des experts métiers ont ainsi été sensibilisés à cette question et ont dû définir leurs risques spécifiques liés à leurs activités. Cette étude a été réalisée dans le cadre du questionnaire de l'Agence française anticorruption.

Néanmoins, afin de renforcer la culture de l'entreprise sur la lutte contre la corruption, un module de sensibilisation a été déployé. Depuis 2020, tous les collaborateurs doivent suivre ce module *e-learning* de 30 minutes compris dans le socle obligatoire de formation.

Le contenu de la sensibilisation permet de :

- Connaître la législation en vigueur et les sanctions applicables.
- Faire la différence entre des relations normales d'affaires et une situation de corruption.
- Savoir identifier une situation suspecte (cas pratiques adaptés) et à qui le signaler au sein de l'entreprise.
- Évaluer la maîtrise des notions principales via un questionnaire.

Il fait l'objet d'une revue régulière pour tenir compte des évolutions réglementaires.

ACTION DE SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	AU 31/12/24
Nombre de collaborateurs à former (stock global)	1 120
Nombre de collaborateurs ayant validé la formation	922
Taux de réalisation	82 %

ACTION DE FORMATION DES FONCTIONS EXPOSÉES (ACTION À VENIR EN 2025)	AU 31/12/24
Nombre de collaborateurs à former	0
Nombre de collaborateurs ayant validé la formation	0
Taux de réalisation	0

D.3.4.3 - FORMATION DES MEMBRES DE LA GOUVERNANCE

La MNT a renforcé son attention sur les membres de la gouvernance : les membres du conseil d'administration, du comité conformité et contrôle interne et du comité de direction opérationnel (CODOP) rassemblant l'ensemble des fonctions de direction de l'entreprise.

À l'instar des années précédentes et afin de sensibiliser aux risques de corruption les administrateurs, le président du conseil d'administration et les représentants des salariés, 97,4 % des membres du conseil d'administration ont été formés aux enjeux de la loi Sapin II.

Des présentations du dispositif relatif à la corruption sont réalisées lors des CODOP. Des ateliers spécifiques sur le sujet sont également effectués avec le comité conformité et contrôle interne.

D.3.4.4 - DISPOSITIF D'ALERTE EN MATIÈRE DE CORRUPTION

Voir D.3.2.2 – *dispositif unique d'alerte*.

D.3.4.5 - INCIDENTS LIÉS À LA CORRUPTION

Violation des lois anticorruption et anti-subornation – nombre de condamnations

ALERTES REÇUES	1 ^{ER} SEMESTRE 2024	2 ^E SEMESTRE 2024	TOTAL
Nombre d'alertes non recevables	0	0	0
Nombre d'alertes recevables	1	0	1
Nombre d'alertes clôturées	0	1	1
Stock à clôturer	1	0	0
DÉLAI DE TRAITEMENT DES ANALYSES (ÉTAPE 1)	1 ^{ER} SEMESTRE 2024	2 ^E SEMESTRE 2024	TOTAL
Délai en jour	0	10	5
DÉLAI DE TRAITEMENT DES ANALYSES (ÉTAPE 2)	1 ^{ER} SEMESTRE 2024	2 ^E SEMESTRE 2024	TOTAL
Délai en jour	0	120	60

RÉPARTITION DES CLÔTURES PAR MOTIF	1 ^{ER} SEMESTRE 2024	2 ^E SEMESTRE 2024	TOTAL
Sans suite – Signalement abusif	0	0	0
Sans suite – Signalement insuffisant	0	0	0
Transmission aux autorités judiciaires	0	0	0
Clôture avec action de remédiation	0	1	1

Violation des lois anticorruption et anti-pots-de-vin – montant des amendes

SANCTIONS PRONONCÉES	1 ^{ER} SEMESTRE 2024	2 ^E SEMESTRE 2024	TOTAL
En nombre	0	0	0
Par nature			
- Avertissement écrit	0	0	0
- Blâme	0	0	0
- Mise à pied disciplinaire	0	0	0
- Mutation avec ou sans rétrogradation	0	0	0
- Licenciement avec préavis et indemnité	0	0	0
- Licenciement sans préavis et indemnité	0	0	0
Total	0	0	0

Actions de remédiation pour lutter contre ces violations des lois

Une alerte a été reçue et qualifiée de recevable. Elle a été traitée conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est désormais clôturée. À cet effet, les actions de remédiation suivantes vont être mises en œuvre :

- Contrôle trimestriel par la conformité MNT des contrats encadrant les prestations de services, des paiements et prestations de services demandées de la direction concernée.
- Information régulière des différents directeurs sur les sujets liés à la charte relations fournisseurs et achats responsables (RFAR) VYV et sa déclinaison à la MNT.



RAPPORT DE CERTIFICATION

Limites de notre mission p.154

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par la Mutuelle Nationale Territoriale pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail p.154

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Volume III : Rapport de durabilité » du rapport de gestion avec les exigences de l'article (L.232-6-3) du code de commerce, y compris avec les ESRS p.156

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 p.158

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

Exercice clos le 31 décembre 2024

A l'assemblée générale,

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes de la Mutuelle Nationale Territoriale. 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 2024 et incluses dans la section « Volume III : Rapport de durabilité » du rapport de gestion. En application de l'article L.232-6-3 du code de commerce, la Mutuelle Nationale Territoriale est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte de son rapport de gestion. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité de l'entité 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 normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 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 Mutuelle Nationale Territoriale pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Volume III : Rapport de durabilité » du rapport de gestion avec les exigences 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 Mutuelle Nationale Territoriale 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.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de la Mutuelle Nationale Territoriale, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par la Mutuelle Nationale Territoriale en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle 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.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

CONFORMITÉ AUX ESRS DU PROCESSUS MIS EN ŒUVRE PAR LA MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE POUR DÉTERMINER LES INFORMATIONS PUBLIÉES, ET RESPECT DE 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 Mutuelle Nationale Territoriale lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels

qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans la section « Volume III : Rapport de durabilité » du rapport de gestion, et

- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

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 Mutuelle Nationale Territoriale avec les ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

OBSERVATION

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans la section « A.1.1 – Périmètre et cadre d'établissement du rapport de durabilité : normes, cadres utilisés, périodes couvertes » de l'état de durabilité décrivant le contexte d'établissement du premier rapport de durabilité du groupe, notamment, en ce qui concerne l'approche retenue pour l'analyse de double matérialité et plus particulièrement en ce qui concerne le résultat du processus de l'analyse de double matérialité concernant les normes environnementales du point de vue des investissements (E2, E3, E4 et E5).

ÉLÉMENTS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE

CONCERNANT L'IDENTIFICATION DES PARTIES PRENANTES

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées dans la section « A.2.5 – Identification et engagement des parties prenantes » de l'Etat de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par la Mutuelle Nationale Territoriale pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par la Mutuelle Nationale Territoriale ;

- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la section « A.2.5 – Identification et engagement des parties prenantes » de l'Etat de durabilité.

CONCERNANT L'ÉVALUATION DE LA MATÉRIALITÉ D'IMPACT ET DE LA MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées au paragraphe « A.4.1 - Méthodologie adoptée et processus pour définir les matérialités du Groupe VYV » de l'Etat de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par la norme ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont la Mutuelle Nationale Territoriale a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- au titre des informations spécifiques à la Mutuelle Nationale Territoriale.

CONFORMITÉ DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ INCLUSES DANS LA SECTION « VOLUME III : RAPPORT DE DURABILITÉ » DU RAPPORT DE GESTION AVEC LES EXIGENCES DE L'ARTICLE (L.232-6-3) DU CODE DE COMMERCE, Y COMPRIS AVEC LES ESRS

NATURE DES VÉRIFICATIONS OPÉRÉES

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans la section « Volume III : Rapport de durabilité » du rapport de gestion, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par la Mutuelle Nationale Territoriale 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 la section « Volume III : Rapport de durabilité » du rapport de gestion, avec les exigences de l'article L.232-6-3 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

OBSERVATION

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans la section « A.1.1 – Périmètre et cadre d'établissement du rapport de durabilité : normes, cadres utilisés, périodes couvertes » de l'état de durabilité qui mentionnent notamment le contexte de la première année d'application des dispositions relatives à la CSRD.

ÉLÉMENTS QUI ONT FAIT L'OBJET D'UNE ATTENTION PARTICULIÈRE

INFORMATIONS FOURNIES EN APPLICATION DE LA NORME ENVIRONNEMENTALE ESRS E1

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS des informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1), figurant dans la section « B. Environnement (ESRS E1) » de l'État de durabilité.

Nos diligences ont notamment consisté à :

- mener des entretiens avec les personnes responsables concernées, en particulier, sur la partie « climat », pour s'enquérir du processus adopté par l'entité pour produire ces informations et les apprécier, en particulier la description des politiques, actions et cibles mises en place par l'entité ;
- définir et mettre en œuvre des procédures analytiques adaptées, sur la base de ces informations et de notre connaissance de l'entité.

En ce qui concerne les informations publiées par l'entité dans la section « B.1 Bilan carbone » de l'État de durabilité, au titre de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), nous avons :

- apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés, les activités sous contrôle opérationnel, et la chaîne de valeur amont et aval ;
- pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour présenter ses émissions de gaz à effet de serre notamment concernant la consommation d'énergie et les investissements ;
- mis en œuvre des procédures analytiques sur les émissions relatives aux consommations d'énergie et émissions liées aux investissements ;
- concernant les « Investissements » du scope 3, pris connaissance, par entretien avec la direction Investissement, de la méthodologie de calcul des estimations que nous avons jugées structurantes et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations.
- vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations sur les consommations d'énergie et les émissions relatives aux « Investissements » du scope 3.

INFORMATIONS FOURNIES EN APPLICATION DE LA NORME SOCIALE ESRS S1

Les informations publiées au titre du personnel de la Mutuelle Nationale Territoriale (ESRS S1) figurent au paragraphe « C.I Effectifs de l'entreprise (ESRS S1) » du Rapport de durabilité.

Nos principales diligences sur ces informations ont consisté à :

- sur la base des entretiens menés avec la direction ressources humaines, nous avons :
 - pris connaissance du processus de collecte et de compilation pour le traitement des informations qualitatives et quantitatives visant à la publication des informations matérielles dans le Rapport durabilité ;
 - mis en œuvre des procédures consistant à examiner la consolidation de ces données ;
- sur la base de sélections, nous avons :
 - examiné le périmètre géographique et juridique sur lequel les informations ont été établies ;
 - examiné les modalités de mise en œuvre par l'entité des concepts clés de la norme ESRS S1 tels que les composantes complémentaires au salaire de base ou les éléments variables pris en compte dans la rémunération, etc. ;
 - apprécié si les méthodes et hypothèses utilisées par l'entité pour déterminer les informations publiées sont appropriées au regard de la norme ESRS S1 ;
 - défini et mis en œuvre des procédures analytiques adaptées à l'information examinée, en lien avec les évolutions de l'activité ;
 - examiné les justificatifs au regard des informations correspondantes.

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 Mutuelle Nationale Territoriale 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

CONCERNANT LES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE ET LES INFORMATIONS QUI LES ACCOMPAGNENT

Les indicateurs clés de performance et les informations qui les accompagnent figurent dans la section « Informations relatives au Règlement sur la Taxonomie Verte » de l'Etat de durabilité.

Nous avons plus particulièrement pris connaissance et apprécié, par entretien, l'analyse de la Mutuelle Nationale Territoriale visant à définir les indicateurs à publier, au regard des exigences prévues par le Règlement Taxonomie et le Règlement délégué (UE) 2021/2178.

S'agissant des totaux de primes liées à la souscription non vie, chiffre d'affaires, CapEx et OpEx (les dénominateurs), présentés dans les tableaux réglementaires, nous avons vérifié les rapprochements réalisés par la Mutuelle Nationale Territoriale avec les données issues de la comptabilité ayant servi de base à l'établissement des états financiers et/ou les données en lien avec la comptabilité telles que notamment, la comptabilité analytique ou des états de gestion.

S'agissant des autres montants composant les différents indicateurs d'activités éligibles et/ou alignées (les numérateurs), nous avons :

- mis en œuvre des procédures analytiques ;
- apprécié ces montants sur la base d'une sélection d'activités, d'opérations ou projets représentatifs que nous avons déterminée en fonction de l'activité à laquelle ils/elles sont rattachés et de leur contribution aux indicateurs.

Enfin, nous avons apprécié la cohérence des informations figurant dans la section « Informations relatives au Règlement sur la Taxonomie Verte » du rapport de gestion du groupe avec les autres informations en matière de durabilité de ce rapport.

Le Commissaire aux comptes

Le 06 juin 2025,

Eric GONZALEZ

Associé

ANNEXES

Annexe 1 : Glossaire	p.161
Annexe 2 : Table des points de données découlant d'autres actes législatifs européens (IRO-2)	p.163
Annexe 3 : Table des exigences de divulgation des ESRS (IRO-2)	p.165
Annexe 4 : Référentiels et méthodologies pour les informations de durabilité en matière environnementale (E1-6 39b)	p.166
Annexe 5 : Données relatives à la taxonomie, indicateurs relatifs à l'énergie nucléaire et au gaz fossile	p.169

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
ACPR	Autorité de contrôle prudentiel et de résolution
ACT	<i>Acting for Climate Transition</i>
AFA	Agence française anticorruption
AMF	Association des maires de France
BEGES	Bilan des émissions de gaz à effet de serre
CANVAS	Modèle d'affaires structuré en neuf blocs pour analyser et développer des stratégies commerciales
CDG	Comité de direction générale
CDP	<i>Carbon Disclosure Project</i>
CESE	Conseil économique social et environnemental
CODOP	Comité de direction opérationnel
CSE	Comité social et économique
CSRD	<i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
DAP	Dispositif d'alerte professionnel
DDA	Directive sur la distribution d'assurance
DEI	Diversité équité inclusion
DET	Direction de l'environnement de travail
DMO	<i>Data management office</i>
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DPEF	Déclaration de performance extra-financière
DPO	Délégué à la protection des données
DSI	Direction des systèmes d'information
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EFRAG	Groupe consultatif européen sur l'information financière
EIRS	Rapport de risque spécifique au secteur assurantiel
ESRS	<i>European Sustainability Reporting Standards</i>
ESS	Économie sociale et solidaire
ETP	Équivalent taux plein
FNMF	Fédération nationale de la mutualité française
FPT	Fonction publique territoriale
GECPP	Gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels

GES	Gaz à effet de serre
GSP	Gouvernance et surveillance des produits
HATVP	Haute Autorité pour la transparence de la vie publique
IRO	Impacts, risques et opportunités
IRP	Instances représentatives du personnel
MFP	Mutualité fonction publique
MNT	Mutuelle Nationale Territoriale
MSCI	<i>Morgan Stanley Capital International</i> (indices financiers)
NGFS	<i>Network for Greening the Financial System</i>
NQT	Nos quartiers ont du talent
OCAM	Organismes complémentaires d'assurance maladie
OFI	<i>OFI Invest Asset Management</i>
ORSA	<i>Own Risk and Solvency Assessment</i>
PCA	Plan de continuité d'activité
PEE	Plan d'épargne entreprise
PERCOL	Plan d'épargne retraite collectif
PSC	Protection sociale complémentaire
PSSI	Politique de sécurité du système d'information
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
RCA	Relation client attentionnée
RFAR	Charte relations fournisseurs & achats responsables
RFC	Responsables fonctions clés
RMA	Ressources mutuelles assistance
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SBTI	<i>Science-Based Targets Initiative</i>
SEEPH	Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap
SMACL	Société mutuelle d'assurance des collectivités locales
SMQ	Système de management de la qualité
SNDGCT	Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UMG	Union mutualiste de groupe
UNCCAS	Union nationale des centres communaux d'action sociale

ANNEXE 2 : TABLE DES POINTS DE DONNÉES DÉCOULANT D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS EUROPÉENS (IRO-2)

ESRS	DR	Paragraphe	Exigence de publication	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence (BMR)	Loi européenne sur le climat (Loi Climat et Résilience en France)	Emplacement dans le rapport MNT
ESRS 2	GOV-1	21 d	Ratio de diversité de genre au sein du conseil d'administration	x		x		Partie A / 2.2.1
ESRS 2	GOV-1	21 e	Pourcentage de membres du conseil d'administration indépendants			x		Partie A / 2.2.1
ESRS 2	GOV-4	30; 32	Divulgarion de la cartographie des informations fournies dans la déclaration de durabilité concernant le processus de diligence raisonnable	x				Partie A / 2.4
ESRS 2	SBM-1	40 d) i)	Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	x	x	x		Non matériel
ESRS 2	SBM-1	40 d) ii)	Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques	x		x		Non matériel
ESRS 2	SBM-1	40 d) iii)	Participation à des activités liées à des armes controversées	x		x		Non matériel
ESRS 2	SBM-1	40 d) iv)	Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac			x		Non matériel
E1	E1-6	44 et AR39 à 48a	Émission totale de GES et émissions ventilées par périmètre 1 et 2 et les émissions significatives de périmètre 3 en tonnes métriques équivalent CO2	x	x	x		Partie B / 1.2.
E1	E1-6	48b	Pourcentage des émissions de GES de scope 1 provenant des systèmes réglementés d'échange de quotas d'émission	x	x	x		Partie B / 1.2.
E1	E1-6	49a+b	Émissions de GES de scope 2 basées sur la localisation et sur le marché	x	x	x		Partie B / 1.2.
E1	E1-6	44	Émissions totales de GES basées sur la localisation et sur le marché	x	x	x		Partie B / 1.2.
E1	E1-6	53	Intensité sur la base du produit net : intensité des émissions de GES, basée sur la localisation (émissions totales de GES par revenu net)	x	x	x		Partie B / 1.2.
E1	E1-6	53	Intensité des émissions de GES, basée sur le marché (total des émissions de GES par revenu net)	x	x	x		Non applicable
E1	E1-6	55	Divulgarion de la consolidation avec les états financiers des revenus nets utilisés pour le calcul de l'intensité des émissions de GES	x	x	x		Partie B / 1.3.
E1	E1-5	35 36 37 AR32	Consommation totale d'énergie en MWh liée aux opérations propres	x				Partie B / 1.3.
E1	E1-5	38	Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant un fort impact sur le climat)	x				Non matériel
E1	E1-5	40 à 43	Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique	x				Non matériel
E1	E1-1	14 AR1	Présentation du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique				x	Partie B / 3.1
E1	E1-1	16g	Indication de l'exclusion éventuelle des indices de référence de l'Accord de Paris		x	x		Partie B / 3.4
E1	E1-4	34a + 34b	Cibles de réduction des émissions de GES	x	x	x		Partie B / 3.1.2
E1	E1-7	56	Absorption de GES et crédits carbone				x	Non matériel
E1	E1-9	66	Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat			x		Introduction progressive
E1	E1-9	66a	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique		x			Introduction progressive
E1	E1-9	66c	Localisation des actifs importants exposés à un risque physique matériel		x			Introduction progressive
E1	E1-9	67c	Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique		x			Introduction progressive
E1	E1-9	69	Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat			x		Introduction progressive
E2	E2-4	28	Quantité de chaque polluant énuméré dans l'Annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetée dans l'air, l'eau et le sol	x				Non matériel
E3	E3-1	9	Ressources hydriques et marines	x				Non matériel
E3	E3-1	13	Politique dédiée	x				Non matériel
E3	E3-1	14	Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers	x				Non matériel
E3	E3-4	28c	Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	x				Non matériel
E3	E3-4	29	Consommation d'eau potable en m³ par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise	x				Non matériel
E4	E4-SBM3	16a	Description des activités affectant négativement des zones sensibles sur le plan de la biodiversité	x				Non matériel
E4	E4-SBM3	16b	Description des impacts négatifs matériels en lien avec la dégradation, la désertification ou l'imperméabilisation des sols	x				Non matériel
E4	E4-SBM3	16c	Description des opérations propres affectant des espèces menacées	x				Non matériel
E4	E4-2	24b	Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables	x				Non matériel
E4	E4-2	24c	Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers	x				Non matériel
E4	E4-2	24d	Politiques de lutte contre la déforestation	x				Non matériel
E5	E5-5	37d	Déchets non recyclés	x				Non matériel
E5	E5-5	39	Déchets dangereux et déchets radioactifs	x				Non matériel
S1	S1-SBM3	14 f i	Informations sur le type d'opérations à risque significatif d'incidents de travail forcé ou de travail obligatoire	x				Partie A / 2.4
S1	S1-SBM3	14 f ii	Informations sur les pays ou les zones géographiques avec des opérations considérées à risque significatif d'incidents de travail forcé ou de travail obligatoire	x				Partie A / 2.4



ESRS	DR	Paragraphe	Exigence de publication	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence (BMR)	Loi européenne sur le climat (Loi Climat et Résilience en France)	Emplacement dans le rapport MNT
S1	S1-SBM3	14 g i	Informations sur le type d'opérations à risque significatif d'incidents de travail des enfants	x				Partie A / 2.4
S1	S1-SBM3	14 g ii	Informations sur les pays ou les zones géographiques avec des opérations considérées à risque significatif d'incidents de travail des enfants	x				Partie A/ 2.4
S1	S1-1	20	Description des engagements pertinents en matière de politique des droits de l'homme concernant le personnel de l'entreprise en termes de : le respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail de ses propres travailleurs, l'engagement avec les parties prenantes concernées et les mesures visant à fournir et/ou permettre des recours en cas d'impact sur les droits de l'homme	x				Partie C.I / 1.2
S1	S1-1	21/AR12	Divulgaration de l'alignement ou non des politiques sur les instruments pertinents reconnus au niveau international et de la manière dont ces politiques sont alignées sur ces instruments (UN Global Compact principles and the OECD Guidelines for Multinational enterprises)	x				Partie C.I / 1.2
S1	S1-1	22	Les politiques traitent explicitement de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants	x				Partie C.I / 1.2
S1	S1-1	23	Une politique de prévention des accidents du travail ou un système de gestion est en place.	x				Partie C.I / 3.3
S1	S1-3	32c	Indication de l'existence des mécanismes de traitement des griefs ou des plaintes concernant les questions relatives aux travailleurs	x				Partie C.I / 4. et 5.
S1	S1-14	88b 88c	Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail	x				Non applicable
S1	S1-14	88e	Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	x				Non applicable
S1	S1-16	97 a/AR 98 - AR 100	Écart moyen de rémunération H/F	x		x		Partie C.I / 3.1.5.1
S1	S1-16	97 b/AR 101	Rémunération annuelle totale de la personne la mieux rémunérée par rapport à la médiane de l'ensemble des salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée)	x				Partie C.I / 3.1.5.1
S1	S1-17	103 a/AR 103-AR 106	Nombre d'incidents de discrimination	x				Partie C.I / 5.4
S1	S1-17	104 a/AR 103-AR 106	Nombre de problèmes et d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés au personnel de l'entreprise	x		x		Partie C.I / 5.4
S1	S1-17	104 a/AR 103-AR 106	Déclaration qu'aucun problème ou incident grave en matière de droits de l'homme lié au personnel de l'entreprise n'a eu lieu	x		x		Partie C.I / 5.4
S2	S2-SBM3	11b	Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	x				Non matériel
S2	S2-1	17	Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme	x				Non matériel
S2	S2-1	18	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	x				Non matériel
S2	S2-1	19	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE	x		x		Non matériel
S2	S2-1	19	Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail			x		Non matériel
S2	S2-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme liés à sa chaîne de valeur en amont ou en aval	x				Non matériel
S3	S3-1	16	Engagements à mener un politique en matière des droits de l'homme	x				Non matériel
S3	S3-1	17	Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies, des principes de l'OIT ou des principes directeurs de l'OCDE	x		x		Non matériel
S3	S3-4	36	Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	x				Non matériel
S4	S4-1	16	Description des engagements pertinents en matière de droits de l'homme en termes de : respect des droits de l'homme, engagement avec les parties prenantes concernées et mesures visant à fournir et/ou permettre des recours en cas d'impact sur les droits de l'homme	x				Partie A / 2.4
S4	S4-1	17	Précision sur l'alignement ou non des politiques sur les instruments pertinents reconnus au niveau international et de la manière dont ces politiques sont alignées sur ces instruments (UN Global Compact principles and the OECD Guidelines for Multinational enterprises)	x				Partie A / 2.4
S4	S4-1	17	Explications des raisons pour lesquelles les politiques ne sont pas mises en place et date de mise en place, si connue	x		x		Partie A / 2.4
S4	S4-4	35	Nombre d'incidents et problèmes graves identifiés en matière de droits de l'homme	x				Partie C.II / 5.3
G1	G1-1	10 b	Indiquer si aucune politique de lutte contre la corruption ou les pots-de-vin conforme à la convention des Nations unies contre la corruption n'est en place	x				Partie D / 3.4
G1	G1-1	10 d	Indiquer si aucune politique de protection des lanceurs d'alerte n'est en place	x				Partie D / 3.2.2
G1	G1-4	24a	Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	x		x		Partie D / 3.4.5
G1	G1-4	24b	Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption	x				Partie D / 3.4

ANNEXE 3 : TABLE DES EXIGENCES DE DIVULGATION DES ESRS (IRO-2)

Normes ESRS	DR	Catégorie	Description	Sommaire	N° page
ESRS 2 INFORMATIONS GÉNÉRALES	BP-1	Base d'établissement des déclarations	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	PARTIE A / 1.1	
	BP-2	Base d'établissement des déclarations	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	PARTIE A / 1.2	
	GOV-1	Gouvernance	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	PARTIE A / 2.2.1	
	GOV-2	Gouvernance	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	PARTIE A / 2.2.2	
	GOV-3	Gouvernance	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	PARTIE A / 2.2.3	
	GOV-4	Gouvernance	Déclaration sur la diligence raisonnable	PARTIE A / 2.4	
	GOV-5	Gouvernance	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	PARTIE A / 2.3	
	SBM-1	Stratégie	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	PARTIE A / 3.	
	SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	PARTIE A / 2.5	
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	PARTIE A / 3.	
	IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants	PARTIE A / 4.	
	IRO-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	ANNEXE 2	
ESRS E1 ENVIRONNEMENT	IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures de recensement et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants en matière de changement climatique	PARTIE B / 2.	
	GOV-3	Gouvernance	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	PARTIE A / 2.2.3	
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	PARTIE B / 2.2	
	E1-1	Stratégie	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	PARTIE B / 3.1	
	E1-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	PARTIE B / 3.	
	E1-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	PARTIE B / 3.	
	E1-4	Métriques et cibles	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	PARTIE B / 3.1.2	
	E1-5	Métriques et cibles	Consommation d'énergie et mix énergétique	PARTIE B / 1.3.2	
	E1-6	Métriques et cibles	Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	PARTIE B / 1.2.1	
	E1-7	Métriques et cibles	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	N/A	N/A
Informations relatives au règlement taxonomie			Tarification interne du carbone	N/A	N/A
			Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	N/A	N/A
ESRS S1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE			Publication d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 règlement sur la taxonomie	PARTIE B / TAXONOMIE ANNEXE D	
	SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	PARTIE A / 2.5	
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	PARTIE C.I / 2.	
	S1-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	PARTIE C.I / 3.	
	S1-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	PARTIE C.I / 4.	
	S1-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	PARTIE C.I / 5.	
	S1-4	Gestion des impacts, risques et opportunités	Actions concernant les impacts importants, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	PARTIE C.I / 3.	
	S1-5	Métriques et cibles	Cibles liées à la gestion des impacts importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités	PARTIE C.I / 3.	
	S1-6	Métriques et cibles	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	PARTIE C.I / 1.	
	S1-7	Métriques et cibles	Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	PARTIE C.I / 1.	
	S1-8	Métriques et cibles	Couverture des négociations collectives et dialogue social	PARTIE C.I / 3.3	
	S1-9	Métriques et cibles	Métriques de diversité	PARTIE C.I / 3.1	
	S1-10	Métriques et cibles	Salaires décents	PARTIE C.I / 3.3	
	S1-11	Métriques et cibles	Protection sociale	PARTIE C.I / 3.3	
	S1-12	Métriques et cibles	Personnes en situation de handicap	PARTIE C.I / 3.1	
	S1-13	Métriques et cibles	Métriques de la formation et du développement des compétences	PARTIE C.I / 3.2	
	S1-14	Métriques et cibles	Métriques de santé et de sécurité	PARTIE C.I / 3.3	
	S1-15	Métriques et cibles	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	PARTIE C.I / 3.3	
	S1-16	Métriques et cibles	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	PARTIE C.I / 3.1	
	S1-17	Métriques et cibles	Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	PARTIE C.I / 5.4	
ESRS S4 UTILISATEURS ET CONSOMMATEURS FINAUX	SBM-2	Stratégie	Intérêts et points de vue des parties intéressées	PARTIE A / 2.5 et PARTIE C.II / 1.2	
	SBM-3	Stratégie	Impacts, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	PARTIE C.II / 2.	
	S4-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	PARTIE C.II / 3.	
	S4-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et utilisateurs finaux	PARTIE C.II / 4.	
	S4-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	PARTIE C.II / 5.	
	S4-4	Gestion des impacts, risques et opportunités	Actions concernant les impacts importants sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	PARTIE C.II / 3.	
ESRS G1 CONDUITE DES AFFAIRES	S4-5	Métriques et cibles	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs importants, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants	PARTIE C.II / 3.	
	GOV-1	Gouvernance	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	PARTIE A / 2.2.1	
	IRO-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts risques et opportunités importants	PARTIE D / 2.	
	G1-1	Gestion des impacts, risques et opportunités	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	PARTIE D / 3.2	
	G1-2	Gestion des impacts, risques et opportunités	Gestion des relations avec les fournisseurs	PARTIE D / 3.3	
	G1-3	Gestion des impacts, risques et opportunités	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	PARTIE D / 3.4	
	G1-4	Métriques et cibles	Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	PARTIE D / 3.4.5	
	G1-5	Métriques et cibles	Influence politique et activités de lobbying	PARTIE D / 3.1	
	G1-6	Métriques et cibles	Pratiques en matière de paiement	PARTIE D / 3.3.3	

ANNEXE 4 : RÉFÉRENTIELS ET MÉTHODOLOGIES POUR LES INFORMATIONS DE DURABILITÉ EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE (E1-6 39B)

Poste d'émission	Sous-poste d'émission	Nom de la donnée	Méthode	Référentiel (facteur d'émission)	Base de donnée	Emissions (kgCO2)
Déchets directs	Déchets banals	Déchet inerte mélange - extrapolation	Déchets organiques & ordures ménagères, V8.7.1+	Ordures ménagères résiduelles - Fin de vie moyenne	ADEME	23 561
		Carton - extrapolation	Déchets emballages, V8.7.1+	Carton - Recyclage	ADEME	10 188
		Bouteille plastique/canette - extrapolation	Déchets emballages, V8.7.1+	Plastique rigide PET autres emballages - Recyclage	ADEME	689
		Verre - extrapolation	Déchets emballages, V8.7.1+	Verre - Recyclage	ADEME	92
		Papier (traitement moyen)	Déchets emballages, V8.7.1+	Carton - Recyclage	ADEME	3 875
		Ordures ménagères résiduelles (traitement moyen)	Déchets organiques & ordures ménagères, V8.7.1+	Ordures ménagères résiduelles - Fin de vie moyenne	ADEME	8 155
		Verre	Déchets emballages, V8.7.1+	Verre - Recyclage	ADEME	32
		DEEE - réemploi	Déchets piles, accumulateurs et DEEE, V8.7.1+	DEEE - DEEE moyen (par défaut) - Fin de vie moyenne filière	ADEME	399
		Bouteille plastique/canette - recyclage	Déchets emballages, V8.7.1+	Plastique rigide PET autres emballages - Recyclage	ADEME	238
		Carton	Déchets emballages, V8.7.1+	Carton - Recyclage	ADEME	3 535
		Papier - extrapolation	Traitement de fin de vie, poids	Incinération de déchets - Déchets papier, FR	Base Impacts v3.0	531
		Capsule de café	Données fournisseurs	FE spécifique fournisseur	X	1
		Cartouche d'encre agence Fiducial	Déchets emballages, V8.7.1+	Plastique souple PP pétrosourcé - Fin de vie moyenne filière	ADEME	232
		Cartouche d'encre siège CONIBI	Déchets emballages, V8.7.1+	Plastique souple PE pétrosourcé - Fin de vie moyenne filière	ADEME	19
	Eaux usées	Consommation d'eau	Eaux usées, V8.7.1+	Traitement des eaux usées	ADEME	412
		Consommation d'eau - extrapolation	Eaux usées, V8.7.1+	Traitement des eaux usées	ADEME	739
Déplacements	Déplacements des employés dans le cadre du travail	Voiture - (VTC / taxi/ location)	Business travel - transport - passenger.km	Taxi	DEFRA UK, Conversion Factors 2022, Business travel - land	2 825
		Train - TER élu	Déplacement des employés en train (y compris métro, tram, RER) non possédé par l'organisation, V8.7.1+	Train grandes lignes - 2019	ADEME	581
		Avion court courrier - collaborateurs	Déplacements des employés en avion, passager.km, V8.7.1+	Avion passagers - Court courrier, 2018 - AVEC trainées	ADEME	33 930
		Avion long courrier - collaborateurs	Déplacements des employés en avion, passager.km, V8.7.1+	Avion passagers - Long courrier, 2018 - AVEC trainées	ADEME	24 910
		Flotte - Carburant diesel	Déplacements en voiture dans le cadre du travail, véhicules possédés ou opérés par l'organisation, achats ou remboursements de carburants, V8.6+	Gazole routier - B7	ADEME	7 793
		Flotte carburant essence	Déplacements en voiture dans le cadre du travail, véhicules possédés ou opérés par l'organisation, achats ou remboursements de carburants, V8.6+	Essence - Supercarburant sans plomb (95, 95-E10, 98)	ADEME	561 829
		Indemnité kilométrique voiture - collaborateurs	Voiture, dans le cadre du travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture - motorisation moyenne - 2018 (applicable 8.6)	ADEME	69 862
		Indemnité kilométrique voiture - élus	Voiture, dans le cadre du travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture - motorisation moyenne - 2018 (applicable 8.6)	ADEME	59 128
		Avion court courrier - élus	Déplacements des employés en avion, passager.km, V8.7.1+	Avion passagers - Court courrier, 2018 - AVEC trainées	ADEME	30 839
		Avion long courrier - élus	Déplacements des employés en avion, passager.km, V8.7.1+	Avion passagers - Long courrier, 2018 - AVEC trainées	ADEME	101 554
		TGV - collaborateurs	Déplacement des employés en train (y compris métro, tram, RER) non possédé par l'organisation, V8.7.1+	TGV - 2022	InfoGES SNCF	1 354
		Train - TER collaborateurs	Déplacement des employés en train (y compris métro, tram, RER) non possédé par l'organisation, V8.7.1+	Train grandes lignes - 2019	ADEME	2 496
		TGV - élus	Déplacement des employés en train (y compris métro, tram, RER) non possédé par l'organisation, V8.7.1+	TGV - 2022	InfoGES SNCF	1 379
		Bus - élus	Business travel - transport - passenger.km	Bus	DEFRA UK, Conversion Factors 2022, Business travel - land	15
	Déplacements des visiteurs - tous modes	Métro/tramway - enquête	Visiteurs en train (y compris métro, tram, RER) non possédé par l'organisation, V8.7.1+	Métro - 2022	RATP - SNCF	5
		Bus - enquête	Visiteurs en autobus et autocar, domicile-travail : calcul à partir des passagers.km, V8.7.1+	Autobus moyen - Agglomération moins de 100 000 habitants	ADEME	171
		Voiture thermique - enquête	Déplacements en voiture des visiteurs: calcul à partir des usages, V8.7.1+	Voiture essence - Mixte - 2018	ADEME	1 865
		Voiture thermique - extrapolation	Déplacements en voiture des visiteurs: calcul à partir des usages, V8.7.1+	Voiture essence - Mixte - 2018	ADEME	34 911
		Voiture électrique - enquête	Déplacements en voiture des visiteurs: calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Cœur de gamme - Véhicule compact - Electrique	ADEME	57
		Voiture électrique - extrapolation	Déplacements en voiture des visiteurs: calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Cœur de gamme - Véhicule compact - Electrique	ADEME	1 075
		Moto - enquête	Visiteur en 2 roues, V8.7.1+	Moto <= 250 cm³ - Mixte	ADEME	18
		Moto - extrapolation	Visiteur en 2 roues, V8.7.1+	Moto >= 250 cm³ - Mixte	ADEME	329
		Métro/tramway - extrapolation	Visiteurs en train (y compris métro, tram, RER) non possédé par l'organisation, V8.7.1+	Métro - 2022	RATP - SNCF	98
		Bus - extrapolation	Visiteurs en autobus et autocar, domicile-travail : calcul à partir des passagers.km, V8.7.1+	Autobus moyen - Agglomération moins de 100 000 habitants	ADEME	3 205
		Voiture thermique	Voiture, domicile - travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture - motorisation moyenne - 2018	ADEME	125 319
		Métro, tramway	Train (y compris métro, tram, RER) domicile-travail, V8.7.1+	Métro - 2019	ADEME	870
		Bus	Autobus - Autocar, domicile-travail : calcul à partir des passager.km, V8.7.1+	Autobus moyen - Agglomération de 100 000 à 250 000 habitants	ADEME	4 014
	Déplacements domicile-travail	Voiture électrique	Voiture, domicile - travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture particulière - Cœur de gamme - Véhicule compact - Electrique	ADEME	2 305
		Moto	Deux roues, domicile-travail (par distance), V8.7.1+	Moto > 250 cm³ - Mixte	ADEME	4 046
		Train	Train (y compris métro, tram, RER) domicile-travail, V8.7.1+	Train grandes lignes - 2019	ADEME	5 229
		Voiture hybride	Voiture, domicile - travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture particulière - Cœur de gamme - Véhicule compact - Hybride, mild, essence	ADEME	8 057
		TER	Train (y compris métro, tram, RER) domicile-travail, V8.7.1+	TER - 2022	InfoGES SNCF	340
		Vélo électrique	Deux roues, domicile-travail (par distance), V8.7.1+	Vélo - à assistance électrique	ADEME	37
		Voiture thermique - extrapolation	Voiture, domicile - travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture - motorisation moyenne - 2018	ADEME	208 864
		Métro, tramway - extrapolation	Train (y compris métro, tram, RER) domicile-travail, V8.7.1+	Métro - 2019	ADEME	1 451
		Bus - extrapolation	Autobus - Autocar, domicile-travail : calcul à partir des passager.km, V8.7.1+	Autobus moyen - Agglomération de 100 000 à 250 000 habitants	ADEME	6 691
		Voiture électrique - extrapolation	Voiture, domicile - travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture particulière - Cœur de gamme - Véhicule compact - Electrique	ADEME	3 842
		Moto - extrapolation	Deux roues, domicile-travail (par distance), V8.7.1+	Moto > 250 cm³ - Mixte	ADEME	6 744
		Train - extrapolation	Train (y compris métro, tram, RER) domicile-travail, V8.7.1+	Train grandes lignes - 2019	ADEME	8 715
		Voiture hybride - extrapolation	Voiture, domicile - travail : calcul à partir des moyennes parc et gammes, V8.7.1+	Voiture particulière - Cœur de gamme - Véhicule compact - Hybride, mild, essence	ADEME	13 428
		TER - extrapolation	Train (y compris métro, tram, RER) domicile-travail, V8.7.1+	TER - 2022	InfoGES SNCF	567
		Vélo électrique - extrapolation	Deux roues, domicile-travail (par distance), V8.7.1+	Vélo - à assistance électrique	ADEME	61



Poste d'émission	Sous-poste d'émission	Nom de la donnée	Méthode	Référentiel (facteur d'émission)	Base de donnée	Emissions (kgCO2)
Energie	Achats de vapeur et de froid	Chauffage urbain	Achats de vapeur, V8.7.2, énergie	Réseau de chaleur 75, PARIS	ADEME	2 119
		Achat de chaleur	Achats de vapeur, V8.7.2, énergie	Réseau de froid 75, PARIS	ADEME	41 580
		Achat de froid	Achats de vapeur, V8.7.2, énergie	Réseau de chaleur 75, PARIS	ADEME	34 452
	Achats d'électricité	Electricité	Electricité achetée, en France, V8.6+	Electricité/2023 - mix moyen/consommation	ADEME	6 088
		Electricité - extrapolation métropole	Electricité achetée, en France, V8.6+	Electricité/2023 - mix moyen/consommation	ADEME	34 125
		Electricité	Electricité achetée, en France, V8.6+	Electricité/2023 - mix moyen/consommation	ADEME	44 543
		Electricité - Martinique	Electricité achetée, en France, V8.6+	mix moyen	ADEME	14 138
		Electricité - Réunion	Electricité achetée, en France, V8.6+	mix moyen	ADEME	9 551
		Electricité - Guadeloupe	Electricité achetée, en France, V8.6+	mix moyen	ADEME	6 034
		Electricité - Guyane	Electricité achetée, Outre-mer, V8.7+	Electricité - mix moyen	ADEME	22 598
		Bois	Combustibles d'origine organique, sources fixes, V8.7.1+	Granulés - Blancs français (issus de connexe de scierie) -	ADEME	834
	Comptabilisation directe des combustibles	Gaz de pétrole liquéfié	Combustibles fossiles, sources fixes, V8.6+	GPL pour véhicule routier -	ADEME	1 479
		Fioul domestique	Combustibles fossiles, sources fixes, V8.6+	Fioul domestique -	ADEME	7 877
		Fioul domestique	Combustibles fossiles, sources fixes, V8.6+	Fioul domestique -	ADEME	9 756
		Gaz naturel	Combustibles fossiles, sources fixes, V8.6+	Gaz naturel - 2022 - mix moyen	ADEME	30 291
		Gaz naturel	Combustibles fossiles, sources fixes, V8.6+	Gaz naturel - 2022 - mix moyen	ADEME	20 835
		Magazine	End of life treatment per waste type	Magazines/Third-class mail	EPA 2023	939
Fin de vie	Déchets banals	Imprimés publicitaires	End of life treatment per waste type	Magazines/Third-class mail	EPA 2023	126
		Courrier de gestion	End of life treatment per waste type	Magazines/Third-class mail	EPA 2023	812
		Enveloppe	End of life treatment per waste type	Magazines/Third-class mail	EPA 2023	238
		Affiche	End of life treatment per waste type	Magazines/Third-class mail	EPA 2023	2
		Investissements	Données transmises par le gestionnaire d'actifs	FE spécifique fournisseur	X	169 776 860
		UMG, Holging, Groupe VYV	Données transmises par le Groupe VYV	FE spécifique fournisseur	X	889 867
Finance	Trésorerie	Trésorerie la Banque Postale	[mesure-archivé] Solde de trésorerie	La Banque Postale	Oxfam France	36 593
		Trésorerie compte BNPP	[mesure-archivé] Solde de trésorerie	BNP Paribas	Oxfam France	5 770 501
		Trésorerie compte BPCE	[mesure-archivé] Solde de trésorerie	BPCE	Oxfam France	14 599 324
		Trésorerie Groupe Crédit Agricole	[mesure-archivé] Solde de trésorerie	Crédit Agricole	Oxfam France	6 686 834
		Trésorerie CIC	[mesure-archivé] Solde de trésorerie	Crédit Mutuel	Oxfam France	5 249
		Trésorerie Crédit Coopératif	Solde de trésorerie	Crédit Coopératif	Carbone4 finance	838
Fret	Fret entrant	Fret entrant	Equivalent à 5 % des émissions carbone totales des intrants	méthode Impakt	Base Impakt	210 000
	Fret sortant	Chronopost	Données fournisseurs	FE spécifique fournisseur	X	1 520
		TNT	Données fournisseurs	FE spécifique fournisseur	X	774
Immobilisations	Bâtiments	Logements collectifs télétravail	Bâtiments, méthode par les superficies, V8.6+	Immeubles de logements collectifs (IC) -	ADEME	37 076
		Bâtiments de bureaux (moins de 50 ans)	Bâtiments, méthode par les superficies, V8.6+	Bâtiments de bureaux -	ADEME	317 286
		Logements individuels Télétravail	Bâtiments, méthode par les superficies, V8.6+	Maisons individuelles (MI) -	ADEME	38 599
		Bâtiments de bureaux (moins de 50 ans) - acquis en 2024	Bâtiments, méthode par les superficies, V8.6+	Bâtiments de bureaux -	ADEME	8 850
	Informatique	Ecrans	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Ecran - 23,8 pouces -	ADEME	27 052
		Imprimantes - jet d'encre	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Imprimante - jet d'encre -	ADEME	71
		Imprimantes - laser	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Imprimante - laser -	ADEME	39
		Ordinateur - portable	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Ordinateur - portable -	ADEME	27 811
		Photocopieurs	Équipement utilisateur - par type	Imprimantes / photocopieurs	Base Impakt	3 179
		Smartphone - Plus de 5,5 pouces	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Smartphone - de plus de 5,5 pouces -	ADEME	70
		Télévision 49 pouces	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Télévision - 49 pouces -	ADEME	3 104
		Vidéo-projecteurs	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Vidéo-projecteur - -	ADEME	232
		Téléphone fixe	Équipement utilisateur - par type	Téléphones fixes / VOIP	Base Impakt	4
		Switch - propriétaire	Informatique et équipements électroniques, par les poids, V8.4 - V8.6	Switch routeur firewall	ADEME	28 084
		Bornes wifi	Réseaux - par type	Bornes WIFI	Expertise Hugues Ferreboeuf	578
		Firewall	Informatique et équipements électroniques, par les poids, V8.4 - V8.6	Switch routeur firewall	ADEME	1 296
		Ecrans - acheté cette année	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Ecran - 23,8 pouces -	ADEME	24 198
		Smartphone plus de 5,5 pouces - acheté cette année	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Smartphone - de plus de 5,5 pouces -	ADEME	398
		Smartphone - Plus de 5,5 pouces	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Smartphone - de plus de 5,5 pouces -	ADEME	3 881
		Imprimantes - jet d'encre acheté en 2024	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Imprimante - jet d'encre -	ADEME	18
		Ordinateur - portable acheté en 2024	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Ordinateur - portable -	ADEME	7 070
		Serveur informatique	Equipements numériques	Serveur_Impact moyen d'un serveur, incluant la fabrication, le transport et la fin de vie	NégaOctet	16 104
		Serveur informatique acheté en 2024	Equipements numériques	Serveur_Impact moyen d'un serveur, incluant la fabrication, le transport et la fin de vie	NégaOctet	8 052
		Tablette - classique acheté cette année	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Tablette - classique - 9 à 11 pouces	ADEME	21
		Télévision 49 pouces acheté cette année	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Télévision - 49 pouces -	ADEME	200
		Vidéo-projecteurs acheté cette année	Informatique, méthode par les unités, V8.7.1+	Vidéo-projecteur - -	ADEME	29
		Firewall acheté cette année	Informatique et équipements électroniques, par les poids, V8.4 - V8.6	Switch routeur firewall	ADEME	707
		Switch - acheté cette année	Informatique et équipements électroniques, par les poids, V8.4 - V8.6	Switch routeur firewall	ADEME	1 107
	Routes, voies ferrées, parkings, ports et infrastructures diverses	Parkings (moins de 50 ans)	Voirie par superficies, V8.7.2	Parking - classique - béton armé	ADEME	15 995
		Parkings (moins de 50 ans) - acheté/loué 2024	Voirie par superficies, V8.7.2	Parking - classique - béton armé	ADEME	734
	Utilisation de ratios monétaires	Immobilier gros œuvre - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	226 535
		Immobilier toiture - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	41 684
		Immobilier façade - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	4 279
		Immobilier Lots techniques - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	287
		Immobilier Lots techniques (achat année en cours) - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	74 392
		Immobilier second œuvre - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	84 685
		Immobilier Agencement aménagement entretien (année en cours) - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	3 289
		Immobilier Agencement aménagement entretien - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Construction	ADEME	53 357
		Agencement/aménagement (année en cours) - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	Ratio Services (imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi-technique des bâtiments)	ADEME	80 845
		Logiciel - inventaire immobilisation	Utilisation de ratios monétaires - Immobilisations	FE spécifique	1point5	405 123
	Véhicules, machines et outils	Véhicules de la flotte non amortis ou en location	Véhicules, outils & machines, méthode par les poids, V8.6+	Véhicules - fabrication	ADEME	324 399
		Défilbrillateur	Véhicules, outils & machines, méthode par les poids, V8.6+	Machines - fabrication	ADEME	72
		Véhicules de la flotte non amortis ou en location - acquis en 2024	Véhicules, outils & machines, méthode par les poids, V8.6+	Véhicules - fabrication	ADEME	9 689
		Aménagement	Outils et machines, ratios monétaires, V8.6+	Service - Services (imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi-technique des bâtiments)	ADEME	8 084
		Aménagement (antérieur à 2024)	Outils et machines, ratios monétaires, V8.6+	Service - Services (imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi-technique des bâtiments)	ADEME	139 162
		Mobilier/matériel de bureau - inventaire immo (2024)	Outils et machines, ratios monétaires, V8.6+	Service - Meubles et autres biens manufacturés	ADEME	19 671
		Mobilier/matériel de bureau - inventaire immo (année précédente)	Outils et machines, ratios monétaires, V8.6+	Service - Meubles et autres biens manufacturés	ADEME	129 309



Poste d'émission	Sous-poste d'émission	Nom de la donnée	Méthode	Référentiel (facteur d'émission)	Base de donnée	Emissions (kgCO2)
Intrants	Autres intrants	Cartouche toner couleur	Consommables de bureau par 100 feuilles A4, V8.6+	Cartouche toner couleur (CMY) re-conditionnée	ADEME	6 444
		Cartouche toner noir et blanc	Consommables de bureau par 100 feuilles A4, V8.6+	Cartouche toner noir et blanc re-conditionnée	ADEME	3 902
		Encre - centre éditique	Consommables de bureaux par poids, V8.6+	Encre d'imprimerie en solution toluène	ADEME	404
		Datacenter - MGEN	Données fournisseurs	FE spécifique fournisseur	X	8 350
	Nourriture, repas & boissons	Datacenter - HM	Information GES, Autres intrants	FE spécifique	My CO2	337
		Repas moyen - collaborateurs	A partir des repas, V8.6+	Repas - moyen	ADEME	401 068
		Repas - élus buffet	A partir des repas, V8.6+	Repas - moyen	ADEME	734
	Papiers, cartons	Papier divers - Fiducial	Papiers, cartons (par poids), V8.6+	Papier - Hors utilisation et fin de vie	COPACEL	12 059
		Papier - imprimé publicitaire	Papiers, cartons (par poids), V8.6+	Papier - Hors utilisation et fin de vie	COPACEL	5 256
		Papier - courrier de gestion	Papiers, cartons (par poids), V8.6+	Papier - Hors utilisation et fin de vie	COPACEL	33 846
		Papier - enveloppe	Papiers, cartons (par poids), V8.6+	Papier - Hors utilisation et fin de vie	COPACEL	6 303
		Papier - affiche	Papiers, cartons (par poids), V8.6+	Papier - Hors utilisation et fin de vie	COPACEL	76
		Carton neuf	Papiers, cartons (par poids), V8.6+	Carton - neuf	COPACEL	75
		Papier - magazine	Papiers, cartons (par poids), V8.6+	Papier - Hors utilisation et fin de vie	COPACEL	39 170
		Papier - enveloppe MGEN	Information GES, Papiers, cartons	FE spécifique fournisseur	X	4 467
		Assurance, services bancaires, conseil et honoraires	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Assurance, services bancaires, conseil et honoraires	ADEME	1 202 747
		Hôtel et hébergement	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Hébergement et restauration	ADEME	86 234
	Utilisation de ratios monétaires	Maintenance multi-technique des bâtiments	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Services (imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi-technique des bâtiments)	ADEME	65 020
		Imprimerie et publicité	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Services (imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi-technique des bâtiments)	ADEME	354 483
		Nettoyage	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Services (imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi-technique des bâtiments)	ADEME	119 871
		Télécommunications	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Télécommunications	ADEME	98 386
		Maintenance informatique	Information GES, Utilisation de ratios monétaires	FE spécifique	Ipoin5	44 769
		ADECCO 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	82
		APSIDE 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	16 872
		CAT AMANIA 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	150
		DALKIA 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	2 685
		HANDICALL 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	83 112
		LA POSTE 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	57 721
		Orange 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	37 632
		Repas - élus	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Hébergement et restauration	ADEME	24 960
		Prestation IT	Information GES, Utilisation de ratios monétaires	FE spécifique	Ipoin5	780 921
		Entreposage et services auxiliaires des transports	Information GES, Utilisation de ratios monétaires	Entreposage et services auxiliaires des transports	ADEME	23 072
		Activité pour la santé humaine	Information GES, Utilisation de ratios monétaires	Activité pour la santé humaine	ADEME	47 826
		Goodies	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Textile et habillement	ADEME	110 580
		MAZARS 2024	Montant payé, ratio monétaire spécifique	FE spécifique fournisseur	X	4 779
		Services divers	Intrants comptabilisés en valeur, V8, compatible BEGESV5	Services (imprimerie, publicité, architecture et ingénierie, maintenance multi-technique des bâtiments)	ADEME	526 969
Utilisation	Autres utilisations	CSE (donnée N-1)	Dépendances client - ratios monétaire	Activités sportives, récréatives et de loisirs	ADEME	158 220
		Dons - Fonds MNT	Dépendances client - ratios monétaire	Activités des organisations associatives	ADEME	60 720
		Action sociale	Dépendances client - ratios monétaire	Action sociale	ADEME	28 021
		Activités pour la santé humaine - Frais de remboursement	Dépendances client - ratios monétaire	Activités pour la santé humaine	ADEME	15 579 498
		Hébergement et restauration - Frais de remboursement	Dépendances client - ratios monétaire	Hébergement et restauration	ADEME	21 026 309
		Produits pharmaceutiques - Frais de remboursement	Dépendances client - ratios monétaire	Produits pharmaceutiques	ADEME	25 349 256
		Transport (ambulance) - Frais de remboursement	Dépendances client - ratios monétaire	Transport terrestre	ADEME	811
		Audition - Frais de remboursement	Dépendances client - ratios monétaire	Activités pour la santé humaine	ADEME	1 568 684
		Optique - Frais de remboursement	Dépendances client - ratios monétaire	Activités pour la santé humaine	ADEME	5 754 910
		Dentaire - Frais de remboursement	Dépendances client - ratios monétaire	Activités pour la santé humaine	ADEME	9 049 341
		Prévoyance - Frais de remboursement (donnée N-1)	Dépendances client - ratios monétaire	Assurance, services bancaires, conseil et honoraires	ADEME	15 686 330
		Dons - Autres dons	Dépendances client - ratios monétaire	Activités des organisations associatives	ADEME	1 959



ANNEXE 5 : DONNÉES RELATIVES À LA TAXONOMIE, INDICATEURS RELATIFS À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE ET AU GAZ FOSSILE

Indicateurs relatifs à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

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

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

ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE	
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
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
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
ACTIVITÉS LIÉES AU GAZ FOSSILE	
L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
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
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

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

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

Ligne	Activités économiques	Code NACE	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
			CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
			Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	8 984,96 €	0,00 %	8 984,96 €	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 dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	1 398 047,37 €	0,14 %	1 398 047,37 €	0,14 %	- €	0,00 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	7 194 374,13 €	0,73 %	7 194 374,13 €	0,73 %	- €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0,00 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	1 430 375,68 €	0,15 %	1 430 375,68 €	0,15 %	- €	0,00 %
6.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.30	1 430 375,68 €	0,15 %	1 430 375,68 €	0,15 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		968 030 509,28 €	98,83 %	968 015 044,42 €	98,83 %	15 464,87 €	100 %
8.	Total ICP applicable		979 492 667,10 €	100 %	979 477 202,24 €	100 %	15 464,87 €	100 %

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

Ligne	Activités économiques	Code NACE	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
			(CCM+CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
			Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	2,70 €	0,00 %	2,70 €	0,00 %	- €	0 %
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	838,83 €	0,00 %	838,83 €	0,00 %	- €	0 %
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	1 202 040,40 €	3,18 %	1 202 040,40 €	3,18 %	- €	0 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	2 110,64 €	0,01 %	2 110,64 €	0,01 %	- €	0 %
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	2 130,06 €	0,01 %	2 130,06 €	0,01 %	- €	0 %
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		36 564 656,51 €	96,80 %	36 564 656,51 €	96,80 %	- €	0 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable		37 771 779,14 €	100,00 %	37 771 779,14 €	100,00 %	37 771 779,14 €	100 %

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

Ligne	Activités économiques	Code NACE	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
			CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
			Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	M72 et M72.1	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0 %
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	1 819,60 €	0,00 %	1 819,60 €	0,00 %	- €	0 %
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D35.11 et F42.22	1 054 421,06 €	1,10 %	1 054 421,06 €	1,10 %	- €	0 %
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	D.35.11 et D35.30	- €	0,00 %	- €	0,00 %	- €	0 %
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	1 510 480,28 €	1,58 %	1 510 480,28 €	1,58 %	- €	0,00 %
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable		199 703 583,91 €	98,73 %	199 703 583,91 €	98,73 %	- €	0,00 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable		202 270 304,85 €	100,00 %	202 270 304,85 €	100,00 %	- €	0,00 %

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

Ligne	Activités économiques	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	- €	0,00 %
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	4 622 664,06 €	0,63 %
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	13 547,40 €	0,00 %
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	4 240 334,32 €	0,57 %
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	252 695,61 €	0,03 %
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	266 243,01 €	0,04 %
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	730 055 098,72 €	98,73 %
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	739 450 583,12 €	100,00 %

POUR TOUT CONNAÎTRE SUR LA MNT



MNT.FR



Mutuelle Nationale Territoriale
4 rue d'Athènes
75009 Paris



Pour une santé
accessible à tous

1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER

