



## **DIRECTION GENERALE**

Bois-Colombes, le 15 novembre 2013

### **Objet : Communication sur les progrès (2013)**

Jean-Marc Pillu (directeur général du groupe Coface) confirme l'engagement de la société, pris le 22 avril 2003, de soutenir et promouvoir dans sa sphère d'influence les 10 principes du Global Compact relatifs aux droits de l'homme, aux normes de travail et l'environnement, et à la lutte contre la corruption dans l'esprit d'un « développement responsable et durable ».

Il communique les progrès réalisés en 2012 dans le cadre des principes n° 2, 6, 7, 8, et 10.

### **Communication sur le principe n°2 : « Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme »**

Le Groupe s'interdit de donner toute garantie à des entreprises impliquées dans la production, le stockage et le commerce de bombes à sous-munition et de mines anti-personnel. De manière générale, il rejette toutes demandes de garantie émanant ou impliquant des sociétés sous sanction financière ou éthique. Ce rejet vise la société, ses filiales et ses actionnaires. En 2012, Coface a ainsi refusé des garanties à 20 sociétés.

### **Communication sur le principe n°6 : « Elimination progressive des discriminations en matière d'emploi et de profession »**

#### **Politique handicap**

En matière de handicap, Coface développe une politique active, particulièrement en France : recrutement de stagiaires et de jeunes en alternance en situation de handicap, amélioration des conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap (en collaboration avec la médecine du travail et des ergonomes spécialisés), développement de partenariats avec des associations (comme Tremplin qui aide les jeunes en situation de handicap à améliorer leur niveau de formation en vue de leur insertion professionnelle). Par ailleurs, Coface fait appel au « secteur protégé » pour des travaux spécifiques, comme l'impression de documents.

Fin décembre 2012, 27 salariés de Coface en France étaient en situation de handicap, et 63 pour l'ensemble du Groupe (soit 1,4% de l'ensemble des collaborateurs).

#### **Emploi des seniors**

Coface se caractérise en France par une population de cadres à forte expertise avec un niveau d'ancienneté et d'âge élevé. Au 1<sup>er</sup> octobre 2013, 48% de l'effectif est âgé de 50 ans (ou plus), le taux de collaborateurs de 55 ans (ou plus) est de 30%.

Pour accompagner au mieux ses collaborateurs au quotidien et les maintenir en activité dans les meilleures conditions de travail, Coface a mis en place en 2009 des mesures visant à leur assurer une seconde partie de carrière motivante et évolutive : entretiens de seconde partie de carrière (fin 2012, 70 collaborateurs âgés de plus de 45 ans avaient bénéficié de tels entretiens), développement d'actions de formations pour des seniors (le taux de collaborateurs de 50 ans ou plus bénéficiant d'une formation est passé de 54,5% en 2010 à 96% en 2012), développement de bilans de compétence (fin 2012, 27 bilans au total depuis 2011, majoritairement au bénéfice de collaborateurs seniors) et augmentation des mobilités internes



concernant des collaborateurs de plus de 45 ans (50% d'entre eux ont réalisé une mobilité en 2012, contre 32% en 2011).

### **Egalité homme/femme**

En France, dans le prolongement des études menées en 2011 et début 2012 pour analyser les écarts de rémunération, qui paraîtraient injustifiés, et les mesures adoptées dans ce cadre, le dispositif a été reconduit en 2013. L'objectif a été de cibler les personnes dont l'écart de rémunération était le plus manifeste et d'agir de manière significative sur leur rémunération (fin 2012 : revalorisation en France du salaire de 52 collaborateurs, 42 femmes et 10 hommes).

### **Formation**

Le Groupe développe une politique active de formation de ses collaborateurs. En 2012, 70% d'entre eux ont bénéficié d'une formation adaptée à leurs besoins professionnels. Chaque région bénéficie d'un budget formation métier mis à leur disposition par la direction des ressources humaines Groupe afin d'accélérer le développement des compétences des équipes.

### **Communication sur le principe n°7 : « Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement »**

En 2013, à l'occasion du déménagement de son siège social en France, Coface a intégré un immeuble respectueux de l'environnement. Cet immeuble, qui abrite environ 1 300 collaborateurs, est certifié NF HQE (Haute Qualité Environnementale) et BREEAM (BRE Environmental Assessment Method). Il prend donc en compte les meilleures pratiques actuelles en termes d'impacts sur l'environnement immédiat, de matériaux et procédés de construction, de production des déchets etc. De plus, le bâtiment est labellisé « basse consommation » (BBC), sa consommation énergétique conventionnelle est donc limitée.

Par ailleurs, pour limiter les transports en avion ou en train, une politique de généralisation des vidéo/visioconférences a été menée dans toutes les entités du Groupe. Cette politique est probante puisque, entre 2011 et 2012, le nombre de réservation de salles de vidéo/visioconférences a augmenté de 57% et que, en parallèle en France par exemple, le nombre de transports professionnels en train a diminué de 22,6% et celui en avion de 14,3%

### **Communication sur le principe n° 8 : « Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière environnementale et sociale ».**

Coface conditionne les garanties d'assurance-crédit et d'investissement (qu'elle gère pour le compte de l'Etat français) des projets financés à moyen et long terme au respect de standards environnementaux et sociaux. Conformément aux Approches communes de l'OCDE pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public et le devoir de due diligence environnementale et sociale, Coface évalue systématiquement les impacts sur l'environnement et les aspects sociaux des projets de plus de 10 millions d'euros ou pour les projets situés dans des zones sensibles sur le plan environnemental et social. Ces projets doivent atteindre à la fois les normes du pays hôte et les standards internationaux pertinents, en particulier ceux de la Banque mondiale. Cela touche à la protection de l'environnement au sens large : rejets maîtrisés, protection des populations, de la biodiversité, du patrimoine culturel etc., ainsi qu'à la prise en compte des impacts sociaux (protection des travailleurs, déplacement de population, droits de l'homme,...). Au moins 30 jours avant de prendre la décision de les garantir, afin d'informer toute personne intéressée et permettre leurs éventuels commentaires, Coface publie sur son site internet ([www.coface.fr](http://www.coface.fr) / rubrique « garanties publiques ») les projets les plus importants avec des informations sur les aspects environnementaux et sociaux. Elle publie ensuite les projets qu'elle garantit, en justifiant de l'atteinte des standards. Les trois principaux secteurs évalués par Coface en 2012 sont des projets de barrages et équipements hydroélectriques (32% du nombre total de projets soumis à instruction environnementale et sociale), de production et transport d'énergie (21%) et d'eau et assainissement (11%).



Suite à l'adoption des nouvelles Approches communes de l'OCDE en juin 2012 et du mandat qui en découle sur des travaux relatifs aux domaines qui relèvent d'une attention croissante du groupe des Participants (droits de l'homme, gaz à effet de serre, etc.), Coface participe activement aux groupes de réflexion mis en place suite à l'adoption de ce mandat. Les Participants y échangent notamment leurs bonnes pratiques.


De manière générale, Coface aborde ces sujets avec une démarche constructive envers ses clients et les intervenants concernés, pour non seulement atteindre les standards fixés mais aussi les dépasser si cela est possible. Elle échange également avec la société civile et notamment les ONGs (de protection de l'environnement en particulier) sur ces procédures et leur application, mais également sur des projets spécifiques.

#### **Communication sur le principe n°10 : « Lutte contre le blanchiment et la corruption »**

Dans le cadre de la lutte contre le blanchiment et la corruption, le groupe Coface a renforcé en 2012 les outils et le déploiement des procédures mises en place en 2011 pour mieux maîtriser tous les risques liés à la sécurité financière. Il suit en cela les Recommandations de l'OCDE sur la corruption ainsi que les règles élaborées par le Groupe, qui encourage les membres à prendre des mesures pour prévenir la corruption dans les contrats d'exportations. Ces mesures concernent toutes les entités, les employés et les clients du groupe Coface.

Coface a ainsi mis en place une procédure connaissance du client (Know Your Customer - KYC-), pour lutter contre le risque de blanchiment et la corruption. En 2012, 97% des effectifs commerciaux en France ont été formés (e-learning et réunions en mode présentiel pour 207 collaborateurs au cours de 13 sessions de formation, module e-learning est mis à la disposition des collaborateurs sur l'intranet français), 70% de l'ensemble des collaborateurs dans le monde (réunions en mode présentiel). En 2013, l'objectif est de continuer cette formation et d'augmenter les résultats principalement dans les entités du Groupe, autres que la France.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place un réseau anti-fraude dans les pays où il est présent. Ce réseau assure, en cas de suspicion de fraude et de manière générale toutes les opérations atypiques, la collecte d'informations et, le cas échéant, le lancement de procédures nationales ou internationales. En 2012, deux tentatives de fraude ont été déjouées. Une procédure a été instaurée pour contrôler régulièrement la pertinence des systèmes mis en place.



Jean-Marc Pillu  
Directeur général