DIRECTION GENERALE

Bois-Colombes, le 14 novembre 2014

Objet : Communication sur les progrès (2014)

Jean-Marc Pillu, directeur général de 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 2013 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 directement 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. En 2013, Coface a ainsi refusé des garanties à 25 sociétés (contre 20 en 2012).

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

Politique handicap

En matière de handicap, Coface poursuit sa politique active, particulièrement en France.

Cette politique consiste à recruter des jeunes en situation de handicap dans le cadre de contrats à durée déterminée, indéterminé ou encore dans le cadre de contrats professionnels d'alternants. Elle diffuse pour cela ses offres d'emploi sur un site spécialisé dans le recrutement de personnes en situation de handicap.

Coface fait aussi appel à des ateliers protégés pour la réalisation de tâches spécifiques, ponctuelles ou récurrentes. Le montant des prestations ainsi confiées à des ateliers protégés a augmenté de 59% en 2013 par rapport à 2012.

Dans le cadre du déménagement en juin 2013 de son siège social, Coface a suivi les collaborateurs en situation de handicap pour adapter leurs conditions de travail à leurs besoins (aménagement de postes de travail, achats de mobiliers spécifiques).

De manière plus générale, Coface est membre de cercles de réflexions, dans le cadre de partenariats conclus avec les associations *Tremplin* et le *Club Handicap & Compétence*. Elle a ainsi participé en 2013 aux travaux destinés à créer un baromètre de la fonction handicap dans les établissements d'enseignement supérieur français et un site internet Handicap & Compétence, dédié à ces questions

Fin décembre 2013, 23 salariés de Coface en France étaient en situation de handicap et 60 dans l'ensemble du Groupe (soit 1,35% de l'ensemble de ses collaborateurs).

1 PLACE COSTES ET BELLONTE - 92270 BOIS-COLOMBES - FRANCE
ADRESSE POSTALE : CS 2003 - 92276 BOIS-COLOMBES CEDEX
T. +33 (0)1 49 02 20 00 - F. +33 (0) 1 76 75 35 02
COMPAGNIE FRANÇAISE D'ASSURANCE POUR LE COMMERCE EXTÉRIEUR
S.A. AU CAPITAL DE 137.052.417,05 - EUROS R.C.S. NANTERRE 552069791

Emploi des seniors

Coface se caractérise en France par une population de cadres à forte expertise et avec un niveau d'ancienneté et d'âge élevés. Au 31 décembre 2013, 48% de l'effectif était âgé de 50 ans et plus, et 30% est âgé de 55 ans et plus.

Pour accompagner au mieux ses collaborateurs, Coface a signé fin 2013 un accord sur un *contrat de génération,* afin de recruter et maintenir en emploi des senior, systématiser la transmission de savoir et de compétence pour intégrer durablement de jeunes salariés. Des objectifs quantitatifs ont été mis en place pour le maintien dans l'emploi des seniors, l'évolution professionnelle et la mobilité, le développement de la formation professionnelle, ou encore la transmission des compétences. Les premiers résultats seront connus en 2015.

Egalité hommes/femmes

En France, dans le prolongement des actions menées depuis 5 ans pour réduire les écarts de rémunération qui apparaissent injustifiées, Coface a signé le 21 février 2014 un nouvel accord collectif prévoyant (de manière rétroactive au 1er janvier) une revalorisation salariale pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle brute est inférieure d'au moins 12% à la tendance des rémunérations de leur classe, calculée selon un critère d'âge. La rémunération annuelle brute de 49 collaboratrices (contre 42 en 2012) concernées par cet accord a ainsi augmenté de 2,53% en moyenne (contre 2,39% en 2012).

Formation

Coface développe une politique active de formation de ses collaborateurs. En 2013, près de 68% des collaborateurs du Groupe ont bénéficié d'une formation adaptée à leurs besoins professionnels. Les principaux domaines de formation concernent les formations linguistiques, techniques et managériales.

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, 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.

Le Groupe suit, par ailleurs, l'évolution de la consommation de papier dans tous les pays où il est présent. Cette consommation (kg de papier consommé) a globalement diminué d'environ 30% entre 2012 et 2013.

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, elle 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 / 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 2013 sont des projets de production, stockage et transport d'électricité (24 % du nombre total de projets évalués), d'eau et d'assainissement (14%) et d'hydrocarbures et pétrochimie (14%).

Dans le cadre des Approches communes de l'OCDE, Coface participe activement aux groupes de réflexion mis en place, sur un certain nombre de sujets (droits de l'homme, gaz à effet de serre etc.).

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 sur ces procédures et leur application, mais également sur des projets spécifiques. »

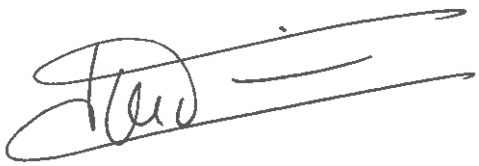
Communication sur le principe n°10 : « Lutte contre le blanchiment et la corruption »

Dans le cadre de la lutte contre le blanchiment et la corruption, le groupe Coface a renforcé en 2013 les outils et le déploiement des procédures mises en place depuis 2011 pour mieux maîtriser tous les risques liés à la sécurité financière. Ces mesures concernent toutes les entités, les employés et les clients du groupe Coface.

Dans le cadre de la maîtrise des conflits d'intérêts, un Code of Business Ethics a été créé à l'attention de tous les collaborateurs du groupe. Celui-ci a pour objet de promouvoir auprès de tous les employés du groupe les valeurs d'intégrité nécessaires à la bonne conduite de leurs activités au sein du groupe. Le Code of Business Ethics met notamment en exergue l'importance de traiter équitablement les clients en évitant les conflits d'intérêts, d'une part, et de ne pas utiliser les informations en possession du collaborateur au détriment d'un client, d'un client potentiel et des parties tiers co-contractantes, d'autre part.

En matière de lutte contre la délinquance financière, les procédures mises à jour régulièrement et transposées localement se composent notamment d'une procédure générale relative au risque de blanchiment et d'une procédure KYC. Ces procédures sont accompagnées de diverses fiches d'application (fiche relative au fonctionnement des déclarations de soupçons, fiche relative à l'examen d'opérations atypiques, procédure relative aux transferts de flux financiers en cas d'embargo ou dans le cadre de la lutte contre le terrorisme). Par ailleurs, des procédures anti blanchiment spécifiques ont été mises en place, notamment en matière de processus de vente, de recouvrement ainsi que sur l'archivage des dossiers.
Les procédures sont mises en œuvre par le réseau international des correspondants en charge de la conformité dans le groupe Coface. Pour ce faire, celui-ci dispose d'un un intranet sécurisé et d'un outil d'identification, de classification et de monitoring de notre portefeuille clients transverse à toutes les entités.

Par ailleurs, une centaine de transactions suspectes ont été traitées par le réseau anti-fraude de Coface. Ces analyses ont permis de déjouer de nombreuses fraudes.



Jean-Marc Pillu
Directeur général