

La mission de Coface est de faciliter les échanges commerciaux, sur les marchés domestiques comme à l'export. Le soutien au développement du commerce « B-to-B » induit une responsabilité que le Groupe met au centre de sa gouvernance, de ses opérations et de sa communication au travers de sa **signature « For Trade »**. Chez Coface, nous croyons **au commerce comme une force positive pour le monde** et nous souhaitons y participer activement.

Le Groupe Coface est engagé depuis de nombreuses années déjà dans les domaines sociaux,

environnementaux et sociétaux. Dès 2003, il adhère au **Pacte mondial mis en place sous l'égide des Nations Unies (Global Compact)**, ce qui l'a amené à soutenir dans sa sphère d'influence les 10 principes de ce pacte, relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail et à la lutte contre la corruption. La politique des ressources humaines (RH) de Coface est le reflet de son projet économique et social. Elle accompagne et accélère les transformations stratégiques du Groupe Coface, tout en veillant à son impact environnemental et à l'engagement de ses salariés.

Quelques reconnaissances d'agences extra-financières

AGENCES	NOTE ET ÉVALUATION
 <p>V.E est désormais partie intégrante de Moody's</p>	<p>57 / 100 Robuste</p>
 <p>ISS ESG</p>	<p>C en 2021 Prime status (1^{er} decile des assureurs)</p>

Conformément aux exigences liées à la déclaration de performance extra-financière, la Société présente son modèle d'affaires dans la partie intitulée « Regard sur Coface »

(chapitre 0) ainsi que les principaux risques et enjeux extra-financiers liés à son activité ci-dessous.

Pour consolider et intégrer sa démarche de responsabilité au cœur de ses activités, le Groupe Coface avait réalisé en 2018 sa première cartographie des risques extra-financiers. Ce processus de cartographie a été réitéré et amélioré au cours de l'exercice 2021 afin d'affiner la prise en compte de ces risques dans la stratégie globale du groupe. Ceci est complémentaire des cartographies des risques déjà suivis par le Groupe et présentés en chapitre 5.

Les différentes étapes de la cartographie des risques extra-financiers sont détaillés en paragraphe 6.6.1.

Le tableau suivant récapitule les principaux risques extra-financiers identifiés par Coface. La nature de ces risques, les politiques appliquées pour y remédier ainsi que les principaux indicateurs suivis par Coface sont détaillés dans la suite du chapitre 6.

Table de concordance des éléments du document d'enregistrement universel (URD) :

MODÈLE D'AFFAIRES	DESCRIPTION	RÉFÉRENCE URD	
Principales activités du groupe, organisation, modèle économique, stratégie et objectifs		Chapitre 0 - Regard sur Coface	
RISQUES EXTRA-FINANCIERS ET IMPACT IDENTIFIÉS	PRINCIPALES POLITIQUES MISES EN PLACE	KPI	RÉFÉRENCE URD
<p>R.1 - Investissement dans des actifs non responsables d'un point de vue environnemental, de gouvernance ou social</p> <ul style="list-style-type: none"> Risques de dépréciation des actifs et de réputation 	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'investissement 	<ul style="list-style-type: none"> Note ESG globale du portefeuille C Pourcentage du portefeuille noté F 0,65% Emissions carbone du portefeuille 98 Tq/M€ investis 	6.2.3
<p>R.2 - Impact environnemental des risques couverts par Coface (portefeuille de débiteurs)</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de réputation 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Pas de politique à ce stade</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Pas de KPI publié</i> - GBA suivi en interne 	6.2.5
<p>R.3 - Discontinuité des opérations de Coface face aux risques environnementaux</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de perturbation de l'activité de Coface 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Continuité de l'Activité incluant la procédure à mettre en œuvre en cas d'aléa (<i>call tree</i>, priorités opérationnelles, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de mises en œuvre du plan de continuité d'activité dans le cadre d'un événement climatique 0 	6.2.6
<p>R.4 - Non satisfaction des clients et partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque sur la crédibilité de la marque et perte de parts de marché, pression sur les prix 	<ul style="list-style-type: none"> Programme d'amélioration de la qualité de service 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Pas de KPI publié</i> - NPS suivi en interne 	6.2.1

RISQUES EXTRA-FINANCIERS ET IMPACT IDENTIFIÉS	PRINCIPALES POLITIQUES MISES EN PLACE	KPI	RÉFÉRENCE URD
<p>R.5 - Faits de corruption impliquant des collaborateurs de Coface ou des tiers en lien avec les activités de Coface</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation 	<ul style="list-style-type: none"> Code anticorruption Code de conduite Programme de formation et de sensibilisation des collaborateurs Cartographie des risques de corruption Dispositif d'évaluation des tiers Dispositif d'alerte 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'allégations de corruption signalées à la Conformité 0 	6.2.8 a. II. + chapitre 5
<p>R.6 - Evasion fiscale (transfert d'actifs ayant pour but de se soustraire à une charge fiscale et/ou manque de transparence dans la gestion fiscale)</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation 	<ul style="list-style-type: none"> Politique fiscale du Groupe déclinée au niveau régional par le biais de sept correspondants fiscaux régionaux et KYC (Know your Customer) 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'alertes dans le cadre de la réglementation DAC6, pour l'Union Européenne 0 	6.2.8 b.
<p>R.7 - Non protection des données et cyber sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de perte financière, atteinte systèmes opérationnels, image de l'entreprise et fuite de données 	<ul style="list-style-type: none"> Nombreuses politiques Groupe existantes telles que la politique de gestion des risques de cyber sécurité, de cartographie et de contrôle des risques informatiques et de cyber sécurité, d'examen indépendant de la cyber sécurité, de gestion des accès aux identités, de gestion des actifs informatiques, de sécurité dans les projets, de cyber sécurité dans les relations avec les fournisseurs, de cyber sécurité pour les tiers. 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de prise en compte de la cyber sécurité dans les achats 58%, dans les projets 100% ou capacité des équipes Coface à détecter les incidents de cyber sécurité 51% 	6.2.8 c. + chapitre 5
<p>R.8 - Manque de diversité, inclusion et égalité des chances</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de discrimination volontaire ou involontaire de certains groupes pouvant entraîner des sanctions judiciaires, un risque de réputation et une baisse de performance de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie Ressources Humaines Groupe incluant une composante « D&I » 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de femmes parmi les collaborateurs 54%, parmi les managers 41% et dans le Senior Management 34% Nombre de nationalités parmi les collaborateurs 74 <i>Gender Index</i> 84/100 Score <i>My Voice pulse</i> aux questions « D&I » 8,1/10 	6.3.3
<p>R.9 - Manque d'attractivité, rétention et engagement des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque d'échecs de recrutement, turnover élevé, désengagement des collaborateurs pouvant entraîner un risque de réputation et une baisse de performance de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Stratégie Ressources Humaines Groupe incluant une composante « Talent » Politique « <i>short term assignment</i> » Politique Mobilité Internationale Politique rémunérations 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'employés en mobilité internationale 86 Taux de turnover des salariés identifiés comme hauts potentiels 5% Senior management : pourcentage de candidats internes vs. Externes 77% de l'interne, contre 23% de l'externe Score d'engagement <i>My Voice pulse</i> 7,4/10 	6.3.4
<p>R.10 - Impacts des activités propres de Coface sur l'environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de réputation 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Pas de politique à ce stade</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Consommation d'énergie 947 Teq CO₂ Déplacement en train 9 Teq CO₂, avion 134 Teq CO₂ Consommation de carburant 1387 Teq CO₂ 	6.4

Pour faciliter la lecture, une référence au numéro du risque sera faite au début de chaque chapitre (R.1, R.2, etc.). Ces chiffres ne correspondent en aucun cas à une hiérarchisation de risques.

La déclaration de performance extra-financière a été établie pour satisfaire aux obligations établies par les articles L.225-102-1 et R.225-104 à R.225-105-2 du Code de commerce.

6.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA STRATÉGIE RSE DE COFACE

La stratégie RSE fait partie intégrante du plan stratégique *Build to Lead*.

En mars 2021, un poste de responsable RSE dédié a été créé pour le Groupe Coface. Sa fonction est d'enrichir la stratégie RSE de Coface et la déployer en coordination avec les différents départements. Le poste est directement rattaché à Carole Lytton, Secrétaire Général du Groupe.

Un travail d'enrichissement de la stratégie RSE a ainsi eu lieu en début d'année 2021 et Coface a décidé de cartographier les piliers de sa stratégie RSE par rapport aux objectifs de développement durables de l'ONU (ODD), référence mondiale

en la matière, afin de se focaliser sur les impacts souhaités sur le monde.

Le groupe a choisi de prioriser onze des dix-sept objectifs de développement durable de l'ONU. La plupart de ces objectifs ont été choisis au regard de leur pertinence vis-à-vis de l'activité de Coface et la gestion de ses collaborateurs.

D'autres ODD comme celui de la « qualité de l'éducation » par exemple, ont volontairement été priorisés compte tenu de la sensibilité de l'équipe de direction à ces problématiques. Le thème de « qualité de l'éducation » a par exemple été choisi comme priorité dans les futurs engagements associatifs de l'entreprise à travers le monde.

STRATÉGIE RSE DE COFACE

3 piliers construits sur une culture de responsabilité, sur la base des objectifs de développement durable des Nations unies



L'approche a été restructurée autour de 3 piliers:

- **Assureur responsable** dont l'objectif est d'utiliser le cœur des activités de Coface pour contribuer à un monde meilleur;
 - **Employeur responsable** afin de prendre en compte le développement et l'engagement des collaborateurs;
 - **Entreprise responsable** dont le but est de diminuer activement l'empreinte environnementale du groupe.
- Ces trois piliers sont fondés sur un socle appelé « **Animer la culture** », visant à structurer l'approche ESG du groupe et développer une solide culture responsable auprès de

l'ensemble des parties prenantes de Coface grâce à un plan de communication. Ce dernier pilier est indispensable au succès des trois premiers.

Les différents piliers seront plus largement expliqués dans les parties ci-dessous.

En 2022, Coface prévoit de pérenniser ses actions de sensibilisation auprès de ses parties prenantes internes et de finaliser une note de gouvernance pour encore davantage structurer les différents rôles et responsabilités de ces dernières autour de la mission RSE (comités, direction, relais régionaux et locaux, etc.).

Il est également prévu de dédier des événements clés de Coface aux sujets ESG (réunion de *Global Leaders*, événements clients).

Un défi important des années futures sera sûrement la structuration de la donnée RSE, touchant pratiquement tous les départements au sein de l'entreprise, afin de répondre de manière plus efficiente aux exigences de reporting croissantes.

6.2 COFACE, ASSUREUR RESPONSABLE

ASSUREUR RESPONSABLE

Grands thèmes liés au pilier :



Satisfaction clients	R.4
Politique d'exclusion commerciale	
Impact environnemental et social des investissements	R.1
Prise en compte du risque environnemental dans l'évaluation du risque de crédit (<i>risque financier</i>)	
Impact environnemental du portefeuille de débiteurs	R.2
Discontinuité des opérations de Coface face aux risques environnementaux	R.3
Sous-traitance et fournisseurs	
Loyauté des pratiques:	
<ul style="list-style-type: none"> ● Conformité (éthique professionnelle, lutte contre la corruption, la fraude et le blanchiment d'argent, sanctions internationales et données personnelles) ● Evasion fiscale ● Cybersécurité 	R.5 R.7 R.6

Convaincu que le cœur de son impact réside dans la manière d'opérer le business, Coface a décidé d'entreprendre plusieurs chantiers structurants en interne.

6.2.1 Satisfaction clients

La mission de Coface est de faciliter les échanges commerciaux B-to-B, sur les marchés domestiques comme à l'export. Tous les éléments de valeur délivrés par Coface en tant qu'assureur-crédit, analyse des risques macro-économiques, sélection et surveillance des contreparties commerciales, protection assurantielle en cas d'impayé et réduction des montants impayés par un recouvrement actif - concourent à cette mission. Dans les périodes de difficultés économiques, l'aggravation des risques conduit néanmoins à resserrer la politique de souscription du groupe, ce qui n'est pas sans impact sur la satisfaction client. Ce risque trouve périodiquement un écho dans la presse économique, comme ce fut le cas pendant la crise économique provoquée par l'épidémie du Covid 19 en 2020.

La gestion du Groupe dans les différentes phases du cycle économique nécessite de trouver les justes équilibres entre

saine gestion des risques et soutien du courant d'affaires des clients assurés. Cependant, une insatisfaction persistante des clients pourrait témoigner d'une dérive par rapport à la mission affichée du Groupe, entraînant une perte de parts de marché, une pression sur les prix, une dégradation des résultats de l'entreprise concomitamment à une moindre contribution à la fluidité du commerce « B-to-B ». Il est donc essentiel de piloter et mesurer ce risque.

Face au risque de détérioration de la satisfaction client, Coface déploie une politique d'amélioration continue de la qualité de son service. Cette politique d'amélioration de la qualité de service s'appuie sur des programmes opérationnels faisant appel à des techniques telles que le Lean Management, l'UX/UI ou le Customer Journey et se mesure à travers une série de KPI (*Net Satisfaction Score*, *Net Promoter score*, *Customer Experience index*, etc.) suivi mensuellement par le Conseil de la

qualité de Service, organe transverse de pilotage de la qualité de service et de la satisfaction client.

La nomination courant 2021 d'un directeur des opérations Groupe dont la mission est de consolider le programme de qualité de service, d'excellence opérationnelle Coface et d'améliorer encore davantage l'expérience client, confirme cette priorité au sein du Groupe.

Afin de mesurer la satisfaction client, le Groupe a choisi le *Net Promoter Score* des clients comme indicateur clé. Également appelé le taux de recommandation net, le NPS donne la voix aux clients et leur demande d'évaluer, sur une échelle de 0 à 10, la probabilité qu'ils recommandent l'entreprise. L'intérêt de cet indicateur est notamment d'intégrer un aspect d'attachement à l'entreprise et de projection dans le futur.

Le *Net Promoter Score* est mesuré en moyenne mensuelle mobile sur 3 mois consécutifs. Cet indicateur a connu une baisse au début de la pandémie mais la capacité d'adaptation du groupe a permis de retrouver un niveau satisfaisant et il s'est significativement amélioré dès avril 2021.

Cette tendance est à mettre en regard des taux de couverture⁽¹⁾ croissants proposés par le Groupe, depuis le début d'année 2021, conséquence de l'amélioration du contexte économique et de la confirmation d'un taux de faillite des entreprises historiquement faible. Il est à noter que cet accompagnement croissant est reconnu par les clients alors même que la hausse des prix dans beaucoup de secteurs avait mécaniquement accru les niveaux de couverture sollicités.

6.2.2 Politique d'exclusion commerciale

Sur le plan commercial, Coface se doit de faire preuve d'un haut niveau d'éthique notamment grâce à sa **politique d'exclusion commerciale**. Celle-ci traduit la volonté de Coface de se tenir à l'écart d'activités non éthiques et/ou non responsables, de faciliter sa contribution aux accords de Paris en se désengageant du charbon thermique, et, en outre, de piloter un risque de réputation.

Cette politique a été renforcée au cours des deux dernières années.

Dans le domaine du charbon thermique, par exemple, qui est l'un des secteurs qui contribuent de manière significative au changement climatique, Coface a pris plusieurs engagements tant dans le cadre de ses activités d'assurance-crédit que de *Single Risk* ou de caution :

- Coface a cessé de fournir des contrats d'assurance-crédit « *Single Risk* » et des services de caution dans le cadre de projets dédiés à l'extraction de charbon thermique ou à la production d'électricité à base de charbon thermique ;
- Coface ne délivre pas de contrat visant à assurer la vente de charbon thermique par les négociants en matières premières ;
- Coface ne délivre pas de contrat visant à couvrir les entreprises de transport, de fret et de logistique si plus de 50 % de l'activité qu'elles souhaitent assurer est liée au charbon thermique.

Par ailleurs :

- l'activité assurée dans le cadre des polices d'assurance-crédit émises par Coface ou ses partenaires ne doit pas directement inclure d'activités liées aux drogues mortelles (non pharmaceutiques), aux jeux de hasard, à la pornographie ou aux activités de commerce d'espèces en danger ;
- de même, en complément du cadre de souscription pour l'industrie de défense strictement contrôlé dans le cadre des directives RSE (mines antipersonnel ou bombes à fragmentation, ...) et des règles de conformité du groupe (liste des niveaux de risque pays, KYC), une politique de souscription très restrictive est mise en œuvre dans le secteur de l'industrie de défense aussi bien sur les pays que sur les équipements sensibles :
- un pays sensible est un pays non membre de l'OCDE, ou tout pays non qualifié de démocratie à part entière ou de démocratie « imparfaite » (c'est-à-dire un régime hybride et un régime autoritaire) par « *The Economist* » dans son indice de démocratie⁽²⁾,
- sont considérés comme des équipements sensibles, les équipements mortels (notamment armes, munitions, missiles, canons de mortier, chars, missiles, véhicules armés, fusées, navires de guerre et sous-marins, équipements électroniques de guidage de missiles).

Les camions, les hélicoptères sans armes, les gilets pare-balles, les systèmes de surveillance et autres équipements ne sont pas considérés comme des équipements sensibles.

6.2.3 Impact environnemental et social des investissements

Le groupe est exposé aux évolutions des normes environnementales et des réglementations associées qui pourraient impacter ses activités d'investissement, ses performances financières et sa réputation.

De par ses activités d'assurance, Coface est amené à placer une partie de ses primes dans des supports d'investissements diversifiés afin de faire face à d'éventuels sinistres futurs.

Outre les risques financiers que ces placements induisent, Coface pourrait investir dans des actifs environnementalement

ou socialement non responsables, tels que des actions ou des obligations d'entreprises non respectueuses de critères environnementaux et sociaux, des biens immobiliers, des projets d'infrastructure pouvant nuire à la biodiversité, etc. Ces risques pourraient alors entraîner une dépréciation significative des actifs, temporaire ou durable, une méfiance des partenaires et clients de Coface qui pourrait par exemple conduire à une baisse du chiffre d'affaires, un désengagement des investisseurs ou encore à un impact négatif sur l'image de l'entreprise.

(1) Taux de couverture : pour chaque client assuré, le ratio « montants de garantie accordés / montants de garantie demandés »

(2) https://en.wikipedia.org/wiki/Democracy_Index

Stratégie et démarche globale

La stratégie d'investissement de Coface s'articule autour de deux axes :

- un cadre financier qui respecte une allocation stratégique des actifs permettant d'atteindre des objectifs de rentabilité, de consommation de fonds propres et de liquidité du portefeuille ;
- un cadre d'investissement socialement responsable qui vise à améliorer l'empreinte carbone du portefeuille, restreindre les investissements non responsables et exprimer des préoccupations environnementales au travers d'une politique de droits de vote.

Désireuse de placer ses fonds disponibles dans des investissements qui respectent son cadre de risque financier, Coface a fait appel à la société Amundi, leader européen de l'Asset Management, à qui elle a délégué la gestion de son portefeuille d'investissement depuis 2016. Consciente du potentiel impact social ou/et environnemental de ses investissements, Coface a demandé à Amundi de l'assister dans sa démarche ESG sur ce portefeuille d'investissement. En effet, évoluant dans un environnement international où les pratiques et normes en matière ISR divergent, le groupe a souhaité s'appuyer sur un référentiel unique et s'appuie donc sur les équipes d'Amundi pour mettre en place et calculer des indicateurs ISR sur son portefeuille.

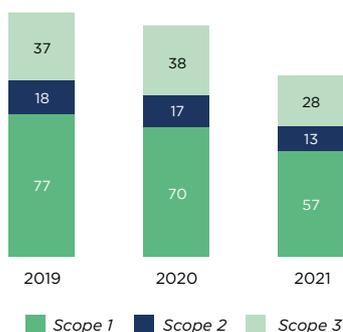
Stratégie de décarbonation

Coface utilise la méthodologie Amundi pour mesurer l'empreinte carbone de son portefeuille sur 3 niveaux :

- Scope 1 : ensemble des émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise ;
- Scope 2 : ensemble des émissions indirectes induites par l'achat ou la production d'électricité, de vapeur ou de chaleur ;
- Scope 3 : l'ensemble de toutes les autres émissions indirectes, en amont et en aval de la chaîne de valeur. Pour des raisons de robustesse des données, dans ce reporting, Coface fait le choix de n'utiliser qu'une partie du scope 3 : les émissions amont liées aux fournisseurs de premier rang. Les fournisseurs de premier rang sont ceux avec lesquels l'entreprise a une relation privilégiée et sur lesquels elle peut directement influencer.

Coface mesure son empreinte carbone en valeur absolue et en valeur relative, par rapport à un portefeuille benchmark voisin de l'allocation stratégique du portefeuille⁽¹⁾.

/ ÉMISSION CARBONE PAR MILLION D'EUROS INVESTIS (TONNES EQUIV. CO₂/M€)



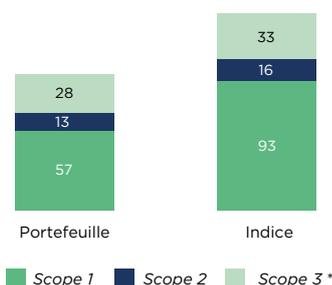
Source : Amundi

En 2021, l'empreinte carbone globale du portefeuille s'établit à un peu moins de 98 tonnes équivalent CO₂ par million d'euros investis (70 tCO₂ sur les scopes 1 et 2), en baisse de près de 22% par rapport à 2020 (-19.5% de baisse sur les scopes 1 et 2). Cette évolution souligne les efforts constants de Coface pour réduire l'empreinte carbone de ses investissements.

Sur les scopes 1 et 2 et par rapport au portefeuille benchmark dont la composition est décrite ci-dessous, Coface a une émission de CO₂ par millions d'euros investis inférieure de plus de 35% en 2021.

/ ÉMISSION CARBONE PAR MILLION D'EUROS INVESTIS (TONNES EQUIV. CO₂/M€)

Total en tCO₂/M€ = 97,97



Indice : 85% ML EURO BROAD + 10% MSCI EMU + 5% THE BOFA ML GLOBAL HY.

Source : Amundi

Cet indicateur mesure les émissions du portefeuille en tonnes de CO₂ équivalent par million d'euros investis. Il est un indicateur des émissions induites par l'investissement dans ce portefeuille.

* Fournisseurs de premier rang uniquement

Sur la base de l'année 2020, Coface s'est engagé à réduire de 20% l'empreinte carbone de son portefeuille à horizon 2025.

Stratégie sectorielle

Coface a mis en place trois axes de travail pour progresser dans la réduction de l'impact environnemental de son portefeuille : des mesures d'exclusion, des mesures de restriction et un indicateur de pilotage de l'impact ESG de son portefeuille.

Des mesures d'exclusion

Du fait de son implantation, Coface respecte les conventions d'Ottawa et d'Oslo et exclu de ses investissements les activités suivantes :

- mines antipersonnel ;
- bombes à sous munition ;
- armes chimiques ;
- armes biologiques ;
- armes à uranium appauvri ;
- violation d'un ou plusieurs des 10 principes du pacte mondial.

Des mesures de restriction

En ce qui concerne l'activité d'investissement, Coface a cessé d'investir en direct dans :

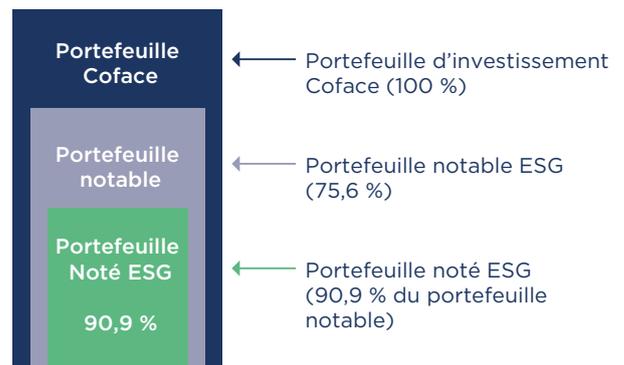
- les entreprises qui développent ou projettent de développer de nouveaux projets de mines, centrales ou infrastructures liées au charbon thermique ;

(1) Le portefeuille benchmark est composé de la manière suivante : 85% ML EURO BROAD + 10% MSCI EMU + 5% THE BOFA ML GLOBAL HY

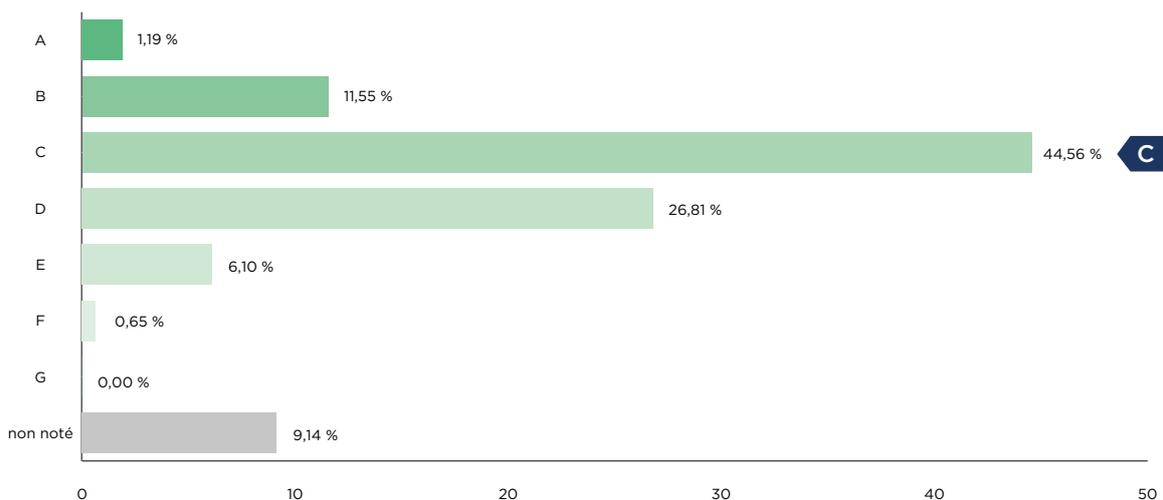
- les entreprises qui réalisent une extraction de charbon thermique de 100 MT ou plus et qui n'ont pas d'objectif pour réduire cette extraction ;
- les entreprises ayant plus de 25 % de leur chiffre d'affaires lié à l'extraction de charbon thermique ;
- les entreprises dont le chiffre d'affaires lié à l'extraction du charbon thermique et à la production d'électricité à partir de charbon thermique représente entre 25 et 50% du chiffre d'affaires total et dont la note ESG calculée par Amundi est fortement dégradée ;
- les entreprises ayant plus de 50% de leur chiffre d'affaires lié à l'extraction du charbon thermique et à la production d'électricité à partir de charbon thermique ;
- les entreprises fabriquant des produits complets à partir du tabac (revenus > à 5%).

Un indicateur de pilotage de la qualité ESG du portefeuille

Depuis 2017, Amundi fournit sur un rythme trimestriel un reporting présentant la note ESG moyenne du portefeuille Coface (note de A à G) et une répartition des actifs par note ESG. Cette note ESG s'appuie sur 37 critères dont 16 critères génériques et 26 critères sectoriels spécifiques.



Au sein du portefeuille d'investissement global de Coface, 75,6% est considéré comme notable d'un point de vue ESG (excluant essentiellement les investissements sur les instruments monétaires et les investissements hypothécaires). Sur la base de l'univers notable, près de 91% est noté et, au 31 décembre 2021, la note ESG globale du portefeuille d'investissement s'établissait à C, en amélioration par rapport à la notation C- de fin 2020.



Il faut noter que, depuis 2018, Coface a décidé de ne pas investir en direct sur des titres émis par un émetteur noté G et a **décidé en 2021 de limiter le poids des actifs notés F à moins de 3% de son portefeuille noté**. Au 31 décembre 2021, cet indicateur se situe à **0,65%**.

Stratégie d'engagement

Coface participe, via les gestionnaires délégués au vote en assemblée générale des sociétés détenues en portefeuille, et encourage le dialogue avec leur management sur les bonnes pratiques en s'appuyant sur les actions mises en œuvre sur ces sujets via les gestionnaires sélectionnés par Coface.

Amundi fournit annuellement un reporting de Droit de Vote qui contient les informations suivantes :

- des statistiques globales de vote pour chacun des fonds dédiés Coface (à partir notamment de la répartition

géographique, des taux d'opposition et des principaux thèmes d'opposition) ;

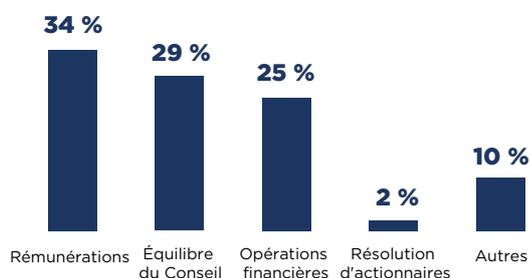
- la liste des assemblées au cours desquelles les droits de vote sont exercés et au cours desquels un droit de vote d'opposition est exercé (avec le détail par sociétés concernées, par pays et par thème d'oppositions).

En amont des votes et selon le besoin, Coface peut engager des discussions avec les équipes spécialisées d'Amundi pour recueillir les analyses sur les résolutions proposées et dialoguer sur les recommandations de vote associées.

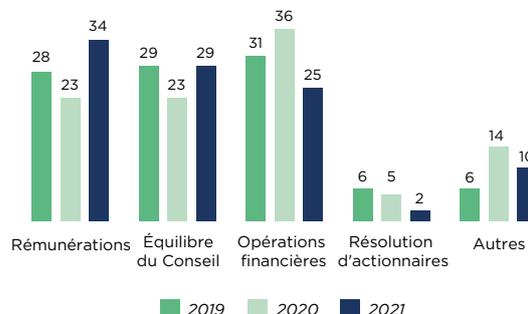
Amundi transmet au Groupe sa politique de vote annuellement pour y intégrer les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise, de responsabilité sociale et environnementale. Coface revoit cette politique annuellement et s'assure qu'elle reflète ses engagements.

Les tableaux ci-dessous présentent le pourcentage des votes d'opposition exercés par Amundi pour le compte de Coface, par thème, lors des assemblées d'actionnaires tenues en 2021.

/ VOTES D'OPPOSITION SUR LES POSITIONS ACTIONS DÉTENUES EN DIRECT (EN %)



/ HISTORIQUES DES VOTES D'OPPOSITION SUR LES POSITIONS ACTIONS DÉTENUES EN DIRECT (EN %)



Source : Amundi

Par rapport à 2020, Coface a exprimé davantage de votes d'opposition sur les rémunérations (34% vs 30%). Ces votes reflètent les préoccupations de Coface quant au bon alignement nécessaire des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires.

6.2.4 Prise en compte du risque environnemental dans l'évaluation du risque de crédit (*risque financier*)

De par son activité d'expert en assurance-crédit, Coface porte des risques sur des sociétés présentes dans un très grand nombre de pays et de secteurs d'activité.

Ainsi, la vulnérabilité environnementale des débiteurs pouvant mener à une augmentation du volume de sinistres devant être indemnisés est prise en compte dans la gestion du risque de crédit.

A titre d'exemple, d'un point de vue macroéconomique, Coface inclut les risques environnementaux dans le cadre de sa méthodologie d'évaluation des risques pays. Deux risques clés pour les entreprises ont été identifiés :

- **Le risque physique** mesure la fréquence d'occurrence d'événements climatiques exceptionnels (comme les incendies au Brésil et en Australie en 2019). Il dépend à la fois de l'exposition du pays à ce type d'événement (mesurée notamment en prenant en compte des projections de long terme des rendements agricoles, de montée des températures dans le pays, de montée des eaux, entre autres) et de sa sensibilité, mesurée grâce des indicateurs de structure géographique, démographique et sociale (comme la part de la population rurale, celle de la population de plus de 65 ans, le taux de pauvreté) et la dépendance à l'étranger pour des biens qui seront plus rares avec le changement climatique (part d'importations dans la consommation totale de biens agricoles, d'eau et d'énergie).
- **Le risque de transition** : face à ces changements climatiques à venir et pour tenter d'en éviter certains, des gouvernements prennent des mesures (normes anti-pollution dans le secteur automobile en Europe et en Chine par exemple), et des consommateurs changent leurs modes de consommation. Si ces changements réglementaires et de comportement auront des effets

bénéfiques à moyen terme, ils sont susceptibles à court terme de mettre en difficulté des entreprises qui n'ont pas anticipé ces changements de mode de production ou de consommation. Ce risque de transition est mesuré à partir de la fréquence de participation du gouvernement du pays à des conférences sur les changements environnementaux, à celle du traitement de ce sujet dans les médias nationaux ainsi que du nombre de mesures prises par le gouvernement pour effectivement lutter contre le réchauffement climatique et la pollution (niveau d'émission du pays, efficacité énergétique des principaux secteurs d'activité et investissement réalisé pour favoriser la transition énergétique).

L'indice d'exposition permet de mesurer à quel point un pays peut être vulnérable face à un dérèglement climatique et capture ainsi l'impact physique lié au risque climatique. L'indice de sensibilité, en se basant sur des variables topographiques, démographique ou encore la structure économique du pays (i.e. sensibilité des principaux secteurs d'activité du pays à un choc climatique), permet d'évaluer le degré d'impact d'un choc climatique.

Ces deux indices combinés permettent d'évaluer la vulnérabilité d'un pays aux aléas climatiques et se basent sur six secteurs essentiels au bon fonctionnement d'un pays : l'alimentaire, l'accès à l'eau, le système de santé, les services écosystémiques, l'habitat humain et les infrastructures. De ce fait un pays est considéré comme fortement exposé, si un aléa climatique peut fortement limiter l'accès à l'eau potable, causer une insécurité alimentaire, ou si la qualité des infrastructures n'est pas adéquate pour répondre à ce type de choc. En parallèle, un pays est considéré comme fortement sensible, dans le cas où il est fortement dépendant de ses importations pour subvenir.

Par ailleurs, les équipes de Coface évaluent le risque financier que représente chaque débiteur, à travers une notation interne, le DRA, reflétant un niveau de probabilité de défaut à court/moyen terme.

Les démarches et nouvelles réglementations environnementales peuvent avoir des répercussions de tout ordre :

- réorientation stratégique plus ou moins profonde ;
- changement de processus industriel ;
- changement de fournisseurs, etc.

Ces répercussions génèrent des investissements parfois lourds impactant la rentabilité des entreprises, temporairement ou durablement, sous peine de perte de marchés ou de sanctions par exemple.

Ces éléments font partie de l'ensemble des informations prises en compte dans l'analyse des risques chez Coface et dans les décisions de couverture.

A titre d'exemple la mutation du secteur automobile impacte de façon très différente les acteurs de la filière : les grands constructeurs investissent des sommes colossales pour modifier leur offre (et ce en plus de pénalités parfois extrêmes lourdes au titre des activités passées). Ceux-ci démontrent une capacité d'évolution forte et une résilience face à ces changements. Il n'en est pas de même de petits sous-traitants moins flexibles, dans une situation financière déjà tendue, n'ayant pas la capacité d'opérer ces changements et dont le métier tend à disparaître.

Cette évaluation de la résilience est entièrement intégrée dans l'analyse financière et dans les outils habituels de suivi des risques crédit.

6.2.5 Impact environnemental du portefeuille de débiteurs

En tant qu'assureur-crédit, il convient de noter que Coface ne finance pas les entreprises ou ses projets et n'intervient pas directement dans les transactions commerciales qui restent à la main de l'assuré et de son client. Cependant, les encours garantis par Coface portent sur des entreprises ayant elles-mêmes leur propre impact environnemental. Dans ce contexte, le Groupe Coface a souhaité mettre en place un outil permettant de mesurer l'impact environnemental des débiteurs qui composent son exposition garantie. Cet outil permettra ultérieurement de piloter l'activité de Coface afin de s'orienter vers des activités plus responsables d'un point de vue environnemental et ainsi minimiser le risque de réputation ou de désengagement des investisseurs.

Coface a ainsi développé un système interne d'évaluation des entreprises sous forme d'un index « environnemental » destiné à classer les entreprises selon leur impact environnemental.

Cet exercice est nécessairement imparfait car il n'existe à ce jour aucune base de données environnementale exhaustive portant sur des entreprises de taille moyenne comme le sont la majorité des débiteurs de Coface. Il a néanmoins le mérite de donner une première mesure de cet impact.

Pour concevoir cette solution, Coface a collaboré avec KPMG pour une approche structurée et documentée pouvant couvrir l'ensemble du portefeuille. Cette évaluation revêt deux dimensions :

- une note générique portée par le pays du débiteur ;
- une autre note standard axée sur son secteur d'activité.

Coface combine ensuite ces deux notes pour produire une note environnementale globale « standard » d'un débiteur. Une dimension spécifique propre au débiteur peut être ajoutée lorsqu'une information ad-hoc est disponible, afin d'affiner l'évaluation.

Coface dissocie donc l'analyse financière (incluant les impacts de la politique environnementale) de l'évaluation purement environnementale.

Cette vision environnementale est retranscrite dans le **GBA** (*Green Business Assessment*) qui donne une vision globale du portefeuille des débiteurs et des encours de garantis. En 2022, Coface a l'ambition de définir plus précisément, grâce à cet outil, une trajectoire de réduction progressive de ses risques les plus défavorables.

6.2.6 Discontinuité des opérations de Coface face aux risques environnementaux

En tant qu'assureur implanté directement dans 59 pays, le groupe Coface exerce une activité de service et ses activités peuvent donc à court terme être impactées principalement au niveau de la localisation des locaux accueillant ses employés puisqu'une indisponibilité consécutive à un événement climatique aurait des impacts potentiels sur ses opérations propres quotidiennes.

À moyen ou long terme, il convient de prendre en compte le fait que certains endroits de la planète seront plus difficilement habitables.

Afin d'adresser ce risque, Coface s'est dotée d'une architecture IT permettant à tous les collaborateurs d'accéder de façon sécurisée et depuis n'importe quel lieu disposant d'une connexion internet à leur session de travail, applications professionnelles allouées et suite bureautique complète (MS Office et accès réseau d'entreprise).

Dans ce cadre, la pandémie liée à la COVID 19 a permis de mettre en place ce dispositif à très grande échelle avec succès puisque le groupe a connu des périodes avec une très grande majorité des effectifs en connexion quotidienne en dehors des locaux propres de l'entreprise dans plusieurs pays et sans aucune incidence sur la continuité des opérations et qualité de service apportée à ses clients.

De même afin de renforcer les ressources allouées à la surveillance des risques de crédit et à la gestion des limites, le groupe a expérimenté à plusieurs reprises une gestion à distance de l'arbitrage des limites pour un pays d'origine avec succès permettant de parer à une éventuelle indisponibilité d'équipes locales à travailler du fait d'un événement climatique soudain.

Concernant la non disponibilité des locaux du fait d'un événement naturel ou technique ou sécurité des personnes, un Plan de Continuité de l'Activité (PCA) est effectif et mis à jour une fois par an a minima dans tous les pays où le groupe est

présent. Un test de reprise d'activité est également réalisé une fois par an avec la participation de tous les métiers et applications critiques. Ce plan recense les contacts de la cellule de crise mais aussi des principaux fournisseurs et partenaires du groupe ; il précise le cadre dans lequel s'opère le redémarrage des activités critiques sur une période inférieure à 2 jours. Selon les scénarios de crise, les mesures de continuité sont ainsi établies avec des procédures concrètes et dédiées au scénario de survénance.

Sur l'année 2021, aucune activation de PCA n'a eu lieu dans les implantations de Coface mais des modes de travail en Home office ont été régulièrement mis en œuvre de façon plus ou moins exhaustive selon le développement de la pandémie.

En termes de gestion de ces risques, le Groupe a également initié des travaux visant à réaliser une cartographie appréciant

dans chacune de ses 114 localisations dans le monde le risque inhérent lié à la configuration locale et zone d'implantation et le risque résiduel intégrant les mesures de gestion ou atténuation de ce risque (travail à distance possible, site de secours dans une zone de configuration différente, immeuble parasismique...). Les résultats préliminaires concluent à un risque global faible en termes d'impact sur les opérations propres du Groupe dans son ensemble.

Coface dispose enfin, pour l'ensemble des locaux abritant son personnel et ses actifs, de polices d'assurances relatives aux dommages aux biens et personnes qui sont gérés en internes sous la responsabilité de la Direction des Risques. Ces assurances souscrites permettent le cas échéant une prise en charge d'un sinistre via assistance et aide technique selon le type de sinistralité survenu.

6.2.7 Sous-traitance et fournisseurs

L'externalisation des fonctions et/ou activités opérationnelles importantes ou critiques est strictement encadrée par la réglementation applicable aux sociétés d'assurance depuis l'entrée en vigueur de la réglementation Solvabilité II. À ce titre, la Société a édicté depuis 2016, une politique de Groupe visant à identifier les activités dites « importantes ou critiques » et à définir les principes fondamentaux du recours à l'externalisation, les termes de tout contrat prévoyant une telle externalisation ainsi que les modalités de contrôle afférentes aux activités et fonctions ainsi externalisées.

Cette politique, approuvée par le conseil d'administration de la Société en 2016, revue annuellement depuis, considère, conformément à la réglementation applicable, comme des activités opérationnelles importantes ou critiques (i) les quatre fonctions clés suivantes (voir aussi paragraphe 5.3.1 « Système de contrôle interne ») : la fonction de gestion des risques, la fonction de vérification de la conformité, la fonction d'audit interne et la fonction actuarielle ; ainsi que, (ii) les autres fonctions, dont l'interruption est susceptible d'avoir un impact significatif sur l'activité de l'entreprise ou sur sa capacité à gérer efficacement les risques ou dont l'interruption est susceptible de remettre en cause les conditions de son agrément.

La Société a modifié en 2019 sa politique d'externalisation, qui couvre désormais les fonctions « standard » et les fonctions et activités importantes et/ou critiques.

Les contrats de prestations de services standards doivent stipuler un certain nombre de clauses contractuelles types (telles que, notamment, objet, durée, conditions financières, responsabilité du prestataire de services). Leur conclusion est soumise à la mise en œuvre de diligences *Know your supplier*, et leur soumission au respect de la politique achats et des autres règles Groupe.

Coface et l'ensemble de ses filiales se sont ainsi engagés à sélectionner des prestataires de services répondant à des normes de service de haute qualité et disposant des qualifications et compétences nécessaires afin d'assurer avec rigueur la prestation externalisée, en évitant tout conflit d'intérêts et en assurant la confidentialité des données.

Conformément à la réglementation applicable, pour tout projet de signature d'un contrat de prestation de services portant sur les activités et/ou fonctions importantes ou critiques, ils sont engagés à informer l'ACPR de tout projet d'externalisation approuvé par le conseil d'administration de la Société, au plus tard six semaines avant la date d'entrée en vigueur du contrat, de leur intention d'externaliser des services entrant dans le champ de la procédure, conformément à la réglementation

applicable. Tout contrat d'externalisation devant ainsi être signé avec un prestataire de services doit inclure certaines clauses obligatoires imposées par Coface.

À ce jour, les principales activités importantes ou critiques externalisées par le Groupe concernent l'activité de gestion des investissements financiers de la Société ainsi dans quelques rares pays, l'activité de souscription de risques.

En 2020, Coface a réalisé une cartographie des externalisations du Groupe. Les travaux ont couvert les externalisations de prestations standard et de prestations importantes ou critiques, réalisées par l'ensemble des régions du Groupe Coface, auprès de tiers ou en intra groupe auprès d'une autre entité Coface.

Les travaux ont abouti à :

- effectuer un état des lieux des externalisations existantes au sein du Groupe ;
- distinguer les simples prestations de service des externalisations au sens de la réglementation Solvabilité II ;
- classifier les externalisations selon leur catégorie « standard » ou « importantes ou critiques » ;
- vérifier la conformité des contrats au regard de la réglementation applicable et de la politique Groupe en matière d'externalisation ;
- proposer un plan de remédiation ;
- instaurer un *reporting* régulier des externalisations.

Le plan de remédiation a été initié au cours de l'exercice 2021 et sera finalisé en 2022.

Pour les contrats portant sur des fonctions importantes ou critiques conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la réglementation Solvabilité II, la remédiation sera à la fois contractuelle (intégration des clauses contractuelles absentes) et réglementaire (notification à l'ACPR) lors du renouvellement de ces contrats ou en cas de modification par voie d'avenant.

Les autres contrats seront principalement soumis à une remédiation contractuelle, conformément au droit local applicable et sous le pilotage des responsables juridiques régionaux.

Afin d'encadrer ses relations avec les fournisseurs, Coface a établi une procédure interne achats revue régulièrement qui fixe les conditions générales d'achat de fournitures et de prestations de services et précise les règles à suivre en matière de sélection de fournisseurs ; les conditions d'appel d'offres sont ainsi précisées. Coface est par ailleurs signataire depuis

juin 2017, de la « Charte Relations Fournisseurs responsables » du Médiateur des Entreprises et du Conseil national des achats, deux associations françaises. Cette charte est composée de 10 engagements pour une politique d'achats responsables vis-à-vis de ses fournisseurs. Elle permet à Coface d'appliquer concrètement sa volonté de s'inscrire dans une relation

équitable et transparente avec ses fournisseurs. En conformité avec la loi du 10 décembre 2016 relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 », Coface a mis en place une évaluation des fournisseurs sur le risque de corruption.

6.2.8 Loyauté des pratiques

Comme indiqué dans le chapitre 5, le Groupe Coface, réglementé par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), doit se conformer à la loi et aux règlements applicables dans les pays où le Groupe est établi ou exerce ses activités.

Toute violation des lois, réglementations ainsi que des règles et des normes internes peut potentiellement exposer Coface à un risque de sanctions, d'amendes, de pertes financières et d'atteintes à sa réputation qui pourraient avoir un impact direct et significatif sur son activité à court, moyen ou long terme.

De plus, Coface est exposée à des fraudes externes qui peuvent prendre diverses formes, notamment de cyber-attaques et de fraudes perpétrées par les clients assurés, leurs débiteurs ce qui peut générer une perte directe pour le Groupe.

En tant qu'adhérent au Pacte mondial des Nations Unies, Coface adhère aux principes énoncés et relatifs à la **protection des droits de l'homme** afin de :

- promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence ; et
- veiller à ne jamais se rendre complice de violations des droits de l'homme.

a) Conformité

Le risque de non-conformité, auquel le Groupe Coface est exposé se définit comme le risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation, qui naît du non-respect de dispositions propres aux activités de Coface, qu'elles soient de nature législative ou réglementaire, ou qu'il s'agisse de règles et de normes internes.

Pour atténuer ce risque, le Groupe a développé un dispositif de conformité qui repose notamment sur la **politique de conformité**, accessible à l'ensemble des collaborateurs. Elle précise l'implication de la fonction de conformité pour limiter les principaux risques de non-conformité listés ci-dessous :

- l'éthique professionnelle ;
- la lutte contre la corruption ;
- la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ;
- le respect des mesures d'embargos, de gel des avoirs et autres sanctions financières internationales ;
- la prévention de la fraude ;
- la protection des données personnelles.

La politique de conformité détaille également la structure de gouvernance du Groupe Coface qui permet d'assurer l'indépendance de la fonction de conformité. Elle énumère les **trente-six indicateurs clé de performance en matière de conformité suivis activement par la fonction de conformité et présentés cinq fois par ans à la Direction**, au Comité des

Risques du Conseil d'administration et au Comité des Risques et de Conformité du Groupe Coface (CGRCC).

i. Ethique professionnelle

L'importance de la conformité en général est primordiale pour l'équipe dirigeante et est rappelée régulièrement à l'ensemble des salariés. En particulier, lors de chaque convention annuelle des deux cent premiers dirigeants, le directeur général mentionne toujours dans son discours l'importance de l'intégrité et de l'éthique professionnelle.

Dans le cadre de la maîtrise des risques de non-conformité, le code de conduite de Coface (*Code of Conduct*) créé à l'attention de tous les collaborateurs du Groupe, a été révisé en 2018 afin de renforcer la promotion auprès de tous ses employés, des valeurs d'intégrité nécessaires à la bonne conduite de leurs activités professionnelles. Ce code 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 outre, le Groupe a nommé en 2018 un médiateur (*Ombudsman*) auprès de qui tout problème d'intégrité, violation du Code de conduite ou non-respect de la loi et de la réglementation peuvent être signalés si nécessaire.

S'agissant des pratiques de lobbying, Coface n'exerce pas d'activité dans ce domaine de manière directe et habituelle et ne dispose d'aucun salarié ayant pour fonction ou pour mission de pratiquer des actions de lobbying auprès d'entités publiques ou politiques. Néanmoins, toute action entreprise à cet effet devrait naturellement s'inscrire dans le cadre des règles internes édictées par Coface dans le Code de conduite susmentionné, qui inclut un certain nombre de règles anti-corruption. En complément du Code de conduite, un code de lobbying a été mis en place en 2021.

ii. Lutte contre la corruption

Le Groupe Coface a adopté une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption sous toutes ses formes. Cette politique a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe notamment au travers du Code anticorruption et du Code de conduite, tous deux préfacés par le directeur général.

Le Code anti-corruption se compose de trois parties : un rappel de règles générales, des règles spécifiques et des conseils pratiques. Les règles générales donnent des définitions de la corruption, de l'avantage indu, de la notion de bénéficiaire et le cadre juridique de la corruption. Les spécificités de la corruption impliquant un agent public sont également explicitées. La partie sur les règles spécifiques décrit celles encadrant des sujets sensibles en matière de corruption : les cadeaux et invitations, les paiements de facilitation, les contributions politiques, le lobbying, la bienfaisance et le parrainage/sponsoring.

Depuis 2017, Coface s'est attaché à la mise en œuvre des dispositions prévues par la loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la

modernisation de la vie économique. Par conséquent, ce Code anti-corruption est accompagné (liste non-exhaustive) :

- du déploiement en 2021 d'une nouvelle formation en ligne dédiée à la lutte contre la corruption - intégrant les dernières recommandations de l'Agence Française Anticorruption émises le 4 décembre 2020 - à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Cette formation a été déclinée dans les principales langues en vue d'une meilleure compréhension par les collaborateurs et est assortie d'un quiz. Le taux de complétude de la formation est de 98% ;
- d'une cartographie des risques de corruption qui a été élaborée en 2019 et qui a fait l'objet d'une revue globale par la fonction de conformité en 2021, avant sa déclinaison en 2022 par entité du Groupe Coface et par fonction au sein de chaque entité ;
- d'un dispositif global d'évaluation des tiers qui a été mis à jour en 2020 pour les intermédiaires et actualisé en 2021 pour les fournisseurs. Ce dispositif est matérialisé par des procédures opérationnelles qui décrivent le processus d'identification et de classifications des risques présentés par les fournisseurs et les intermédiaires. Ainsi, les fournisseurs et les intermédiaires qui sont évalués comme présentant un risque élevé en matière de corruption, font l'objet d'une revue et d'une approbation par la conformité ;
- d'un dispositif d'alerte interne. Coface a mis en place un dispositif d'alerte interne décrit dans le Code anticorruption et dans le Code de conduite. Le dispositif d'alerte interne a fait l'objet d'une procédure dédiée et détaillée qui sera revue en 2022 suite à la transposition en droit français de la Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte. En 2021, dix cas ont été signalés au total dont six dans le cadre du dispositif d'alerte interne à la fonction de la conformité et quatre dans le cadre de l'ombudsman. L'Audit interne, la direction des ressources humaines, l'ombudsman ainsi que la fonction Conformité ont procédé à des investigations afin de traiter et de clôturer les différents cas ;
- d'indicateurs-clé de performance en matière de lutte contre la corruption (KPI 12 à 18). Ces indicateurs incluent notamment le processus de connaissance des intermédiaires, des fournisseurs, les allégations de corruption, les cadeaux et invitations reçus ou offerts et signalés à la Conformité. En 2021, aucune allégation de corruption n'a été signalée à la Conformité ;
- des contrôles comptables et des contrôles permanents de second niveau ont été effectués en 2021 afin de renforcer l'ensemble du dispositif. L'audit interne a également mené au titre de l'exercice 2021, un contrôle périodique de la fonction Conformité Groupe intégrant à cet effet, la revue du dispositif anticorruption.

iii. La lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT)

La fonction conformité met à jour régulièrement les procédures-cadres déployées afin de prévenir et de maîtriser les risques en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. Ces procédures sont accessibles à tous les collaborateurs sur l'intranet *Cofagroup* et déployées localement par le réseau international des responsables conformité régionaux et locaux.

Au titre de la procédure relative à la connaissance du client (*Know Your Customer*), Coface a élaboré pour l'ensemble de son portefeuille, une classification des risques de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme adaptée à ses

activités. Coface détermine pour chaque client/prospect un profil de la relation d'affaires qui fournit un score de risque LCB-FT en trois catégories (faible/ moyen/ élevé). Les informations recueillies dans le cadre du processus de connaissance du client sont ensuite actualisées et revues sur la base d'une périodicité régulière ou d'un événement déclencheur. Ainsi, les clients/prospects ressortant avec un risque « élevé » font l'objet de mesures de vigilance renforcées ainsi que d'une revue annuelle.

Des communications et des formations de sensibilisation ont également été réalisées en 2021 de façon régulière auprès des collaborateurs afin qu'ils puissent détecter les signaux d'alerte en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

iv. Le respect des mesures d'embargo, de gel des avoirs et autres sanctions financières internationales

En 2021, le dispositif de conformité du Groupe a évolué de façon significative, notamment à travers le lancement du projet de filtrage automatique et en temps réel des clients de Coface et de leurs parties liées (débiteurs, intermédiaires, bénéficiaires effectifs...) au regard des listes de sanctions internationales (des Nations-Unies, de *l'Office of Foreign Assets Control*, de l'Union européenne, de la France) et locales.

Ainsi, la fonction conformité peut détecter de façon continue les entités sanctionnées avec lesquelles Coface ne peut entrer ou poursuivre une relation d'affaires.

Dans la continuité de ces évolutions opérationnelles, la fonction conformité a actualisé en 2021, la procédure-cadre en matière de respect des sanctions internationales et celle relative aux contrôles des biens à double usage et des biens militaires.

v. La prévention de la fraude

La fonction conformité a amélioré en 2021 son dispositif de prévention de la fraude par le biais :

- du renforcement de la gouvernance avec l'organisation de Comités fraude par région, animés par les correspondants en charge de la prévention de la fraude et la conformité régionale ;
- de développements apportés à l'outil déclaratif et de *reporting* SAFE des soupçons de fraude ;
- du resserrement de la vigilance relative aux acheteurs dans la base ATLAS ayant fait l'objet d'une détection pour soupçon de fraude ou de facteurs de risque (alerte dans l'outil et dispositif renforcé de contrôles) ;
- de la déclinaison dans tous les pays où Coface opère, d'une cartographie des risques de fraude ;
- de la mise à jour de la procédure-cadre relative à la gestion de la fraude (*Group Rules on Fraud management*) ;
- de communications clients et apporteurs, plus précisément en matière de fraude à l'ingénierie sociale ;
- du déploiement d'indicateurs clé de performance (KPI 23 à 28) relatifs au nombre de suspicions de fraude et à leurs typologies (fraude à l'assurance, fraude à l'assuré, fraude au débiteur).

vi. La protection des données personnelles

Dans le cadre de la mise en œuvre du Règlement général sur la protection des données personnelles (« RGPD »), Coface a fait évoluer ses processus et systèmes d'information en vue de se

conformer aux exigences renforcées en matière de protection des données personnelles, notamment :

- le maintien par le Délégué à la Protection des Données des registres de traitement des données ;
- l'inclusion de clauses RGPD dans les contrats avec ses clients et fournisseurs ;
- la communication de la « Déclaration de Protection des Données Personnelles » aux clients de Coface.

Des actions de communication et de formation en ligne dédiées à la protection des données personnelles au sein du groupe ont également été mises en place en 2021 et adressées à l'ensemble des collaborateurs. L'objectif de cette formation assortie d'un quiz, était que chaque employé puisse se conformer aux exigences du RGPD ainsi qu'aux lois/réglementations locales de protection des données qui s'appliquent. Le taux de complétude de la formation est de 97%.

En mars 2019, Coface a soumis à l'approbation de la CNIL et des autorités de protection des données personnelles concernées, des règles d'entreprise contraignantes (*BCR - Binding Corporate Rules*), telles que définies à l'article 47 du RGPD. Dans l'attente d'une approbation de la CNIL et des autorités compétentes, Coface a mis en place en 2021, un accord intra-groupe afin d'encadrer de manière globale le transfert de données personnelles en dehors de l'Union européenne.

b) Évasion fiscale

Coface se doit également de se conformer aux législations fiscales applicables dans les juridictions où le Groupe est implanté sous peine de sanctions, d'amendes, de pertes financières et d'atteintes à sa réputation.

La politique fiscale du Groupe est définie par la direction fiscale Groupe. Elle est déclinée au niveau régional par le biais de sept correspondants fiscaux régionaux.

Outre les échanges réguliers en fonction des dossiers à traiter, des réunions sont organisées chaque trimestre par la direction fiscale groupe avec chacun des CFO régionaux et correspondant fiscaux pour une revue générale des sujets fiscaux de leur région.

À cette occasion, le correspondant fiscal adresse notamment à la direction fiscale Groupe un état de suivi des contrôles fiscaux en cours et des provisions y afférentes.

Coface se conforme également au respect des normes édictées par l'OCDE en matière de lutte contre l'érosion des bases d'imposition et le transfert de bénéfices par la mise en place d'une politique de prix de transfert centralisée, d'une gouvernance permettant d'identifier les schémas fiscaux agressifs en vue de leur déclaration au titre de DAC 6 au sein de l'Union Européenne (aucun schéma agressif à signaler en 2021) et le dépôt de la déclaration pays par pays (CBCR).

Enfin, Coface intègre des mesures de vigilances renforcées dans sa procédure d'identification, de vérification et de connaissance du client (*Know Your Customer*) lorsque les transactions impliquent une (ou plusieurs) entité(s) située(s) dans un État ou territoire non coopératif à des fins fiscales, conformément à la définition de l'article 238-O A du Code des impôts, ou dans un pays pouvant créer un risque de réputation pour Coface (même si ce pays ne figure pas spécifiquement dans la liste des États et territoires non coopératifs de la juridiction de l'entité Coface ayant émis la police).

c) Protection des données et cyber sécurité

Comme indiqué dans le chapitre 5, Coface, comme toute autre société, est exposée à des cyberattaques ou à d'autres failles de sécurité de ses systèmes informatiques ou de ses infrastructures, ou à celles de ses prestataires tiers qui pourraient perturber ses activités, entraîner des pertes financières importantes, nuire à sa réputation et exposer le Groupe à d'éventuelles sanctions de la part des régulateurs. Dans un contexte de dépendance accrue aux infrastructures technologiques et numériques les risques associés aux systèmes d'information et à la cyber sécurité sont importants pour le Groupe.

Les risques liés à la cyber sécurité sont principalement consécutifs à des actes malveillants (cyberattaque) internes ou externes. Ces actes pourraient conduire à une perte de confidentialité, d'intégrité ou de disponibilité des systèmes d'information du Groupe, qu'ils soient internes ou externalisés. Ces cyberattaques ou des défaillances majeures peuvent être très diverses dans leur sophistication et leur exécution.

Les répercussions sur l'assurance-crédit, l'affacturage, les cautions, la finance et les données comprennent : les fuites de données, les altérations des données, les rançongiciels, la panne de système et le DDoS (*Distributed Denial of Service*, déni de service distribué).

De nombreuses politiques existent à cet égard :

- politique de gestion des risques de cyber sécurité du groupe ;
- politique de cartographie et de contrôle des risques informatiques et de cyber sécurité ;
- politique d'examen indépendant de la cyber sécurité ;
- politique de gestion des accès aux identités ;
- politique de gestion des actifs informatiques ;
- politique de sécurité dans les projets ;
- politique de cyber sécurité dans les relations avec les fournisseurs ;
- politique de cyber sécurité pour les tiers.

À titre d'exemple, les indicateurs suivants sont suivis en Comité Sécurité des Systèmes d'Information et Continuité d'Information Groupe (valeurs à novembre 2021) en complément des campagnes annuelles de sensibilisations, de simulations de phishing et tests d'intrusions menés par le RSSI Groupe: prise en compte de la cyber sécurité dans les achats (58%), dans les projets (100%) ou capacité à détecter les incidents de cyber sécurité (51%).

Ces indicateurs sont actualisés par le Responsable de la Sécurité Informatique au sein de Business Technology (BT). De nombreux indicateurs de sécurité opérationnels (comptes à privilèges, antivirus, vulnérabilités ...) sont également suivis lors du comité de sécurité opérationnel au sein de BT.

Un indicateur IT est également intégré au *Risk Appetite* du Groupe suivi en comité risque et conformité Groupe et lors du Comité des Risques du Conseil.

Coface intègre également un plan de Cyber sécurité à son portefeuille de projets stratégiques afin de renforcer son dispositif et ses infrastructures.

6.3 COFACE, EMPLOYEUR RESPONSABLE

EMPLOYEUR RESPONSABLE

Grands thèmes liés au pilier :



Une gestion de crise responsable



Chiffres clés



Diversité, inclusion, égalité des chances (multi-culturalité, handicap, égalité homme/femmes, orientation sexuelle) et engagement sociétal

R.8



Attirer, développer et fidéliser les talents ; engager les salariés (intégration et formation des salariés, mobilité internationale, engagement des collaborateurs, politique de rémunération, etc.)

R.9



6.3.1 Une gestion de crise responsable

En matière de politiques et pratiques ressources humaines, l'année a été marquée, pour Coface comme pour toutes les entreprises, par la crise sanitaire et ses multiples rebondissements.

Coface a commencé l'année avec la signature en janvier d'un accord d'entreprise en France, ratifié par les organisations syndicales. Il prévoyait notamment un télétravail étendu jusqu'à 3 jours par semaine, et un dispositif d'accompagnement de ce changement. Cet accord n'a pu être effectivement mis en place que le 4 octobre, la situation sanitaire n'ayant pas permis de faire revenir les collaborateurs au bureau avant cette date. Il a de nouveau été suspendu en décembre avec l'arrivée de la 5^{ème} vague.

À l'instar de la France, Coface a mis en place de telles approches dans le reste des régions : consensuelles et rassurantes, plus protectrices sur le plan de la sécurité des personnes que les entreprises du secteur financier, les politiques RH se sont reposées sur une solide technologie de travail à distance, et les pratiques de télétravail étendues, éprouvées depuis 2020.

Coface a développé un parcours d'intégration à distance « *IntoCoface* », déployé en s'appuyant sur ses pratiques de management à distance et sa plateforme digitale de formation.

Coface a renforcé sa capacité à former à distance, en poursuivant notamment le déploiement de sa *Commercial Academy*, parcours de formation à destination des commerciaux entièrement en distanciel. L'accent a bien sûr été mis sur l'apprentissage de techniques de vente dans des conditions de travail à distance. Ces formations ont été jugées particulièrement pertinentes par les participants (score de satisfaction moyen de 4,2/5). Par ailleurs, « l'académie d'arbitrage » a été complétée pour favoriser la formation à distance, et Coface a initié d'autres académies digitales telles que l'information et les ressources humaines.

Les collaborateurs ont montré leur appréciation de ces politiques de ressources humaines, jugées « responsables » et adaptées à ce contexte de crise sanitaire. Ils l'ont exprimé à travers la dernière enquête d'engagement en octobre : la question relative à la gestion de la crise sanitaire a recueilli un score de 9.1/10, largement au-delà du benchmark.

6.3.2 Chiffres clés

Une structure des effectifs reflétant les orientations stratégiques

En 2021, Coface a poursuivi les initiatives stratégiques du plan *Build to Lead*, avec en particulier le développement rapide de la vente d'information.

Quelques chiffres représentant la réalité du Business

Les données suivantes proviennent de l'outil Groupe appelé « *reporting RH* », disponible en ligne pour les différents contributeurs de la base. Cette base de données est mise à jour en temps réel, en flux continu par les équipes ressources humaines des pays. La consolidation de ces informations se fait le dernier jour ouvré du mois, ce qui autorise la production de tableaux de bord mensuels.

Ce *reporting* inclut les données individuelles de contrat, d'activité, de métier ou encore d'ancienneté pour chaque pays du Groupe, et fait état des rattachements hiérarchiques entre les postes.

L'outil sert aussi au planning des effectifs, puisqu'il permet un pilotage des actions de recrutement ou de mobilité interne dans le cadre budgétaire.

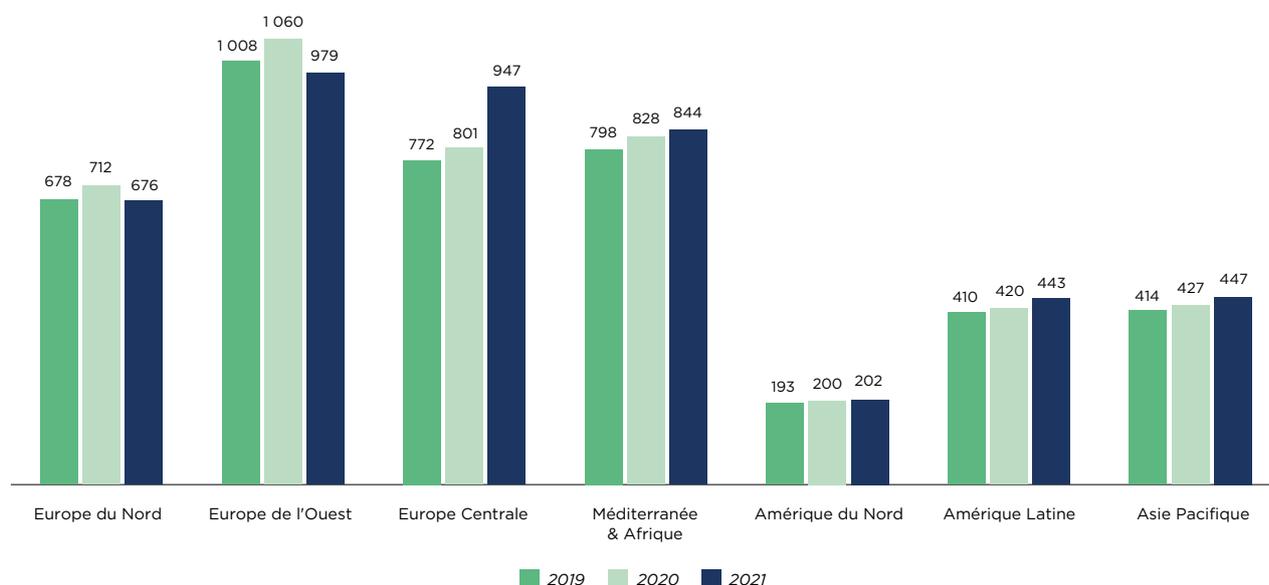
Une forte dimension internationale

Dans ce rapport, des chiffres recouvrant l'ensemble du groupe sont présentés afin de donner une vision d'ensemble de l'entreprise. Les indicateurs sont ensuite calculés sur un périmètre de 11 pays sélectionnés, dont le nombre a été audité. Ce périmètre peut être comparé au même périmètre pour l'année 2020.

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION

Au 31 décembre 2021, le périmètre Groupe employait 4 538 collaborateurs répartis dans 57 pays, contre 4 448 au 31 décembre 2020. Le tableau ci-dessous présente la répartition géographique des effectifs du Groupe depuis le 31 décembre 2019 :

EFFECTIFS	2021	2020	2019
Europe du Nord	676	712	678
Europe de l'Ouest	979	1 060	1 008
Europe centrale	947	801	772
Méditerranée & Afrique	844	828	798
Amérique du Nord	202	200	193
Amérique latine	443	420	410
Asie-Pacifique	447	427	414
TOTAL	4 538	4 448	4 273



Coface connaît ainsi une augmentation de 2,0 % de son effectif en 2021. Cette évolution s'explique par une augmentation des effectifs de la vente d'information, et par l'accroissement d'équipes centrales liées à des projets de transformation importants tels que la mise en œuvre de la norme comptable IFRS 17.

En Europe Centrale, l'augmentation importante des effectifs est liée à l'augmentation des effectifs du centre de services

partagés et du centre de développement informatique, tous deux situés à Bucarest.

La région Europe de l'Ouest a connu une légère décline de ces effectifs, résultant de diverses mesures d'efficacité opérationnelle dont en particulier le développement de services partagés.

/ RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ACTIVITÉ

Le tableau ci-dessous présente la répartition des effectifs du Groupe par type d'activité depuis le 31 décembre 2019 :

EFFECTIFS	2021	2020	2019	VARIATION 2021 VS 2020
Ventes et marketing	1 629	1 546	1 436	5,4 %
Support	1 596	1 562	1 510	2,2 %
Informations, contentieux, recouvrement	975	1 007	988	-3,2 %
Arbitrage	338	333	339	-1,5 %
Total	4 538	4 448	4 273	2,0 %

En 2021, 1 629 salariés sont affectés aux activités de ventes et marketing, 1 596 salariés aux fonctions support, 975 aux fonctions information, contentieux, recouvrement et 338 à l'arbitrage.

L'évolution des effectifs des fonctions support reflète ici le renforcement des fonctions opérations, avec la création en avril 2021 de la fonction globale Opérations, en charge de l'amélioration de la satisfaction clients et de la digitalisation, du déploiement des centres de services partagés, de la gestion de projets et du développement de la méthodologie Lean.

L'augmentation des effectifs Ventes & Marketing s'explique par le développement de la vente d'informations, qui a généré le recrutement de nombreux commerciaux.

Différents types de contrats de travail

Les indicateurs suivants sont présentés sur un périmètre de 11 pays, comparable à celui de 2020.

La modalité d'emploi principale au sein de Coface reste le contrat à durée indéterminée :

	2021	2020	2019	VARIATION 2021 VS 2020
France	98,1 %	98,4 %	97,8 %	-0,31 %
Allemagne	99,2 %	99,5 %	99,3 %	-0,30 %
Italie	99,0 %	100,0 %	99,0 %	-1,01 %
Espagne	100,0 %	100,0 %	100,0 %	-
Royaume-Uni	98,1 %	99,0 %	98,0 %	-0,92 %
Pologne	83,2 %	81,2 %	86,1 %	2,40 %
Autriche	97,2 %	100,0 %		-2,88 %
Maroc	98,1 %	98,1 %		-
Pays-Bas	90,0 %	88,4 %		1,78 %
Roumanie	99,6 %	98,2 %		1,41 %
États-Unis	100,0 %	100,0 %		-

Sur le périmètre groupe, 93,3 % des salariés de Coface travaillent à temps plein.

Tranches d'âge par pays

Au 31 décembre 2021, les tranches d'âges des salariés en France, en Allemagne, en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni, en Pologne, en Autriche, au Maroc, aux Pays-Bas, en Roumanie et aux États-Unis se répartissent comme suit :

TRANCHES D'ÂGE	FRANCE	ALLE- MAGNE	ITALIE	ESPAGNE	ROYAUME- UNI	POLOGNE	AUTRICHE	MAROC	PAYS-BAS	ROUMANIE	ÉTATS- UNIS
< 30 ans	10,5%	4,2 %	3,9 %	8,1 %	8,6 %	17,9 %	8,4 %	39,4 %	7,8 %	20,2 %	10,6 %
30 à 40 ans	29,1 %	14,4 %	16,5 %	21,1 %	29,5 %	42,2 %	28,0 %	48,1 %	38,9 %	55,3 %	15,6 %
40 à 50 ans	29,8 %	34,5 %	48,1 %	48,9 %	28,6 %	28,7 %	31,8 %	10,6 %	25,6 %	24,0 %	30,2 %
> 50 ans	30,6 %	46,9 %	31,6 %	22,0 %	33,3 %	11,2 %	31,8 %	1,9 %	27,8 %	0,4 %	43,6 %

Plusieurs pays, où la moyenne d'âge est supérieure à 45 ans, sont des implantations de très longue date pour Coface (Allemagne, États-Unis), où le taux de démission reste

historiquement faible. On ne constate plus cette structure d'âge en France, où les équipes ont été fortement renouvelées dans les 5 dernières années.

6.3.3 Diversité, inclusion, égalité des chances

Coface a identifié plusieurs risques qui seraient associés :

- soit à un manque de diversité effectif dans ses équipes ;
- soit à une perception par ses salariés de pratiques et politiques ressources humaines insuffisamment inclusives, ou ne valorisant pas suffisamment la diversité ;
- soit à l'image d'une entreprise pour laquelle la diversité n'est pas une valeur essentielle.

Ces risques sont de plusieurs natures :

- Coface pourrait manquer d'attractivité pour les candidats externes, ou ne pas parvenir à retenir des collaborateurs qui jugeraient l'expérience de travail chez Coface moins inclusive, par rapport à ce qu'ils trouveraient à l'extérieur de l'entreprise ;
- la diversité étant reconnue comme favorisant la créativité, l'efficacité et le travail d'équipe, Coface pourrait perdre de

son attractivité par rapport à des entreprises qui mettraient cette valeur au cœur des politiques ressources humaines ;

- Coface étant une entreprise multi culturelle, où la proportion de non français est très largement majoritaire, l'accompagnement de pratiques inclusives à l'égard de la diversité culturelle est une nécessité impérieuse, pour assurer un travail collaboratif et fructueux entre les équipes représentant 74 nationalités différentes et situées dans 57 pays différents ;
- Enfin, en tant que société française de plus de 1000 salariés, la loi sur « l'égalité économique et professionnelle réelle » entre femmes et hommes est applicable et oblige Coface à se préparer à l'échéance de 2030, date à laquelle les instances dirigeantes devront comprendre 40% de femmes.

En conséquence, Coface fait de la Diversité et de l'Inclusion, une composante essentielle de sa stratégie Ressources Humaines Groupe, afin de donner une vision, des objectifs, des initiatives stratégiques, des moyens d'actions, des indicateurs de progrès et un cadre de communication clair pour ses collaborateurs et pour l'extérieur de l'entreprise. Cette stratégie Ressources Humaines Groupe est partagée chaque année avec l'ensemble de la communauté Ressources Humaines dans le monde.

Cette stratégie sera déclinée en une politique interne de Diversité et d'inclusion, qui sera formalisée en 2022. Les grands axes de cette politique font l'objet de la présentation ci-dessous.

a) Ambition de la stratégie D&I

Le Groupe Coface se donne pour ambition de devenir une entreprise reconnue sur le marché pour sa culture diversifiée et inclusive.

Coface souhaite que l'environnement de travail soit perçu par les collaborateurs comme inclusif, que l'entreprise soit un lieu où les employés peuvent s'épanouir, et apporter leur authenticité dans leurs activités professionnelles.

Coface s'engage à combattre toute forme de discrimination au travail, que ce soit dans la sélection de ses candidats, ou dans les pratiques de ressources humaines tout au long de la carrière des employés.

Pour cela, Coface s'est donné pour objectif de mettre en place des actions de formation et de sensibilisation, pour favoriser la transformation de la culture d'entreprise vers plus d'ouverture sur la diversité sous toutes ses formes, et vers des pratiques managériales inclusives et non discriminantes.

En ce qui concerne l'égalité hommes/femmes, Coface s'est donné pour ambition d'atteindre l'égalité salariale à court terme et d'améliorer graduellement la représentation des femmes dans les senior managers⁽¹⁾ et les fonctions exécutives afin d'atteindre 40% avant l'échéance de 2030.

Pour atteindre cet objectif, Coface s'est donné les 3 priorités suivantes :

- mettre à profit les opportunités de recrutement externes sur des postes de senior managers pour renforcer le réservoir de talents féminins ;
- orienter la gestion des carrières et des plans de succession de manière déterminée vers la promotion des femmes, afin de progresser rapidement vers une égalité hommes/femmes à tous les niveaux de management ;
- assurer le respect strict de l'égalité hommes/femmes en matière de rémunération, à travers le pilotage d'indicateurs précis.

b) Organisation mise en place pour s'assurer de l'avancement des initiatives

En 2021, un comité groupe Diversité et Inclusion a été institué. Il se réunit mensuellement afin de faire avancer les différents chantiers en parallèle. Il regroupe la responsable RSE Groupe, les ressources humaines, la communication et certains contributeurs clés.

Un réseau de 7 champions régionaux Diversité et Inclusion, et un champion global, ont également été mis en place pour animer les initiatives régionales, partager les bonnes pratiques et assurer la bonne coordination avec le groupe.

i. Formation et sensibilisation à toutes les formes de diversité

Multi-culturalité

Coface est une entreprise multiculturelle qui compte des collaborateurs de 74 nationalités différentes, dont 337 travaillant hors de leur pays d'origine.

Améliorer sa connaissance des cultures d'autres pays, comprendre les codes de langages, les modes de travail, la culture de management dans d'autres parties du monde est essentiel à l'activité de Coface et la bonne collaboration entre ses équipes. 2021 a été particulièrement riche en événements et formations autour de ces thèmes. Ainsi, les actions suivantes ont été menées :

- le thème a fait l'objet d'une conférence ouverte à tous, dans toutes les régions, lors de la semaine de la diversité et de l'inclusion en mai 2021. Plus de 500 collaborateurs ont échangé en direct autour des thèmes évoqués par plusieurs membres du comité exécutif qui ont partagé leurs expériences ;
- les collaborateurs de l'Asie, d'Amérique Latine et de France ont bénéficié de programmes de conférences/ateliers sur les différences culturelles. Tous les managers de l'Asie y ont participé, et plus de 200 collaborateurs du siège également.

Ces programmes seront renouvelés en 2022.

Orientation sexuelle

A la suite de la signature de la charte de l'Autre Cercle fin 2020, Coface a mis en œuvre plusieurs actions destinées à promouvoir un environnement inclusif et non discriminant pour les personnes LGBT+ :

- revue des politiques internes pour les rendre plus inclusives dans leur rédaction ;
- organisation d'une conférence de sensibilisation lors de la semaine la diversité et de l'inclusion en mai 2021. Plus de 900 collaborateurs du monde entier y ont participé ;
- une formation spécifique a été donnée tout le long de la semaine de la diversité et de l'inclusion, formation ouverte à tous, qui a rassemblé environ 300 à 400 collaborateurs à chacune des 5 sessions organisées ;
- Coface a commencé à promouvoir la création de réseaux internes de personnes intéressées par cette thématique, réseau appelé « *employee resource groups* ». Un premier réseau LGBT+ a vu le jour en Amérique Latine fin 2021, à la suite d'une conférence organisée pour tous les collaborateurs de la région ;
- une collaboratrice de Coface a d'ailleurs reçu la distinction de « rôle modèle » par l'association l'Autre Cercle en 2021, en témoignant des progrès positifs faits au sein de Coface en matière d'inclusion des personnes LGBT. Cette distinction est décernée à des personnes se distinguant par leur leadership en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail.

Ces programmes seront renouvelés en 2022.

(1) Pour les Senior Managers (ou top 200), Coface considère les professionnels des Comités de Direction Régionaux, tous les patrons de pays, qu'ils soient ou non membres d'un comité de direction régional, le Comité Exécutif du Groupe, les Directeurs Groupe qui leur sont directement rattachés ou des Directeurs de niveau N-2 qui gèrent un périmètre à fort impact global et disposant d'une grande autonomie.

Personnes handicapées

Lors de la semaine de la diversité et de l'inclusion en mai 2021, une des conférences ouvertes à tous les collaborateurs en France et à l'international a été réservée à la thématique des handicapés dans le monde professionnel.

En dehors de la conférence ci-dessous, les actions de sensibilisation menées concernent d'abord les effectifs en France.

La France a animé 3 « semaines de l'emploi des personnes handicapées » en 2021. Riche de multiples animations, conférences, communications, quizz, (etc.) ces semaines ont rassemblé de nombreux collaborateurs au sein d'ateliers et de discussions destinées à sensibiliser les collaborateurs et nouer des partenariats pour développer l'emploi des personnes handicapées. La dernière de ces 3 semaines a été étendue aux autres pays de la région Europe de l'Ouest (Belgique, Grande-Bretagne et Suisse).

Ces programmes seront renouvelés en 2022.

Initiatives avec partenariat extérieur

Le groupe Coface s'est également engagé dans une démarche en faveur de l'égalité des chances en dehors de ses murs, grâce à un **partenariat avec le fonds de dotation Potter**, structure qui a pour mission d'accompagner financièrement des élèves financièrement défavorisés, afin de leur permettre d'entreprendre des études en classes préparatoires scientifiques, puis en école d'ingénieurs, grâce à des bourses attribuées pendant toute la durée de leur cursus.

Coface et le fonds de dotation Potter ont ainsi décidé de collaborer afin de soutenir cette cause via une convention de mécénat renouvelée cette année. Le siège de Coface France met ainsi à disposition le temps et les compétences de deux de ses collaboratrices motivées et désireuses de travailler sur des missions avec un impact sociétal, à hauteur d'un jour par semaine chacune, depuis décembre 2020. Leur but est d'aider

le fonds à développer sa notoriété, promouvoir sa mission, gérer les dossiers de candidatures et participer à l'organisation des jurys de sélection. Par ailleurs, deux collaborateurs de Coface; la directrice Talent Groupe et le directeur de l'offre information du Groupe ont participé au jury de sélection des candidats boursiers.

Comment mesurer l'efficacité de l'ensemble des actions de sensibilisation ?

Coface mesure, dans le cadre de l'enquête d'engagement *My Voice Pulse*, comment les collaborateurs perçoivent et vivent la diversité et l'inclusion au quotidien. La dernière enquête mondiale d'octobre 2021 a vu la participation de 3 922 collaborateurs représentant 89% des effectifs de Coface.

A la question : « Je suis satisfait des efforts de Coface pour soutenir la diversité et l'inclusion (par exemple, en termes de genre, d'ethnicité, de handicap, de statut socio-économique) ? », les collaborateurs ont donné une note de 8,1/10, ce qui est bien positionné par rapport au benchmark de l'enquête.

A la question : « Je pense que Coface est un lieu de travail diversifié (par exemple, en termes de sexe, d'origine ethnique, de handicap, de statut socio-économique) ? » la réponse est également satisfaisante avec un score de 8,2/10.

ii. L'égalité hommes/femmes

Sur le périmètre groupe, la répartition hommes/femmes est globalement équilibrée, avec un peu plus de 54% de femmes en 2021, mais seulement 41% de femmes managers. Le comité exécutif compte 35% de femmes.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution de la représentation des femmes au global et parmi les managers, dans les pays du périmètre de reporting depuis 2019 :

		2021	2020	2019
France	% de femmes	49,2%	49,2 %	50,4 %
	% de managers	23,9%	24,2 %	23,0 %
	% de femmes parmi les managers	40,5%	37,4 %	37,6 %
Allemagne	% de femmes	52,7%	54,1 %	53,7 %
	% de managers	16,3%	15,4 %	15,4 %
	% de femmes parmi les managers	15,3%	18,8 %	20,0 %
Italie	% de femmes	49,5%	49,7 %	50,8 %
	% de managers	25,2%	24,9 %	30,9 %
	% de femmes parmi les managers	34,6%	36,7 %	42,4 %
Espagne	% de femmes	64,1%	65,2 %	64,3 %
	% de managers	17,9%	19,0 %	21,6 %
	% de femmes parmi les managers	42,5%	37,5 %	30,2 %
Royaume-Uni	% de femmes	42,9%	40,8 %	40,4 %
	% de managers	26,7%	25,2 %	23,2 %
	% de femmes parmi les managers	28,6%	26,9 %	26,1 %
Pologne	% de femmes	62,3%	64,8 %	63,3 %
	% de managers	15,4%	14,6 %	16,5 %
	% de femmes parmi les managers	53,7%	52,6 %	51,3 %
Autriche	% de femmes	60,7%	63,1 %	
	% de managers	22,4%	20,7 %	
	% de femmes parmi les managers	45,8%	56,5 %	

		2021	2020	2019
Maroc	% de femmes	62,5 %	63,2 %	
	% de managers	14,4 %	16,0 %	
	% de femmes parmi les managers	33,3 %	35,3 %	
Pays-Bas	% de femmes	45,6 %	49,5 %	
	% de managers	20,0 %	23,2 %	
	% de femmes parmi les managers	33,3 %	36,4 %	
Roumanie	% de femmes	56,5 %	54,0 %	
	% de managers	18,3 %	21,4 %	
	% de femmes parmi les managers	45,8 %	45,8 %	
États-Unis	% de femmes	48,0 %	46,3 %	
	% de managers	30,7 %	28,2 %	
	% de femmes parmi les managers	41,8 %	44,0 %	

Une politique de recrutement en faveur de l'égalité hommes/femmes

Lors de recrutements externes de candidats sur des postes de senior managers⁽¹⁾, l'accent est mis sur l'identification systématique de candidates au sein de la sélection finale. À noter qu'en 2021, cette politique a permis que **10 recrutements externes sur les 14 recrutements à ce niveau hiérarchique ont été des femmes.**

En revanche, en interne et à ce niveau de senior managers, la proportion de femmes dans les promotions internes est encore insuffisante : 15 femmes seulement parmi les 47 promotions (ou élargissement de responsabilités) décidées en 2021, soit moins de 32%. Ceci démontre la nécessité de renforcer à brève échéance le réservoir de talents féminins sur les postes de managers intermédiaires.

Gestion de carrière et mobilité axée sur les carrières féminines

En matière de gestion de carrière, Coface s'est activement engagé en faveur de carrières féminines. Plusieurs actions et processus ont été mis en place, et plusieurs indicateurs sont publiés largement en interne pour communiquer sur les progrès.

- Le « *global gender index* » permet de piloter et mesurer la gestion de carrière des femmes

À l'image de l'index sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, désormais obligatoire en France pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus, Coface a décidé en 2020 de calculer un index enrichi et étendu à toutes les entités du groupe.

Cet index, calculé en milieu d'année, mesure à la fois :

- l'égalité salariale entre les hommes et les femmes - 40 points ;
- l'égalité des décisions d'augmentation de salaire - 20 points ;
- l'égalité des décisions de promotion - 15 points ;
- la part des femmes dans la population des senior managers (top 200) - 15 points ;
- la part des femmes dans les 10 rémunérations les plus importantes - 10 points.

L'index Groupe est donc calculé sur la base de 4 critères issus de l'indice Français et intègre une mesure additionnelle sur l'égalité en matière de développement de carrière (critère numéro 4). Il est le résultat de la consolidation de chaque indice régional (détail du périmètre et calcul mentionné dans le paragraphe 6.6 « Référentiel et méthodologie »). Des seuils de progression sont définis chaque année pour chaque région. Ce pilotage en central permet de s'assurer de l'atteinte des objectifs en matière d'égalité professionnelle, et ce à l'échelle internationale. L'objectif étant, à terme, de combler les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, de faciliter et soutenir la carrière des femmes mais aussi de promouvoir la diversité au sein des équipes.

À noter que pour le premier critère, 20 pays sont pris en compte dans l'analyse (pays comptant plus de 50 collaborateurs). Ils représentent 80 % des effectifs du groupe. Le reste des critères prend en compte l'ensemble du Groupe. Cette différence de calcul s'explique par des raisons de pertinence des échantillons sur le plan statistique.

Cet index a été inclus comme critère dans les rémunérations variables de tous les senior managers du groupe. Pour la seconde année de calcul, le Groupe Coface améliore son score qui atteint **84/100** soit une amélioration significative entre 2020 et 2021 (+3 points).

Le critère de représentation des femmes dans le senior management a été également inclus, avec un objectif annuel chiffré de progression, dans la rémunération variable différée des senior managers éligibles à ce plan de variable. A fin 2021, Coface avait atteint 34% de femmes à ce niveau hiérarchique contre 31% à fin 2020.

Ce critère de représentation des femmes dans le senior management a progressé dans 2 régions sur les 7, et le critère de l'égalité hommes/femmes dans les décisions de promotion a atteint le maximum dans 6 régions sur 7, et au sein de la population du siège.

Pour approcher son ambition de 40% de femmes parmi les instances dirigeantes à horizon 2030, Coface doit s'assurer de disposer de suffisamment de femmes dans les plans de succession de ces postes. La progression de la présence des femmes dans ces **plans de succession est mesurée chaque année, et ce à deux niveaux :**

(1) Pour les Senior Managers (ou top 200), Coface considère les professionnels des Comités de Direction Régionaux, tous les patrons de pays, qu'ils soient ou non membres d'un comité de direction régional, le Comité Exécutif du Groupe, les Directeurs Groupe qui leur sont directement rattachés ou des Directeurs de niveau N-2 qui gèrent un périmètre à fort impact global et disposant d'une grande autonomie.

- **Niveau du comité exécutif.** L'identification de successeurs féminins à long terme (2 à 5 ans) a très significativement progressé en un an :

	JUILLET 2021	JUILLET 2020
% de femmes successeurs uniques (court terme)	36 %	31 %
% de femmes successeurs uniques (long terme)	40 %	24 %

- **Niveau des comités de direction régionaux,** réservoir pour fournir à très long terme (> 5ans) de potentiels futurs membres du comité exécutif. La proportion de femmes progresse également significativement à ce niveau: elle est passée de 29% en juillet 2020 à 40% en juillet 2021.

À ces outils de mesure qui ont permis de mettre l'accent sur les décisions managériales de promotion et de recrutement, Coface a ajouté des processus qualitatifs permettant de faire des progrès plus globalement sur l'évolution de carrière de tous les hauts potentiels féminins :

- un programme international de **mentorat, comprenant à minima 50% de femmes**, expliqué plus bas ;
- un processus de comité de carrières féminines appelé « **programme d'accélération de carrière des talents féminins** » : Il se déroule 3 fois par an, et permet de revoir, région par région, la progression de carrière des femmes à haut potentiel. Au cours de cette revue, Coface décide, le cas échéant, de donner plus de moyens à certaines pour progresser (mentorat, formation, etc.). Coface peut aussi décider d'anticiper une promotion pour d'autres, ou d'ouvrir le champ des opportunités en imaginant des parcours plus créatifs. Ces sessions ont permis l'accélération effective de la carrière de nombreuses femmes au sein de Coface.

PARTICIPATION GLOBALE À L'ENQUÊTE	SCORE GLOBAL « DIVERSITÉ ET INCLUSION »	DIVERSITÉ	INCLUSION	NON-DISCRIMINATION
89%	8,1	8,2	8,4	8,2

6.3.4 Attirer, développer et fidéliser les talents ; engager les salariés

Les risques pour Coface de ne pas prendre la mesure des enjeux d'attraction, de fidélisation et d'engagement des salariés sont divers :

- manquer des compétences clés pour mener à bien le plan stratégique de l'entreprise ;
- risquer de laisser des postes clés vacants, au moins provisoirement, lors du départ de titulaires, avec un risque de discontinuité et de moindre performance dans le business ;
- devoir recruter en externe, ce qui implique souvent des coûts supplémentaires significatifs, avec le risque d'intégration non réussie dans la culture de l'entreprise, notamment sur les postes de leadership et donc un impact potentiellement négatif sur la performance collective ;

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Ainsi qu'indiqué plus haut, Coface a mis en place un « *global gender index* » qui a permis d'obtenir rapidement des progrès en matière **d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes**, en France et à l'international. Coface est en effet passé d'un score de 31/40 à 34/40 entre 2020 et 2021. Chaque région a progressé, certaines de manière très significative.

Les **décisions d'augmentation** de rémunération sont désormais bien égalitaires, chaque région ayant obtenu un score maximal pour ce critère dans l'index. Ceci est vérifié par le groupe, qui s'assure, avant qu'elles ne soient appliquées, que les augmentations concernent autant (ou plus) les femmes que les hommes, et que l'augmentation moyenne des femmes est égale ou supérieure à celle des hommes.

Coface contrôle également que les % d'atteinte moyens des bonus des hommes et des femmes sont globalement comparables.

Certains pays, comme la France, ont réservé, depuis plusieurs années, un budget spécifique aux rattrapages salariaux des femmes, afin d'accélérer l'atteinte de l'objectif d'égalité.

La mise en place du « *global gender index* » a permis sur le plan de la rémunération des progrès rapides et significatifs.

Mesure de l'impact de l'ensemble des actions D&I en interne

Coface dispose désormais de mesures précises du progrès de cette initiative grâce à son enquête *My Voice Pulse*. En effet, Coface peut suivre le score global en matière de « perception de travailler dans une entreprise où la diversité est valorisée, où la culture et les pratiques RH sont inclusives, et où la discrimination n'est pas présente ». Ci-dessous les réponses de l'enquête d'octobre 2021.

- un potentiel désengagement de collaborateurs, qui peut se traduire par une moindre performance, des opportunités commerciales, financières ou d'expansion moins bien identifiées ou gérées, une collaboration moins efficace, une perte de réputation et enfin des départs non souhaités de l'entreprise ;
- une moindre capacité d'innovation si la diversité des profils n'est pas assurée.

Pour contenir ces risques, Coface a défini, au sein de la stratégie RH globale, une politique d'attraction, de développement et de fidélisation des talents, et plus largement d'engagement des salariés. Elle se traduit à travers les trois piliers de cette stratégie :

1. contribuer à la transformation culturelle de l'entreprise,
2. être un partenaire du business et permettre l'atteinte des objectifs de *Build to Lead*,
3. se positionner comme un employeur de choix.

Concrètement, cette politique se traduit par un certain nombre d'initiatives et de programmes, dont les plus représentatifs sont détaillés plus loin. Ils consistent à :

- recruter les bons profils, notamment sur les postes clés, en veillant notamment à la représentation des femmes (recrutements sur les postes de Senior Management validés par le Groupe) ;
- pourvoir en interne les postes clés avec les meilleurs profils, avec un objectif également de bonne représentation des femmes (mobilités internes vers les postes de Senior Management également validés par le Groupe) ;
- identifier les meilleurs talents⁽¹⁾ à développer ainsi que les successeurs potentiels aux postes clés (*Talent Reviews* annuelles avec identification des hauts potentiels et de leurs plans de développement, des éligibles à la mobilité internationale à court terme, des plans de succession notamment pour le Senior Management) ;
- faire bénéficier aux meilleurs talents des opportunités de mobilité internationale (affichage des postes ouverts sur l'intranet du Groupe, « Comités mobilité » réguliers avec les DRH des régions, validation des mobilités inter-région par le Groupe) ;
- systématiser les entretiens de carrière avec les meilleurs talents, et entraîner les managers à mener ces discussions (programme de formation à l'entretien de carrière initié en 2021) ;
- renforcer l'offre de développement proposée aux meilleurs talents (programme talent de la fonction Arbitrage, de la Région MAR ; programme de *Mentoring* Groupe « *Mentoring to Lead* » dont le déploiement global se poursuit pour la 2^{ème} année consécutive et dont le but est d'accélérer le développement de futurs leaders sur la partie « *soft skills* ») ;
- développer à plus grande échelle la mobilité interne (formalisation et communication d'une politique de mobilité interne Groupe sous le label « *Move & Grow* ») : les changements de métiers et de pays sont notamment encouragés, afin de développer chez les salariés une compréhension la plus large possible de l'entreprise, d'enrichir les compétences, de renforcer la culture du Groupe et de développer l'agilité individuelle et collective ;
- développer l'offre de formation du Groupe, en particulier sur les expertises métiers et en capitalisant sur les outils digitaux (Académie de l'Arbitrage lancée en 2021 sur CLIC, la plateforme de formation digitale du Groupe, poursuite du déploiement de l'Académie Commerciale pour la 2^{ème} année, mise en place d'un programme de formation des équipes du business de Vente d'Information notamment) ;
- veiller à la bonne intégration des nouveaux embauchés en contrat à durée déterminée et indéterminée, partout dans le monde (programme *IntoCoface* dont le déploiement se poursuit) ;
- développer une politique de rémunération adaptée aux enjeux stratégiques du Groupe sur le long terme, respectant l'équité interne et compétitive sur le marché ;
- mesurer, analyser l'engagement des salariés et établir des plans d'amélioration de celui-ci (*MyVoice Pulse*, baromètre lancé trois fois par an et initié en Octobre 2021).

Des informations complémentaires sont apportées ci-dessous pour illustrer les initiatives les plus représentatives :

Académie de l'Arbitrage (« *Underwriting Academy* »)

Lancée début 2021, elle a pour but de développer les compétences techniques des professionnels de l'arbitrage et des fonctions connexes, mais aussi de donner un bon niveau de compréhension de cette activité au cœur du métier de Coface à tout salarié de l'entreprise.

Elle comprend au total 120 modules de formation, avec des parcours d'apprentissage construits par population type, selon leur besoin, dont notamment un parcours débutant comprenant 10 modules accessibles à tous, pour une première découverte.

Il y a eu au total plus de 41 000 consultations de pages de cette Académie, et près de 16 000 inscriptions à des cours. Celles-ci représentent 1 074 collaborateurs, soit près de 23% de l'entreprise.

Académie Commerciale (« *Commercial Academy* »)

Le déploiement de ce programme, destiné à développer les compétences des équipes commerciales dans le monde s'est poursuivi comme prévu en 2021 :

- 348 participants ont été formés (324 en 2020) *NB : certains sont les mêmes en 2020 et 2021,*
- dans 6 Régions (5 en 2020),
- et 47 pays (22 en 2020),
- au total, ce sont près de 700 collaborateurs et managers qui ont bénéficié de cette Académie depuis son lancement, soit près de 2/3 des équipes commerciales,
- elle répond aux attentes avec une satisfaction de 4,2/5 en moyenne.

Le programme a été adapté dans sa pédagogie pour être délivré en distanciel, et dans son contenu pour développer les compétences de vente à distance des commerciaux.

Un programme spécifique à destination des équipes de la Vente d'Information a commencé à être déployé, avec plus de 60 participants.

En 2022, le déploiement se poursuivra, avec également de nouveaux modules pour adresser un niveau de compétences plus avancé et ainsi poursuivre le développement de l'expertise.

Mentoring to Lead

Ce programme de *mentoring* vise le partage d'expérience entre des leaders expérimentés et des collaborateurs / trices à potentiel, dans le but d'accélérer leur développement et d'accroître leur visibilité dans l'entreprise. Ainsi, en 2021, le programme s'est poursuivi dans toutes les Régions du Groupe avec :

- 69 participants dans la nouvelle promotion qui a démarré en 2021, dont 67% de femmes. Ceci répond parfaitement à l'objectif d'y inclure une majorité de femmes afin de renforcer l'équité hommes-femmes et la représentation des femmes à des postes à responsabilité ;
- les participants représentent plus de 20% de nationalités.

La poursuite de la formation systématique en début de programme, de la fixation d'objectifs clairs, de la remise d'un guide du *mentoring* ainsi que le suivi réalisé par les équipes RH concourent au succès du programme, avec d'excellents retours des participants, *mentees* comme mentors.

(1) On entend par « meilleurs talents » : les hauts potentiels, les ressources à expertise critique pour le succès de Coface et les salariés évolutifs pour prendre des responsabilités à l'international

Enquêtes d'engagement (« My Voice Pulse »)

Coface a décidé de renouveler ses enquêtes d'engagement. Coface a mis en place en 2021 un outil permettant de mettre l'accent sur l'expérience collaborateur, plus que sur la seule motivation. Par ailleurs, Coface a donné l'accès aux réponses de son équipe à chaque manager, ayant plus de 6 collaborateurs directs, afin de lui permettre de dialoguer et réagir avec précision aux points à améliorer dans cette expérience collaborateur au sein de son équipe. Enfin, Coface a décidé de lancer cette enquête trois fois par an, au lieu d'une fois tous les 18 mois, ce afin de permettre à chacun de piloter ses résultats au plus près, et de mesurer l'impact des actions d'amélioration que le manager aurait mises en œuvre.

Pour l'enquête, Coface est comparée au benchmark des marchés financiers, avec des ajustements spécifiques à la réalité de sa population, garantissant ainsi la justesse de la comparaison.

Les résultats du 4^{ème} trimestre 2021 font ressortir un engagement globalement au niveau du benchmark, avec une moyenne de 7,4/10. Les principales conclusions font ressortir les éléments suivants :

- une forte confiance dans la gestion de la crise sanitaire ;
- une confiance dans la stratégie, avec un besoin de renforcer la communication et l'alignement sur celle-ci ;
- une grande appréciation des valeurs, perçues comme faisant partie du quotidien et de « l'expérience collaborateur », ainsi que de la flexibilité accrue qui est un élément fort de la culture ;
- une tension sur les salaires et sur la charge de travail ;
- une perception de la distance qui se crée au quotidien dans les relations de travail, du fait de l'éloignement du bureau.

Politique de rémunération

Conformément aux exigences réglementaires applicables dans le secteur des assurances (Solvabilité II), la politique de rémunération de Coface est revue chaque année afin d'être adaptée aux enjeux stratégiques du Groupe et d'assurer une maîtrise efficace des risques dans l'entreprise.

Cette politique, détaillée dans le chapitre 2.3.1, vise notamment à :

- **attirer, motiver et fidéliser les meilleurs talents.** Le Groupe attribue chaque année des actions gratuites de performance à une population identifiée réglementée dans le cadre de la directive Solvabilité II (comité exécutif, fonctions-clés et collaborateurs ayant une influence significative sur le profil de risque de l'entreprise) dont une partie de la rémunération variable doit être différée, et à certains collaborateurs clés dans le cadre d'une politique de récompense et de rétention. La période d'acquisition de ce plan est de trois ans ;
- **encourager la performance individuelle et collective.** La politique bonus du Groupe est revue et validée chaque année par le comité de direction au regard des priorités de l'entreprise. Elle intègre des objectifs collectifs financiers et non financiers. En 2021, les senior managers du Groupe ont ainsi eu dans leurs objectifs, la satisfaction clients et l'engagement des salariés ainsi qu'un objectif d'équité entre les hommes et les femmes évalué à travers la progression du *global gender index* et de la proportion de femmes dans le senior management et dans les plans de succession ;

- **être compétitive sur le marché tout en respectant l'équilibre financier du Groupe.** Depuis 2018, le Groupe participe régulièrement à des enquêtes de rémunération auprès d'un cabinet de conseil en rémunération expert dans le secteur des services financiers. L'objectif est de renforcer la connaissance des pratiques du marché et d'assurer un pilotage éclairé des rémunérations du Groupe. Cet exercice a ainsi concerné 36 pays entre 2017 et 2018, couvrant ainsi près de 90 % des fonctions du Groupe et 13 pays cibles en 2020 ; il sera renouvelé en 2022 pour une quinzaine de pays ;
- **respecter les réglementations en vigueur et garantir l'équité interne et l'égalité professionnelle, notamment entre les hommes et les femmes.** Dans le cadre de sa revue annuelle, la direction des rémunérations veille à une distribution des budgets d'augmentation respectant notamment l'équité entre les hommes et les femmes. En France, la direction des ressources humaines a mené un travail de fond destiné à corriger ces inégalités. Ces efforts se sont traduits par un bon résultat de Coface lors de la publication de l'index de l'égalité professionnelle mis en place dans le cadre de la loi sur l'égalité salariale. Avec un score de 85 sur 100 pour l'exercice 2020, Coface se situe aujourd'hui au-dessus de l'obligation légale fixée à 75 points. Fort de cette expérience Coface a décidé d'aller plus loin en adaptant l'index France à l'ensemble du Groupe. Au titre de 2020, le Groupe a atteint le très bon résultat de 81 points sur 100 et a progressé en 2021 en atteignant un score de 84 points. Le Groupe se fixe un objectif d'amélioration continue sur ce sujet ;
- **être adaptée aux objectifs du Groupe et à accompagner sa stratégie de développement sur le long terme.** La politique du Groupe veille particulièrement à prévenir tout conflit d'intérêt dans ses pratiques de rémunération et intègre les enjeux sociaux et environnementaux dans sa réflexion. En 2020, le Groupe a défini sa politique voiture monde avec pour principaux objectifs d'harmoniser les pratiques et de réduire l'impact carbone de la flotte automobile.

Les indicateurs suivants sont notamment mis en place pour mesurer l'impact des différentes initiatives :

- **Répartition candidats internes / externes parmi les nouvelles nominations sur des rôles de Senior Management en 2021 :**
 - sur 61 nouvelles nominations, 77% proviennent de l'interne, contre 23% de recrutements externes,
 - la capacité de Coface d'offrir des opportunités de développement interne sur ces niveaux de poste s'est sensiblement améliorée. Des compétences externes sont recrutées lorsque celles-ci n'existent pas en interne.
- **Turnover des salariés identifiés comme « hauts potentiels »⁽¹⁾ :**
 - chaque salarié à haut potentiel quittant l'entreprise est une perte regrettable, même si la volumétrie est limitée,
 - les « hauts potentiels » sont validés chaque année fin juillet, à l'issue de l'exercice des *Talent Reviews*. Pour disposer d'une période suffisamment représentative pour le *turnover*, Coface mesure, au 31 décembre 2021, le pourcentage des salariés identifiés comme « à hauts potentiels » en juillet 2020 ayant quitté Coface,
 - ils sont 5% cette année. A titre de comparaison, il était de 5,2% l'année précédente.

(1) Définition du haut potentiel: (i) Senior Manager ayant la capacité de prendre un poste au sein du Comité Exécutif du Groupe (quelle que soit l'échelle de temps) ; (ii) Pour les autres niveaux : salarié ayant la capacité de prendre un poste de Senior Manager (quelle que soit l'échelle de temps).

- **Mobilité internationale** : elle a continué à se développer fortement en 2021, malgré le contexte de pandémie prolongée. Elle reflète la capacité de Coface à continuer à proposer des opportunités de développement, tout en garantissant la sécurité et le bien-être des salariés concernés par ces mouvements, ainsi que la conformité à toutes les restrictions de déplacement et d'immigration liées au contexte sanitaire.
- Nombre total de collaborateurs en mobilité internationale en 2021 : **86 contre 76 en 2020** (et 72 en 2019) :
 - les femmes représentent 38% d'entre eux (36% en 2020),
 - les jeunes sont de mieux en mieux représentés (36% contre 29 en 2020),
 - la diversité de culture reste très forte (28 au total, contre 26 en 2020).
- Nombre de nouveaux collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité internationale en 2021 : 26, contre 20 en 2020 :
 - la part des mobilités inter-région est en forte augmentation : 81%, contre 55% en 2020,
 - celle des femmes également : 46% au lieu de 30%,
 - les non-français restent très largement majoritaires (73% au lieu de 75% en 2020) - Au total, 12 nationalités sont représentées,
 - la part des jeunes de moins de 35 ans reste élevée : 50% (55% en 2020).

La perception des collaborateurs concernant le développement de carrière offert par l'entreprise a été mesurée par la dernière enquête *My Voice Pulse*. A travers les questions posées, Coface apparaît bien, aux yeux de ses collaborateurs, comme une entreprise où l'on apprend, où l'on développe sa carrière et ses compétences (score global de 7,1/10, et de 8,2/10 pour les 20-25 ans).

6.4 COFACE DÉVELOPPE SA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

ENTREPRISE RESPONSABLE

Grands thèmes liés au pilier :

Adaptation du modèle d'affaire pour prendre en compte les enjeux et risques environnementaux (partie 6.4)



Politique générale en matière environnementale: politique en cours d'élaboration et actions transverses	R.10
Consommation d'énergie	R.10
Politique voyage	R.10
Politique voiture	R.10

Les enjeux environnementaux prennent une place de plus en plus importante dans le débat public. L'accord de Paris, qui a pour but de limiter le réchauffement climatique à un niveau bien inférieur à 2°C par rapport au niveau préindustriel (et donc visant une neutralité carbone d'ici 2050 au plus tard), marque un tournant en reconnaissant un rôle significatif des entreprises dans la gouvernance climatique mondiale.

Ainsi, les entreprises font face à de nouvelles réglementations en la matière mais aussi à une pression importante

notamment de la part des investisseurs et collaborateurs, pour adapter leur activité aux enjeux environnementaux actuels et réduire leur empreinte environnementale.

En cas de non-respect de la réglementation et de non-participation à cette mission internationale, les entreprises et donc Coface, s'exposent à de possibles controverses ou baisse d'attractivité de la part des parties prenantes internes comme externes.

6.4.1 Politique générale en matière environnementale

Politique en cours d'élaboration

Désireux de prendre part à cette mission et afin de s'adapter aux réglementations actuelles comme aux futures, Coface **adapte tout d'abord son business model en prenant progressivement en compte les risques environnementaux/climatiques des clients et débiteurs, les impacts environnementaux et sociaux des investissements** (comme expliqué ci-dessus dans le paragraphe 6.2) mais a également initié en 2021 une **démarche de réduction de l'empreinte environnementale de l'ensemble du groupe, en commençant par la mesure de son empreinte carbone.**

Un bilan carbone sera finalisé début 2022, dans le but de mettre en œuvre une stratégie de décarbonation Groupe, basée sur une mise à jour régulière de ce bilan carbone.

En effet, pour enclencher une trajectoire de décarbonation, Coface a entamé une démarche de **mesure de son empreinte carbone en incluant les scope 1, 2 mais surtout 3**, avec une attention accrue sur le portefeuille d'investissement et l'empreinte des produits vendus. La mesure de ce scope 3 permet de prendre en compte ce qui représente très probablement la majeure partie de l'empreinte carbone de Coface, comme c'est le cas pour toute entreprise du secteur Banque/Assurance et d'aller au-delà des exigences réglementaires en la matière.

En parallèle, Coface a d'ores et déjà mis en place une politique voiture Groupe depuis 2020, applicable à l'ensemble des entités, avec pour objectifs principaux l'harmonisation et la cohérence des pratiques et la réduction de l'impact carbone de son parc automobile. Les véhicules proposés dans le catalogue de chaque pays doivent désormais être adaptés à l'usage des conducteurs, privilégiant les modèles hybride et thermique-essence et limitant les modèles thermique-diesel aux plus grands rouleurs uniquement. Coface a également édicté une norme de CO2 maximum cible fixée à 140 g/km (normes WLTP) par véhicule et espère ainsi réduire de plus en plus l'impact environnemental de sa flotte sur les années futures. Les options additionnelles ayant un impact négatif sur la consommation des véhicules sont également interdites.

Une politique voyage des collaborateurs de Coface France a également été adaptée et mise en place pour le Groupe en 2018.

Actions transverses

En 2021, le comité de direction a participé pendant 3h à une **« Fresque du climat »** afin de comprendre l'essentiel des enjeux climatiques et initier une réflexion plus large sur les actions que Coface pourrait entreprendre pour réduire son impact sur l'environnement.

Par ailleurs, des actions ont d'ores et déjà été mises en place sur des postes facilement identifiables comme « potentiellement polluants » dans les entreprises du tertiaire: choix immobiliers plus responsables, réduction du nombre de voyages ou déplacements professionnels, introduction de voitures électriques dans la flotte de voiture, etc. La mise en place de politiques de *flex office* dans les différents pays contribue également à la réduction de cet impact en réduisant le nombre de trajets domicile/travail et diminuant parfois la surface des bureaux occupés par Coface.

L'immeuble abritant le siège social à Bois-Colombes depuis 2013 a une capacité d'accueil d'environ de 1 200 collaborateurs (représentant environ 94% des surface de bureau en France), est certifié NF MQE (haute qualité environnementale pour la construction) et BREEAM (BRE *Environmental Assessment Method*). Il intègre les meilleures pratiques actuelles en termes d'impact sur l'environnement immédiat, de matériaux et procédés de construction, de production de déchets.

Cet immeuble est en outre labellisé « basse consommation » (BBC). Il préserve les ressources naturelles grâce à différents dispositifs comme par exemple ; des besoins limités en eau d'arrosage récupérée des toitures ou encore un éclairage extérieur à basse consommation d'énergie.

À noter que le Groupe *Green to Lead*, constitué à l'initiative des salariés en 2020 et composé de salariés désireux de contribuer à cet objectif, continue d'exister et travaille main dans la main avec la direction RSE grâce à des réunions régulières, pour évaluer les besoins terrain et pérenniser les actions menées.

Enfin, Coface a profité de la semaine européenne du développement durable pour organiser des conférences quotidiennes, sur des sujets environnementaux tels que :

- *La résilience climatique et la gestion des risques climatiques.*
- *La manière dont les questions environnementales et le climat en particulier affectent le travail chez Coface.*
- *La sobriété numérique, avec l'intervention de Frédéric Bordage, fondateur du Green IT.*
- *Donner une seconde vie aux bouteilles en plastique.*

6.4.2 Consommation d'énergie

La consommation d'énergie du Groupe concerne l'éclairage, la climatisation et le chauffage des locaux. Pour l'année 2021, cet indicateur comprend également la consommation de véhicules électriques et hybrides quand la donnée est tracée.

/ CONSOMMATION REPORTÉE D'ÉNERGIE DEPUIS 2019 POUR LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING

	PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2021 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS		PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2020 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS		PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2019 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, POLOGNE ET ROYAUME-UNI	
	CONSOMMATION	ÉQUIV. CO ₂	CONSOMMATION	ÉQUIV. CO ₂	CONSOMMATION	ÉQUIV. CO ₂
Électricité	4 766 MWh	711 Teq CO ₂	4 690 MWh	694 Teq CO ₂	5 007 MWh	573 Teq CO ₂
Gaz	1 101 MWh	236 Teq CO ₂	1 038 MWh	233 Teq CO ₂	963 MWh	214 Teq CO ₂
Superficie	64 896 m ²		65 123 m ²		34 776 m ²	

En Allemagne, la consommation d'électricité n'induit aucune émission de gaz à effet de serre du fait que Coface en Allemagne a choisi un contrat d'énergie intégralement basé sur des sources d'énergie renouvelable.

(consommation MWh)	2021		2020		2019	
	ÉLECTRICITÉ	GAZ	ÉLECTRICITÉ	GAZ	ÉLECTRICITÉ	GAZ
France	1 599	245	1 507	165	1 836	205
Allemagne	1 714	N/A	1 673	N/A	1 960	N/A
Italie	288	551	286	594	427	588
Espagne	295*	N/A	317	N/A	469	N/A
Royaume-Uni	186*	150	179	171	210	170
Pologne	107*	N/A	123	N/A	104	N/A
Maroc	81	N/A	68	N/A		
Pay-Bas	203*	N/A	192	N/A		
Autriche	72	N/A	93	N/A		
Roumanie	110	138	91	93		
Etats-Unis	110	17	159	17		

*Contenant des estimations pour le mois de décembre

Comme en 2020, le groupe Coface note une consommation d'électricité et de gaz assez faible puisque le contexte sanitaire contraint les collaborateurs à travailler en mode hybride (sur site/ télétravail).

Le retour au bureau est très progressif, dépendant de l'avancée de la pandémie et des directives gouvernementales dans chacun des pays.

La France, qui constitue environ un quart de la consommation de gaz du groupe, constate une augmentation importante de la consommation due à une panne des panneaux solaires sur le toit du siège. Ces panneaux solaires permettaient jusqu'alors de remplacer la chaudière sur quelques mois de l'année. De plus, des chaudières neuves ont été installées, ce qui permet de maximiser leur utilisation. La régie de l'immeuble de Bois-Colombes travaille actuellement à la réhabilitation des panneaux solaires.

6.4.3 Politique de voyages

La politique voyage des collaborateurs de Coface France a été adaptée et mise en place pour le Groupe en 2018.

Dans le cadre de cette mise à jour, une attention toute particulière a été portée aux enjeux environnementaux. Afin d'associer pleinement les salariés à cette démarche, la politique voyage Groupe met en avant un certain nombre de « bonnes pratiques » visant à sensibiliser les collaborateurs lors de leurs déplacements professionnels :

- privilégier des échanges téléphoniques ou en visioconférence ;

- favoriser les déplacements en train pour des trajets de courte durée ;
- proposer des solutions de co-voiturages entre collègues et/ou de partage de taxis ;
- limiter les impressions en effectuant toutes démarches (carte d'embarquement, carte d'assurance) en ligne, etc.

Depuis 2020, la crise sanitaire mondiale liée à la pandémie de Covid-19 a induit une importante réduction des déplacements.

TYPE DE DÉPLACEMENT	TONNES ÉQUIV. CO ₂ SUR LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2021 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS	TONNES ÉQUIV. CO ₂ SUR LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2020 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS	TONNES ÉQUIV. CO ₂ SUR LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2019 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI ET POLOGNE
	Avion	134	151
Train	9	15	27

(Tonnes équiv. CO ₂)	2021		2020		2019	
	TRAIN	AVION	TRAIN	AVION	TRAIN	AVION
France	0,4	64	1	67	3	394
Allemagne	0	10	0	10	0	37
Italie	3	13	2	5	2	119
Espagne	0,5	17	2	15	11	68
Royaume-Uni	4	1	6	3	0	20
Pologne	0,8	0,6	3	2	10	37
Maroc	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾		
Pay-Bas	N/A ⁽¹⁾	0,4	N/A ⁽¹⁾	2		
Autriche	0,1	6	N/A ⁽¹⁾	7		
Roumanie	0,2	4	N/A ⁽¹⁾	5		
États-Unis	0,5	17	N/A ⁽¹⁾	35		

(1) Pas de trajets sur cette année-là

Depuis 2020, en raison de la crise sanitaire mondiale liée à la pandémie de Covid-19 et d'une politique stricte d'autorisations de voyage mise en place par le Groupe sur une partie de l'année, les déplacements en avion et en train sont restés bas et ce sur l'ensemble du périmètre de reporting.

On constate que la collaboration à distance est maintenant ancrée dans les habitudes de travail et que les collaborateurs Coface voyagent en cas de réelle nécessité ou, ponctuellement, pour maintenir un lien social important à une collaboration fructueuse.

Dans ce contexte de pandémie, ces derniers semblent généralement éviter le train ou l'avion, lieux publics exposés à un grand nombre de voyageurs.

Par conséquent, les consommations de gaz à effet de serre relatives aux déplacements en avion et en train restent plus faibles que sur 2019.

En Allemagne, les émissions CO₂ des voyages en train sont 100% compensés.

6.4.4 Politique voitures

Comme indiqué en paragraphe 6.4.1, Coface a mis en place une politique voiture depuis 2020.

Coface contribue à la réduction des rejets de gaz à effet de serre grâce notamment à sa politique de voitures, amenant à remplacer progressivement les véhicules les plus polluants de la flotte automobile par des véhicules essence, hybride ou 100% électriques.

Ainsi la flotte automobile Groupe était jusqu'alors principalement constituée de véhicules Diesel (Gasoil).

Les changements effectués dans la flotte de véhicules Coface se traduisent, en 2021, par une baisse de la consommation de véhicules Gasoil et une augmentation de la consommation d'essence (ou de consommation électrique pour les pays disposant de voitures hybrides rechargeables ou 100% électriques). Une distinction Gasoil/ Super a ainsi été ajoutée dans le tableau 2, afin de suivre cette évolution dans le temps.

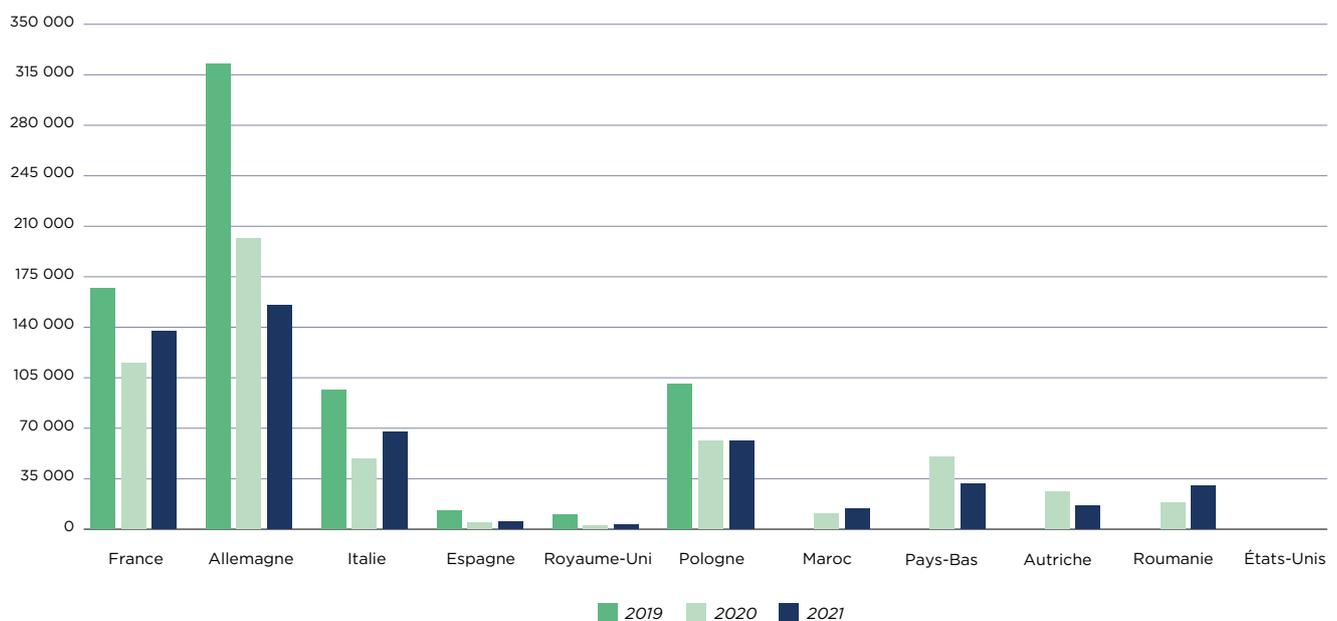
/ TABLEAU DES CONSOMMATIONS DEPUIS 2019

CARBURANT : GASOIL ET SUPER	PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2021 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS	PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2020 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS	PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2019 FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI ET POLOGNE
	Litres	521 631	538 505
Tonnes équiv. CO ₂	1 387	1 437	1 847

(Carburant (Gasoil et super) en litres)	2021			2020	2019
	Gasoil	Super	Total	Total	Total
France	117 924	19 450	137 374	115 197	166 930
Allemagne	138 416	16 805	155 221	201 394	322 688
Italie	61 959	5136	67 094	48 865	96 243
Espagne	2 994	2 118	5 112	4 263	12 784
Royaume-Uni	1 573	1 873	3 446	2 584	9 983
Pologne	6 145	55 142	61 287	61 098	100 277
Maroc	14 010	N/A	14 010	10 755	
Pays-Bas	1 795	29 977	31 772	49 929	
Autriche	10 665	5 509	16 174	25 979	
Roumanie	7 236	22 905	30 141	18 442	
Etats-Unis	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	

(1) Les Etats-Unis ne disposent pas d'une flotte de véhicules en propriété ou en leasing, ce qui explique qu'ils ne reportent pas cet indicateur.

/ CONSOMMATION DE CARBURANT (GASOIL ET SUPER) EN LITRES



On remarque que de nombreux pays ont privilégié les transports en voiture pour éviter les lieux publics avec un nombre de personnes trop important comme le train ou l'avion. D'autres ont encore fortement limité les déplacements dans ce contexte de pandémie. En effet, depuis 2020, les émissions de gaz à effet de serre au niveau du Groupe sont influencées par la diminution des déplacements liés à la pandémie de Covid-19.

Sur le périmètre de reporting, les pays adoptent des initiatives de réduction de la consommation de carburant à l'instar de Coface en France qui renouvelle régulièrement son parc de véhicules (taux de renouvellement de plus de 90% depuis 2020), et qui les choisit selon plusieurs critères dont l'émission de CO₂ en gramme par kilomètre parcouru.

Le catalogue de la flotte de voitures France a été profondément remanié avec l'introduction de véhicules essence et hybride. En juin dernier, des véhicules 100% électriques ont été ajoutés au catalogue et des bornes de recharge seront installées courant juin 2022 au siège de Bois-Colombes.

Le diesel est exclusivement réservé aux collaborateurs faisant beaucoup de kilomètres (>20 000km/an).

Les émissions CO₂ d'un véhicule sont notées au moment de l'achat de ce dernier. Ainsi, au fur et à mesure du renouvellement du parc automobile, les émissions de CO₂ des véhicules sont prises en compte selon la nouvelle norme de calcul WLTP (*Worldwide Harmonised Light vehicles Test Procedure*), qui attribue en moyenne 20 à 30% d'émission CO₂ supplémentaire pour un même véhicule thermique.

En France, le nouveau catalogue proposé doit permettre une réduction de 3 grammes de CO₂ en moyenne sur sa flotte courant 2022 (hors évolution de la norme WLTP). Le catalogue sera revu régulièrement afin d'être adapté au marché et d'assurer un choix toujours optimisé en matière d'impact environnemental.

Sur le plan des émissions de la flotte de véhicule, la moyenne du parc automobile en France s'élève à 118,06 g/km en 2021.

6.5 TAXONOMIE EUROPÉENNE

En application du règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020, dit « règlement Taxonomie », Coface SA doit publier, pour l'arrêté des comptes 2021, les informations prévues à l'article 8 de ce règlement, complété par le règlement délégué du 6 juillet 2021.

La définition d'une taxonomie européenne de la durabilité est l'une des mesures prévues par le « Pacte Vert » de l'Union

Européenne visant à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050. Le but de ce règlement dit « Taxonomie » est d'établir un système de classification commun à tous les acteurs permettant de distinguer les activités économiques qui peuvent être considérées comme durables sur le plan environnemental (investissements verts) des autres.

6.5.1 Indicateur d'investissement

Concernant les investissements, les équipes de Coface comprennent que les informations ci-dessous sont attendues :

- 1/ Exposition sur des activités économiques éligibles et non éligibles à la Taxonomie / actif total ;
- 2/ Exposition sur des administrations centrales, banques centrales ou des émetteurs supranationaux (souverains) / actif total ;
- 3/ Exposition sur des produits dérivés / actif total ;
- 4/ Exposition dans des entreprises qui ne sont pas tenues de publier des informations extra-financières au sens de la réglementation européenne / actif total.

Publiée en décembre 2021, le FAQ de la commission européenne note que les entreprises doivent publier les informations requises par le règlement de la Taxonomie sur la base des informations publiées par leurs contreparties.

Les équipes de Coface comprennent que si l'information n'est pas disponible (ce qui est le cas pour l'exercice 2021), les entreprises doivent indiquer « 0 » pour cet indicateur. La valeur réelle de Coface concernant l'indicateur d'investissement éligible à la taxonomie en 2021 est donc de zéro.

6.5.2 Indicateur de souscription

Les équipes de Coface comprennent que cet indicateur concerne « l'assurance non-vie couvrant des dangers liés aux risques climatiques » tels que définis l'annexe 2 du règlement Taxonomie - règlement (UE) 2020/852.

Les lignes d'activités mentionnées dans les actes délégués du règlement Taxonomie sont relatives aux 8 lignes d'activité non-vie au sens de la Directive Solvabilité 2, à savoir :

- (a) assurance de frais médicaux ;
- (b) assurance de protection du revenu ;
- (c) assurance d'indemnisation des travailleurs ;

- (d) assurance de responsabilité civile automobile ;
- (e) autre assurance des véhicules à moteur ;
- (f) assurance maritime, aérienne et transport ;
- (g) assurance incendie et autres dommages aux biens ;
- (h) assurance assistance.

Ainsi, ce ratio ne semble pas applicable aux **activités économiques de Coface** (assurance-crédit, *Single Risk*, vente d'informations, Factoring, Bonding). La part des primes émises brutes en assurance non-vie éligibles à la taxonomie est donc de 0% en 2021.

6.6 RÉFÉRENTIELS ET MÉTHODOLOGIE

6.6.1 Méthodologie d'identification des risques extra-financiers

La cartographie des risques extra-financiers a été réalisée en plusieurs étapes :

- La première étape a consisté en l'identification d'un spectre de risques assez large pouvant affecter le Groupe, ou pouvant affecter la Société au sens large aux travers des activités du Groupe. La construction de ce premier inventaire des risques s'est faite sur la base d'une réflexion interne – analyse des enjeux RSE et des données RSE collectées au cours des exercices précédents, concertations internes notamment avec la direction des risques – ainsi que sur la base d'un benchmark externe, analysant notamment les communications extra-financières d'autres acteurs du secteur de la finance ainsi que les bonnes pratiques en matière de gestion des risques extra-financiers. Cette étape a résulté en l'identification d'une trentaine de risques répartis sur trois axes : risques environnementaux, risques sociaux et risques de gouvernance.
- Ces risques ont ensuite été qualifiés et priorisés, notamment selon leur niveau de risque inhérent, afin de permettre une focalisation sur les enjeux les plus importants pour le Groupe. Cette priorisation a résulté en

une sélection restreinte des risques extra-financiers les plus pertinents.

- Chacun des risques extra-financiers sélectionnés a fait l'objet d'une analyse approfondie : évaluation du risque inhérent et résiduel, du niveau de contrôle, appréciation des mesures de mitigation mises en œuvre, définition d'indicateurs de suivi. L'ensemble des risques extra-financiers retenus ont été ensuite intégrés à la cartographie globale des risques du Groupe.

Tout comme le reste des risques suivis par le Groupe, les risques extra-financiers sélectionnés ont vocation à être réévalués tous les ans. Les politiques mises en place par le Groupe pour s'en prémunir, ainsi que les détails des actions et résultats, sont présentés tout au long de ce document.

Trois indicateurs ESG, représentant chacun une grande catégorie de risques extra-financiers (environnemental, social et de gouvernance) ont ensuite été choisis pour être présentés au Comité des risques et faire partie intégrante du « *Risk appetite* » de Coface. Ces indicateurs seront donc suivis de manière trimestrielle par le comité de direction.

6.6.2 Organisation générale du reporting

Chaque année, Coface complète son référentiel de *reporting* extra-financier, afin de s'assurer de l'unicité et de la cohérence sur le périmètre de *reporting*.

Les informations présentées dans ce document ont été élaborées en interne sur la base des informations communiquées par les responsables de chacun des domaines concernés.

- Les informations du paragraphe « **assureur responsable** » ont été fournies par les directions :
 - marketing Groupe (Satisfaction client) ;
 - souscription commerciale (Politique d'exclusion commerciale) ;
 - investissements, financement et Trésorerie Groupe (Impact environnemental et social des investissements) ;
 - recherche Economique et Souscription (Prise en compte du risque environnemental dans l'évaluation du risque de crédit et impact environnemental du portefeuille de débiteurs) ;
 - risques (Discontinuité des opérations de Coface face aux risques environnementaux et Cyber sécurité) ;
 - juridique (Sous-traitance et fournisseurs) ;
 - conformité (Loyauté des pratiques) ;
 - fiscalité (Evasion fiscale).

Ces différents éléments ont été coordonnés par la direction RSE du Groupe.

- Les informations et indicateurs en matière sociale, du paragraphe « **employeur responsable** » ont été fournis par les directions des ressources humaines des entités du périmètre de *reporting* et par le responsable *Reporting Effectifs*, et ont été coordonnés par la direction des ressources humaines (DRH) du Groupe.
- Les informations en matière **environnementale** proviennent des directions chargées, sur le périmètre de *reporting*, des moyens généraux mais aussi de la direction des Ressources Humaines Groupe (politique voyage et voitures) et des Achats Groupe (politique voitures).

Période de reporting

Sauf mention contraire, les informations chiffrées sont toujours présentées pour l'exercice fiscal 2021, correspondant à l'année civile 2021.

Des données comparables, établies à méthode constante, sont présentées pour les années précédentes, lorsque possible, à des fins de comparaison.

Périmètre de reporting

Les informations présentées dans ce document ont été produites pour la première fois pour l'exercice fiscal 2014, et ont concerné, s'agissant des informations chiffrées, le périmètre France, avec une illustration des politiques, processus, outils, initiatives et actions au niveau du Groupe.

Depuis 2014, le Groupe a étendu son périmètre de *reporting* lors de chaque nouvel exercice de *reporting* ainsi que cela est présenté dans le tableau ci-dessous.

EXERCICE FISCAL	PÉRIMÈTRE DE REPORTING	PRÉCISIONS SUR LE PÉRIMÈTRE AJOUTÉ	REPRÉSENTATIVITÉ DU PÉRIMÈTRE AU REGARD DES EFFECTIFS DU GROUPE	REPRÉSENTATIVITÉ DU PÉRIMÈTRE AU REGARD DU CHIFFRE D'AFFAIRES DU GROUPE
2014	France	Le périmètre France concerne (i) la société COFACE SA et (ii) sa filiale, la Compagnie (iii) à l'exclusion de sa deuxième filiale, Coface Re, non immatriculée en France et dont le total des effectifs, localisé en Suisse, s'élève à 11 personnes.	24 %	20 %
2015	France et Allemagne	Le périmètre de l'Allemagne concerne les trois sociétés de droit allemand Coface Finanz GmbH, Coface Rating GmbH et Coface Debitorenmanagement GmbH ainsi que la succursale allemande de la Compagnie.	40 %	36 %
2016	France, Allemagne et Italie	L'Italie compte la succursale d'assurance de la Compagnie et une société de service dédiée aux opérations de recouvrement, Coface Italia SRL.	43 %	43 %
2017*	France, Allemagne, Italie et Espagne	L'Espagne comprend la succursale d'assurance et une entité de service, Coface Servicios España.	42 %	53 %
2018	France, Allemagne, Italie, Espagne et Royaume-Uni	Le Royaume-Uni comprend la succursale d'assurance de la Compagnie, Coface UK Holdings Ltd et une entité de service, Coface UK Services Ltd.	43 %	56 %
2019	France, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni et Pologne	La Pologne comprend la succursale d'assurance de la Compagnie, deux entités de service, Coface Poland Insurance Services et Coface Poland CMS, ainsi qu'une société d'affacturage, Coface Poland Factoring.	47 %	59 %
2020	France, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni, Pologne, Maroc, Pays-Bas, Autriche, Roumanie et États-Unis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le Maroc comprend la filiale d'assurance de la Compagnie, Coface Maroc SA et une filiale de services, Coface Services Maghreb. 2. Les Pays-Bas comprennent la succursale d'assurance de la Compagnie, Coface Netherland Branch et une entité de service, Coface Netherland Services BV. 3. L'Autriche comprend la succursale d'assurance de la Compagnie, Coface Niederlassung Austria, la holding, Coface Central Europe Holding GmbH et l'entité de service, Coface Austria Kreditversicherung Service GmbH. 4. La Roumanie comprend la succursale d'assurance de la Compagnie, Coface Sucursala Bucuresti et deux entités de service Coface Romania Insurance Services et Coface Romania CMS. 5. Les États-Unis comprennent deux filiales d'assurance de la Compagnie, Coface North America Inc et Coface North America Insurance Company, la holding, Coface North America Holding Company et la filiale de services, Coface Services North America Inc. 	62 %	73 %
2021		Même périmètre que 2020	63 %	72 %

* Si le périmètre de reporting a bien été étendu en 2017, sa représentativité au regard des effectifs a décliné en raison d'une réduction du nombre d'effectifs en France. Cette réduction s'explique notamment par le transfert de l'activité de gestion des garanties publiques à Bpifrance Assurance Export au 1^{er} janvier 2017, qui a engendré 249 départs.

Précisions méthodologiques sur les informations communiquées

Employeur responsable

- Les indicateurs sociaux, hormis pour les effectifs Groupe, portent en 2021 sur le périmètre France, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni, Pologne, Autriche, Maroc, Pays-Bas, Roumanie et États-Unis. Comme mentionné ci-dessus, la description des politiques, processus et outils RH sont définis au niveau du Groupe, sauf mention contraire.
- Tous les chiffres relatifs aux effectifs, type de contrat, nationalité, âge ou diversité sont issus du Reporting DRH Groupe, outil interne online.
- Les effectifs communiqués correspondent aux salariés au 31 décembre 2021 au soir, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée (incluant les inactifs temporaires et expatriés), et excluent les inactifs permanents, les stagiaires, apprentis, VIEs, intérimaires, consultants ou sous-traitants.

- Le statut « inactif permanent » concerne les personnes qui, selon les réglementations locales, doivent être maintenues dans le système de l'entreprise mais qui ne travaillent plus effectivement pour Coface : les salariés partis en préretraite, en préavis non effectué, ayant quitté l'entreprise durant le mois en cours ou encore des personnes en congé sabbatique.
- Le statut « inactif temporaire » concerne des salariés qui, temporairement, ne travaillent plus effectivement pour l'entreprise ; les congés de longues maladies (plus de trois mois), les congés maternité/ parentaux et autres inactifs de courte durée.
- L'indicateur « pourcentage de femmes managers » prend en compte, parmi le nombre de managers dans les effectifs au 31 décembre 2021, le pourcentage de femmes, c'est-à-dire le nombre de femmes occupant un poste de manager parmi l'effectif (numérateur) sur le nombre total d'employés occupant un poste de manager (dénominateur).

- En alignement avec la catégorisation définie au niveau groupe, les employés suivants doivent être comptabilisés comme managers :
 - *General management* ;
 - *Middle management et manager*.
- L'indice « *Gender Index Groupe* » est composé de l'ensemble des entités de Coface, regroupées en 7 régions : APR, CER, LAR, MAR, NAR, NER, WER + HQ.
 - Sont exclus du périmètre de l'analyse, les membres du comité exécutif (sauf pour le critère numéro 4) ainsi que Coface Ré et BDC qui appartiennent à des marchés très spécifiques.
 - Pour les critères numéro 1 et 5, l'analyse est effectuée sur le salaire annuel de base.
 - L'indice groupe est calculé à partir des données de chaque indice régional, pondérés selon l'effectif de chaque région au sein du groupe (pour les critères 1, 2 et 3 uniquement).
 - Les critères 4 et 5 sont calculés sur une base consolidée Groupe.
- Le nombre d'expatriés pendant l'année 2021 est égal au nombre total de personnes en mobilité internationale pendant l'année (du 1er janvier au 31 décembre 2021), quel que soit le statut contractuel (expatrié, détaché, local+), la date de départ initiale (avant ou pendant l'année N) et la durée de la mission (long terme ou court terme). Cela inclut les personnes ayant terminé leur mission avant la fin de l'année ainsi que celles qui ont démarré leur mission à distance depuis leur pays d'origine en raison de circonstances exceptionnelles ayant retardé la date effective d'installation dans le pays d'accueil. A l'inverse, cela exclut les personnes dont le poste a été simplement transféré dans un autre pays sans changement de fonction et les travailleurs recrutés directement depuis l'étranger.
- Le nombre de nouvelles affectations internationales au cours de l'année 2021 est égal au nombre total de personnes ayant entamé leur mobilité internationale au cours de l'année (du 1er janvier au 31 décembre), quel que soit le statut contractuel (expatrié, détaché, local+), et la durée de la mission (longue ou courte durée). Les mêmes règles d'inclusion et d'exclusion que l'indicateur précédent s'appliquent.
- Le Pourcentage de *turnover* parmi les employés considérés « à haut potentiel » : les salariés considérés « à haut potentiel » sont validés chaque année fin juillet, à l'issue de l'exercice des *Talent Reviews*. Pour disposer d'une période suffisamment représentative pour le *turnover*, Coface mesure, au 31 décembre de l'année N, le pourcentage des hauts potentiels identifiés en juillet de l'année N-1 ayant quitté Coface.

/ RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

	PÉRIMÈTRE DE REPORTING	COMMENTAIRE	COSOM- MATION D'ÉLEC- TRICITÉ (KWH)	CONSUM- MATION DE GAZ (KWH)	CONSOM- MATION DE CARBURANTS ESSENCE (L)	CONSOM- MATION DE CARBURANTS DIESEL (L)	VOYAGES EN TRAIN	VOYAGES EN AVION
France	Siège social (Bois-Colombes) et bureaux à Lyon, Strasbourg, Nantes et Toulouse. Lille et Marseille sont exclus (prestation de service)	Sur l'ensemble des bureaux au siège et en région, seul le siège utilise du gaz.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Allemagne	Mayence (principal) et bureaux à Hambourg, Berlin, Hanovre, Nuremberg, Düsseldorf, Bielefeld, Cologne, Stuttgart et Munich, Ettlingen	Coface Allemagne n'utilise pas le gaz. Pour sa consommation d'électricité, le contrat prévoit des ressources 100 % renouvelables. Pour les voyages en train, le contrat DeutscheBahn, plus cher, prévoit des émissions compensées à 100 %.	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Italie	Milan (principal) et 1 bureau à Rome		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Espagne	Madrid (principal) et bureaux à San Sébastian, Alicante, Valence, Séville, Pampelune, Barcelone et La Corogne.	Coface Espagne n'utilise pas le gaz.	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Royaume-Uni	Londres (principal) et bureaux à Watford, Birmingham et Manchester.	Une partie des km train/avion ne sont pas reportés car une partie du personnel ne fait pas appel aux services de l'agence de voyages unique.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pologne	Varsovie (principal) et bureaux à Cracovie, Gdynia, Katowice et Poznan.	Coface Pologne n'utilise pas le gaz.	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Pays-Bas	Breda (principal)	Coface Pays-Bas ne consomme pas de gaz. Pour les voyages, le pays n'a pas de système de reporting pour le train en base km.	✓	N/A	✓	✓	X	✓
Autriche	Vienne (principal) et 1 bureau à Graz.	Coface Autriche n'utilise pas le gaz.	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Roumanie	Bucarest (principal) et 2 bureaux à Cluj et Timisoara.	Timisoara (bureaux partagés: hors reporting).	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Maroc	Casablanca (principal)	Pour les voyages, le pays n'utilise pas le train et pour l'avion, la donnée km n'est pas disponible.	✓	N/A	✓	✓	N/A	N/A
États-Unis	Princeton (principal) et bureaux à Boston (fermeture en Novembre 2020), Hunt Valley, Oak Brook (ouverture en Avril 2020), Miami, Shenandoah, Franklin, New York et Californie.	Pas de véhicules en leasing ou propriété, de ce fait l'information n'est pas disponible. Seul le bureau de Californie a rapporté un usage du gaz.	✓	✓	N/A	N/A	✓	✓

Facteurs d'émission choisis

- Les émissions de gaz à effet de serre (mix réseau électrique et gaz, diesel, essence, train et avion) ont été calculées sur la base des facteurs d'émission CO₂ ou équivalent disponibles dans la Base carbone® de l'ADEME, quand la donnée était présente.
- Pour les déplacements en train en Roumanie, aux Etats-Unis, en Pologne et Maroc, un facteur de conversion monde (base Ecoinvent®) a été utilisé puisque la donnée ne figure pas dans la base carbone® de l'ADEME.
- Au sein de la base carbone® de l'ADEME, l'identifiant du facteur d'émission diesel est le 25774 et celui de l'essence est le 25763.
- Pour la France, suivant l'hypothèse selon laquelle les trajets effectués sont principalement entre deux grandes villes de France, le facteur d'émission train choisi dans la base carbone de l'ADEME est celui du TGV (train grande vitesse) - identifiant 28145.
- Le facteur d'émission avion a été calculé en prenant la moyenne des trois facteurs d'émission : courts, moyens et longs courriers.

Détails méthodologiques

- Le tableau de consommation d'électricité contient des estimations pour l'Espagne, les Royaume-Unis (bureau de Manchester uniquement), la Pologne et les Pays-Bas - car

les facture de décembre n'étaient pas disponibles au moment de la validation du chapitre.

- Les estimations ont été faites sur la base d'une méthodologie commune consistant à prendre la consommation réelle et totale de janvier à novembre 2021, de la diviser par 11 et de la multiplier par 12. Cette méthodologie paraît la plus simple puisque qu'on ne note pas de majeure différence de consommation entre les saisons d'été (climatisation) et d'hiver (chauffage).
- Les consommations de carburant reportées correspondent aux consommations des flottes de véhicules d'entreprise pour autant qu'il s'agisse de location longue durée. Aucun pays du périmètre n'est propriétaire de véhicules.

L'activité de la Société ayant un impact tout à fait réduit sur les thématiques listées ci-dessous, elles n'ont pas été ou ne sont désormais plus abordées :

- la consommation de papier ;
- la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- l'alimentation responsable, équitable et durable ; et
- l'économie circulaire.

6.7 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Exercice clos le 31 décembre 2021

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité »), désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1048, portée disponible sur www.cofrac.fr) et en cours d'adaptation de notre système de management dans le cadre de l'évolution des modalités de notre accréditation décidée par le COFRAC (passage de la norme ISO 17020 à ISO 17029), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant

une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à

remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- les informations relatives à l'intégration ESG et l'empreinte carbone des portefeuilles d'investissement sont fournies par la société de gestion mandatée ;

- la mesure de l'impact environnemental des risques couverts par Coface (portefeuille de débiteurs) est en cours de déploiement ;

- comme précisé dans la note méthodologique présentée au chapitre « Référentiels et méthodologie de reporting » le périmètre de reporting des indicateurs sociaux et environnementaux couvre 63% des effectifs pour l'exercice 2021.

Préparation de la Déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité.

Limites inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées.

Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de

performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte) ;

- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans

la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie

nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le

respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de quatre semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une

dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Marketing Groupe ; Ressources Humaines ; RSE ; Souscription Commerciale ; Investissements, Financement et Trésorerie Groupe ; Risques.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105

lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus

importantes⁽¹⁾. Pour certains risques⁽²⁾ nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités.

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs⁽³⁾ que nous avons considérés les plus importants, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁽⁴⁾ et couvrent entre 21% et 71% des données consolidées sélectionnées pour ces tests.
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 5 avril 2022

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Jérôme Lemierre
Associé, Audit

Julien Rivals
Associé, Développement Durable

(1) Informations qualitatives sélectionnées : Politiques mises en place pour maîtriser l'enjeu d'investissement responsable ; Notation environnementale globale du portefeuille de débiteurs ; Politiques mises en place pour maîtriser le risque de vulnérabilité des opérations propres de Coface ; Mesure de la satisfaction client ; Gender Index ; Politiques mises en place pour maîtriser l'enjeu d'attraction de rétention et d'engagement des collaborateurs.

(2) Risques : Investissement dans des actifs non responsables d'un point de vue environnemental ou social ; Impact environnemental du portefeuille de débiteurs ; Discontinuité des opérations de Coface face aux risques environnementaux ; Non satisfaction des clients et partenaires ; Manque d'attractivité, rétention et engagement des collaborateurs.

(3) Indicateurs sociaux : Effectif total, par genre et par type de contrat ; part de femmes manager et senior manager ; taux de turnover des employés identifiés comme hauts potentiels ; Senior management : candidats internes vs externes.

(4) Entités testées : COFACE France, COFACE Allemagne