

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'amène 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 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.

Depuis 2022, Coface participe aux **« Rencontres Entreprises et Sociétés civiles »** organisées par *Common Stake*, afin de développer une meilleure compréhension des acteurs de la société civile et partager de façon constructive des visions et des réflexions sur les changements sociétaux en cours et ceux à mener pour une transition écologique et sociale sur des sujets divers comme le respect des droits de l'homme ou le climat. Ces rencontres ont lieu en présentiel, sous le format d'une demi-journée de débats, présentations et discussions tous les deux ou trois mois.

QUELQUES RECONNAISSANCES D'AGENCES EXTRA-FINANCIÈRES

AGENCES	NOTE ET ÉVALUATION
	AAA Leader
	57 / 100 Robuste
	C Statut Prime (2 ^{ème} décile des assureurs)
	18 Risque faible

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 réalise une cartographie des risques extra-financiers depuis 2018. Cette cartographie a été revue et améliorée au cours de l'exercice 2022 afin d'affiner la qualification et l'évaluation quantitative

des risques, ainsi que leur prise en compte dans la stratégie globale du groupe, en complément des cartographies des risques déjà suivis par le Groupe et présentées en chapitre 5.

Les différentes étapes de la cartographie des risques extra-financiers sont détaillées en paragraphe 6.7.1.

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 (DEU) :

MODÈLE D'AFFAIRES	DESCRIPTION			RÉFÉRENCE DEU	
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	2022	2023	RÉFÉRENCE DEU
			2022	2023	
R.1 - Protection inadéquate contre les fuites de données	<ul style="list-style-type: none"> 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 Dans les projets Capacité des équipes Coface à détecter les incidents de cyber sécurité 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> 79% 100% 85% 	6.2.4 d)
<ul style="list-style-type: none"> Risque de pertes financières, de dommages aux systèmes opérationnels et de dégradation de l'image de l'entreprise 					
R.2 - Solutions de cyber sécurité inappropriées ou mauvaise gestion d'un incident cyber sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Risque de perte financière, atteinte systèmes opérationnels, image de l'entreprise et fuite de données 				
R.3 - Non -attribution des clients et partenaires	<ul style="list-style-type: none"> Programme d'amélioration de la qualité de service 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de réponse aux enquêtes barométriques mensuelles NPS Q4 	11,4%	11,3%	6.2.1
<ul style="list-style-type: none"> Risque sur la crédibilité de la marque et perte de parts de marché, pression sur les prix 			N/A	51	
R.4 - Manque d'intégration de la RSE au sein de la politique commerciale	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'exclusion commerciale projets ESG couverts par l'activité Single Risk prise en compte des critères environnementaux dans la gestion du risque financier GBA comme outil de suivi de notre portefeuille de débiteurs 	<ul style="list-style-type: none"> Montant d'encours ESG couverts par l'activité Single Risk à fin d'année (m €) 	350 m€	428 m€	6.2.2
<ul style="list-style-type: none"> Risque de perte d'opportunités commerciales et de compétitivité. A long terme, incapacité à répondre aux attentes des investisseurs et des clients 					
R.5 - Investissement dans des actifs non responsables d'un point de vue environnemental, de gouvernance ou social	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'investissement 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage du portefeuille noté F Émissions de carbone du portefeuille ⁽¹⁾: (scopes 1 et 2) Pourcentage d'obligations vertes: 	0,61%	0,54%	6.2.3
<ul style="list-style-type: none"> Risques de dépréciation des actifs et de réputation 			68 tCO ₂ /M€	56 tCO ₂ /M€	
R.6 - Loyauté des pratiques / Absence de contrôle des actes de corruption impliquant des employés de Coface ou des tiers dans le cadre des activités de Coface	<ul style="list-style-type: none"> Code anticorruption Révision du code de conduite y compris les procédures de dénonciation, de conflit d'intérêts et de cadeaux et avantages Programme de formation et de sensibilisation des collaborateurs Cartographie des risques de corruption (groupe + local) Dispositif d'évaluation des tiers 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'allégations de corruption signalées à la Conformité 	2	1	6.2.4 b. II. + chapitre 5
<ul style="list-style-type: none"> Risque de sanction judiciaire, administrative ou disciplinaire, de perte financière significative ou d'atteinte à la réputation 					

06

1) La donnée historique 2022 a été recalculée a posteriori, pour correspondre à la nouvelle méthodologie Amundi

RISQUES EXTRA-FINANCIERS ET IMPACT IDENTIFIÉS	PRINCIPALES POLITIQUES MISES EN PLACE	KPI	RÉFÉRENCE DEU
<p>R.7 - <i>Loyauté des pratiques</i> / Absence de lutte contre l'évasion fiscale de la part de Coface et/ou des clients utilisant une solution 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"> Politique fiscale du Groupe déclinée au niveau régional par le biais de sept correspondants fiscaux régionaux et KYC (<i>Know your Customer</i>) Obligatoire trimestriellement : <ul style="list-style-type: none"> déclarations des directeurs financiers des pays sur les dispositions et contrôles financiers (DAC6) en Europe cartographie des risques liés aux tâches dans le monde entier 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'alertes dans le cadre de la réglementation DAC6, pour l'Union Européenne Résultat des contrôles fiscaux réguliers 	<p>0 0</p> <p>6.2.4 c)</p>
<p>R.8 - Manque de diversité, inclusion et égalité des chances dans l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de non-exploitation de tout le potentiel de l'entreprise, de sanctions judiciaires, de réputation et de baisse de performance de l'entreprise/ de manque d'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> Politique « Diversité, Equité & inclusion » 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de femmes <ul style="list-style-type: none"> - parmi les collaborateurs -54% - parmi les managers -41% - et dans le Senior Management -34% Nombre de nationalités parmi les collaborateurs : <i>Gender Index</i> ⁽¹⁾ Score <i>My Voice pulse</i> aux questions « DEI » 	<p>-54% -42% -36%</p> <p>80 84</p> <p>80/100 80/100</p> <p>8,4/10 8,6/10</p> <p>6.3.3</p>
<p>R.9 - Manque d'attractivité pour les Talents (recrutement et rétention : développement, intégration des nouveaux arrivants, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de difficulté à recruter des Talents et à les retenir : risque de recrutements infructueux, 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 de collaborateurs en mobilité internationale au cours de l'année Taux de turnover des salariés identifiés comme hauts potentiels Senior management : pourcentage de candidats internes vs. Externes parmi les nouvelles nominations Score d'engagement <i>My Voice pulse</i> 	<p>95 100</p> <p>8,3% 9%</p> <p>64% vs. 36% 71% vs. 29%</p> <p>7,46/10 7,8/10</p> <p>6.3.4</p>
<p>R.10 - Gestion inappropriée de l'empreinte carbone de Coface</p> <ul style="list-style-type: none"> Risque de réputation 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de l'empreinte carbone réalisée pour l'année 2019 et planifiée pour l'année 2023 (en 2024), plan de réduction de l'empreinte carbone/ trajectoire politique de voyage politique voitures campagnes internes de sensibilisation plan de réduction en cours de déploiement à différents niveaux de l'organisation tableau de bord RSE en cours de déploiement pour mieux collecter et contrôler les données liées à l'empreinte carbone et les traduire automatiquement en CO₂e. 	<ul style="list-style-type: none"> Consommation de CO₂e scope 1, 2 et 3 - à partir du dernier exercice de bilan carbone (année de base 2019) : 373 k Teq CO₂e incluant les investissements (scopes 1 et 2 des actions et obligations d'entreprises - chiffres Amundi), les opérations et l'utilisation des produits d'Assurance-crédit Coface Émissions liées à la consommation d'électricité Émissions des voyages en train Émissions des voyages en avion Émissions liées à la consommation de carburant M² de bureau 	<p>1 228 t eq CO₂</p> <p>1 469 t eq CO₂</p> <p>50 Teq CO₂</p> <p>516 Teq CO₂</p> <p>2 036 Teq CO₂</p> <p>64 896 56 006</p> <p>6.4</p>

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 pas à une hiérarchisation de risques mais à un ordre de traitement dans les différents chapitres.

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.

1) La donnée 2022 a été recalculée a posteriori, afin de refléter la nouvelle méthodologie mise en place en 2023

2) Les données ont été corrigées en 2023 rétroactivement sur l'exercice 2022

6.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE LA STRATÉGIE RSE DE COFACE

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

Depuis 2021, un responsable RSE Groupe a pour fonction d'enrichir la stratégie RSE de Coface et la déployer en coordination avec les différents départements. Ce poste est directement rattaché à Carole Lytton, Secrétaire Général du Groupe.

Un travail d'enrichissement de la stratégie RSE a ainsi eu lieu en 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 ODDs 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. Ce dernier 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 plus durable ;
- **Employeur responsable** afin de prendre en compte l'impact social et sociétal de Coface incluant 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.

Afin de faciliter le pilotage de cette stratégie RSE et les avancées de Coface vis-à-vis de ses engagements RSE, le Groupe a souhaité mettre en place un outil de collecte de données au cours de l'année 2023. La phase d'implémentation de l'outil a été l'occasion de remettre à

plat les pratiques de reporting des dernières années afin de les questionner et les améliorer. Des workshops ont été organisés avec différents contributeurs, notamment pour revoir les indicateurs pertinents pour Coface, proposer des indicateurs plus granulaires quand possible, harmoniser les pratiques de collecte de données dans les différents pays et méthodologies de calculs notamment entre rapport annuel et calcul du bilan carbone.

De plus, l'outil a été conçu pour commencer à se préparer à la nouvelle réglementation CSRD, notamment avec la méthodologie du GHG protocol qui sera suivie pour le prochain bilan carbone. Des lignes conductrices ont ainsi été définies et inscrites dans le protocole de reporting mais aussi dans l'outil de collecte de données, comme aide à la saisie.




Sur la base du prochain bilan carbone, les régions et pays du périmètre de reporting pourront avoir des objectifs de réduction des émissions GES clairs et personnalisés, afin de piloter leur plan d'actions et progrès à travers l'outil.

Cet outil a été utilisé afin de collecter les données présentées ci-dessous et traduire automatiquement les données environnementales en CO₂ équivalent, en embarquant les facteurs d'émissions présents dans les bases de données de l'ADEME.

6.2 COFACE, ASSUREUR RESPONSABLE

ASSUREUR RESPONSABLE

Grands thèmes liés au pilier :

 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	Satisfaction clients	R.3
	Intégration de la RSE au sein de la politique commerciale : <ul style="list-style-type: none"> • Politique d'exclusion commerciale • Les projets ESG en <i>Single Risk</i> • Prise en compte du risque environnemental dans l'évaluation du risque de crédit (<i>risque financier</i>) • Le GBA comme outil de suivi de l'impact environnemental du portefeuille de débiteurs 	R.4
	Impact environnemental et social des investissements	R.5
 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	Loyauté des pratiques : <ul style="list-style-type: none"> • Sous-traitance et fournisseurs • Conformité (éthique professionnelle, lutte contre la corruption, la fraude et le blanchiment d'argent, sanctions internationales et données personnelles) • Évasion fiscale • Veille juridique liée à la RSE • Protection des données et cybersécurité 	R.6 R.7
 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS		

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 par exemple.

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 et de la communication avec ses clients. Coface reconnaît ainsi que, dans les phases délicates du cycle économique, l'accompagnement des entreprises implique aussi de savoir expliquer l'évolution des garanties, pour mettre les clients en situation de piloter leurs risques avec les meilleurs éclairages possibles. Cette politique d'amélioration conjointe de la qualité de service et de la qualité de communication est évaluée à travers une série de KPI (*Net Satisfaction Score*, *Net Promoter score*, *Customer Experience index*, etc.) suivie 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 (« ...Recommanderiez-vous Coface à un ami ou un partenaire commercial ? »). 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 tous les mois auprès des clients (hors courtiers) de l'activité principale du Groupe, l'assurance-crédit. Il est issu d'une enquête barométrique mensuelle à échantillon tournant. Tous les mois, environ 10% des clients sont interrogés, la rotation d'un mois sur l'autre permettant d'éviter de sur-solliciter les interlocuteurs. Cette méthodologie permet au Groupe d'observer un taux de réponses (nombre de questionnaires validés / nombre d'emails envoyés) moyen de 11,3% sur l'année 2023, ce qui est aligné avec les taux de réponses généralement observés dans ce type d'enquêtes. Chaque vague fait l'objet d'un échantillonnage équilibré dans ses différentes dimensions (pays des clients, segments, réseau de distribution), pour la bonne comparabilité des résultats. En revanche, le volume de réponses collectées ne permet pas de réaliser des analyses segmentées statistiquement fiables sur un pas mensuel. Les tendances éventuellement décelées font donc l'objet de compléments qualitatifs, par exemple par l'appel téléphonique des clients « détracteurs », que le Groupe a généralisé dans le cadre de sa démarche qualité.

Sur une échelle de réponse de 0 à 10, les répondants ayant choisi une note comprise entre 0 à 6 sont comptabilisés comme « détracteurs » et les répondants notant 9 ou 10 sont comptabilisés comme « promoteurs », les 7 et 8 étant neutralisés dans le décompte. Le NPS s'établit comme la différence entre le pourcentage de promoteurs et le pourcentage de détracteurs. Il oscille donc techniquement sur une échelle de -100 (situation où tous les répondants ont choisi une note inférieure ou égale à 6) à +100 (situation où tous les répondants ont choisi la note 9 ou la note 10).

Par exemple les 100 réponses suivantes produisent un NPS de -29 :

NOMBRE DE RÉPONDANTS :		
Note 0	3	
Note 1	1	
Note 2	1	
Note 3	8	
Note 4	7	
Note 5	19	
Note 6	12	51% de détracteurs
Note 7	21	
Note 8	6	neutralisé
Note 9	10	
Note 10	12	22% de promoteurs
NPS = -29 (SOIT 22-51)		

NPS mesuré en 2023 :

MOYENNES TRIMESTRIELLES	NET PROMOTER SCORE MESURÉ
1 ^{er} trimestre 2023	44
2 ^{ème} trimestre 2023	46
3 ^{ème} trimestre 2023	42
4 ^{ème} trimestre 2023	51

Le NPS 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. Depuis 2022, le NPS moyen du Groupe est resté constamment à des niveaux historiquement hauts. Cette tendance est à mettre en regard des taux de couverture⁽¹⁾ relativement hauts par rapport à l'historique Coface, proposés par le Groupe sur cette période, eux-mêmes rendus possibles par les niveaux d'insolvabilités très limités dans l'économie, en dépit des tensions sur les prix et de l'instabilité associée au conflit en Ukraine. Il est à noter que cet accompagnement soutenu des clients au niveau de l'acceptation des risques a été reconnu dans le cadre des enquêtes barométriques, alors même que les pressions inflationnistes avaient mécaniquement accru les niveaux de couverture sollicités. Depuis mi-2023, la normalisation du niveau d'insolvabilités est en cours dans de nombreux marchés, ce qui permet d'envisager une inflexion des tendances sur les taux de couverture et le NPS dans les mois à venir.

6.2.2 Intégration de la RSE au sein de la politique commerciale

a) 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 quatre 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 :

Single Risk et caution

- Coface a cessé de fournir des contrats d'assurance-crédit « *Single Risk* » et des services de caution dans le cadre de projets liés 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 ;

Assurance-crédit

- Coface ne délivre pas de contrat visant à assurer la vente de charbon thermique par des négociants en matières premières ou par d'autres types de sociétés ;
- Coface ne délivre pas de contrat visant à couvrir les entreprises de transport, de fret et de logistique si plus de 50 % du chiffre d'affaires de l'activité qu'elles souhaitent assurer est liée au charbon thermique.

Plus généralement, s'agissant des **énergies fossiles**, Coface a pris la décision en 2023 de ne plus souscrire de nouvelles polices d'assurance-crédit court terme :

- *Single Buyer* (c'est-à-dire couvrant un acheteur unique) visant à assurer les ventes de pétrole ou d'autres énergies fossiles (gaz naturel, pétrole ou gaz de schiste, etc.) ou la vente de d'équipements de forage / extraction (liés à ces énergies fossiles) ou visant à couvrir un risque de

non-paiement sur un débiteur produisant principalement du pétrole à partir de sables bitumineux (« principalement » signifiant plus de 50 % de ses ventes),

- Couvrant principalement l'activité de *bunkering* ou la vente de jet fuel (kérosène, essence d'aviation), ("principalement" signifiant, ici, à hauteur de plus de 50% du chiffre d'affaires à assurer),
- auprès d'une Institution financière et couvrant des créances résultant pour plus de 50% de la vente de pétrole ou d'autres énergies fossiles (telles que le gaz naturel, le pétrole ou le gaz de schiste) ou de la vente d'équipements de forage/extraction (liés à ces énergies fossiles).

Par ailleurs, l'activité assurée dans le cadre des polices d'assurance-crédit court terme émises par Coface ou ses partenaires ne doit pas 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.

Enfin, pour l'ensemble des activités d'assurance-crédit, *Single Risk* et *Caution* et 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 létaux (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.

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

b) Les projets ESG en *Single Risk*

La part des primes liées au « *Single Risk* » correspond à environ 25m€ des 1868m€ du chiffre d'affaires global de Coface (comme expliqué en partie dans le chapitre 1 en partie 1.3.1).

Au-delà de la politique d'exclusion commerciale, Coface a décidé, en 2022, de se donner les moyens de renforcer son soutien au financement et à la réalisation de projets ESG de long-terme en déployant davantage de solutions d'assurance « *Single Risk* ». Coface s'était alors donné l'ambition de doubler l'enveloppe dédiée à l'accompagnement de projets ESG dans le monde pour atteindre un minimum de 400m€ d'encours sur des projets ESG, d'ici à fin 2025 (vs milieu 2022).

Les solutions « *Single Risk* » sont des produits de couverture qui protègent contre les risques commerciaux et politiques sur le long terme. Cette décision concerne ainsi les projets portés par des entreprises, des banques, ou des institutions multilatérales dont l'activité a été classée comme ayant un impact environnemental ou social positif en interne. Ces projets portent sur des secteurs tels que les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, la mobilité douce, le traitement de l'eau, la santé, l'éducation ou la microfinance. Cela témoigne de l'engagement de Coface pour soutenir de manière croissante les initiatives qui ont un impact environnemental ou social positif sur les économies par le biais de solutions financières.

En 2023, Coface a souhaité renforcer le processus d'identification et de documentation des projets ESG, en plusieurs phases :

1/ Etablissement d'une définition d'un projet ESG:

- un projet dont l'activité entre dans la liste des activités considérées comme ESG en interne;
- un projet pour lequel un rapport environnemental et/ ou social est à disposition afin de démontrer que des mesures ont été mises en place pour atténuer tout autre éventuel impact négatif du projet.

Les projets environnementaux estimés ESG sont confrontés aux secteurs éligibles à la taxonomie européenne concernant l'objectif d'atténuation du changement climatique et celui d'adaptation au changement climatique : seules les activités éligibles à la taxonomie européenne peuvent être considérées ESG dans l'outil de gestion des projets *Single Risk*, Sonata.

Les projets sociaux estimés ESG doivent être réalisés dans un pays émergent ⁽¹⁾.

2/ Renforcement de la gouvernance autour de la prise de décision.

Les projets sont caractérisés ESG selon le processus suivant :

- qualification d'un impact positif E, S ou G de la part du commercial gérant le dossier et proposition d'un « tag ESG » dans l'outil ;
- analyse qualitative des documents par le Comité *Single Risk* quotidien, pour chaque projet ;
- troisième analyse de la part des arbitres.

Depuis avril 2023, l'outil Sonata a été enrichi pour adapter la classification de ses secteurs d'activités et proposer une éligibilité à la dénomination de « projet ESG ». L'outil permet ainsi d'assurer le suivi, la validation et le reporting des encours sur ces projets notamment.

En terme de gouvernance, le processus de souscription, dont le Comité *Single Risk* quotidien intègre la qualification ESG des transactions présentées. Le cas échéant, la Responsable RSE groupe peut y être associée. La validation définitive du critère ESG de la transaction sous-jacente est saisie (dans le *closing memo*) dans l'application Sonata au stade final du processus avant signature de la police.

En outre, le comité mensuel évaluera la progression des encours ESG, par classe d'impact et de typologie. Le comité RSE groupe trimestriel sera également en charge du suivi des encours ESG

3/ Collecte de documentations renforcées avant signature de la police

Depuis avril 2023, tous les documents justifiant de la classification ESG du dossier (rapport environnemental ou rapport sociétal par exemple) sont classés avec les autres documents liés au dossier, dans la base de gestion électronique des documents (*GED*) de Sonata. Le stock historique de projets n'a pas bénéficié de cet enrichissement en documentation.

L'encours des projets ESG assurés par Coface était d'environ 200m€ à l'été 2022. Cet encours a connu en 2023 une forte progression pour atterrir à 428m€ à fin 2023 soit 13% des encours *Single Risk*.

Au vu de ce résultat, Coface souhaite revoir à la hausse son ambition 2025, afin de la passer à 500m€ d'encours sur des projets ESG à fin 2025. La baisse du nombre de demandes clients sur ce type de projets ne permettant pas d'afficher d'ambition plus importante à ce stade.

Par ailleurs, au-delà d'une ambition de soutien aux projets ESG, le département *Single Risk* s'engage à limiter sa couverture de projets portant sur le secteur de l'extraction de pétrole et de gaz (*upstream Oil & Gas*) à un maximum de 75m€.

c) 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.

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.

Certaines thématiques de la nouvelle évaluation des risques pays se recoupent avec des thématiques ESG, comme l'évaluation de la fragilité sociale d'un pays, de son risque politique ou de la qualité de la gouvernance. De plus, d'un point de vue environnemental, la méthodologie évalue la sensibilité d'un pays aux chocs climatiques, 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).

1) Selon la liste du Fonds Monétaire International (*World Economic Outlook Database - Groups and Aggregates (imf.org)*)

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 pour les entreprises:

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

Ces évolutions 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.

À 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.

d) Le GBA comme outil de suivi de l'impact environnemental du portefeuille de débiteurs

En tant qu'assureur-crédit, Coface ne finance pas les entreprises ou ses projets et n'intervient pas directement dans les transactions commerciales entre l'assuré et 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 pourrait également contribuer, au-delà des choix d'exclusion commerciale, à 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.

Dans ce cadre, 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, l'entreprise a suivi l'évolution du score moyen du portefeuille qui se maintient à un niveau stable.

En 2023, la méthodologie a continué de s'améliorer notamment grâce à la mise à jour de certaines bases de données pays et secteurs.

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.

Coface est amené à placer une partie de ses primes d'assurance 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.

Coface est signataire des Principes pour l'Investissement Responsable promus par les Nations Unis (UN PRI) depuis le 17 février 2023. En adhérant aux PRI, Coface s'engage à :

- intégrer les enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance d'Entreprise (ESG) dans l'analyse des investissements et les processus de prise de décision ;
- être un actionnaire actif et intégrer les questions ESG dans nos politiques d'actionariat et pratiques ;
- rechercher une divulgation appropriée sur les questions ESG par les entités dans lesquelles nous investissons ;
- promouvoir l'acceptation et la mise en œuvre des Principes au sein de l'industrie de l'investissement ;
- travailler avec le Secrétariat des PRI et les autres signataires pour améliorer leur efficacité dans la mise en œuvre des Principes ;
- rendre compte des activités et des progrès accomplis dans la mise en œuvre des Principes.

Dans le cadre de son engagement à atteindre la neutralité carbone en 2050, Coface a également rejoint l'Alliance Net Zéro des détenteurs d'actifs (NZAOA – *Net Zero Asset Owners Alliance*). Lancée en 2019 par les Nations Unis, la *Net Zero Asset Owner Alliance* est un groupe international d'investisseurs qui se sont engagés à assurer la transition de leur portefeuille d'investissements vers une neutralité carbone d'ici 2050.

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 atteindre une trajectoire Net Zéro à horizon 2050.

Désireuse de placer ses fonds disponibles dans des investissements qui respectent ses cadres de risques financiers et d'investissement socialement responsable, 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.

Coface articule sa démarche extra-financière autour de 4 piliers, qui seront détaillés dans la suite du document :

• Une stratégie d'engagement

Coface exerce sa stratégie d'engagement à travers les droits de votes et le dialogue avec les 20 premiers émetteurs en termes de contribution carbone. Le processus d'engagement par l'intermédiaire du dialogue est décomposé en plusieurs étapes (milestone) afin d'assurer un suivi efficace de l'engagement entrepris avec l'émetteur.

- Milestone 0 : définition de l'engagement, des objectifs, des Indicateurs Clé de Performance (ICP) ainsi que de la durée d'engagement.
- Milestone 1 : l'émetteur est contacté ; l'engagement débute.
- Milestone 2 : (a) l'engagement reste sans réponse, (b) reconnaissance du problème, mais il est trop tôt pour constater des progrès, (c) stratégie/réponse partagée par l'émetteur pour le problème soulevé, mais l'ICP n'est pas encore atteint.
- Milestone 3 : (a) l'engagement est resté sans réponse adéquate, (b) des progrès sont notés mais jugés insuffisants pour mettre fin à l'engagement (c) l'engagement a porté ses fruits : les ICP sont atteints.

• Une stratégie d'exclusion et de restriction

Coface applique une politique de restriction et d'exclusion afin de restreindre, de réduire ou d'exclure des émetteurs et des secteurs dont les activités pourraient ne pas respecter

son cadre de risque. Outre des politiques de restriction et d'exclusions sectorielles, Coface s'appuie sur les notations ESG Amundi pour limiter le poids des émetteurs les moins bien notés en la matière.

• Une stratégie de décarbonation

Coface s'engage à réduire de 30% l'empreinte carbone de son portefeuille actions cotées et obligations d'entreprises entre 2020 et 2025 (scopes: 1 et 2).

Ce périmètre correspond à des émetteurs capables de quantifier leurs émissions, ce qui les distingue des émetteurs souverains ou des fonds immobiliers par exemple.

• Une Stratégie de financement de la transition

Coface n'agit pas comme investisseur direct dans des projets ou des opérations financières (mais dans des fonds dédiés ou des mandats), néanmoins Coface s'efforce d'intégrer le financement de la transition énergétique au sein de son portefeuille (énergies renouvelables, efficacité énergétique) en communiquant le poids de ses obligations vertes. Ces obligations "vertes" (1), finançant des projets ayant un impact environnemental, répondent au cadre commun des Green Bonds principes (2). Conformément aux exigences réglementaires, Coface publie également des informations relatives à l'éligibilité et l'alignement de ses actifs financiers avec la Taxonomie Européenne en section 6.6.1.

a) Stratégie d'engagement

Coface participe, via les gestionnaires délégués, aux votes 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.

Voici des exemples concrets des bonnes pratiques évoquées dans le cadre du dialogue avec le management lors des Assemblées Générales :

- La diversité de genre au sein du conseil d'administration :

Exemple de Neste Corp : Amundi est particulièrement attentif à la féminisation des Conseils d'Administration, y compris dans les pays non soumis à des obligations réglementaires. Il est désormais reconnu internationalement comme une bonne pratique que les conseils d'administration soient composés d'au moins 33 % de femmes administratrices. Des attentes spécifiques ont donc été communiquées à l'entreprise, qui a été informée de l'intention de vote négatif quant à la réélection de certains administrateurs, en raison du manque de diversité au sein du Conseil.

- L'indépendance au sein du conseil d'administration :

Exemple de LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE : Amundi attend des conseils d'administration une composition diversifiée avec un nombre suffisant d'administrateurs indépendants, soit au moins 50 % pour les sociétés non contrôlées ou au moins un tiers dans le cas des sociétés contrôlées, en prenant en compte l'ensemble des administrateurs. Les comités du conseil d'administration devraient également être composés d'une majorité de membres indépendants et être dépourvus de dirigeants. Des attentes spécifiques ont donc été communiquées à la Société, qui a été informée de l'intention de vote négatif quant à la réélection de certains administrateurs considérés

1) Toutes les obligations vertes ne correspondent pas à des investissements verts au sens de la Taxonomie Européenne.

Au sens strict, un « investissement vert » doit être aligné avec la Taxonomie, c'est-à-dire :

- contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux
- ne causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux ;
- être exercé dans le respect de certaines garanties minimales (droits humains et sociaux).

2) Les Green Bonds Principles visent à accroître de manière significative la transparence nécessaire au suivi des investissements dans les projets environnementaux, tout en améliorant les possibilités d'évaluation de leur impact.

non-indépendants selon la politique Amundi, en raison du manque d'indépendance du Conseil.

- Le cumul de mandats des administrateurs :

Exemple d'Unilever Plc : Amundi recommande aux administrateurs exécutifs de ne pas détenir plus de deux autres mandats en dehors de leur groupe, et aux administrateurs non exécutifs d'exercer au maximum quatre mandats d'administrateur. Par ailleurs, Amundi est vigilant quant à la nécessaire disponibilité du président du conseil et des présidents des différents comités, notamment le comité d'audit. En raison de l'importance croissante de ces fonctions et de la charge de travail qu'elles impliquent, Amundi recommande que le nombre de mandats acceptables pour un administrateur exerçant l'une de ces fonctions soit encore réduit. Des attentes spécifiques ont donc été communiquées à Unilever, qui a été informé d'une intention de vote négatif quant à la réélection d'un administrateur, considéré comme ayant un nombre excessif de mandats.

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 desquelles un droit de vote d'opposition est exercé (avec le détail des sociétés concernées, pays et thème d'opposition).

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.

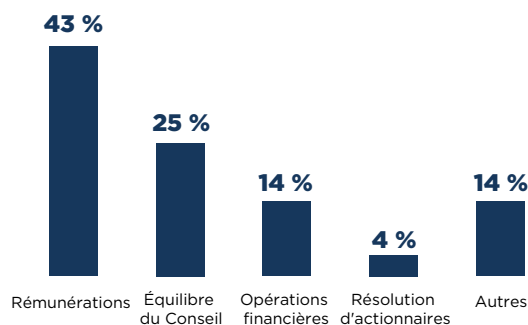
A compter de cette année, Coface s'efforcera de communiquer le nombre de résolutions climatiques votées. Ces résolutions couvrent les thèmes suivants :

- Coté résolutions du management :
 - proposition liée au climat,
 - reporting sur le plan de transition climatique,
- Coté résolutions d'actionnaires :
 - rapport sur le changement climatique,
 - émissions de Gaz à Effet de Serre,
 - actions concernant le changement climatique,
 - dépenses liées au changement climatique,
 - propositions demandant un vote consultatif sur le plan d'action climatique,
 - développement des énergies renouvelables,
 - publication d'une analyse de scénario 2°C dégrés,
 - divulgaration du financement des combustibles fossiles,
 - restriction du financement des combustibles fossiles,
 - activités politiques et divulgation,
 - lobbying concernant le changement climatique.

Bilan des droits de votes

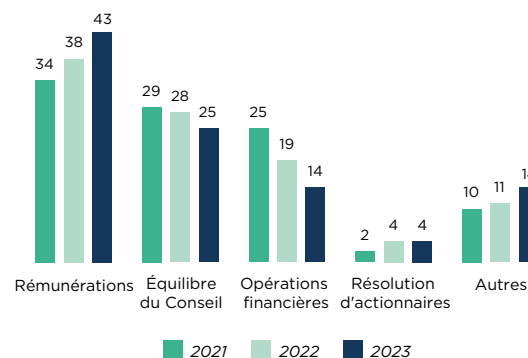
Les tableaux ci-dessous présentent le pourcentage des votes d'opposition exercés par Amundi pour le compte de Coface, par thématique, lors des assemblées d'actionnaires tenues en 2023.

/Votes d'opposition sur les positions actions détenues en direct (en %)



Source : Amundi

/Historique des Votes d'opposition sur les positions actions détenues en direct (en %)



Source : Amundi

Engagement auprès des 20 premiers contributeurs à l'empreinte carbone

Sur les 20 premiers émetteurs en termes de contribution carbone, le gestionnaire de Coface, Amundi, a engagé un dialogue avec la totalité d'entre eux sur les aspects ESG et climat en 2023.

Dans le cadre du dialogue « ESG » initié par Amundi, les principales thématiques engagées concernent la cohésion sociale, la biodiversité et la gouvernance.

Dans le cadre du dialogue « Climat » initié par Amundi, les deux principales thématiques engagées, *Transition Net Zero* et *Transition Science-based Targets Initiative*, visent à accompagner les émetteurs vers la réduction de leurs émissions de CO₂ en définissant des engagements et des indicateurs clés de performance.

Nombre de résolutions climatiques votées

Sur l'exercice 2023, Coface a participé aux votes de quatre résolutions climatiques. Coface a voté favorablement à deux résolutions allant dans le sens de la lutte contre le changement climatique. Les deux autres résolutions ont respectivement fait l'objet d'abstention.

- EDP-Energias de Portugal SA (résolution du management) - Favorable
- Schneider Electric SE (résolution du management) – Favorable

- Amundi SA (résolution du management) – Abstention
- ENGIE SA (résolution d'actionnaire) – Abstention

b) Stratégie d'exclusion et de restrictions

La stratégie de Coface sur les restrictions et les exclusions d'investissements repose sur deux piliers et un indicateur piloté par le Conseil d'Administration de Coface. Au cours de l'année 2023, Coface, via son gestionnaire d'actifs Amundi, a procédé à une actualisation de sa politique d'investissement responsable.

Les mesures d'exclusion en vigueur

Coface respecte les conventions d'Ottawa et d'Oslo et exclut 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 Nations Unies.

En ce qui concerne le périmètre d'investissement, Coface a exclu de son univers :

- les entreprises d'armements nucléaires impliquées dans la production de composants essentiels de l'arme nucléaire ou de composants dédiés et aux entreprises qui tirent plus de 5% du chiffre d'affaire dans la production ou de la vente d'armes nucléaires (composants non essentiels).
- les entreprises qui développent ou projettent de développer de nouveaux projets de mines, centrales ou infrastructures liées au charbon thermique.

Les mesures d'exclusion progressives

L'élimination progressive du charbon est primordiale pour parvenir à la décarbonation de nos économies. C'est la raison pour laquelle Coface s'est engagée à éliminer progressivement le charbon thermique de ses investissements d'ici 2030 dans les pays de l'Union Européenne et de l'OCDE, et d'ici 2040 dans le reste du monde.

Les mesures de restriction en vigueur

Charbon thermique

Concernant l'extraction minière :

- les entreprises ayant plus de 20% de leur chiffres d'affaires lié à l'extraction minière de charbon thermique
- les entreprises qui réalisent une extraction annuelle de charbon thermique supérieure ou égale à 70MT sans intention de réduction (à vérifier via le programme de cession de l'entreprise)

Concernant la production d'électricité à base de charbon thermique :

- les entreprises qui génèrent plus de 50% de leur chiffre d'affaires de la production d'électricité à base de charbon thermique.
- les entreprises dont le chiffre d'affaires lié à la production d'électricité à partir de charbon thermique représente entre 20 et 50% du chiffre d'affaires total sans intention de

réduction de cette proportion (à vérifier via le programme de cession de l'entreprise) ;

Tabac

- les entreprises fabriquant des produits complets du tabac, y compris les fabricants de cigarettes, lorsque ces produits génèrent plus de 5% de leur chiffre d'affaires.

Hydrocarbures non conventionnels

- les entreprises qui tirent plus de 30% de leur chiffre d'affaires de l'exploration et de la production d'hydrocarbures non conventionnels listés ci-après : pétrole de schiste, gaz de schiste, sables bitumineux.

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 (notes 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, 84,6% (+5,2 points comparé à 2022) est considéré comme notable d'un point de vue ESG. En 2023, Coface a élargi son périmètre notable à l'ensemble des fonds monétaires. Sur la base du nouvel univers notable, près de 91% (-3,4 points comparé à 2022) du portefeuille dispose d'une note ESG. Les actifs non-cotés restent exclus du périmètre notable Coface pour des raisons de notations ESG jugées trop subjectives à ce stade.

Depuis 2018, aux mesures d'exclusion décrites ci-dessus, est venue s'ajouter la décision de Coface de ne pas investir en direct sur des titres émis par un émetteur noté G qui est la plus mauvaise note dans l'échelle Amundi. Lorsque la note d'un émetteur se dégrade et passe en « G », la ligne d'investissement est immédiatement cédée en valeur de marché.

Enfin, le conseil d'administration de Coface a décidé en 2021 de limiter le poids des actifs notés F à moins de 3% de son portefeuille noté, ce qui rentre dans sa stratégie de restrictions. Au 31 décembre 2023, cet indicateur se situe à 0,54%, en légère amélioration par rapport à l'année dernière.

c) Stratégie de décarbonation du portefeuille actions cotées et obligations d'entreprises à horizon 2025

Coface utilise la méthodologie Amundi pour suivre 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 : données Trucost intégrant exclusivement l'amont (intégration progressive de l'entièreté du scope 3 à venir)

La mesure du scope 3 n'étant pas encore totalement fiable et stabilisée, la NZAOA, à laquelle Coface vient d'adhérer, prévoit des engagements de réduction carbone uniquement basés sur les scopes 1 et 2 (avec une incorporation progressive du scope 3). Coface souhaite s'aligner sur l'approche développée par l'Alliance Net Zero pour le calcul de sa trajectoire de décarbonation.

En 2022, Coface a rehaussé son objectif de décarbonation 2025 de -20% à -30% (en TCO₂/ M€ investi) pour son portefeuille actions cotées et obligations d'entreprises (scopes 1 et 2) sur la base de l'année 2020.

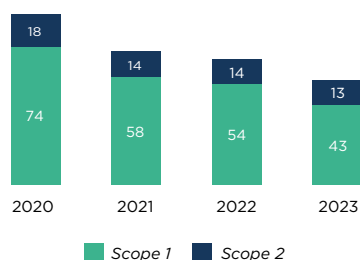
En l'absence de méthodologies stabilisées et de données suffisantes, les investissements dans les obligations souveraines, les infrastructures et les actifs immobiliers ne sont pas concernés par les objectifs de décarbonation de Coface.

A noter qu'en raison d'améliorations méthodologiques réalisées par Amundi et les fournisseurs de données carbone, l'empreinte carbone historique de Coface a été recalculée en 2022 afin de refléter ces évolutions.

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⁾.

/Empreinte carbone par million d'euros investis scopes 1 et 2: 56 tonnes equiv. CO₂/M€

A fin 2023, l'empreinte carbone (scopes 1 et 2) du portefeuille actions cotées et obligations d'entreprises (vision transparaissée) en valeur absolue s'établit à 56 tonnes équivalent CO₂ par million d'euros investis, en baisse de 39% par rapport à 2020.



Source : Amundi

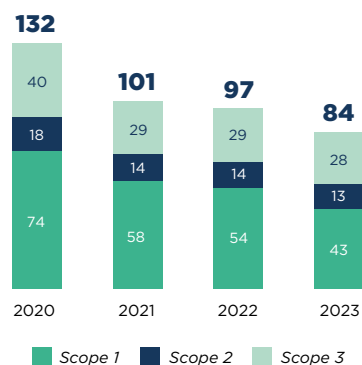
A noter : La donnée historique 2020, 2021 et 2022 a été recalculée a posteriori, pour correspondre à la nouvelle méthodologie Amundi.

/Empreinte carbone par million d'euros investis SCOPES 1, 2 et 3 : 84 tonnes equiv. CO₂/M€

Afin de suivre son empreinte carbone et conformément au décret BEGES (Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre), Coface publie également les émissions carbonées du scope 3 de son portefeuille d'investissement.

La mesure du scope 3 n'étant pas encore totalement fiable et stabilisée, celle-ci est susceptible d'évoluer dans les prochains rapports.

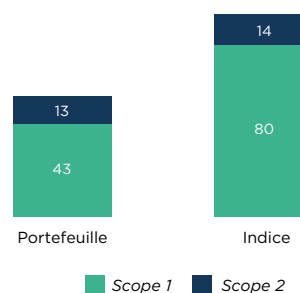
A fin 2023, l'empreinte carbone (scopes 1, 2 et 3) du portefeuille actions cotées et obligations d'entreprises (vision transparaissée) en valeur absolue s'établit à 84 tonnes équivalent CO₂ par million d'euros investis.



Source : Amundi

A noter : La donnée historique 2020, 2021 et 2022 a été recalculée a posteriori, pour correspondre à la nouvelle méthodologie Amundi

Par rapport à un portefeuille benchmark voisin de l'allocation stratégique du portefeuille (dont la composition est décrite ci-dessous), le portefeuille d'investissement de Coface (actions cotées et obligations entreprises) a une empreinte carbone (scopes 1 et 2) par million d'euros investis inférieure de près de 40% en 2023.



Source : Amundi

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

d) Stratégie de financement de la transition

En tant qu'assureur crédit et investisseur de court/moyen-terme, Coface s'efforce d'intégrer le financement de la transition écologique et énergétique dans son portefeuille d'investissement (énergies renouvelables, efficacité énergétique), en s'appuyant sur le poids de ses obligations vertes. Les obligations vertes, ⁽²⁾ finançant des projets ayant un impact environnemental, répondent au cadre commun des Green Bonds Principles ⁽³⁾.

La durée courte de son portefeuille, cohérente avec celle de ses passifs, ne permet pas à Coface d'investir une trop grande part de ses actifs dans des investissements de long terme pouvant favoriser la transition énergétique. Néanmoins et autant que faire se peut, Coface s'efforce de développer le poids des actifs favorisant la transition dans son portefeuille.

Au 29 décembre 2023, le poids des obligations vertes s'élevait à 2,92% du portefeuille global de Coface, soit un encours de 98 M€ (en valeur de marché). L'encours est en hausse de 11 M€ par rapport à l'année dernière.

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

2) Toutes les obligations vertes ne correspondent pas à des investissements verts au sens de la Taxonomie Européenne.

Au sens strict, un « investissement vert » doit être aligné avec la Taxonomie Européenne, c'est-à-dire :

- contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux ;
- ne causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux ;
- être exercé dans le respect de certaines garanties minimales (droits humains et sociaux).

3) Les Green Bonds Principles visent à accroître de manière significative la transparence nécessaire au suivi des investissements dans les projets environnementaux, tout en améliorant les possibilités d'évaluation de leur impact.

e) Prochaines étapes

NZAOA est structurée autour de quatre objectifs spécifiques :

- engagement,
- sectoriel,
- décarbonation,
- financement de la transition.

Chaque investisseur membre de la NZAOA doit choisir au moins trois objectifs sur quatre dont obligatoirement l'Engagement.

Dans le cadre de son intégration à la NZAOA, Coface a sélectionné les objectifs suivants :

- engagement auprès des 20 principaux contributeurs aux émissions carbone,
- décarbonation avec les cibles intermédiaires 2025 et 2030 validées par Coface, respectivement à -30% (2025) et la fourchette -40% à -60% (2030) sur la base de l'année 2020,
- financement de la transition : Coface n'a pas encore défini d'indicateurs spécifiques afin de piloter cet objectif. Des travaux sont prévus début 2024 afin de déterminer des indicateurs tangibles de financement de la transition pour les actifs liquides et non liquides.

A noter que les récentes adhésions aux UNPRI et à la NZAOA nécessiteront la production de reportings spécifiques pour les prochaines années.

6.2.4 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 exposé à des fraudes externes qui peuvent prendre diverses formes, notamment de cyber-attaques et de fraudes perpétrées par les clients assurés ou 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) 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 au regard de certains éléments décrits dans le code des assurances.

La Société a modifié en 2019 sa politique d'externalisation, qui couvre désormais l'externalisation des fonctions « standard », en complément de celle des 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. Tout contrat d'externalisation devant ainsi être signé avec un prestataire de services doit inclure certaines clauses obligatoires imposées par la politique Groupe de 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 et l'hébergement des systèmes informatiques. Il convient de noter que les fonctions clés sont rarement sous-traitées à l'exception du processus « *Know Your Customer* » (« KYC »), qui a été sous-traité en interne par certaines entités du Groupe.

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 initié au cours de l'exercice 2021 s'est 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 a été effectuée d'un point de vue contractuel, par l'intégration des clauses contractuelles absentes. Aucune remédiation réglementaire (notification à l'ACPR) n'a été jugée nécessaire compte tenu de l'absence de modification substantielle de ces contrats.

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

Un reporting trimestriel des externalisations tant standards qu'importantes ou critiques a été mis en place en 2021 auprès de l'ensemble des régions du Groupe Coface et permet d'avoir une vue consolidée de ces prestations, qui font en outre l'objet d'un contrôle de niveau 2 par les équipes Risques et Compliance et d'un contrôle de niveau 3 par l'équipe de l'Audit interne.

Le contenu du reporting a fait l'objet en 2023 d'une campagne de contrôles de niveau 2 portant à la fois sur la cohérence des qualifications des contrats d'externalisation ou de prestation de service, sur la cohérence de la criticité attribuée à chaque contrat d'externalisation et sur la qualité des informations retranscrites dans les tableaux de reporting. Le périmètre des contrôles a concerné l'ensemble des entités d'assurance du Groupe. L'évaluation globale des contrôles a été jugée « Solide » puisque moins de 20% d'anomalies a été relevé. La campagne de contrôles de niveau 2 a révélé une bonne connaissance du processus de reporting par les équipes chargées de le réaliser ainsi qu'une cohérence globale des qualifications. Les qualifications inexacts ont fait l'objet de correctifs dans le tableau de reporting.

Afin d'encadrer ses relations avec les fournisseurs, Coface a établi une politique interne achats revue régulièrement qui fixe entre autres les règles et procédures à suivre en matière

d'achats de fournitures et de prestations de services et en matière de consultation. 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 plus amplement décrite à la section « 6.2.4 Loyauté des pratiques - b) ii ».

b) 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 **vingt-neuf indicateurs clé de performance en matière de conformité suivis activement par la fonction de conformité et présentés cinq fois par an à la Direction**, lors du Comité des Risques et de Conformité du Groupe Coface (CGRCC) ainsi qu'au Comité des Risques du Conseil d'administration.

i. Enjeux éthiques / Risque éthique en entreprise

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 cents Senior managers, le directeur général souligne l'importance de l'intégrité et de l'éthique professionnelle. Ainsi, en introduction de la conférence annuelle à Deauville en Juin 2023, le dirigeant a rappelé l'importance de la fonction Conformité.

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 2023 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 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.

Il est du devoir de chacun de garantir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la culture ou la nationalité, la religion, la santé, le handicap ou toute autre identité spécifique.

Ces principes doivent être particulièrement respectés lors du recrutement, de l'embauche, de la formation, de l'évaluation, de la révision des salaires et de la promotion, qui doivent être fondés exclusivement sur le mérite, les compétences et les performances individuelles.

Au-delà des principes de non-discrimination ci-dessus, les collaborateurs doivent être les promoteurs d'un environnement inclusif, où chacun doit se sentir valorisé pour ce qu'il est.

Coface a ainsi défini une politique de diversité et d'inclusion qui précise ses engagements dans ce domaine (voir section 6.3.3).

Les collaborateurs doivent pouvoir travailler dans un environnement positif qui favorise la sécurité et reflète les valeurs de respect des personnes et de collaboration, à l'égard des collègues, des subordonnés et des responsables, des clients, des fournisseurs et des tiers avec lesquels nous interagissons.

Les *managers* doivent être exemplaires dans l'exercice de leurs responsabilités de supervision.

Ils doivent veiller à ce que leur comportement ne soit pas perçu comme du harcèlement ou de l'intimidation, et à ce que chaque membre de leur équipe soit traité avec respect et dignité par tous les autres membres de l'équipe.

En relation avec le travail, les cadres doivent accorder une attention particulière au bien-être et à la santé mentale des employés dont ils sont responsables.

ii. Risque de 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 dans le cadre 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 des 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 conflits d'intérêts, 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 de (liste non-exhaustive) :

- la formation en ligne Anti-corruption déployée en 2021, est assignée à chaque nouveau collaborateur intégrant Coface ;
- d'une cartographie des risques de corruption qui a fait l'objet d'une revue globale par la fonction de conformité en 2022. En 2023, chaque pays a revu la cartographie des risques anti-corruption et a mis en place des actions correctrices. La cartographie a été consolidée au niveau régional, validée par le responsable de la Région et présentée à la fonction Conformité du Groupe ;
- d'un dispositif global d'évaluation des tiers qui a été mis à jour en 2020 pour les intermédiaires et actualisé en 2022 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, sont soumis à une revue et à 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 fait l'objet d'une procédure dédiée et détaillée publiée en décembre 2023 suite à la publication du décret d'application le 03 octobre 2022, dernier socle de transposition en droit français de la Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte. Le 19 décembre 2023, l'ensemble des collaborateurs a été informé par une communication du directeur Conformité Groupe de cette nouvelle procédure. Une page du site Coface est entièrement dédiée à ce sujet : elle est actuellement accessible en français et anglais, et sera accessible en 2024 dans l'ensemble des langues disponibles sur le site Coface. Une adresse email dédiée a par ailleurs été créée en Q3-2023 : whistleblowing@coface.com. Une formation spécifique destinée aux collaborateurs susceptibles de traiter des alertes internes a été réalisée en septembre 2023. De plus, la formation en ligne dédiée au Code de Conduite, à destination de l'ensemble des collaborateurs, intègre une section sur le dispositif d'alerte interne et sera disponible en Q1 2024. En 2023, onze cas ont été signalés au total, dont huit dans le cadre du dispositif d'alerte interne aux Ressources Humaines, deux à la fonction Conformité et un dans le cadre de l'ombudsperson. L'Audit interne, la direction des Ressources Humaines, l'ombudsperson ou 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 et d'éthique professionnelle. 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 2023, une allégation de corruption a été signalée à la Conformité et a fait l'objet d'investigations à fin de clôture ;
- des contrôles comptables et des contrôles permanents de second niveau ont été effectués en 2022 afin de renforcer l'ensemble du dispositif.

La fonction Conformité fera l'objet d'une revue par l'Audit interne au cours de l'exercice 2024.

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.

iii. Risque de blanchiment de capitaux et de 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 Coface et déployées localement par le réseau international des responsables conformité régionaux et locaux.

A la suite de la révision de la procédure *Know Your Customer*, renommée *Customer Due Diligence*, entreprise en 2022, des communications et des formations de sensibilisation ont également été réalisées tout au long de l'année 2023 auprès des collaborateurs et principalement des équipes commerciales. Ces formations avaient notamment pour but de leur permettre de détecter les signaux d'alerte en matière de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme. La nouvelle formation en ligne dédiée à la LCB-FT assignée en décembre 2022 à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ainsi que le module relatif aux mesures de vigilance à l'égard de la clientèle, à destination spécifiquement des équipes commerciales, marketing, et back-office, ont obtenu un taux de complétude de 97%. Ces formations ont été déclinées dans les principales langues du Groupe, en vue d'une meilleure compréhension par les collaborateurs, et étaient accompagnées d'un quiz d'évaluation.

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

Depuis 2021, le dispositif de conformité du Groupe a évolué de façon significative, notamment avec la mise en place d'un dispositif de filtrage automatique en temps réel des contreparties de Coface. Ce nouveau dispositif filtre, notamment, les clients de Coface et de leurs parties liées (débiteurs, intermédiaires, bénéficiaires effectifs...) au regard des listes de sanctions internationales émises par les Nations-Unies, l'*Office of Foreign Assets Control*, l'Union européenne, la France, ainsi que les pays dans lesquels Coface opère.

Suite à l'imposition de nouvelles sanctions internationales, notamment à l'encontre de la Russie, plusieurs actions ont été menées afin de renforcer l'efficacité du dispositif de filtrage. Ces initiatives incluent le renforcement des contrôles de niveau 2, des vérifications de cohérence effectués par la Direction de la conformité ainsi que la mise à jour continue des listes de sanctions dans l'outil de filtrage.

En outre, de nouvelles formations sur les sanctions sont proposées à tous les collaborateurs, y compris aux équipes locales, pour renforcer leur compréhension et leur application de ces mesures. Ainsi, la fonction conformité détecte de façon continue les entités sanctionnées et s'assure du respect des sanctions internationales par tous les collaborateurs de Coface.

Dans la continuité de ces évolutions opérationnelles, la fonction conformité a actualisé, en 2023, la procédure-cadre en matière de respect des sanctions internationales. Cette mise à jour fait suite à une revue de la procédure relative aux contrôles des biens à double usage et des équipements militaires en 2021. Par ailleurs, de nombreux indicateurs de performance relatifs au dispositif de filtrage ont été déployés et sont rigoureusement monitorés.

Enfin, à la demande de la fonction Conformité Groupe, un audit interne relatif au dispositif mis en place au sein de Coface pour respecter les mesures d'embargo, de gel des avoirs et autres sanctions financières internationales, a été diligenté en 2023. Le rapport d'Audit a mis en évidence quelques améliorations nécessaires, faisant l'objet de recommandations, toutes en cours de clôture.

v. Risque de fraude

En 2023, la fonction conformité a amélioré son dispositif de prévention de la fraude par le biais :

- 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 de 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 mise à jour de la procédure-cadre relative au reporting de la fraude (Fraud Reporting Group Rules) ;
- de formations en ligne et en présentiel relatives à la prévention de la fraude ciblée à l'encontre des équipes commerciales, indemnisation, arbitrage, finance/comptabilité, RH, Compliance etc. Le taux de complétude de la formation en ligne intitulée « fraude aux changements de coordonnées bancaires » est de 96,3% ;
- du déploiement d'indicateurs clé de performance relatifs au nombre de suspicions de fraude et à leurs typologies (fraude à l'assurance, fraude à l'assuré, fraude au débiteur).

vi. Risque de non-respect du règlement général sur la protection des données personnelles

Les collaborateurs doivent respecter la vie privée et les données personnelles de chacun, conformément à la réglementation applicable dans les différents pays.

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%.

Le nouveau format des règles d'entreprise contraignantes (BCR – Binding Corporate Rules) et les réponses aux questions des co-examineurs ont été envoyés à la CNIL en novembre 2023. Les BCRs de Coface seront ensuite envoyées aux co-examineurs puis au reste des membres de l'UE avant d'être définitivement approuvées. Dans l'attente d'une approbation de la CNIL et des autorités compétentes, l'accord intra-groupe mis en place en 2021 afin d'encadrer de manière globale le transfert de données personnelles en dehors de l'Union européenne, reste effectif.

Le directeur de la conformité Groupe a été nommé délégué à la protection des données du groupe auprès de la CNIL en date du 17 août 2023.

c) 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 2023) 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 238-0 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).

d) 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 potentielles 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 Décembre 2023) en complément des campagnes annuelles de sensibilisations, de simulations de phishing et tests d'intrusions menés par le RSSI Group : prise en compte de la cyber sécurité dans les achats (79%), dans les projets (100%) ou capacité à détecter les incidents de cyber sécurité (85%). 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 suivi 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. Un programme transverse visant la mise en conformité à DORA (Digital Operational Resilience Act) a été lancé par le responsable de BT Office suite à l'analyse des écarts réalisés par le RSSI groupe en 2022.

e) Veille juridique liée à la RSE

Enfin, il est important de noter qu'en 2023, Coface a souhaité renforcer la veille juridique liée à la RSE, jusqu'alors intégrée dans la veille réglementaire générale effectuée par le département juridique. A cet effet, un certain nombre de mesures ont été prises :

- (i) un référent « veille juridique RSE » dédié a été désigné au sein de la direction juridique,
- (ii) une revue exhaustive de l'ensemble des textes RSE susceptibles de s'appliquer à Coface a été réalisée, et
- (iii) un tableau de suivi a été mis en place pour monitorer l'évolution des textes.

Désormais, un comité de veille juridique RSE se tient chaque mois en présence du Responsable RSE Groupe, du Secrétaire Général Groupe et du Directeur Juridique Groupe afin de passer en revue les évolutions réglementaires et les actions à mettre en œuvre pour se préparer aux nouvelles réglementations de manière régulière.

6.3 COFACE, EMPLOYEUR RESPONSABLE

EMPLOYEUR RESPONSABLE

Grands thèmes liés au pilier :



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**

2023 a marqué et accentué plusieurs tendances de fond en matière de Ressources Humaines :

- renforcement de la compétition sur le marché des talents internationaux et des métiers d'expertise dans les services financiers,
- renouvellement progressif des attentes des candidats et des employés en termes d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et au regard de la qualité de l'environnement au travail et de la culture d'entreprise,
- besoin croissant de se reconnaître dans des équipes diverses, avec un management inclusif,
- confirmation du besoin de flexibilité dans l'organisation du temps et du lieu de travail,
- volatilité des talents très sensibles aux évolutions salariales et de carrière.

Ces enjeux ont animé le travail des équipes Ressources Humaines de Coface plus que jamais. Ils ont orienté l'évolution des compétences des équipes et dessiné les projets et initiatives de l'année.

L'enquête *MyVoice*, menée trois fois par an, permet de mesurer l'efficacité des initiatives et les résultats de ces tendances, et guide de manière très granulaire le travail des managers de toutes les fonctions et de tous les niveaux.

Le travail mené en matière **d'engagement** a été largement renforcé. Coface dispose de très nombreux indicateurs qui mesurent le progrès sur les différents axes prioritaires de la politique Ressources Humaines.

La gestion des carrières, de la mobilité internationale, l'identification des hauts potentiels capables de pourvoir les postes de management et de direction de demain, sont servis désormais par des processus et des politiques bien établis dans la gouvernance de Coface, et obtiennent des

résultats en progression constante. La mobilité internationale concerne aujourd'hui une centaine d'employés.

la proportion des postes de senior management vacants pourvus par des talents internes dans l'année se stabilise à un niveau élevé au-delà de 60%.

le taux d'attrition des hauts potentiels, population plus exposée sur le marché, reste homogène avec le taux global d'attrition, et reste à un niveau raisonnable (autour de 8%). Dans le même temps, l'engagement de cette population identifiée à potentiel fort est élevée, au-dessus du benchmark interne et externe.

L'initiative de **Diversité, Équité et Inclusion** a été particulièrement dynamique, et contribue à faire de Coface une entreprise dont la perception par le marché des talents est celle d'une entreprise responsable en la matière.

Coface a notamment multiplié les formations et sensibilisations de l'ensemble du personnel aux comportements inclusifs, et le réseau de champions régionaux a assuré un travail de fond dans l'ensemble du périmètre de Coface.

Afin de rester compétitifs sur les sujets de **rémunération**, les équipes Ressources Humaines se sont également mobilisées pour construire un module global de gestion des rémunérations sur l'outil « My HR Place », dont la première pierre avait été posée en 2022. Ce nouvel outil permettra dès 2024 l'application des politiques salariales au plus près des équipes locales.

Enfin, le développement très rapide de la vente d'information a de nouveau mobilisé fortement les équipes de Ressources Humaines, avec le recrutement et l'intégration de plus de 100 nouveaux collaborateurs et la gestion de plus de 350 personnes dédiées à cette nouvelle activité.

6.3.1 Chiffres clés

Une structure des effectifs reflétant les orientations stratégiques

Les effectifs de Coface sont en augmentation par rapport à 2022. L'augmentation des effectifs la plus significative, comme l'année précédente, concerne le domaine de la vente et du marketing.

Cette augmentation traduit une des initiatives du plan stratégique *Build to Lead*, à savoir le développement de la vente d'information. Le nombre de salariés directement dédiés à la vente a augmenté de 22 % par rapport à l'année précédente, et permet d'accélérer le développement de cette ligne de produits.

Quelques chiffres d'effectifs

Le système de données Ressources Humaines du groupe « *My HR Place* » est désormais la source utilisée pour toutes les analyses et statistiques en matière d'emploi, qu'elles soient globales ou locales, qui sont demandées aux équipes Ressources Humaines, et notamment pour le présent document.

Les données issues du système permettent désormais d'étayer les études, les plans d'action et les décisions stratégiques basées sur des analyses fiables.

Une forte dimension internationale

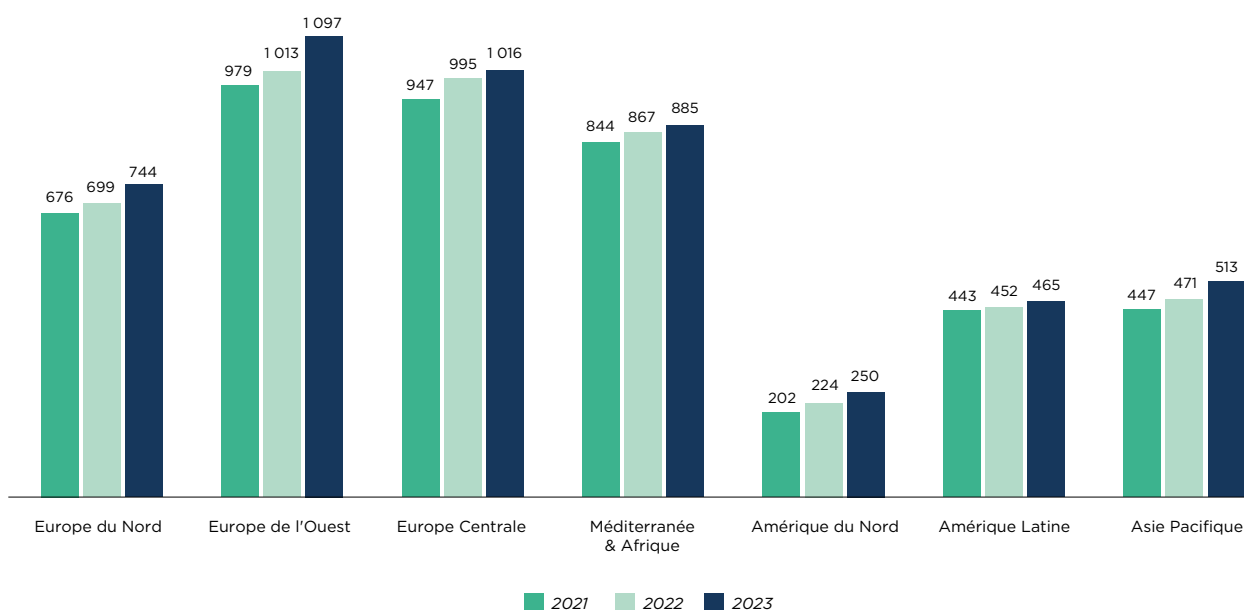
Au 31 décembre 2023, Coface comptait 4 970 collaborateurs. Coface tire profit de la diversité de cultures, de méthodes de travail et de pratiques des pays dans lesquels le Groupe opère.

Dans ce rapport, sont présentés des chiffres illustrant la population et donnant une vision globale de l'entreprise. Compte tenu de son modèle organisationnel, les indicateurs sont présentés par région.

/Répartition des effectifs par région

Au 31 décembre 2023, le périmètre Groupe employait 4 970 collaborateurs répartis dans 58 pays, contre 4 721 au 31 décembre 2022. Le tableau ci-dessous présente la répartition géographique des effectifs du Groupe depuis le 31 décembre 2021:

EFFECTIFS	2023	2022	2021
Europe du Nord	744	699	676
Europe de l'Ouest	1 097	1 013	979
Europe Centrale	1 016	995	947
Méditerranée & Afrique	885	867	844
Amérique du Nord	250	224	202
Amérique Latine	465	452	443
Asie Pacifique	513	471	447
TOTAL	4 970	4 721	4 538



Coface connaît ainsi une augmentation de 5,3% de son effectif en 2023. La région Europe de l'Ouest, la plus importante en termes d'effectif, regroupe les salariés du siège social du groupe et de l'entité commerciale française. Vient ensuite l'Europe Centrale où, en plus des activités commerciales, deux structures basées en Roumanie assurent la production de tâches opérationnelles pour d'autres entités du groupe. Il s'agit d'un centre de services partagés, d'une part, et du centre de développement informatique du groupe, d'autre part.

/Répartition des effectifs par activité

Le tableau ci-dessous présente la répartition des effectifs du Groupe par type d'activité depuis le 31 décembre 2021 :

EFFECTIFS	2023	2022	2021	VARIATION 2023 VS 2022
Ventes et marketing	1 837	1 700	1 629	+7,88 %
Support	1 638	1 583	1 596	+3,47 %
Informations, contentieux, recouvrement	1 027	985	975	+3,05 %
Arbitrage	468	453	338	+2,87 %
TOTAL	4 970	4 721	4 538	+4,91 %

Comme présenté ci-dessus, les activités Vente et Marketing connaissent une forte progression introduite notamment par les ambitions stratégiques du plan stratégique « *Build to Lead* » portant sur le développement de l'activité Vente d'Information et la création de valeur par la croissance.

L'évolution générale des effectifs atteint 5% reflétant la hausse de l'activité et la performance commerciale de Coface, malgré un environnement économique plus volatile et plus complexe.

Différents types de contrats de travail

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

	2023	2022	2021	VARIATION 2023 VS 2022
Europe du Nord	99,3 %	97,7 %	98,1 %	1,6 %
Europe de l'Ouest	98,6 %	98,2 %	98,2 %	0,4 %
Europe Centrale	98,6 %	95,7 %	93,5 %	2,9 %
Méditerranée & Afrique	99,5 %	99,5 %	98,6 %	0,0 %
Amérique du Nord	100,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Amérique Latine	93,8 %	94,7 %	96,2 %	-0,9 %
Asie Pacifique	97,9 %	98,3 %	97,3 %	-0,4 %

Sur le périmètre groupe, 98,4% des salariés de Coface travaillent en contrat à durée indéterminée.

Tranches d'âge par pays

A mesure que les carrières s'allongent et convaincu de l'efficacité des échanges et collaborations intergénérationnels, la diversité des Ressources Humaines représente un levier pour la performance collective de Coface. La présentation des effectifs par tranche d'âge et par région permet de mettre en avant cet aspect.

En 2022

TRANCHES D'ÂGE	ASIE-PACIFIQUE	EUROPE CENTRALE	AMÉRIQUE LATINE	MÉDITERRANÉE & AFRIQUE	AMÉRIQUE DU NORD	EUROPE DU NORD	EUROPE DE L'OUEST	TOTAL GÉNÉRAL
< 30 ans	22,72 %	18,49 %	26,11 %	13,03 %	14,29 %	7,58 %	12,8 %	15,61 %
30 à 40 ans	40,13 %	42,71 %	36,95 %	30,45 %	19,64 %	19,17 %	30,3 %	32,41 %
40 à 50 ans	24,63 %	28,04 %	25,88 %	35,64 %	24,11 %	30,19 %	27,0 %	28,81 %
> 50 ans	12,53 %	10,75 %	11,06 %	20,88 %	41,96 %	43,06 %	29,8 %	23,17 %
TOTAL GÉNÉRAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

En 2023

TRANCHES D'ÂGE	ASIE-PACIFIQUE	EUROPE CENTRALE	AMÉRIQUE LATINE	MÉDITERRANÉE & AFRIQUE	AMÉRIQUE DU NORD	EUROPE DU NORD	EUROPE DE L'OUEST	TOTAL GÉNÉRAL
< 30 ans	24,56 %	18,41 %	25,38 %	13,22 %	13,20 %	9,95 %	13,86 %	16,24 %
30 à 40 ans	36,84 %	39,47 %	36,77 %	28,59 %	23,20 %	18,28 %	29,99 %	30,93 %
40 à 50 ans	25,34 %	30,41 %	23,66 %	33,79 %	25,60 %	29,84 %	26,25 %	28,61 %
> 50 ans	13,26 %	11,71 %	14,19 %	24,41 %	38,00 %	41,94 %	29,90 %	24,23 %
TOTAL GÉNÉRAL	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

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

historiquement faible. À l'inverse, les pays d'Asie-Pacifique et d'Amérique Latine recensent une population jeune, où presque ¼ des effectifs a moins de 30 ans.

6.3.2 Diversité, inclusion, égalité des chances

Coface a défini en 2022 sa politique « Diversité et Inclusion », devenue ensuite « Diversité, Équité et Inclusion ». Coface a progressé de manière significative depuis 2022, et les collaborateurs expriment désormais de manière régulière leur perception positive de l'environnement, qu'ils perçoivent comme plus inclusif et respectueux, et qui permet aux personnes de s'exprimer au travail, sans craindre de harcèlement ou de discrimination (perception quantifiée via l'enquête d'engagement « My Voice Pulse », évoquée en 6.3.4).

Coface est marquée par son multiculturalisme, non seulement parce que l'entreprise est présente dans 58 pays, mais surtout parce qu'elle est composée de plus de 80 nationalités différentes, et qu'environ 10 % de son effectif travaille hors de son pays d'origine. Cette caractéristique appelle à un management inclusif, afin de tirer pleinement profit de la diversité culturelle d'une entreprise internationale.

L'équité professionnelle entre les femmes et les hommes est une dimension sur laquelle Coface a déjà beaucoup travaillé, et reste une priorité, avec des plans d'actions globaux et de nouvelles initiatives pour parvenir à une plus grande mixité au sein des postes de direction, notamment. Toutes les initiatives sont mesurées et partagées avec l'ensemble des collaborateurs.

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des composantes clé de la stratégie des Ressources Humaines du Groupe. Les équipes des régions et des entités locales sont toutes mobilisées sur ces exigences, et partagent une vision claire de ce qui doit être réalisé dans l'année. Par ailleurs, en plus des initiatives mondiales, chaque région met en œuvre des plans d'action spécifiques. Une réunion trimestrielle avec les directeurs des Ressources Humaines de chaque région et du groupe a été instaurée en 2023. Ce forum vise à débattre des pratiques et initiatives pour dynamiser Coface autour de cette stratégie, en passant en revue les objectifs et réalisations de chacun.

a) Ambition de la stratégie DEI

La stratégie DEI de Coface reste la même, Coface se donne pour ambition de devenir une entreprise dont la culture doit être reconnue par le marché des talents comme diversifiée et inclusive.

Pour ce faire, Coface s'est penché sur chacune des étapes du « parcours du salarié » : déposer une candidature, vivre le parcours de recrutement, être sélectionné, intégrer les équipes, se développer en changeant de poste, toutes ces étapes sont autant d'occasion de faire l'expérience positive d'une culture et de pratiques managériales de qualité, inclusives et transparentes : la Direction des Ressources Humaines étudie la façon dont ces étapes sont vécues et perçues par le salarié.

Coface s'assure également que les collaborateurs se sentent en sécurité pour s'exprimer et affirmer leur singularité sans craindre aucune discrimination. Cette impression doit être identifiée dès le processus de recrutement et suivre tout au long du parcours professionnel du salarié jusqu'à sa sortie de l'entreprise.

Pour atteindre ces objectifs, Coface reconnaît l'importance de maintenir ces sujets au bon niveau de priorité au sein de l'organisation, à travers la sensibilisation et la formation des collaborateurs, ou à travers des communications globales et locales sur le sujet, ou des articles dans les médias utilisés

par l'entreprise.

b) Visibilité de la stratégie DEI et de ses réalisations

En mai 2023, lors de la semaine de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion, Coface a créé un espace dédié sur sa plateforme d'apprentissage interne.

Cette page est accessible à tous les salariés et contient un ensemble de vidéos internes et externes, des articles, des guides, des présentations sur les programmes internes, sur la formation, et contient également l'enregistrement d'événements, la stratégie RSE, la feuille de route DEI de l'année, les KPI que nous suivons sur la progression de l'initiative DEI, ainsi qu'un espace dédié aux initiatives spécifiques des régions.

Cet espace a été créé dans le but d'assurer la transparence sur les actions menées, et d'informer les collaborateurs sur la progression des KPI et des scores de l'enquête *My Voice* relatifs à la perception interne de diversité et inclusion.

i. Formation et sensibilisation à toutes les formes de diversité

Depuis 2021, Coface organise chaque année une semaine dédiée à la Diversité, l'Équité et l'Inclusion. Cet événement est parrainé par les membres du Comité Exécutif de l'entreprise, afin de renforcer l'engagement de chacun à construire une culture respectueuse et inclusive.

Cette année, a également été organisé un « *DEI challenge* », auquel ont participé de nombreux collaborateurs de toutes les régions. Ce challenge, très interactif, a amélioré la connaissance des problématiques autour des sujets portés par DEI.

En 2023, la semaine DEI s'est concentrée sur le partage des bonnes pratiques et des initiatives locales ou régionales en la matière. Cela avait pour objectif d'inciter davantage de personnes à prendre un rôle plus actif en matière de DEI.

Toutes les sessions ont commencé par la présentation de la feuille de route de l'année, pour se focaliser ensuite sur un aspect spécifique de l'initiative DEI, avec un sujet différent chaque jour. Le premier jour, les résultats du projet pilote de mentorat inversé ; le deuxième jour, deux pays ont partagé leurs pratiques en matière de questions raciales - en Afrique du Sud - et en matière d'égalité hommes/femmes - en Autriche. Le troisième jour, le sujet principal était l'importance des ERG (*Employee Resource Groups*) dans la transformation culturelle de Coface. L'ERG LGBT d'Amérique Latine a animé une partie de la discussion, et des collaborateurs d'Allemagne ont partagé leurs difficultés en matière d'égalité hommes femmes.

Coface a aussi saisi l'occasion de l'international *Women day* pour organiser plusieurs conférences et webinaires sur l'égalité professionnelle.

Plan de formation

Développer une culture inclusive, permettant à chacun de se sentir valorisé et bien intégré, est l'affaire de tous. C'est pourquoi des actions de formation ont été initiées au niveau du Groupe, touchant aussi bien l'ensemble des collaborateurs que des populations plus spécifiques comme les managers, assorties d'un plan de communication accompagnant leur mise en place.

E-learning

Un module e-learning obligatoire a été déployé début juillet, dont le thème est « comment développer une culture inclusive chez Coface ? » (en décembre pour Israël ainsi que les pays du Maghreb et de l'Afrique Centrale et de l'Ouest). L'objectif de réalisation a été atteint puisqu'à l'issue de la période de 2 mois fixée initialement, un peu plus de 96% des collaborateurs avaient suivi la totalité du module et atteint le score minimal au quiz final (et 98% à fin 2023). Cette formation rappelle ce que sont la Diversité, l'Équité et l'Inclusion, comment nos préjugés et biais de perception inconscients affectent notre capacité à agir de manière inclusive avec nos collègues, ce que sont les micro-agressions du quotidien et comment nous pouvons les combattre, comment se positionner en alliée de l'Inclusion. Et surtout, cet e-learning a été développé sur mesure pour Coface et apporte beaucoup d'éléments permettant de comprendre la vision de Coface sur le sujet ainsi que les objectifs de l'entreprise et les initiatives mises en place (vidéos de membres du Comité Exécutif, et de collaborateurs impliqués dans des initiatives locales ; exercices et mises en situations autour des actions principales déployées par l'entreprise ; procédure d'alerte en cas de comportements discriminatoires, qu'on en soit victime ou témoin...).

Cet e-learning fait également partie des formations obligatoires à réaliser par tous les nouveaux embauchés.

Formations managériales au « leadership inclusif »

Une formation obligatoire de deux heures a été développée avec un partenaire externe et est déployée par celui-ci depuis juin auprès du top 200, comité exécutif compris, et des ressources RH clés. Plus que tout autres, les managers doivent être exemplaires en termes d'inclusion. Cette formation part du constat que dans la réalité, bien qu'animés des meilleures intentions, les managers adoptent parfois sans s'en rendre compte des comportements non vertueux, dont l'impact provoque des sentiments d'exclusion dans leurs équipes. L'objectif de cette formation est de favoriser chez les participants une prise de conscience des mécanismes sous-jacents conduisant à ces situations d'exclusion et de les amener à réfléchir sur la manière de les éviter et de les combattre au quotidien, ainsi que lors des moments clés du cycle de vie d'un collaborateur dans l'entreprise (entretiens de recrutement, gestion de la performance, formation, évolution de carrière, entretiens de sortie de l'entreprise...).

La formation est pratique, basée sur des mises en situation ainsi que sur des échanges entre participants. Les groupes sont formés de douze à quatorze participants originaires des différentes régions de Coface, afin de rendre ces échanges encore plus intéressants. A fin décembre, plus de 50% des membres du top 200 ont été formés, ainsi que des responsables RH clés.

Le déploiement se poursuivra en 2024. Au-delà du top 200, les managers intermédiaires et de proximité seront également formés, par leurs responsables RH, qui bénéficieront d'une préparation spécifique pour animer ces formations.

Multi-culturalité

Coface est une entreprise multiculturelle qui compte des collaborateurs de 84 nationalités différentes, dont certains 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 essentielle à l'activité de Coface et la bonne collaboration

entre ses équipes. 2023 a été marquée à nouveau par une sensibilisation menée sous forme de webinaires lors de la semaine de la diversité au deuxième trimestre.

Orientation sexuelle

Fin 2023, Coface a été agréée par L'Autre Cercle pour le renouvellement de la signature collective de la charte. Cette signature marque l'engagement renouvelé de Coface en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion des personnes LGBT+, ainsi que sa position contre toute forme de discrimination à l'intérieur de l'entreprise. La charte engage également l'Entreprise à conduire des initiatives et plans d'action pour renforcer l'inclusion des personnes LGBT+, et ce dans les pratiques de management et la culture d'entreprise, tout en assumant son rôle responsable envers la société.

Lors de la semaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion organisée en 2023, une journée a été consacrée à l'importance des ERG (groupes d'employés souhaitant échanger sur un sujet de diversité tel que l'orientation sexuelle) pour faire avancer les réflexions et positionnements en faveur de l'inclusion de tous. A cette occasion, Coface a reçu des invités extérieurs, parmi lesquels un représentant d'un ERG axé sur les thématiques LGBT, ainsi qu'un participant interne au réseau « Pride ». Ce réseau d'employés a vu le jour en Amérique Latine fin 2021. En plus des débats sur ce sujet, cet ERG d'Amérique latine a pris un périmètre global, afin de pouvoir également intégrer des collaborateurs d'autres régions.

Toujours en 2023, toutes les politiques de Ressources Humaines ont été relues et partiellement ré-écrites, pour adopter une formulation plus inclusive.

Handicaps visibles et invisibles

Le thème du handicap visible et invisible, tel qu'en particulier la neuro-divergence, a été largement abordé en 2023.

Coface France a organisé à l'automne un « duo day ». Cette journée consistait à inviter des personnes en situation de handicap à passer une journée en entreprise, avec des collaborateurs bénévoles de ce programme, dans le but de montrer les éventuels obstacles auxquels ces personnes doivent faire face dans le milieu de travail. Ce type d'initiative favorise la prise de conscience de la réalité de l'expérience de vie au travail pour cette population et encourage à la réflexion quant aux pistes d'amélioration de l'environnement de travail pour Coface.

Concernant les handicaps invisibles et les neurodivergences, des conférences ont été organisées avec des intervenants externes pour sensibiliser les équipes et discuter des préjugés, inconscients ou non, à propos des différences de tout genre. Ont également été abordées les initiatives que Coface pouvait instaurer, telles que l'aménagement des espaces de travail et l'évolution des pratiques managériales, afin d'améliorer l'accueil et l'inclusion des personnes porteuses de différence de tout ordre.

En Amérique du Nord, une expérience a été menée dans ce sens, visant à mettre à la disposition de tous une application « Big Health » destinée à aider les employés souffrant d'anxiété et de troubles du sommeil.

Les différences d'âge

En 2023, l'équipe Ressources Humaines Groupe a mis en place des indicateurs chiffrés afin de mesurer les pratiques et décisions RH vis-à-vis des salariés de plus de 50 ans. Cette année, environ 25 % de l'effectif total a plus de 50 ans. Les équipes Ressources Humaines ont ainsi pu constater que l'âge n'était pas un facteur discriminant dans la prise de

décision concernant la rémunération, l'embauche ou les carrières.

- Les plus de 50 ans représentent environ 10% des nouvelles embauches en 2023.
- 42 % d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation de salaire en 2023, soit environ 20 % du nombre total des salariés ayant perçu une augmentation, ce qui n'est pas éloigné des moyennes du groupe.
- En France, ce sont 58% d'entre eux qui ont bénéficié d'une augmentation au mérite, par rapport à une moyenne de 61% sur l'ensemble de la population.
- Dans le programme de mobilité internationale, cette population représente 18% du nombre total de salariés de ce programme, en ligne avec la moyenne globale.

Ces chiffres sont désormais suivis deux fois par an pour s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination en la matière.

Un projet appelé « *Building Bridges* » a été lancé en Allemagne, dans le but de rassembler les générations, de construire une coopération et une compréhension mutuelle à travers les générations.

Partenariat extérieur avec la fondation Potter

Depuis fin 2020, le groupe Coface 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 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 dans le cadre d'une convention de mécénat. Coface France met ainsi à

disposition le temps et les compétences de collaborateurs motivés et désireux de travailler sur des missions avec un impact sociétal. 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, le directeur de l'offre information du Groupe et le directeur Ressources Humaines du siège, ont participé cette année au jury de sélection des candidats boursiers. Enfin, cette année et pour la deuxième année consécutive, Coface a financé une bourse attribuée à un étudiant et provisionnée pour ses 5 ans d'études.

Mentorat inversé

En 2022, le programme pilote de « reverse mentoring » a commencé à aborder les enjeux de Diversité, d'équité et d'inclusion chez Coface.

La phase pilote s'est terminée début 2023 avec des résultats positifs et un nouveau cycle de ce programme a débuté en octobre 2023.

Ce programme consiste à assigner à un « mentoré », un mentor porteur d'une différence (genre, âge, orientation sexuelle) par rapport au mentoré, qui est un cadre senior curieux d'apprendre de son mentor comment se vit la différence dans l'entreprise. Ce programme permet au mentoré de comprendre comment se vit la différence dans l'entreprise.

ii. L'égalité femmes/hommes

La répartition entre femmes et hommes reste globalement équilibrée comme les années précédentes, avec environ 54% de femmes en 2023, cependant le pourcentage de femmes occupant des postes au sein du Comité exécutif de l'entreprise passe de 36% à 33%.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution de la représentation des femmes au global et parmi les managers, dans l'ensemble des régions depuis 2021 :

		2023	2022	2021
Europe du Nord	% de femmes	48,7 %	50,5 %	50,4 %
	% de managers	15,9 %	15,5 %	17,6 %
	% de femmes parmi les managers	23,7 %	23,1 %	18,5 %
Europe de l'Ouest	% de femmes	48 %	49,4 %	48,3 %
	% de managers	22,7 %	22,9 %	24,3 %
	% de femmes parmi les managers	36,5 %	37,1 %	38,7 %
Europe Centrale	% de femmes	62,6 %	61,5 %	60,9 %
	% de managers	19,5 %	19,0 %	19,6 %
	% de femmes parmi les managers	49,5 %	49,2 %	47,8 %
Méditerranée & Afrique	% de femmes	57,3 %	56,7 %	57,9 %
	% de managers	33,9 %	26,3 %	22,4 %
	% de femmes parmi les managers	39,7 %	38,6 %	39,2 %
Amérique du Nord	% de femmes	41,2 %	41,5 %	46,0 %
	% de managers	29,6 %	27,7 %	31,2 %
	% de femmes parmi les managers	39,2 %	38,7 %	39,7 %
Amérique Latine	% de femmes	56,6 %	56,6 %	58,9 %
	% de managers	26,5 %	25,7 %	26,0 %
	% de femmes parmi les managers	64,2 %	61,2 %	60,0 %
Asie Pacifique	% de femmes	54,1 %	53,7 %	53,9 %
	% de managers	25,1 %	26,3 %	25,1 %
	% de femmes parmi les managers	41,1 %	38,7 %	39,3 %

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

La progression rapide en 2023 de la proportion de femmes dans l'ensemble des postes de direction a montré que les efforts menés depuis quelques années continuent à porter leurs fruits. Au 31 décembre 2023, 36% des postes de direction étaient occupés par des femmes, soit une progression de 2 points en un an.

L'identification de candidats féminins dans les sélections finales de candidats pour ces postes est désormais obligatoire. Cela a permis de recruter des femmes sur 60% des postes pourvus en externe (vs 38% en 2022), en continuant néanmoins à toujours sélectionner le ou la meilleure candidat(e) au moment de l'offre finale.

Parallèlement, les revues de carrière des talents féminins, ainsi que les autres initiatives de développement de carrière qui leur sont destinées ont permis de pourvoir plusieurs de ces postes de direction vacants par des femmes (36% des promotions sur ces postes ont concerné des femmes).

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

Chaque année, Coface étudie à travers un indicateur dédié, le « *Global Gender Equity Index* », plusieurs critères afin d'analyser la situation relative à l'équité des genres au sein du Groupe. L'objectif est 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.

Inspiré du modèle français initié par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Coface a établi sa propre méthodologie de calcul ⁽¹⁾ et a fait évoluer en 2023 les critères étudiés de façon à améliorer la qualité des analyses et à approfondir les conclusions existantes.

Un nouveau critère sur le nombre de femmes dans les plans de succession a été ajouté et la pondération des autres critères a été revue, modifiant ainsi leur représentativité. En effet, si la méthode de calcul reste la même, le poids de chaque indicateur a été revu afin d'orienter les actions là où la marge de progrès nécessaire est la plus importante : celle d'accompagner la gestion de carrière et les mobilités féminines.

A ce titre, 6 critères sont mesurés :

- l'égalité salariale entre les hommes et les femmes - 20 points ;
- l'égalité des décisions d'augmentation de salaire - 10 points ;

- l'égalité des décisions de promotion - 10 points ;
- la part des femmes dans la population des senior managers (top 200) - 30 points ;
- la part des femmes dans les 10 rémunérations les plus importantes - 10 points ;
- **nouveau** - la part des femmes dans les plans de succession - 20 pts.

Cet index est le résultat de la consolidation de chaque indice régional ⁽²⁾ (détail du périmètre et calcul mentionné dans le paragraphe 6.7 « Référentiels 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. Ainsi, au titre de l'année 2023, Coface atteint un score de 80/100.

A noter : celui-ci ne peut être comparé aux notes des années précédentes la méthodologie ayant évolué. Seule l'année 2022 a été recalculée afin d'avoir des éléments de comparaison, avec un score identique de 80/100.

Le score du critère portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes reste stable et connaît une bonne progression chez certaines régions. Les régions pour lesquelles le résultat n'atteint pas un niveau raisonnable sont étudiées. Alors que la politique salariale répond aux principes de non-discrimination, les mouvements de personnel et les réorganisations sont quant à eux les principales causes de variation du score d'une année sur l'autre.

Pour 2023, 20 pays (la France et le siège social étant comptabilisés distinctement) sont pris en compte dans l'étude portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (critère n°1 - pays comptant plus de 50 collaborateurs). Ces 20 pays représentent 75 % des effectifs du groupe au moment de l'étude.

La règle d'une répartition équitable et proportionnelle des augmentations salariales est acquise par les régions permettant ainsi d'atteindre le score maximal pour le critère portant sur la répartition des augmentations (à l'exception d'une région). Le Groupe contrôle cette répartition dans le cadre de chaque exercice de revue annuelle des salaires. Il est en de même quant aux décisions de promotions, qui sont cette année encore égalitaires puisque toutes les régions obtiennent le score le plus élevé sur ce critère.

Alors qu'accompagner la gestion de carrière et les mobilités féminines reste un des axes où la marge de progression est la plus importante, les résultats illustrent les efforts que les régions et le Groupe ont fournis : la représentativité des femmes est de 46% dans les plans de succession et de 36% dans la population senior manager. Une progression de ces scores reste attendue pour 2024. En effet, l'ambition de Coface est de comptabiliser au moins 40% de femmes à 2030 dans sa population de senior managers.

Enfin, le Groupe atteint la note maximale quant au nombre de femmes présentes dans les rémunérations les plus élevées mais des efforts restent nécessaires au niveau régional.

1) La pondération, les critères étudiés et les éléments considérés pour le calcul sont propres à la méthodologie que Coface a établie, le Groupe s'étant inspiré de l'index français dans son principe sans pour autant reproduire à l'identique les conditions définies par le législateur français. Les entités françaises soumises à l'obligation de calcul de l'index égalité professionnelle applique quant à elles la méthodologie définie par le décret respectif.

2) Les employés de SSC Roumanie sont inclus dans le calcul des indicateurs calculés niveau groupe (4, 5, 6) mais exclus du calcul des indicateurs régionaux CER.

L'index égalité professionnelle du Groupe Coface est un indicateur ancré et considéré dans la politique Ressources Humaines du Groupe et des régions. Il est un véritable outil pour mesurer et contrôler les pratiques et tendances des régions et s'assurer que l'égalité et l'équité professionnelles sont respectées. Des mesures de correction sont pensées et appliquées à la suite des discussions annuelles qui prennent place entre le Groupe et les régions, telles que : la mise en place d'un outil de suivi centré sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la revue annuelle des salaires ou encore la surveillance renforcée de la parité au sein des pools de candidats pour les recrutements de senior managers.

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 :

Après avoir promu des talents féminins internes au niveau du comité exécutif (CEO LAR et WER, CFO), le vivier de successeurs féminins s'est naturellement amenuisé pour le court terme. Il doit de nouveau être enrichi pour continuer à disposer d'options internes lorsque des postes deviennent disponibles :

	JUILLET 2023	JUILLET 2022
% de femmes successeurs uniques (court terme)	30 %	29 %
% de femmes successeurs uniques (long terme)	40 %	38 %

- 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

continue à progresser : elle est de 49% en juillet 2023, contre 46% un an plus tôt (et 40% en juillet 2021).

Enfin, 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 progresser plus globalement sur l'évolution de carrière de tous les hauts potentiels féminins :

- un programme international de mentorat, comprenant à minima 60% de femmes, développé ci-après ;
- un processus de comité de carrières féminines appelé « programme d'accélération de carrière des talents féminins », initié en 2020. Il permet de revoir, plusieurs fois dans l'année, et 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. Si l'on considère les hauts potentiels identifiés en juillet 2022 et ce qu'ils sont devenus à fin juin 2023, on constate ainsi que 57% des femmes ont pris un nouveau poste depuis moins de deux ans, tandis que les hommes ne sont que 38% dans ce cas.

Mesure de l'impact de l'ensemble des actions DEI en interne

Depuis 2021, l'enquête d'engagement de Coface comporte un volet dédié à la diversité, l'équité et l'inclusion.

Les résultats de la dernière enquête, réalisée en novembre 2023, montrent une amélioration par rapport à l'année précédente dans tous les domaines, ainsi que des scores supérieurs au benchmark externe auquel Coface se compare (marché financier), à l'exception de la question sur la non-discrimination, pour laquelle Coface est au niveau du benchmark.

PARTICIPATION GLOBALE À L'ENQUÊTE	SCORE GLOBAL « DIVERSITÉ ET INCLUSION »	DIVERSITÉ	INCLUSION	NON-DISCRIMINATION
94%	8,6	8,6	8,5	8,6

Benchmark 2023

PARTICIPATION GLOBALE À L'ENQUÊTE	SCORE GLOBAL « DIVERSITÉ ET INCLUSION »	DIVERSITÉ	INCLUSION	NON-DISCRIMINATION
	8,4	8,2	8,3	8,6

Données 2022

PARTICIPATION GLOBALE À L'ENQUÊTE	SCORE GLOBAL « DIVERSITÉ ET INCLUSION »	DIVERSITÉ	INCLUSION	NON-DISCRIMINATION
81%	8,4	8,4	8,4	8,5

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

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 développant la notoriété et l'attractivité du Groupe et 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 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 (nouveau programme Groupe de développement du leadership RISE, nouvelle *Leadership Academy* de la Région APR, poursuite du programme Talent de la Région MAR; programme de Mentoring Groupe « Mentoring to Lead » dont le déploiement global se poursuit pour la 3^{ème} année consécutive et dont le but est d'accélérer le développement de futurs leaders sur la partie « soft skills », outil de 360 feedback introduit pour l'ensemble du Groupe en 2022) ;
- 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, mise en place d'un programme de formation des équipes du business de Vente d'Information notamment, introduction d'une Académie RH en 2022) ;

- veiller à la bonne intégration des nouveaux embauchés, partout dans le monde (programme *IntoCoface* dont le déploiement se poursuit et dont les contenus ont été enrichis en 2022) ;
- 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 en 2023 :

Des programmes complémentaires de développement du leadership

Coface a sensiblement étoffé son offre de programmes visant à accélérer le développement des compétences de leadership parmi les collaborateurs ayant le plus de potentiel à progresser rapidement dans leur carrière.

Tout d'abord, au niveau Groupe, le programme RISE a été créé en septembre 2023, réunissant pendant environ 7 mois, 29 managers intermédiaires ayant la capacité de prendre des fonctions plus larges dans les prochaines années et potentiellement un poste au sein du top 200. Ce programme est très international, avec 18 nationalités et 17 pays représentés. Toutes les Régions de Coface ont nommé des participants, ainsi que le siège du Groupe. La proportion de femmes est d'environ 60%. L'objectif principal de RISE est de permettre aux participants de prendre conscience des facteurs clés de réussite à des postes exposés et d'acquérir ou renforcer les compétences correspondantes : savoir développer une vision et la communiquer, travailler son image et sa réputation au sein de l'entreprise, développer son réseau et ses alliés à travers l'organisation, prendre en main sa carrière et bâtir son plan de développement. Le programme comporte une semaine de séminaire, qui s'est déroulé fin novembre en région parisienne, ainsi qu'une série d'activités en distanciel qui ont démarré avant le séminaire et vont se poursuivre jusqu'en avril 2024. Les participants sont amenés à sortir de leur zone de confort et à expérimenter de nouvelles situations pour développer leurs compétences. Les activités pédagogiques consistent en des sessions de coaching individuel ainsi qu'en petits groupes, du co-développement également réalisé en sous-groupes sur des problématiques réelles rencontrées au travail, des « ateliers carrière » délivrés par les équipes RH de Coface, des webinaires animés par des conférenciers externes, pour explorer de nouveaux horizons autour du leadership, ainsi que des sessions de questions-réponses avec Xavier Durand et des membres du Comité Exécutif qui partagent ainsi leur expérience et délivrent des conseils pour réussir en tant que leader. A mi-parcours, les premiers retours sont excellents et le programme répond tout-à-fait aux objectifs fixés.

Dans la Région Asie Pacifique, une Académie du Leadership a été lancée, avec une première promotion de 12 participants sur une durée de 10 mois. Ces participants ont suivi des modules de formation axés sur la gestion de projet, le management d'équipe, l'éthique pour les leaders, la prise de décision ou encore la communication, et ont pu bénéficier de séances de coaching individuel avec le formateur. Ils ont également travaillé en sous-groupes sur 3 sujets stratégiques confiés par l'équipe de direction de la Région, avec une présentation finale à cette instance en fin

de programme pour partager leur vision et leurs recommandations. Les retours sont également très positifs à l'issue du programme.

Enfin la Région Méditerranée et Afrique a poursuivi le déploiement de son programme Talent régional, en l'axant sur des profils plus juniors que les années précédentes. Il est ainsi complémentaire de l'initiative menée par le Groupe sur une population cible différente. Lancé en juillet, il se terminera début 2024 et regroupe 18 participants issus de 8 pays, autant de femmes que d'hommes. Le programme permet de développer l'exposition au Top management de la région, de former les participants à la communication, la gestion du changement, du temps et du stress, ou encore à la compréhension de la finance d'entreprise. Il vise aussi à responsabiliser les bénéficiaires sur la prise en main du pilotage de leur carrière.

Outil de recrutement et marque employeur

Pour valoriser sa marque employeur et se donner les moyens de mieux recruter sur un marché de l'emploi en tension, Coface a effectué une étude de marché afin de se doter d'un système informatique de diffusion d'offres d'emploi et de gestion des candidatures. Les objectifs étaient multiples :

- améliorer l'expérience candidat en rendant plus simples l'accès aux offres d'emploi de Coface ainsi que l'acte de candidature ;
- automatiser la diffusion d'offres sur une variété de sites emploi ;
- rendre le processus interne de gestion des candidatures plus efficace, aussi bien pour la population RH que pour les managers recrutant dans leur équipe ;
- mutualiser à un seul endroit les candidatures et pouvoir accéder à des profils issus d'autres offres ou d'autres pays ; sécuriser les données et répondre aux exigences RGPD ; et enfin
- pouvoir générer des rapports pour mieux piloter les processus de recrutement et en améliorer l'efficacité.

En 2023, le déploiement s'est déroulé sur un périmètre pilote à l'initiative des régions CER & NER, constitué de 13 pays : l'ensemble de la Région CER, ainsi que l'Allemagne. Après une phase projet de 6 mois, le nouveau système est en place depuis septembre 2023. Les retours sont très positifs : les managers apprécient d'avoir un accès unique à toutes les candidatures les concernant, et de la visibilité sur l'état d'avancement de leurs recrutements. Quant aux responsables RH, ils peuvent, grâce à l'outil, communiquer facilement avec les différents acteurs impliqués dans les processus de recrutement et gagnent en efficacité.

Poursuite du déploiement du programme d'intégration Groupe

Ce programme IntoCoface, défini et déployé avec succès depuis 2020, a été enrichi en 2023 par de nouvelles pastilles vidéo en consultation autonome sur la page dédiée aux nouveaux embauchés de la plateforme d'e-learning du Groupe. Celles-ci permettent de se familiariser rapidement avec les caractéristiques clés de Coface, sous l'angle du business, des produits et de la culture. Elles misent toujours sur des témoignages internes créant sympathie et proximité, et des animations pédagogiques à caractère ludique.

Ces nouvelles pastilles sont au nombre de 6, dédiées aux valeurs de Coface, à la politique Diversité, Équité et Inclusion de l'entreprise, et à la compréhension du factoring, du risque

politique, de la caution et de la vente de services de recouvrement pour ce qui concerne les produits.

Les Régions ont continué à déployer les webinaires d'intégration dont le format type avait été défini avec le Groupe en 2022. La majorité des Régions en ont mis en place à l'exception de l'Amérique, à raison d'une à quatre sessions par an. Au total, près de 380 nouveaux embauchés en ont bénéficié, avec de très bons retours qui confirment l'adéquation des webinaires avec leurs attentes et l'intérêt des contenus, notamment autour des valeurs du Groupe.

Formation digitale et académies « métiers »

Les Académies « métiers » ont continué à être déployées en 2023.

La « Commercial Academy »

Le programme de développement des « *soft skills* » mis en place avec Krauthammer depuis 2019 s'est poursuivi. Le nombre de participants progresse maintenant dans des proportions moindres car une grande partie des équipes de vente est formée. D'autres part, les entités locales ont eu tendance cette année, pour des questions d'équité, à allouer davantage de budget formation à d'autres fonctions que celles du service Commercial.

93 participants ont été inscrits à l'un des programmes de l'Académie en 2023, provenant de toutes les régions sauf de l'Amérique Latine. Les parcours ont été rationalisés comme prévu. Le programme phare dit « *Core Model* » comprenant tous les fondamentaux s'est poursuivi. Il représente 60% des inscriptions de l'année. Un nouveau module « Négocier avec des tiers (courtiers ou partenaires) » a été développé et mis en place. On y retrouve 20% des inscrits de 2023. Et les autres participants ont suivi le module de « Négociation avancée », lancé en 2022.

Au total, près de 800 personnes ont été formées à la « *Commercial Academy* » depuis son démarrage, et les retours expriment toujours une très grande satisfaction (4,6/5).

Cette année, le processus de certification, basé sur l'assiduité à la formation et la réussite d'un quiz réalisé en ligne pour tester l'acquisition des connaissances, a été déployé à plus large échelle. Sur une centaine d'éligibles, 42% ont déjà obtenu leur certification et les autres sont en cours ou démarrent le parcours.

En complément du programme touchant aux « *soft skills* », l'offre destinée à développer les connaissances produit et processus a continué à être restructurée, pour plus de clarté. Elle comprend environ 100 cours différents, dont quelques nouveaux concernant le segment Coface Premium Services et la génération de « *leads* » pour le marketing digital. Elle offre aussi des parcours permettant de répondre aux exigences de 15h de formation individuelle annuelle de la « Directive sur la Distribution d'Assurance » (DDA).

Tous ces catalogues sont accessibles via la page *Commercial Academy*, portail unique accessible sur la plateforme de formation digitale Clic.

L'« 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. Ce parcours existe en 10 langues.

En 2023, 1290 collaborateurs en CDI se sont inscrits à des cours de l'Underwriting Academy. En moyenne, chacun de ces apprenants est inscrit à 10 cours. 55% des nouveaux embauchés ont réalisés ou sont en cours d'étude du parcours débutant.

La « HR Academy »

Elle s'adresse aux 120 professionnels de la communauté RH et a pour but de les former sur les initiatives et process clés pour la fonction, et de permettre à chacun des membres de développer les compétences nécessaires à l'exercice de son poste ou à une évolution future.

En 2023, 3 nouveaux modules de formation en e-learning ont été publiés :

- « la réalisation d'entretiens de sortie suivant une démission » pour améliorer la capacité de l'entreprise à retenir les talents,
- « comment donner du feedback » pour continuer à développer une culture de la performance, et
- « comment publier les postes en interne » pour encourager la mobilité professionnelle sans frontière.

5 nouveaux webinaires ont également été mis en place pour les administrateurs de la formation en ligne dans les différentes Régions, afin de continuer à les perfectionner dans leur rôle et de contribuer à développer le recours à la formation digitale au sein de Coface.

Enfin, et au-delà des Académies « métiers », de nouvelles formations digitales ont été lancées dont 8 modules obligatoires pour tous les collaborateurs. Outre les sujets réglementaires incontournables (cybersécurité, RGPD, Sanctions...), deux modules concernent la RSE (sensibilisation au changement climatique) et le développement de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion (comment développer une culture inclusive chez Coface). Ces deux formations sont détaillées dans les paragraphes dédiés à ces sujets.

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. Après la mise en place d'un pilote en France en 2019, le déploiement à l'échelle du Groupe s'est poursuivi pour la quatrième année, avec en 2023 :

- 47 nouveaux participants provenant de 6 régions dont 66% de femmes, pour contribuer à étendre le vivier de futurs leaders féminins de façon significative,
- au total, en comptant les programmes démarrés en 2022 et se poursuivant en 2023, 97 collaborateurs.trices ont bénéficié de mentoring cette année, dont environ 59% de femmes.

360 feedback

L'utilisation de l'outil de *360 feedback*, introduit chez Coface en 2022, s'est accrue en 2023. Cet outil a pour vocation de permettre à des populations sélectionnées par leurs entités locales (collaborateurs à potentiel se préparant à une évolution, ayant pris récemment des fonctions de management ou encore occupant un poste exposé...) de mieux identifier leurs priorités de développement, en confrontant leur propre perception à celle de leurs principaux interlocuteurs dans l'organisation. Le questionnaire de feedback a été développé sur mesure pour

Coface et évalue des compétences reflétant les valeurs et la culture de l'entreprise.

Au total, 84 nouveaux inscrits, dont 50% de managers, ont été enregistrés en 2023, portant le nombre total de bénéficiaires à 146 depuis le lancement, basés dans 36 pays. L'intensification de l'usage s'est notamment faite à travers l'intégration du *360 feedback* dans les programmes de développement du leadership.

Un vivier de 27 débriefeurs internes a été constitué au sein de la communauté RH depuis le lancement, dont 8 nouveaux formés en 2023. Leur rôle est d'accompagner les bénéficiaires dans la compréhension de leurs résultats et l'identification de pistes de développement. A eux tous, ils peuvent débriefer les résultats dans 12 langues. Une très grande partie des briefings se fait d'ailleurs en interne (86% de ceux réalisés en 2023), pour des questions d'optimisation de coûts et de renforcement de la culture de feedback dans l'entreprise.

Cette année, deux sessions de perfectionnement ont été organisées pour les débriefeurs internes, basées sur du « *peer coaching* », durant lesquels ils ont pu bénéficier de l'expérience et des conseils de leurs pairs ainsi que d'un consultant expert. Elles ont été jugées très bénéfiques.

Intégration et formation des nouveaux collaborateurs recrutés pour le business de vente d'information

L'intégration de près de 110 nouveaux collaborateurs en 2023 pour enrichir les équipes de ventes d'information a de nouveau nécessité le déploiement d'un plan ambitieux de formation et d'intégration en 2023.

Certaines initiatives lancées en 2022 ont été développées et reconduites, et d'autres se sont ajoutées. Ce plan se déroule autour de 4 axes :

- Formation en e-learning
 - 14 modules sont désormais disponibles, développés en interne, à destination des nouveaux arrivants, et dédiés à la vente d'information. Les scores de satisfaction sont bons, avec une note moyenne de 4,48 sur 5.
 - 22 « champions intégration » ont été nommés pour accompagner les nouveaux entrants.
- Acculturation à Coface et connexion ç l'activité d'assurance-crédit.

Huit ateliers virtuels de partage de connaissance, permettant l'interaction entre les collaborateurs de la vente d'information avec leurs collègues de l'assurance-crédit ont été organisés, afin de partager la connaissance respective des métiers entre les différentes lignes de produits. 1300 collaborateurs y ont participé, avec un taux de satisfaction de 82%.

- Formations ventes et produits

15 sessions ont été organisées en 2023, animées par les experts du siège, pour former les nouveaux collaborateurs à la vente, aux techniques de distribution, aux produits et aux processus internes commerciaux. Un rafraîchissement des connaissances par e-learning est organisé deux fois par an.

- Formation des managers commerciaux

Une session en présentiel a été organisée en 2023 pour les managers d'équipes de vente d'information. Trois ateliers de suivi ont eu lieu par la suite. Des plans individuels d'accompagnement ont été préparés et mis en place, et des KPI de suivi de performance implémentés pour cette population de managers.

Enquêtes d'engagement (« My Voice Pulse »)

Depuis deux ans, Coface réalise une enquête d'engagement auprès des collaborateurs, trois fois par an, afin d'assurer une plus grande réactivité dans la mise en œuvre d'actions correctives lorsque cela est nécessaire.

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

Les résultats pour l'année 2023 montrent une évolution continue de l'engagement des collaborateurs avec une moyenne de 7,8/10 (7,6/10 en 2022) et un *Employee Net Promoter Score* (promoteurs moins détracteurs) de 32 points (+5 par rapport au benchmark et +10 par rapport à 2022). Comme le NPS présenté dans le paragraphe 6.2.1 "satisfaction clients", l'échelle de notation de cet *Employee Net Promoter Score* de -100 à +100.

Les principales conclusions sont :

- en 2023, Coface s'est amélioré sur tous les indicateurs, qui se situent maintenant tous au niveau du benchmark, ou au-delà, à une exception près. En effet, malgré une bonne progression, l'indicateur « récompense » est toujours légèrement en dessous du benchmark ;
- les valeurs de Coface sont reconnues par l'ensemble des collaborateurs, qui indiquent qu'elles sont bien perçues au quotidien au travail ;
- la définition d'objectifs clairs et la flexibilité au travail sont fortement reconnues ;
- il subsiste une inquiétude quant à la charge de travail et des attentes d'actions visant à accroître le bien-être des salariés.

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 à définir, structurer et harmoniser les règles relatives à la rémunération, à travers une approche équilibrée en intégrant des composantes fixes et variables court et long-terme. Cette politique sert notamment à :

- **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 ;
- **être compétitif 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 ;
- **fidéliser les talents.** Le Groupe attribue chaque année des actions gratuites de performance à une population

identifiée réglementée dans le cadre de la directive Solvabilité II, 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 ;

- **respecter les réglementations en vigueur et l'équité interne.** Dans le cadre de sa revue annuelle, la direction des rémunérations veille à une distribution des budgets d'augmentation équilibrée et équitable, entre les femmes et les hommes, notamment. Chaque entité locale s'assure également du respect de la législation en vigueur tout en respectant le principe d'une rémunération proportionnelle à la nature et à la durée du travail effectué ;
- **accompagner la stratégie de développement du Groupe 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 ;
- **accompagne la stratégie RSE.** 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 et l'a déployée dans ses entités entre 2021 et 2022 ;
- **Diversifier le vivier des talents du Groupe à travers sa politique de Mobilité internationale.** Les pratiques de mobilité internationale restent dynamiques, et reflètent la capacité de Coface de continuer à proposer des opportunités de développement, tout en maîtrisant les coûts associés aux déplacements internationaux. Coface a en effet une approche responsable de dépenses restant à un niveau acceptable pour l'entreprise tout en étant équitable vis-à-vis des collaborateurs.
 - Nombre total de collaborateurs en mobilité internationale au cours de l'année 2023 : **100 contre 95 en 2022** (et 86 en 2021) :
 - les femmes sont très bien représentées : 64% contre 62% en 2022,
 - la diversité de culture reste très forte : 29 nationalités au total.
 - Nombre de nouvelles mobilités internationales en 2023 : **22 contre 21 en 2022** :
 - la part des mobilités inter-région reste très élevée : 63% contre 71% en 2022,
 - les femmes sont bien représentées : 45% contre 62% en 2022,
 - les non-français restent majoritaires : 65% au lieu de 73% en 2022 – Au total, 11 nationalités sont représentées.

Mesure de l'efficacité de la politique de gestion des talents

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 2023** : sur 34 nouvelles nominations, une très large majorité proviennent de l'interne (71% contre 29% de recrutements externes).

Offrir des opportunités de développement interne sur ces niveaux de poste reste une priorité pour Coface, tout en choisissant consciemment d'aller chercher des compétences nouvelles en externe, par exemple pour accélérer le développement de la Vente d'Information, pour acquérir de l'expertise Marketing, Achat ou pour pourvoir des postes de Direction Générale de pays sur les marchés où la maîtrise de la langue locale est clé et où, par conséquent, il est plus difficile de faire appel aux candidats d'autres pays.

- **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 personnes dont le potentiel de développement dans l'entreprise est le plus fort, compte tenu de leurs aspirations et de leur historique de performance, sont identifiées comme « hauts potentiels » au cours des « *Talent reviews* ». Pour disposer d'une période suffisamment représentative pour le *turnover*, Coface mesure le pourcentage des salariés identifiés « à haut potentiel » ayant décidé de quitter l'entreprise dans l'année qui suit. Ainsi, 9% des hauts potentiels identifiés début juillet 2022 ont démissionné dans les douze mois qui ont suivi, contre 8,3% l'année précédente. Cette augmentation très limitée représente une capacité de

réention relativement satisfaisante, sur un marché du travail « de candidats », proposant des offres salariales souvent très avantageuses dans un contexte de forte inflation.





La perception des collaborateurs concernant les opportunités de se développer chez Coface est mesurée via les enquêtes d'engagement *My Voice Pulse*. Celle-ci a continué à s'améliorer, avec un score de 7,8/10 au lieu de 7,6 l'an dernier. Et pour la première fois, Coface se situe au-dessus du score de référence pour le secteur financier (7,7). Dans le détail, les progrès concernent toutes les questions qui ont trait au développement : la visibilité sur un parcours de carrière (7,2/10, en hausse de 0,3 points), la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances (8,1/10, en hausse de 0,2 points), l'opportunité d'apprendre de collègues plus seniors (8,2/10, en hausse de 0,2 points). Sur toutes ces dimensions, les scores de Coface sont meilleurs que ceux du référentiel externe.

Par ailleurs, conformément à la loi de programmation militaire 2024-2030 et afin de promouvoir le lien Nation/Armée, Coface France met en place une autorisation d'absence de 10 jours par année civile pour les réservistes. Si la loi permet l'absence sans maintien de salaire, Coface a pris la décision depuis 2023, de maintenir le salaire de ses salariés réservistes à 100% au cas d'absence.

6.4 COFACE, ENTREPRISE RESPONSABLE

ENTREPRISE RESPONSABLE

Grands thèmes traités :

	Intégration de la RSE (incluant l'environnement) au sein de la politique commerciale (<i>partie 6.2</i>)	
	Politique générale en matière environnementale	R.10
	Bilan carbone, engagement, plan de réduction et trajectoire Net Zero	R.10
	Consommation d'énergie	R.10
	Politique voyage et 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 1,5°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.

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). Par principe, les hauts potentiels sont identifiés parmi les collaborateurs Coface, cependant, il peut exister de rares exceptions d'inclusion de personnel externe, dans des pays où ceux-ci sont employés par une structure intermédiaire (fronter), mais où leur carrière est gérée par Coface.

6.4.1 Politique générale en matière environnementale

Une politique qui prend forme

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 et en affichant l'ambition de renforcer son soutien aux projets ESG avec son activité Single Risk (comme expliqué ci-dessus dans le paragraphe 6.2). Par ailleurs, le Groupe a également initié en 2021 une démarche de réduction de l'empreinte environnementale en commençant par la mesure de son empreinte carbone.

Un bilan carbone a été finalisé en 2022, sur la base de l'année 2019, ce qui a permis à Coface de définir un plan d'actions de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et de s'inscrire dans une trajectoire de réduction de ses émissions (démarche expliquée en section 6.4.2).

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 être adaptés à l'usage des conducteurs, privilégiant les modèles

hybride et thermique-essence et limitant les modèles 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. Comme expliqué plus loin dans ce chapitre, il est prévu de revoir la politique voiture Groupe en 2024 afin de limiter la hausse du nombre de voitures dans la flotte et renforcer l'électrification de la flotte.

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

Par ailleurs, l'immeuble abritant le siège social à Bois-Colombes depuis 2013 a une capacité d'accueil d'environ de 1200 collaborateurs (représentant environ 94% des surfaces de bureaux 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.

6.4.2 De la mesure du bilan carbone à la définition de la trajectoire Net Zéro

a) Démarche du bilan carbone

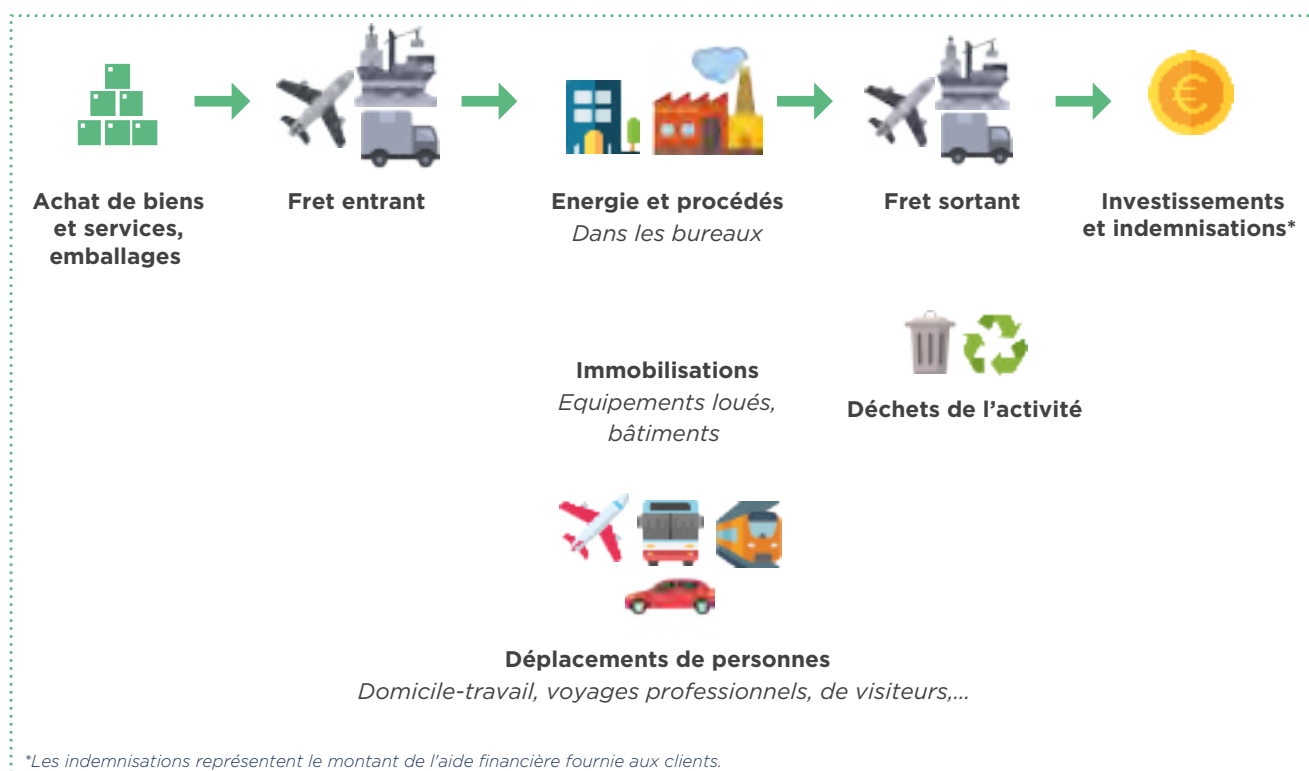
En 2022, Coface a réalisé un bilan carbone global à partir duquel développer un plan d'action de réduction d'émissions.

Ce bilan carbone s'est appuyé sur les émissions de gaz à effet de serre de l'année 2019. L'année 2019 est considérée comme la plus représentative des activités de Coface pré période COVID.

Le bilan a été réalisé en collaboration avec Goodwill Management, agence certifiée par une méthodologie publiée par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) et nommée Bilan Carbone®. Cette

méthodologie évalue l'ensemble des gaz à effet de serre définis par le GIEC générés directement et indirectement par les activités d'une l'entreprise. Ces émissions sont calculées en plusieurs catégories (scope 1, scope 2 et scope 3):

- Scope 1 : émissions générées directement par l'entreprise.
- Scope 2 : émissions générées indirectement par l'électricité et la chaleur achetée et consommée par l'entreprise.
- Scope 3 : autres émissions directes (achats de services et biens, déplacements des collaborateurs, investissements, utilisation des produits d'AssuranceCrédit de Coface, etc.).



Coface a effectué son bilan carbone en prenant en compte l'ensemble des trois scopes et, pour la prise en compte de l'impact de ses flux financiers, en se concentrant sur son activité principale : l'assurance-crédit, qui représente près de 90% du chiffre d'affaires de Coface.

Les opérations incluent les émissions générées par l'amont des activités de Coface et les activités d'assurance-crédit elles-mêmes :

- les achats,
- les transports (déplacements de personnes),
- l'énergie et les immobilisations (scope 1, 2 et 3).
- Les éléments liés aux frets et aux déchets sont considérés comme non significatifs (entre 0 et 0,1% de l'empreinte carbone).

Concernant la partie aval du bilan carbone pour les entreprises du secteur financier, la méthodologie prévoit de prendre en compte le soutien financier direct que l'entreprise fournit. Ainsi, les investissements et indemnités versées aux clients (reflétant l'utilisation des produits d'assurance-crédit de Coface) ont été considérées pour calculer les gaz à effet de serre indirects émis par les flux financiers de Coface.

Pour mesurer les émissions générées par les flux financiers des indemnités, *Goodwill Management* a appliqué une adaptation de la méthodologie Bilan Carbone®, cartographiant les flux financiers par secteur et pays.

Une méthodologie, inventée par le cabinet Carbone4 y a ensuite été appliquée pour supprimer la plupart des doubles comptages dans le scope 3 des émissions liées aux flux financiers. La méthodologie Carbon Impact Analytics sert à comptabiliser les émissions liées à la consommation d'énergie sur l'ensemble de la chaîne de valeur en retirant les comptages répétés d'une même source d'énergie. Par exemple, la consommation de gasoil d'une entreprise de livraison est comptabilisée trois fois (une fois dans les émissions directes de son bilan carbone, une fois dans les émissions indirectes de l'entreprise pétrolière, et une troisième fois dans les émissions indirectes de l'entreprise qui produit les camions).

Concernant la mesure des émissions de gaz à effet de serre liés aux investissements, Coface s'est fié aux données fournies par son gestionnaire d'actifs, Amundi, dont les résultats sont plus granulaires et la méthodologie plus adaptée aux différents types d'actifs, avec cependant une limite en termes de taux de couverture (40% du portefeuille) et une prise en compte limitée du scope 3 des émissions (scope 3 de rang 1), liées à la maturité des outils de mesure existants.

La phase de collecte de données a réuni plus de 50

contributeurs à travers 11 pays (France, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni, Roumanie, Autriche, Pays-Bas, Maroc, États-Unis, Pologne) pour lesquels l'exhaustivité des données nécessaires à la mesure de l'empreinte carbone a été demandée. Les émissions GES des autres pays ont été extrapolés à l'ensemble du groupe à partir de leur contribution au chiffre d'affaires 2019 pour les éléments financiers et au pourcentage que le pays représente dans les effectifs totaux, pour les éléments liés aux salariés (équipement informatique, déplacement domicile-travail, etc.).

b) Plan de réduction des émissions carbone et trajectoire

La mesure du bilan carbone de Coface a été initiée dans le but de mettre en œuvre une stratégie de décarbonation Groupe, basée sur une mise à jour régulière de ce bilan carbone. Un nouveau bilan carbone sera ainsi réalisé en 2024 sur l'année 2023, afin d'évaluer l'impact des actions déployées depuis le début du plan, puis en 2026, sur l'année 2025 afin d'évaluer l'atteinte ou non, des engagements pris.

En 2022, un plan de réduction des émissions a ainsi été construit en collaboration avec les différents départements de Coface.

Il s'articule naturellement autour des trois catégories : investissements, utilisation des produits d'Assurance-Crédit (reflétée par les indemnités) et opérations.

L'accompagnement et l'engagement des parties prenantes (fournisseurs, salariés, clients, entreprises dans lesquelles Coface investit) se révéleront fondamentaux dans les prochaines années, afin de réussir à atteindre l'effort collectif de neutralité carbone.

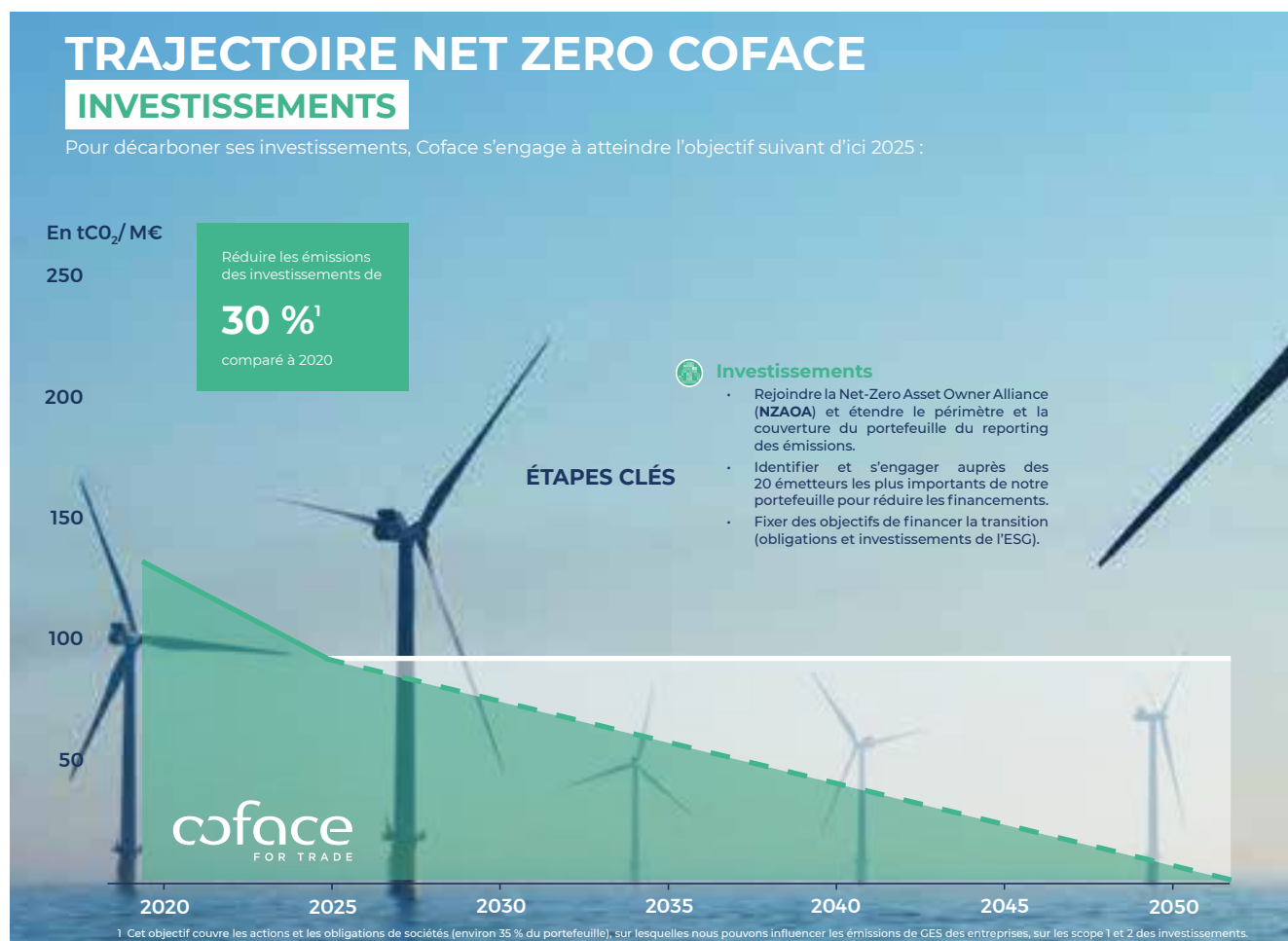
1/ Investissements

Au niveau des investissements, comme évoqué en partie 6.2.3, Coface a rejoint la « *Net Zero Asset Owner Alliance* » (NZAOA) en 2023. Ainsi, Coface s'engage à assurer la transition de son portefeuille d'investissements vers une neutralité carbone d'ici 2050.

Dans le cadre de cette adhésion, Coface a validé des objectifs de décarbonation pour 2025 et 2030,

respectivement à -30% (2025) et la fourchette -40% à -60% (2030) sur la base de l'année 2020 pour les actions cotées et les obligations d'entreprises, scopes 1 et 2 (comme indiqué dans l'approche NZAOA). Pour cela, Coface prévoit d'engager annuellement les principaux contributeurs carbone de son portefeuille, de fixer des objectifs climatiques précis et d'en suivre les conclusions.

La courbe ci-dessous représente les projections de décarbonation du portefeuille à horizon 2050.



La courbe blanche représente une estimation de l'évolution des émissions carbone du portefeuille d'investissement en l'absence d'un nouvel objectif de décarbonation après 2025. Cette projection ne commence qu'à partir de 2025 car Coface a d'ores et déjà pris un engagement de décarbonation à horizon 2025. L'absence d'augmentation de l'empreinte carbone (exprimée en équivalent tCO₂ par M€ investi) s'explique essentiellement par :

- une pression continue des investisseurs institutionnels vis-à-vis des émetteurs par le biais du pilier engagement,
- une pression réglementaire sur les émetteurs par le biais de la directive CSRD, applicable à partir de 2025 (sur la

base de l'exercice 2024) qui élargira le périmètre des entreprises concernées par l'obligation de reporting extra-financier (bilan carbone, objectif, trajectoire et plan d'action).

Ces deux facteurs permettraient de compenser la potentielle croissance du portefeuille couvert (immobilier, infrastructure).

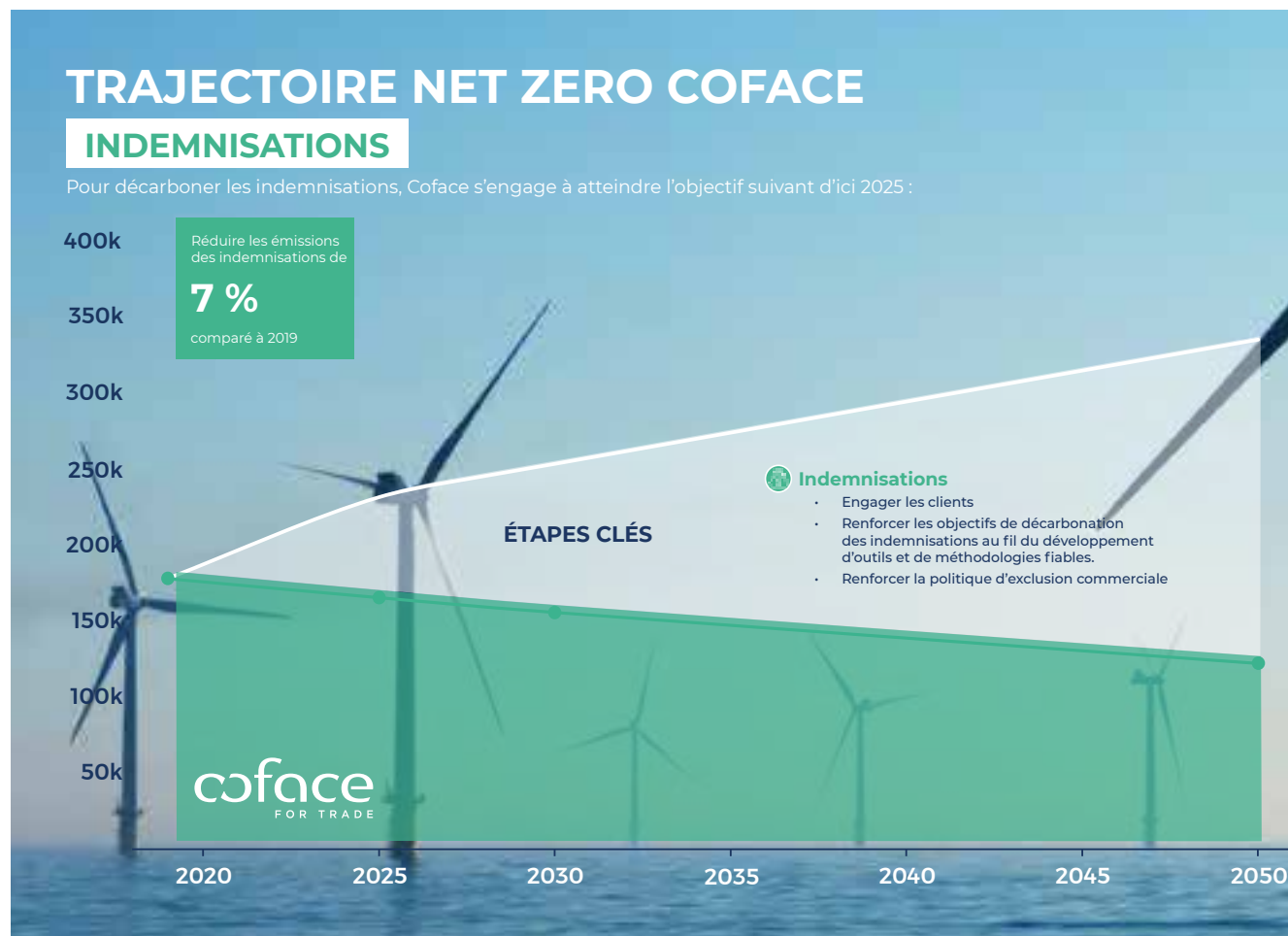
La courbe verte représente l'engagement de Coface d'ici 2025, puis la ligne en pointillé vert montre le chemin à parcourir jusqu'à 2050, pour assurer zéro émission nette en 2050.

2/ L'utilisation des produits d'Assurance-Crédit Coface (reflétée par les indemnités)

Coface s'est engagé en 2022, à réduire de 7% les émissions liées à l'utilisation de ses produits d'Assurance-Crédit

(reflétée par les indemnités) entre 2019 et 2025. Le plan d'action de réduction reposait sur une double stratégie :

- L'engagement des clients dans une démarche de réduction de leurs émissions.
- La révision de sa politique d'exclusion commerciale.



En 2023, comme évoqué en chapitre 6.2.2 a), Coface a renforcé sa politique d'exclusion commerciale notamment pour exclure des nouvelles polices d'assurance-crédit visant à assurer principalement la vente de pétrole et de gaz naturel souscrites par des Institutions financières ou couvrant un acheteur unique.

Les objectifs de réduction de GES de l'utilisation des produits d'Assurance-Crédit seront progressivement réévalués dans les années à venir, accompagnés du développement d'outils adaptés.

3/ Opérations

L'empreinte carbone de l'ensemble des opérations de Coface sur l'année 2019 s'élève à 42762t CO₂ équivalent, soit 9,6t CO₂e/salarié. Ce bilan carbone constitue la base du plan de réduction des opérations élaboré en étroite collaboration avec les différents départements de Coface. En 2022, des ateliers de réduction des émissions ont été réalisés niveau Groupe avec les départements Informatique, Ressources Humaines, Moyens Généraux et Achats. Ils ont été accompagnés d'ateliers virtuels et présentiels ouverts aux salariés des différentes régions dans le but de réfléchir collectivement à l'ensemble des initiatives de réduction réalisables et engager l'ensemble des collaborateurs dans une démarche de réduction.

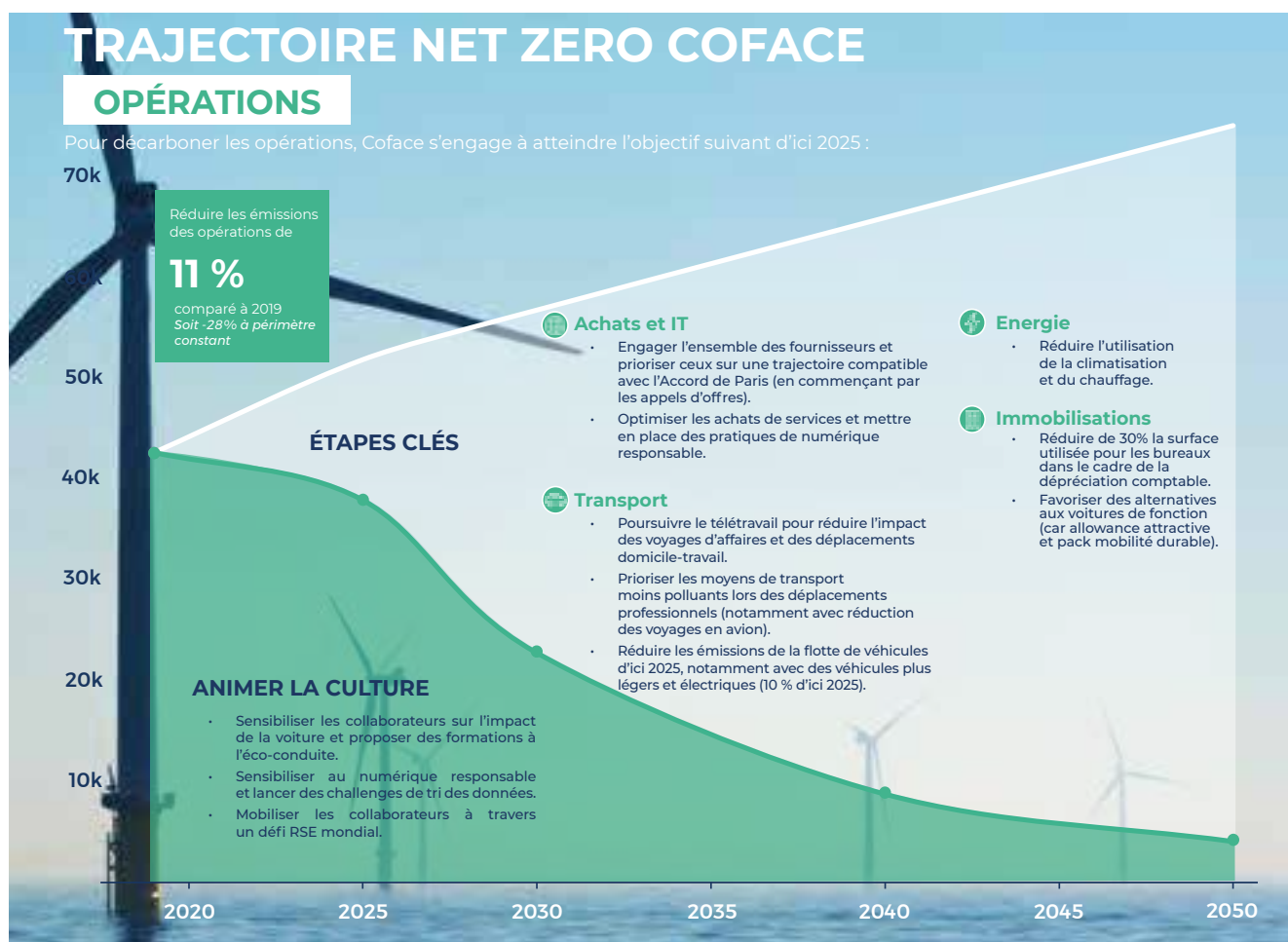
S'appuyant sur ces résultats, Coface affiche l'ambition de réduire ses émissions de GES liées aux opérations de 11% entre 2019 et 2025, et s'inscrit dans une contribution à la neutralité carbone à horizon 2050, et ce malgré une croissance estimée du chiffre d'affaires et du nombre croissant de collaborateurs (effort total de -28% des émissions pour contrebalancer la croissance estimée sur cette période).

Les ambitions de Coface pour 2025 ont été fixées grâce à l'impact estimé et quantifié de l'ensemble des leviers d'action retenus dans le plan d'action de réduction des émissions pour les prochaines années.

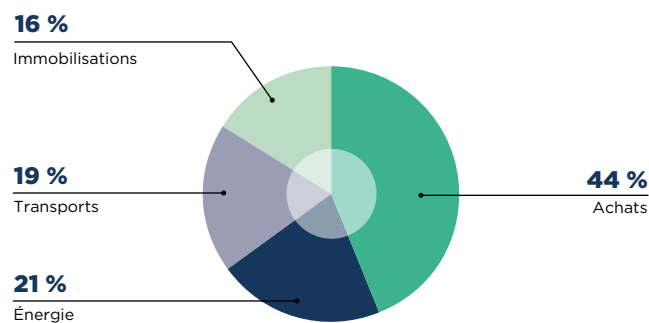
Puis, à partir de 2030, les chiffres se positionnent sur une trajectoire type *Science Based Target initiatives (SBTi)* afin d'ancrer l'ensemble de cette feuille de route dans une contribution à la neutralité carbone en suivant une trajectoire limitant le réchauffement climatique à 1.5°C au-dessus de la période préindustrielle, conformément à l'Accord de Paris.

Pour le Bilan Carbone 2023, Coface cherchera à affiner les données collectées afin d'éviter un maximum l'utilisation de ratios financiers et privilégier les données physiques (exemple : nombre d'e-mails envoyés et poids moyen d'un e-mail ou volume total de données dans sur nos serveurs, au lieu du montant dépensé pour les licences Outlook) dont le taux de certitude est plus élevé. Cette action permettra d'enrichir le plan d'action grâce à des données plus fines et de se donner un plus grand nombre d'objectifs quantitatifs, notamment sur la partie Achats/IT.

De plus, il est important de noter que Coface utilisera, dès 2024 (bilan sur l'année 2023), la méthodologie du GHG protocol préconisée par la CSRD, afin de se préparer à la mise en place de cette nouvelle réglementation sur l'exercice 2024. Ainsi, Coface tentera d'isoler les évolutions liées aux changements méthodologiques autant que possible. La mise en place de la plateforme de collecte de données RSE a notamment l'ambition d'accompagner ces changements et faciliter le calcul du bilan carbone des opérations des pays.



Les GES liés aux opérations de Coface sont distribués en quatre catégories : achats, transports, énergie et immobilisations. L'ensemble des initiatives mentionnées ci-dessous sont des objectifs à 2025 et les indicateurs d'efforts de réduction sont basés sur les résultats du bilan carbone de Coface en 2019.



Énergie : voiture, électricité du véhicule, éclairage, chauffage
Transports : voyages d'affaires, déplacements domicile-travail, clients

En 2023, le groupe a ainsi demandé à chaque directeur de région, avec l'aide des champions RSE régionaux, d'évaluer son avancée quant aux différentes initiatives prévues au plan, ainsi que son plan d'action permettant de tenir les engagements à fin 2025. Chaque état de progression et plan d'action a été présenté au comité RSE groupe en juillet 2023.

i. Achats responsables

Les achats représentent la catégorie la plus importante des émissions GES des opérations de Coface. Coface prévoit d'accélérer la mise en place de son plan d'action côté Achats courant 2024, avec notamment l'engagement de ses fournisseurs/ prestataires et des critères de sélection permettant de mettre en avant ceux engagés sur une trajectoire compatible avec l'Accord de Paris, dans les appels d'offres. Un effort sera également fait enfin d'obtenir graduellement de la part des fournisseurs existants, des chiffres exacts relatifs à leur bilan carbone.

Des questions environnementales ont d'ores et déjà été ajoutées au processus annuel d'évaluation de la performance des fournisseurs informatiques stratégiques et critiques pour le Groupe: le SRM "Supplier Relationship Management". Ces questions portent principalement sur le bilan carbone des fournisseurs et leurs engagements de réductions des émissions et font partie de la notation finale des fournisseurs.

Un questionnaire RSE a également été ajouté au modèle de cahier des charges des achats Groupe, traitant des sujets carbone mais aussi Diversité, Équité et Inclusions. De plus, Coface prévoit de revoir ses règles d'achats groupe afin d'intégrer davantage d'éléments liés la RSE en début d'année 2024.

Afin d'optimiser les achats de services informatiques et les données physiques associées (données stockées dans les e-mails ou sur les serveurs par exemple), Coface projette de déployer des pratiques de numérique responsable pour sensibiliser les collaborateurs aux impacts sociaux et environnementaux de l'industrie numérique et relayer un ensemble de bonnes pratiques (habitudes de tri de données régulières, manière plus responsable de partager des fichiers volumineux, etc.)

Le plan de réduction des émissions prévoyait également de réduire de 30% les impressions papier entre 2019 et 2025 pour limiter l'ensemble des ressources nécessaires à l'impression (quantité de ramettes de papier et encre utilisée). Sur ce point, la mise en place du télétravail a permis une réduction proche de 30% à fin 2023.

Dans le cadre de la mise en œuvre régionale du plan, le volume de données sur les dossiers partagés (F://) a été le principal point d'attention de la France, qui s'était fixé une baisse du volume total de données de 3%. La quantité de données présentes pour chaque dossier partagé, par département, a été analysée afin de challenger les équipes sur leurs réels besoins et mettre en lumière les « données mortes », fichiers qui n'avaient pas été touchés depuis plus de deux ans. A fin 2023, la France a réussi à réduire de plus de 9% son volume de données sur le dossier partagé F://.

ii. Transports

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.

PERIMETRE DE REPORTING 2020 A 2023 : FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS					
TYPE DE DÉPLACEMENT	TONNES ÉQUIV. CO ₂ 2023	TONNES ÉQUIV. CO ₂ 2022	TONNES ÉQUIV. CO ₂ 2021	TONNES ÉQUIV. CO ₂ 2020	TONNES ÉQUIV. CO ₂ 2019 ⁽¹⁾
Avion	516	503 ⁽²⁾	134	151	860
Train	50	25 ⁽²⁾	9	15	29

(Tonnes équiv. CO ₂)	2023		2022		2021		2020		2019	
	TRAIN	AVION	TRAIN	AVION	TRAIN	AVION	TRAIN	AVION	TRAIN	AVION
France	2,5	206	2	213	0,4	64	1	67	3	394
Allemagne	15	17	7	22	0	10	0	10	0	37
Italie	3	54	2	44 ⁽²⁾	3	13	2	5	2	119
Espagne	6,7	35	6	25	0,5	17	2	15	11	68
Royaume-Uni	21	39	6,3 ⁽²⁾	42 ⁽²⁾	4	1	6	3	0	20
Pologne	0,8	15	0,4	17	0,8	0,6	3	2	10	37
Maroc	0,05	6,3	0	10	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	N/A ⁽¹⁾	0 ⁽³⁾	11 ⁽³⁾
Pays-Bas	0,9	8,4	1	1	N/A ⁽¹⁾	0,4	N/A ⁽¹⁾	2	0 ⁽³⁾	7 ⁽³⁾
Autriche	0,03*	27*	0	10	0,1	6	N/A ⁽¹⁾	7	0,4 ⁽³⁾	7 ⁽³⁾
Roumanie	0,02*	30	0,1	48	0,2	4	N/A ⁽¹⁾	5	1,2 ⁽³⁾	39,1 ⁽³⁾
États-Unis	0,2	78	1	70	0,5	17	N/A ⁽¹⁾	35	0,9 ⁽³⁾	121 ⁽³⁾

* valeur comprenant des estimation

(1) Pas de trajets sur cette année-là

(2) Les données ont été corrigées en 2023 rétroactivement sur l'exercice 2022

(3) Les données n'ont pas été publiées en 2019 mais ont été collectées et calculées dans le cadre du Bilan Carbone réalisé par COFACE en 2023 sur l'exercice 2019

Afin de permettre une réelle comparabilité des données et périmètres de reporting entre 2019 et 2023, et donc un suivi du plan de réduction des émissions liées aux opérations de Coface, le tableau ci-dessus a été enrichi des données 2019 pour le Maroc, les Pays-Bas, l'Autriche, la Roumanie et les États-Unis (qui ne faisaient pas encore partie du périmètre de reporting cette année-là).

Dans la même tendance que 2022, les déplacements professionnels (visites clients et déplacements internes) sont en hausse dans une majorité des pays du périmètre de reporting en 2023. Le train est désormais privilégié, notamment en Allemagne et au Royaume Uni, bien que l'avion présente également une augmentation dans certains pays comme l'Italie, l'Espagne, les Pays Bas, l'Autriche et les États-Unis. Au-delà de l'augmentation des effectifs :

- ces pays ont accueilli des collaborateurs travaillant pour le Groupe et qui voyagent plus souvent pour rejoindre le siège et garder le contact avec leurs équipes à Bois-Colombes,
- des visites clients longue distance ont également contribué à l'augmentation des kilomètres parcourus en 2023.

Bien que les déplacements en avion et train puissent augmenter dans certains pays par rapport à l'année dernière, les efforts de réduction des déplacements professionnels non essentiels et les habitudes de télétravail sont reflétés par rapport à 2019. En effet, en comparant les émissions GES, on constate qu'entre 2019 et 2023, les émissions liées aux voyages en train ont augmenté de plus de 70% tandis que celles liées aux voyages en avion ont baissé de 40%, soit une baisse d'environ 36% des émissions totales liées au train/avion entre 2019 et 2023.

Coface souhaite maintenir et renforcer les efforts de réduction des voyages professionnels en revisitant la politique de déplacements pour favoriser l'usage du train et en favorisant les réunions à distance. Cette ambition s'avère parfois complexe à mettre en œuvre au vu des infrastructures ferroviaires peu développées dans de nombreux pays dans lesquels Coface opère et des grandes distances à parcourir dans certains pays comme les États-Unis par exemple. Post-Covid, la création de nouveaux types d'emploi comme les *remote workers* (salarié travaillant pour un pays donné mais localisé dans un autre pays) favorisant l'augmentation du nombre de salariés travaillant pour le groupe, mais situé en région, rajoutent une difficulté supplémentaire, à laquelle il faudra être attentif.

Politique voitures et déplacements domicile / travail

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

Les émissions liées à l'utilisation de la voiture correspondent à environ 25% du bilan carbone de Coface côté opérations (fuel de la flotte de véhicules, déplacement domicile travail des collaborateurs, déplacements professionnels en voitures et émissions liées à la fabrication des voitures de la flotte) mais pèse pour environ 45% du plan d'action de réduction de émissions carbone des opérations de Coface.

Pour réduire les impacts environnementaux de la flotte Coface, le plan d'action présenté l'année dernière, pour l'année 2025 s'articulait autour de plusieurs leviers :

- le maintien du télétravail 2 à 3 jours par semaine et additionnellement 4 semaines par an de 100% télétravail, permettant la fermeture des bureaux et la suppression des déplacements domicile- travail durant cette période,
- la sensibilisation des collaborateurs sur les impacts sociaux et environnementaux de l'utilisation de véhicules individuels, afin de permettre un report modal de la voiture vers les transports en commun,
- la définition de lignes directrices à destination des différents pays afin de s'assurer qu'en cas déménagement de bureaux, le nouvel emplacement se trouve à une position stratégique vis-à-vis des accès en transports en commun,
- l'électrification de 10% de la flotte de véhicules d'ici 2025,
- la réduction du nombre de voitures dans la flotte Coface grâce à des alternatives proposées aux collaborateurs (*car allowance* plus attractive),
- des aménagements proposés aux collaborateurs, dans certains pays, pour disposer d'une petite voiture de fonction durant l'année et louer/ remplacer leur voiture par une voiture à plus grande capacité durant les périodes de vacances notamment.

Après une première revue régionale de l'avancée du plan de réduction lié à l'usage de la voiture, le comité RSE Groupe a fait le choix de se focaliser sur des initiatives clé, pour lesquelles les ambitions seraient renforcées. La contribution de chaque région au plan de réduction fera désormais l'objet d'un suivi trimestriel intégré dans les Business Review menées par le CEO avec les directeurs de régions.

Un groupe de travail, présidé par la directrice de la région Méditerranée Afrique a ainsi été constitué, afin de collecter de manière plus fine l'état d'avancement des 11 pays disposant des flottes de véhicules les plus importantes (périmètre étendu à 15 pays – soit tous pays ayant une flotte de véhicules de plus de 10 - dans un second temps), sur les différentes actions. Une projection à 2025 a ensuite été réalisée, sur la base des tendances actuelles.

Si le télétravail mis en place à plus de 50% aujourd'hui dans le monde, la fermeture occasionnelles des bureaux dans certains pays mais aussi la performance accrue des voitures aujourd'hui sur le marché, permettent d'ores et déjà de présager une réduction significative des émissions liées aux déplacements domicile/ travail dans le prochain bilan carbone, le nombre important de recrutements, sur des populations de commerciaux disposant d'une voiture de fonction sur les dernières années, ne permettra pas à Coface de jouer sur le levier de la réduction de la flotte de véhicules pour réduire des émissions en 2025. Coface devra alors veiller à limiter l'augmentation du nombre de voitures dans sa flotte, notamment en proposant des alternatives aux voitures et renforcer son ambition d'électrification, en valorisant fortement les voitures électriques au sein des catalogues, afin de compenser le manque à gagner en carbone.

Une analyse de la maturité des pays, vis-à-vis des infrastructures pour voitures électriques a ainsi été réalisée par le groupe de travail, dans le but de fixer des objectifs ambitieux et personnalisés, à chacun des pays concernés, en termes d'électrification de la flotte.

Le report modal sur les transports en commun étant difficile à mesurer et à renforcer dans certains pays, mais aussi compliqué à piloter au niveau groupe, il a été décidé que cette initiative soit toujours grandement encouragée mais peu pilotée par le groupe de travail, au moins dans un premier temps.

Pour la France par exemple, le grammage du parc au 31/12/2023 est de 127g en norme WLTP. Pour rappel, 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. De plus, des voitures Diesel sont encore présentes dans le parc mais il n'est désormais plus possible d'en commander.

06

/ TABLEAU DES CONSOMMATIONS DE CARBURANT ET D'ELECTRICITÉ DEPUIS 2019

	PERIMETRE DE REPORTING 2020 A 2023 : FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS					2019 : FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, POLOGNE ET ROYAUME-UNI	
	2023	2022	2021	2020	2019 ⁽¹⁾ PÉRIMÈTRE COMPARABLE	2019	
Gasoil et Super (Litres)	698 817	654 088	521 631	538 505	817 116	708 905	
Electricité (Mwh)	138	NA	NA	NA	NA	NA	
Tonnes équiv. CO ₂	2 111	1 743	1 387	1 437	2 948	1 847	

(1) Données non publiées en 2019 mais collectées et calculées dans le cadre de l'exercice de Bilan Carbone réalisé en 2023 sur l'exercice 2019

(Carburant (Gasoil et super) en litres)	2023			2022			2021	2020	2019	2019 VS 2023
	GASOIL	SUPER	TOTAL	GASOIL	SUPER	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	
France	100 575*	72 611*	173 186	109 640*	56 922*	165 295	137 374	115 197	166 930	+3,7 %
Allemagne	154 963	68 745	223 708	168 201	51 070	219 271	155 221	201 394	322 688	- 31 %
Italie	84 117	17 152	101 269	77 715	8 397	86 112	67 094	48 865	96 243	+5,2 %
Espagne	10 741	15 769	26 510	3 616	3 016	6 632	5 112	4 263	12 784	+107 %
Royaume-Uni	0	211*	211	1 385	3 536	4 921	3 446	2 584	9 983	-98 %
Pologne	2 478	63 153	65 631	2 328	70 209	72 537	61 287	61 098	100 277	- 35%
Maroc	11 192*	2 579*	13 771	10 085	1 998	12 083	14 010	10 755	10 802 ⁽¹⁾	+27 %
Pays-Bas	0	40 695	40 695	0	29 487	29 487	31 772	49 929	26 820 ⁽¹⁾	+52 %
Autriche	4 229*	15 146*	19 375	13 362	9 246	22 608	16 174	25 979	25 979 ⁽¹⁾	-25 %
Roumanie	3 484	30 977	34 461	5 536	28 339	33 875	30 141	18 442	44 610 ⁽¹⁾	-23 %
Etats-Unis										N/A ⁽²⁾

* Valeur contenant des estimations

(1) Données non publiées en 2019 mais collectées et calculées dans le cadre de l'exercice de Bilan Carbone réalisé en 2023 sur l'exercice 2019

(2) 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.

Pour l'Espagne et le Royaume-Uni, il est à noter un changement de périmètre dans les indicateurs afin d'harmoniser les pratiques et s'aligner avec les autres pays

- En Espagne on compte désormais l'ensemble des litres de fuel consommés par les voitures de la flotte pour lesquels Coface paie. Cela inclue donc l'ensemble de la consommation des véhicules des Directeurs payée par Coface et non uniquement les visites clients comme c'était le cas précédemment
- Pour le Royaume Uni, était comptabilisé jusqu'à présent l'ensemble du fuel consommé par les véhicules pour lesquels l'entreprise a versé une « car allowance », mais ne faisant pas partie de la flotte Coface. Ces véhicules sont désormais exclus du périmètre pour ne compter que la flotte de véhicules Coface (en propriété ou leasing).

De plus, le facteur d'émission utilisé pour calculer les émissions de CO₂ associées à la consommation de Diesel a été modifié afin de s'aligner avec celui pris en compte pour la France lors du Bilan Carbone réalisé par Coface en 2023 sur l'exercice 2019 (passage de 2,64 à 3,1 qui induit une hausse mécanique des émissions de 15% à consommation équivalente).

Electricité (Mwh)	2023		
	AU BUREAU	HORS DU BUREAU	TOTAL
France	2,6	1,3	3,9
Allemagne	34*	36	70
Italie	0	3,6	3,6
Espagne	0	0	0
Royaume-Uni	0	0	0
Pologne	0	0	0
Maroc	0	0	0
Pays-Bas	0	61*	61*
Autriche	0	0	0
Roumanie	0	0	0
Etats-Unis			N/A ⁽¹⁾

* Valeur contenant des estimations

(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.

Pour la consommation d'électricité liée à la recharge des véhicules hybrides ou électriques de la flotte, plusieurs raisons peuvent expliquer des données à 0 : absence de borne de recharge dans les bureaux, consommation non séparable de la consommation générale du bâtiment, véhicules hybrides non rechargeables via électricité, pas encore de remboursement des recharges hors bureau.

Les changements effectués dans la flotte de véhicules Coface se traduisent, depuis 2022, par une augmentation de la consommation d'essence ou de la consommation électrique pour la recharge des voitures hybrides rechargeables ou 100% électriques (pour les pays concernés) et une baisse qui s'amorce sur la consommation de Diesel. L'Autriche est un bon exemple : des voitures Diesels ont été remplacées en 2023 par des véhicules hybrides essence. Les litres de fuel consommés se sont déportés de Diesel vers Essence et leur total a diminué, tout comme les émissions associées.

Au-delà des changements de périmètre et malgré l'électrification de la flotte, la consommation de carburant a globalement augmenté depuis 2021 avec la levée des restrictions liées à la pandémie. Cela s'explique par

- la reprise des visites des clients et autres parties prenantes,
- le retour au bureau des collaborateurs,
- l'augmentation du nombre de voitures dans certains pays, liée à la hausse des effectifs, principalement en vente d'informations,

A périmètre comparable entre 2019 et 2023, la consommation de fuel de la flotte a diminué de 14% et les émissions associées à la flotte de 28%.

iii. Énergie

Indicateur de consommation

La consommation d'énergie du Groupe concerne l'éclairage, la climatisation et le chauffage des locaux. La consommation d'électricité pour la recharge des voitures hybrides ou 100% électriques est incluse seulement si elle ne peut pas être isolée de la consommation d'énergie globale du bâtiment.

Entre 2019 et 2025, Coface affiche l'ambition de réduire ses émissions de GES générées par la consommation d'énergie. Les principaux leviers d'actions incluent :

- Une réduction de 30% de la surface totale des bureaux.
- Une optimisation des bureaux en fonction des collaborateurs sur site
- Une meilleure utilisation du chauffage et de la climatisation

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

	PÉRIMÈTRE DE REPORTING 2020 A 2023 : FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI, POLOGNE, MAROC, PAYS-BAS, AUTRICHE, ROUMANIE ET ÉTATS-UNIS										2019 : FRANCE, ALLEMAGNE, ITALIE, ESPAGNE, POLOGNE ET ROYAUME-UNI	
	2023		2022		2021		2020		2019 ⁽¹⁾ PÉRIMÈTRE COMPARABLE		2019	
	CONSO	ÉQUIV. CO ₂	CONSO	ÉQUIV. CO ₂	CONSO	ÉQUIV. CO ₂	CONSO	ÉQUIV. CO ₂	CONSO	ÉQUIV. CO ₂	CONSO	ÉQUIV. CO ₂
Électricité	4 418	1 228	4 792	1 469	4 766	711	4 690	694	5 850 ⁽¹⁾	2 679 ⁽¹⁾	5 007	573
Gaz	708	152	730 ⁽²⁾	156 ⁽²⁾	550 ⁽²⁾	118 ⁽²⁾	445 ⁽²⁾	95 ⁽²⁾	735 ⁽¹⁾⁽²⁾	157 ⁽¹⁾⁽²⁾	375 ⁽²⁾	80 ⁽²⁾
District heating	2 237	238	N/A									
Back-up generators	24 304	80	N/A									
Superficie	56 006 m ²		64 896 m ²		64 896 m ²		65 123 m ²		N/A		34 776 m ²	

(1) Données non publiées en 2019 mais collectées et calculées dans le cadre de l'exercice de Bilan Carbone réalisé en 2023 sur l'exercice 2019.

(2) Données corrigées en 2023 rétroactivement.

À la suite d'une revue approfondie, la consommation de gaz de l'Italie a été reclassée en « District heating » à partir de 2023 et les données historiques ont été corrigées rétroactivement.

Des changements de méthodologie sont à noter dans le calcul des émissions CO₂ équivalent :

- Les facteurs d'émissions utilisés jusqu'à présent pour l'électricité pour les pays hors France ne prenaient en compte que les émissions liées à la combustion en centrale (scope 2 pour électricité). Les émissions liées à l'amont et l'aval ont été ajoutées afin de s'aligner avec ce qui était fait pour la France jusqu'à présent mais aussi dans le cadre du Bilan Carbone réalisé sur l'exercice 2019. Cette modification méthodologique augmente mécaniquement de 50% les émissions liées à la consommation d'électricité pour les pays, à consommation égale (hors France où la base est comparable).
- Un même facteur d'émission était utilisé pour la consommation de gaz pour tous les pays. Désormais, Coface utilise un facteur d'émission pour la France, un pour les autres pays d'Europe, et un pour les pays hors

Europe. L'objectif est à nouveau de mieux refléter la réalité et de s'aligner avec les calculs effectués pour réaliser le Bilan Carbone 2019.

- Pour l'électricité, en vue de la prochaine application du GHG Protocole, le calcul des émissions peut désormais se faire de deux façons :
 - Méthodologie « location-based » : les émissions sont calculées sur base de l'intensité d'émission du réseau local où l'électricité est utilisée,
 - Méthodologie « market-based » : les émissions sont calculées en fonction de l'électricité spécifiquement achetée par l'organisation, souvent des contrats ou instruments comme des Certificats d'énergie renouvelable (REC).

Afin de promouvoir le passage aux contrats d'énergie renouvelable sur les différents sites Coface et ainsi contribuer à financer la transition énergétique des pays, le Groupe a décidé de reporter les émissions « market based » pour les pays avec 100% d'énergie renouvelable, soit l'Allemagne et l'Espagne (depuis novembre 2023 dans tous les bureaux).

(consommation MWh)	2023			2022		2021		2020		2019		VARIATION EN % 2023 VS 2019	
	ÉLECTRICITÉ	GAZ	DISTRICT HEATING	ÉLECTRICITÉ	GAZ	ÉLECTRICITÉ	GAZ	ÉLECTRICITÉ	GAZ	ÉLECTRICITÉ	GAZ	ÉLECTRICITÉ	GAZ
France	1592*	333	N/A	1703	303	1599	245	1507	165	1836	205	-13 %	62 %
Allemagne	1670*	N/A	1688*	1727	N/A	1714	N/A	1673	N/A	1960	N/A	-15 %	N/A
Italie	280*	N/A	549*	280	N/A ⁽²⁾	288	N/A ⁽²⁾	286	N/A ⁽²⁾	427	N/A ⁽²⁾	-34 %	N/A
Espagne	180*	N/A	N/A	213	N/A	295*	N/A	317	N/A	469	N/A	-62 %	N/A
Royaume-Uni	62*	56*	N/A	174*	150	186*	150	179	171	210	170	-70 %	-67 %
Pologne	75	N/A	N/A	88*	N/A	107*	N/A	123	N/A	104	N/A	-28 %	N/A
Maroc	70	N/A	N/A	65	N/A	81	N/A	68	N/A	99 ⁽¹⁾	N/A	-29 %	N/A
Pays-Bas	141*	N/A	N/A	157*	N/A	203*	N/A	192	N/A	192 ⁽¹⁾	N/A	-27 %	N/A
Autriche	71*	N/A	N/A	78	N/A	72	N/A	93	N/A	155 ⁽¹⁾	N/A	-54%	N/A
Roumanie	193*	305*	N/A	214*	263*	110	138	91	93	238 ⁽¹⁾	348 ⁽¹⁾	-19%	-12%
Etats-Unis	83*	14*	N/A	92*	14	110	17	159	17	158 ⁽¹⁾	12 ⁽¹⁾	-47%	17%

* Valeur contenant des estimations

(1) Données non publiées en 2019 mais collectées et calculées dans le cadre de l'exercice de Bilan Carbone réalisé en 2023 sur l'exercice 2019.

(2) Les données ont été corrigées en 2023 rétroactivement sur l'exercice 2022.

En 2023, la consommation d'électricité recule de 8%, en raison des actions mises en place afin d'atteindre les objectifs de réduction des émissions : notamment la diminution de la surface des locaux (au Royaume-Uni et en Espagne principalement), les semaines de fermeture totale des bureaux en été en Pologne ou la baisse du chauffage et de la climatisation de 2°C en France. S'y est ajoutée une panne électrique dans le bâtiment de Bois-Colombes en France qui a duré 1 mois (pendant lequel les générateurs back up au fuel principalement ont assuré la consommation d'électricité nécessaire).

La consommation totale de gaz baisse légèrement, en lien avec les bureaux fermés au Royaume-Uni qui en consommaient.

Globalement à périmètre comparable, la consommation d'électricité et de gaz a baissé de près de 22% par rapport à 2019.

Deux nouveaux types de consommation d'énergie sont reportés en 2023 :

- la consommation de générateurs back up au fuel : utilisés en France afin de compenser la panne électrique,
- les réseaux de chaleur/climatisation urbains (« district heating ») : utilisés en Allemagne et en Italie (à la place de ce qui était comptabilisé jusqu'à présent comme consommation de gaz).

En termes d'émissions associées pour 2023, la valorisation des émissions en « market based » pour l'énergie renouvelable (principalement en Allemagne) compense l'augmentation mécanique liée au changement de facteurs d'émissions et l'utilisation des générateurs back up en France.

iv. Immobilisations

/ TABLEAU RÉPERTORIANTE LES M² IMMOBILISÉS SUR 11 PAYS

Pays	M ² EN 2023	M ² EN 2022
France	18 135	18 882
Allemagne	16 973	21 488
Italie	4 400	4 981
Espagne	1820	1 820 ⁽¹⁾
Royaume-Uni	489	971
Pologne	2 535	2 535
Maroc	2 305	2 305 ⁽¹⁾
Pays-Bas	2 000	2 000 ⁽¹⁾
Autriche	1 595	1 595 ⁽¹⁾
Roumanie	2 432	2 432 ⁽¹⁾
États-Unis	3 322	4 296

(1) Des corrections ont été réalisées sur les données publiées en 2022.

Pour l'Italie, des espaces totalement vides et non utilisés étaient pris en compte jusqu'à présent dans la surface reportée. Ces espaces sont désormais exclus, en ligne avec la surface retenue dans le cadre de l'exercice de Bilan Carbone réalisé en 2023.

Afin de limiter l'impact environnemental des immobilisations, Coface s'est engagé à réduire de 30% les surfaces des bureaux dans l'ensemble des 58 pays entre 2019 et 2025. Des efforts de réduction significatifs ont déjà été effectués dans plusieurs régions suite à la mise en place du télétravail ou Flex office : après l'Espagne mi-2022, le Royaume Uni a déménagé dans des locaux près de deux fois plus petits en 2023 et un bureau a été fermé aux États-Unis. La France et l'Allemagne ont également rendu ou sous-loué une partie de leurs locaux. Comme cela commence à se refléter dans les chiffres, ces actions aident à réduire naturellement les consommations d'électricité, de chauffage et climatisation.

Par ailleurs, Coface prévoit une augmentation de la durée de contrat de location des véhicules électriques de la flotte (+ 1 an) afin de maximiser le temps d'utilisation de ces dernières et aller plus loin que la durée d'amortissement de l'empreinte carbone liée à leur fabrication. Coface a fait le choix de ne pas étendre la durée de contrat des voitures thermiques afin de ne pas ralentir l'électrification de la flotte.

6.5 ANIMER LA CULTURE

Afin de s'assurer du succès des démarches présentées en référence aux trois premiers piliers de la stratégie RSE, Coface s'est fondé 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.

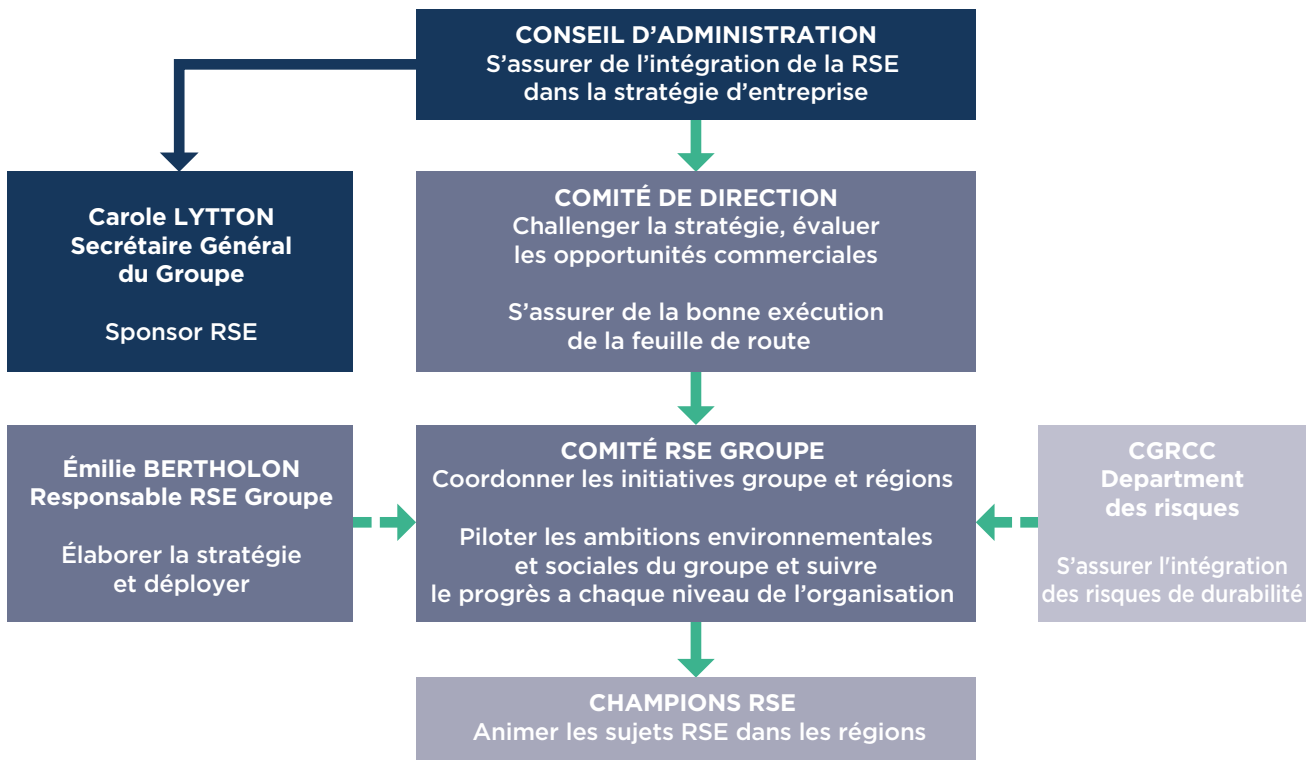
Une gouvernance revue

En 2022, une gouvernance RSE a été mise en place, principalement basée sur un réseau de champions RSE dans les différentes régions du monde et un comité RSE incluant l'ensemble des membres du comité Exécutif et présidé par le directeur Général. À noter que la responsable RSE Groupe participe également aux comités Risques Groupe afin de s'assurer de la bonne prise en compte des enjeux ESG au sein de Coface. Le rôle des champions

consiste à communiquer sur la stratégie RSE au sein de leur région mais aussi de récolter des idées ou questions de la part des collaborateurs. Les champions organisent aussi des initiatives de sensibilisation ou des ateliers de travail au sein des régions, epuetn collaboration avec le département communication et la direction régionale et aide au déploiement du plan de réduction des émissions dans les différentes régions.

Le comité RSE Groupe, quant à lui, a pour rôle de coordonner les initiatives du Groupe et des régions tout en pilotant les ambitions et les progrès environnementaux et sociaux de Coface à chaque niveau de l'organisation.

Le conseil d'administration, notamment à travers le comité des Nominations, Rémunérations et de la RSE, est régulièrement informé sur la stratégie RSE. Il suit l'avancée des initiatives lancées dans ce cadre.



Pour renforcer le développement d'une culture responsable à chaque niveau de l'organisation, certaines régions comme l'Amérique Latine ont souhaité trouver des relais RSE dans chacun de leurs pays.

Une sensibilisation continue

En juin 2023, Coface a organisé son séminaire stratégique, dit *Leadership meeting*, regroupant l'ensemble du Senior Management (Top 200). Un des quatre workshops de ce séminaire a été dédié à la stratégie de décarbonation de Coface, principalement pour ces produits d'assurance-crédit.

Comme pour les deux années précédentes, Coface a profité de la période des trois semaines européennes du développement durable, courant septembre/ octobre, pour organiser des conférences visant à :

- **Conférence 1 :** rappeler le plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre de Coface, et notamment la politique d'exclusion commerciale et le détail du plan de réduction côté opérations.
- **Conférence 2 :** traiter des leviers de décarbonation des grands secteurs tels que la métallurgie, le plastique et la construction, avec Araceli Fernandez Pales, ingénieur procédés et analyste en énergie au sein l'Agence internationale de l'énergie.
- **Conférence 3 :** « déconstruire les idées reçues sur la transition écologique », présenté par Christina Stuart et Clément Mallet, experts sectoriels au sein de Carbone4 et Carbone4 finance.

De plus, sur la même période, un challenge RSE a été lancé au sein de l'entreprise, au rythme de 5 étapes, incluant chacune des challenges photos/ vidéos ou challenges sportifs, des quizz, des sondages et des liens pour aller plus loin sur les différents thèmes allant du rapport du GIEC, à la

mobilité douce, en passant par l'écologie au bureau, la pollution numérique ou encore la consommation responsable.

Ce challenge, tout comme le challenge Diversité, Equité et Inclusion organisé plus tôt dans l'année sont venus s'ajouter aux nombreuses initiatives locales visant à favoriser la pratique d'activités sportives au quotidien. Pour le challenge RSE par exemple, les 203 équipes participantes ont réalisé un total de 110 933 000 pas (l'équivalent de 2054 marathons ou 86 600 kilomètres) sur une période de trois semaines, aux quatre coins du monde.

En novembre 2023, un module e-learning obligatoire a été lancé en 8 langues afin de sensibiliser les collaborateurs aux sujets environnementaux à travers le monde. L'objectif était d'appréhender des notions telles que celles de l'effet de serre, des GES et leurs conséquences, de puis de carbone ou encore de sujets complexes comme ceux liés à la neutralité carbone. Cette formation traitait également des quatre secteurs d'activités les plus émetteurs en carbone et des leviers d'action pour agir contre le changement climatique. Enfin, ce module était l'occasion de rappeler le plan de réduction des émissions GES de Coface à l'ensemble des collaborateurs. Un mois après le lancement, plus de 95% des collaborateurs avaient suivi la formation, en phase avec l'objectif fixé.

Enfin, en 2023, Coface a lancé un chantier structurant de préparation à la nouvelle réglementation CSRD, avec première comparaison entre les éléments publiés dans le rapport annuel 2022 et les attendus de la réglementation, puis, avec le lancement de la construction d'une matrice de double matérialité, en collaboration avec les différentes parties prenantes de Coface. Ce projet va perdurer tout au long de l'année 2024, afin de produire le premier rapport de durabilité au sens de la CSRD en 2025, sur l'exercice 2024.

6.6 TAXONOMIE EUROPÉENNE

En application du règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020, dit « règlement Taxonomie », Coface doit publier, pour l'arrêté des comptes 2023, les informations prévues à l'article 8 de ce règlement, complété par le règlement délégué du 6 juillet 2021.

La Taxonomie européenne désigne la classification des activités économiques ayant un impact positif sur l'environnement.

L'objectif est d'orienter les investissements vers les activités considérées durables sur le plan environnemental afin d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Cette réglementation vise à identifier les activités économiques contribuant de manière substantielle à six objectifs environnementaux :

1. Atténuation du changement climatique
2. Adaptation au changement climatique
3. Utilisation durable de la protection des ressources aquatiques et maritimes
4. La transition vers une économie circulaire

5. La prévention et le contrôle de la pollution

6. La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Au 1^{er} janvier 2024 (sur la base de l'exercice 2023), l'obligation réglementaire de Coface concerne la publication des informations relatives aux activités éligibles et alignées avec la Taxonomie Européenne en vertu des deux premiers objectifs environnementaux en vigueur ; et également la publication des informations relatives aux activités éligibles en vertu des quatre autres objectifs environnementaux.

Pour rappel, une activité alignée doit :

- être éligible à la Taxonomie Européenne ;
- contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux ;
- ne causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux (DNSH) ;
- être exercée dans le respect de certaines garanties minimales (droits humains et sociaux).

6.6.1 Indicateur d'investissement

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

Au titre de l'exercice 2023, Coface publiera deux ratios réglementaires au titre du ratio Investissements, à savoir : un ratio pondéré sur la base du chiffre d'affaires (CA) et un ratio pondéré sur la base des dépenses d'investissement (CAPEX).

Les ratios d'investissement publiés ci-dessous sont réalisés sur la base des données réelles reportées par les entreprises. Ils correspondent aux montants des actifs alignés (en valeur de marché) à la Taxonomie Européenne pour les deux premiers objectifs climatiques (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique), par rapport à la valeur de marché des actifs couverts.

Ratio d'investissement réglementaire reporté sur la base du chiffre d'affaires

SUR LA BASE DU CHIFFRE D'AFFAIRES	VALEUR DE MARCHÉ (en €)
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie (dont Green Bonds) par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP	74 126 460
Valeur monétaire des actifs couverts par l'ICP. À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines	1 956 821 112
RATIO D'INVESTISSEMENT RÉGLEMENTAIRE DONT GREEN BONDS ALIGNÉS À LA TAXONOMIE (EN % DES ACTIFS COUVERTS)	3,8 %

L'exposition aux activités économiques alignées à la Taxonomie (dont Green Bonds alignés) du portefeuille d'investissement de Coface s'élève à 3,8% des actifs couverts, sur la base des données réelles pondérées par le chiffre d'affaires des entreprises.

VENTILATION DU NUMÉRATEUR	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	% DES EXPOSITIONS ALIGNÉES
Valeur des expositions, alignées sur la Taxonomie, sur des entreprises non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE	20 140 110	27%
Valeur des exposition Green Bonds dont les activités économiques sont alignées à la Taxonomie	53 986 350	73%
TOTAL NUMÉRATEUR (=EXPOSITION AUX ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES À LA TAXONOMIE - DONT GREEN BONDS ALIGNÉS)	74 126 460	100 %

VENTILATION DU DÉNOMINATEUR	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	% DES ACTIFS COUVERTS
Pourcentage de dérivés par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	147 633	0%
Part des expositions sur des entreprises financières et non financières non soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	1 290 613 890	66%
Part des expositions sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	123 754 628	6%
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	542 304 962	28%
TOTAL DÉNOMINATEUR (=ACTIFS COUVERTS)	1 956 821 112	100%

INDICATEUR D'ÉLIGIBILITÉ OU NON À LA TAXONOMIE	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	% DES ACTIFS COUVERTS
Part des expositions sur des activités économiques non-éligibles à la Taxonomie, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	1 887 538 814	96%
Part des expositions sur des activités économiques éligibles à la Taxonomie, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	69 282 298	4%
TOTAL DÉNOMINATEUR (=ACTIFS COUVERTS)	1 956 821 112	100%

VENTILATION DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	% DES EXPOSITIONS ÉLIGIBLES
Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la Taxonomie et alignées sur la Taxonomie	20 140 110	29%
Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la Taxonomie, mais non alignées sur la Taxonomie	49 142 188	71%
TOTAL EXPOSITIONS ÉLIGIBLES À TAXONOMIE	69 282 298	100%

VENTILATION DU RATIO D'INVESTISSEMENT RÉGLEMENTAIRE PAR OBJECTIF ENVIRONNEMENTAL SUR LA BASE DU CHIFFRE D'AFFAIRES (CA)	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
(1) Atténuation du changement climatique	15 606 664	77%
(2) Adaptation au changement climatique	1 576 198	8%
(3) Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	ND	ND
(4) Transition vers une économie circulaire	ND	ND
(5) Prévention et réduction de la pollution	ND	ND
(6) Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	ND	ND
RATIO D'INVESTISSEMENT RÉGLEMENTAIRE (HORS GREEN BONDS ALIGNÉS)	20 140 110	100%

(1) ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
Activités transitoires	304 483	4%
Activités habilitantes	7 665 360	96%
	7 969 842	100%

(2) ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
Activités habilitantes	1 403 353	100%
	1 403 353	100%

Ratio d'investissement réglementaire reporté sur la base des dépenses d'investissement

SUR LA BASE DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (CAPEX)	VALEUR DE MARCHÉ (en €)
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements qui sont destinés à financer ou sont associés à des activités économiques alignées sur la Taxonomie, par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP	44 407 109
Valeur monétaire des actifs couverts par l'ICP. À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines	1 956 821 112
RATIO D'INVESTISSEMENT RÉGLEMENTAIRE (EN % DES ACTIFS COUVERTS)	2,3%

L'exposition aux activités économiques alignées à la Taxonomie pour le portefeuille d'investissement de Coface s'élève à 2,3% des actifs couverts, sur la base des données réelles pondérées par les dépenses d'investissement des entreprises.

VENTILATION DU NUMÉRATEUR	VALEUR DE MARCHÉ EN €	% DES EXPOSITIONS ALIGNÉES
Valeur des expositions, alignées sur la Taxonomie, sur des entreprises non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE	44 407 109	100%
TOTAL NUMÉRATEUR (=EXPOSITION AUX ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ALIGNÉES À LA TAXONOMIE)	44 407 109	100%

VENTILATION DU DÉNOMINATEUR	VALEUR DE MARCHÉ EN €	% DES ACTIFS COUVERTS
Pourcentage de dérivés par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	147 633	0%
Part des expositions sur des entreprises financières et non financières non soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	1 290 613 890	66%
Part des expositions sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19bis et 29bis de la directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	123 754 628	6%
Part des expositions sur d'autres contreparties et actifs, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	542 304 962	28%
TOTAL DÉNOMINATEUR (=ACTIFS COUVERTS)	1 956 821 112	100%

INDICATEUR D'ÉLIGIBILITÉ OU NON À LA TAXONOMIE	VALEUR DE MARCHÉ EN €	% DES ACTIFS COUVERTS
Part des expositions sur des activités économiques non-éligibles à la Taxonomie, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	1 849 381 303	95%
Part des expositions sur des activités économiques éligibles à la Taxonomie, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP	107 439 809	5%
TOTAL DÉNOMINATEUR (=ACTIFS COUVERTS)	1 956 821 112	100%

VENTILATION DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	% DES EXPOSITIONS ÉLIGIBLES
Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la Taxonomie et alignées sur la Taxonomie	44 407 109	41%
Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la Taxonomie, mais non alignées sur la Taxonomie	63 032 700	59%
TOTAL EXPOSITIONS ÉLIGIBLES À TAXONOMIE	107 439 809	100%

VENTILATION DU RATIO D'INVESTISSEMENT RÉGLEMENTAIRE PAR OBJECTIF ENVIRONNEMENTAL SUR LA BASE DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (CAPEX)	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
(1) Atténuation du changement climatique	39 873 004	90%
(2) Adaptation au changement climatique	4 386 869	10%
(3) Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	ND	ND
(4) Transition vers une économie circulaire	ND	ND
(5) Prévention et réduction de la pollution	ND	ND
(6) Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	ND	ND
RATIO D'INVESTISSEMENT RÉGLEMENTAIRE	44 407 109	100%

(1) ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
Activités transitoires	628 613	4%
Activités habilitantes	15 499 576	96%
	16 128 189	100%

(2) ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
Activités habilitantes	3 650 162	100%
	3 650 162	100%

Part des investissements dans des activités éligibles à la taxonomie en vertu des quatre autres objectifs environnementaux

Compte tenu de l'absence de données réelles reportées par les entreprises, Coface n'est pas en mesure de déterminer

des investissements dans des activités éligibles à la taxonomie en vertu des quatre autres objectifs environnementaux. Coface publiera ces informations lorsque les données réelles reportées par les entreprises seront disponibles.

PART DES INVESTISSEMENTS DANS DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE EN VERTU DES QUATRE AUTRES OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX SUR LA BASE DU CHIFFRE D'AFFAIRES (CA)	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
(3) Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	ND	ND
(4) Transition vers une économie circulaire	ND	ND
(5) Prévention et réduction de la pollution	ND	ND
(6) Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	ND	ND
ND : NON DÉTERMINÉ PAR NOTRE FOURNISSEUR DE DONNÉES	ND	ND

PART DES INVESTISSEMENTS DANS DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE EN VERTU DES QUATRE AUTRES OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX SUR LA BASE DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT (CAPEX)	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	(en %)
(3) Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	ND	ND
(4) Transition vers une économie circulaire	ND	ND
(5) Prévention et réduction de la pollution	ND	ND
(6) Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	ND	ND
ND : NON DÉTERMINÉ PAR NOTRE FOURNISSEUR DE DONNÉES	ND	ND

Méthodologie

Conformément à l'article 7.1 du Règlement délégué (UE) 2021/2139 de la Commission Européenne :

- Les actifs couverts (dénominateur du ratio) correspondent au total des actifs investis avec prise en compte de l'exposition de trésorerie et équivalents de trésorerie, à l'exclusion des expositions aux gouvernements centraux, aux banques centrales et aux émetteurs supranationaux.

- Les produits dérivés et les investissements dans les entreprises non soumises à la NFRD et les entreprises hors UE sont exclus du numérateur des indicateurs clés mais bien inclus dans le dénominateur.
- L'exposition aux actifs éligibles à la taxonomie européenne concerne les obligations d'entreprises privées, les actions cotées ainsi que la trésorerie et équivalents de trésorerie.

L'ensemble des données Taxonomie ont été transmises et contrôlées par notre gestionnaire d'actifs Amundi. La méthodologie Taxonomie Amundi a fait l'objet d'un audit Coface en 2022.

La ventilation des objectifs environnementaux atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique ne peuvent pas être additionnés pour calculer le chiffre d'affaires total aligné et les dépenses

d'investissements totales alignées. En effet, les entreprises reportent parfois uniquement sur le total, et non le détail par objectif environnemental. Par ailleurs, le chiffre d'affaires, comme les dépenses d'investissement, peuvent être considérés à la fois alignés avec l'objectif atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique. Par conséquent, l'addition des deux facteurs entraînerait un double comptage.

PORTEFEUILLE D'INVESTISSEMENT	VALEUR DE MARCHÉ (en €)	% DU TOTAL PORTEFEUILLE
Actifs couverts	1 956 821 112	58%
Exposition aux émetteurs souverains et assimilés	1 391 641 178	42%
TOTAL DU PORTEFEUILLE INVESTISSEMENT	3 348 462 290	100%

Énergie nucléaire et gaz fossile

Selon la FAQ de la Commission européenne, les entreprises financières doivent communiquer des informations concernant les activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile en renseignant les templates 1, 2, 3, 4 et 5 de l'Acte Délégué complémentaire sur le gaz et le nucléaire.

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

Compte tenu des données réelles parcellaires (reportées par les entreprises), Coface a renseigné le template 1 en adoptant une approche conservatrice et prudente. Coface publiera ces informations lorsque les données réelles reportées par les entreprises seront disponibles et complètes.

LIGNE	ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE	
1	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et au déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	Oui
2	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	Oui
3	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir de l'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	Oui
ACTIVITÉS LIÉES AU GAZ FOSSILE		
4	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Oui
5	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	Oui
6	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	Oui

Template 2 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur) sur la base du chiffre d'affaires

Compte tenu des données réelles parcellaires (reportées par les entreprises), Coface n'est pas en mesure de communiquer la ventilation des activités économiques alignées sur la Taxonomie visées aux lignes 1 à 6. Coface

publiera ces informations lorsque les données réelles reportées par les entreprises seront disponibles et complètes.

MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)

LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CCM + CCA		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
		MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
		1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable				
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	74 126 460	3,8%	74 126 460	3,8%	0	0%
8	Total ICP applicable	1 956 821 112	100%	1 956 821 112	100%	1 956 821 112	100%

06

Template 2 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur) sur la base des dépenses d'investissement

MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)

LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	CCM + CCA		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
		MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
		1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable				
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicabl						
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	44 407 109	2,3%	44 407 109	2,3%	0	0%
8	Total ICP applicable	1 956 821 112	100%	1 956 821 112	100%	1 956 821 112	100%

Template 3 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur) sur la base du chiffre d'affaires

Compte tenu des données réelles parcellaires (reportées par les entreprises), Coface n'est pas en mesure de communiquer la ventilation des activités économiques alignées sur la Taxonomie visées aux lignes 1 à 6. Coface

publiera ces informations lorsque les données réelles reportées par les entreprises seront disponibles et complètes.

		MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
		CCM + CCA		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	74 126 460	100%	74 126 460	100%	0	0%
8	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable	74 126 460	100%	74 126 460	100%	74 126 460	100%

Template 3 : Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur) sur la base des dépenses d'investissement

		MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
		CCM + CCA		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
2	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
3	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
4	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
5	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
6	Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable						
7	Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	44 407 109	100%	44 407 109	100%	0	0%
8	Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable	44 407 109	100%	44 407 109	100%	44 407 109	100%

Template 4 : Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur la base du chiffre d'affaires

		MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
		CCM + CCA		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
2	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
3	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
4	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
5	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
6	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
7	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND	ND	ND	ND	ND
8	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND	ND	ND	ND	ND

06

Template 4 : Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur la base des dépenses d'investissement

		MONTANT ET PROPORTION (LES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE PRÉSENTÉES EN MONTANT MONÉTAIRE ET EN POURCENTAGE)					
		CCM + CCA		ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCM)		ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (CCA)	
LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
1	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
2	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
3	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
4	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
5	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
6	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable						
7	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND	ND	ND	ND	ND
8	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Template 5 : Activités économiques non éligibles à la taxonomie sur la base du chiffre d'affaires

LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%
1	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
2	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
3	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
4	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
5	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
6	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
7	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND
8	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND

Template 5 : Activités économiques non éligibles à la taxonomie sur la base sur la base des dépenses d'investissement

LIGNE	ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	MONTANT	%
1	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
2	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
3	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
4	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
5	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
6	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable		
7	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND
8	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	ND	ND

Compte tenu des données réelles parcellaires (reportées par les entreprises), Coface n'est pas en mesure de renseigner les templates 4 et 5 pour l'exercice 2023. Le groupe s'attache

à suivre l'évolution des publications des entreprises concernées afin de renseigner ces templates pour le prochain exercice.

6.6.2 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.

Les activités de Coface (assurance-crédit, *Single Risk*, vente d'informations, *Factoring*, *Bonding*) ne sont donc pas éligibles ni alignées au Règlement Taxonomie. Par conséquent, son ratio d'éligibilité et d'alignement est égal à 0% au titre de l'exercice 2023.

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

		CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE À L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE				DNSH (ABSENCE DE PRÉJUDICE IMPORTANT)				
		MONTANT ABSOLU DES PRIMES, ANNÉE T (2)	PART DES PRIMES, ANNÉE T (3)	PART DES PRIMES, ANNÉE T-1 (4)	ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE (5)	RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (6)	ÉCONOMIE CIRCULAIRE (7)	POLLUTION (8)	BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES (9)	GARANTIES MINI-MALES (10)
ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES (1)		MILLIONS D'EUROS	%	%	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON
A.1.	Activités de souscription en assurance et réassurance non-vie alignées sur la taxinomie (durables sur le plan environnemental)	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.1.	Dont réassurés	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2.	Dont provenant d'activités de réassurance	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.1.2.1.	Dont réassurés (rétrocession)	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA	NA
A.2.	Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxinomie)	0	0	0	NA	NA	NA	NA	NA	NA
B.	Activités de souscription d'assurance et de réassurance non-vie non éligibles de la taxinomie	1 868,2	100%							
TOTAL (A.1 + A.2 + B)		1 868,2	100%	100%	NA	NA	NA	NA	NA	NA

Les « primes » à indiquer dans les colonnes (2) et (3) sont les primes brutes émises ou, selon le cas, le chiffre d'affaires lié aux activités d'assurance ou de réassurance non-vie.

La colonne (4) est à remplir à partir de l'exercice 2024.

Les activités d'assurance et de réassurance non-vie ne peuvent être alignées sur le règlement (UE) 2020/852 qu'en tant qu'activités permettant l'adaptation au changement climatique.

6.6.3 Points de conformité de la stratégie de Coface avec le règlement Taxonomie

L'annexe 11 du Règlement délégué (UE) 2021/ 2178 dispose que les sociétés financières décrivent les points de conformité de la stratégie économique de l'entreprise financière avec le règlement (UE) 2020/ 852.

Les activités économiques de Coface ne comptant pas parmi les activités éligibles à la Taxonomie, Coface ne compte aucun point de conformité entre sa stratégie de souscription commerciale et le règlement ci-dessus.

Concernant le portefeuille d'investissements, comme mentionné en chapitre 6.2.3, Coface dispose de politiques de limitation sur les activités liées au charbon ou hydrocarbures non conventionnels. Coface, en accord avec la politique de gestion Amundi, prévoit l'élimination progressive du charbon thermique au sein de ses investissements d'ici 2030 dans les pays de l'Union Européenne et de l'OCDE, et d'ici 2040 dans le reste du monde.

6.7 RÉFÉRENTIELS ET MÉTHODOLOGIE

6.7.1 Méthodologie d'identification des risques extra-financiers

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

1/ La première étape a consisté en **l'identification d'un spectre d'enjeux extra-financiers 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. Des discussions avec des investisseurs, agences de notations, clients et collaborateurs ont également permis d'enrichir la liste de ces enjeux.

Cette étape a résulté en l'identification d'un peu plus d'une vingtaine de risques répartis sur quatre axes :

- risques environnementaux (entreprise responsable),
- risques sociaux (employeur responsable),
- risques liés au cœur de notre activité (assureur responsable), et
- risques de gouvernance.

L'identification des risques est un processus permanent qui implique les responsables métiers avec l'aide des responsables risques. Cette identification repose :

- d'une part sur l'expérience et la connaissance des métiers des processus dont ils ont la responsabilité ainsi que de l'analyse des événements pouvant affecter négativement ou positivement ces activités ;
- d'autre part cette première approche est complétée par l'analyse des défaillances et incidents survenus en cours d'année notamment en identifiant les causes profondes de ces événements.
- Enfin les risques peuvent être également détectés lors de l'analyse de nouveaux projets, produits ou nouvelle réglementation.

2/ Les risques sont également évalués de façon permanente à savoir à minima une fois par an avec le responsable métier au cours de réunions dédiées à l'identification et l'évaluation des risques et chaque fois qu'un événement significatif de risque se produit nécessitant une mise à jour de l'évaluation

(incident majeur, ou défaillance significative relevée lors de contrôles en interne ou audit externes).

Chaque risque a été évalué selon une approche cohérente avec celle mise en œuvre par la Direction des Risques du Groupe pour l'ensemble de la cartographie des risques. L'exhaustivité des risques ESG ont été comparés à ceux présents dans l'outil de gestion des risques de l'entreprise (risques opérationnels ou stratégiques) afin que les risques ayant une facette ESG soient identifiés et que les résultats des évaluations obtenus pour ces risques, lors des campagnes d'analyse de risques annuelles, soient transposés. Les autres risques non évalués par ailleurs ont été quantifiés et priorisés en utilisant une méthode calquée sur celle présente dans l'outil de gestion des risques. Chacun des risques extra-financiers a fait l'objet d'une analyse approfondie, sur la base de deux critères :

- **le niveau de risque intrinsèque qui est qualifié de risque inhérent** : l'évaluation se fait en croisant l'impact (scénario le plus défavorable de l'impact financier, de l'impact client et de l'impact réglementaire et juridique) et l'évaluation de la fréquence de réalisation du risque. Une matrice des risques inhérents définit le niveau des risques inhérents évalués selon une échelle de 4 niveaux : élevé, important, modéré et faible.
- **le niveau de contrôle de ce risque** en fonction de l'efficacité des contrôles de niveau 1 et 2, des résultats d'audits internes et externes, de la documentation, de la gouvernance et du suivi des indicateurs clés de performance, ainsi que de l'informatique et du personnel.

3/ Sur la base des évaluations, **le Groupe a priorisé dix risques non financiers**, qui ont été approuvés par les départements compétents. Une première priorisation est effectuée pour définir le niveau de risque résiduel résultant du croisement du risque inhérent avec l'atténuation du risque selon une matrice de risque qui renvoie une échelle de 4 niveaux d'appréciation : Élevé, Important, Modéré et Faible. Une seconde priorisation est également effectuée au sein de la même échelle de risque résiduel en tenant compte de l'impact inhérent le plus important, puis du niveau d'atténuation, en conséquence le risque inhérent le plus élevé restera plus risqué.

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, en amont de l'exercice de rédaction du document d'enregistrement universel. 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 :

- un KRI Environnement sur le taux de couverture en notation ESG du portefeuille d'investissement ainsi que la part d'entreprises les plus mal notées,
- un KRI Social sur l'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise,
- un KRI Gouvernance qui mesure la satisfaction des clients et partenaires.

Ces indicateurs sont donc suivis depuis 2022 par le comité de direction et également présentés, comme les autres indicateurs d'appétence au risque, au Conseil d'Administration de Coface et à son sous-comité Risques et Conformité.

6.7.2 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 Économique 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 (Évasion 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 2023, correspondant à l'année civile 2023.

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 jusqu'en 2020, 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 Ré, 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 %
2022		Employeur responsable (reporting social) Reporting environnemental : même périmètre que 2021	100 % 63 %	100 % 71 %
2023		Employeur responsable (reporting social) Reporting environnemental : même périmètre que 2022	100 % 63 %	100 % 72,9 %

* 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 portent sur l'ensemble du Groupe, avec une distribution par région. 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 nouvel outil de la DRH Groupe *My HR Place*, outil interne online - à l'exception de la liste des Senior Managers et du calcul du Gender Index, gérés sur des tableaux Excel.
- Les effectifs sont calculés en tenant compte des collaborateurs en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée (incluant les "inactifs temporaires" depuis 2023, les « absences pour congés » encore présents dans l'entreprise le 31/12 au soir.
- Les « absences pour congés » représentent les CDI ou CDD dont le contrat a été suspendu pour une courte période pour l'un des 4 motifs suivants (rémunérés ou non) : congé parental, maladie de longue durée (+3 mois), mission (hors Coface), autre inactivité de longue durée.
- A partir de 2023 sont également inclus les « inactifs temporaires », c'est-à-dire les contrats permanents et non-permanents qui ont été suspendus pour une longue durée, pour un des deux motifs suivants (rémunérés ou non) : congés parental (maternité, paternité, etc.) et préretraite.

- Les expatriés, sont comptabilisés dans le pays dans lequel ils travaillent.
- Sont exclus : apprentis ou alternants, les auditeurs externes, les agents commerciaux externes, les intérimaires, les stagiaires et les sous-traitants.
- L'indicateur « pourcentage de femmes managers » prend en compte le nombre de femmes occupant une position de "cadre" au 31/12/N (numérateur) sur le nombre total de salariés occupant une position de "cadre" au 31/12/N (dénominateur).
 - Les salariés suivants doivent être comptabilisés comme des cadres, selon le « Niveau hiérarchique » dans *My HR Place* :
 - Cadres supérieurs ;
 - Cadres moyens ;
 - Managers de 1^{ère} ligne,
- 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 et HQ (WER et HQ étant comptabilisés distinctement depuis 2023).

- Sont exclus du périmètre de l'analyse, les membres du comité exécutif (sauf pour le critère numéro 5) 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, 5 et 6 sont calculés sur une base consolidée Groupe
- Le centre de service partagé (dît « SSC ») de la Roumanie n'étant pas rattaché à la région CER, les salariés ne sont pas comptabilisés dans l'étude régionale effectuée pour le calcul des indicateurs 1, 2 et 3. En revanche, le SSC est inclus dans les indicateurs consolidés Groupe (4, 5 et 6).

/Responsabilité environnementale

	PÉRIMÈTRE DE REPORTING	COMMENTAIRE	CONSO D'ÉLECTRICITÉ (KWH)	CONSO DE GAZ (KWH)	CONSO BACK-UP GÉNÉRATEURS (L)	CONSO DISTRICT HEATING (KWH)	CONSO DE CARBURANTS ESSENCE (L)	CONSO 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.	✓	✓	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Allemagne	Mayence (principal) et bureaux à Hambourg, Berlin, Nuremberg, Bielefeld, Cologne, Stuttgart et Munich	Coface Allemagne n'utilise pas le gaz. Pour sa consommation d'électricité, le contrat prévoit des ressources 100 % renouvelables.	✓	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Italie	Milan (principal) et 1 bureau à Rome		✓	N/A	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Espagne	Madrid (principal) et bureaux à San Sébastian, Alicante, Valence, Séville, Pampelune, Barcelone et La Corogne.	Coface Espagne n'utilise pas le gaz. Des contrats d'électricité 100% renouvelable ont été souscrits courant 2023	✓	N/A	N/A	N/A	✓	✓	✓	✓
Royaume-Uni	Londres (principal) et bureaux à Watford et Cardiff	Confirmation attendue si les nouveaux bureaux de Londres et Cardiff utilisent du gaz	✓	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	✓	✓
Pologne	Varsovie (principal) et bureaux à Cracovie, Gdynia, Katowice et Poznan.	Coface Pologne n'utilise pas le gaz.	✓	N/A	N/A	N/A	✓	✓	✓	✓

	PÉRIMÈTRE DE REPORTING	COMMENTAIRE	CONSO D'ÉLECTRICITÉ (KWH)	CONSO DE GAZ (KWH)	CONSO BACK-UP GÉNÉRATEURS (L)	CONSO DISTRICT HEATING (KWH)	CONSO DE CARBURANTS ESSENCE (L)	CONSO DE CARBURANTS DIESEL (L)	VOYAGES EN TRAIN	VOYAGES EN AVION
Pays-Bas	Breda (principal)	Coface Pays-Bas ne consomme pas de gaz.	✓	N/A	N/A	N/A	✓	N/A	✓	✓
Autriche	Vienne (principal) et 1 bureau à Graz.	Coface Autriche n'utilise pas le gaz.	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	✓	✓
Roumanie	Bucarest (principal) et 2 bureaux à Cluj et Timisoara.	Timisoara (bureaux partagés; hors reporting).	✓	✓	N/A	N/A	✓	✓	✓	✓
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	N/A	✓	✓
États-Unis	Princeton (principal) et bureaux à Hunt Valley et New York.	Pas de véhicules en leasing ou propriété, de ce fait l'information n'est pas disponible. Seul le bureau de Californie (fermé en Nov 2023) a rapporté un usage du gaz.	✓	✓	N/A	N/A	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. L'objectif est également de s'aligner au maximum avec les facteurs utilisés dans le cadre du Bilan carbone réalisé en 2023 sur l'exercice 2019.

Énergie

Plus précisément pour l'électricité :

- Les facteurs « mix réseau électrique » pour chaque pays ont été utilisés.
- Pour les pays hors France, ces facteurs d'émissions incluent uniquement les émissions liées à la combustion en centrale. Coface a ainsi augmenté le facteur d'émission de la même proportion que l'amont et aval représente pour le facteur d'émission de la France (environ 50%).
- Pour les pays ayant de l'énergie renouvelable, le calcul des émissions en méthodologie « *market based* » se fait en utilisant uniquement la part du facteur d'émission représentant l'amont et l'aval.

Pour le gaz, 3 facteurs d'émission sont utilisés :

- Gaz naturel 2022 - Mix moyen – consommation France,
- Facteur d'émission venant de la base de l'EPA pour les États-Unis,
- Gaz Naturel Europe (kCO2/kWh PCS/GCV) pour les autres pays.

Pour le fonctionnement des générateurs de back up en France et en Allemagne, les facteurs d'émission utilisés sont ceux du Fioul Lourd/commercial France et Europe.

Pour le *district heating*, il est proposé d'utiliser un facteur fourni localement. Si celui-ci n'est pas disponible, le facteur par défaut est celui dans la Base carbone® de l'ADEME « Réseau de chaleur/Autres réseaux de chaleurs/2021 ».

Carburant pour les voitures de la flotte

Au sein de la base carbone® de l'ADEME, l'identifiant du facteur d'émission diesel est celui du Gazole Routier B7 et celui de l'essence est le Supercarburant sans plomb (95. 95-E10. 98).

Voyages en train et avion

Le facteur d'émission avion est le même pour tous les pays et a été calculé en prenant la moyenne des trois facteurs d'émission : Avions passagers 2018 courts, moyens et longs courriers sans trainée.

Pour le train :

- Les facteurs présents dans la base carbone® de l'ADEME pour chaque pays sont utilisés. Pour la France plus précisément, 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.
 - Pour les déplacements en train en Roumanie et Pologne, un facteur d'émission Europe (base Ecoinvent®) a été appliqué.
 - Pour les États-Unis et le Maroc, un facteur d'émission Monde (base Ecoinvent®) a été utilisé.

Détails méthodologiques

Énergie

- Le tableau de consommation d'électricité contient des estimations pour la France (bureaux de Lyon, Strasbourg, Nantes et Blagnac), l'Allemagne, l'Espagne (bureaux de Seville et Barcelone), l'Auriche, la Roumanie, et les Pays-Bas car les factures de décembre n'étaient pas disponibles au moment de la validation du chapitre. Le tableau de consommation de gaz contient des estimations pour la Roumanie pour la même raison.

- La plupart ces estimations ont été faites sur la base d'une méthodologie commune consistant à prendre la consommation réelle et totale de janvier à novembre 2022, de la diviser par 11 et de la multiplier par 12. Pour la Roumanie, les consommations d'électricité et de gaz de décembre ont été faites en utilisant les consommations de décembre 2022 car beaucoup plus élevées que la moyenne du reste de l'année. Pour le bureau de Lyon, la valeur a été estimée pour 4 mois sur la base des moyennes FY21 et FY22, suite à un défaut sur le compteur EDF ne permettant pas de relever la donnée.
- Les tableaux d'électricité et de gaz contiennent également des estimations pour l'Italie, le Royaume-Unis et les Etats-Unis où les données précises de consommation n'ont pas pu être récupérées pour certains bureaux auprès du propriétaire des bâtiments. Dans ce cas, les estimations ont été faites sur la base des m2 occupés par Coface rapportés à la consommation de tout le bâtiment si disponible ou à la consommation au m2 constatée dans un autre bureau Coface du pays.

Carburant pour les voitures de la flotte

- 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. Les consommations représentent le carburant qui est remboursé par Coface, soit la totalité de l'usage des véhicules, soit uniquement les déplacements professionnels (selon accord contractuel avec le salarié).

- Le tableau de consommation de carburant contient des estimations pour le Maroc et l'Autriche car le reporting des agences de location n'était pas disponible pour décembre au moment de la validation du chapitre, et pour la France et le Royaume-Uni car en plus du reporting des agences de location les notes de frais n'étaient pas encore toutes reçues non plus. Pour cette estimation, la même méthodologie consistant à prendre la consommation réelle et totale de janvier à novembre, de la diviser par 11 et de la multiplier par 12 a été utilisée.

Voyages en avion et en train

Les nombres de km parcourus pour l'Autriche et la Roumanie ont été estimés pour le mois de Décembre car toutes les données de l'agence de voyage et des notes de frais n'étaient pas encore disponibles au moment de la validation du chapitre.

L'activité de la Société ayant un impact 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.

6.8 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 2023

À l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité »), désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation Cofrac Validation/Vérification sous le numéro n°3-1886, portée disponible sur www.cofrac.fr), 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 2023 (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 :

- Comme précisé dans la note méthodologique présentée au chapitre « 6.6.2 Organisation générale du reporting » le périmètre de reporting des indicateurs environnementaux couvre 63% des effectifs pour l'exercice 2023.
- La politique d'intégration des critères ESG dans l'investissement est définie par Coface et appliquée par la société de gestion mandatée mais les contrôles afférents au bon respect de celle-ci restent à formaliser.
- Les politiques d'exclusion sectorielles sont définies mais ne font pas l'objet de contrôles dédiés.

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 (taxinomie 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 (taxinomie 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 notre programme de vérification constitué de nos procédures propres, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative, et de la norme internationale ISAE 3000 (révisée - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 décembre 2023 et mars 2024 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.

Nos travaux ont fait appel à l'utilisation de technologies de l'information et de la communication permettant la réalisation des travaux et entretiens à distance sans que cela n'entrave leurs exécutions.

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'activité 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. 2251021 en matière sociale et environnementale.
- 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 à l'activité 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, 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 que nous avons considérés les plus importants⁽³⁾, 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 16% et 61% 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 4 avril 2024
L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associé

Damien Leurent
Associé, Audit

Julien Rivals
Associé, Développement Durable

1) **Informations qualitatives sélectionnées** : Programme d'amélioration de la qualité de service ; Politique d'exclusion commerciale ; Contrôles mis en place par Coface sur les données fournies par la société de gestion mandatée ; Politique mises en place afin d'atteindre l'objectif de 40% de femmes parmi le Senior Management ; Composante "Talent" de la stratégie Ressources Humaines ; Politiques "short term assignment" et mobilité internationale ; Méthodologie du bilan carbone réalisé par un cabinet spécialisé

2) **Risques** : Non satisfaction des clients et partenaires ; Manque d'intégration de la RSE au sein de la politique commerciale ; Investissement dans des actifs non responsables d'un point de vue environnemental, de gouvernance ou social ; Manque d'attractivité pour les Talents (recrutement et rétention : développement, intégration des nouveaux arrivants, etc.).

3) **Indicateurs sociaux** : Effectifs par genre et par type de contrat ; part de femmes parmi les collaborateurs, les managers et les Senior Managers ; taux de turnover des salariés identifiés comme hauts potentiels ; Nombre d'employés en mobilité internationale.
Indicateurs environnementaux : Emissions de CO2 liées aux consommations d'électricité, de gaz, de carburants et aux voyages en train et en avion
Indicateurs sociétaux : Projets Single Risk ESG ; Taux de réponse aux enquêtes barométriques mensuels

4) COFACE France, COFACE Italie