

# Reporting RSE

## Groupe UFF

### Préambule :

Le Groupe UFF se fait fort d'intégrer les critères liés au respect de l'environnement et à la cohésion sociale au sein de son modèle économique.

Face aux grands enjeux de développement durable, chaque entreprise a une part de responsabilité. Le Groupe UFF s'engage dans une démarche environnementale et sociétale qui lui permet de se conformer aux exigences en la matière tout en assurant la performance et la stabilité du Groupe.

La responsabilité environnementale endossée par UFF amène le Groupe à diminuer ses consommations énergétiques, informatiques, papiers, fournitures et améliorer son recyclage des déchets. Son impact sur l'environnement n'étant pas substantiel, UFF étend cette dimension à la commercialisation en sélectionnant pour ses clients une gamme de produits soucieuse de l'environnement.

La responsabilité sociétale d'UFF conduit le Groupe à améliorer ses activités et ses interactions avec ses clients, collaborateurs et ses fournisseurs.

Sur le plan réglementaire, UFF s'acquitte de son obligation vis-à-vis de l'article 225 du Grenelle 2 comme détaillé dans le présent rapport.

## I. Le volet social

### A. Emploi

Au 31 décembre 2013, l'effectif du Groupe de l'UFF comprend 1173 contrats à durée indéterminée et 8 contrats à durée déterminée avec 40 emplois à temps partiel et se compose comme suit :

<b>Effectif</b>	UFP		UFG		CGPE		UFFB		TOTAL	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
<i>Hommes</i>										
Cadres	90	<b>89</b>	40	<b>41</b>	4	<b>5</b>	2	<b>2</b>	136	<b>137</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
TAM	69	<b>82</b>	7	<b>8</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	76	<b>90</b>
Employés	543	<b>507</b>	20	<b>19</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	564	<b>527</b>
<b>Total</b>	<b>702</b>	<b>678</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>776</b>	<b>754</b>
<i>Femmes</i>										
Cadres	19	<b>20</b>	43	<b>44</b>	2	<b>2</b>	1	<b>1</b>	65	<b>67</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	6	<b>6</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	6	<b>6</b>
TAM	7	<b>11</b>	41	<b>41</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	48	<b>52</b>
Employés	199	<b>193</b>	107	<b>107</b>	2	<b>2</b>	0	<b>0</b>	308	<b>302</b>
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>224</b>	<b>197</b>	<b>198</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>427</b>	<b>427</b>

Ces effectifs évoluent notamment en fonction des embauches et licenciements qui sont repris pour les années 2012/2013 dans les tableaux ci-dessous :

<b>Embauches</b>	UFP		UFG		CGPE		UFFB		TOTAL	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Cadres	7	<b>4</b>	7	<b>4</b>	7	<b>1</b>	0	<b>0</b>	21	<b>9</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
TAM	0	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>1</b>
Employés	377	<b>250</b>	43	<b>44</b>	3	<b>1</b>	0	<b>0</b>	423	<b>295</b>
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>255</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>444</b>	<b>305</b>

<b>Licenciements</b>	UFP		UFG		CGPE		UFFB		TOTAL	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Cadres	10	<b>4</b>	4	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	14	<b>5</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
TAM	5	<b>3</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	5	<b>3</b>
Employés	148	<b>128</b>	6	<b>2</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	154	<b>130</b>
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>135</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>173</b>	<b>138</b>

On constate une légère baisse de l'effectif en 2013 par rapport à 2012 liée au turn-over du Réseau commercial. En 2013, le niveau des recrutements a baissé sur Uifrance Patrimoine dans l'objectif de pouvoir mener de front la réussite de ces intégrations et l'intégration d'AE&C au 1er janvier 2014.

Du fait de la politique de formation déployée, le Groupe UFF a amélioré le taux d'intégration sur Uifrance Patrimoine, ce qui permet d'enregistrer une baisse significative des départs avec une augmentation du taux de l'effectif formé du Réseau commercial.

La pyramide des âges est un des instruments de référence dans la construction d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Comme le montre le tableau ci-dessous, la pyramide des âges chez UFF est « en champignon » pour les hommes, ce qui traduit un emploi accru des « seniors » fort de leur expérience et « en toupie » pour les femmes ce qui est représentatif de la population active en France.

<b>Age</b>	UFP		UFG		CGPE		UFFB		TOTAL	
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<i>Hommes</i>										
De 20 à 24 ans	27	<b>19</b>	3	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	30	<b>20</b>
De 25 à 29 ans	80	<b>74</b>	10	<b>7</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	91	<b>82</b>
De 30 à 34 ans	84	<b>79</b>	4	<b>5</b>	0	<b>1</b>	0	<b>0</b>	88	<b>85</b>
De 35 à 39 ans	77	<b>84</b>	6	<b>9</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	83	<b>93</b>
De 40 à 44 ans	80	<b>87</b>	8	<b>7</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	89	<b>95</b>
De 45 à 49 ans	90	<b>74</b>	16	<b>13</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	107	<b>88</b>
De 50 à 54 ans	115	<b>104</b>	13	<b>14</b>	1	<b>1</b>	2	<b>2</b>	131	<b>121</b>
De 55 à 59 ans	110	<b>108</b>	8	<b>11</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	118	<b>119</b>
60 ans et plus	39	<b>50</b>	1	<b>1</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	41	<b>52</b>

<b>Age moyen</b>	<b>43,5</b>	<b>44</b>	<b>43,9</b>	<b>44,7</b>	<b>45,7</b>	<b>43,2</b>	<b>50,1</b>	<b>51</b>	<b>43,6</b>	<b>44,1</b>
------------------	-------------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-----------	-------------	-------------

<i>Femmes</i>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
	De 20 à 24 ans	6	<b>7</b>	4	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	10
De 25 à 29 ans	45	<b>36</b>	13	<b>10</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	58	<b>46</b>
De 30 à 34 ans	26	<b>35</b>	23	<b>26</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	50	<b>62</b>
De 35 à 39 ans	32	<b>24</b>	29	<b>30</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	62	<b>55</b>
De 40 à 44 ans	32	<b>36</b>	27	<b>27</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	60	<b>64</b>
De 45 à 49 ans	39	<b>39</b>	44	<b>34</b>	1	<b>1</b>	0	<b>0</b>	84	<b>74</b>
De 50 à 54 ans	23	<b>23</b>	36	<b>45</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	59	<b>68</b>
De 55 à 59 ans	13	<b>16</b>	18	<b>22</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	31	<b>38</b>
60 ans et plus	9	<b>8</b>	3	<b>3</b>	0	<b>0</b>	1	<b>1</b>	13	<b>12</b>

<b>Age moyen</b>	<b>40,3</b>	<b>40,6</b>	<b>43,6</b>	<b>44,2</b>	<b>38,3</b>	<b>39,3</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>41,8</b>	<b>42,3</b>
------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-----------	-----------	-------------	-------------

On constate une stabilité de l'effectif féminin au sein du Groupe, avec un âge moyen proche entre les hommes et les femmes.

L'ancienneté moyenne est assez proche entre les hommes et les femmes, étant précisé que c'est sur la structure administrative que l'ancienneté est la plus forte.

L'ensemble du personnel est réparti sur tout le territoire national avec la plus forte concentration des effectifs en Ile de France. Des commerciaux sont également implantés dans les DOM TOM.

## B. Rémunération

### 1) Synthèse des rémunérations

Le tableau ci-après dresse le bilan de la masse salariale consolidée au niveau du Groupe UFF dont l'augmentation entre 2012 et 2013 correspond à une revalorisation annuelle sans spécificités :

<b>Masse salariale globale</b>	<b>Groupe UFF</b>	
	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<i>Hommes</i>		
Cadres	11 629 258 €	<b>12 619 160 €</b>
Cadres Assimilés	- €	- €
TAM	4 694 361 €	<b>5 613 519 €</b>
Employés	19 753 237 €	<b>20 251 247 €</b>
<b>Moyenne</b>	<b>36 076 856 €</b>	<b>38 483 926 €</b>
<i>Femmes</i>		
Cadres	3 987 962 €	<b>4 173 149 €</b>
Cadres Assimilés	250 104 €	<b>256 831 €</b>
TAM	1 801 990 €	<b>2 116 464 €</b>
Employés	8 744 980 €	<b>9 080 312 €</b>
<b>Moyenne</b>	<b>14 785 036 €</b>	<b>15 626 756 €</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>50 861 892 €</b>	<b>54 110 682 €</b>

### 2) Détail par entité

<b>Rémunérations moyennes/mois</b>	UFP		UFG		CGPE		UFFB	
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<i>Hommes</i>								
Cadres	8 353 €	<b>8 774 €</b>	5 249 €	<b>5 454 €</b>	9 394 €	<b>8 528 €</b>	NC	<b>NC</b>
Cadres Assimilés	- €	- €	- €	- €	- €	- €	NC	<b>NC</b>
TAM	5 389 €	<b>5 427 €</b>	2 419 €	<b>2 844 €</b>	- €	- €	NC	<b>NC</b>
Employés	2 953 €	<b>3 254 €</b>	1 768 €	<b>1 970 €</b>	1 871 €	<b>1 909 €</b>	NC	<b>NC</b>
<b>Moyenne</b>	<b>3 890 €</b>	<b>4 248 €</b>	<b>3 811 €</b>	<b>4 254 €</b>	<b>8 140 €</b>	<b>7 582 €</b>	NC	<b>NC</b>
<i>Femmes</i>								
Cadres	7 315 €	<b>6 845 €</b>	4 692 €	<b>4 646 €</b>	<b>4 018 €</b>	<b>4 066 €</b>	NC	<b>NC</b>
Cadres Assimilés	- €	- €	3 554 €	<b>3 567 €</b>	- €	- €	NC	<b>NC</b>
TAM	4 076 €	<b>5 085 €</b>	2 780 €	<b>2 938 €</b>	- €	- €	NC	<b>NC</b>
Employés	2 566 €	<b>2 767 €</b>	1 932 €	<b>2 069 €</b>	<b>2 330 €</b>	<b>2 330 €</b>	NC	<b>NC</b>
<b>Moyenne</b>	<b>3 014 €</b>	<b>3 245 €</b>	<b>2 745 €</b>	<b>2 818 €</b>	<b>3 174 €</b>	<b>3 198 €</b>	NC	<b>NC</b>
<b>Moyenne totale</b>	<b>3 678 €</b>	<b>3 999 €</b>	<b>3 014 €</b>	<b>3 177 €</b>	<b>6 154 €</b>	<b>5 988 €</b>	NC	<b>NC</b>

### 3) Détail par entité

Pour le personnel commercial du Groupe (UFP):

- La rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable assise sur des objectifs quadrimestriels ou annuels avec défraiement des frais professionnels.

Pour le personnel administratif du Groupe (UFG, CGPE, UFFB):

- La rémunération est composée d'un salaire fixe et d'une prime annuelle au mérite.

La politique salariale fait l'objet d'une négociation annuelle avec les Organisations syndicales représentatives pour les Sociétés Ufifrance Gestion et Ufifrance Patrimoine.

#### a) Ufifrance Gestion

Pour les exercices 2012 et 2013, les mesures salariales ont été les suivantes :

- L'enveloppe de revalorisation salariale s'élève à 2% de la masse salariale fixe, dont 1% assis sur les 2.000 premiers euros du salaire brut de base à titre de mesure générale, le reste de l'enveloppe étant répartie à la performance.

- Primes exceptionnelles attribuées en fonction de la performance réalisée sur les exercices 2012/2013, avec une enveloppe budgétaire par département constituée de la façon suivante :

- 28 % d'une mensualité brute de base pour les collaborateurs de statut TAM (article 36 et article 4 bis). Il est précisé que sur 2013 l'enveloppe des collaborateurs de l'article 4 bis correspond à un mois de salaire.
- une mensualité brute de base pour les collaborateurs de statut Cadres (article 4)
- et d'une enveloppe complémentaire destinée à récompenser des collaborateurs de statut Employés particulièrement performants.

Le personnel est rémunéré sur une base de 13,10 mois. La politique salariale applicable respecte les minima conventionnels Syntec.

#### b) Ufifrance Patrimoine

En ce qui concerne la Société Ufifrance Patrimoine, la politique salariale est encadrée conventionnellement pour le Réseau commercial :

- par l'accord d'entreprise relatif aux relations de travail du personnel commercial du 28 février 2003 et ses avenants
- par l'accord d'entreprise relatif au volet social d'Ambition Patrimoine du 28 avril 2012 et ses avenants
- les mesures issues de la négociation annuelle.

Les objectifs fixés au Réseau commercial sont examinés annuellement avec les Organisations syndicales et déclinés par métiers. Les données salariales moyennes montrent une hausse de la rémunération en 2013 par rapport à 2012.

## c) **CGP Entrepreneurs**

La Société CGPEntrepreneurs, constituée en 2012, n'a pas prévu de mesures particulières pour 2013 compte tenu de sa date récente de création. Elle rémunère son personnel sur une base de 13,10 mois. La politique salariale applicable respecte les minima conventionnels Syntec.

### C. Organisation du travail

#### 1) **La durée du travail**

##### a) **Ufifrance Gestion**

La durée du travail est encadrée conventionnellement au sein de la Société Ufifrance Gestion par un accord d'entreprise du 13 janvier 2000, avec mise en place d'un horaire variable au sein de l'établissement de Boulogne et du Siège social.

Pour le personnel non cadre, affecté au Siège social et dans l'établissement de Boulogne, l'horaire de référence est de 1607 heures par an, intégrant la journée de solidarité de 7 heures.

L'horaire de travail permet au personnel de gérer son temps de travail dans le respect de plages horaires (possibilité d'arrivée entre 8h et 10h, pause minimum le midi de 45 mn entre 11h30 et 14h30, départ le soir à partir de 16h, avec une obligation minimale de 6 heures travaillées par jour) et de bénéficier d'un crédit d'heures mensuel de 15 heures qui permet la prise d'une journée de repos par mois, dans la limite de 12 par an. A noter qu'il est prévu dans le règlement de l'horaire variable la possibilité d'avoir un débit de 5 heures par mois à compenser le mois suivant.

Enfin, les modalités de travail au titre de la journée de solidarité ont été actées par accord du 11 juillet 2008, avec une grande flexibilité dans la gestion de la prise de cette journée qui est fixée au 3<sup>ème</sup> lundi de novembre. Le personnel bénéficie également de trois jours de repos collectifs, dont les dates sont arrêtées avec le Comité d'entreprise. Certains services, du fait de contraintes d'organisation, ont des horaires déterminés de fonctionnement.

Pour le personnel non cadre affecté en agences, il est proposé deux options horaires :

- travailler sur une base de 7h05 et bénéficier de 3 jours de repos collectifs déterminés avec le Comité d'entreprise,
- ou travailler sur une base de 7h30 et bénéficier de 3 jours de repos collectifs déterminés avec le Comité d'entreprise et de 12 jours de repos complémentaires.

Le personnel de statut cadre est régi par une convention individuelle forfaitaire exprimée en jours, sur une base annuelle de 214 jours (dont la journée de solidarité), ce qui permet de bénéficier d'une journée de repos par mois travaillé (soit 11 jours, la douzième journée étant affectée par accord à la journée de solidarité, qui est fixée depuis 2010 au 3<sup>ème</sup> lundi de novembre).

Le personnel à temps partiel se voit appliquer des horaires définis contractuellement. En ce qui concerne la journée de solidarité, l'accord d'entreprise leur offre plusieurs modalités de travail.

## b) Ufifrance Patrimoine

Pour la Société Ufifrance Patrimoine, la durée du travail est encadrée conventionnellement depuis 2003.

Pour le personnel administratif, l'accord du 13 décembre 2004 prévoit une durée annuelle de 1.607 heures.

Pour le personnel commercial, qui dispose d'une liberté dans l'organisation des rendez-vous clients, la durée du travail est également fixée à 1.607 heures (Cf. accord de 2003 et accord de 2010).

La journée de solidarité est travaillée par répartition quotidienne sur l'exercice civil.

## c) CGP Entrepreneurs

Pour la Société CGP Entrepreneurs, il est fait application des dispositions prévues par la Convention collective Syntec, étant précisé que la durée du travail est annualisée :

- 1 617 heures pour le personnel non cadre, avec une moyenne travaillée par semaine de 38h50
- 214 jours pour le personnel d'encadrement, avec une moyenne travaillée par semaine de 38h50

Le personnel bénéficie de 3 jours de pont décidés par la Direction, et de 12 jours de repos complémentaire par exercice. Le lundi de Pentecôte est férié et la journée de solidarité est travaillée par répartition quotidienne sur l'exercice civil.

## d) Temps partiel

La politique de l'entreprise facilite la mise en place de temps partiel avec une stabilité du personnel employé dans ce cadre horaire, y compris au niveau du Réseau commercial.

### 2) Analyse de l'absentéisme au niveau du Groupe UFF en nombre de jours

<b>maladies</b> (dont mi-temps thérapeutiques)	UFP		UFG		CGPE		TOTAL	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Cadres	734	<b>445</b>	414	<b>404</b>	2	<b>0</b>	1150	<b>849</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	13	<b>13</b>	0	<b>0</b>	13	<b>13</b>
TAM	990	<b>1 086</b>	469	<b>212</b>	0	<b>0</b>	1459	<b>1298</b>
Employés	10 813	<b>10 657</b>	2 363	<b>1 337</b>	7	<b>0</b>	13183	<b>11994</b>
<b>Total</b>	<b>12 537</b>	<b>12 188</b>	<b>3 259</b>	<b>1 966</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>15 805</b>	<b>14 154</b>

### **congés maternité / paternité**

Cadres	11	<b>408</b>	378	<b>93</b>	0	<b>0</b>	389	<b>501</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
TAM	22	<b>11</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	22	<b>11</b>
Employés	532	<b>1 087</b>	872	<b>396</b>	31	<b>95</b>	1435	<b>1578</b>
<b>Total</b>	<b>565</b>	<b>1 506</b>	<b>1 250</b>	<b>489</b>	<b>31</b>	<b>95</b>	<b>1 846</b>	<b>2 090</b>

### **congés autorisés**

Cadres	463	<b>421</b>	242	<b>283</b>	1	<b>1</b>	706	<b>705</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	9	<b>1</b>	0	<b>0</b>	9	<b>1</b>
TAM	101	<b>64</b>	325	<b>49</b>	0	<b>0</b>	426	<b>113</b>
Employés	2 117	<b>1 357</b>	581	<b>1 040</b>	2	<b>180</b>	2700	<b>2577</b>
<b>Total</b>	<b>2 681</b>	<b>1 842</b>	<b>1 157</b>	<b>1 373</b>	<b>3</b>	<b>181</b>	<b>3 841</b>	<b>3 396</b>

UFFB n'ayant enregistré aucune absence au cours de l'année 2013, l'analyse porte sur le reste du Groupe.

On constate une baisse de l'absence maladie sur 2013 de 10,45%, avec une quasi stabilité de cette absence sur le Réseau commercial et une baisse significative de 40% sur Uifrance Gestion. Les absences pour cause de maternité ou de congé paternité sont en légère hausse. Le volume des congés autorisés a quant à lui baissé en 2013 de 11,58%, avec une baisse significative sur Uifrance Patrimoine.

Il est précisé par ailleurs que pour les Sociétés Uifrance Gestion et Uifrance Patrimoine, la Direction présente tous les ans au CHSCT un rapport d'ensemble qui effectue un état des lieux précis de la situation de chaque établissement, avec une analyse détaillée de l'absentéisme. Ces rapports prévoient annuellement un plan de prévention établi à partir d'une analyse des emplois et de l'absentéisme. Un PV de non pénibilité a été établi sur Uifrance Gestion et Uifrance Patrimoine en 2011.

La Direction des Ressources Humaines travaille également avec l'ensemble des centres de médecine du travail pour accompagner le personnel au quotidien et assurer un parfait suivi de l'aptitude professionnelle, et s'il est nécessaire des enquêtes internes peuvent être menées.

Enfin, depuis quatre ans, le Groupe de l'UFF réalise une enquête de climat interne. Les résultats de l'enquête sont présentés au personnel et aux Instances représentatives du personnel, avec mise en place de plans d'action si nécessaire. Cette enquête est réalisée par un prestataire externe, avec une totale confidentialité dans le recueil des réponses et l'analyse effectuée.

Le personnel est évalué annuellement sur chaque société, avec pour le personnel commercial un suivi personnalisé des objectifs et de la progression métier. Il peut bénéficier également d'entretiens personnels et en tout état de cause d'entretiens de carrière.

## **D. Relations sociales**

### **1) L'organisation du dialogue social**

Au sein du Groupe de l'Union Financière de France, les Sociétés Uifrance Gestion et Uifrance Patrimoine disposent d'Instances représentatives du personnel, avec organisation des élections tous les quatre ans, et tous les ans une négociation annuelle est menée au sein de ces sociétés.

Un travail significatif est mené avec les Organisations syndicales permettant de garantir un bon dialogue social.



En 2013, les contrats de génération ont été conclus pour chaque société et un versement est intervenu au titre de la prime de partage de la valeur ajoutée.

Les instances du dialogue social au sein d'UFF se composent comme suit :

	UFF	UFG
<b>Date des dernières élections</b>	du 05 au 12/07/2013	du 04 au 07/05/2013
<b>Composition</b>		
CE	7 titulaires / 7 suppléants	5 titulaires / 5 suppléants
DP	9 titulaires / 9 suppléants	7 titulaires / 7 suppléants
CHSCT	6	4
Budget des œuvres sociales	124 246 €	53 621 €
<b>Nombre de réunions</b>		
CE	11 + 3 extraordinaires	11 + 2 extraordinaires
DP	11	11
CHSCT	4 + 1 extraordinaire	4 + 1 extraordinaire
<b>Cumul des crédits d'heures</b>	<b>3837</b>	<b>412,1</b>
CE	970	129,35
DP	1052	90,1
CHSCT	816	53,3
Délégués syndicaux	999	139,35

La comptabilisation des crédits d'heures est opérée en paie sur la base des déclarations faites par les intéressés au moyen des bons de délégation mis à leur disposition par la DRH.

En 2012, la négociation annuelle a abouti à la signature d'un accord le 21 décembre 2012, sans exercice du droit d'opposition.

Lors de cette négociation annuelle, il a été prévu un budget global de révision de la masse salariale afin de récompenser l'investissement et la performance des équipes sur 2012. Au cours de cette négociation, ont été abordés l'ensemble des thèmes obligatoires.

Sur la Société Ufifrance Patrimoine, les dernières élections remontent à 2009.

En 2012, un accord de fin de négociation portant sur la gestion des collaborateurs de l'Agence Direct Patrimoine a été signé le 6 juillet 2012 qui vise à notamment encadrer le cadre salarial des collaborateurs de cette agence à distance.

Puis, à l'issue des réunions de négociation, où ont été abordés l'ensemble des thèmes obligatoires, a été signé l'accord d'Entreprise relatif au bilan de la NA pour 2013 le 21 décembre 2012. Cet accord vise principalement à encadrer les objectifs par métier pour 2013 et à encadrer les mesures salariales applicables hors réseau commercial.

## 2) Le bilan des accords collectifs

### Sur UFIFRANCE GESTION :

Règlement du PEG - Avenant n°11 - 10/06/2013

Accord Intéressement - 27/06/2013

Prime de Partage de la Valeur Ajoutée - PV de désaccord - 20/09/2013

Contrat de Génération - Accord du 27/09/2013

NA 2014 - PV de désaccord - 18/12/2013

### Sur UFIFRANCE PATRIMOINE :

Règlement du PEG - Avenant n°11 - 10/06/2013

Prime de Partage de la Valeur Ajoutée - Accord du 25/09/2013

Contrat de Génération - Accord du 25/09/2013

NA 2014 - PV de désaccord - 23/12/2013

### Sur CGPE :

Contrat de Génération - Plan du 09/10/2013

## E. Santé et sécurité

### 1) Les conditions de santé et de sécurité au travail

La Direction des Ressources Humaines travaille avec l'ensemble des centres de médecine du travail pour accompagner le personnel au quotidien et assurer un parfait suivi de l'aptitude professionnelle. S'il est nécessaire des enquêtes internes peuvent être menées.

Une formation à la sensibilisation à la sécurité est réalisée annuellement, avec un module de formation proposé en e-learning. On a constaté sur 2012 un taux de participation très satisfaisant, puisqu'il se situe au niveau du Groupe à 92% et une note moyenne de 18/20 au test de connaissance.

Sur les sites d'Iéna et de Boulogne, des formations à la sécurité sont effectuées pour les équipes de sécurité évacuation / incendie, avec des exercices d'évacuation réalisés avec régularité et le cabinet de contrôles BUREAU VERITAS assure l'ensemble des contrôles réglementaires périodiques, en sus des contrôles réalisés par différents sous-traitants.

### 2) Les accidents du travail et maladies professionnelles en détail

Les accidents du travail ou de trajet sont comptabilisés en nombre de jour d'absence comme suit :

	UFP		UFG		TOTAL	
Cadres	59	<b>263</b>	99	<b>0</b>	158	<b>263</b>
Cadres Assimilés	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>
TAM	72	<b>309</b>	9	<b>0</b>	81	<b>309</b>
Employés	1 629	<b>1 645</b>	36	<b>54</b>	1665	<b>1699</b>
<b>Total</b>	<b>1 760</b>	<b>2 217</b>	<b>144</b>	<b>54</b>	<b>1 904</b>	<b>2 271</b>

UFFB et CGPE n'ont enregistré aucun accident de ce type en 2013.

Pour UFP et UFG, on constate une légère hausse des journées d'absence liées à des accidents du travail ou de trajet, dont la volumétrie est somme toute très contenue alors que le Réseau commercial est fortement exposé à ce risque.

L'examen des données chiffrées confirme la maîtrise du risque accident du travail ou de trajet avec un nombre d'accidents déclarés très faible au regard du personnel du Groupe.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée au sein du Groupe.

Par ailleurs, on constate un même niveau d'inaptitude à l'emploi entre 2012 et 2013 principalement concentrée sur Uifrance Patrimoine.

## F. Formation

### **1) Les politiques mises en œuvre en matière de formation**

La formation est un enjeu essentiel pour le développement du Groupe avec un investissement significatif au sein d'Uifrance Patrimoine, tant au niveau de la formation initiale que des actions de perfectionnement et d'expertise.

Le nombre de stagiaires formés est conséquent :

1/3 du personnel administratif et 96,78% pour le personnel commercial, soit 6.342 journées de formation.

Le Groupe UFF a toujours eu une politique de formation interne, reconnue pour sa qualité et qui permet de former le personnel commercial tant sur les questions techniques de la commercialisation de nos produits que sur la relation clientèle. C'est un investissement qui dépasse l'obligation légale de 1,6% de la masse salariale.

### **2) Le nombre total d'heures de formation**

Statuts	Nombre d'heures de formation
Cadres	2421
Assimilés Cadres	9
Article 36	1766
Employés	40199
Total	44395

## G. Egalité de traitement

### **1) Les mesures prises en faveur de l'égalité des sexes**

Des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ont été négociés avec les Organisations syndicales des Sociétés Uifrance Gestion et Uifrance Patrimoine. Ces accords ont été réalisés en partant d'un diagnostic chiffré des conditions d'emploi.

Pour la Société Ufrance Gestion, la Direction s'est engagée à maintenir une politique d'égalité professionnelle, plus particulièrement dans les domaines suivants :

- Recrutement
- Formation professionnelle
- Conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- Politique salariale

Pour la Société Ufrance Patrimoine, La Direction s'est engagée à maintenir sa politique d'égalité professionnelle, plus particulièrement dans les domaines suivants :

- Recrutement
- Promotion professionnelle
- Formation professionnelle
- Conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- Politique salariale

Ces politiques s'articulent autour des principes :

- d'égalité des droits entre les hommes et les femmes, sans discrimination entre les collaborateurs à raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte,
- d'égalité effective, réelle et concrète des chances tout au long de la vie professionnelle, avec comme objectif de tendre vers une parité au sein de l'entreprise, la mixité dans les emplois étant essentielle à l'équilibre social.

Ces principes s'appliquent également au sein des entités non pourvues d'Organisations syndicales et constitue un socle des valeurs de management du Groupe de l'UFF.

Ancré dans les valeurs d'UFF, le principe d'égalité des sexes se retrouve jusqu'au sein du comité de direction composé de 5 femmes et 6 hommes.

## **2) Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées**

La conviction du Groupe UFF est que les compétences prévalent sur tout handicap avec une volonté forte d'intégration et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Les différentes entités du Groupe sont ouvertes à l'emploi de ce personnel et travaillent aussi avec des structures spécialisées notamment dans les travaux de reprographie, l'organisation de manifestation etc.

Les adaptations nécessaires au poste de travail sont mises en place en partenariat avec les organismes habilités si nécessaire et un suivi de ce personnel est effectué par les centres de médecine du travail.

## **3) La politique de lutte contre les discriminations**

La Direction du Groupe est ouverte à accueillir la diversité au sein de ces équipes et on constate une mixité sociale réelle au sein des entités.

UFF souhaite que la compétence soit au cœur de chaque décision de recrutement afin que chacun ait droit à une expérience professionnelle épanouissante et valorisante.

#### H. Promotion et respect des stipulations des conventions de l'OIT relatives :

##### **1) Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective et à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession**

La partie de ces enjeux applicable à UFF se retrouve sous le titre de la responsabilité sociale.

##### **2) A l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition du travail des enfants**

Au vu de son implantation exclusivement française, la réglementation n'entraîne pas d'action pour le Groupe UFF.

## II. Le volet environnemental

### A. Politique générale en matière environnementale

#### **1) L'organisation de la société pour défendre l'environnement**

Les activités de l'Union Financière de France Banque et des sociétés consolidées ne sont pas des activités de production ou de fabrication ayant un impact significatif sur l'environnement. Pour autant, les services généraux sont en charge des achats et du suivi du tri sélectif chez UFF.

C'est ainsi qu'ont été prises des mesures de prévention et de recyclage des déchets, avec la mise en place de poubelles à tri sélectif, l'élimination des déchets électriques et électroniques, et des déchets (cartons, bois, et fer), par des filières spécialisées.

Par ailleurs, en 2013, UFF a commercialisé quatre produits financiers dont les investissements s'inscrivent dans une démarche environnementale ou solidaire :

- Le groupement forestier des Nysiades est un produit qui sert la gestion de parcs forestiers ;
- UFF Epargne Environnement et UFF Capital Planète A qui sont deux fonds investis dans les activités liées aux technologies de l'eau et bio-infrastructures ;
- UFF Epargne Solidaire est un fonds dont les actifs sont sélectionnés selon des critères sociaux et environnementaux (qualité des ressources humaines, respect de l'environnement, degré de développement du gouvernement d'entreprise, engagements sociétaux,...) ;

#### **2) Les formations et informations des salariés sur la question de l'environnement**

En 2013, UFF n'a pas consacré de formations sur les questions environnementales auprès de ses collaborateurs. Cependant, au vu des nombreux trajets de ses commerciaux, UFF étudie

un projet de sensibilisation via la formation à l'éco-conduite pour améliorer son empreinte environnementale.

### **3) Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et montant des provisions et garanties attachés**

Au regard de l'importance non significative des risques environnementaux dans sa situation, UFF n'a pas engagé de mesures particulières en ce sens. De même, UFF n'a pas réalisé de provisions et garanties pour pallier la survenance de ces risques en 2013.

## **B. Pollution et gestion des déchets**

### **1) Les mesures de prévention, de réduction ou de répartition de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement**

De par son activité, le seul impact indirect d'UFF se trouve dans les rejets des voitures de ses commerciaux lors de leurs déplacements. Outre ces émissions de gaz à effet de serre imputables aux trajets des commerciaux, il n'y a pas, dans l'activité d'UFF, d'impacts affectant gravement l'environnement et par conséquent, aucune mesure n'est prise en ce sens.

### **2) Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets**

La politique d'UFF comporte des actions comme trier les déchets et en assurer la traçabilité en fin de parcours.

En 2013, UFF a assuré le tri et la collecte de ses déchets banaux (cartouches d'imprimante, papier, ...) au sein des deux immeubles du siège et sur l'ensemble de ses agences.

Concernant les déchets électroniques (ampoules, composants et circuits électriques, câbles, ordinateurs,...), une collecte spécifique a été mise en place avec deux partenaires respectueux de l'environnement que sont Veolia et Paprec.

Chez UFF, ces mêmes partenaires ont collectés 1,697 tonne de DEEE (Déchets Electriques et Electroniques) en 2013.

### **3) La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre pollution spécifique à une activité**

L'activité du Groupe n'engendre aucune pollution spécifique.

## **C. Utilisation durable des ressources**

Les principales ressources consommées par le Groupe UFF sont les suivantes :

- L'eau dont la consommation est allouée aux besoins du personnel des deux immeubles administratifs et des agences.
- Les énergies que sont l'électricité et le gaz. Sur cet aspect, UFF est en cours de suivi des consommations sur l'ensemble du périmètre et ne communique en 2013 que les chiffres du siège.

- Le papier qui regroupe la consommation de papier blanc et du papier utilisé à des fins commerciales. En 2012, l'introduction d'un nouvel outil commercial a permis de réduire considérablement la consommation de la deuxième catégorie en n'imprimant que la brochure du produit choisi par le client, celui-ci ayant au préalable vu l'ensemble de la gamme via l'outil informatique.  
Les envois de courriers aux clients sont sous-traités et ne sont donc pas pris en compte dans le tableau ci-dessous (voir paragraphe Sous-traitance).

Ressources Années	Eau (tonnes)	Papier (tonnes)	Electricité (KWh)	Gaz
2012	4131	-	812 677	841 898
2013	3499	30.6	810 565	887 918

Au regard de son activité, le Groupe UFF n'a pas de problématique environnementale concernant l'utilisation des sols.

#### D. Changement climatique

##### **1) Les rejets de gaz à effet de serre**

En 2013, les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie des immeubles du siège représentent 239 tonnes de Co2.

##### **2) L'adaptation aux conséquences du changement climatique et la protection de la biodiversité**

Au regard de son activité, le Groupe UFF n'a pas engagé d'action particulière.

### III. Le volet sociétal

#### A. Impact territorial, économique et social de l'activité

Avec ses 24 agences sur tout le territoire national, UFF incarne la présence bancaire au plus près des besoins de l'économie des régions. La clientèle d'UFF se compose de particuliers et de chefs d'entreprise qui sont au cœur de l'activité à travers le territoire national.

Par ailleurs, en commercialisant les parts de SOFICA (Société pour le Financement de l'Industrie Cinématographique et Audiovisuelle) dont la mission est de financer des œuvres agréées par le ministère français de la culture, UFF contribue au développement des arts du cinéma.

De plus, le Groupe UFF se veut promoteur des innovations des régions via la commercialisation de FCPI (Fonds Communs de Placements dans l'Innovation) qui effectuent des recherches socialement porteuses de bénéfices comme l'amélioration de cœurs artificiels.

De la même manière pour favoriser le lien des conseillers avec leur situation géographique, UFF a choisit de faire passer leur recrutement par le Directeur d'agence. Cela montre la force

d'application des valeurs de l'économie sociale et solidaire que le Groupe UFF attache au métier de conseiller en gestion de patrimoine.

## **B. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société**

### **1) Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations**

Le Groupe UFF entretient directement, ou via ses filiales, un dialogue avec les différentes organisations professionnelles liées à son activité bancaire. En 2013, les dialogues entrepris n'ont pas abouti à une action notable d'UFF dans le domaine sociétal.

### **2) Les actions de partenariat ou de mécénat**

L'année 2013 n'a pas été caractérisée par une action de mécénat en particulier.

## **C. Sous-traitance et fournisseurs**

### **1) La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux**

Le service achat centralise et répond aux besoins du Groupe UFF dans un souci d'équilibre entre le coût, l'amélioration de la qualité de service et la meilleure gestion des risques.

### **2) L'importance de la sous-traitance**

Le Groupe UFF sous-traite principalement les envois des courriers clients.

En 2013, les milliers de courriers envoyés aux clients représentent 5.9 tonnes de papier.

Pour ces envois, le Groupe UFF fait appel aux services de la société Tessi Editique qui respecte les valeurs d'UFF en matière de sauvegarde de l'environnement.

## **D. Les actions engagées pour prévenir la corruption et les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs**

### **1) Le contrôle interne**

Dans le cadre du contrôle interne du Groupe, le pôle de conformité d'UFF a mis en place plusieurs dispositifs de contrôle qui portent entre autres sur la lutte contre la corruption et le blanchiment :

- La formation et l'évaluation annuelle de tous les collaborateurs aux principes fondamentaux de la commercialisation des produits UFF. Cette formation e-learning est également consultable dans la base de documents intranet.
- La mise à disposition de tous les collaborateurs du groupe UFF des principales règles de conformité.
- La mise en place d'une procédure d'alerte professionnelle validée par la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) depuis 2006.
- La mise en place d'une procédure de lutte contre la fraude communiquée à tous les collaborateurs.



- La création d'un code de déontologie incorporé au règlement intérieur depuis 2002.
- La mise à jour en décembre 2013 et la diffusion sur intranet de la Directive UFF de Lutte contre le blanchiment.

## **2) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme**

Le Groupe UFF n'a pas d'autres domaines que ceux déjà évoqués où il pourrait agir dans ce sens.

## **Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion**

**Exercice clos le 31 décembre 2013**

Aux Actionnaires  
**UNION FINANCIERE DE FRANCE BANQUE**  
32, avenue d'Iena  
75116 Paris

Mesdames, Messieurs,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société UFF désigné organisme tiers indépendant, dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le COFRAC, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2013, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

### **Responsabilité de la société**

Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du code de commerce, préparées conformément aux procédures utilisées par la société (ci-après les « Référentiels »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce. 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 règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

### **Responsabilité du commissaire aux comptes**

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de trois personnes entre les mois de novembre 2013 et mars 2014 pour une durée d'environ 3 semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

## **1. Attestation de présence des Informations RSE**

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec la limite de périmètre présentée au paragraphe 3.C de l'annexe RSE du rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

## **2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE**

### *Nature et étendue des travaux*

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes<sup>1</sup> :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la

---

<sup>1</sup> Informations sociales : Effectif total, Répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique, Embauches et licenciements, L'absentéisme, Nombre d'heures de formation

Informations environnementales : Les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement, Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets, La consommation d'eau, La consommation d'énergie, Les émissions de gaz à effet de serre  
Informations sociétales : Impact territorial, économique et social de l'activité de la société, Les actions engagées pour prévenir la corruption

base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;

- au niveau d'un échantillon représentatif de sites que nous avons sélectionnés<sup>2</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 20% des effectifs et 100% des informations quantitatives environnementales consolidées.

Pour les autres informations RSE, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

### ***Conclusion***

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Neuilly-sur-Seine, le 22 avril 2014

L'un des Commissaires aux comptes d'UFF

PricewaterhouseCoopers Audit

Pierre Clavié  
Associé

Sylvain Lambert  
Associé du département développement durable

---

<sup>2</sup> Sites de Boulogne et Iéna