



# Communication sur le Progrès

2021

---



COMMUNICATION  
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

# LETTRE DE RENOUVELLEMENT DE L'ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

---

Honorable Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que DEFI GROUP, après une première année d'adhésion en 2020, renouvelle son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté de poursuivre l'intégration de ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

Depuis sa création, il y a 65 ans, DEFI GROUP a fait l'une de ses priorités le respect des valeurs éthiques et humaines et a décidé d'affirmer cette valeur dans une démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise. En 2022, nous tenons à maintenir notre adhésion auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et à unir nos efforts pour faire évoluer nos actions dans ce sens.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier annuellement nos progrès, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact (COP). Cette COP contiendra trois éléments :

- Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes ;
- Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption ;
- Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations.



Arnaud RANDON  
Chief Executive Officer

# SOMMAIRE

---

*01* \_\_\_\_\_

Présentation  
de DEFI GROUP

*02* \_\_\_\_\_

LES 10  
PRINCIPES  
DU PACTE  
MONDIAL

*03* \_\_\_\_\_

Politique  
RSE

Charte Ethique  
Code de bonne conduite

*04* \_\_\_\_\_

Indicateurs

2021  
Résultats & Actions

01

---

Présentation  
de DEFI GROUP

L'expertise en transformation du métal

# L'EXPERTISE EN TRANSFORMATION DU METAL

## *SIÈGE SOCIAL*

Z-I de Mitry-Compans  
16 rue Denis Papin  
77295 Mitry-Mory - FRANCE  
Tel: 01 64 27 54 54  
[www.defi-group.fr](http://www.defi-group.fr)

## *SITES DE PRODUCTION*

**5 usines** en France :

- La Flèche (72)
- Lizy-sur-Ourcq (77)
- Meaux (77)
- Mitry-Mory (77)
- Pirey (25)

**1 usine** en ROUMANIE

**1 usine** aux USA

**DEFI GROUP** est une entreprise française indépendante créée en 1957, devenue au fil des années un groupe de dimension internationale.

**DEFI GROUP** bénéficie de plus de 65 ans d'expérience et d'expertise dans la transformation des métaux :

- **Découpage**
- **Etudes et outillages**
- **Emboutissage**
- **Prototypes**
- **Assemblage**
- **Profilage**
- **Formage de tube et fil**
- **Usinage**



### Savoir-faire industriel

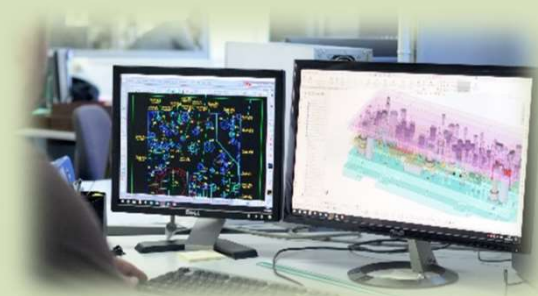
Notre taille intermédiaire nous permet d'offrir à nos clients la flexibilité et la réactivité d'une PME, tout en utilisant les méthodes de travail d'une grande entreprise :

- par notre veille technologique,
- par notre apport d'expertise en amont des projets,
- par la maîtrise de notre supply chain,
- par notre organisation Lean, orientée sur la productivité,
- par nos investissements sur les nouveaux pôles d'implantation.

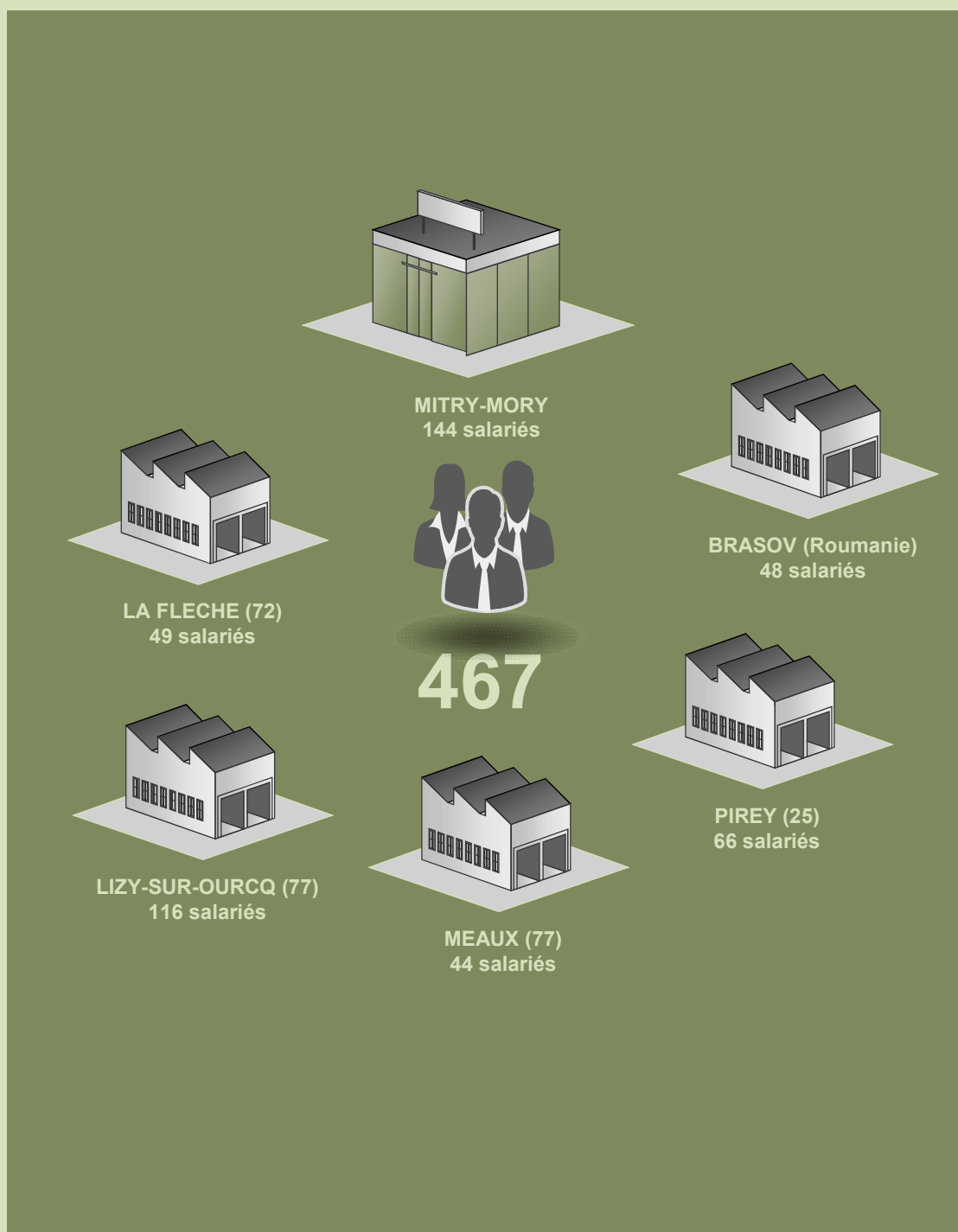
### Accompagnement client

Avec nos 500 collaborateurs et notre équipement industriel couvrant une large gamme de puissance de frappe jusqu'à 800 tonnes, **DEFI GROUP** est en mesure d'accompagner ses clients dans l'industrialisation de leurs projets et d'assurer la fabrication :

- des pièces les plus simples,
- aux sous-ensembles les plus complexes
- du prototype,
- à la grande série.



# EFFECTIFS 2021



“

“Les valeurs que nous faisons vivre sont celles d’une entreprise simple et bienveillante, basée sur des règles de comportement empreintes de bon sens et de cohérence”

—Arnaud RANDON



# 02

---

Les 10  
principes du  
Pacte Mondial

## LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

### DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

### ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

**DEFI GROUP est fier d'adhérer depuis 2020 au Pacte Mondial des Nations Unies et de renouveler son engagement autour de ces dix principes**

03

---

Politique  
RSE

Charte Ethique et Code de  
conduite

## Politique RSE

### Charte Ethique et Code de conduite

Portée par ses valeurs fondatrices - expertise, réactivité, pérennité - **DEFI GROUP** a assis le développement de son activité sur des principes fondamentaux de transparence, d'honnêteté et de respect. Adoptée par tous au sein de la société, cette ligne de conduite a permis de conjuguer rentabilité économique et exemplarité juridique, relations commerciales pérennes et bien-être des salariés, conformité et développement durable.

Devenue actrice majeure dans son secteur d'activité, la société **DEFI GROUP** porte aujourd'hui une responsabilité particulière en matière d'éthique et de déontologie ; elle se doit de promouvoir, auprès de ses collaborateurs, clients et partenaires, un comportement exemplaire. Tel est le dessein de cette Charte, qui confirme et entérine notre vision d'une éthique et d'un code de conduite partagés par tous. Appliquée au quotidien dans les activités commerciales et managériales de chacun, elle doit être envisagée comme un facteur de mobilisation, une voie de progrès et d'excellence au sein de notre organisation.

Tout à la fois engagement collectif et exigence individuelle, cette Charte devra être lue, respectée et appliquée par tous à tous les niveaux de responsabilité dans l'entreprise. Composé de neuf axes clés, ce document fédérateur n'a pas vocation à remplacer les lois ou réglementations, mais vise à en encourager le respect dans une démarche de progrès continu, de réussite mutuelle et pérenne.

#### 1. Droits de l'Homme et de la Diversité



**DEFI GROUP** s'engage à respecter les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, clients, fournisseurs et la société civile au sein de laquelle elle opère.

**DEFI GROUP** fonde ainsi sa politique de Ressources Humaines sur les valeurs d'équité, d'égalité des droits des hommes et des femmes, de respect des droits des personnes, de leurs singularités et de leurs cultures.

Les relations entre les collaborateurs de la société sont guidées par les principes de confiance et de respect mutuel, chaque décision est prise dans le souci de traiter chacun avec attention et dignité. **DEFI GROUP** se mobilise pour la prévention de toute forme de pression, poursuite ou persécution, à caractère moral ou sexuel ; les agissements de la sorte ne seront pas tolérés et seront soumis à sanction.

## 2. Politique Ressources Humaines et Droits du Travail



**DEFI GROUP** s'engage à respecter les principes et droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

**DEFI GROUP** s'engage ainsi notamment à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ; à ne jamais avoir recours au travail forcé ou obligatoire et à ne pas s'en rendre complice ; à s'opposer fermement au travail des enfants ; à contribuer à

l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession, qu'elle soit liée à la race, l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, à la religion ou à un éventuel handicap.

**DEFI GROUP** s'engage à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et sain et à respecter les temps de travail et la vie privée de chacun. Elle s'attache à favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs en pratiquant un dialogue ouvert, en valorisant l'esprit d'équipe et en menant une politique sociale en adéquation avec cet objectif.

La politique des ressources humaines de **DEFI GROUP** est basée sur des principes de dignité, de respect mutuel et de confiance réciproque. Au-delà du simple respect des lois et règlements applicables en termes de droit du travail et de dialogue social dans chaque pays où **DEFI GROUP** exerce ses activités, l'entreprise s'est fixé comme objectifs :

- de promouvoir, sous toutes ses formes, la dignité au travail ;
- de respecter la vie privée des collaborateurs (notamment au regard des lois régissant les fichiers informatiques) ;
- de favoriser le développement pérenne de l'emploi qu'elle propose à ses collaborateurs ;
- d'accompagner leur développement par une politique appropriée de formation professionnelle ;
- d'encourager l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés ;
- de développer un dialogue social responsable auprès des collaborateurs et de leurs représentants.]

À cet égard, **DEFI GROUP** s'engage à respecter les principes suivants :

- égalité des chances professionnelles et non-discrimination : **DEFI GROUP** veille à ce que ses décisions concernant l'emploi (embauche, promotion, mutation, licenciement, rémunération, formation) soient prises en fonction des compétences, du mérite, de la contribution à une équipe ou à une entité économique. **DEFI GROUP** exclut donc toute décision conduisant à une discrimination envers un collaborateur, notamment en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son origine, de ses convictions ou opinions.
- harcèlement : **DEFI GROUP** n'accepte aucune forme de harcèlement, qui puisse se traduire par une action, pression ou conduite à l'encontre d'un individu.



### 3. Politique hygiène et sécurité

Pour des raisons d'éthique la société DEFI GROUP place en permanence l'hygiène, la sécurité des personnes et des biens, la sûreté et la prévention des accidents comme des objectifs primordiaux. DEFI GROUP considère que la sécurité de ses employés, sous-traitants et intervenants externes est une composante majeure de sa performance.



Afin de préserver leur santé et leur sécurité DEFI GROUP prend l'engagement :

- de procéder à l'évaluation des risques ;
- d'analyser les accidents, les incidents et les situations dangereuses ;
- de mettre en œuvre les actions préventives et/ou correctives appropriées, afin de diminuer au maximum les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- de former, qualifier et habilitier ses salariés et intervenants ;
- de fournir des équipements de protection individuelle adaptés et de veiller strictement à leur port ;
- d'harmoniser les bonnes pratiques entre les différents sites DEFI GROUP et de favoriser les remontées d'information du terrain ;
- de se tenir régulièrement informé de la réglementation et des autres exigences externes applicables en matière d'hygiène et de Sécurité ; de les respecter et de vérifier leur application ;
- d'allouer les moyens et ressources nécessaires pour mettre en œuvre cette politique ;
- de fixer annuellement à chacun de ses établissements, des objectifs spécifiques, définis lors des revues de Direction ;
- de communiquer et d'expliquer cette politique, les objectifs annuels ainsi que les résultats obtenus à l'ensemble personnel.

Chaque salarié de DEFI GROUP, acteur essentiel de cette politique, doit s'assurer au quotidien que ses actes n'entraînent aucun risque, pour lui-même ou pour les autres et s'engage à signaler à la hiérarchie tout comportement, installation ou situation de nature à compromettre la sécurité de l'environnement de travail, ainsi que tout accident, même mineur. Cette règle doit toujours prévaloir sur toute autre considération technique ou économique.



## 4. Politique Environnementale et énergétique

Dans une logique d'amélioration continue, DEFI GROUP mène une politique responsable et proactive vis-à-vis des enjeux environnementaux de son époque. Elle s'engage à respecter les législations en vigueur et vise à atteindre les meilleurs standards en matière de protection de l'environnement et de la maîtrise des énergies.

Au-delà des exigences légales, DEFI GROUP porte et soutient les initiatives visant à promouvoir une meilleure responsabilité environnementale, telles que le recyclage du papier et du matériel informatique, les campagnes de sensibilisation sur les modes de déplacements responsables, la lutte contre le réchauffement climatique et la restauration de la biodiversité.

Les 8 incontournables de DEFI GROUP pour la préservation de l'environnement :

1. respecter le tri sélectif des déchets ;
2. ne pas gaspiller l'eau ;
3. arrêter les moyens suivant les gammes établies ;
4. arrêter les installations qui n'ont pas besoin de fonctionner (ordinateurs, éclairage...);
5. respecter les règles de manipulation et de stockage des produits chimiques ;
6. vérifier régulièrement l'efficacité des rétentions ;
7. ne pas jeter de produits chimiques vers les eaux pluviales et les sanitaires ;
8. signaler tout incident, anomalie et changement pouvant impacter l'environnement aux correspondants ou aux hiérarchiques.



DEFI GROUP attend de ses Partenaires le même respect et qu'ils contribuent à la protection de l'environnement en nous l'aidant à réduire sa consommation de matières premières et d'énergie, à optimiser les ressources naturelles et à réduire les déchets pendant les phases d'industrialisation, de fabrication, de distribution et de recyclage des produits.



## 5. Intégrité de la relation commerciale

DEFI GROUP fonde ses relations commerciales avec ses clients sur les principes d'honnêteté, de transparence, de professionnalisme et d'équité. Elle s'engage à proposer une écoute attentive des besoins de sa clientèle pour présenter une offre précise, claire, adaptée et personnalisée. Elle s'efforce de fournir des services de qualité répondant à leurs exigences et de respecter les engagements pris en termes de délais, de coûts et de fiabilité.

Les informations confidentielles, sensibles ou privées relatives aux clients et en possession des collaborateurs de DEFI GROUP ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui, sauf lorsque exigé ou autorisé par lesdits clients dans le cadre d'un projet ou d'un contrat.



DEFI GROUP s'est toujours attaché à lutter contre la corruption et à ne pas offrir ou recevoir, directement ou indirectement, un avantage quelconque (pécuniaire ou autre) dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

DEFI GROUP ne tolère aucun manquement en la matière et invite donc ses parties prenantes à adopter la même démarche et attend de ses salariés, prestataires, sous-traitants et fournisseurs de se conformer aux engagements de sa Charte Éthique.

## 6. Respect de la concurrence

DEFI GROUP est soumise au droit de la concurrence et en reconnaît les vertus premières que sont l'accès au marché et la transparence du marché. Elle s'engage en ce sens à proscrire le recours aux pratiques anticoncurrentielles dans ses activités.

DEFI GROUP s'interdit de participer à des ententes illicites avec des concurrents ayant pour objectif de fausser un processus d'appel d'offres ou de consultation, de fixer les prix, de se partager un marché ou encore d'exclure un client ou un fournisseur.

DEFI GROUP s'engage par ailleurs à ne pas échanger des informations sensibles avec ses concurrents, et n'autorise aucun acte de concurrence déloyale de nature à causer un préjudice à un concurrent.

## 7. Exigences fournisseurs

DEFI GROUP s'engage à communiquer la présente Charte à ses fournisseurs et sous-traitants et leur demande de mettre en œuvre les exigences qui sont les siennes en matière d'éthique (droits de l'Homme et de la diversité, droit du travail, intégrité de la relation commerciale, respect de la concurrence et de l'environnement) dans leurs propres entreprises.





## 8. Protection des données

Les différents établissements de DEFI GROUP et leurs employés doivent être particulièrement vigilants et respecter l'ensemble des lois et réglementations régissant la protection, l'utilisation et la confidentialité des données personnelles.

Dans ce cadre, les informations se rapportant à la vie privée des salariés, les données relatives aux évaluations de performance, à l'avancement et aux rémunérations doivent être maintenues confidentielles. L'accès à ce type d'information est réservé aux personnes dûment autorisées.



Par conséquent, les collaborateurs de DEFI GROUP :

- ne doivent pas collecter d'informations sur la vie privée d'autres employés, hormis celles nécessaires à la gestion des ressources humaines ou pour d'autres motifs professionnels légitimes, et uniquement dans les limites autorisées par les lois en vigueur ;
- doivent garantir le droit d'accès, de vérification et de rectification des informations personnelles concernant les employés, conformément aux lois ou réglementations en vigueur ;
- ne doivent pas communiquer d'informations personnelles à des tiers, sauf cas exceptionnels autorisés par les lois ou réglementations en vigueur.

Les dossiers, les biens, les données techniques et les diverses informations confidentielles relatives à l'entreprise constituent des actifs importants qui peuvent s'avérer critiques pour préserver les résultats et l'avantage concurrentiel de DEFI GROUP. L'ensemble de ces éléments constitue la propriété de l'entreprise et doit être restitué par le salarié lorsque son contrat de travail arrive à terme.

Ont notamment un caractère confidentiel, les informations concernant l'existence, les termes et conditions des projets et accords commerciaux de DEFI GROUP et toutes autres données sensibles, telles que celles relatives aux chiffres d'affaires des unités de production, aux rémunérations, aux technologies, aux logiciels ou matériel informatique utilisés dans l'exercice normal des activités.

Il est interdit aux employés de DEFI GROUP de divulguer ces éléments à des tiers, et notamment à la presse ou sur les réseaux sociaux, sans autorisation préalable, ou à d'autres collaborateurs de DEFI GROUP non habilités à détenir ces informations.

Toute utilisation à des fins personnelles, directement ou indirectement, d'informations obtenues dans le cadre de l'activité professionnelle est strictement proscrite.

Toute violation de cette règle peut faire l'objet de poursuites judiciaires en vertu des dispositions applicables en droit du travail, droit civil ou droit pénal.

L'ensemble des dispositions ci-dessus s'applique de la même façon aux informations communiquées par nos clients. Les personnes dont le contrat de travail arrive à terme ou qui ne sont plus liées par un contrat de travail avec DEFI GROUP sont tenues de préserver la confidentialité de toutes ces informations.

## 9. Devoir d'alerte et actions correctives



Lorsqu'un collaborateur est confronté à un problème d'éthique ou à un manquement aux règles de la présente Charte, il doit en informer au choix l'un des responsables suivants :

- son supérieur hiérarchique direct ou le supérieur de son supérieur hiérarchique ;
- le Responsable des Ressources Humaines, en particulier pour des sujets relevant du respect des individus ;
- la Direction Générale du groupe ;
- l'un des membres élus du personnel.

DEFI GROUP veillera à ce que toute préoccupation d'ordre éthique exprimée de bonne foi, concernant d'éventuels comportements inappropriés d'une entité, d'un collaborateur ou d'un partenaire commercial soit examinée et que des mesures appropriées soient décidées et mises en œuvre.

En cas d'enquête, DEFI GROUP et les membres du Comité de Direction veilleront à ce qu'elle se déroule dans le respect des principes du contradictoire, de la présomption d'innocence et de la confidentialité que peut requérir la protection des personnes et de l'entreprise.

Toute information donnée au cours d'une enquête sera uniquement communiquée aux personnes ayant besoin de la connaître et aucune mesure de sanction ne pourra être prise par DEFI GROUP à l'encontre d'un collaborateur ayant signalé de bonne foi une préoccupation ou un manquement d'ordre éthique.

DEFI GROUP donne le droit à l'erreur à tout salarié, afin de lui laisser la possibilité d'informer sa hiérarchie d'une erreur qu'il a commise dans ses attributions sans encourir de sanction, sous réserve que cette erreur ne soit ni intentionnelle ni répétée.

CLIMATE CHANGE

04

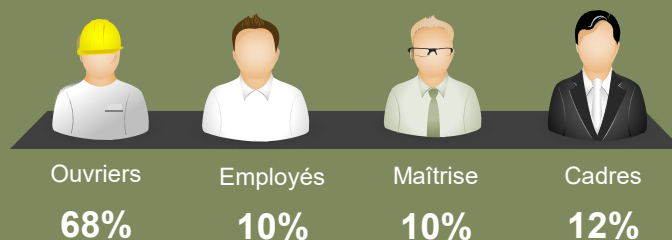
---

Indicateur s  
2021

RESULTATS & ACTIONS

GLOBAL WARMING

# INDICATEURS RH 2021



Age moyen 45 ans

Ancienneté moyenne 19 ans



Tx de fréquence : 17,1

Tx de gravité : 0,8



6 %

Turnover : 5,5%



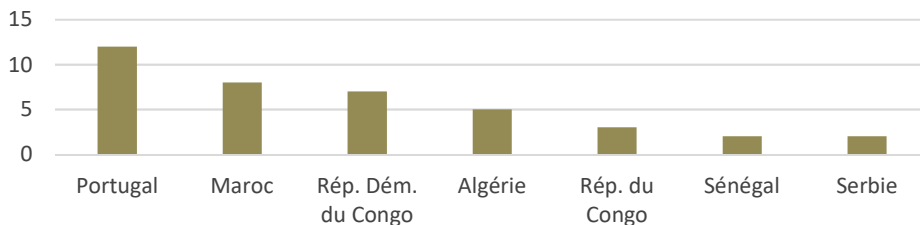
70 %  
D'HOMMES

30 %  
DE FEMMES



77 %

## Nationalités les plus représentées en nombre (hors nationalité française)



**184 personnes formées**  
160 Hommes  
24 Femmes

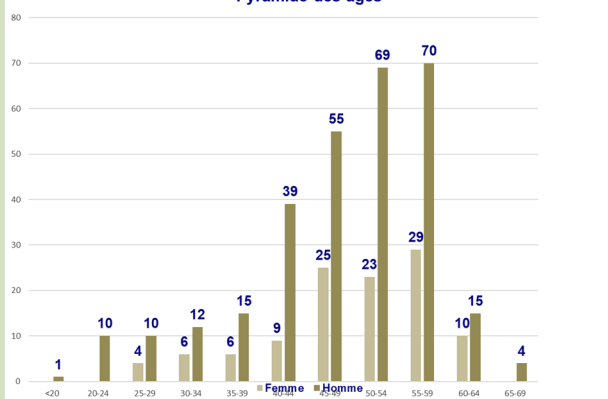


**1849 heures de formation**  
et 216 H de formation interne < à 3,5H



**68 172 €**  
de coûts pédagogiques

### Pyramide des âges



### AGE MOYEN

**49 ans**

DONT PLUS DE 50 ANS

**51%**

DONT PLUS DE 55 ANS

**26%**

### RECRUTEMENT

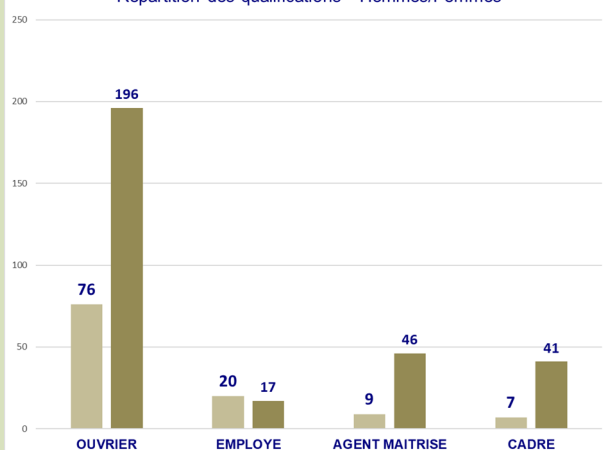
SALARIES DE - DE 26 ANS

**28%**

SALARIES DE 50 ANS ET PLUS

**16%**

### Repartition des qualifications - Hommes/Femmes



### NON-DISCRIMINATION

INCIDENTS DE DISCRIMINATION

**0**

INCIDENTS RELATIFS A LA LIBERTE SYNDICALE

**0**

### RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

INCIDENTS RELATIFS AU TRAVAIL DES ENFANTS

**0**

INCIDENTS RELATIFS AU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE

**0**

AUTRES INCIDENTS RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

**0**

Taux de satisfaction du personnel

**79,2%**



# DROITS DE L'HOMME

## BILAN

DEFI GROUP adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, que le groupe considère comme le socle de sa politique sociale et humaine.

DEFI GROUP est un groupe à taille humaine qui a pour volonté de valoriser les qualités de chacun de ses collaborateurs. Nous pensons que de bonnes conditions de travail améliorent le confort et permettent une meilleure productivité des collaborateurs tout en encourageant un esprit convivial. DEFI GROUP veille à ce que chaque salarié exerce son métier dans le respect de la législation sociale française.

Des indicateurs basés sur le respect des droits de l'Homme et du principe de la non-discrimination sont suivis mensuellement. Aucun écart n'a été observé au cours de l'année 2021.

# Normes internationales du travail

## BILAN

### **Santé et sécurité.**

DEFI GROUP s'attache à assurer la sécurité, l'adaptation et le confort des postes de travail de l'ensemble de ses collaborateurs. Au-delà de son obligation légale d'élaboration d'un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), DEFI GROUP réaffirme son suivi au travers du dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel (CSE et CSSCT) afin d'améliorer les conditions de travail de ses salariés. La feuille de route de la politique en matière de ressources humaines a été fortement perturbée par la crise sanitaire intervenue en mars 2020. Néanmoins, le groupe a su maintenir et renforcer ses actions en vue de prévenir ces risques.

Des formations de sécurité et leurs mises à niveau (incendie, gestes de premiers secours, conduite d'engins, habilitations électriques...) sont assurées périodiquement.

Dès son entrée dans le groupe, chaque salarié est sensibilisé à la sécurité et formé sur les procédures de sécurité relatives à son poste de travail. Tous équipements de protection individuelle (EPI) lui sont systématiquement fournis (blouses, gants, lunettes, masques, casques...).

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, une charte sanitaire a été rédigée par la Direction et le service HSE, dans le respect total des directives des autorités, afin d'assurer la sécurité des salariés dans l'entreprise. En complément de cette charte sanitaire des communications régulières et des affichages ont été réalisés afin de rappeler les consignes d'hygiène et de sécurité.

Afin de préserver la santé de nos collaborateurs, le groupe a été proactif dans la mise en place généralisée du télétravail pour tous les postes éligibles. A cet effet une Charte sur le télétravail a été mise en place, après validation des instances représentatives.

## Développement et sauvegarde des compétences

Chaque salarié de l'entreprise bénéficie d'un entretien d'évaluation annuel, d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'un bilan tous les 6 ans. L'entretien professionnel permet de définir les besoins en formation. La formation et le développement des compétences est une composante essentielle de la stratégie du groupe. En effet, le groupe a pour objectif d'investir dans l'humain afin de maintenir un haut niveau de technicité des collaborateurs. En raison de la crise sanitaire, la majorité des formations en présentiel ont dû être annulées et reportées. Malgré ce contexte, nous avons pu maintenir certaines formations à distance ou en présentiel.

## Egalité professionnelle Femmes-Hommes

Au sein de DEFI GROUP les métiers sont historiquement et majoritairement exercés par des hommes (ajusteurs outilleurs, techniciens de maintenance, soudeurs...). Néanmoins, le groupe s'efforce de garantir des conditions professionnelles identiques pour les hommes et les femmes.

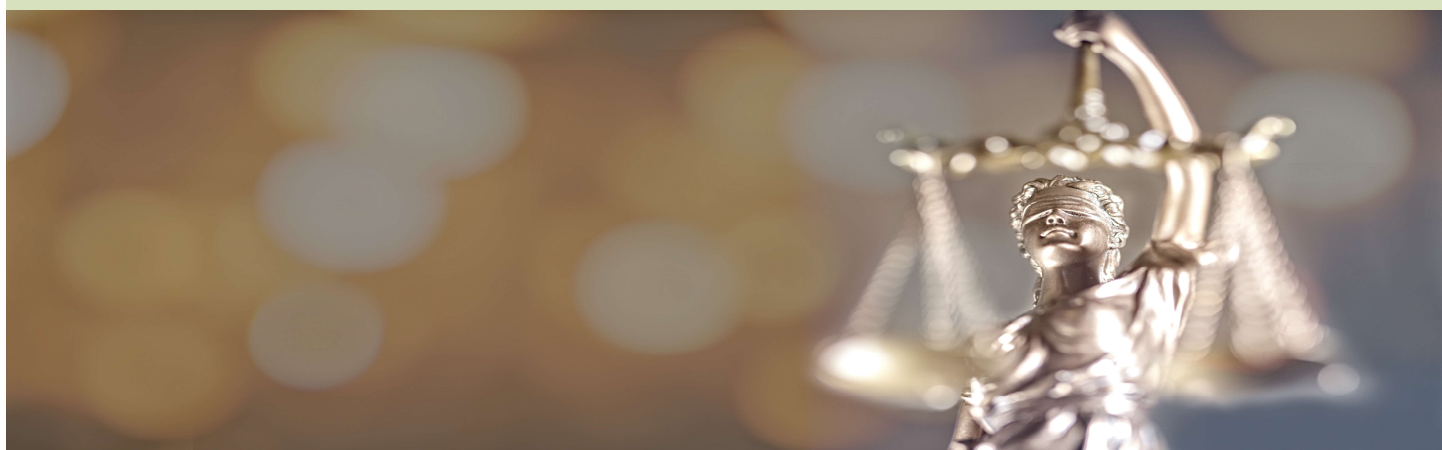
A ce titre le Comité de Direction a accueilli sa première Directrice en 2021 et espère pouvoir en compter une seconde dès 2022.

## Dialogue social

Le dialogue social est assuré à travers le Comité Social et Économique, présent sur chacun de nos sites de production, des délégués syndicaux.

Pendant la crise sanitaire, le dialogue social a été une priorité : des réunions régulières ont été initiées par la Direction afin d'informer les instances représentatives du personnel de l'évolution de la crise sanitaire et des actions entreprises.

Un bilan social effectué chaque année puis transmis pour analyse aux délégués syndicaux centraux dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Les thèmes suivants sont systématiquement abordés : salaires effectifs, prime de panier / tickets restaurants, transport et mobilité, 13ème mois, durée et organisation du temps de travail, chèques-vacances, égalité professionnelle et qualité de vie au travail, épargne salariale, compte épargne temps, retraite, prévoyance, santé, travailleurs handicapés et droit d'expression.



# DROITS DE L'HOMME

## BILAN

DEFI GROUP adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, que le groupe considère comme le socle de sa politique sociale et humaine.

DEFI GROUP est un groupe à taille humaine qui a pour volonté de valoriser les qualités de chacun de ses collaborateurs. Nous pensons que de bonnes conditions de travail améliorent le confort et permettent une meilleure productivité des collaborateurs tout en encourageant un esprit convivial. DEFI GROUP veille à ce que chaque salarié exerce son métier dans le respect de la législation sociale française.

Des indicateurs basés sur le respect des droits de l'Homme et du principe de la non-discrimination sont suivis mensuellement. Aucun écart n'a été observé au cours de l'année 2021.

# Environnement

## BILAN

DEFI GROUP a placé le respect de l'environnement au cœur de sa stratégie, avec l'objectif d'obtenir la certification ISO 14001 d'ici fin 2023. Malgré la crise sanitaire, nous avons poursuivi nos efforts afin de réduire notre empreinte environnementale.

### Consommation de papier

Notre consommation de papier a été divisée par deux entre 2019 et 2021, d'une part au travers de notre volonté de réduire notre parc d'impression et d'accélérer la dématérialisation de nos documents commerciaux et administratifs, et d'autre part grâce au recours au télétravail.

En complément, nous allons déployer en 2022 une solution d'archivage numérique des bulletins de paie et la validation de nos procédures internes par signature électronique. Cela permettra de supprimer les impressions superflues et une partie des échanges de documents papier.

### Gestion des déchets

Depuis 2009, le tri sélectif est mis en pratique, avec l'aide d'entreprises spécialisées. Outre les collecteurs de métal, cartons, bois et tissus souillés nous avons renforcé le dispositif en installant des collecteurs de cartouches d'imprimante et piles.

### Achats responsables

Afin de nous assurer que nos fournisseurs respectent la réglementation sociale et fiscale, DEFI GROUP a mis en place une procédure interne permettant de vérifier que nos fournisseurs sont à jour dans la remise de leurs documents légaux (KBIS, attestation URSSAF et attestation d'assurance RC Pro). L'objectif est d'évaluer nos fournisseurs afin de nous assurer que nos prestataires soient garants des bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale et économique. Ainsi nous avons sélectionné notre nouveau prestataire de nettoyage et d'entretien quant à la qualité et le type de produit utilisé réduisant l'impact sur la planète.

### Diagnostics énergétiques

Deux diagnostics énergétiques ECO-FLUX ont été réalisés en 2021, en collaboration avec BPI et l'ADEME, sur les deux plus gros sites de production de DEFI GROUP. L'objectif de ces prestations était de permettre à l'entreprise de réaliser des économies tout en réduisant son impact sur l'environnement grâce à des conseils sur la façon d'optimiser ses flux d'énergie, d'eau, de matière et de déchets.



# Lutte contre la corruption

## BILAN

DEFI GROUP s'engage à conduire ses activités équitablement, de manière honorable, avec intégrité et en conformité avec les lois en vigueur.

La loi Sapin 2 ou encore Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, permet aux entreprises françaises d'être mieux armées et conformes face aux exigences du marché international en la matière. Elle renforce les lois déjà existantes et apporte un cadre juridique pour les lanceurs d'alertes, pour les protéger mais aussi les guider, confrontés à un cas de corruption

### La finalité du cadeau ou de l'invitation

Sous peine d'être qualifié d'acte de corruption, l'offre d'un cadeau ou d'une invitation ne peut être faite à un salarié de DEFI GROUP en vue de déterminer l'accomplissement ou le non-accomplissement d'un acte entrant dans la fonction de la personne qui le reçoit. Et la sollicitation ou l'acceptation de ce cadeau par cette personne ne doit pas être envisagée comme la contrepartie de son action ou de son abstention.

Aucune alerte sur ce thème n'a été signalée en 2021.



