

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.

Enfin, **DEFI GROUP** s'engage à respecter les droits fondamentaux des populations autochtones et des communautés locales, tels que définis dans la Déclaration des Nations Unies de 2007 sur les Droits des Peuples Autochtones.

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 :

- **TRAVAIL DES ENFANTS** : la société ne recourt pas au travail des enfants âgés de moins de 18 ans. Les programmes éducatifs (du type stage et formation par la voie de l'alternance) n'entrent pas dans cette interdiction.
- **TRAVAIL FORCÉ** : la société ne recourt pas au travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire à tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel la personne n'a pas donné son consentement.
- **TEMPS DE TRAVAIL** : la société s'assure que les lois nationales concernant la durée du travail sont appliquées, y compris pour les heures supplémentaires. Les salariés bénéficient au minimum d'un jour et demi de repos par semaine, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée.
- **RÉMUNÉRATION** : la société s'assure qu'aucune rémunération n'est inférieure au minimum légal fixé dans la convention collective et que les heures supplémentaires sont systématiquement récupérées ou rémunérées à un taux supérieur au taux horaire normal.

- **EGALITE 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.

- **EGALITE FEMMES-HOMMES** : **DEFI GROUP** utilise l'index officiel de l'égalité comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Sa publication annuelle permet de réfléchir aux principales causes des inégalités entre les femmes et les hommes : l'impact de la maternité, la valorisation des fonctions techniques par rapport aux fonctions relationnelles, la ventilation du temps partiel et les disparités dans les carrières.



- **HARCELEMENT** : **DEFI GROUP** n'accepte aucune manifestation de violence au travail et aucune forme de harcèlement, sexuel ou moral, 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 ;
- de mesurer et réduire au mieux le bruit et les vibrations ;
- 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 ;
- 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. Environnement et énergie

❖ Politique environnementale

DEFI GROUP respecte pleinement les exigences légales locales en matière de droits à la terre, aux forêts et à l'eau et ne participe aucunement aux expulsions forcées illégales.

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.

DEFI GROUP s'engage à surveiller régulièrement ses installations et à prendre les mesures nécessaires pour améliorer la qualité de l'air, de l'eau et des sols.

Les 7 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 installations qui n'ont pas besoin de fonctionner (ordinateurs, éclairage...) ;
4. respecter les règles de manipulation et de stockage des produits chimiques ;
5. vérifier régulièrement l'efficacité des rétentions ;
6. ne pas jeter de produits chimiques vers les eaux pluviales et les sanitaires ;
7. 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.

❖ Performance environnementale

Face à l'urgence du défi climatique, **DEFI GROUP** mène une politique décarbonation ambitieuse afin de contribuer à la transition vers une industrie neutre en carbone d'ici 2050. **DEFI GROUP** souhaite ainsi être acteur de la transition énergétique et s'engage à limiter l'impact environnemental de ses activités, en valorisant davantage ses déchets, en allégeant sa consommation d'énergie, en préservant les ressources et en cherchant à diminuer son empreinte carbone sur l'ensemble des scopes (1, 2 et 3).

Cet engagement à accroître sa performance énergétique se traduit par :

- la mesure de l'empreinte carbone par un bilan carbone annuel ;
- la mise en place d'audits énergétiques et de plans d'actions associés ;
- le suivi assidu des consommations (électricité, gaz, eau) ;
- la modernisation progressive de l'outil de travail ;
- l'optimisation des infrastructures existantes.



En complément, les sites de production de **DEFI GROUP** réalisent régulièrement des campagnes de mesures pour :

- vérifier la qualité de l'air et les concentrations des émissions atmosphériques ;
- évaluer le bruit au sein des ateliers ;
- s'assurer de la qualité et de la conformité des rejets aqueux.

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, de respecter les engagements pris en termes de délais, de coûts et de fiabilité ainsi que la propriété intellectuelle.

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.

Un « conflit d'intérêts » survient lorsque les intérêts privés d'un employé prennent le pas sur ses intérêts professionnels ou interfèrent avec eux, ou lorsqu'un employé ou un proche parent pourrait bénéficier personnellement d'une transaction impliquant un client, un fournisseur, un prestataire et **DEFI GROUP**. Les clients, fournisseurs et prestataires de **DEFI GROUP** ne doivent en aucun cas chercher à influencer une décision dans des circonstances susceptibles de créer un conflit d'intérêts réel ou perçu.

Pour contribuer à la paix et à la sécurité internationales, **DEFI GROUP** contrôle ses exportations de produits dans le respect de la loi sur les échanges et le commerce extérieur, des lois internationales et des lois et réglementations étrangères applicables.

DEFI GROUP se conforme aux lois applicables, aux directives internes en matière de comptabilité et de reporting, aux normes externes de reporting financier et non financier et s'assure que les informations qu'elle fournit à ses parties prenantes fournissent une image fidèle de sa situation financière.

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 où sur les réseaux sociaux, sans autorisation préalable, ou à d'autres collaborateurs de **DEFI GROUP** non habilités à détenir ces informations. A cette fin, **DEFI GROUP** possède une procédure interne en matière de divulgation d'informations à toutes nos parties prenantes, concernant la divulgation appropriée des informations concernant l'entreprise.

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 droit à l'erreur



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.

Le harcèlement, les représailles ou la victimisation pour avoir signalé de bonne foi des agissements contraires à la présente charte ne seront pas tolérés et entraîneront des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

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.

« 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 Randen

