



RAPPORT EXTRA-FINANCIER

COP 2019



COMMUNICATION ON
PROGRESS

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

We welcome feedback on its contents.

SOMMAIRE

1. DECLARATION D'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL	2
.....	
2. MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE	3
.....	
Organisation et activités du Groupe	4
Stratégie et enjeux RSE	5
3. POLITIQUE RSE MISE EN ŒUVRE ET RESULTATS	8
.....	
Informations sociétales	9
Informations sociales	14
Informations environnementales	20
Informations éthiques	24
4. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)	26
.....	

DECLARATION D'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Abdelaziz ESSASSI
Président Fondateur

2019 marque le dixième anniversaire de notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies.

Une inscription volontaire dans un mouvement mondial pour la durabilité qui a été capitale dans l'histoire d'UFI GROUP et de son modèle économique agissant pour le changement avec une vision à la fois locale et globale.

Contribuer à un meilleur avenir est une conviction qui a animé notre création en 1970. Aujourd'hui et après près de 50 ans d'existence, cet engagement s'est renforcé et s'est affiné en prenant manifestement la direction d'un développement bénéfique pour nos entreprises, nos communautés et notre planète.

Les efforts d'une décennie d'action sous l'égide du « Global Compact » nous ont permis d'avancer sur la voie de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) en harmonie avec les ambitions de l'agenda 2030 et les dix

principes universels du Pacte Mondial, auxquels nous réitérons notre total soutien.

Face à cet exercice qui mobilise au quotidien les femmes et les hommes d'UFI GROUP, nous évoluons continuellement en adaptant notre mode de fonctionnement aux enjeux de notre époque et en orientant nos choix dans le sens du long terme et de la prospérité.

Notre signature responsable implique de mesurer les impacts de nos actions et les pages qui suivent dans ce rapport extra-financier dressent le bilan de nos réalisations de l'année écoulée.

MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE

2.1. ORGANISATION & ACTIVITES DU GROUPE

LA FORCE D'UN GROUPE TOURNÉ VERS L'AVENIR

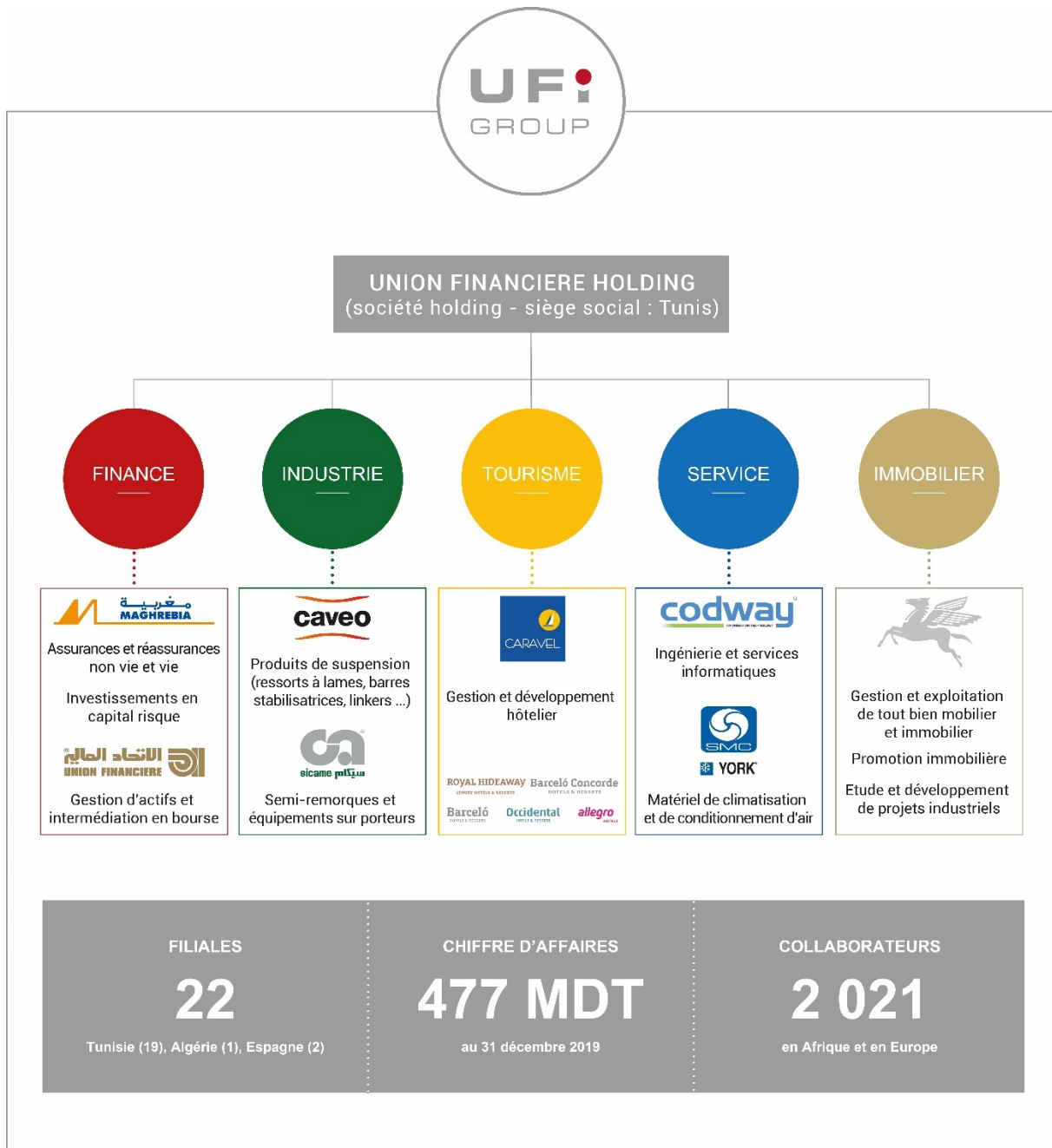
UFI GROUP est un groupe multisectoriel de dimension internationale qui compte parmi les principaux groupes privés tunisiens.

UFI GROUP est un groupe solide et diversifié qui intervient dans cinq secteurs d'activités : finance, industrie, tourisme, services et immobilier.

Présent dans 3 pays (Tunisie, Algérie et Espagne) avec plus de 2 000 salariés, le Groupe a servi en 2019 près d'un demi-million de clients (particuliers, institutionnels et entreprises) et a réalisé un chiffre d'affaires consolidé de 477 millions de dinars tunisiens (152 millions d'euros), dont 46% à l'export notamment vers l'Europe et la région Maghreb.

L'évolution régulière de ses chiffres clés reflète le poids économique croissant du Groupe et ses ambitions toujours à la hausse que ce soit sur le plan financier, social ou environnemental. Année après année, UFI GROUP consolide sa trajectoire ascendante en conjuguant avec succès innovation, anticipation et performance dans la lignée de son profil de Groupe tourné vers l'avenir.

UFI GROUP est aujourd'hui l'un des plus importants groupes d'affaires tunisiens qui se développe de plus en plus tant au niveau local qu'international en investissant dans ses piliers de croissance et en captant toutes les opportunités qui lui permettent d'aller encore plus de l'avant.



2.2. STRATEGIE & ENJEUX RSE

La dynamique de croissance d'UFI GROUP est fondée sur un modèle d'affaires conciliant développement durable et création de valeur en abordant de façon indissociable les enjeux économiques, sociaux et écologiques.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) 2030 de l'ONU sont ainsi au cœur de la planification stratégique du Groupe qui cherche à être le plus performant possible en agissant sur 14 ODD à forte pertinence pour nos activités et les pays qui nous accueillent.

Notre programme RSE à cinq ans couvre, dans ce cadre, 4 axes majeurs identifiant- en lien avec les attentes de nos parties prenantes et compte tenu des principaux risques opérationnels et transversaux auxquels nous sommes exposés - les 12 priorités de la responsabilité sociétale du Groupe.

NOS 4 AXES STRATEGIQUES RSE	NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD
<p>AXE SOCIÉTAL : AVOIR UN IMPACT SOCIÉTAL POSITIF</p> <ol style="list-style-type: none"> Garantir le respect des autres Contribuer au développement des territoires Offrir une expérience client de qualité 	 
<p>AXE SOCIAL : ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX</p> <ol style="list-style-type: none"> Attirer les talents Développer la qualité de vie au travail Valoriser notre capital humain 	 
<p>AXE ENVIRONNEMENTAL : OPTIMISER NOTRE EMPREINTE ÉCOLOGIQUE</p> <ol style="list-style-type: none"> Gérer durablement les ressources naturelles Stimuler l'innovation et l'économie circulaire Adopter une politique d'achats responsables 	 
<p>AXE ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE : PRÉSERVER NOTRE RÉPUTATION</p> <ol style="list-style-type: none"> Agir en conformité avec les lois et réglementations Promouvoir nos valeurs et notre culture d'intégrité Entretienir une relation de confiance mutuelle avec toutes nos parties intéressées 	       

Toutes nos entités sont acteurs de cette démarche conduite par les différentes directions fonctionnelles et pilotée par UNION FINANCIERE HOLDING S.A. - la société holding d'UFI GROUP - qui, en vertu de la loi tunisienne n° 2018-35 du 11 juin 2018 sur la responsabilité sociétale des entreprises et de la loi espagnole n° 11/2018 sur les sociétés de capitaux et les normes régissant la comptabilité entrée en vigueur le 29 décembre 2018, publie son bilan consolidé de la deuxième année d'application de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

Celle-ci est réalisée suivant les standards du Global Reporting Initiative (GRI) et la COP au niveau « GC Advanced ». Elle expose les politiques et procédures déployées ainsi que les actions menées par nos sociétés contrôlées durant l'année fiscale 2019 en incluant des indicateurs clés de performance.

Conformément à la directive européenne, cette DPEF approuvée par le conseil d'administration a fait l'objet de vérification par un Organisme Tiers Indépendant (OTI). Elle est accessible au grand public

via le site internet d'UFI GROUP (www.ufigroup.com.tn) et le site internet du Pacte Mondial des Nations Unies (www.unglobalcompact.org).

Dans sa démarche RSE, UFI GROUP applique des normes et des standards universellement reconnus



**United Nations
Global Compact**



POLITIQUE RSE MISE EN ŒUVRE ET RESULTATS

3.1. INFORMATIONS SOCIETALES



DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

5 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



La prospérité des économies et des sociétés des pays où nous sommes établis est notre premier engagement sociétal en tant que Groupe citoyen connecté à son écosystème qui investit et s'investit pour un développement utile à tous.

Notre ancrage territorial répond à nos valeurs corporatives et à notre volonté d'agir pour améliorer le présent et assurer un meilleur avenir. En tant que l'un des premiers signataires du Pacte Mondial des Nations Unies à l'échelle nationale et membre d'une communauté internationale de près de 10 000 entreprises affiliées à cette charte planétaire de bonne conduite, nous veillons naturellement au respect des lois, de la personne humaine, des spécificités socio-culturelles des populations, et bien au-delà. Nous avons choisi d'être acteur des transformations positives en initiant des projets à effets réels sur les communautés et les divers intervenants d'intérêt (clients, fournisseurs, employés, riverains, gouvernements et collectivités, associations, établissements d'enseignement...).

Cette empreinte locale s'exprime à travers trois grands domaines d'action qui renvoient aux ODD 1 « Pas de pauvreté », ODD 3 « Bonne santé et bien-être », ODD 4 « Education de qualité », ODD 8 « Travail décent et croissance économique », ODD 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs » et qui s'entrecroisent avec les principes directeurs de l'ONU relatifs aux droits de l'Homme :

■ RESPECTER LES DROITS DES AUTRES

Dans le respect total de l'être humain, le Groupe évolue et prend de l'expansion en favorisant des relations saines et pérennes avec ses différents publics.

Et nos résultats le démontrent en affichant encore cette année zéro incident lié à nos activités au titre de ce chapitre.

Cet impératif consiste, notamment, en la préservation de la dignité et donc de l'intégrité physique et mentale des individus avec lesquels nous traitons par la non-discrimination, l'interdiction de tout comportement indécent, la prohibition de l'esclavage moderne et du travail des enfants, la reconnaissance du droit à la santé et à la sécurité et le devoir de signaler toute violation.

Où que nous opérons, notre code éthique exige d'appliquer ces principes proclamés par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et l'ensemble de nos entreprises sont tenues de prévenir les atteintes à ces droits fondamentaux tant au niveau de leurs propres sites que de leurs chaînes d'approvisionnement en associant 100% des fournisseurs dans cette responsabilité en

matière des droits de l'Homme à l'horizon 2021 moyennant le scoring social et environnemental, voire même la contractualisation de clauses RSE pour les prestataires stratégiques.

■ CONTRIBUER AU DEVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

Durable et solidaire, notre approche sociétale se veut à la fois inclusive et qualitative en contribuant à impulser des dynamiques territoriales prônant la croissance économique et le mieux-vivre.

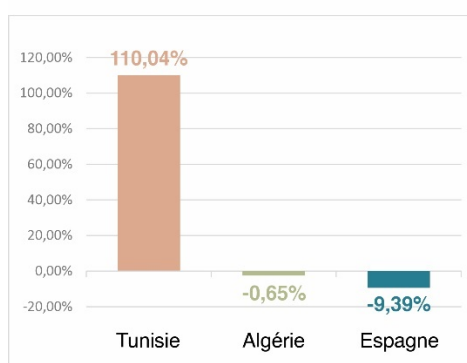
Concrètement, cela se traduit par :

- **La création d'emplois** : à travers nos activités dans des filières diversifiées, nous stimulons la croissance et la création d'emplois. La hausse de 17% de notre effectif sur 5 ans et notre participation à des événements et programmes locaux majeurs en faveur de l'insertion professionnelle et de l'entrepreneuriat sont la preuve d'un Groupe qui ne cesse de générer, directement et indirectement, des opportunités d'emplois.
- **La promotion de l'approvisionnement local** : le recours prioritaire aux achats locaux et aux ressources locales est un des axes de la démarche d'approvisionnement responsable mise en place par le Groupe. Privilégier l'approvisionnement auprès de fournisseurs fiables situés près de nos lieux d'opérations, apporte des avantages non seulement pour les collectivités locales en créant des revenus et des emplois mais aussi pour nos entreprises et au final pour nos clients grâce à des circuits courts accroissant l'efficacité en termes de coûts, de délais et d'impact sur l'environnement.

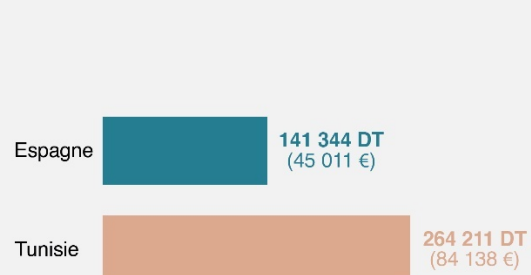
En 2019, près du tiers de nos dépenses en biens et services se rapportent à des achats dans les territoires où nous sommes présents et plus de 89% de nos fournisseurs sont locaux.

- **Le respect de nos obligations fiscales** : payer des impôts c'est participer à l'effort collectif de financement de projets servant l'intérêt général. Au titre de l'exercice 2019, nous avons contribué aux recettes fiscales des pays où nous sommes implantés par 15,2 millions de dinars tunisiens (environ 4,8 millions d'euros) ce qui correspond à 22% de notre résultat brut consolidé : 96,33% payés en Tunisie, 3,667% payés en Espagne et 0,003% payés en Algérie.

**REPARTITION DU RESULTAT NET
PAR PAYS (2019)**



**AIDES FINANCIERES PUBLIQUES
REÇUES PAR PAYS (2019)**



- Le mécénat socialement engagé : contribuer à l'avancement des sociétés, telle est la finalité de notre politique de mécénat qui touche à la culture, au patrimoine, à l'éducation, à la santé, au sport et à l'environnement.

Nos actions communautaires et philanthropiques s'inscrivent dans le prolongement de nos engagements RSE. A cet effet, nous avons poursuivi en 2019 notre soutien de projets pour le bien commun en impliquant nos collaborateurs dans cette démarche en faveur des territoires et des personnes démunies.

15 projets associatifs et d'économie sociale ont été ainsi soutenus financièrement, en nature ou en compétences par nos sociétés filiales pendant l'exercice sous revue.

EXEMPLES DE PROJETS ET D'ASSOCIATIONS SOUTENUS

UFI GROUP partenaire de l'AAHMHM

Pour la huitième année consécutive, UFI GROUP participe aux programmes de l'Association d'Assistance et d'Habilitation des Handicapés Moteurs (AAHMHM). Ce partenariat solidaire vise à offrir une éducation de qualité à 40 enfants en situation d'handicap et à faciliter le quotidien de leurs parents.



L'hiver plus chaud avec MAGHREBIA

En décembre 2019, notre filiale Maghrebria a fait appel à la générosité de ses employés pour assurer un hiver au chaud au profit des habitants du village El Mina - Sejnane (Bizerte).

En collaboration avec le Léo Club Les Aigles de Carthage, cette action a donné le sourire à 43 familles en leur offrant des packs constitués de couvertures, réchauds et de vêtements chauds.

Le patrimoine source de richesse économique

UFI GROUP finance Arije el Médina. Le but de cet investissement économique-culturel est de redynamiser la médina de Sfax en sauvant et en valorisant son patrimoine inestimable et unique, menacé de disparition.

S'étalant sur 3 phases, ce projet produira des retombées et des créations d'emplois importantes dans la région.





« Machine Building Workshop : Makers for Tunisia », l'évènement novateur

Favorisant la créativité des jeunes, UFI GROUP a sponsorisé le premier Workshop de fabrication de machines 3D en Tunisie « Makers for Tunisia ».



Organisé par l'ENIT en partenariat avec l'Université Helmut Schmidt de Hambourg, cet évènement a enregistré la présence d'une cinquantaine de makers de différents Fablabs tunisiens ainsi que de nombreux invités du monde académique, industriel et institutionnel.

La journée citoyenne verte, nos collaborateurs en action

Mécène de l'environnement et de la qualité de vie en ville, nous prenons en charge l'entretien et l'aménagement de certains espaces verts urbains.

A l'occasion de la journée écocitoyenne organisée par notre pôle assurantiell, nos collaborateurs ont fait preuve d'engagement et de solidarité en participant au nettoyage d'un jardin public dans la région de Tunis.



■ OFFRIR UNE EXPERIENCE CLIENT DE QUALITE

495 777 clients nous ont fait confiance en 2019 et nous avons réussi à maintenir à un niveau élevé leur satisfaction avec un taux qui a dépassé 96% pour certaines de nos activités.

A la base de ces résultats, un engagement à offrir en tout temps et à chaque étape du parcours client une expérience réussie.

Selon les principes ISO 9001 qui valident notre démarche qualité et sa conformité avec les plus hauts standards d'opération, nous mettons tout en œuvre pour répondre aux attentes de nos clients dans les moindres détails et les fidéliser.

Délivrer des produits innovants et compétitifs d'une grande fiabilité et sûreté, accroître la digitalisation des services dont la numérisation de la gestion des réclamations garantissant un traitement transparent et efficace des non-conformités, protéger les données personnelles et sécuriser les informations sensibles ou encore entretenir un dialogue permanent avec notre clientèle et évaluer annuellement sa satisfaction, sont les considérations d'une différenciation

par l'expérience client et les mesures prises par nos filiales pour assurer ces garanties, sont détaillées au niveau de leur politique qualité.

NOS INDICATEURS SOCIETAUX



16,8%

De création d'emplois par
le Groupe sur 5 ans



40

Enfants en situation de
handicap moteur parrainés



15,9 MDT

D'impôts sur les bénéfices
payés en 2019

3.2. INFORMATIONS SOCIALES



DROIT DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. L'abolition effective du travail des enfants.
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

5 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



Être un employeur attractif qui se distingue tant par la qualité du milieu de travail que par des pratiques saines de gestion des ressources humaines est pour notre Groupe un objectif permanent.

Les attentes des salariés et des jeunes générations sont importantes en termes de qualité de vie au travail en s'intéressant à des entreprises capables de créer des conditions favorisant la performance et l'épanouissement de chacun. De plus, de nouveaux critères de choix - comme les valeurs de l'entreprise et ses engagements en matière de durabilité - font leur apparition.

Notre Groupe a pris ce virage depuis plusieurs années avec une responsabilité sociétale réelle promouvant les meilleures pratiques dans tous les domaines.

Du côté des ressources humaines, notre politique est en ligne directe avec ce projet d'entreprise visant toujours mieux. Nous travaillons sur l'intégration effective de 5 ODD (ODD 3 « Bonne santé et bien-être », 5 « Égalité des sexes », 8 « Travail décent et croissance économique », 10 « Réduire les inégalités » et 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs ») et nous intensifions les efforts à tous les niveaux pour relever le double défi du bien-être au travail et de la productivité :

■ DIVERSITE ET INCLUSION :

UFI GROUP développe sa marque employeur sur une culture d'égalité et de valorisation des différences individuelles. En tant que Groupe implanté dans plusieurs pays, nous sommes ouverts à la diversité en accueillant un personnel multiculturel, d'origine et de parcours différents.

Nous respectons, à ce titre, les spécificités de chacun et nous prohibons toutes formes de discrimination ou de traitement inéquitable en raison de la nationalité, de l'ethnie, du genre, de l'âge, de l'apparence physique, du handicap, de la situation matrimoniale, des responsabilités familiales, de l'activité syndicale, de la religion, des convictions politiques ou pour d'autres motifs illégaux.

L'application des normes internationales des droits humains, des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des lois du travail locales garantie, partout où nous intervenons, ces droits de nos collaborateurs inscrits dans le code éthique du Groupe et dans le règlement intérieur de nos entreprises qui permet de signaler tout non-respect.

Cet engagement commence, bien évidemment, par l'équité dans l'embauche et ce dès la rédaction de l'offre d'emploi - qui doit être non genrée et fondée sur des exigences professionnelles non discriminatoires - jusqu'à la sélection et au recrutement qui s'effectuent de façon impartiale en fonction des qualifications et des compétences nécessaires pour le poste.

Selon ces mêmes critères de mérite et de talent est basée l'évolution de carrière de nos employés y compris les promotions et la progression de la rémunération.

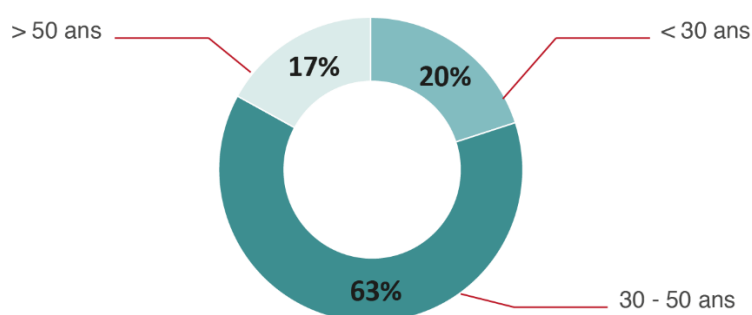
Offrir à tous les mêmes chances d'emploi et d'avancement, se traduit dans nos indicateurs ci-après :

- 5 nationalités sont représentées dans notre effectif global qui compte 2021 collaborateurs.
- Un effectif féminin de 410 personnes avec une proportion de femmes parmi les cadres de 28% et une proportion de femmes au conseil d'administration de la société holding de l'ordre de 40%.
- Un taux de travailleurs handicapés de près de 1% pour notre filiale en Espagne et aux alentours de 0,3% pour nos autres entités.

Notre attachement à garantir un univers de travail dynamique et stimulant où chacun peut réaliser son plein potentiel, passe également par une promotion de la diversité générationnelle. Au sein de nos entreprises, la coexistence et la collaboration entre quatre générations de travailleurs (génération des Baby-Boomers, génération X, génération Y et génération Z) constituent une opportunité de création de valeur et nous veillons à travers des leviers RH - comme les parcours d'accueil et d'intégration, les activités de team building et sportives, les workshops ou les projets collaboratifs - à renforcer l'esprit d'équipe et à améliorer la façon dont nos employés de tous âges interagissent et travaillent ensemble.

Cela sous-entend aussi pour nos sociétés filiales, le recrutement et le maintien dans l'emploi des plus jeunes talents aux travailleurs expérimentés (séniors). La pyramide des âges de notre effectif et l'amélioration de son taux de renouvellement sont le parfait témoignage de la gestion responsable de nos ressources humaines.

REPARTITION PAR GROUPE D'AGES DE NOTRE EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2019



Notre politique de rémunération cadre avec cette démarche d'inclusion et de diversité en récompensant les personnes selon leur compétence et leur investissement, sans distinction de genre.

Selon les dernières données d'Eurostat, la moyenne européenne des inégalités salariales en 2018 a été de 15,7% et l'écart de rémunération entre femmes et hommes pour l'Espagne a été estimé à 14%. Notre Groupe se situe largement en deçà de ces chiffres avec un écart faible de 0,03% enregistré en 2018.

Cet écart a même été dépassé en 2019 avec des salariés femmes qui ont touché 1,4% de plus que leurs collègues masculins en 2019, toutes activités et tous pays confondus. L'écart salarial enregistré par notre filiale espagnole, cette même année est de 2,2%.

Nous sommes conscients que le salaire est un facteur de motivation pour tout employé et nous nous efforçons d'offrir une rémunération juste et adaptée aux marchés dans lesquels nous sommes actifs.

En un an, nous avons augmenté en moyenne de 6% le salaire brut mensuel de notre personnel qui s'est élevé en 2019 à 1 907 DT pour le scope Tunisie (environ 607 €) et à 2 428 € pour le scope Espagne.

Le salaire au premier échelon attribué par nos entreprises est, quant à lui, supérieur au salaire minimum local. En prenant pour exemple notre filiale CAVEO TUNISIA, le salaire brut mensuel minimum de son effectif féminin et de son effectif masculin a dépassé de 164,3% le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) tunisien. Pour CAVEO SPAIN, il a été respectivement 206,2% et 194,3% plus élevé que le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) espagnol.

	Salaire brut mensuel moyen 2019		Var. 2019/2018
	(DT)	(€)	
Ensemble des salariés	1758,134	559,879	6%
Femmes	1906,862	607,242	
Hommes	1880,316	598,789	
Cadres (y compris dirigeants salariés)	2923,812	931,091	
Maîtrise	1630,561	519,254	
Exécution	1217,976	387,866	
< à 30 ans	1251,351	398,494	
30 à 50 ans	1922,336	612,170	
> à 50 ans	2415,280	769,149	

■ FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES TALENTS :

Un employé performant est synonyme d'une entreprise performante.

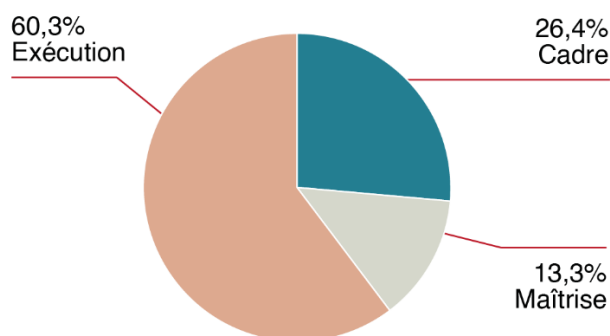
De ce fait, nous investissons dans notre capital humain et le développement de ses compétences en mettant en place des programmes et actions permettant à nos collaborateurs d'atteindre des objectifs ambitieux tant pour eux-mêmes que pour nos entreprises.

La formation fait partie de ces programmes stratégiques favorisant la montée en compétences. Elle est un volet essentiel pour que nous restions en avance et compétitifs sur nos marchés en faisant progresser les savoirs de nos équipes et en assurant leur adaptation aux évolutions des métiers.

Tenant compte de ces avantages, notre investissement dans la formation s'est consolidé pendant l'exercice écoulé pour comptabiliser 44 064 heures de formation, en augmentation de 38% comparativement à 2018. Le taux d'accès à une ou plusieurs actions de formation pour toutes les catégories de personnel a cru, à son tour, passant de 37% en 2018 à 52% en 2019.

Dans cette même perspective, l'Entretien Individuel de Progrès (EIP) et le plan de carrière ainsi que la reconnaissance au travail et la valorisation des contributions individuelles et collectives, sont des outils et pratiques engagés par le Groupe dans le but d'encourager les initiatives des collaborateurs et les accompagner dans leur projet professionnel.

REPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE (2019)



■ CONDITIONS DE TRAVAIL ET LIBERTE SYNDICALE :

Le bien-être de nos collaborateurs est au centre de nos efforts en veillant à maintenir au plus haut degré la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail et, plus généralement, la qualité de l'environnement professionnel.

Nous respectons strictement toutes les normes réglementaires de Sécurité et de Santé au Travail (STT) et nous menons dans notre industrie de produits de suspension certifiée OHSAS 18001 une démarche proactive en la matière avec la mise en place d'un plan de vigilance qui comprend une cartographie des risques et des actions pour les prévenir et les atténuer. Dans ce secteur du Groupe qui est le plus exposé aux facteurs de risques SST, la transition vers une industrie 4.0 répond en partie à cette problématique avec une automatisation accrue de nos usines offrant plus de confort opérationnel et une sécurisation des installations face aux actes de malveillance.

Un milieu de travail sécuritaire pour notre personnel et nos diverses parties intéressées (clients, fournisseurs, visiteurs ...) inclut le principe d'accessibilité universelle pour les personnes en situation d'handicap par une conception et un aménagement de nos lieux facilitant l'accueil de toute personne quels que soient ses capacités de mobilité.

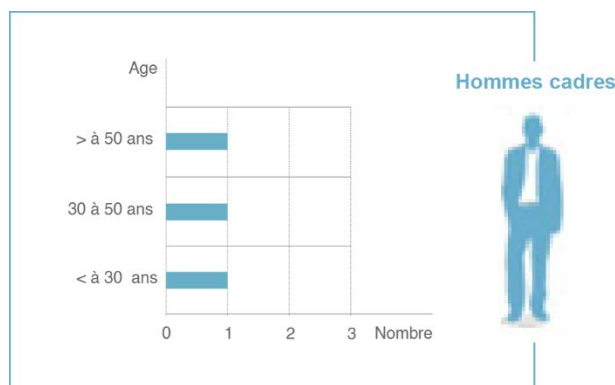
Tendre vers un environnement de travail sans blessures ni accidents demeure un objectif primordial pour notre Groupe qui comme l'année 2018 a affiché une seule maladie professionnelle (employé homme) reconnue et déclarée en 2019 avec un taux de fréquence de 0,84%. Quant aux accidents de travail - qui ont concerné nos employés femmes et hommes - les taux de fréquence et de gravité ont été variables selon les activités pour se situer respectivement entre 0 et 39 points et entre 0 et 0,57 point.

Notre démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) couvre aussi :

- **L'équilibre des temps de vie :**

Le temps de travail en vigueur dans nos entreprises se conforme aux conventions applicables et aux accords de branche qui fixent la durée hebdomadaire et quotidienne du travail. Pour soigner le bien-être de nos collaborateurs, cette organisation du temps de travail collectif ne perd pas de vue la conciliation entre vie professionnelle et vie privée grâce d'une part, à une flexibilité et à un aménagement du temps de travail tenant compte de certains impératifs personnels et familiaux (congés de maternité et de paternité, autorisation de sortie avant l'horaire habituel, travail à temps partiel...) et, d'autre part, à des mesures destinées à optimiser le temps de trajet, et plus encore, le confort social (transport collectif, convention à tarifs préférentiels avec des salles de sport, couverture santé, participation au coût du repas ...).

Cela a eu un impact sur l'engagement de nos salariés et la limitation du turnover. L'an passé, l'absentéisme au travail a connu une baisse en totalisant 44 119 heures d'absence contre 49 918 heures un an auparavant et nous avons réduit notre taux de rotation de 4 points avec un taux d'attrition nettement amélioré et un nombre de licenciements qui est resté limité (3) en se répartissant comme suit : 3 hommes et 0 femme.



- Le dialogue social :

Le dialogue, la transparence et l'enrichissement mutuel sont la règle pour instaurer un climat de travail serein.

Nous organisons ainsi des échanges réguliers avec les instances représentatives du personnel qui sont impliquées et concertées sur des sujets autour des conditions de travail et des pistes d'amélioration.

Avec nos partenaires sociaux, qui font vivre le droit de la liberté syndicale et le droit d'expression de nos employés, les négociations se déroulent de façon constructive et positive en trouvant le juste équilibre entre objectifs économiques et sociaux.

Dans cette lignée, 14 accords formels avec les syndicats ont été conclus l'année dernière (7 en Tunisie et 7 en Espagne) couvrant les thèmes des salaires, de la flexibilité des horaires de travail, de la promotion professionnelle et des avantages sociaux. 100% de l'effectif Groupe a été couvert par des conventions collectives fin 2019, 100% a eu accès à un système de représentation du personnel en Espagne et 70% en Tunisie.

NOTRE EFFECTIF A LOUPE

Effectif total	2021
Femmes	20,3%
Hommes	79,7%
Répartition par zone géographique	
Afrique (Tunisie et Algérie)	92,4%
Europe (Espagne)	7,6%
Répartition par catégorie professionnelle	
Cadre	14,6%
Maîtrise	28,0%
Exécution	52,6%
Autres	4,8%

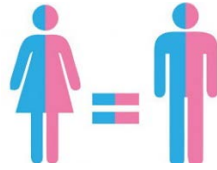
Répartition par type de contrats			
	CDI	CDD	Autres
dont	54,7%	35,5%	9,8%
Femmes	21,1%	25,6%	3,5%
Hommes	78,9%	74,4%	96,5%
< à 30 ans	6,2%	35,0%	53,0%
30 à 50 ans	66,0%	59,4%	46,0%
> à 50 ans	27,8%	5,6%	1,0%
Cadre	24,9%	3,1%	0,0%
Maîtrise	31,9%	30,9%	6,1%
Exécution	43,2%	65,6%	93,9%
Autres	0,0%	0,4%	0,0%

NOS INDICATEURS RH



44 064

Heures de formation et un
taux d'accès à la formation
de 52%



28,4%

De femmes parmi les cadres
et 40% de femmes parmi le
conseil d'administration de la
société holding



1%

Taux d'emploi des personnes
en situation de handicap en
Espagne, aux alentours de
0,3% en Tunisie

3.3. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES



PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

7 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



Changement climatique, raréfaction des ressources, déclin de la biodiversité... La menace écologique est plus alarmante que jamais et les conséquences de l'inaction peuvent être sévères.

Freiner la dégradation de l'environnement est donc une priorité planétaire à laquelle ne dérogent pas les entreprises. Notre Groupe a choisi de faire partie de la solution en se développant sans faire de compromis sur la durabilité. Pour nous, la préservation du capital naturel est une occasion supplémentaire de faire valoir nos avantages compétitifs et nous inscrivons cette dimension dans toutes les actions et décisions de nos organisations.

Nous suivons ainsi une politique environnementale encadrée pour nos sites industriels majeurs par la norme ISO 14001, que nous entendons sa mise en place pour notre pôle hôtelier d'ici 2022.

PPE, notre Plan de Performance Environnementale fixe 4 axes stratégiques pour accompagner cette écousensibilité et apporter contribution à 7 Objectifs de Développement Durable - Eau propre et assainissement (ODD 6), Innovation et infrastructures (ODD 9), Consommation et production responsables (ODD 12), Lutte contre le changement climatique (ODD 13), Vie aquatique (ODD 14), Vie terrestre (ODD 15) et Partenariats pour la réalisation des objectifs (ODD 17). Et à cet égard notre industrie des produits de suspension a consacré pour la seule année 2019 près de 3,6 millions de dinars tunisiens soit l'équivalent de 1,1 million d'euros d'investissements liés à l'environnement.

■ INNOVATION :

Innovater contribue à permettre à nos entreprises et à nos clients d'améliorer leur performance environnementale.

Nous sommes en recherche constante de solutions pour proposer des biens et services anticipant l'évolution des marchés au meilleur coût possible tout en maintenant à un niveau correcte notre empreinte écologique et nous situons à ce titre l'innovation à l'intersection de trois champs : produit, procédé et organisation.

C'est dans ce contexte que nous déployons le programme ECOTECH perfectionnant notre manière de

produire et de consommer grâce une approche d'éco-conception qui intègre l'environnement à toutes les étapes du cycle de vie du produit (achat des matières premières, fabrication du produit, utilisation du produit et traitement de fin de vie).

En prenant comme cas d'étude notre activité des produits de suspension, ECOTECH offre de nombreux avantages aux plans économique et environnemental. Par des avancées technologiques et techniques, allégeant jusqu'à 40% le poids de nos produits et dégageant une disponibilité supplémentaire de nos lignes de production, nos filiales CAVEO AUTOMOTIVE TUNISIA et CAVEO AUTOMOTIVE SPAIN réduisent l'intensité en matières premières et les pollutions. Sur un an, le ratio production par matières premières utilisées de cette filière s'est amélioré de 2 points.

Pour notre activité des semi-remorques répartie en Tunisie et en Algérie, la tendance est similaire avec des modèles novateurs encore optimisés en termes de poids, de qualité et de durée de vie d'une part et, d'autre part, le développement de toute une gamme dédiée pour l'environnement (benne tasseuses, caissons ampliroll ...).

Le défi n'est pas moindre pour nos compagnies d'assurances (non-vie et vie) MAGHREBIA qui au-delà de jouer un rôle économique et social en protégeant le capital financier et humain des souscripteurs, elles montrent l'exemple comme acteurs précurseurs en commercialisant des couvertures servant le développement durable et l'environnement. La grande question de notre temps est les événements climatiques extrêmes plus fréquents et nous sommes en première ligne face aux dégâts causés par les aléas naturels. Nous innovons de plusieurs façons pour prévenir les dommages à l'environnement et nos clients se sentent de plus en plus concernés par cette préoccupation en les incitant à adopter un comportement plus écologique et à mieux contrôler leur sinistralité en appliquant par exemple un système de bonus-malus récompensant l'éco-conduite ou en prévoyant de fournir à partir de 2020 une tarification avantageuse pour les biens bas carbone comme l'assurance des véhicules hybrides ou l'assurance des entreprises et maisons utilisant l'énergie renouvelable.

■ GESTION DURABLE DES RESSOURCES NATURELLES

Développement durable rime avec gestion responsable des ressources naturelles et le Groupe a continué ses progrès dans ce domaine avec plusieurs projets judicieux sous l'angle de la maîtrise de la consommation des matières premières, de l'énergie et de l'eau et, par le fait même, de la lutte contre la pollution (air, eau et sol), le réchauffement climatique et l'érosion de la biodiversité.

Concernant les matières premières, la diminution de la quantité utilisée par nos entreprises se réalise en grande partie à travers une conception plus légère de nos produits (éco-conception) et une économie circulaire qui permet d'éviter à la fois l'extraction de ressources nouvelles et la production de déchets. C'est d'ailleurs grâce à cette double approche que nous avons pu minimiser la consommation des ressources (acier, peinture...) et fabriquer plus proprement nos ressorts à lames, barres stabilisatrices et linkers qui sont complètement recyclables (100%) et qui incorporent jusqu'à 90% de matières premières recyclées.

Deuxième terrain d'intervention, l'optimisation de la consommation énergétique avec comme pistes d'économies le relamping LED de la majorité de nos établissements, l'intégration de systèmes automatiques d'éclairage (détecteurs de présence, interrupteurs à carte...) dans nos unités hôtelières ou l'installation de compteurs divisionnaires par ligne de production dans certaines de nos usines. Le projet phare de l'année 2019 reste, par ailleurs, celui de la mise en place d'un système de trigénération pour le site pilote de Borj Cédria qui projette des réductions des émissions de gaz à effet de serre (GES) - associées à l'énergie et suite à l'entrée en exploitation en 2020 de cette nouvelle solution de production combinée d'électricité, de chaleur et de froid - de plus de 4 200 tonnes par an.

Conséquemment, le Groupe est parvenu dans ses secteurs énergivores industriel et hôtelier à baisser de 4% la consommation de gaz sur douze mois et à fléchir de 3 points de pourcentage l'évolution de la consommation d'électricité entre 2017 et 2019 tout en portant pendant la même période, en Espagne, de 31% à 41% la part de l'énergie électrique d'origine renouvelable.

Troisième voie d'engagement, la conservation de l'eau. De l'installation d'équipements hydro économes au recyclage des eaux usées, les pratiques de nos entreprises sont multiples et variées pour utiliser efficacement cette ressource et réduire radicalement le gaspillage. Les résultats sont remarquables en affichant une économie d'eau de plus de 11% l'an dernier.

■ GESTION ET VALORISATION DES DECHETS

L'impact des déchets n'est pas neutre sur l'environnement en étant source de pollution atmosphérique et de contamination de l'eau et des sols avec l'augmentation exponentielle de leur production et leur élimination inconsidérée.

Face à ces enjeux, notre Groupe mène une gestion intégrée des déchets basée sur les 3 R : Réduire, Réutiliser, Recycler.

Tous nos déchets (solides, liquides, gazeux ...) sont concernés par cette approche et les exemples ci-dessous illustrent les actions entreprises par le Groupe en matière de prévention et de valorisation de nos rebuts :

- L'installation, pour nos activités industrielles, de murs froids au niveau des lignes de peinture permettant de récupérer 50% de la peinture, ce qui correspond à optimiser les pertes de matières et à éviter qu'elles deviennent un déchet. Dans cette même logique, nous utilisons l'eau en circuit fermé - une technique de recyclage des eaux usées qui nous permet d'économiser la ressource en eau en la réutilisant tout en diminuant le volume des rejets.
- La généralisation progressive du tri à la source à l'ensemble de nos activités. Instauré depuis plusieurs années dans nos unités hôtelières et industrielles, ce dispositif favorise le réemploi et le recyclage. Pour nos deux hôtels à Tunis, plus de 11 160 kg de pain et de 1 740 kg de carton ont été valorisés en 2019 grâce à ce procédé de collecte sélective.
- Le recyclage de nos déchets avec un double objectif de préserver les ressources naturelles et de réduire les pollutions en réintroduisant certains de nos déchets dans la production de nouveaux produits. Aujourd'hui, nos déchets sont transformés en savons et détergents, en papier, en aliments pour animaux... Ce pilier bouclant la boucle de l'économie circulaire, est aussi mis en lumière pour notre industrie des produits de suspension par une valorisation à hauteur de 88% des rebuts de notre usine à Bera et à hauteur de 69% des rebuts de notre usine à Borj Cédria. Un taux de recyclage moyen que nous ciblons ramener à 93% dans les deux années à venir pour le périmètre Espagne.

■ ACHATS RESPONSABLES

L'approvisionnement responsable est un levier capital vers une démarche RSE performante et de qualité.

Respecter au mieux l'environnement et les normes sociales, améliorer les marges, créer plus de valeur pour les clients... ce sont des exigences auxquelles nous nous efforçons de répondre avec le déploiement d'achats responsables à tous points de vue.

D'une part, nous prenons en compte l'environnement dans nos achats par le choix de produits durables par leur coût global et leur cycle de vie en considérant les matériaux utilisés, la durée d'utilisation, le niveau d'efficacité énergétique et la classe de recyclage.

D'autre part, nous adoptons des pratiques vertes pour éviter tout gaspillage de ressources et de temps au travers de la chaîne d'approvisionnement et réduire ainsi l'impact sur l'environnement. Nous parlons ici principalement de l'organisation optimale des entrepôts, de la maîtrise des flux logistiques ou de l'utilisation d'emballages réutilisables.

Enfin, nous accordons une importance au choix de fournisseurs engagés dans la RSE en intégrant des spécifications contractuelles et/ou des critères de sélection liés à la durabilité. D'ici 2021, nous prévoyons l'évaluation de 100% des prestataires du Groupe tous secteurs confondus sur cette base. Actuellement, 100% des fournisseurs et sous-traitants de nos industries hôtelière et mécanique sont objectivés sur leur démarche RSE.

NOS INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX



3,6 MDT

Investissements liés
à l'environnement



89%

Taux moyen de recyclage des
déchets en Espagne, jusqu'à
69% en Tunisie



-11%

Baisse de la consommation
d'eau sur un an

3.4. INFORMATIONS ETHIQUES



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

3 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



La conduite éthique des affaires est le fondement de la longévité du Groupe et de la qualité de nos relations avec nos parties prenantes. Depuis près d'un demi-siècle, nous nous bâtissons une réputation grandissante d'excellence et de fiabilité en faisant preuve d'un haut degré de conformité, d'intégrité et de probité professionnelle.

Dans chacun des pays où nous sommes présents, nous conservons la confiance de nos parties intéressées avec une réflexion qui porte non seulement sur notre développement rentable mais également sur la manière de nous développer avec toujours plus de pertinence et de responsabilité. Que ce soit avec nos clients, nos fournisseurs ou nos concurrents, nous menons nos affaires de façon honnête, équitable, transparente et conforme à la loi et nos valeurs FIPE (Fiabilité, Innovation, Partenariat et Engagement) nous servent de repère dans nos activités quotidiennes.

Pour préserver cette réputation durement acquise, notre politique envers les agissements contraires à l'éthique est la tolérance zéro.

Dans cette conformité, nous avons pris une série de mesures pour agir sans aucun manquement déontologique et nous disposons d'un dispositif solide pour prévenir, détecter et lutter efficacement contre toute forme de fraude et irrégularités financières. Parmi ces mécanismes figurent :

- Le code éthique qui, basé sur nos quatre valeurs fondatrices, s'adresse à tous les employés du Groupe et détermine les normes d'une conduite éthique en retraçant les comportements à adopter face à des situations de conflit d'intérêts, de corruption, de paiement illicite ou tout autre problème auxquels ils sont susceptibles d'être confrontés durant l'exercice de leurs fonctions.
- La procédure de contrôle des tiers pour faire face aux risques de fraude et de corruption avec notamment des dispositions contractuelles qui précisent les obligations des fournisseurs et partenaires coopérants avec le Groupe. Des mesures de vigilance renforcées pour notre secteur financier par une identification et une évaluation du risque client via l'application du Know Your Customer (KYC) et la mise en place de procédures de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et la prolifération des armes de destruction massive (LAB/CFT/ADM) conformément au règlement du Comité Général des Assurances (CGA) N° 2019-02 du 28 Août 2019 et au règlement du Conseil du Marché Financier (CMF) suite à l'arrêté du Ministre des Finances du 6 mars 2018.
- Les audits et contrôles comptables et financiers, garants de l'exactitude et de l'exhaustivité de nos informations financières. Outre la certification de nos comptes annuels moyennant l'audit légal, les contrôles réalisés en interne améliorent notre efficacité face à la fraude en permettant de déceler les risques et de mettre en exergue les points d'attention.
- La digitalisation des processus facilitant l'accès aux informations, la traçabilité et la vérification des données par l'automatisation des contrôles. Des progiciels comme l'ERP ou

L'EDI nous permettent aujourd'hui d'optimiser le temps de gestion et de réduire les risques d'erreur ou de fraude. Dans cette transformation numérique, nous ne perdons pas de vue la protection des données personnelles avec une conformité au règlement Européen RGPD et à la loi organique nationale N° 2004-63 du 27 juillet 2004.

- La formation du personnel sur ces outils et leur sensibilisation sur les règles qui doivent être appliquées.

Pendant l'exercice en revue aucun cas de malversation n'a été relevé. Ouvrant dans une stricte neutralité politique, les contributions et dons accordés par le Groupe en 2019 se sont inscrits comme les années précédentes dans la lignée de notre stratégie de mécénat soutenant exclusivement des organismes d'intérêt général à but non lucratif.

NOS VALEURS FIPE

1

Fiabilité

A travers la rigueur dans le travail, la précision, l'efficacité dans le service et le développement permanent.

3

Partenariat

Nourri par un esprit de service basé sur la confiance, l'agilité et des relations à long terme équilibrées et source de progrès mutuel.

2

Innovation

En cultivant la créativité, l'anticipation et la prospective dans une quête continue de l'excellence.

4

Engagement

En favorisant l'initiative, l'implication et l'accomplissement professionnel dans un approche de création de valeur supérieur pour toutes nos parties prenantes.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)

Tunis, le 20 juillet 2020

Lettre d'approbation de la COP Advanced – UNION FINANCIERE HOLDING -

UFI
GROUP

En tant que Président du Réseau Local Pacte Mondial Tunisie et Président de L'institut RSE Tunisie (IRSET), nous attestons l'exactitude des informations divulguées dans la COP Advanced de **UNION FINANCIERE HOLDING** pour l'année 2019, couvrant la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Nous attestons également que le groupe a fait des dix principes du Pacte Mondial et des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) une partie intégrante de la stratégie professionnelle, des opérations quotidiennes et de la culture organisationnelle dans les différents domaines.

Sami MARROUKI

Président du Réseau Local Pacte Mondial Tunisie

Président de L'institut RSE Tunisie (IRSET)



Réseau Local Pacte Mondial des Nations Unies Tunisie

Adresse : E2 B.03, 2^{ème} étage, Imm. "Tours des bureaux" Centre Urbain Nord, Tunis, Tunisie.

Tel : +216 26 908 675

Mail : communitymanager@globalcompact-tunisia.org

www.irset.tn

UFI GROUP



www.ufigroup.com.tn

