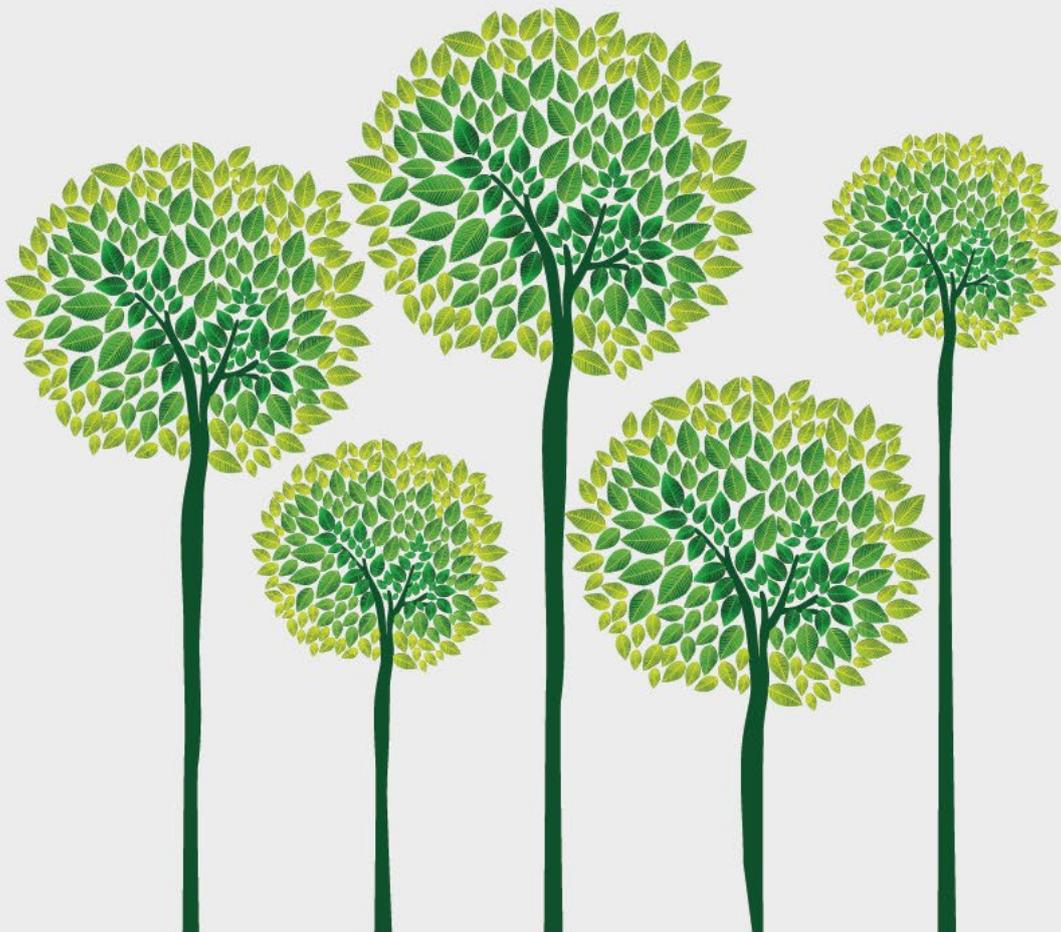




RAPPORT EXTRA-FINANCIER COP 2020



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	6
3. POLITIQUE RSE MISE EN ŒUVRE ET RESULTATS	8
.....	
Informations sociétales	9
Informations sociales	13
Informations environnementales	19
Informations éthiques	23
4. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)	25
.....	

DECLARATION D'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Abdelaziz ESSASSI
Président Fondateur

La soutenabilité est au cœur de tous de ce que nous faisons et nous nous attachons à faire croître nos entreprises en accordant une importance égale aux profits, aux personnes et à la planète.

L'année 2020 s'est déroulée dans un contexte très particulier où le monde a fait face à une crise sanitaire sans précédent. Une crise globale, aux répercussions économiques et sociales profondes, qui a révélé que les grands défis de notre époque ne s'arrêtent pas aux frontières locales et sont indissociables des enjeux mondiaux du développement durable.

Agir ensemble de manière responsable est donc plus que jamais un impératif pour passer ce cap difficile, être plus résilient et bâtir un avenir commun plus prospère.

Pour notre Groupe, la soutenabilité est au cœur de tous de ce que nous faisons avec des valeurs immuables qui fondent, depuis un demi-siècle maintenant, notre existence et notre pérennité. Notre adhésion volontaire au Pacte Mondial des Nations Unies en constitue un témoignage concret et nous sommes déterminés à poursuivre cet engagement vigoureux.

Nous nous attachons, de ce fait, à faire croître nos entreprises en accordant une importance égale aux profits, aux personnes et à la planète guidés dans nos efforts par les Objectifs de Développement Durable et les principes universels de l'ONU.

En cette année de notre 50^{ème} anniversaire, nous avons renforcé notre trajectoire RSE positive en multipliant les initiatives et en continuant d'innover dans le triptyque d'impliquer un public toujours plus vaste, de gagner en impact et d'accélérer le changement.

Nous avons accompli des progrès importants malgré les circonstances inédites liées à la pandémie du COVID-19 et nous vous invitons à lire ce rapport extra-financier pour en apprendre davantage sur notre approche de la durabilité et nos principales réalisations au titre de l'exercice écoulé.

Bonne lecture à toutes et à tous.

MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE

ORGANISATION & ACTIVITES DU GROUPE

50 ANS D'HISTOIRE ET DE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE

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

UFI GROUP est un groupe multisectoriel présent en Afrique et en Europe.

Fort de 50 ans d'histoire, le Groupe a su depuis la création de sa première société en 1970 développer sa renommée et élargir ses horizons d'affaires pour compter aujourd'hui 23 filiales et 1379 collaborateurs exerçant dans cinq secteurs d'activités : finance, industrie, tourisme, services et immobilier.

Un succès grandissant qui s'est bâti et continu de se bâtir sur le long terme en consolidant ses considérables atouts - solidité financière, potentiel d'innovation, qualité des ressources humaines, engagement RSE ... - qui lui permettent de se positionner en tant que partenaire de référence d'entreprises de classe mondiale à l'instar de BARCELO HOTEL GROUP, YORK, DXC TECHNOLOGY ou encore les grands constructeurs mondiaux de véhicules industriels FCA, IVECO, SCANIA, VOLKSWAGEN, MAN, MERCEDES-BENZ et PSA.

UFI GROUP assure donc les bases d'une croissance qualitative et durable et se focalise sur des développements ciblés pour conforter sa place parmi les plus importants groupes privés tunisiens et poursuivre son expansion internationale.

L'activité réalisée à l'export, principalement dans la zone Euro et la région Maghreb, représente désormais plus de 38% de son chiffre d'affaires consolidé qui s'est élevé en année pleine à 443 millions de dinars tunisiens (136 millions d'euros), généré auprès de 417 488 clients particuliers et entreprises.

PARMI NOS PARTENAIRES



UFI GROUP EN BREF



UNION FINANCIERE HOLDING
(société holding - siège social : Tunis)



MAGHREBIA
Assurances et réassurances non vie et vie

Investissements en capital risque

الاتحاد المالي
UNION FINANCIERE

Gestion d'actifs et intermédiation en bourse

caveo
Produits de suspension automobile (ressorts à lames, barres stabilisatrices, linkers ...)

سيكام
sicame

Carrosseries automobiles et semi-remorques

CARAVEL

Gestion et développement hôtelier

ROYAL HIDEAWAY
LUXURY HOTELS & RESORTS

Barceló Concorde
HOTELS & RESORTS

Barceló
HOTELS & RESORTS

Occidental
HOTELS & RESORTS

allegro
HOTELS

RESENS

Etude, développement, analyse et essais mécaniques

codway

Ingénierie et services informatiques

SMC

YORK

Matériel de climatisation et de conditionnement d'air

Gestion et exploitation de tout bien mobilier et immobilier

Promotion immobilière

Etude et développement de projets industriels

<p>FILIALES</p> <p>23</p> <p>Tunisie (20), Algérie (1), Espagne (2)</p>	<p>CHIFFRE D'AFFAIRES</p> <p>443 MDT</p> <p>au 31 décembre 2020</p>	<p>COLLABORATEURS</p> <p>1 379</p> <p>en Afrique et en Europe</p>
--	--	--

STRATEGIE & ENJEUX RSE

LA RSE, UN ATOUT STRATEGIQUE POUR NOTRE GROUPE

Depuis 2009, UFI GROUP est membre du Pacte Mondial des Nations Unies, affirmant son engagement pour le développement durable et inscrivant la responsabilité sociétale au cœur de son modèle d'affaires.

Avec une approche globale et intégrée, notre ambitieux programme RSE se fonde sur 4 piliers alignés avec les attentes de nos parties prenantes, les principaux enjeux de nos secteurs d'activités et les priorités stratégiques des pays où nous sommes établis.

Nous contribuons ainsi à 15 des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU et nous accélérons, année après année, la cadence des progrès pour l'atteinte de l'agenda 2030.

Ces standards du Groupe en matière de RSE sont déployés à tous les niveaux et font l'objet de suivi par les directions fonctionnelles des sociétés filiales et par la société mère UNION FINANCIERE HOLDING S.A. qui pilote la démarche et publie annuellement une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) couvrant l'ensemble des métiers et périmètres géographiques.



UFI GROUP contribue

à 15 des 17 Objectifs de Développement Durable de l'agenda 2030



Nos axes stratégiques RSE

AXE SOCIÉTAL :

Avoir un impact sociétal positif

1. Garantir le respect des autres.
2. Contribuer au développement des territoires.
3. Offrir une expérience client de qualité.

AXE ENVIRONNEMENTAL :

Optimiser notre empreinte écologique

7. Gérer durablement les ressources naturelles.
8. Stimuler l'innovation et l'économie circulaire.
9. Adopter une politique d'achats responsables.



AXE SOCIAL :

Etre un employeur de choix

4. Attirer et fidéliser les talents.
5. Développer la qualité de vie au travail.
6. Valoriser notre capital humain.

AXE ETHIQUE & GOUVERNANCE :

Préserver notre réputation

10. Agir en conformité avec les lois et réglementations.
11. Promouvoir nos valeurs et notre culture d'intégrité.
12. Entretien une relation de confiance mutuelle avec toutes nos parties intéressées.

LA JOURNEE DES NATIONS UNIES : CELEBREE PAR UFI GROUP ET SES COLLABOR'ACTEURS RSE

Le 23 Octobre 2020, la veille de la journée des Nations Unies, UFI GROUP a associé un grand nombre de parties prenantes internes pour célébrer cette journée et les engager dans la co-construction de sa stratégie RSE.

Le webinaire organisé en partenariat avec le Réseau Local Pacte Mondial Tunisie a connu un vif succès grâce au volontarisme du Président Fondateur d'UFI GROUP, M. Abdelaziz ESSASSI, et du Président de l'Institut RSE Tunisie (IRSET), M. Sami MARROUKI, pour stimuler le programme de développement durable 2030 auprès de plus de 160 participants.



POLITIQUE RSE MISE EN ŒUVRE ET RESULTATS

INFORMATIONS SOCIETALES

UN GROUPE ENGAGE EN FAVEUR DES HOMMES ET DES TERRITOIRES

Groupe citoyen et responsable, nous prenons part au développement des sociétés et des économies des pays qui nous accueillent.

Nous sommes conscients du rôle que nous sommes appelés à jouer et nous agissons pour que nos activités soient créatrices de valeurs pour nos divers publics : communautés locales, clients, fournisseurs, employés, pouvoirs publics, associations ...

Nous respectons, à ce titre, les lois et coutumes des pays hôtes et nous veillons à une utilité sociétale de nos entreprises traduite dans la pratique par différents programmes et actions en faveur des hommes et des territoires.



**LEAVE NO ONE
BEHIND**

« Leave No One Behind » est un principe au cœur des ODD et du développement socialement inclusif et équitable, auquel notre Groupe adhère.

Cela commence évidemment par le respect des droits fondamentaux des individus qui va bien au-delà du respect des droits de chacun de nos collaborateurs en intégrant dans cette sphère toute personne interagissant avec le Groupe. Aux côtés de nos valeurs corporatives FIPE, notre code éthique constitue un guide pour entretenir durablement avec nos parties prenantes des relations saines et positives fondées sur le respect mutuel et le refus de toute forme de discrimination qu'elle soit basée sur la race, la couleur, la nationalité, la religion, le genre, l'âge, l'état de santé ou toute autre situation.

Aucune infraction de ces règles n'a été enregistrée par le Groupe en 2020 et nous continuons le travail dans le cadre de notre politique d'achats responsables pour garantir la protection des droits humains dans notre chaîne de valeur en ciblant le partage de cette démarche avec 100% de nos fournisseurs et sous-traitants stratégiques à l'horizon 2021.

Notre deuxième axe d'engagement pour que personne ne soit laissé pour compte, porte sur un ancrage territorial volontariste au travers des projets et initiatives s'attaquant à la pauvreté et l'exclusion et contribuant à des conditions de vie meilleures pour tous.

Nous agissons ainsi pour la solidarité et les causes d'intérêt général et nous soutenons, dans cet élan, des associations, des organisations et des établissements d'enseignement œuvrant dans des domaines diversifiés (humanitaire, culture, patrimoine, environnement, éducation, recherche, emploi ...) et sur

des questions liées à certains groupes spécifiques (les personnes handicapées, les femmes, les jeunes, les personnes démunies ...).

UFI GROUP MECENE DE L'AHMM DEPUIS 2012



Cela fait 9 ans que UFI GROUP est mécène de l'Association d'Assistance et d'Habilitation des Handicapés Moteurs (AAHMM).

Grâce à la générosité de notre Groupe et de son Président Fondateur, M. Abdelaziz ESSASSI, qui est Président d'honneur de l'AHMM, 40 enfants en situation d'handicap bénéficient chaque année d'une éducation inclusive et de qualité.

Finançant plus de 72% du budget annuel de cette association, notre aide durable permet aussi de

développer des programmes et services personnalisés en vue de faciliter le quotidien de ces enfants et de leur assurer un niveau de vie décent.

CAVEO AUTOMOTIVE SPAIN SOUTIENT ASPACE NAVARRA



Pour faciliter l'inclusion sociale des personnes atteintes de paralysie cérébrale et de troubles connexes, nous soutenons en Espagne ASPACE NAVARRA.

Tous les services de nettoyage des locaux de notre filiale CAVEO AUTOMOTIVE SPAIN sont assurés par cette organisation qui compte dans son effectif environ 90% de personnes en situation d'handicap et qui se bat depuis 2003 pour l'emploi et la pleine intégration des personnes en risque d'exclusion.

MAGHREBIA PROMeut LES FEMMES ARTISANES

En collaboration avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), notre filiale MAGHREBIA a organisé pour la deuxième année consécutive la Journée des Femmes Artisanes.

Cet évènement a pour objectif de promouvoir les produits des artisanes de Joumine et de venir en aide à ces femmes vivant dans des zones enclavées et fragilisées par l'impact de la crise du coronavirus, notamment sur leurs revenus.





COVID-19 RIPOSTE

Face à la pandémie, une riposte à l'échelle mondiale est exigée et dans ce sens le système des Nations Unies et plus particulièrement le Pacte des Nations Unies a organisé une série de webinaires pour une réponse responsable des entreprises au COVID-19, dont la session «Responsible Business Response to COVID-19 in Africa» qui a eu lieu le 27 mars 2020 et à laquelle notre Groupe a pris part.

L'appel à mobilisation et à contribution lancé par les autorités mais aussi par le Réseau Local Pacte Mondial Tunisie a, à son tour, fédéré bon nombre d'entreprises.

Dans cette mobilisation générale, notre culture RSE nous a beaucoup aidé à apporter une réponse sanitaire et sociale immédiate et en adéquation avec les changements induits par cette crise.

La première de nos priorités est la protection de nos clients, collaborateurs et autres parties prenantes et les procédures sanitaires rigoureuses que nous avons mis en place très rapidement, nous ont permis d'assurer la continuité de nos activités et de servir notre clientèle dans des conditions de sécurité optimale.

L'intégration accrue d'outils digitaux (communication et réunions via des plateformes virtuelles, paiement et souscription aux services en ligne...), le déploiement de programmes santé - sécurité et hygiène adaptés au contexte COVID-19 comme le programme « WE CARE ABOUT YOU » implanté par nos hôtels sous enseignes BARCELO CONCORDE HOTELS & RESORTS et OCCIDENTAL HOTELS & RESORTS ou l'offre produits répondant aux enjeux contemporains telle que la couverture COVID-19 dans les garanties d'assurance voyage de MAGHREBIA, sont parmi les mesures et pratiques qui se sont greffées à nos modes de fonctionnements pour gérer efficacement la crise et toujours proposer la meilleure expérience client possible.

Au-delà de cela, nous avons pris les devants depuis le début de la crise sanitaire pour aider ceux qui sont en difficultés et soutenir nos pays d'implantation à atténuer les incidences socio-économiques de la pandémie.

على خاطر تونس العزيزة على قلوبنا،
صحيح اليوم ببلادنا على بعضنا اما مستحيل
نسلمو في بعضنا،
و ما ننساوش التونسي للتونسي رحمة
سناهم بالي تقدر

UFI GROUP a fait don de près
d'un million de dinars tunisiens,
l'équivalent de 0,3 million
d'euros, au fonds 18-18 de
lutte contre le coronavirus

MAGHREBIA s'est associée à
l'initiative citoyenne Yed-Yed
pour aider les plus démunis
pendant la pandémie en
distribuant 75 mille dinars
tunisiens, environ 22 mille euros,
sous formes d'aides alimentaires
et de dons en nature

Caisse de lutte
contre le coronavirus :
1818
#covid19tn

1 000 blouses chirurgicales ont
été données à l'hôpital régional
de Ben Arous pendant la crise
sanitaire par notre filiale
CAVEO AUTOMOTIVE
TUNISIA

Cette ouverture sur nos territoires n'est, en effet, pas nouvelle. Depuis notre création, nous avons démontré le rôle que nous jouons pour avoir un impact sociétal positif. Un demi-siècle après, nous

nous inscrivons partout où nous sommes présents dans la même perspective économique responsable en créant de la richesse et en contribuant à la prospérité des collectivités, notamment par :

- **La création d'emploi :**

Notre croissance est génératrice d'emplois directs et indirects. Sur les cinq dernières années pré-COVID-19, notre effectif a progressé en moyenne de 17% par an. L'insertion des jeunes dans le monde du travail est un autre volet de l'amélioration de l'employabilité sur lequel nous coopérons avec des établissements d'enseignement et des organismes spécialisés dans l'entrepreneuriat et l'orientation professionnelle.

- **L'approvisionnement local responsable :**

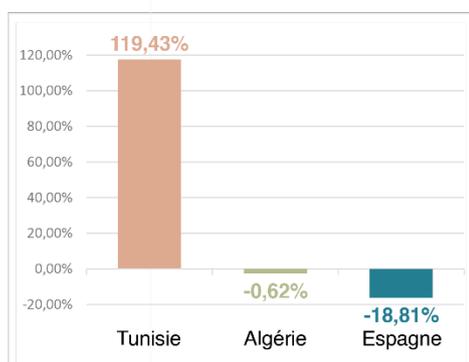
Partie intégrante de notre politique d'achats responsables, l'approvisionnement au plus près de nos lieux d'opérations ou le « near-sourcing » bénéficie aux collectivités locales en générant des opportunités d'emplois et de revenus, mais aussi à nos entreprises, à nos clients et à la planète en optimisant nos coûts, nos délais et notre empreinte environnementale.

En 2020, nous avons soutenu davantage les fournisseurs locaux pour réduire l'intensité de la crise. Ils ont représenté plus de 90% de notre panel de fournisseurs, en progression de 1 point de pourcentage sur un an et les achats réalisés dans les territoires ont représenté 38% du montant total des achats consolidés du Groupe contre 29% en 2019.

- **La discipline fiscale :**

La discipline fiscale est un devoir en ligne avec notre responsabilité sociétale. Le but est de servir l'intérêt général et en adoptant un comportement fiscalement responsable, nous contribuons à la prospérité socio-économique des pays où nous intervenons. Ainsi pour l'exercice 2020, le Groupe a acquitté un total de 12,4 millions de dinars tunisiens, soit 3,7 millions d'euros, d'impôts sur les sociétés (IS) correspondant à 16% du résultat brut consolidé.

**REPARTITION DU RESULTAT NET
PAR PAYS (2020)**



**AIDES FINANCIERES PUBLIQUES
REQUES PAR PAYS (2020)**





NOS INDICATEURS SOCIETAUX

16,8%

Moyenne annuelle de création d'emplois par le Groupe sur les 5 dernières années (pré-COVID-19)

40

Enfants en situation de handicap moteur parrainés et 13 projets associatifs financés en 2020

12,4 MDT

D'impôts sur les bénéfices payés en 2020

INFORMATIONS SOCIALES

NOS RESSOURCES HUMAINES, NOTRE REELLE DIFFERENCE

Être un employeur de choix est une culture d'entreprise que nous construisons autour d'une expérience collaborateur qui se distingue par la mise en pratique du développement durable dans nos départements RH. Groupe à taille humaine, nous sommes convaincus que ce qui fait notre réelle différence ce sont nos gens et nous veillons à créer les conditions qui leur permettent d'évoluer, de s'épanouir et de marquer leurs empreintes dans notre histoire.

Des femmes et des hommes participent chaque jour au succès de nos entreprises et devant les profonds bouleversements que nous vivons - qu'ils soient technologiques, sanitaires, sociaux, économiques ou environnementaux - nos fonctions RH doivent se réinventer pour prendre de la hauteur sur ces enjeux par un accompagnement pertinent de nos employés tout au long de leur parcours professionnel.

S'intéresser aux différentes facettes de la vie au travail de notre personnel, d'autant plus dans les moments difficiles comme ceux que nous connaissons actuellement, est donc essentiel pour garantir le mieux-être et le mieux-travailler. Et c'est sur ces deux points clés que notre feuille de route RH se centre en actionnant différents leviers :

■ **CONDITIONS DE TRAVAIL :**

A l'ère du COVID-19, la vie au travail a été à pas forcés repensée.

Le télétravail qui s'est mis en place suite aux décisions de confinement général et de fermeture des frontières des pays où nous exerçons, a constitué en 2020 un des changements majeurs, car au-delà de l'organisation du travail à modifier, c'est un nouvel état d'esprit à adopter.

La responsabilisation, la confiance et le travail par objectif ont ainsi pris le dessus sur l'approche présentielle.

Nos responsables RH ont été en première ligne pour gérer cette nouvelle organisation du travail confiné à domicile en mettant à disposition de nos équipes les outils et moyens nécessaires pour accomplir leurs tâches dans de bonnes conditions tout en palliant les difficultés rencontrées suite à la virtualisation du travail et du lien social entre salariés.

Pour la période post-confinement marquant la reprise du travail sur site et le retour au bureau, nous avons investi davantage dans la Qualité de Vie au Travail (QVT) avec un focus particulier sur les aspects suivants qui ont un impact direct sur la performance et le bien-être :

- **La santé et la sécurité au travail :**



La préservation de la santé et la sécurité de tous est une priorité absolue et nous menons, à ce titre, une politique de Santé et de Sécurité au Travail (STT) en conformité avec les référentiels en vigueur et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ce management SST est ponctué pour notre industrie des produits de suspension par une certification ISO 45001 et il couvre à la fois la sécurité-santé de nos employés et la sécurité industrielle des installations.

Dans le contexte du COVID-19, des mesures de prévention supplémentaires - respectant les directives des autorités territoriales et de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) - ont été mises en œuvre en vue de limiter,

voire d'éliminer, le risque de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion de l'exercice du travail. Du réaménagement des espaces de travail à la distanciation physique et l'application de gestes barrières ou encore la limitation des déplacements, les dispositions sont diverses et ont été accompagnées selon la nature de nos activités de certification (POSICheck), de formations et d'informations sur nos protocoles sanitaires destinés à protéger nos travailleurs et autrui.

Cette gestion maîtrisée des risques professionnels s'est reflétée dans l'évolution de nos indicateurs SST avec un nombre de maladie professionnelle reconnue et déclarée (un seul cas de type TMS - Trouble Musculo Squelettique - pour un employé homme) qui s'est maintenu au même niveau que les deux précédentes années et un taux de fréquence amélioré (0,02% en 2020 vs 0,84% en 2019). En ce qui concerne les accidents de travail, touchant à 94% nos employés hommes, le taux de fréquence a baissé pour se situer, selon l'entité, entre 0 et 26 points. Le taux de gravité s'est établi, quant à lui, entre 0 et 0,84 point.

- **L'équilibre des temps de vie :**

Dans notre démarche pour l'amélioration de la QVT, la notion temps de travail et équilibre vie professionnelle - vie privée est en train de gagner du terrain.

Le temps de travail légal, régi par des textes réglementaires et les conventions collectives, est appliqué sur nos sites tout en adoptant une organisation flexible pour concilier travail et famille.

Cette préoccupation du bien-être extra-professionnel de nos collaborateurs se décline en différentes formes et pratiques. Travail à temps partiel, congés de maternité et de paternité, autorisation de sortie en fonction des contraintes individuelles, transport du personnel, assurance médicale, contribution au paiement des frais de scolarité, chèque repas, abonnement à des salles de sport à tarif privilégié... sont des exemples d'actions qui font progresser le programme équilibre des temps et confort de vie de nos employés.

Preuve que bien-être et productivité vont de pair, l'absentéisme au travail au sein de notre Groupe a baissé de 11% en deux ans pour comptabiliser 44 300 heures d'absences durant l'exercice sous revue.

- **Le climat social :**

Un bon climat de travail est sans contredit un facteur de motivation et d'engagement de nos équipes et de facto, un levier de performance pour nos entreprises.

58% de notre effectif

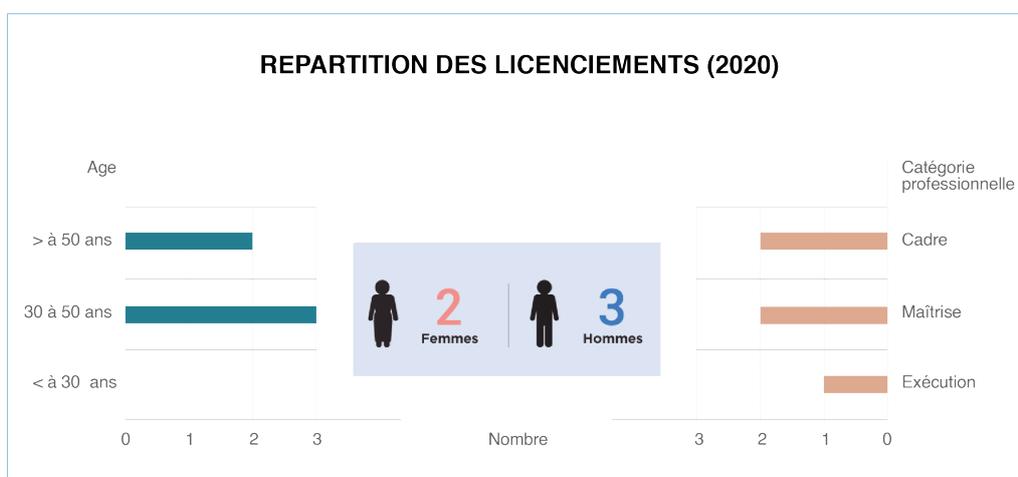
a une ancienneté de plus de 5 ans

Nous englobons dans cette lignée la qualité des relations en entreprise, le dialogue social constructif ainsi que tous les dispositifs qui concourent à l'amélioration de la qualité de vie professionnelle.

Une atmosphère de confiance, de soutien et de respect de l'individu rythme ainsi nos échanges et nos opérations et grâce à une politique de porte ouverte, de répartition équitable du travail, de reconnaissance et d'implication dans la prise de décisions, nos collaborateurs évoluent et progressent au quotidien.

Il s'en suit une satisfaction durable de nos gens qui se chiffre par 58% de notre effectif en activité dans nos filiales depuis plus de 5 ans.

Et c'est bien à cette cohésion sociale et à ce climat sain et stimulant que nous attirons, retenons et fidélisons les talents. Comme résultat, nous sommes parvenus en dépit de la pandémie à améliorer significativement notre taux de rotation (de 10 points) avec des départs qui relèvent plus de l'inactivité de notre industrie hôtelière durement touchée par l'effondrement du tourisme international et dont seulement 5 départs pour causes justifiées de licenciement :



Les organisations syndicales et instances représentatives du personnel sont parties prenantes de ce travail collectif garantissant les conditions pour que chacun puisse se développer et faire d'UFI GROUP le lieu où il fait bon de travailler. La concertation

permanente de ces partenaires sociaux a débouché en 2020 sur 17 accords (12 en Tunisie et 5 en Espagne) portant sur des thématiques diverses dont la gestion de l'environnement social suite à la crise sanitaire, l'utilisation de la bourse d'heures de flexibilité, la promotion de grade ... Il convient de signaler que 96% de nos travailleurs sont couverts par une convention collective au cours de l'exercice de reporting et que 69% sont syndiqués ou ont accès à un système de représentation du personnel en Tunisie contre 61% en Espagne.

■ FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES TALENTS :

Chez UFI GROUP, nous croyons fermement que notre développement est intimement lié au développement des compétences de nos collaborateurs.

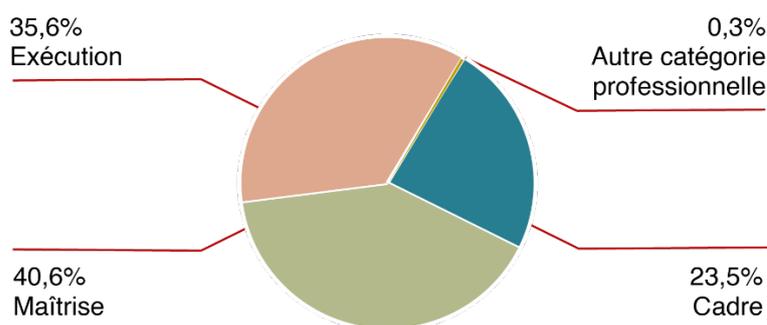
Nous investissons dans la formation continue et qualifiante de notre capital humain et nous appuyons cette politique par un programme de développement des compétences personnalisé à chaque collaborateur, leur offrant les possibilités de perfectionnement et d'avancement.

Dans cette même perspective d'accroissement des aptitudes en termes de savoir, savoir-faire et savoir-être s'inscrivent nos outils d'accompagnement et de management individualisés des ressources humaines à savoir le plan de carrière et l'Entretien Individuel de Progrès (EIP).

Le lancement de MAGHREBIA ACADEMY et la conclusion de conventions avec de prestigieux établissements universitaires - comme l'Université Paris Dauphine - pour le parrainage et l'intégration de jeunes diplômés sont d'autres programmes pour asseoir notre avance et préparer notre futur que ce soit en assurant l'adaptation de nos équipes aux évolutions ou en soutenant les jeunes étudiants qui sont nos talents de demain.

Le COVID-19 a, par ailleurs, désorganisé nos programmes de formation sur l'année qui se sont déroulés essentiellement à distance. Ainsi, plus d'un salarié sur trois du Groupe a bénéficié d'une formation durant la période considérée pour un total de 19553 heures de formation contre 44064 heures une année auparavant.

REPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE (2020)



■ DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES :

Nous sommes un Groupe d'envergure internationale et la diversité de nos ressources humaines, au service de la diversité de nos clients et nos partenaires à travers le monde, présente un très grand avantage pour notre organisation.

Notre effectif réunit aujourd'hui des collaborateurs de composition multinationale aux cultures, aux expériences professionnelles et aux parcours de vie variés.

La promotion de la diversité est donc source de richesse et nous veillons à garantir du premier au dernier contact avec nos entreprises l'égalité de chance et de traitement pour tous les individus.

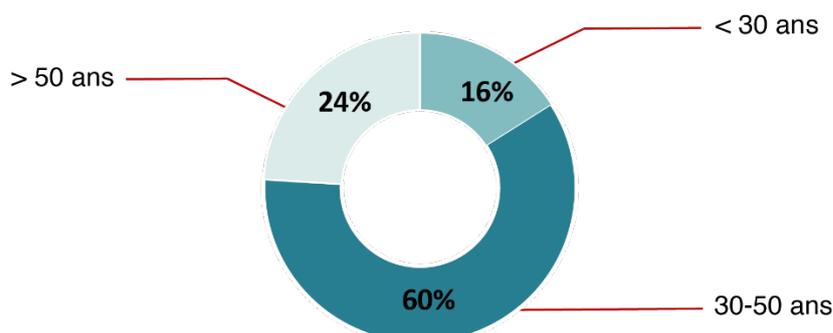
Aucune distinction de nationalité, de culture, de sexe, d'âge, de caractéristiques physiques, d'état de santé, de convictions politiques ou syndicales, de religion ou de tout autre critère reconnu par la loi n'est ainsi tolérée - telle que spécifiée dans notre code éthique et les règlements intérieurs de nos sociétés filiales - et toute violation doit être réclamée.

Nous accueillons les profils nécessaires à nos activités sur un même pied d'égalité. Qu'il s'agisse de rédaction de l'offre d'emploi, de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion ou de déroulement de carrière, la diversité est respectée au sein de notre Groupe sous toutes ses dimensions (culturelle, générationnelle, égalité hommes-femmes, intégration des personnes handicapées ...).

Le point en chiffres ci-après informe sur la valorisation des différences dans nos activités :

- 5 nationalités sont représentées dans notre effectif en 2020,
- 4 générations (Baby-Boomers, X, Y et Z) travaillent ensemble dans notre Groupe et fédèrent à un projet d'entreprise composant avec la mixité des âges et les atouts spécifiques à chacun, des plus jeunes salariés aux séniors,

REPARTITION PAR GROUPE D'AGES DE NOTRE EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2020



-
- Les employés handicapés constituent près de 1% de notre effectif en Espagne et 0,2% de notre effectif tous pays confondus. Dans ce contexte, nos lieux de travail et nos locaux ouverts au public répondent aux normes d'accessibilité pour les handicapés et les PMR (Personnes à Mobilité Réduite).
 - Les femmes représentent 47% de notre effectif cadre et le taux de féminisation du conseil d'administration de notre holding est de 60%.

Notre politique salariale véhicule ces valeurs d'équité en rémunérant la performance sans considération de sexe. En l'occurrence, pour un écart de rémunération entre les genres en Espagne de 11,9% selon les dernières données de l'institut statistique européen Eurostat, nos employés femmes dans ce territoire ont gagné en moyenne 3% de plus que leurs homologues masculins. Toutes activités et tous pays confondus, l'écart salarial enregistré par notre Groupe en 2020 est de 3%.

L'équité vis-à-vis du marché est aussi considérée pour une rémunération juste et adaptée. Comme la majorité des entreprises dans le monde, la pandémie du COVID-19 a tiré vers le bas le salaire brut mensuel moyen de notre personnel (-5%) par rapport à 2019, principalement du fait de la réduction des heures travaillées dans notre secteur touristique. Cette baisse n'a, par ailleurs, pas

affecté le salaire au premier échelon qui est resté supérieur au salaire minimum local. Pour le scope Tunisie, le salaire brut mensuel minimum de notre effectif féminin et le salaire brut mensuel minimum notre effectif masculin ont dépassé le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) de respectivement 230% et 209%. Pour l'Espagne, ils ont été 195% et 207% plus élevés que le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

NOTRE EFFECTIF A LA LOUPE

Effectif total	1 379
Femmes	18,9%
Hommes	81,1%
Répartition par zone géographique	
Afrique (Tunisie et Algérie)	89,5%
Europe (Espagne)	10,5%
Répartition par catégorie professionnelle	
Cadre	18,8%
Maîtrise	31,4%
Exécution	48,7%
Autres	1,2%

Répartition par type de contrats			
	CDI	CDD	Autres
dont	77,7%	15,4%	6,9%
Femmes	21,3%	16,5%	10,4%
Hommes	78,7%	83,5%	89,6%
< à 30 ans	4,6%	47,6%	50,0%
30 à 50 ans	66,3%	43,9%	49,0%
> à 50 ans	29,1%	8,5%	1,0%
Cadre	23,0%	5,7%	1,0%
Maîtrise	34,9%	30,2%	5,2%
Exécution	42,1%	62,3%	81,3%
Autres	0,0%	1,9%	12,5%

	Salaire brut mensuel moyen 2020		Var. 2020/2019
	(DT)	(€)	
Ensemble des salariés	2092,043	629,07	-4,8%
Femmes	2066,666	621,44	
Hommes	2122,126	638,12	
Cadres (y compris dirigeants salariés)	3939,969	1184,74	
Maîtrise	1986,893	597,45	
Exécution	1534,706	461,48	
< à 30 ans	1467,597	441,30	
30 à 50 ans	1982,883	596,25	
> à 50 ans	2869,280	862,79	



NOS INDICATEURS SOCIAUX

19 553

Heures de formation et un taux d'accès à la formation de 36%

47%

De femmes parmi les cadres et 60% 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 0,2% en Tunisie

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

NOUS PENSONS LE FUTUR, NOUS PRESERVONS L'ENVIRONNEMENT

D'après l'OMS « La pandémie du COVID-19 est le plus grand choc subi par le monde depuis des décennies ». Mais ce n'est pas la crise la plus grave si nous considérons la menace existentielle que représente la dégradation de la planète.

Cette crise sanitaire est à la base liée à la crise environnementale et à notre rapport irresponsable avec la nature et le vivant. Son bilan effrayant a poussé le monde suite aux confinements imposés à adopter un mode de vie plus écologique entraînant pour la première fois une diminution mondiale des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) de 7%, compatible avec l'accord de Paris sur le climat.

Mais ce n'est qu'un résultat de courte durée avec un rebond observé des émissions au cours de la période de préparation de cette DPEF.

Minimiser notre empreinte sur les écosystèmes exige donc de nous mettre sérieusement sur une nouvelle voie de production et de consommation durables et face à la situation alarmante les entreprises à l'échelle du globe doivent faire partie de la solution.

Le respect de l'environnement pour notre Groupe est indiscutablement une des conditions de la pérennité de notre développement et notre PPE (Plan de Performance Environnementale) traduit cette conviction en actions continues en faveur de la biosphère. Dans ce chapitre important, nous nous référons également, pour nos sites industriels majeurs aux standards de la norme internationale ISO 14001 - une certification que nous avons l'intention d'étendre à notre secteur hôtelier à l'horizon 2022.

Contribuer à limiter le réchauffement climatique, la pollution, l'utilisation des ressources naturelles et l'impact sur la biodiversité sont par conséquent les aspects que nous priorisons pour l'éco-efficacité de nos opérations en s'appuyant sur 4 axes forts :

■ INNOVATION :

Innover c'est repousser sans cesse nos limites pour apporter des solutions adaptées aux enjeux de nos clients et dans cet exercice la performance environnementale nous ouvre un large champ d'opportunités. C'est aussi, notre manière d'anticiper et d'agir pour optimiser notre propre éco-empreinte.

Pour aborder de front ces défis, nous nous tournons à la fois vers l'innovation produits et l'innovation des procédés.

Côté produits plus respectueux de l'environnement, notre offre s'étoffe dans tous nos domaines d'activité.

A titre d'exemple, pour nos clients constructeurs de véhicules industriels soumis à une pression considérable en matière de réduction des émissions de CO2 et de la consommation de carburant, CAVEO AUTOMOTIVE a réussi le pari avec une série de produits de suspension brevetés. Le airlink tubulaire est une de ces innovations technologiques basées sur une nouvelle approche de fabrication permettant d'une part, d'utiliser moins de matière première sans perdre en qualité

et d'autre part, d'alléger le poids de la suspension et par conséquent le poids du véhicule, contribuant ainsi à la décroissance des rejets polluants et à l'atteinte des normes Euro. Ces avancées différenciantes seront davantage soutenues par la création du centre de recherche et développement RESENS.

Nous notons également les produits d'assurance verts proposés par MAGHREBIA en vue d'encourager nos assurés à avoir un comportement éco-citoyen. Cela inclut, les contrats automobile et multirisques habitation offrant des avantages bonus-malus récompensant les éco-conducteurs et des cotisations à tarifs préférentiels aux assurés des véhicules écologiques (hybrides ou électriques) et des logements utilisant des énergies renouvelables.

Un tourisme plus durable est aussi notre cheval de bataille et parmi ses piliers la prise en compte de l'environnement. Des activités de nettoyage de l'environnement à la réutilisation sur demande des serviettes et du linge de lit ou à l'extinction progressive du plastique et du jetable, nos hôtels placent les éco-gestes au cœur de l'expérience client et redoublent d'efforts avec le projet « Responsible Living Hotels » de BARCELO HOTEL GROUP pour verdir encore plus les prestations.

Côté innovation procédés, nous nous donnons comme objectif une maximisation de notre productivité avec une minimisation de notre impact direct sur l'environnement ou le « Faire plus et mieux avec moins ». Au palmarès des filiales les plus vertueuses en la matière, figure CAVEO AUTOMOTIVE. Ses usines 4.0 reposant sur une forte automatisation et un pilotage en temps réel des outils de production et son programme ECOTECH optimisant, entre autres, l'intensité en ressources et les flux de déchets dans la production - apportent des avantages économiques, techniques et écologiques.

■ GESTION DURABLE DES RESSOURCES NATURELLES

Le contexte marqué par la raréfaction des ressources naturelles nous engage à l'exemplarité dans leur gestion.

Une exploitation sobre et durable des ressources en matières, en eau et en énergie, qui évite les pertes et gaspillages, est désormais incontournable pour toutes nos entreprises et, plus généralement, pour toute entreprise responsable.

Là encore, les projets et les initiatives sont multiples en commençant par l'éco-conception et l'économie circulaire réduisant l'emploi de matériaux et l'extraction de ressources nouvelles avec une prise en compte de l'ensemble du cycle de vie. Une approche qui a permis à notre filiale suspension automobile d'améliorer le ratio production par acier consommé de 7 points de pourcentage entre 2018 et 2020 et d'incorporer 90% de matières premières recyclées dans nos produits qui sont eux-mêmes entièrement recyclables.

Le fait saillant de l'année pour cette industrie a été l'entrée en production de la tri-génération, un système éco-énergétique et économique qui va permettre à son usine de Borj Cédria de baisser annuellement de 16% ses émissions de GES associées à la consommation d'énergie. Pour l'usine de Bera, les émissions sont aussi réduites grâce à la production de l'énergie verte par sa mini-centrale hydroélectrique.



Système de Tri-génération
CAVEO AUTOMOTIVE
TUNISIA

- 16% des émissions de gaz
à effet de serre (GES) par an



Mini-centrale hydroélectrique
CAVEO AUTOMOTIVE
SPAIN

41% de la consommation
électrique d'origine renouvelable

Parmi les autres grands moyens pour maîtriser notre consommation, particulièrement dans les secteurs industriel et hôtelier qui sont reconnus comme secteurs intensifs en énergie et en eau, figurent :

- La mise en place de compteurs divisionnaires (gaz & électricité) pour le suivi de la consommation énergétique par ligne de production,
- L'utilisation de systèmes d'éclairage automatique (programmeurs horaires, détecteurs de présence, interrupteurs à carte ...) assurant un fonctionnement intelligent de la lumière,
- L'utilisation de lampes à technologie LED alliant basse consommation, longévité et confort visuel,
- Le recyclage des eaux industrielles limitant la consommation et les rejets,
- L'installation d'économiseurs d'eau sur les robinets des chambres d'hôtels, réduisant le débit sans perte de confort,
- L'installation d'osmose pour le dessalement de l'eau de mer et le traitement de l'eau de forage et leur utilisation comme source d'eau pour nos hôtels balnéaires.

Nos factures ont conséquemment baissé.

En un an, la consommation électrique de notre industrie mécanique a chuté de 42%, en partie sous l'effet du recul de l'activité en 2020. L'évolution pré-COVID, soit entre 2018 et 2019, est de -12% et l'énergie renouvelable pour le scope Espagne a représenté 41% de l'électricité consommée. Concernant la consommation du gaz, elle a enregistré un fléchissement de 4%.

Dans la même période pré-COVID, nos hôtels ont réduit de 3% la consommation électrique par nuitée et de 40% la consommation d'eau par nuitée.

■ GESTION ET VALORISATION DES DECHETS

Pour préserver l'environnement et économiser les ressources naturelles, nous considérons le déchet comme une ressource à gérer et à valoriser et nous adoptons dans cette logique les 3R : Réduire, Réutiliser, Recycler.

Il s'agit de prévenir leur production à la source et d'apporter une réponse à la volonté de les convertir en nouvelle ressource par le tri et le recyclage.

Pour l'exercice 2020, les résultats positifs de cette démarche se déterminent comme suit :

- **Réduction :**
 - 24% de réduction du taux de rebuts de CAVEO TUNISIA suite à l'optimisation des procédés,
 - 100% est le taux de recyclage de nos produits de suspension en fin de vie.
- **Réutilisation :**
 - 50% d'emballages (palettes, chevrons en bois, sangles d'arrimage...) réutilisés grâce aux circuits de collecte auprès de nos clients constructeurs de véhicules industriels,

- 15% de grenailles et 60% d'accessoire bague réutilisables dans le process de fabrication de nos produits de suspension automobile.

- Recyclage :

- 88% est le taux de recyclage moyen des déchets de l'usine de Bera et 74% celui de l'usine de Borj Cédria,
- 3 275 kg de pain sec, 762 kg de carton et 912 litres d'huile usagée, sont les rebuts de nos hôtels d'affaires à Tunis transformés par des filières agréées en nourriture pour animaux, en papier et en savon et détergeant pour le lavage du sol et des vêtements.

■ ACHATS RESPONSABLES

S'inscrivant dans une démarche RSE forte, notre politique d'achats responsables se veut environnementalement, socialement et économiquement soutenable en promouvant les meilleures pratiques dans notre chaîne d'approvisionnement.

En ce sens, des critères concernant le respect de l'environnement et des droits de l'Homme sont intégrés dans nos contrats, cahiers des charges, et procédure d'évaluation prestataires. Actuellement, 69% du portefeuille fournisseurs et sous-traitants du Groupe est objectivé sur son alignement à ces enjeux. Un taux que nous espérons ramener, d'ici 2021, à 100%.

Notre relation partenariale avec nos fournisseurs et sous-traitants ne se limite pas donc à une simple approche basée sur les pratiques éthiques et le triangle coût-qualité-délaï. Elle se fonde sur une collaboration pérenne et mutuellement avantageuse, synonyme de performance globale et d'amélioration continue.

Dans ce choix d'approvisionnement respectueux de l'environnement, nous encourageons le recours prioritaire aux fournisseurs locaux réduisant les émissions liées au transport, et ce en suivant toujours un processus de sélection et d'évaluation uniforme, transparent, et équitable s'appliquant à tous nos prestataires quelle que soit leur zone géographique d'activité.

L'achat de produits et équipements éco-responsables est un autre volet de la durabilité environnementale de nos approvisionnements. Nous privilégions ainsi les biens éco-conçus et éco-emballés en considérant tout leur cycle de vie : origine des matériaux utilisés, leur durée de vie, leur classe énergétique, leur consommation d'eau, leur réparation, leur transport, leur recyclabilité ...

Résultat : pas d'infraction environnementale enregistrée par notre Groupe en 2020.



NOS INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

88%

Taux moyen de recyclage des déchets en Espagne, jusqu'à 74% en Tunisie

-12%

Baisse de la consommation électrique de notre secteur industriel, -3% la baisse de la consommation par nuitée pour notre secteur hôtelier pendant l'année pré-COVID

69%

Des fournisseurs et sous-traitants objectivés sur leur démarche RSE

INFORMATIONS ETHIQUES

LA CONDUITE ETHIQUE DES AFFAIRES, LE FONDEMENT DE NOTRE SOLIDE REPUTATION

Le développement de notre Groupe et la loyauté de nos parties prenantes (actionnaires, clients, collaborateurs, fournisseurs ...) tout au long de nos 50 ans d'histoire, ne sont pas dûs au hasard. Ils sont le résultat d'un dur labeur et d'un engagement à toute épreuve envers la responsabilité, l'éthique et l'intégrité.

Nous respectons scrupuleusement les lois existantes et dans le cadre de nos actions et prises de décisions, tous nos employés dans tous les pays où nous menons nos activités adhèrent à notre code éthique et à nos valeurs fondatrices FIPE.

Sur ces principes nous conduisons nos affaires et dans un environnement soumis à des risques dynamiques, nous tenons à travailler avec des partenaires qui ont les mêmes normes et valeurs.

La transparence, la conformité et le haut niveau de probité sont par conséquent d'une importance primordiale pour préserver notre solide réputation.

Et c'est d'ailleurs dans cette éthique de transparence que s'inscrit notre rapport extra-financier conduit de façon volontaire depuis notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies. Nous sommes le premier établissement tunisien à avoir édité une COP (Communication On Progress) GC Advanced, un niveau de différenciation atteint par seulement 11% d'entreprises dans le monde fin 2020. Ce rapport, diffusé au grand public sur les sites Web d'UFI GROUP (www.ufigroup.com.tn) et de l'organisation de l'ONU (www.unglobalcompact.org), a évolué pour publier à partir de l'exercice fiscal 2018 une déclaration de performance extra Financière - aux standards GRI (Global Reporting Initiative), approuvée par le conseil d'administration et vérifiée par un Organisme Tiers Indépendant (OTI) - selon la norme européenne.



En ce qui a trait à la transparence financière et à la lutte contre la corruption dans toutes ses formes, nous satisfaisons les normes les plus élevées.

D'un côté, et outre les processus de contrôles internes et les outils de gestion et de pilotage intégrés - comme l'ECF ou l'ERP - qui retracent avec précision nos transactions et garantissent la pertinence et la qualité de nos informations, nos états financiers sont audités et certifiés par des commissaires aux comptes indépendants.

D'un autre côté, nous déployons des procédures anti-fraude et corruption dédiées avec sensibilisation et formation de nos collaborateurs sur leur mise en œuvre ainsi que sur les mécanismes d'alerte et de signalement.

Le code éthique du Groupe rappelle la tolérance zéro contre les dérives et informe de manière claire notre personnel sur les règles à respecter dans des situations à risques (conflits d'intérêts, cadeaux et avantages, vie politique et associative, confidentialité des données échangées ...). Dans ce même registre, il convient de souligner la conformité de notre Groupe en matière de gestion des données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données de l'Union européenne (RGPD) et qu'au titre de Groupe s'engageant envers la neutralité politique, nous menons nos activités dans le respect de ce principe et nous ne faisons pas de dons politiques.

Pour prévenir et contrer les agissements frauduleux des tiers, le Groupe a mis en place des procédures d'identification et de contrôle des tiers avant toute entrée en relation d'affaires. La procédure Know Your Customer (KYC) appliquée par nos institutions financières répond aux obligations de vigilance et de conformité des clients et est complétée par une procédure de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et la prolifération des armes de destruction massive.

En 2020, aucun cas de fraude et de malversations financières n'a été enregistré par le Groupe et un seul tiers détecté dans la liste des sanctions CNLCT (Commission nationale de lutte contre le terrorisme).

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 une approche de création de valeur supérieur pour toutes nos parties prenantes.

RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)



Global Compact
Network Tunisia



Tunis, le 30 juin 2021

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



En tant que Président du Réseau Pacte Mondial des Nations Unies en 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 2020, couvrant la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

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 Pacte Mondial des Nations Unies Tunisie

B.03, 2^eème étage, immeuble « Tours des bureaux » 1082 Centre Urbain Nord | Tunis
Communitymanager@globalcompact-tunisia.org www.globalcompact-tunisia.org
Tel : (+216) 26 908 675 | (+216) 25 520 018

UFI GROUP



www.ufigroup.com.tn

