



RAPPORT EXTRA-FINANCIER  
**COP 2021**



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

<b>1. DECLARATION D'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL</b>	<b>2</b>
.....	
<b>2. MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE</b>	<b>3</b>
.....	
Organisation et activités du Groupe	4
Stratégie et enjeux RSE	6
<b>3. POLITIQUE RSE MISE EN ŒUVRE ET RESULTATS</b>	<b>7</b>
.....	
Informations sociétales	8
Informations sociales	12
Informations environnementales	19
Informations éthiques	23
<b>4. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)</b>	<b>25</b>
.....	



**Abdelaziz ESSASSI**  
**Président Fondateur**

*Notre développement responsable est porté par le long-terme et l'utilité pour tous, dans le meilleur intérêt des générations actuelles et futures*

# DECLARATION D'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

2021 aura été à travers le monde une année de prise de conscience croissante des défis de la durabilité sur fond de poursuite de la crise sanitaire du coronavirus couplée à la crise climatique.

Une situation inédite qui a poussé le monde des affaires à accélérer sa transition vers un développement intégré conciliant performance économique, viabilité environnementale et bien-être humain.

Sur ces enjeux prioritaires, notre Groupe est pleinement engagé. Nous avons toujours accompagné notre développement d'un fort sens de Responsabilité Sociétale d'Entreprise « RSE » et notre ambition est d'aller de l'avant dans cette démarche. Nous sommes résolu à poursuivre nos progrès en la matière et à continuer à jouer partout où nous opérons un rôle mobilisateur.

Le maître mot est évidemment de travailler aux côtés de nos parties prenantes et partenaires pour être plus réactif aux défis mais aussi aux opportunités de la soutenabilité.

Nous continuons, dans ce sens, à mettre l'accent sur notre adhésion historique au Pacte Mondial des Nations Unies en se recentrant sur les dix principes directeurs et les Objectifs de Développement Durable « ODD » à horizon 2030.

Toutes nos sociétés filiales apportent contribution à cet agenda et sont significatives leurs réalisations à cet égard en promouvant les meilleures pratiques et l'innovation.

Notre vision demeure inchangée - une croissance portée par le long-terme et l'utilité pour tous, dans le meilleur intérêt des générations actuelles et futures - et le présent rapport ESG (Environnemental, Social et de Gouvernance) détermine comment nous progressons dans cette voie.

# MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE

---

# ORGANISATION & ACTIVITES DU GROUPE

## **UN GROUPE CINQUANTENAIRE TOURNE 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 cinquantenaire diversifié, actif dans cinq secteurs d'activités : finance, industrie, tourisme, services et immobilier.

Présent en Afrique et en Europe, le Groupe a su au fil des années développer sa renommée et élargir ses horizons d'affaires pour compter aujourd'hui 27 filiales, 393 782 clients et 1539 collaborateurs avec une activité à l'export, principalement dans la zone Euro et la région Maghreb, représentant 47% de son chiffre d'affaires consolidé qui s'est élevé en année pleine à 457 millions de dinars tunisiens (139 millions d'euros)

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.

### PARMI NOS PARTENAIRES

**Barceló**  
HOTEL GROUP

**YORK**

Johnson  
Controls

**DXC** DXC.technology

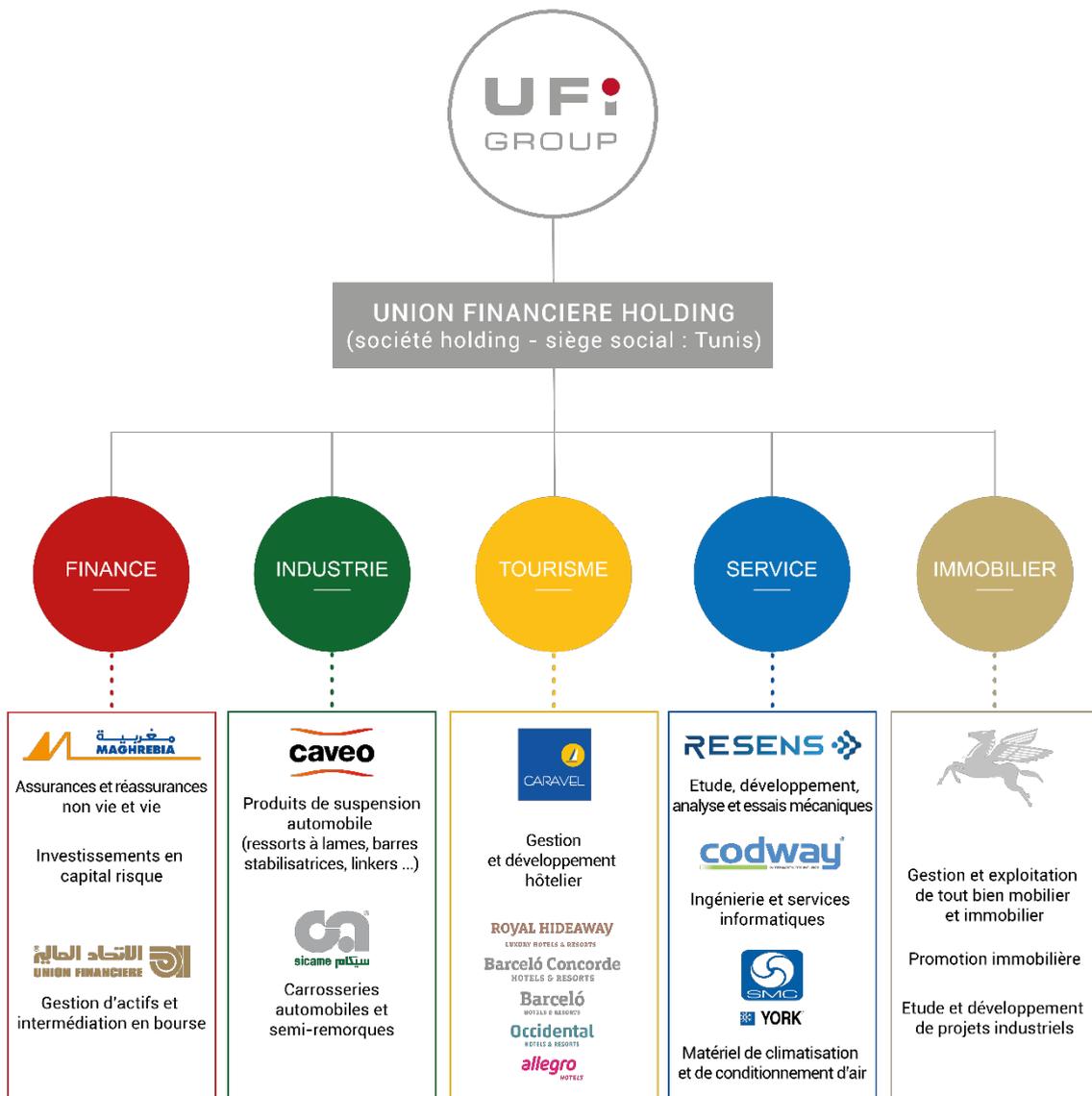


**IVECO**



**PSA**  
GROUPE

# UFI GROUP EN BREF



FILIALES	CHIFFRE D'AFFAIRES	COLLABORATEURS
<b>27</b>	<b>457 MDT</b>	<b>1 539</b>
Tunisie (24), Algérie (1), Espagne (2)	au 31 décembre 2021	en Afrique et en Europe

# STRATEGIE & ENJEUX RSE

## LA RSE, AU CŒUR DE NOTRE MODELE D'AFFAIRES

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.

### NOS 4 AXES STRATEGIQUES 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 SOCIAL : ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX

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

#### 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 ÉTHIQUE ET 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

### NOTRE CONTRIBUTION AUX ODD



# POLITIQUE RSE MISE EN ŒUVRE ET RESULTATS

---

# INFORMATIONS SOCIETALES

## **PERMETTRE A TOUS DE BENEFICIER DES AVANTAGES DE NOTRE PROGRES**

Profondément ancré dans les territoires, UFI GROUP soutient le développement local des pays d'accueil et ne cesse d'augmenter son empreinte sociétale au rythme de son expansion.

La portée de notre action citoyenne est, en effet, large et importante avec un impact positif sur nos divers publics dont au titre de ce chapitre nos clients, fournisseurs, riverains et la société au sens large.

Cet ancrage territorial fort est aujourd'hui matérialisé par des formes variées de partenariats et de coopérations qui inscrivent nos entreprises au cœur de la dynamique socio-économique des territoires où nous intervenons avec une acuité renforcée, en ces temps marqués par les conséquences désastreuses de la pandémie du COVID-19, sur le respect des droits de la personne humaine et l'apport des bonnes réponses pour être tous plus résilients.

La première réponse à ces défis de la société consiste à assurer une protection maximale des droits de l'Homme. Et bien qu'aucune situation de violation de ces droits n'ait été enregistrée par le Groupe encore cette année, nous avançons volontairement sur la promotion et la valorisation de cet engagement tout au long de notre chaîne d'approvisionnement en intégrant la dimension sociale dans nos achats. Notre objectif d'opérationnalisation de cette démarche, formalisée par une charte d'engagement et des évaluations, auprès de 100% de nos fournisseurs et sous-traitants stratégiques prévue pour l'année 2021, a été cependant reportée à l'an 2023 en raison des perturbations causées par la crise sanitaire.

La deuxième passe par notre capacité à créer durablement de la valeur pour nos clients. Nous comptons aujourd'hui 393 782 clients à travers le monde entre particuliers et institutionnels et pour leur offrir une expérience irréprochable, il nous est nécessaire d'être au plus près de leurs attentes en anticipant leurs exigences y compris quant au développement durable.

Dans ce pilotage au quotidien de leur satisfaction, en plus de tous les critères de qualité exigés par notre système de management certifié pour la majorité de nos filiales ISO 9001 - garantissant une conformité aux plus hauts standards en termes de produits/services, sûreté/santé, transparence de l'information/mécanismes de traitement des réclamations...- nous restons proactifs à d'autres critères de choix pour les clients comme l'écologie et le social.

Nos initiatives sont multiples en ce sens, allant du développement de produits d'assurances verts par notre compagnie MAGHREBIA, à la proposition d'équipements écoénergétiques par notre Société de Matériel de Climatisation SMC ou encore la démarche locavore de nos hôtels.

Ce sont là quelques exemples qui démontrent comment toujours mieux servir nos clients génère des retombées environnementales et socioéconomiques au sein de nos communautés.

Troisième axe est de « ne laisser personne pour compte » avec une politique de mécénat et des projets d'Economie Sociale et Solidaire « ESS » tournés prioritairement vers la lutte contre l'exclusion et soutenant activement l'éducation, la santé, la culture et l'environnement.

### NOUS AGISSONS AUX COTES DE L'AAHHM POUR UNE EDUCATION INCLUSIVE ET DE QUALITE

Depuis une décennie, UFI GROUP agit aux côtés de l'Association d'Assistance et d'Habilitation des Handicapés Moteurs (AAHHM) pour offrir une éducation spécialisée et une qualité de vie décente à plus de 40 enfants en situation d'handicap.

Dans cet engagement pour l'éducation en ligne avec l'ODD 4 qui vise à « assurer une éducation inclusive et équitable de qualité et promouvoir des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous », toutes nos entreprises contribuent que ce soit avec nos partenaires associatifs ou dans le cadre de partenariats public-privé de réhabilitation des établissements scolaires.



### NOUS INVESTISSONS DANS L'INCLUSION FINANCIERE DES POPULATIONS VULNERABLES AVEC ENDA TAMWEEL

En 2021, MAGHREBIA VIE a consolidé son partenariat de longue date avec la société tunisienne de microfinance ENDA TAMWEEL qui œuvre pour l'inclusion financière des populations vulnérables écartées du système financier classique, notamment les femmes et les jeunes.

Cette participation au capital d'ENDA TAMWEEL, nous permet d'appuyer sa forte contribution au développement économique et social du pays à travers le soutien actif qu'elle fournit au micro-entrepreneuriat et à l'auto-emploi.

### NOUS NOUS ATTACHONS A LA PROTECTION ET A LA PROMOTION DE LA SANTE

En adoptant l'ODD 3 « santé et bien-être pour tous », la protection et la promotion de la santé sont parmi les programmes sociaux auxquels nous attachons une grande importance.

Durant cette crise sanitaire, en plus d'un soutien financier de près d'un million de dinars tunisiens (0,3 million d'euros) accordé par le Groupe au fond de lutte contre le coronavirus, notre filiale CAVEO AUTOMOTIVE TUNISIA - en faisant don de 1 000 blouses chirurgicales et d'un générateur d'oxygène à l'hôpital régional de Ben Arous - aide à fournir les soins médicaux nécessaires aux patients hospitalisés et à améliorer les conditions d'exercice des professionnels de santé.



Nous contribuons donc à la vitalité de nos pays hôtes et nos réalisations sont tangibles :

■ **La création d'emploi :**

La croissance de nos activités rime avec création d'emplois et de revenus. Résultat, le coefficient multiplicateur de notre effectif est de 1,12% sur un an pour générer 1 539 emplois directs auxquels s'ajoutent des emplois indirects et sous-traités. Et pour situer l'employabilité dans une perspective pérenne et inclusive, nous sommes très regardants sur la qualité des emplois et l'insertion professionnelle des groupes souvent défavorisés comme les femmes, les jeunes et les personnes handicapées.

■ **L'approvisionnement local responsable :**

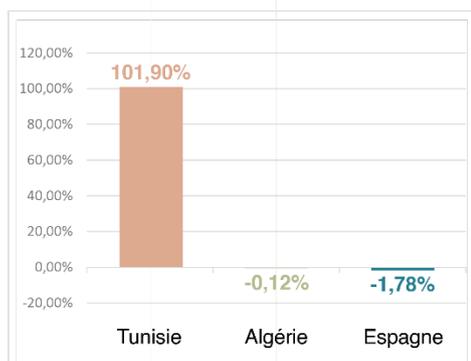
L'importance de s'approvisionner localement auprès de partenaires partageant nos valeurs n'est plus à démontrer avec tous les avantages que cela présente pour nos entreprises, pour nos clients, pour la planète et pour l'économie locale.

Avec 58 millions de dinars tunisiens, l'équivalent de 18 millions d'euros, d'achats auprès de fournisseurs locaux en 2021 et une localisation à hauteur de 86% de notre réseau d'approvisionnement, notre choix des circuits courts nous permet de réduire les émissions de notre chaîne de valeur, d'améliorer nos performances opérationnelles (délais, coûts) et de renforcer la création de l'activité et de la richesse sur nos territoires.

■ **La discipline fiscale :**

Notre approche responsable vis-à-vis des communautés et des pays d'implantations inclut la discipline et la transparence fiscale. Ce faisant, pour financer des dépenses d'intérêt général, 15,4 millions de dinars tunisiens - l'équivalent de 4,7 millions d'euros - d'impôts sur les sociétés (IS) ont été payés par notre Groupe en 2021, soit 16% de notre résultat brut consolidé, dont 93% d'impôts en Tunisie, où nous exerçons la majorité de nos activités, près de 7% en Espagne et le reste en Algérie.

**REPARTITION DU RESULTAT NET  
PAR PAYS (2021)**



**AIDES FINANCIERES PUBLIQUES  
REÇUES PAR PAYS (2021)**





## NOS INDICATEURS SOCIETAUX

**11,6%**

Progression du nombre  
d'emplois directs par le  
Groupe sur un an

**14**

Projets associatifs et  
programmes ESS financés  
par le Groupe en 2021

**15,4 MDT**

D'impôts sur les bénéfices  
acquittés en 2021

# INFORMATIONS SOCIALES

## NOTRE PREMIERE FORCE, NOTRE CAPITAL HUMAIN

Les femmes et les hommes d'UFI GROUP sont notre première force, aujourd'hui et demain.

Sur cette ressource précieuse, nous misons pour progresser et assurer nos succès en réinventant l'expérience professionnelle au plus près des attentes de nos collaborateurs actuels et futurs.

Attirer et fidéliser les meilleurs talents sont notre cheval de bataille en tant qu'employeur qui se veut de premier ordre et le défi est d'autant plus complexe que l'exode des cerveaux au niveau national et la pénurie des compétences aux quatre coins du monde, gagnent du terrain.

A ces enjeux de fond nous nous attaquons en faisant évoluer les pratiques et en adoptant une gouvernance RH innovante nous permettant de renforcer l'attractivité de nos entreprises et, par le fait même, les rendre plus prospères.

Dans ce double développement de la performance humaine et de la performance économique, nous agissons sur les leviers suivants :

### ■ SOUTIEN AU BIEN-ETRE ET A LA SANTE :

Le bien-être au travail est l'un des premiers critères d'une expérience employé réussie et nous veillons à offrir un cadre de collaboration favorable à l'épanouissement de nos 1539 collaborateurs et à la pérennité de leur engagement.

Cela s'exprime par la qualité de l'environnement de travail et du climat social et parmi les mesures et actions mises en œuvre par nos filiales, nous citons :

- L'accueil des nouvelles recrues par la conception d'un parcours d'intégration impliquant tout le personnel de l'entreprise dans ce processus de socialisation des nouveaux embauchés, de leur familiarisation avec notre culture et nos valeurs et de facilitation de leurs prises de postes.
- L'investissement dans l'ergonomie des postes de travail pour assurer de bonnes conditions de travail mais aussi dans des aménagements de confort et de convivialité. L'espace de repos (restauration, lecture, jeux ...) créé dans notre filiale CAVEO AUTOMOTIVE TUNISIA en vue d'améliorer la vie interne et de consolider les relations entre collègues, en est une illustration récente.
- La valorisation du travail individuel et collectif, au travers des gestes de reconnaissances (félicitation, remerciement, promotion...) et des dispositifs de récompense financière (prime individuelle ou EIP, prime sur objectifs...), comme

facteur de bien-être psychologique de nos employés et de motivation dirigée vers des objectifs communs.

- La clarté de notre politique régissant les relations de travail, encadrée par la charte éthique du Groupe et la loi, pour un environnement de travail sain préservant la dignité et le bien-être de chacun.
- Le dialogue social permanent avec les instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux au service de la cohésion sociale et de la satisfaction de nos travailleurs par une compréhension mutuelle des opinions et une recherche collective de solutions dans une logique d'intérêts partagés. En 2021, 14 accords (7 en Tunisie et 7 en Espagne) ont été signés avec nos partenaires sociaux portant notamment sur la promotion professionnelle, les rémunérations et salaires et le temps de travail dont l'utilisation de la bourse d'heures de flexibilité. Il convient de souligner que 96% de nos travailleurs sont couverts par une convention collective au cours de la période sous revue et que 69% sont syndiqués ou ont accès à un système de représentation du personnel en Tunisie contre 52% en Espagne.

#### CAMPAGNE VACCINATION EN ENTREPRISE

CAVEO Automotive soutient l'effort national pour la lutte contre la pandémie de Covid-19 en organisant une journée de vaccination en entreprise. En étroite collaboration avec le ministère de la santé, l'inspection médicale de travail et la structure de médecine interne, la vaccination a touché les différentes tranches d'âge de nos employés.

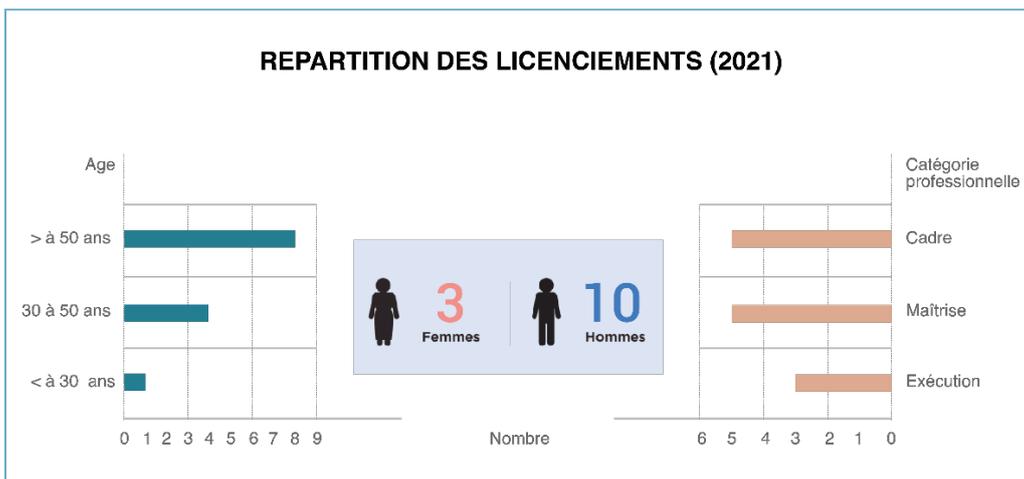
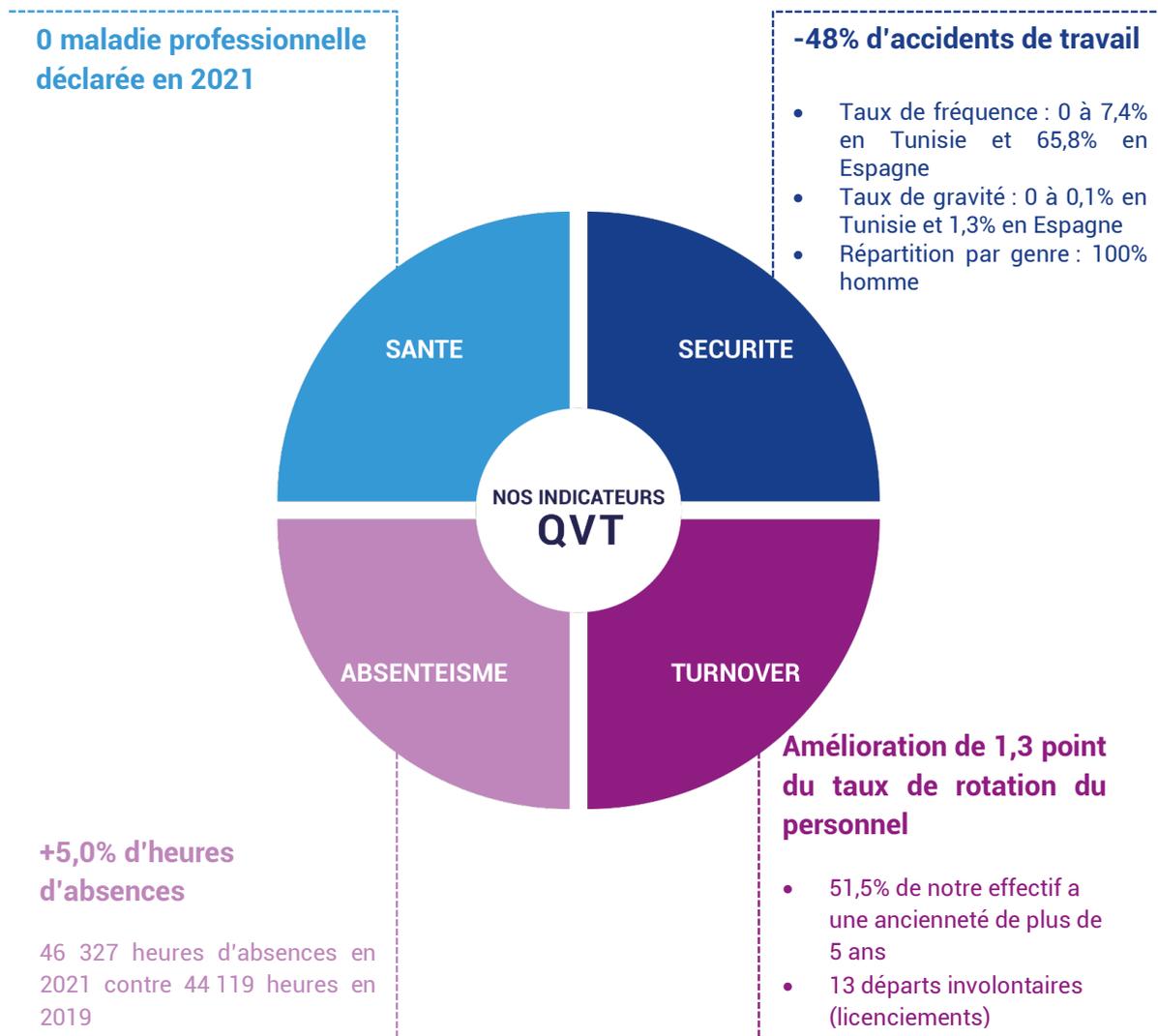


Autre considération relative au bien-être au travail, et non des moindres, la santé et la sécurité de notre personnel avec une gestion SST (Santé et Sécurité au Travail) soucieuse de créer des conditions de travail sûres et prenant en compte des risques nouveaux comme ceux émergents de la pandémie actuelle.

Qu'il s'agit de notre industrie de suspension automobile certifiée ISO 45001 ou de nos autres activités appliquant les normes internationales et sectorielles les plus rigoureuses en matière de SST, toutes nos entreprises forment un front uni pour lutter contre le coronavirus avec la mise en place de protocoles de sécurité qui ne faisaient pas parties de nos mesures de prévention il y a quelques années. Conscients que la sortie de cette crise sanitaire passe par la vaccination, nous avons conduit une campagne de vaccination COVID-19 de nos employés au sein de nos locaux.

Pour développer ce mieux-être au travail, nous nous penchons aussi sur la question de l'équilibre des temps de vie (vie professionnelle - vie privée). Nos entreprises évoluent de plus en plus vers les solutions de télétravail, le travail à temps partiel ou la flexibilité des horaires pour les collaborateurs ayant des contraintes importantes. Nos avantages sociaux attrayants (assurance collective santé, retraite complémentaire, contribution au paiement des frais de scolarité, chèques-repas, cotisation abonnement salle de sport ...) sont un autre facteur de satisfaction de nos employés

Ces efforts accrus pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) se sont accompagnés d'une bonne performance de la plupart de nos indicateurs bien-être et SST de l'année 2021 comparativement à nos résultats de 2019, année de référence pré-Covid :



## ■ ENGAGEMENT ENVERS LA DIVERSITE ET L'EQUITE

Notre environnement de travail sain et exempt de discrimination, est enrichi par la diversité dans tous ses aspects : générationnelle, culturelle, mixité homme-femme, mixité valide-handicapé...

Groupe inclusif, la diversité est un atout considérable pour nos entreprises. Elle sert notre capacité d'innovation et développe notre agilité en capitalisant sur la complémentarité de nos équipes et leurs différences. Et cela se reflète dans la composition de notre effectif :

- 4 nationalités différentes sont représentées dans notre effectif en 2021 et pour stimuler cette ouverture à des profils internationaux, des conventions de stages ont été signées avec des universités pour l'initiation à la vie professionnelle des étudiants de nationalités étrangères. Parmi les bénéficiaires de ce programme l'année passée, 6 étudiants de nationalité congolaise, 3 étudiants de nationalité algérienne et 1 étudiant de nationalité ivoirienne qui sont devenus de véritables ambassadeurs de notre marque employeur engagée envers l'EDI (Equité, Diversité et Inclusion).

### UN RETOUR D'EXPERIENCE VAUT MIEUX QUE 1 000 ARGUMENTS

« Mon stage à la compagnie Assurances Maghrebria s'est très bien passé et j'ai reçu un très bon accueil au sein des équipes. Le point positif est d'avoir pu expérimenter tous les outils en lien avec la gestion de la société et de ne pas avoir été limité aux tâches de mon projet de stage. Ma participation à divers sujets, la formation et les conseils donnés par mes collègues m'ont permis d'acquérir de nombreuses compétences qui me seront très utiles dans le futur.

J'ai été considéré comme un membre de la grande famille MAGHREBIA qui m'a apporté de l'aide indispensable me permettant désormais d'être un des ambassadeurs de la compagnie à l'extérieur.

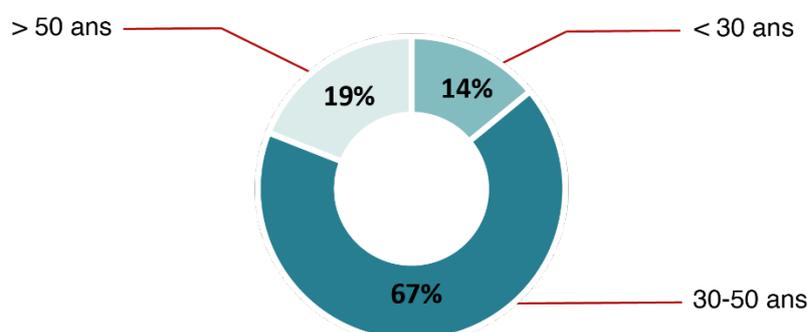
Merci de tout cœur Assurances Maghrebria »

**Kwabene muluta Levi**



- 60% est le taux de femmes siégeant dans le conseil d'administration de notre holding et l'effectif global du Groupe durant l'exercice écoulé compte 32,7% de femmes cadres et 20% de collaboratrices.
- 1,2% est le taux de travailleurs en situation d'handicap dans notre effectif en Espagne. Il est de 0,4% dans notre effectif tous pays confondus. Et pour une plus grande contribution à l'emploi de ce groupe vulnérable, nous nous tournons vers les solutions de sous-traitance auprès d'établissements adaptés. Notre collaboration avec ASAPCE NAVARRA, consistant principalement en la prise en charge des services de nettoyage de nos locaux par son personnel qui compte dans son effectif environ 90% de personnes en situation d'handicap, entre dans ce cadre.
- 4 générations de différentes classes d'âge se côtoient au sein de notre Groupe, se complètent mutuellement et travaillent en parfaite synergie au succès de nos entreprises. Des jeunes employés aux plus âgés, nos valeurs professionnelles sont les mêmes.

**REPARTITION PAR GROUPE D'AGES  
DE NOTRE EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2021**



Tout au long du cycle de vie employés, nous donnons donc à tous l'accès aux mêmes avantages et aux mêmes opportunités. Dans ce mode de fonctionnement, le critère de genre est éliminé de nos recrutements et nous nous centrons uniquement sur les compétences et qualifications requises au regard du poste.

Notre politique salariale est également bien en accord avec ce principe d'équité en veillant à offrir un salaire décent et éliminant les inégalités :

- Nos employés femmes en Espagne touchent en moyenne 5% de plus que leurs collègues masculins. Toutes activités et tous pays confondus, l'écart salarial enregistré par notre Groupe en 2021 est de 6%.
- Le salaire au premier échelon proposé par notre Groupe dans tous les pays où nous opérons est largement 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 233,4% et 208,9%. Pour l'Espagne, ils ont été 167,6% et 177,1% plus élevés que le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

	Salaire brut mensuel moyen 2021		Var. 2021/2020
	(DT)	(€)	
Ensemble des salariés	2302,438	701,535	10%
Femmes	2212,754	674,209	
Hommes	2336,883	712,030	
Cadres (y compris dirigeants salariés)	3130,867	953,951	
Maîtrise	1431,192	436,073	
Exécution	985,881	300,390	
< à 30 ans	1402,705	427,393	
30 à 50 ans	2262,483	689,361	
> à 50 ans	2417,010	736,444	

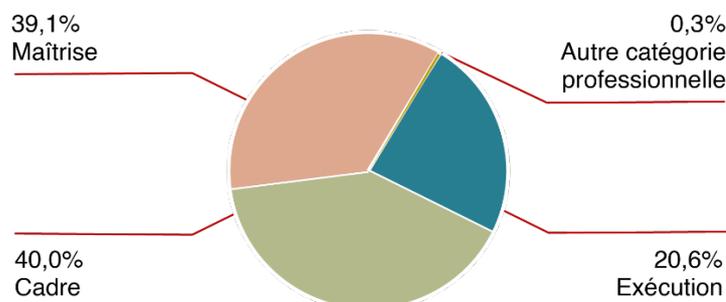
■ **FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES TALENTS**

Les possibilités de formation et de développement des compétences s'adressent à tous les membres de notre personnel pour, d'une part, leur permettre d'être acteur de leur évolution professionnelle et, d'autre part, garder la maîtrise de notre compétitivité face aux mutations des marchés et des métiers.

Nous encourageons ainsi la progression et l'avancement de chacun et nous nous donnons les moyens pour le perfectionnement continu de nos gens en ciblant le maintien d'un haut niveau de qualification et l'adaptabilité de la meilleure façon aux changements. Ces questions prennent tout leur sens dans nos plans de formation et nos plans de gestion de carrière avec un regard croisé sur les aptitudes et le potentiel de nos collaborateurs de nature à offrir des perspectives d'apprentissage et d'évolution adaptées à chaque profil.

Néanmoins, la pandémie de coronavirus et son bilan record en 2021 dans notre principal pays d'implantation où nous comptons plus de 89% de notre effectif, a largement impacté nos programmes de formation (annulations, reports ...). Durant l'année en question, nous avons proposé 11 961 heures de formation à nos salariés avec un taux d'accès de 19% contre 44 064 heures profitant à 51,5% de nos salariés en 2019. Le retour au niveau d'avant crise est visé par la formation à distance et le développement de la formation interne en s'appuyant entre autres sur les collaborateurs formateurs.

#### REPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE (2021)



#### NOTRE EFFECTIF A LA LOUPE

<b>Effectif total</b>	<b>1 539</b>
Femmes	20,0%
Hommes	80,0%
<b>Répartition par zone géographique</b>	
Afrique (Tunisie et Algérie)	89,1%
Europe (Espagne)	10,9%
<b>Répartition par catégorie professionnelle</b>	
Cadre	19,1%
Maîtrise	28,2%
Exécution	51,3%
Autres	1,4%

<b>Répartition par type de contrats</b>			
	CDI	CDD	Autres
dont	66,2%	26,1%	7,7%
Femmes	21,7%	19,2%	9,3%
Hommes	78,3%	80,8%	90,7%
< à 30 ans	5,3%	23,1%	43,2%
30 à 50 ans	68,9%	68,4%	54,2%
> à 50 ans	25,8%	8,5%	2,5%
Cadre	25,8%	5,7%	4,2%
Maîtrise	31,2%	27,4%	8,5%
Exécution	43,0%	65,9%	86,5%
Autres	0,0%	0,7%	0,8%



## NOS INDICATEURS SOCIAUX

**11 961**

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

**60%**

De femmes parmi le  
conseil d'administration de  
la société holding et 33%  
de femmes parmi les  
cadres

**1,2%**

Taux d'emploi des  
personnes en situation de  
handicap en Espagne,  
0,4% en Tunisie

# INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

## SE DEVELOPPER DANS LE RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Changements climatiques, pollutions, épuisement des ressources naturelles, érosion de la biodiversité... La crise écologique s'accroît rapidement et l'équilibre de notre écosystème est plus que jamais menacé.

Face à une planète en péril, le développement durable n'est plus une option. Croître sans desservir l'environnement est une préoccupation globale que notre Groupe ne peut se permettre d'ignorer d'autant plus avec une série d'échéances décisives au carrefour des enjeux mondiaux cruciaux : taxe carbone aux frontières dès 2023, réalisation des ODD à l'horizon 2030 ou neutralité climatique d'ici 2050.

Aujourd'hui, la préservation de l'environnement est considérée par nos entreprises comme une opportunité plutôt qu'une obligation. Avec une volonté forte de changer les choses en apportant des solutions innovantes et durables pour produire et servir autrement nos clients, nous mettons tout en œuvre pour que cette transformation - dans laquelle s'exprime pleinement le « faire plus et mieux avec moins » - nous permet de garder une longueur d'avance en termes de performance et de valeur.

Nous concilions ces différentes priorités en adoptant un PPE (Plan de Performance Environnementale) applicable à toutes nos activités, en déployant un SME (Système de Management Environnemental) selon la norme ISO 14001 pour nos sites industriels majeurs et en initiant des projets pilotes pour nos secteurs stratégiques tels que le programme de gestion touristique durable mené en coopération avec la GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) pour notre pôle hôtelier, l'engagement dans la démarche ISO 26000 pour notre pôle assurantiel ou l'enclenchement du processus de labélisation « Engagé RSE » pour notre pôle suspension automobile.

Nous agissons donc de concret pour limiter notre impact sur l'environnement en intégrant cette dimension dans tous les aspects de la vie de nos entreprises avec un accent mis sur les axes suivants :

### ■ INNOVATION :

L'innovation est le moteur clé de la valeur pour nos entreprises et nos clients.

Avec pour principe la recherche de solutions aux enjeux actuels et futurs dont ceux relatifs à la protection de l'environnement, elle s'incarne dans des performances considérablement améliorées par l'innovation organisationnelle, de procédé et de produit.

L'exemple typique est celui de CAVEO AUTOMOTIVE avec :

- Des usines hautement automatisées, à l'ère de l'industrie 4.0, alliant économie et écologie grâce à un pilotage en temps réel des équipements et une automatisation des modes de production permettant d'améliorer la productivité (produire plus rapidement) et, par la même occasion, de réduire les gaspillages et les consommations de matières premières et de l'énergie.
- L'écoconception tenant compte de l'ensemble du cycle de vie du produit dans une démarche d'économie circulaire réduisant les déchets et l'utilisation des ressources naturelles d'une part, et dans une perspective de développement de nouveaux produits avec moins de poids nécessitant moins de matières premières et limitant les émissions de CO2 dans leurs utilisations finales, d'autre part, C'est le cas de l'airlink tubulaire, une suspension brevetée avec un poids significativement réduit contribuant à la réduction du poids et donc de la consommation de carburant du véhicule industriel. Un impact très recherché par nos clients constructeurs dans le cadre des normes européennes d'émissions de polluants et de décarbonisation des véhicules utilitaires.
- La création de RESENS - un centre spécialisé dans la R&D, les calculs et simulations numériques, les analyses et les tests sur produits finis, composants et matériaux - pour soutenir l'innovation dans tous ses fronts dans le domaine industriel.

## ■ GESTION DURABLE DES RESSOURCES NATURELLES

Le Groupe poursuit ses progrès dans le domaine de l'exploitation sobre et durable des ressources en matières, en eau et en énergie.

En commençant par les produits que nous utilisons et que nous fabriquons avec une constante amélioration pour notre industrie suspension automobile du ratio production par acier consommé, appuyée par un taux d'incorporation élevé (90%) de matières premières recyclées dans nos produits qui sont eux-mêmes entièrement recyclables.

La mise en place d'un système de Trigénération a entraîné, à son tour, une bonne progression du rendement de production de l'énergie électrique verte de l'usine de Borj Cédria avec une baisse annuelle des émissions de GES de l'ordre de 16%. Pour l'usine de Bera, la part de l'électricité renouvelable générée par la mini-centrale hydroélectrique s'est établi durant l'exercice de reporting à 24%.

Dans ce même élan de maîtrise de la consommation d'eau et d'électricité pour nos secteurs reconnus comme intensifs, à savoir l'industrie et l'hôtellerie, nous citons les mesures suivantes :

- La généralisation de l'éclairage à LED efficient énergétiquement et à longue durée de vie utile,
- L'intégration de systèmes intelligents d'éclairage (détecteurs de présence, interrupteurs à carte, programmeurs horaires...) permettant un fonctionnement automatique de la lumière juste quand il faut,
- La mise en place de compteurs divisionnaires (gaz & électricité) pour le suivi de la consommation par ligne de production,
- 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.

Conséquemment, le Groupe est parvenu dans ces secteurs à baisser de 11% la consommation d'électricité entre 2019 et 2021 contre une augmentation minimale (2%) enregistrée de la consommation d'eau.

## ■ GESTION ET VALORISATION DES DECHETS

La gestion et la valorisation des déchets par le Groupe se base sur les 3R : Réduire, Réutiliser, Recycler.

Pour l'exercice 2021, les résultats positifs de cette démarche se déterminent comme suit :

### - Réduction :

- 20% de réduction des déchets de grenaille de CAVEO AUTOMOTIVE SPAIN suite à l'optimisation des procédés.
- 100% est le taux de recyclage de nos produits de suspension en fin de vie.

### - Réutilisation :

- 31% d'emballages en bois réutilisés grâce aux circuits de collecte auprès de nos clients constructeurs de véhicules industriels.
- 18% de grenailles et 78% d'accessoire bague réutilisables dans le process de fabrication de nos produits de suspension automobile.

### - Recyclage :

- 89% est le taux de recyclage moyen des déchets de l'usine de Bera et 80% celui de l'usine de Borj Cédria.
- 540 kg de carton et 531 litres d'huile usagée, sont les rebuts de nos hôtels d'affaires à Tunis transformés par des filières agréées en papier et en savon et détergeant pour le lavage du sol et des vêtements.

## ■ ACHATS RESPONSABLES

Renforcer notre efficacité économique, notre responsabilité environnementale et notre rôle social dans le développement des territoires, tels sont les objectifs de notre politique d'achats responsables qui constitue un levier fort de notre stratégie RSE et qui se veut de bout en bout.

Concrètement cela se traduit par :

- Une relation repensée avec les fournisseurs et sous-traitants en privilégiant le sourcing de proximité avec une évolution des critères d'approvisionnement traditionnellement exigés (Coût, Qualité, Délai) pour désormais s'assurer du profil éco-responsable des prestataires en intégrant de plus en plus des critères concernant le respect de l'environnement et des droits de l'Homme dans nos contrats, cahiers des charges et procédures d'évaluation.
- Un 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.
- Une logistique d'approvisionnement favorisant la préservation du climat et l'élimination du gaspillage que ce soit par l'utilisation maximale de l'espace d'entreposage, la maîtrise

des stocks et leur maintien en bon état, l'optimisation des temps et des coûts du transport ou la réutilisation des emballages.

Résultat : pas d'infraction environnementale enregistrée par notre Groupe en 2021.



## NOS INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

**89%**

Taux moyen de recyclage des déchets en Espagne, 80% en Tunisie

**-11%**

Baisse de la consommation électrique de nos secteurs industriel et hôtelier sur 3 ans

**100%**

Des fournisseurs et sous-traitants stratégiques seront objectivés sur leur démarche RSE d'ici 2023

# INFORMATIONS ETHIQUES

## **NOTRE REPUTATION EST BASEE SUR LE PROFESSIONNALISME ET LA CONDUITE ETHIQUE**

L'éthique et l'intégrité gouvernent nos comportements et nos relations d'affaires depuis la création de notre première entreprise en 1970 et sont les principes clés qui ont forgé notre réputation de partenaire fiable, crédible et loyal.

A tous les niveaux de notre organisation et quel que soit le lieu où nous opérons ou le contexte, nous menons nos activités dans une tradition de strict respect des lois, de transparence et de tolérance zéro envers les pratiques corruptrices, frauduleuses et illégales.

Notre code éthique Groupe, nos valeurs FIPE ou encore les chartes, politiques et règlements intérieurs de nos filiales énoncent clairement ces principes auxquelles doit adhérer sans faille notre personnel de tous les échelons hiérarchiques et signaler toute violation.

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 toutes les formes de fraude, de corruption et de conflits d'intérêts. Parmi ces mécanismes figurent :

- Des contrôles et audits comptables et financiers, réalisés en interne par nos services spécialisés et confiés en externe à des commissaires aux comptes indépendants, permettant de vérifier et de certifier la régularité des comptes de nos sociétés filiales et de la holding.
- Des procédures spécifiques anti-blanchiment d'argent et financement du terrorisme et un due diligence à l'égard de la clientèle renforcé par la mise en place par nos établissements financiers du processus Know Your Customer (KYC) dans le souci de s'assurer de la probité des clients lors du recrutement et de limiter ainsi les risques d'usurpation d'identité et d'actes délictueux.
- Des règles cadeaux et invitations qui protègent nos collaborateurs contre les différentes dérives et formes de corruption en interdisant l'octroi et l'acceptation dans le cadre de relations professionnelles de tout avantage matériel dans l'intention d'obtenir une faveur indue ou d'influencer une décision.
- Des règles de neutralité politique prohibant la participation du personnel à des activités politiques au nom du Groupe et le financement de la vie politique par nos entreprises.
- Des systèmes d'information fiables et des outils de gestion modernes (ERP, SIRH, EDI ...) garantissant un pilotage transparent des données et un contrôle plus efficace des opérations.

- Des infrastructures informatiques (postes de travail, réseaux informatiques, serveurs ...) sécurisés avec authentification des utilisateurs pour protéger les données à caractère personnel de nos parties intéressées ( clients, employés, fournisseurs ...).
- Des programmes de formation et de sensibilisation des salariés sur ces procédures internes et les mesures à prendre dans les situations à risque.

Pendant l'exercice en revue aucun cas de malversation n'a été relevé.

---

## 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 supérieure pour toutes nos parties prenantes.

---

# RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)



Global Compact  
Network Tunisia



Tunis, le 30 juin 2022

**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 2021, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021.

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 Tunisie**

B.03, 2<sup>ème</sup> étage, immeuble « Tour 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](http://www.ufigroup.com.tn)

