



RAPPORT EXTRA-FINANCIER

COP 2018



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	6
.....	
Informations sociétales	7
Informations sociales	11
Informations environnementales	16
Informations éthiques	20
4. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)	22
.....	

DECLARATION

D'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Abdelaziz ESSASSI
Président Fondateur

“ Dans un monde en perpétuelle évolution, notre Groupe a su se développer tout en inscrivant nos entreprises dans une trajectoire de croissance saine, pérenne et profitable à tous.

Notre conviction que la conduite responsable et éthique des affaires est le gage d'une réussite, n'a pas changé au cours de nos près de 50 ans d'histoire et a été affirmée depuis 2009 par la signature du Pacte Mondial des Nations Unies qui encadre ; à travers ses dix principes universels relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à la préservation de l'environnement et à la lutte contre la corruption ; notre démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Nos efforts s'orientent également vers l'agenda 2030 de l'ONU. Nous avons tous un rôle à jouer pour accélérer le déploiement de ce programme de développement durable et nous mettons de ce fait à contribution toutes nos filiales à cette action collective planétaire en faveur des ODD (Objectifs de Développement Durable).

Fidèles à cet engagement, nous publions chaque année une COP (Communication On Progress) qui retrace nos progrès en matière de durabilité. Nous sommes fiers de compter parmi les 8% d'entreprises dans le monde qui ont atteint le plus haut niveau de reporting du Global Compact « GC Advanced » en 2017 et nous comptons franchir une autre étape cette année avec ce premier rapport extra-financier réglementaire suivant la norme européenne et les plus hauts standards internationaux.

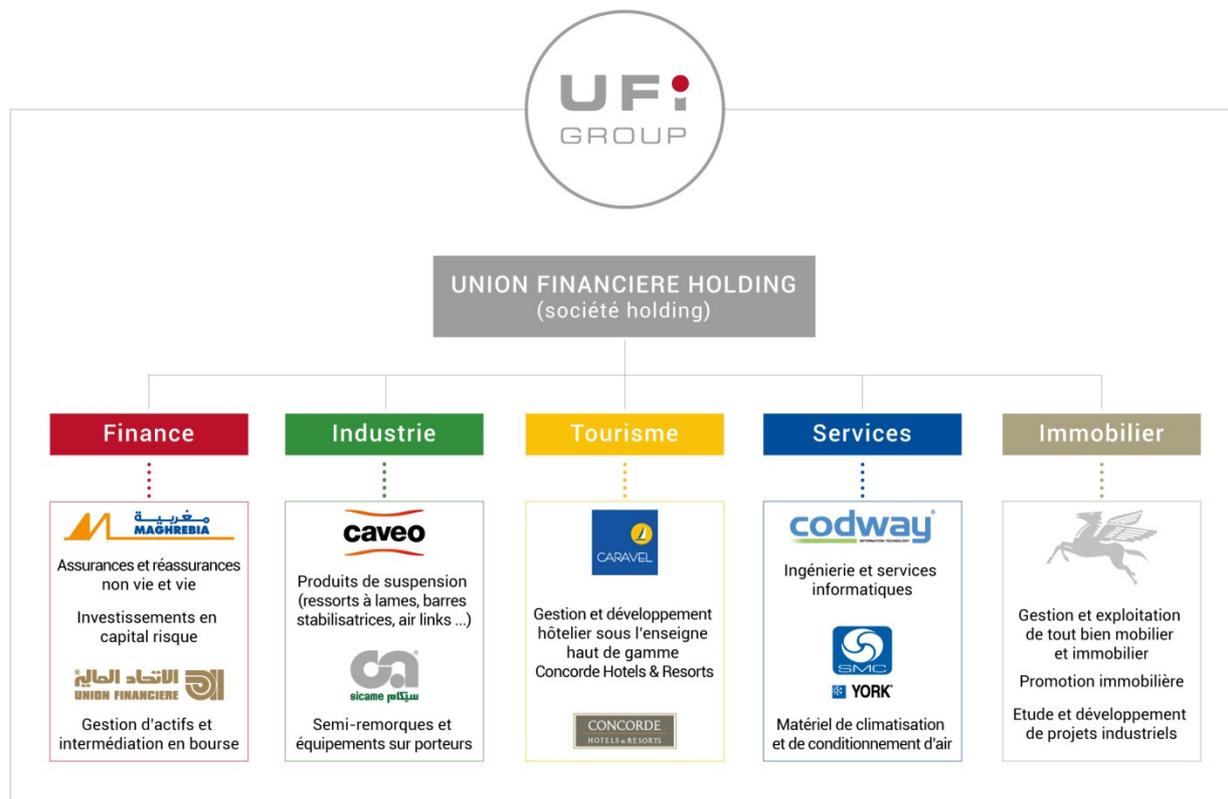
”

2. MODELE D'AFFAIRES

DU GROUPE



2.1. ORGANISATION & ACTIVITES DU GROUPE



UFI GROUP est un groupe diversifié formé d'entreprises qui opèrent dans des domaines d'activités différents tels que l'industrie mécanique, les assurances, la gestion d'actifs et l'intermédiation en bourse, l'hôtellerie haut de gamme, les services IT et l'immobilier.

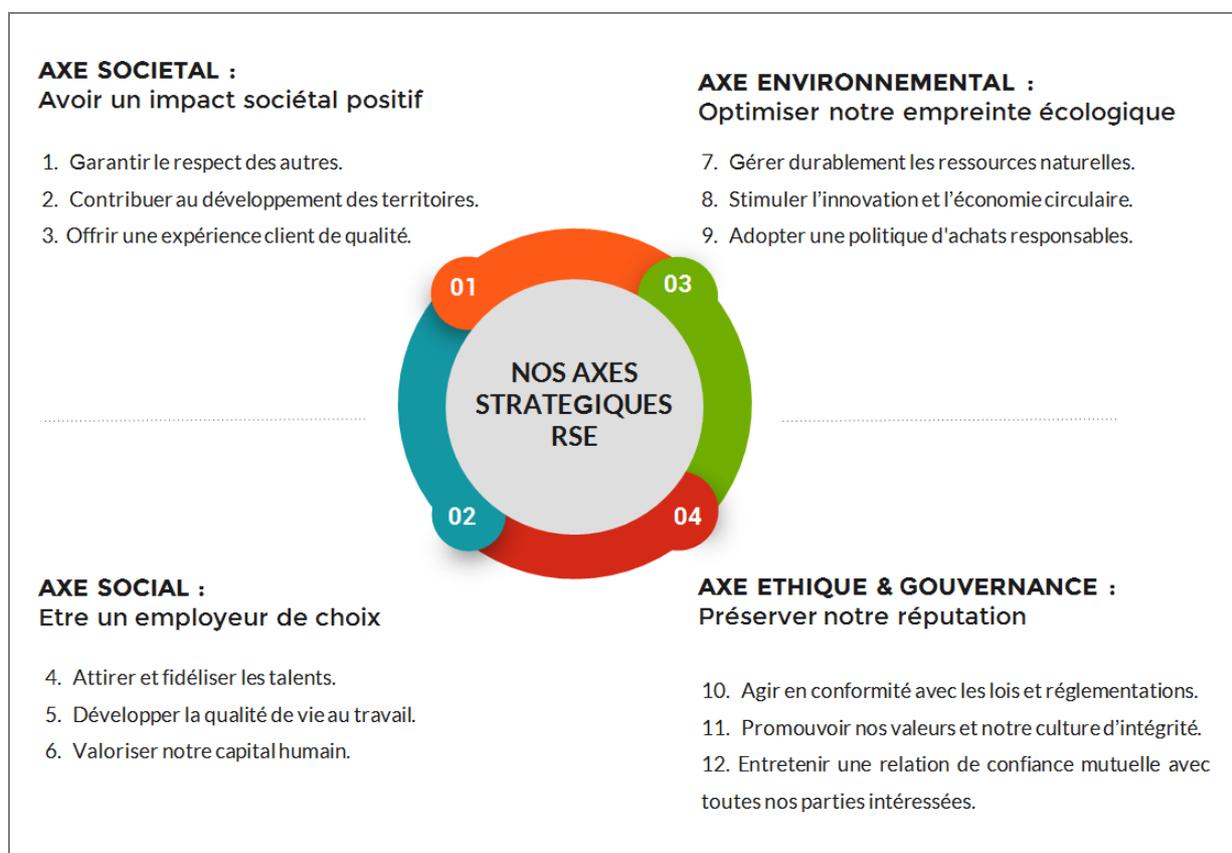
Implanté en Afrique (Tunisie et Algérie) et en Europe (Espagne), le Groupe emploie plus de 2 000 collaborateurs et compte plus de 540 000 clients particuliers et professionnels pour un chiffre d'affaires consolidé de 443 millions de dinars tunisiens (l'équivalent de 130 millions d'euros) en 2018, dont 46% réalisé à l'export essentiellement vers les marchés italien, allemand et du Maghreb.

Partenaire de référence d'entreprises de classe mondiale (FIAT, IVECO, SCANIA, MAN, VOLKSWAGEN, DAIMLER, DXC TECHNOLOGY...), le Groupe occupe aujourd'hui des positions solides sur ses principaux marchés et continue à se différencier dans un environnement concurrentiel - de plus en plus exigeant par son modèle d'affaires tourné vers l'innovation, la création de valeur et l'excellence à tous les niveaux y compris aux chapitres de l'environnement et des normes sociales.

2.2. STRATEGIE & ENJEUX RSE

Le développement durable est au cœur de la gouvernance et de la stratégie d'UFI GROUP avec pour objectifs principaux : maximiser notre potentiel et générer toujours plus de valeur pour nos clients, actionnaires, collaborateurs, partenaires et la société au sens large.

Synonyme d'opportunités nouvelles, cet engagement à l'égard de la soutenabilité est décliné dans notre feuille de route RSE en 4 axes majeurs qui se croisent avec les dix principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies et couvrent les enjeux les plus pertinents pour nos activités, en s'appuyant dans leur définition sur les priorités stratégiques de nos entreprises et les attentes de nos différentes parties prenantes externes et internes.



Pilotée à l'échelle du Groupe, cette démarche volontariste intègre toutes nos entités et trouve traduction dans les politiques déployées avec des actions concrètes structurées autour des 12 engagements ci-dessus et des résultats mesurés au travers d'indicateurs clés de performance.

S'agissant de l'exercice 2018, les informations extra-financières consolidées présentées dans ce document par la société holding UNION FINANCIERE HOLDING S.A. sont vérifiées en application de la directive européenne par un organisme tiers indépendant. Elles sont établies en coordination avec les différentes directions fonctionnelles des sociétés filiales contrôlées et réalisées selon le référentiel de reporting du Global Compact de l'ONU.

3. POLITIQUE RSE MISE EN ŒUVRE ET RESULTATS



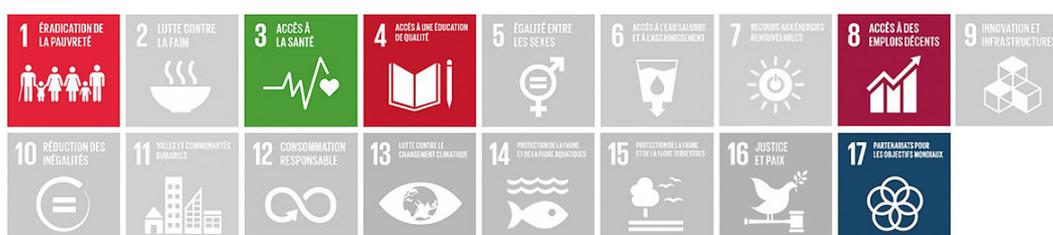
3.1. INFORMATIONS SOCIETALES

LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL & NOS 5 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



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.



Résolument engagé sur la voie d'un développement durable qui dépasse les simples enjeux financiers, UFI GROUP est déterminé à avoir un impact sociétal positif en s'impliquant activement dans la dynamique économique, sociale et culturelle des pays qui nous accueillent.

Notre conduite citoyenne conjugue en effet droits de l'Homme et développement des territoires en restant attentif aux aspirations des communautés riveraines, des gouvernements, des fournisseurs, des clients et des autres parties intéressées.

Toutes nos filiales s'emploient à relever ce défi non seulement en respectant la loi mais aussi en canalisant nos actions et nos investissements vers les ODD significatifs pour nos activités directement liés à la prospérité et au bien-être des populations, à savoir l'ODD 1 « éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde », l'ODD 3 « Assurer une vie saine et promouvoir le bien être pour tous à tous les âges », l'ODD 4 « Assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir les opportunités d'apprentissage pour tous tout au long de la vie », l'ODD 8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » et l'ODD 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs ».

L'atteinte de ces objectifs repose sur :

■ LE RESPECT DES DROITS DES AUTRES

Tisser un lien étroit avec notre environnement social passe naturellement par le respect des droits fondamentaux des individus. Ce principe est édicté par notre code d'éthique qui, avec pour cadre de référence la déclaration universelle des droits de l'Homme, exige de chacun de nos collaborateurs de traiter avec dignité, respect et sans discrimination d'aucune sorte tous les acteurs qui interagissent avec le Groupe.

Grâce à notre diligence et à notre conformité aux législations et réglementations dans le domaine social et économique, le Groupe n'a décelé aucun incident de violation des droits de l'Homme lié à nos activités.

Conscients que cette responsabilité ne s'arrête pas au niveau de nos entreprises, nous visons à promouvoir le respect de ces droits tout au long de notre chaîne d'approvisionnement par la prise en compte dans le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants de leurs pratiques sociales.

Notre objectif cible à horizon 2021 est d'inclure 100% de nos prestataires tous métiers confondus dans notre périmètre RSE.

■ LA CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT LOCAL

Acteur économique majeur, notre Groupe contribue au développement local des territoires grâce à une approche sociale et solidaire qui s'organise autour de 4 volets :

- **La création d'emplois** : connecté aux priorités des pays d'implantation, le Groupe participe à la création d'emplois directs et indirects et il a affiché en 3 ans une croissance de son personnel de plus de 12%.
- **L'approvisionnement local responsable** : en accord avec notre engagement envers le développement économique local et la gestion responsable de la relation fournisseurs, notre politique d'approvisionnement met en pratique des critères clairs et transparents pour la sélection des fournisseurs parmi lesquels figurent la proximité géographique et le respect des normes éthique, environnementale et sociale.
- **Le mécénat socialement engagé** : au service du progrès social, notre politique de mécénat s'exprime volontairement autour de la culture, de l'environnement, de l'éducation et de la santé.

En effet, depuis 2012 le Groupe soutient l'Association d'Assistance et d'Habilitation des Handicapés Moteurs (AAHMHM). L'objectif de ce partenariat est d'offrir à 40 enfants en situation d'handicap moteur des perspectives d'une vie digne moyennant une éducation de qualité adaptée à leurs besoins particuliers et de faciliter ainsi le quotidien de leurs familles.

Dans ce même élan d'amélioration des conditions de vie des citoyens, nous œuvrons pour des villes plus vertes et nous continuons dans le cadre d'un partenariat public-privé à entretenir des espaces verts urbains dans les régions de Tunis et Nabeul.

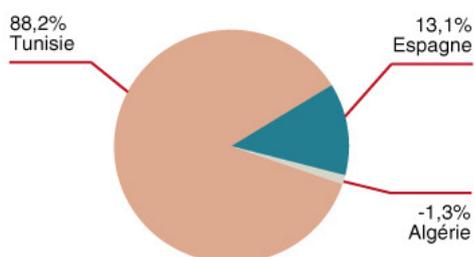
En plus de ces actions de mécénat, il y a lieu de souligner qu'au titre de financement de Projets d'Economie Locale et Sociale (PELS), le Groupe a pris participation au capital d'ARIJE ELMEDINA pour la conservation et la valorisation du patrimoine culturel, architectural et historique de la médina de Sfax.



Ce projet inédit aura des retombées considérables sur l'attractivité et l'économie de la ville.

- **La discipline fiscale :** la discipline fiscale s'inscrit dans le droit fil de notre engagement éthique et de notre sens élevé de responsabilité pour l'intérêt général. En 2018, le Groupe a acquitté un total de 14,2 millions de dinars tunisiens (environ 4,1 millions d'euros) d'impôts sur les bénéfices correspondant à 19% du résultat brut consolidé : plus de 93% payés en Tunisie où nous réalisons l'essentiel de nos activités, 6% payés en Espagne et le reste en Algérie.

REPARTITION DU RESULTAT NET PAR PAYS (2018)



AIDES FINANCIERES PUBLIQUES REÇUES PAR PAYS (2018)



■ LA QUALITE DE L'EXPERIENCE CLIENT

Dans l'ensemble de nos secteurs d'activités nous portons un œil central sur la protection et la satisfaction exemplaire de nos clients.

Pour répondre à cet enjeu, nos sociétés filiales majoritairement certifiées selon le système de management de la qualité ISO 9001 respectent les exigences réglementaires et appliquent de rigoureuses normes et politiques de manière à offrir des produits et services correspondant aux plus hauts standards de qualité et à préserver la santé et la sécurité de nos clients lors de l'usage. Notre processus de gestion des réclamations et de traitement à la source des non-conformités marque également notre orientation totale vers la qualité et l'amélioration continue de l'expérience client, ce qui se reflète dans nos solides résultats qualité et taux de satisfaction clients.

NOS INDICATEURS SOCIETAUX



+12,4%
de création d'emplois
par le Groupe en 3 ans



40
enfants en situation d'handicap
moteur parrainés



14,2 MDT
d'impôts sur les bénéfices
payés en 2018

3.2. INFORMATIONS SOCIALES

LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL & NOS 5 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



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.



Premiers ambassadeurs de notre marque employeur, nos collaborateurs jouent un rôle essentiel dans notre réussite et contribuent grandement à notre avenir.

Convaincus que notre développement est indissociable du leur, nous nous attachons à être un employeur de choix qui se distingue par la qualité de l'expérience employé où tout est mis en œuvre pour attirer les meilleurs talents, les fidéliser et motiver leur adhésion à notre projet d'entreprise qui unit aujourd'hui 2032 femmes et hommes autour d'une culture forte imprégnée par les valeurs FIPE (Fiabilité, Innovation, Partenariat, Engagement).

Progressant dans cette direction qui s'arrime avec les ODD 3 « Bonne santé et bien-être », 5 « Egalité des sexes », 8 « Travail décent et croissance économique », 10 « Réduire les inégalités » et 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs », notre politique de Ressources Humaines Durables (RHD) agit sur plusieurs leviers conciliant attractivité, Qualité de Vie au Travail (QVT) et performance individuelle et collective :

■ DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

En tant que groupe multiculturel rassemblant des collaborateurs de différents profils, expériences, nationalités et parcours de vie, la diversité fait partie de notre identité et elle est source de richesses pour nos entreprises.

Fermelement ancré dans notre mode de fonctionnement, ce respect de la diversité est formalisé dans notre code d'éthique, nos politiques et procédures RH qui - dans la stricte observation des lois du travail des pays où nous intervenons - favorisent l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi, de travail et de rémunération et interdisent toute discrimination fondée sur le genre, l'âge, le statut marital, la race, la religion, l'origine, l'apparence physique, le handicap ou toute autre situation interdite par la loi. La qualification et le mérite professionnel sont les seuls critères qui entrent en ligne de compte dans le parcours collaborateur.

Cette valorisation des différences, qui se dessine en particulier autour du recrutement non discriminant, de l'égalité femmes-hommes et du bien-être des travailleurs de tous les âges, se traduit sur le terrain par :

- Une politique d'embauche qui offre les mêmes chances à tous les candidats et qui inscrit le recrutement des personnes handicapées dans un processus de recrutement commun et global. En 2018, les salariés en situation d'handicap ont représenté 2% de l'effectif de notre filiale espagnole et jusqu'à 1% de l'effectif pour nos filiales au Maghreb. Nous veillons dans ce contexte à ce que nos locaux soient adaptés pour accueillir les personnes (collaborateurs, clients et visiteurs) à mobilité réduite.
- Une politique de rémunération et de gestion des carrières fondée sur la performance et l'équité. A ce titre, il convient de préciser que le Groupe ne fait pas de distinction entre femmes et hommes et qu'en matière d'égalité des sexes nos indicateurs sont assez révélateurs avec un taux de féminisation de notre effectif cadre de 37% en 2018. Le conseil d'administration de notre société holding est, quant à lui, représenté à 40% par des femmes.

En terme de rémunération, le salaire brut mensuel moyen de l'ensemble de nos employés a progressé de 7% par rapport à 2017 pour s'élever à 1 118 DT pour nos filiales en Tunisie (environ 326 €) et à 2 330 € pour notre filiale en Espagne. L'écart salarial toutes régions et activités confondues s'est établi à 0,3%.

	Salaire brut mensuel moyen 2018		Var. 2018/2017
	(DT)	(€)	
Ensemble des salariés	1 658,354	483,880	6,6%
Femmes	1 654,044	482,623	
Hommes	1 659,644	484,256	
Cadres (y compris dirigeants salariés)	3 970,014	1 158,384	
Maîtrise	1 109,561	323,751	
Exécution	775,757	226,353	
< à 30 ans	722,465	210,803	
30 à 50 ans	1 064,152	310,502	
> à 50 ans	1 593,309	464,901	

Pour l'ensemble de nos sites d'activités, le salaire au premier échelon est plus élevé que le salaire minimum local. A titre indicatif, pour notre industrie de produits de suspension le salaire brut mensuel minimum payé aussi bien pour nos employés femmes qu'hommes en Tunisie dépasse de 191% le montant du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti). Celui payé à nos employés femmes et à nos employés hommes en Espagne dépasse respectivement de 233% et de 262% le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) espagnol.

Concernant les rémunérations de nos dirigeants et de nos administrateurs, elles sont fixées respectivement par le conseil d'administration et par l'assemblée générale des actionnaires, selon des modalités encadrées par la loi et adaptées au contexte de nos entreprises (rémunération fixe, rémunération variable, autres avantages ...).

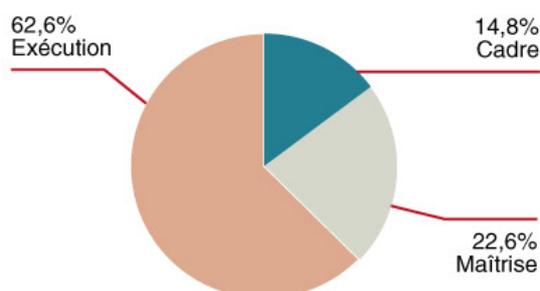
- Un management et des pratiques RH (phases d'accueil et d'intégration des nouvelles recrues, activités de team building, ateliers de formation en petits groupes ...) qui rassemblent toutes les générations de collaborateurs et favorisent l'esprit d'équipe et la cohésion sociale. La structure par âge de notre personnel en 2018 donne une photographie de la diversité générationnelle et de la répartition équilibrée de notre effectif : 21% des personnes travaillant pour le Groupe sont âgées de moins de 30 ans, 63% sont âgées entre 30 et 50 ans et 16% sont âgées de plus de 50 ans.
- Une protection contre les discriminations et le harcèlement par la prévention des salariés et l'obligation de signalement de tout acte prohibé.

■ DEVELOPPER LES COMPETENCES DE NOTRE PERSONNEL

Le développement des compétences de nos collaborateurs est l'un des grands axes de notre politique de ressources humaines. Il s'agit de donner à chacun la possibilité d'évoluer et d'être acteur de sa vie professionnelle.

La formation s'intègre dans cette quête de développement continu des connaissances et du savoir-faire de notre personnel avec des programmes destinés à toutes les catégories professionnelles pour une adaptation permanente au besoin du poste ou à l'évolution des métiers. Cet effort de formation s'est matérialisé par 31 833 heures de formation en 2018 et un taux d'accès à la formation de 37%. Il est à noter qu'en Espagne, le taux d'accès à la formation de nos salariés s'est situé à 36% progressant de onze points par rapport à 2017. A l'échelle locale, il s'est situé entre 46 et 65% pour nos secteurs industriel et financier et il a été inférieur à 20% pour nos autres secteurs d'activités.

REPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE (2018)



L'Entretien Individuel de Progrès (EIP) est un autre outil pour aider nos collaborateurs à développer leur potentiel et leur performance individuelle. Cet entretien annuel avec le manager direct permet notamment de déterminer les domaines d'amélioration et de fixer les objectifs de l'année qui suit y compris en termes de formation et d'aspirations professionnelles.

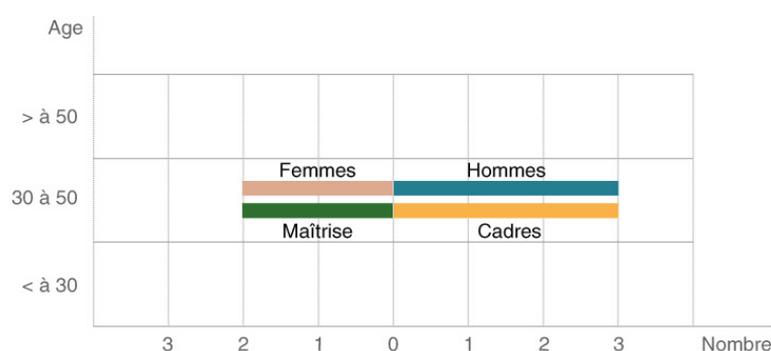
■ OFFRIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITE

Créer un environnement de travail sain, sûr et stimulant est un élément essentiel pour améliorer le vécu professionnel de nos collaborateurs, c'est aussi pour nos entreprises un gage de performance et de productivité.

Le maintien de la santé et de la sécurité est en tête de liste de notre approche QVT avec la mise en œuvre de plusieurs mesures de prévention des risques professionnelles et de promotion de la santé et de la sécurité à tous les niveaux de l'organisation. Pour notre secteur industriel, ce programme santé et sécurité des employés et de tout intervenant sur site s'appuie sur un système de management selon le référentiel OHSAS 18001 outre le déploiement dans toutes nos usines du World Class Manufacturing (WCM) dans un souci d'optimisation des risques au travers la fiabilité industrielle des installations. Ainsi, les indicateurs santé et sécurité de la plupart de nos sociétés ont progressé ces dernières années voyant, selon l'activité, leurs taux de fréquence des accidents et taux de gravité se situer respectivement entre 0 et 30,95 points et entre 0 et 0,48 point en 2018. Le nombre de maladies professionnelles s'est limité à un seul cas déclaré et reconnu au niveau de notre usine de produits de suspension à Tunis avec un taux de fréquence de 0,25%. Ces chiffres de la sinistralité au travail concernent nos employés hommes (100%) avec zéro accident de travail-maladie professionnelle enregistré pour nos employés femmes.

L'action sur d'autres leviers - comme le confort de l'environnement de travail (ergonomie des postes, luminosité, acoustique, température, espace de repos ...), les avantages extra-légaux (plan épargne retraite, assurance santé complémentaire ...) ou encore l'organisation du temps de travail selon la convention collective applicable tout en offrant de nouvelles solutions pour augmenter l'équilibre vie professionnelle-vie privée (transport collectif et convention tarifs préférentiels avec des salles de sport assurés par certaines filiales) - a favorisé, à son tour, la motivation et l'engagement de nos salariés ce qui a réduit par voie de conséquence le taux d'absentéisme en comptabilisant pendant l'exercice 2018 un total de 49 918 heures d'absence soit une moyenne de 3 jours d'absence par an et par salarié.

En ce qui concerne la rotation de l'emploi, 596 personnes ont été embauchées en 2018 contre 639 départs pour mobilité interne, fin de contrats à durée déterminée (CDD), départs en retraite, départs volontaires et 5 licenciements qui se répartissent comme suit :



A noter que 74% des départs sont enregistrés au niveau du secteur hôtelier qui se caractérise à l'échelle mondiale par la forte mobilité de sa main d'œuvre.

■ FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

UFI GROUP respecte les droits fondamentaux de la liberté d'association et de la négociation collective et, dans ce cadre, veille à promouvoir dans tous les pays où nous faisons affaires un

dialogue social vivant et constructif avec les délégués du personnel et les représentants syndicaux.

Basé sur l'écoute, la transparence et des intérêts partagés, le dialogue avec ces partenaires sociaux permet d'agir en faveur d'un climat social serein et productif en plaçant les préoccupations de nos salariés et les enjeux stratégiques de nos entreprises au centre des échanges et des négociations. En 2018, 100% des collaborateurs du Groupe ont été couverts par une convention collective et 28% ont eu accès à un système de représentation du personnel : 29% en Tunisie et 6% en Espagne. L'année en question s'est également soldée par la signature de 3 accords collectifs en Tunisie se rapportant à la rémunération et à d'autres avantages sociaux au profit de nos effectifs du pôle assurantiel et de la nouvelle unité hôtelière d'affaires.

ZOOM SUR NOTRE EFFECTIF AU 31/12/2018

Effectif total	2032
Femmes	23,3%
Hommes	76,7%

Répartition par zone géographique	
Afrique (Tunisie et Algérie)	92,2%
Europe (Espagne)	7,8%

Répartition par catégorie professionnelle	
Cadre	13,6%
Maîtrise	25,5%
Exécution	59,0%
Autres	1,9%

Répartition par type de contrats			
	CDI	CDD	Autres
dont	52,4%	34,2%	13,4%
à temps partiel	0%	0%	0%
Femmes	20,1%	27,9%	10,3%
Hommes	79,9%	72,1%	89,7%
< à 30 ans	5,3%	28,6%	61,7%
30 à 50 ans	67,2%	66,2%	37,9%
> à 50 ans	27,5%	5,2%	0,4%
Cadre	23,0%	3,2%	3,3%
Maîtrise	31,9%	24,4%	2,9%
Exécution	45,1%	72,4%	79,4%
Autres	0%	0%	14,4%

NOS INDICATEURS RH

FORMATION

31 833

heures de formation et un taux d'accès à la formation de 37%

PARITE F/H

37,3%

de femmes parmi les cadres

DIVERSITE

2%

taux d'emploi des personnes en situation d'handicap en Espagne, jusqu'à 1% en Tunisie

3.3. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL & NOS 6 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



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.



Dans un contexte où la situation écologique de la planète ne cesse de se dégrader, la responsabilité environnementale des entreprises devient un enjeu de plus en plus crucial. Face à cette préoccupation de niveau mondial, notre Groupe a fait le choix d'entreprendre de manière durable en créant les conditions nécessaires pour se développer sans augmenter la pression sur l'environnement. Malgré l'impact limité de nos activités sur l'écosystème, nous cherchons continuellement à améliorer nos politiques et nos pratiques dans le but de réduire au minimum notre empreinte écologique ce qui a, au final, un effet favorable sur notre compétitivité et notre rentabilité.

Notre Plan de Performance Environnementale (PPE) détermine les orientations stratégiques de nos filiales à ce sujet et il est complété pour nos sites industriels de produits de suspension par un Système de Management Environnemental (SME) certifié selon le standard ISO 14001 qui sera étendu à notre usine de semi-remorques et à nos cinq unités hôtelières à partir de 2020.

Ceci nous engage dans la lutte contre le réchauffement climatique, la prévention de la pollution, la préservation des ressources naturelles et la protection de la biodiversité - quoique nos sites d'activités ne sont pas implantés dans des aires protégées - à travers quatre lignes directrices répondant aux Objectifs de Développement Durable suivants : Eau propre et assainissement (ODD 6), 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).

■ GESTION DURABLE DES RESSOURCES

La gestion durable des ressources naturelles revêt un caractère important pour notre Groupe qui investit massivement dans la réduction de la facture énergétique et d'eau en priorisant nos secteurs industriel et touristique totalisant à eux seuls 96% de la consommation d'électricité et 87% de la consommation d'eau du Groupe.

Parmi les investissements significatifs, nous citons :

- La mise en place à partir de 2019 d'un système de tri-génération qui engendrera d'importantes réductions de nos émissions de gaz à effet de serre (jusqu'à 27% de CO2 à éviter), sans compter le bénéfice financier.
- Le déploiement de l'éclairage à diode électroluminescente (LED), écologique, économique et offrant un meilleur confort visuel.
- L'utilisation de systèmes automatiques d'éclairage et de contrôleurs divisionnaires détecteurs de fuites d'eau permettant de prévenir et mieux gérer le gaspillage.
- L'installation d'équipements hydro économes, réduisant de 40 à 50% le débit de l'eau et donc notre consommation.

Comme résultat, nous avons enregistré des économies d'eau de 5% pour nos industries mécanique et hôtelière et de 2% pour tous nos secteurs d'activité confondus sur un an contre une hausse de 4% de notre consommation électrique qui est relativement minime comparativement à l'évolution de nos volumes de ventes. En parallèle, nous avons porté à 33% le pourcentage d'électricité renouvelable dans la consommation totale d'électricité de notre site espagnol et nous avons baissé de 47% notre consommation d'énergie fossile (gaz) par rapport à l'exercice 2017.

L'utilisation efficace des matières premières est un autre volet stratégique de la gestion durable des ressources sur lequel le Groupe se penche au moyen d'une approche intégrée couvrant tout le cycle de vie du produit (bien ou service), de sa conception jusqu'à sa consommation et abandon, telle qu'expliquée ci-dessous.

■ INNOVATION

Atout différenciant de nos entreprises, l'innovation est en première ligne de nos démarches pour relever le triple challenge de la performance économique, sociale et environnementale. Cela s'est traduit en 2018 par des dépenses de 4,6 millions de dinars tunisiens soit l'équivalent de 1,4 million d'euros dans des programmes d'innovation de produits, de procédés et d'organisation améliorant davantage nos modes de production et de consommation et apportant une forte valeur ajoutée pour nos clients.

Au cœur de l'économie circulaire, le programme « ECOTECH » en est un exemple typique. Qu'il s'agisse de réduction de la quantité des matières premières utilisées - tel que témoigné par la diminution de 1 point de la croissance annuelle de la consommation d'acier de notre usine de

Borj-Cédria entre 2018 et 2016 contre une baisse de seulement 0,3 point de la croissance annuelle de la production en tonnes - et d'allongement de la durée d'usage des produits grâce à l'éco-conception, d'efficacité des ressources au-delà du cycle de vie moyennant le recyclage bien illustré par l'incorporation à hauteur de 90% de matières premières recyclées dans la fabrication de nos produits de suspension qui sont eux-mêmes 100% recyclables, ou de maîtrise du gaspillage et des coûts via l'optimisation des procédés de fabrication et la transition vers une industrie 4.0. Les bénéfices de ce programme pour l'environnement, nos entreprises et nos clients sont notables et multiples.

Le système de bonus-malus introduit dans les offres de nos compagnies d'assurances est un autre exemple d'éco-innovation produits avec des avantages consécutifs tant économiques qu'écologiques en incitant les assurés particuliers et entreprises à adopter les bonnes pratiques, à protéger l'environnement et à réduire leur sinistralité.

■ GESTION ET VALORISATION DES DECHETS

La pollution atmosphérique, de l'eau et du sol générée par les déchets fait partie des enjeux écologiques les plus importants sur laquelle notre Groupe agit en exploitant de façon prudente les ressources de manière à limiter nos rejets et en traitant en amont nos déchets en vue de les éliminer proprement, voire même de leur donner une seconde vie.

Diverses mesures sont mises en œuvre en ce sens :

- Le tri sélectif pour mieux valoriser nos rejets et faciliter leur transformation en déchets-ressources. Ce procédé de tri à la source appliqué à nos sites industriels et hôteliers sera généralisé à l'ensemble de nos secteurs d'activité dans les prochaines années.
- Le recyclage permettant à nos entreprises de préserver les ressources naturelles et d'éviter un grand volume de déchets (papier, carton, verre, plastique, pain, métaux, huiles usagées, cartouche d'encre...) en les réintroduisant dans le circuit de production d'autres filières. En 2018, le taux de recyclage moyen des déchets a été de 89% pour notre usine de produits de suspension en Espagne qui ambitionne le ramener à 93% dans les trois années à venir. Pour le périmètre Tunisie de la même activité, ce taux a avoisiné les 68%.
- L'investissement dans des équipements et infrastructures de traitement des eaux usées à l'instar de l'installation de station de filtration des rejets d'eau de la buanderie au niveau de notre secteur hôtelier ...

■ ACHATS RESPONSABLES

La conduite d'une politique d'achats responsables entre dans la lignée de notre démarche RSE et de nos objectifs de développement durable en œuvrant pour une croissance économique sobre en ressources, préservant le capital naturel et les valeurs sociales.

Les fournisseurs sont des alliés stratégiques dans cette approche et leur performance environnementale est un paramètre de sélection décisif. Le déploiement opérationnel du scoring environnemental et social, qui fait partie des relations contractuelles et de l'accompagnement dans le temps de 100% des nouveaux prestataires des secteurs industriels et

hôteliers, a permis à nos entités en question de tirer vers le haut leur éco-efficacité. D'ailleurs, notre plan d'actions 2021 prévoit son implémentation dans l'ensemble de nos établissements.

Ce sourcing responsable englobe aussi le choix de produits et équipements écologiques, les moins énergivores et les moins impactants sur la planète en considérant entre autres les matériaux utilisés, la durée de vie et les conditions de traitement en fin de vie.

Et tout cela sans perdre de vue le rôle de la logistique d'approvisionnement dans 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 (palettes, chevrons en bois, sangles d'arrimage...).

Il s'ensuit, zéro non-conformité à la législation et à la réglementation environnementale enregistrée par le Groupe durant l'exercice de reporting.



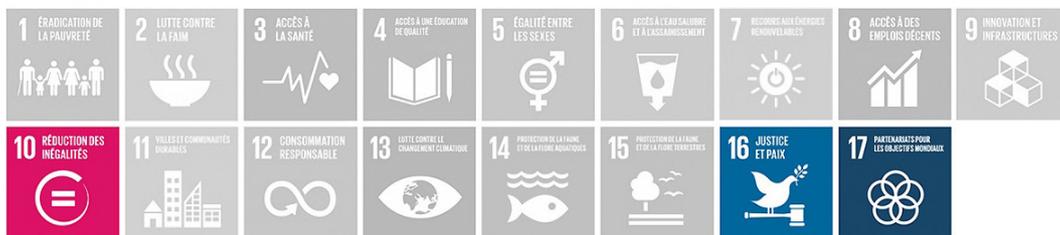
3.4. INFORMATIONS ETHIQUES

LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL & NOS 3 OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



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.



Depuis la fondation de notre première entreprise en 1970, l'éthique et l'intégrité sont les maîtres mots qui gouvernent au quotidien nos comportements et nos relations d'affaires. Ce qui nous a permis de bâtir un Groupe de taille internationale et une réputation de partenaire loyal, fiable et avant-gardiste auprès des tiers.

Notre code d'éthique, nos valeurs FIPE et les politiques et règlements intérieurs de nos filiales énoncent ces principes, que notre personnel de tous les échelons hiérarchiques doit adopter en tout temps et il a la responsabilité de signaler toute violation.

Nous menons ainsi nos activités dans un cadre structuré, transparent et ne contrevenant à aucune loi et nous tenons à travailler avec des partenaires qui partagent nos valeurs et ces mêmes normes de responsabilité.

De ce fait, envers les pratiques corruptrices, frauduleuses et illégales qui incluent le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, le Groupe déclare la tolérance zéro et dans l'objectif de prévenir et lutter contre ces risques notre dispositif de vigilance et de conformité repose sur :

- 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 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 induue ou d'influencer une décision.
- 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 programmes de formation et de sensibilisation des salariés sur ces procédures internes et les mesures à prendre dans les situations à risque.

L'éthique des données est aussi essentielle à la conduite responsable de nos affaires et nous veillons dans ce registre à la protection des données personnelles de nos clients, employés, fournisseurs et autres parties prenantes, qui sont gérées conformément aux législations locales et aux exigences du Règlement Général européen sur la Protection des Données (RGPD).

Il est également important de souligner qu'en tant que Groupe apolitique, notre soutien des organisations à but non lucratif s'inscrit exclusivement dans le cadre de notre politique de mécénat qui s'adresse à des causes d'intérêt général et ne contribue ni directement ni indirectement à des projets politiques.

En 2018, aucun cas de malversation n'a été relevé.

ZOOM SUR NOS VALEURS FIPE

1

Fiabilité

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

2

Innovation

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

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.

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.

4. RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT (OTI)



Tunis le, 04 juillet 2019

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 l' **UNION FINANCIERE HOLDING** pour l'année 2018, couvrant la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

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)



Global Compact
Network Tunisia

UFI GROUP



www.ufigroup.com.tn

