

Groupe Defta



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

Communication de progrès 2016

Document émis le : 9/02/2017

Etablis par : Jean-François KER RAULT - Directeur Achat et RSE Groupe

Sommaire

1.	Déclaration de soutien continu	3
2.	Présentation du groupe et de son activité	4
2.1.	Historique : Un groupe industriel en croissance	4
2.2.	Implantations	5
2.3.	Nos clients	7
2.4.	Nos produits	8
3.	Les principes soutenus	9
3.1.	Droits de l'homme	9
3.1.1.	Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	9
3.1.2.	Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	10
3.2.	Normes internationales du travail	11
3.2.1.	Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.	11
3.2.2.	Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	11
3.2.3.	Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	12
3.2.4.	Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	12
3.3.	Environnement	18
3.3.1.	Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement	18
3.3.2.	Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	19
3.3.3.	Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	21
3.4.	Lutte contre la corruption	22
3.4.1.	Principe 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.	22

1. Déclaration de soutien continu

En signant le 25 Novembre 2015, le Pacte Mondial de l'ONU, Defta s'est engagé à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein des 4 thèmes fondamentaux :

- Les droits de l'homme,
- Les normes de travail,
- L'environnement,
- La lutte contre la corruption.

Au cours de cette première année, le groupe Defta s'est investi pour promouvoir les 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU au sein de son organisation et auprès de ses parties prenantes.

Defta place au cœur de son plan stratégique groupe sa démarche d'entreprise responsable pour un développement durable. Toute la communauté des femmes et des hommes du Groupe Defta s'engage à mettre en œuvre une série de plans de progrès clairement identifiés pour s'assurer que sa croissance rentable va de pair avec la promotion des valeurs sociales et de la qualité de l'environnement.

Pour favoriser le déploiement de cette stratégie, les membres du Comité de Direction et les pilotes des processus centraux du groupe ont bénéficié d'une sensibilisation aux achats durables et à la responsabilité sociétale des entreprises en octobre 2015.

En mettant en ligne cette première communication de progrès, nous réaffirmons l'engagement de Groupe Defta vis-à-vis du Global Compact et nous engageons à respecter les 10 principes fondateurs.

Chessy et le 7 février 2017

Jean-Pierre KER RAULT

Président



2. Présentation du groupe et de son activité

2.1. Historique : Un groupe industriel en croissance



Né en juillet 2007, **DEFTA** décline son savoir-faire dans les secteurs de la Découpe de l'Emboutissage du Fil du Tube et de l'Assemblage. C'est cette expertise reprise dans les initiales de son nom qui lui a permis de déployer ses usines à proximité des constructeurs automobiles mondiaux, d'abord en Europe (Espagne – France – Pologne - Slovaquie - Roumanie) puis en Russie (Togliatti) et sur le continent asiatique en Corée et en Chine.

Le groupe compte aujourd'hui 1600 personnes et génère un chiffre d'affaires de plus de 180 M d'€.

Sa taille critique et son savoir-faire reconnus dans les domaines des mécanismes d'ouvrants de l'emboutissage et de la découpe le consacre comme un acteur de référence de la filière équipementière automobile.

Présidé par Jean-Pierre Ker Rault, le groupe devient, au fil de ses implantations auprès des constructeurs mondiaux, un partenaire de proximité. Sa priorité stratégique est la satisfaction totale de ses clients.

Fournisseur stratégique automobile et des grands donneurs d'ordre industriels, comme Electrolux ou Schneider électrique, Defta rachète en 2009 la division des charnières de Wagon Automotive, puis en 2011 le leader français des ressorts à gaz, la société Airax.

Epaulé par le FAA (Fond Avenir Automobile) et par Naxicap Partner qui lui offrent les moyens de poursuivre son développement, le Groupe Defta est aussi concepteur de produits et de mécanismes et détient de nombreux brevets dans ses domaines d'expertise.



2.2. Implantations



Au 31 décembre 2016, le groupe est constitué de 5 sociétés basées en France :

- Defta SAS (tête de groupe)
- Defta Services (Services administratifs)
- Defta Essomes
- NPL
- Defta Airax

Il comprend également des sites de production contrôlés en Espagne, en Pologne et en Slovaquie.

De plus, le groupe Defta a conclu des accords de joint-venture avec des partenaires Roumains, Russes et Coréens.

Les principales caractéristiques des sites du groupe Defta sont détaillées ci-dessous :

Implantations	Defta Services France- Chessy (77)	Defta Essômes France - Essômes (02)	NPL France - Gespunsart (08)	Defta Airax France - Chemaudin (25)
Process	Siège social	découpage fin, emboutissage, assemblage	emboutissage, assemblage	usinage, traitement de surface, peinture, assemblage
Produits		Charnières, articulation, gâches	Colonnes de direction, traverse de planches de bord, pièces embouties, AVS	Ressorts gaz
Effectif moyen	35	165	142	120
Certifications		ISO 9001, ISO TS 16949, ISO 14001, Politique HSE, QSB	ISO 9001, ISO TS 16949, Politique HSE	ISO 9001, ISO TS 16949, Politique HSE, QSB

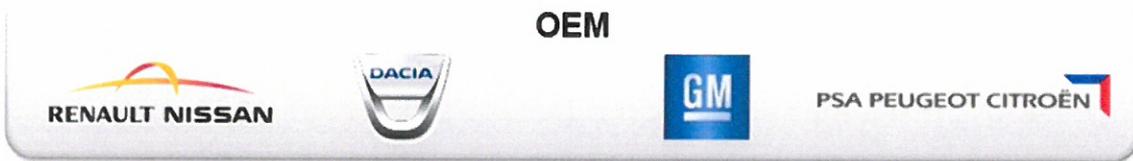
Implantations	Defta Espagne Espagne - Madrid	Nosag Polska Pologne - Tychy	NPL S Slovaquie - Zlate Moravce	GIC Nosag Metal Roumanie - Brader*	Deska Russie - Togliatti*
Process	emboutissage, découpage fin, assemblage, travail du fil	travail du fil et du tube	emboutissage, assemblage	emboutissage, découpage fin, travail du fil et du tube, traitement de surface	emboutissage, découpage fin, travail du fil et du tube, traitement de surface
Produits	Composants et mécanismes de sièges, pièces moteurs, articulations, gâches de serrures, ouvrants	nappe de siège, panier fil	Electroménager, mécanisme de siège, AVS, électro mécanique	composants et armatures sièges, pièces embouties	
Effectif moyen	104	119	127	463	156,5
Certifications	ISO 9001, ISO TS 16949	ISO 9001, ISO TS 16949, ISO 14001	ISO 9001, ISO TS 16949	ISO 9001, ISO TS 16949, ISO 14001, OHSAS	ISO 9001, ISO TS 16949

Définitions des certifications : ISO 9001 : management de la qualité

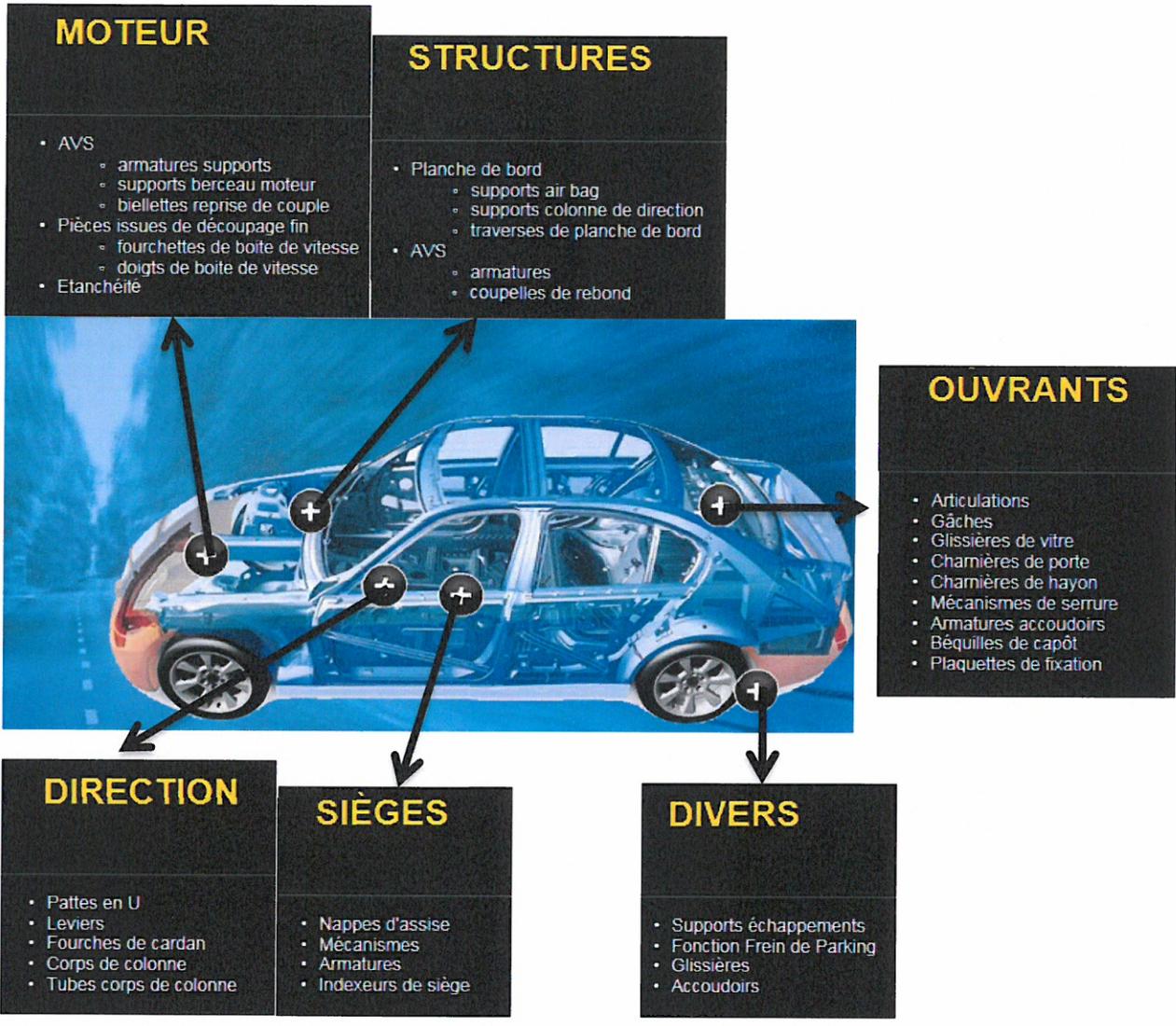
- ISO 9001 : management de la qualité
- ISO TS 16949 : démarche qualité dans l'industrie automobile
- ISO 14001 : management environnemental
- HSE : Hygiène sécurité et environnement
- OHSAS : Evaluation de la santé et de la sécurité au travail
- QSB : Quality System Basics (qualité PSA et GM)

2.3. Nos clients

Organisation
References

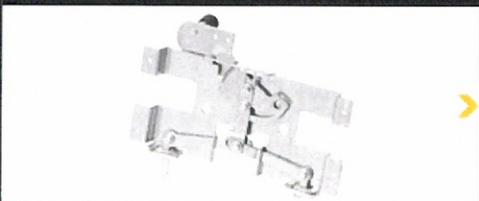


2.4. Nos produits



AUTRES MARCHÉS

- Électro-mécanique
 - composants
 - pattes de fixation
 - mécanismes
- Électro ménager
 - portes de tambour de lave linge
- Manutention



3. Les principes soutenus

3.1. Droits de l'homme

3.1.1. Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Le groupe Defta adhère aux principes de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Le groupe participe à la promotion de ces principes notamment en demandant à l'ensemble de ses fournisseurs de signer la Charte Fournisseur Defta. La charte formalise les engagements attendus par le groupe en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des droits de l'Homme et des normes de travail, de protection de la santé et de la sécurité des personnes et de protection de l'environnement.

La charte fournisseurs Defta est également signée par les partenaires de Defta dans les joint-ventures en Russie et en Corée.



CHARTRE FOURNISSEUR DEFTA

PREAMBULE

DEFTA et ses filiales se sont engagées dans une démarche volontariste de développement durable dans le cadre de leurs achats et de leurs contrats de sous-traitance.

Destinée à leurs fournisseurs, sous-traitants et prestataires de services (ci-après les « Fournisseurs »), cette charte formalise les engagements attendus par le Groupe en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des droits de l'Homme et des normes du travail, de protection de la santé et de la sécurité des personnes, et de protection de l'environnement.

En adhérant à la charte RSE, le Fournisseur s'engage à faire ses meilleurs efforts pour respecter et mettre en œuvre l'ensemble des principes qui y sont exposés, dans le respect des dispositions contractuelles et des législations nationales applicables. Il s'engage à recevoir, et dans la mesure du possible à faire recevoir par ses propres fournisseurs et sous-traitants, les auditeurs, internes ou externes, qui pourront être mandatés par l'entité concernée du Groupe DEFTA pour en vérifier l'application.

Le Fournisseur se conforme, pour tous les thèmes de la présente charte, aux principes de la déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations unies et des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Tout manquement grave et délibéré du Fournisseur aux principes exposés dans cette charte constituera un manquement à ses obligations contractuelles, susceptible d'entraîner, en fonction de la gravité de ce manquement, l'application des mesures coercitives prévues au contrat, pouvant aller le cas échéant jusqu'à la résiliation pure et simple du contrat aux torts du Fournisseur, sans préjudice de tous dommages et intérêts.

Dans le cas où un Fournisseur, en raison de circonstances particulières, ne serait pas en mesure de respecter certaines dispositions de cette charte, il sera tenu d'en faire part à l'entité concernée du Groupe DESTA, afin de convenir des mesures correctives à mettre en œuvre.

La signature de la charte fournisseur Defta fait partie intégrante des procédures achat du groupe.

Toutefois, à ce stade, il n'existe pas d'indicateur permettant de contrôler le pourcentage des fournisseurs actifs du groupe ayant signé la charte, ni de recensement des fournisseurs ayant signalé des impossibilités de respect de la charte. Le groupe envisage donc de mettre en place en 2017 un indicateur de suivi des chartes signées, des éventuelles dérogations à cette charte et des mesures correctives associées.

3.1.2. Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

La charte fournisseur Defta prévoit que tout manquement grave et délibéré aux principes exposés dans la charte constitue un manquement aux obligations contractuelles, susceptible d'entraîner, en fonction de la gravité de ce manquement, l'application de mesures coercitives prévues au contrat, pouvant aller jusqu'à la résiliation pure et simple du contrat aux torts du fournisseur, sans préjudice de tous dommages et intérêts.

Un fournisseur ne peut répondre à une demande de cotation et par conséquent intégrer le panel du Groupe que s'il a signé et approuvé la charte fournisseur

Elle prévoit également que Defta peut mandater des auditeurs internes ou externes pour vérifier l'application de la charte. Au cours de l'année civile 2016, le groupe Defta a visité 70% de ses fournisseurs et partenaires pour s'assurer notamment du respect des dispositions de la charte.

Au cours des deux années à venir, le groupe Defta va mettre en place :

- un questionnaire permettant de formaliser les contrôles de l'application de la charte chez ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires hors Europe, et,
- des indicateurs pour suivre le nombre d'évaluation et leurs résultats.

Le Groupe Defta veille à ce que ses produits soient conçus et fabriqués en suivant des standards élevés de qualité et de qualification afin de limiter au maximum les risques sur les droits de l'homme liés à ses produits.

Enfin, le groupe est particulièrement vigilant en matière de sécurité au travail et suit mensuellement le nombre d'accidents du travail et leur gravité. Des comités sont mis en place dans les différents sites pour identifier les causes des accidents et définir les plans d'actions à mettre en œuvre pour limiter ces risques.

Accidents de travail	2015*	2016	Variation
Nombre d'accident avec arrêt maladie	35	47	34,29%
Nombre d'accident sans arrêt maladie	20	43	115,00%
Nombre d'accident de trajet	9	4	-55,56%
Total	64	94	46,88%
Effectif	1 316	1 431	8,76%
% de l'effectif ayant subi un AT	5%	7%	

* hors Danrick UDN cédée courant 2016

3.2. Normes internationales du travail

3.2.1. Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.

Présent en France, en Espagne, en Pologne, en Slovaquie, en Roumanie, en Russie et en Corée, pays membres de l'OIT, le groupe veille au respect des législations applicables en matière de liberté d'association et de droit à la négociation collective.

L'état de suivi du nombre de réunions tenues avec les salariés et/ou les organisations syndicales dans les différentes entités du groupe montre un niveau satisfaisant proche de l'objectif à moyen terme fixé.

On note une forte augmentation des entretiens individuels entre 2015 et 2016. Le groupe souhaite en effet généraliser cette pratique afin de renforcer le dialogue entre les salariés et leurs managers.

Nombre de réunions par catégorie	2015			2016			Objectif
	Total	Nombre de sites concernés	Moyenne par site	Total	Nombre de sites concernés	Moyenne par site	
Comité d'Entreprise	108	6	18	61	5	12	12
Délégués du personnel	40	6	7	44	4	11	12
CHSCT	41	6	7	31	6	5	4
Délégués syndicaux	43	5	9	59	7	8	
Entretiens individuels	294			581			100%

3.2.2. Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Le groupe Defta fonctionne légalement et n'a pas recours à des pratiques de travail forcé. Pour éviter d'y recourir indirectement par l'intermédiaire de nos fournisseurs et sous-traitants, nous leur demandons de s'engager via la signature de la charte fournisseur. Notre charte indique explicitement que « le fournisseur s'engage à ne pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire tel que défini dans les conventions C29 et C105 de l'OIT. La convention C29 définit le travail forcé ou obligatoire comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

3.2.3. Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Le groupe Defa respecte les législations relatives au travail des enfants des pays dans lesquels il est présent.

Pour contribuer à l'abolition effective du travail des enfants, nous demandons à nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires de signer notre charte qui stipule que : « Le fournisseur s'engage à appliquer les dispositions relatives à l'élimination du travail des enfants et à la protection des enfants et des adolescents définies par les conventions de l'OIT. Il s'engage en particulier à ne pas employer de personnes n'ayant pas atteint l'âge minimum requis pour travailler en vertu des conventions C138 et C182 de l'OIT ».

Dispositions de l'article C138 de l'OIT

Nature des travaux	âge minimum	Exception possible pour les pays en développement
Travaux dangereux	18 ans (16 ans sous certaines conditions)	Non applicable
Age minimum de base	Age auquel cesse la scolarité obligatoire et au minimum 15 ans	14 ans
Travaux légers	13 - 15 ans	12 - 14 ans

Dates de ratification des articles C138 et C182 de l'OIT par les pays dans lesquels le groupe est présent

Article	C138	âge spécifié	C182	Statut
France	13.07.1990	16 ans	11.09.2001	En vigueur
Espagne	16.05.1977	16 ans	02.04.2001	En vigueur
Pologne	13.07.1990	16 ans	09.08.2002	En vigueur
Slovaquie	29.09.1997	15 ans	20.12.1999	En vigueur
Roumanie	19.11.1975	16 ans	13.12.2000	En vigueur
Russie	03.05.1979	16 ans	25.03.2003	En vigueur
Corée	28.01.1999	15 ans	29.03.2011	En vigueur

source : site ilo.org <http://www.ilo.org>

3.2.4. Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Le groupe Defa sélectionne ses employés sur la base de leur capacité à faire le travail sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autre motif.

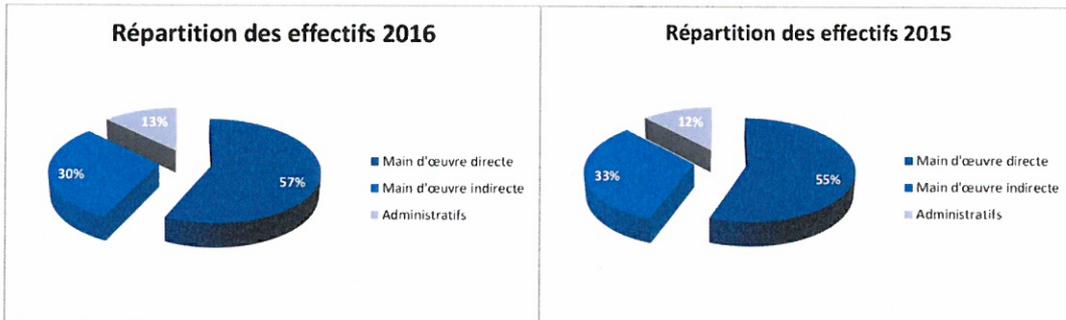
Les caractéristiques de l'effectif du groupe sont les suivantes :

- Effectif par catégories sociaux professionnelles

Effectif moyen à périmètre constant	2015*	%	2016	%	Variation
Main d'œuvre directe	729	55%	813	57%	11%
Main d'œuvre indirecte	427	32%	436	30%	2%
Administratifs	160	12%	182	13%	14%

dont Apprentis	20	2%	21	1%	2%
dont Stagiaires	7	1%	7	0%	-5%
Total	1 316	100%	1 431	100%	9%

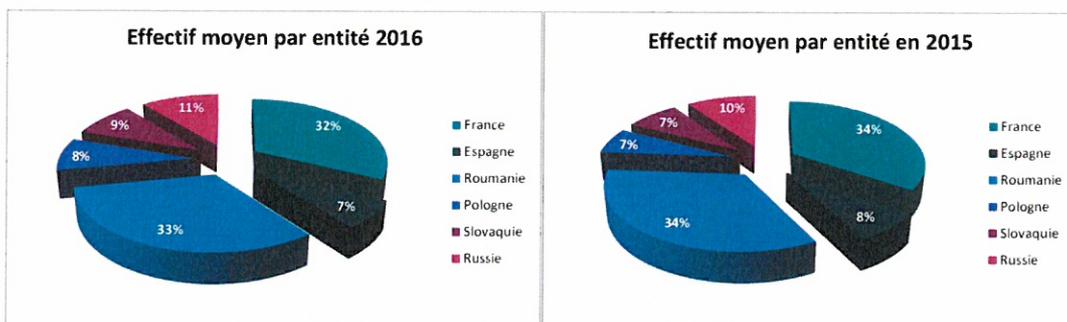
* hors Danrick UDN cédée courant 2016



Effectif par implantation

Effectif moyen par entité à périmètre constant	2015*	%	2016	%	Variation
Defta Services	33	2%	35	2%	6%
Defta Essômes	171	13%	165	12%	-4%
Defta Airax	114	9%	120	8%	5%
NPL	135	10%	142	10%	5%
Sous-total France	453	34%	462	32%	2%
Espagne	102	8%	104	7%	1%
Roumanie	446	34%	463	32%	4%
Pologne	87	7%	119	8%	37%
Slovaquie	99	8%	127	9%	28%
Russie	129	10%	157	11%	22%
Total	1 316	100%	1 431	100%	9%

* hors Danrick UDN cédée courant 2016



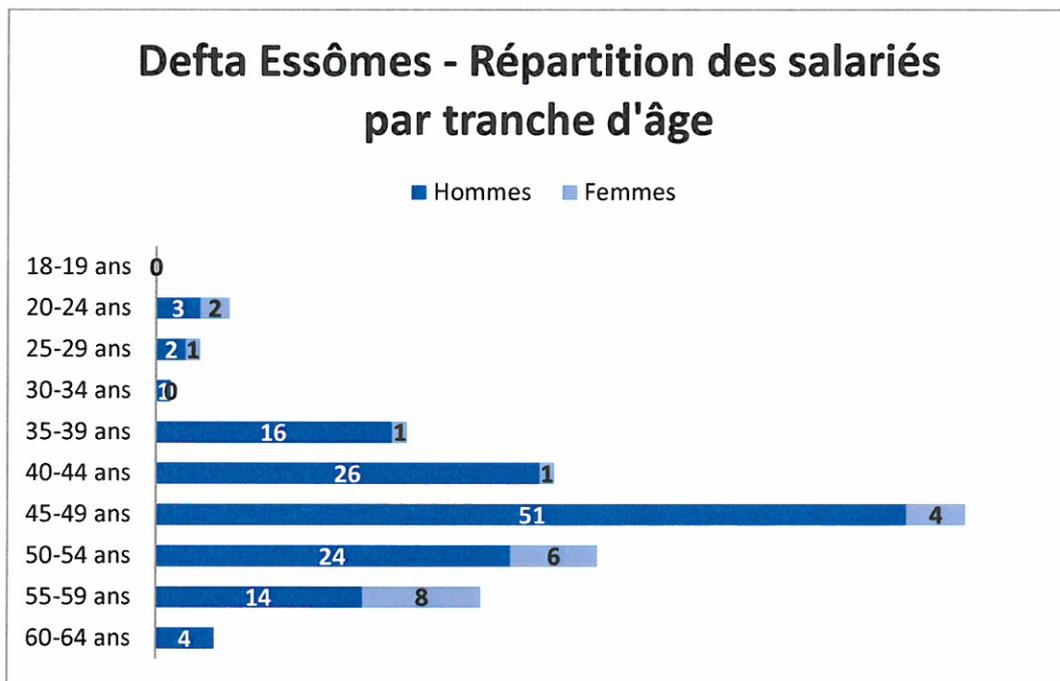
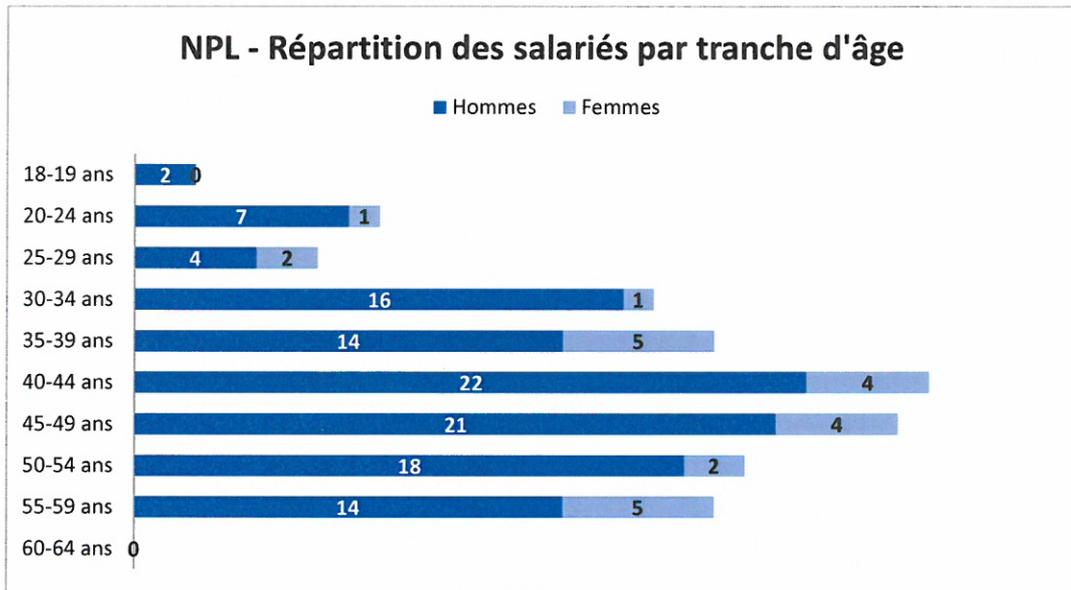
Salaire moyen

Salaire moyen	2015*	2016	Variation
Masse salariale en m€	26,7	27,7	3,58%
Effectif	1 316	1 431	8,72%
Salaire moyen en k€	20,3	19,3	-4,73%

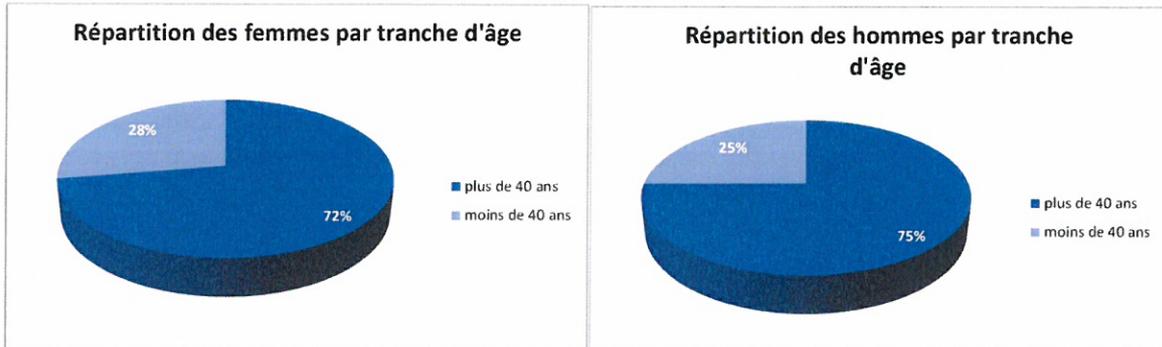
* hors Danrick UDN cédée courant 2016

L'évolution à la baisse du salaire moyen du groupe entre 2015 et 2016 s'explique par l'augmentation de la part des effectifs des entités localisées en Pologne, Slovaquie, Russie et Roumanie.

- Répartition des salariés de Defta Essômes et de NPL par tranche d'âge

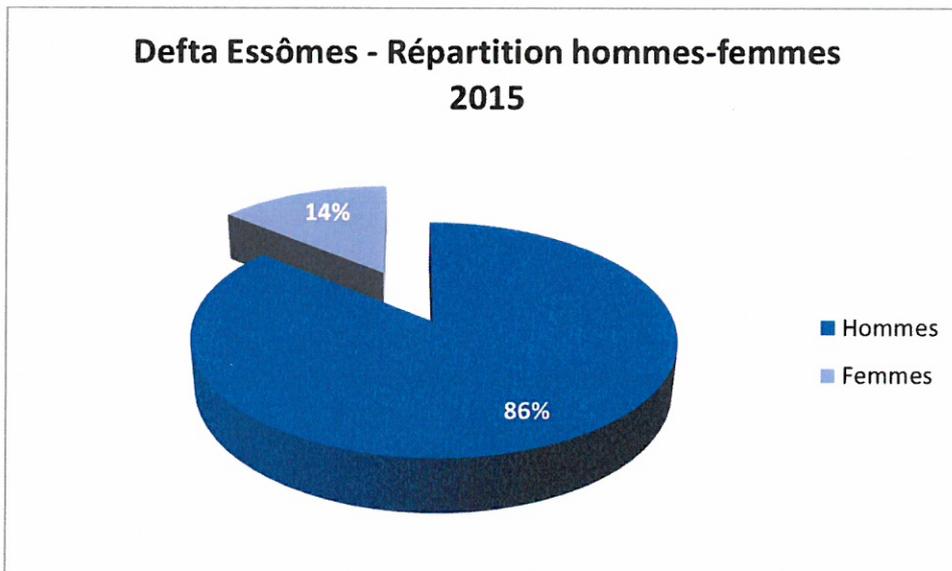


Les deux implantations affichent un pourcentage de plus de 40 ans assez similaire pour les hommes et pour les femmes.



- Ventilation des effectifs par sexe

Defta Essômes	Hommes		Femmes		Total	
	nombre	%	Nombre	%	nombre	%
Effectif par sexe au 31.12.2015						
Ouvrier	107	76%	15	65%	122	86%
Employé	8	6%	5	22%	13	9%
Maitrise et assimilé	9	6%	2	9%	11	8%
Cadre	17	12%	1	4%	18	13%
Total	141	100%	23	100%	164	115%
CDI	137	97%	21	91%	158	111%
CDD	4	3%	2	9%	6	4%



Les femmes sont en proportion moins représentée que les hommes chez les cadres ce qui s'explique notamment par le nombre moins important d'ingénieurs femme dans le secteur d'activité du groupe.

Tous les comités de direction du groupe comprennent au moins une femme.

La proportion de contrat à durée déterminée est assez proche sur les deux populations, même si elle est plus élevée chez les femmes.

Formations

Le groupe investit de façon significative dans la formation pour ses équipes. Le nombre d'heures de formation a progressé de 8,71% entre 2015 et 2016 pour atteindre 48 280 heures, soit environ 34 heures par salarié. Les dépenses de formation ont augmenté de près de 25% entre 2015 et 2016.

Formations	2015*	2016	Variation
Dépenses de formation en K€	312	390	24,90%
Nombre d'heures de formation	44 413	48 280	8,71%

* hors Danrick UDN cédée courant 2016

Le groupe veille à ventiler de façon équilibrée l'effort de formation entre les catégories socioprofessionnelles et entre les hommes et les femmes.

NPL	Hommes	Femmes	Total	%
Salarié ayant reçu une formation en 2015				
Ouvrier	35	8	43	61%
Employé	1	4	5	83%
Techniciens	24	0	24	92%
Maitrise et assimilé	8	3	11	65%
Cadre	16	2	18	82%
Total	84	17	101	71%
% de l'effectif ayant suivi une formation en 2015	71%	71%	71%	

Defpta Essômes - nombre d'heures moyen de formation 2015	Hommes	Femmes
Ouvrier	13,38	10,21
Employé	13,05	14,08
Maitrise et assimilé	12,71	35,53
Cadre	10,43	13,66
Moyenne pour l'ensemble	12,39	18,37

Contrats temporaires

Nombre d'ETP ayant des contrats à durée déterminée	2015				2016				Variation
	2015	% du total des ETP	dont France	dont Roumanie	2016	% du total des ETP	dont France	dont Roumanie	
Main d'œuvre directe	198	27%	74	99	259	32%	97	123	30%
Main d'œuvre indirecte	13	3%	9		17	4%	9		27%
Administratifs	1	1%	1		3	2%	2		200%
Total	212	16%	83	99	278	19%	108	123	31%

19% des effectifs du groupe travaillent avec des contrats à durée déterminée en 2016. La proportion est importante sur la main d'œuvre directe (près d'un tiers des effectifs) notamment en Roumanie. Le groupe suit mensuellement l'évolution de ses effectifs ayant des contrats à durée déterminée afin de veiller à ce que leur proportion reste raisonnable. Il ne peut toutefois pas limiter de façon arbitraire le recours à ce type de contrat afin de pouvoir répondre aux augmentations ponctuelles de ses plans de production.

D'autre part, le groupe a lancé un projet pour favoriser l'accueil de personnel handicapé et réfléchit actuellement aux plans d'actions à mettre en œuvre pour rendre ses locaux accessibles et pour adapter les postes de travail.

Actuellement, Defta emploie 8 travailleurs handicapés chez Defta Essômes et 8 travailleurs handicapés chez NPL.

3.3. Environnement

3.3.1. Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

Le groupe Defta s'engage à mettre en œuvre une série de plans de progrès clairement identifiés pour s'assurer que sa croissance rentable va de pair avec la promotion et de la qualité de l'environnement.

A ce titre, les sites de Defta Essômes en France, de Nosag Polska en Pologne et de GIC Nosag Metal en Roumanie sont certifiés ISO 14 001. Ces entités couvrent plus de 50% de l'activité du groupe.

Pour mémoire, la norme ISO 14 001 constitue un cadre définissant des règles d'intégration des préoccupations environnementales dans les activités de l'entité afin de maîtriser les impacts sur l'environnement et ainsi concilier les impératifs de fonctionnement de l'organisme et de respect de l'environnement. Elle concerne les aspects environnementaux liés aux activités, produits et services de l'entité (interactions entre les activités, produits et services et les composantes de l'environnement).

Cette norme est reconnue au niveau international.

Le respect de ses exigences nécessite de mettre en place un système de management environnemental qui inclut :

- une analyse environnementale permettant de dresser un état des lieux des activités, de la réglementation applicable à ces dernières et des impacts environnementaux qu'elles induisent ;
- une politique environnementale comportant un engagement d'amélioration continue et de prévention de la pollution, de conformité à la législation et à la réglementation environnementales applicables et aux autres exigences auxquelles l'organisme a souscrit ;
- la structure organisationnelle, les activités de planification, les responsabilités, les pratiques, les procédures, les procédés et les ressources pour élaborer, mettre en œuvre, réaliser, passer en revue et maintenir la politique environnementale de l'entreprise.

La mise en place d'un système de management environnemental selon le référentiel de la norme ISO 14 001 repose sur une démarche volontaire qui doit permettre :

- de mieux connaître les impacts environnementaux générés par les activités de l'organisme ;
- de garantir le respect de la réglementation et d'être à même d'anticiper sur les évolutions à venir de cette dernière ;
- d'être en mesure d'améliorer les pratiques dans une logique de progrès continu dans le sens d'une réduction des impacts environnementaux.

Le système de management environnemental participe directement d'une inscription des activités

de l'entreprise dans une logique de développement durable.

La certification selon la norme ISO 14 001 d'un système de management environnemental est obtenue à l'issue d'un audit effectué par un organisme agréé indépendant. Le maintien ultérieur de la certification est subordonné à la vérification régulière de la conformité du système avec la norme et au renouvellement (tous les 3 ans) de la certification par un organisme indépendant.

Dans le cadre de son plan de progrès le groupe Defta envisage de lancer un projet visant à la certification ISO 14 001 de son site de Chemaudin (Defta Airax) d'ici fin 2018.

3.3.2. Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Pour suivre leur impact sur l'environnement, les différents sites du groupe ont mis en place des indicateurs pour identifier les plans d'actions et mesures à mettre en œuvre pour réduire les conséquences défavorables de leur activité sur l'environnement et mesurer leur efficacité. Les indicateurs de chacun des sites ne sont pas actuellement homogènes et ne permettent pas un suivi consolidé au niveau du groupe.

Face à ce constat, le groupe Defta a décidé de mettre en place un reporting spécifique de ces indicateurs pertinents en matière d'environnement d'ici fin 2017 et de se fixer des objectifs globaux à moyen terme sur chacun des indicateurs pertinents qui seront suivis.

Nous reprenons ci-dessous les indicateurs suivis et certaines des actions mises en œuvre par la société Defta Essômes afin d'illustrer les initiatives prises par le groupe pour promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

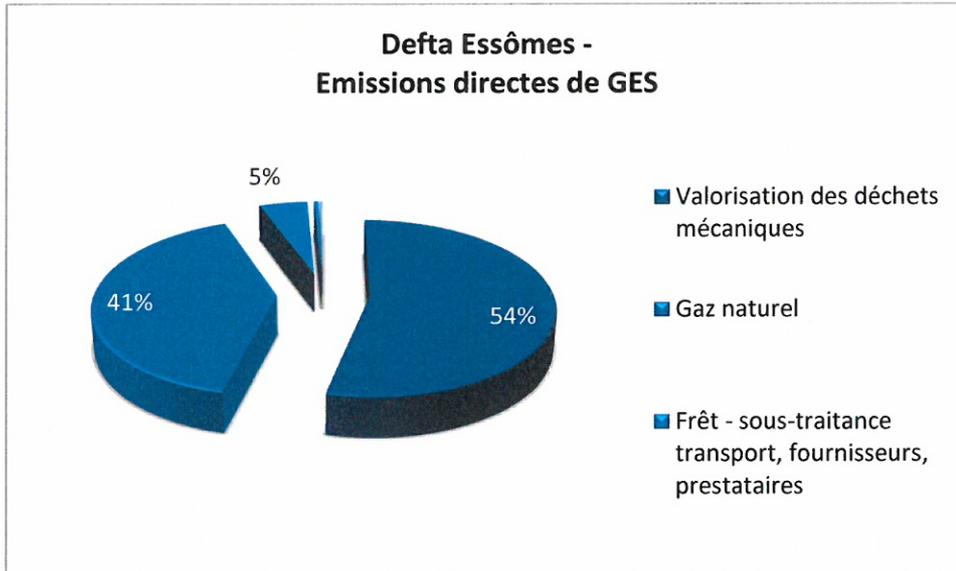
Defta Essômes

Gaz à effet de serre

En 2015, Defta Essômes a fait réaliser un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre par un organisme qualifié afin d'identifier ses principales sources d'émission et de pouvoir définir les plans d'actions à mettre en œuvre pour limiter ces émissions.

Les résultats de ce bilan carbone sont les suivants :

Defta Essômes Emissions directes de GES (TCO2e)	2015	%
Valorisation des déchets mécaniques	232 698	54%
Gaz naturel	175 518	41%
Frêt - sous-traitance transport, fournisseurs, prestataires	21 160	5%
Gaz de soudure argon	1 921	0%
GPL	1 208	0%
Electricité	243	0%
Déplacement professionnels	27	0%
Total	432 775	100%



Les principaux indicateurs suivis par Defta Essômes sont les suivants :

Consommation électrique par pièce

L'entreprise s'est fixé pour objectif d'atteindre à moyen terme une consommation de 35Wh par pièce produite.

La consommation est d'ores et déjà passée de 38,1 Wh en 2015 à 37,1 Wh en 2016, soit une réduction de près de 8%.

Defta Essômes	2015	2016	Variation
Consommation en kWh	2 958 554	3 099 344	4,8%
Nombre de pièces produites	77 692 055	83 635 085	7,6%
Wh par pièce	38,1	37,1	-2,7%

Pour atteindre son objectif, Defta Essômes a lancé différents projets visant à réduire sa consommation électrique comme par exemple :

- Investissement dans un compresseur à débit variable qui adapte le débit aux besoins de l'atelier
- Mise en place de systèmes de détection de mouvements qui régule l'éclairage dans le bâtiment administratif
- Diffusion des bonnes pratiques pour réduire la consommation électrique (éteindre les machines, les lumières...)

Consommation de gaz

La consommation de gaz est également suivie et analysée mensuellement.

Les consommations observées en 2016 sont en baisse de 2,2% par rapport à celles de 2015 :

Defta Essômes	2015	2016	Variation
Consommation de gaz en kWh	3 036 649	2 968 736	-2,2%

D'autre part, le site de Defta Essômes est situé à proximité d'une rivière. La qualité de l'eau de cette rivière est contrôlée régulièrement afin de vérifier qu'elle n'est pas polluée.

Recyclage et gestion des déchets

Tous les déchets dangereux sont confiés ou revendus à des filières de recyclage officielles.

Defta Essômes en tonnes	2015	2016	Variation
Déchets hydrocarbonés	140,34	157,74	12,4%
Déchets Industriels Dangereux (DID)	13,20	22,04	67,0%
Boue Meulure d'acier	11,96	13,04	9,0%
Résines	0,23	0,23	0,0%
Déchets médicaux	0,00	0,00	0,0%
Total	165,73	193,05	16,5%

Les autres déchets font l'objet de triés sélectifs selon les standards de l'industrie automobile.

Defta Essômes en tonnes	2016
Déchet Industriel Banal (DIB)	13,68
Papier/carton	33,32
Bois	177,66
Total déchets non dangereux	224,66

3.3.3. Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Le Groupe Defta recherche des solutions technologiques pour réduire l'impact négatif de ses activités sur l'environnement.

Par exemple, Defta Airax a lancé un projet ambitieux de prévention des expositions aux produits chimiques dans les ateliers Chromage et QPQ. L'objectif est de trouver un substitut au Cr VI. Les études de faisabilité sont finalisées. L'arrêt de la chaîne de chromage est effectif depuis fin 2016 et le procédé de substitution par nitruration gazeuse est en place.

Le nouvel atelier de nitruration va permettre de réduire de façon significative l'empreinte environnementale de Defta Airax.

D'autre part, la lettre de cadrage des achats 2017 du groupe prévoit que les orientations de la politique d'achat pour les trois années à venir sont notamment de favoriser l'innovation et le développement durable en limitant l'empreinte environnementale.

Le 4 janvier 2017

Les « Achats » du Groupe DEFTA ont pour finalité le développement d'un panel fournisseur permettant de satisfaire le besoin de fourniture externe des sites en CQD.

Cette politique est une déclinaison des axes du plan stratégique définis et validés par le Comité de Direction DEFTA.

Elle s'inspire des méthodes de notre démarche d'amélioration continue « DCI »

Les orientations de la politique d'achat pour les 3 années à venir sont :

- **Contribuer à l'amélioration des performances financières et à l'atteinte des objectifs d'entreprise.**
- **L'optimisation constante des processus administratifs par la réduction des délais et coûts.**
- **Consolider les évaluations fournisseurs afin de mesurer leur performance.**
- **Rechercher l'amélioration continue et la poursuite des relations commerciales avec les fournisseurs les plus performants.**
- **Favoriser l'innovation et le développement durable en limitant l'empreinte environnementale (charte RSE)**

Nous attachons également une grande importance à l'aptitude de nos fournisseurs à nous accompagner dans le développement de nos activités.

Le « Comité de Fourniture Extérieure », la mise sous « plan de progrès » des fournisseurs défaillants, l'harmonisation des procédures achats Groupe sont les moyens retenus, pour nous permettre d'assurer un suivi et une mesure des avancées, visant au respect des orientations définies dans cette politique par chacun des sites DEFTA.

Jean-François KER RAULT
Directeur Achats Groupe
Manager Groupe RSE

3.4. Lutte contre la corruption

3.4.1. Principe 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.

Le Groupe Defta se conforme aux réglementations, y compris celles des lois anti-corruption.

Cet engagement est diffusé aux fournisseurs et sous-traitants notamment via la charte fournisseurs.

Le groupe s'engage aussi régulièrement auprès de ses clients en adoptant leurs chartes éthiques (signature du Code of Ethic de U-Shin par exemple).

Le responsable des achats du groupe a également signé la charte éthique du Syndicat des Fabricants d'Equipements et de Pièces Automobiles.

Pour renforcer encore son engagement dans la lutte contre la corruption, le groupe a pour objectif de formaliser ses principes et règles en la matière au travers d'un code de conduite d'ici fin 2018. Des sessions de sensibilisation et de formation des cadres du Groupe sont prévues dès 2017.