

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 2021

Document émis le : 04/03/2022

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.	<i>Vision, mission et valeurs</i>	4
2.2.	<i>Historique et chiffres clés</i>	4
2.3.	<i>Objectifs d'amélioration continue</i>	6
2.4.	<i>Organigramme</i>	7
2.5.	<i>Implantations</i>	7
2.6.	<i>Produits et expertises</i>	10
3.	Les principes soutenus	11
3.1.	<i>Droits de l'homme</i>	11
3.1.1.	Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	11
3.1.2.	Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	13
3.2.	<i>Normes internationales du travail</i>	16
3.2.1.	Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.	16
3.2.2.	Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	17
3.2.3.	Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	17
3.2.4.	Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	17
3.3.	<i>Environnement</i>	25
3.3.1.	Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement	25
3.3.2.	Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	26
3.3.3.	Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	32
3.4.	<i>Lutte contre la corruption</i>	33
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.	33

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 sixième année, le groupe Defta a continué à s'investir 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.

Le groupe a mis en place un code de conduite pour guider l'ensemble de ses équipes dans la lutte contre la corruption.

En mettant en ligne cette sixième 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, le 4 mars 2022

Jean-Pierre KER RAULT

Président



2. Présentation du groupe et de son activité

2.1. Vision, mission et valeurs

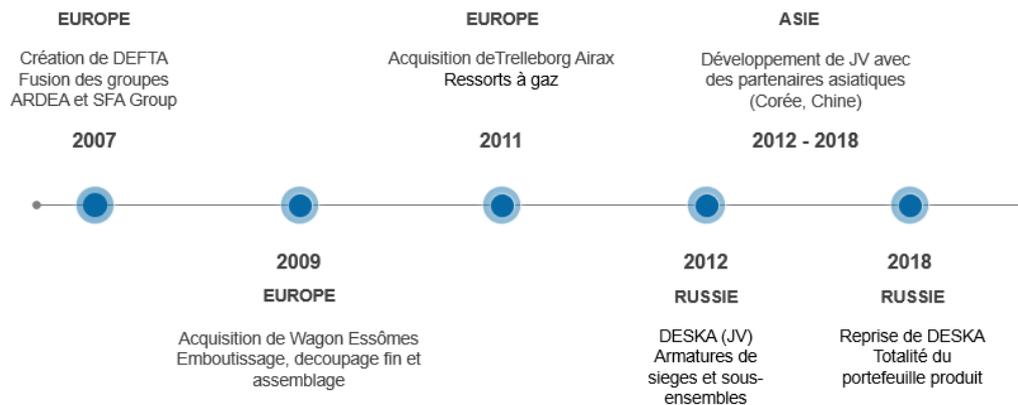


2.2. Historique et chiffres clés

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, Slovaquie, Roumanie) puis en Russie (Togliatti), Defta est désormais présents sur le continent asiatique avec une implantation en Corée.



2007



185 Mio€

DEFTA poursuit sa **stratégie industrielle** d'accompagnement des constructeurs automobiles mondiaux.



1.400

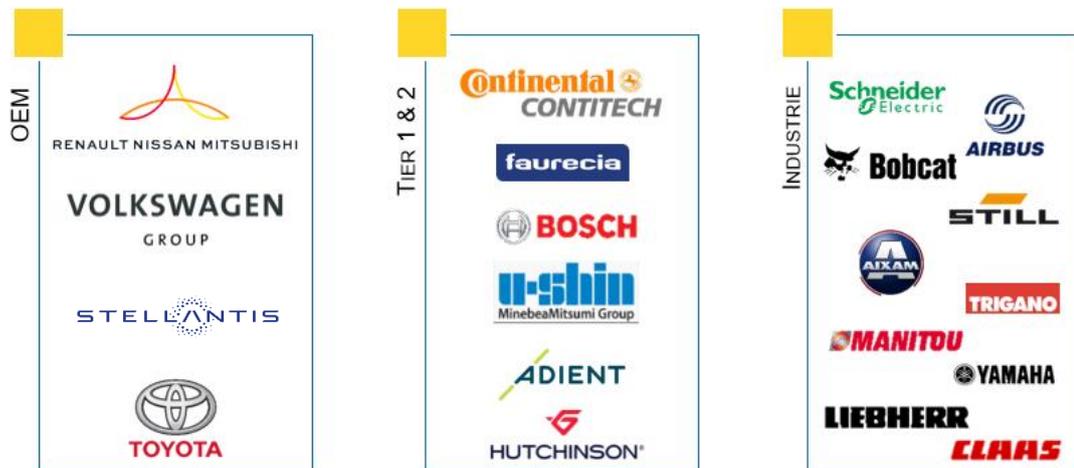


7 SOCIÉTÉS
4 JV's

Sa taille critique et son **savoir-faire reconnu** 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 principaux constructeurs mondiaux un partenaire de proximité. Sa priorité stratégique est la **satisfaction totale de ses clients**.

DEFTA est aussi un **fournisseur stratégique** des grands donneurs d'ordre industriels comme Electrolux ou Schneider électrique.



Épaulée 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.

2.3. Objectifs d'amélioration continue

Pour la période 2020 – 2023, le groupe Defta s'est engagé dans un plan d'amélioration continu en se fixant des objectifs ambitieux et chiffrés sur les sujets identifiés comme importants :

Les cibles pour 2023 sont les suivantes :

- 0 accident du travail
- 0 pollution
- Meilleure efficacité énergétique
- 0 défaut
- 0 retard
- Usine « lean »



Les objectifs à atteindre en 2022 pour aller vers la situation cible attendue en 2023 ont été fixés comme suit :

- Moins de 15 accidents avec arrêt
- 0 incident environnemental grave
- Amélioration de la performance énergétique
- Taux de service > 95%
- Renforcement et consolidation des engagements qualité clients
- Diminution des coûts de non qualité (-20% en 2020)
- Accroissement de la productivité industrielle (+10%)
- Gagner 2% de productivité achat sur les principaux postes

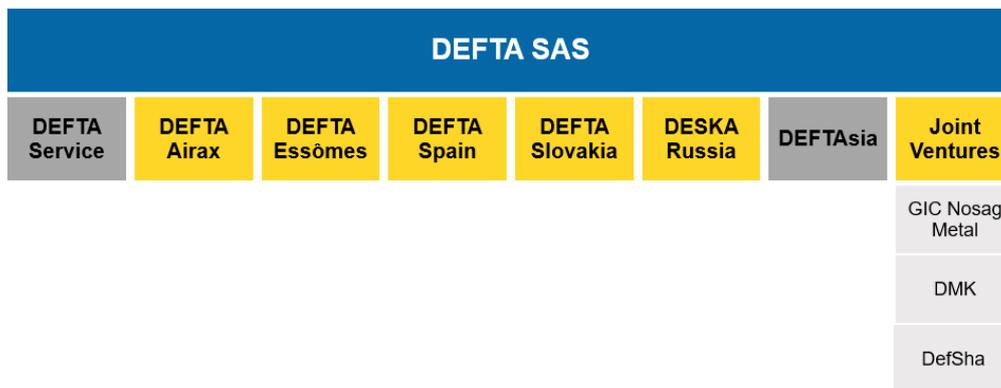
2.4. Organigramme

Le groupe Defta est constitué de 8 sociétés, 4 basées en France, 4 en Europe :

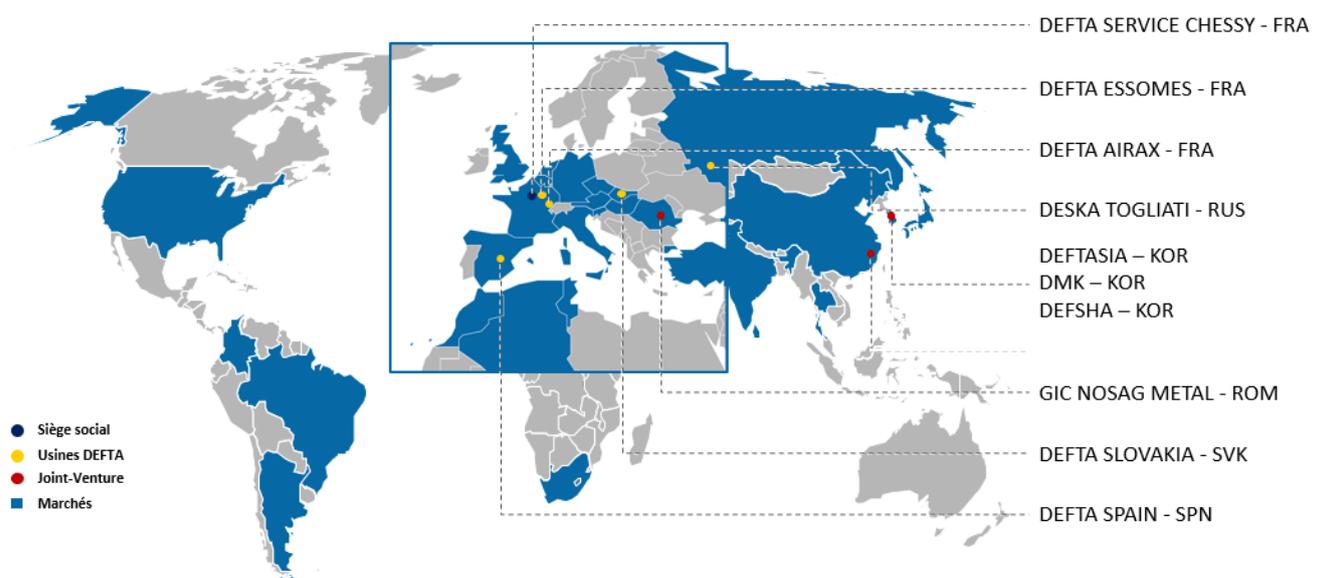
- Defta SAS (tête de groupe)
- Defta Services (Services administratifs)
- Defta Essômes
- Defta Airax

Des usines situées en Espagne, en Slovaquie, Roumanie (JV) et en Russie.

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



2.5. Implantations



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



DEFTA Service (FRA): fondé en 2007

 Siège social

 Ventes
Centre d'engineering

 IATF 16949



DEFTA Airax (FRA): Fondé en 1981, acquis en 2011

 Ressorts à gaz

 Engineering & Laboratoire
Usinage
Tubes
Traitement de surface & Peinture
Soudure & Assemblage

 IATF 16949
ISO 9001



DEFTA Essome (FRA): Fondé en 1919, acquis en 2009

 Mécanisme de motorisation
Charnières de porte
Gâche

 Emboutissage
Découpe de précision
Soudure & Assemblage
Usinage
Laboratoire

 IATF 16949
ISO 9001
ISO 14001



DEFTA Spain (SPN): Avec DEFTA depuis 2007

 Fixations moteur
Composants moteur
Charnière hayon / capot
Gâche

 Emboutissage
Découpe de précision
Soudure & Assemblage
Fils
Laboratoire

 IATF 16949
ISO 9001



DEFTA Slovakia (SLK): Fondé en 2005, acquis en 2007

 Crochets de sécurité
Charnière de porte
Charnière hayon / capot
Composants industriels

 Emboutissage
Soudure & Assemblage

 IATF 16949
ISO 9001



DESKA (RUS): Fondé en 2012 comme JV, acquis en 2018

 Composants de sièges
Fixation capot
Charnière hayon / capot

 Soudure & Assemblage
Revêtements

 ISO/TS 16949
ISO 9001



GIC NOSAG Metal (ROM): Fondé en 2004, acquis en 2007

<ul style="list-style-type: none">  Fixation moteur Carrosserie Charnière hayon / capot Gâche Fixation capot Composants industriels 	<ul style="list-style-type: none">  Engineering & Validation Emboutissage Soudure & Assemblage Laboratoire 	<ul style="list-style-type: none">  IATF 16949 ISO 9001 ISO 14001 OHSAS 18001
--	---	--



DMK/DEFSha (KOR) and DMC (RPC): Fondés en 2012

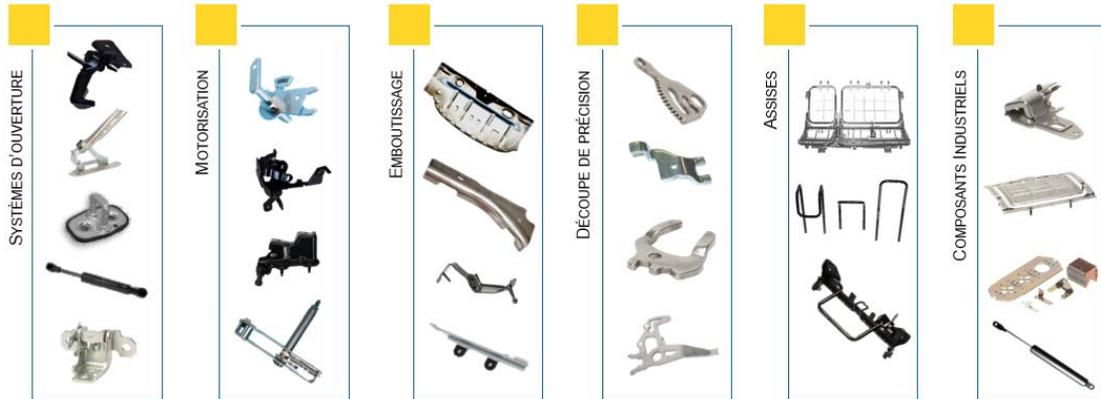
<ul style="list-style-type: none">  Striker Charnière de porte Ressort à gaz 	<ul style="list-style-type: none">  Engineering & Laboratoire Formation de tubes Usinage Soudure & Assemblage Emboutissage Traitement de surface 	<ul style="list-style-type: none">  ISO/TS 16949 ISO 14001
--	---	---

- ISO 9001 : management de la qualité
- IATF 16949 : management de la qualité dans l'industrie automobile
- 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)

Defta, et ce pour la seconde année consécutive, a obtenu la médaille d'or dans le cadre de l'évaluation de ses pratiques RSE par Ecovadis.



2.6. Produits et expertises



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.

Le groupe diffuse au travers de son site internet les principes de respect des droits de l'homme notamment grâce à sa chartre fournisseurs RSE Defta.



Pour devenir fournisseur et intégrer le panel fournisseurs DEFTA, une entreprise doit satisfaire aux critères suivants :

- Faire une demande formelle écrite à DEFTA.
- Fournir les comptes officiels de la société (Bilan – compte de résultat). A renouveler tous les ans.
- Fournir les certifications ISO en cours de validité. A renouveler à chaque anniversaire.
- Fournir l'attestation d'assurance « responsabilité civile » avec les risques couverts et leurs montants. A renouveler annuellement.
- Nous retourner « signé et approuvé » la « charte fournisseur DEFTA RSE » (voir pièce jointe dans la colonne de droite)
- Attendre la validation écrite ou formelle des achats centraux.



PACK RFQ DEFTA

- Fiche d'identité fournisseur
- Clause de non divulgation
- Lettre d'intention de DEFTA avant affectation.
- Conditions Générale d'Achats
- Décomposition du prix
- Engagement de faisabilité
- Engagement capacitaire
- Protocole et engagement logistique
- Démarche d'assurance qualité produit process
- Conformité

[Charte fournisseur RSE Defta](#)

La charte fournisseurs RSE Defta est également signée par les partenaires de Defta dans les joint-ventures 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 DEFTA, afin de convenir des mesures correctives à mettre en œuvre.

1. ETHIQUE

Les entités du Groupe DEFTA et leurs Fournisseurs ont pour principe la loyauté afin d'instaurer et de maintenir des relations de confiance durables. Le Fournisseur conduit ses activités conformément aux principes d'honnêteté et d'équité et aux règlements applicables en matière de concurrence et d'interdiction de la corruption dans les transactions commerciales. La négociation et l'exécution des contrats ne doivent pas donner lieu à des comportements ou faits pouvant être qualifiés de corruption active ou passive, ou de complicité de trafic d'influence ou de favoritisme.

Les entités du Groupe DEFTA traitent avec honnêteté et équité tous leurs Fournisseurs, quelles que soient leur taille et leur condition, dans le respect du cadre propre à chaque pays, que tout collaborateur s'applique à bien connaître. Les collaborateurs et entreprises du Groupe mènent tout achat en suivant le principe de la concurrence loyale et ouverte.

Le Fournisseur s'interdit de proposer ou d'offrir à tout collaborateur du Groupe, tout cadeau, invitation, acte de complaisance, faveur ou tout autre avantage, pécuniaire ou autre, pour lui ou ses proches, susceptible de corrompre, d'influencer ou d'entraver l'intégrité, l'indépendance de jugement ou l'objectivité dudit collaborateur dans ses relations avec le Fournisseur.

Les cadeaux offerts en tant que simple manifestation de courtoisie ne sont acceptables que s'ils sont exceptionnels, de faible valeur, liés à des occasions qui les justifient (par ex. cadeaux de fin d'année) et conformes aux usages les plus raisonnables du pays et de la profession.

Le Fournisseur s'interdit de prendre à sa charge les frais de voyage ou d'hébergement d'un collaborateur du Groupe, à l'occasion notamment de tous contacts commerciaux, visites de sites, audits ou présentations de produits. Les invitations à des repas ou à des manifestations culturelles, sportives ou similaires doivent conserver un caractère exceptionnel et ne doivent pas représenter des dépenses élevées.

2. RESPECT DES NORMES DU TRAVAIL

Liberté d'association et droit de négociation collective

Le Fournisseur s'engage à respecter les principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective de la convention C87 de l'OIT, dans le respect de la législation locale.

Recours au travail forcé ou obligatoire

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.

Recours au travail illégal

Le Fournisseur s'engage à ne pas avoir recours au travail illégal tel que défini par les règles des pays dans lesquels il intervient.

Travail des enfants et adolescents

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.

Discrimination

Dans les conditions prévues par la convention C111 de l'OIT, et sous réserve de règles locales spécifiques, le Fournisseur s'engage à ne pas exercer de distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Conformément à la convention C111, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé, de même que les mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel (discrimination positive) ne sont pas considérées comme des discriminations.

Le Fournisseur respecte la législation locale en termes d'emploi des personnes handicapées.

Durée du travail

Le Fournisseur respecte la législation locale en matière de temps de travail.

Niveau de rémunération

Le Fournisseur respecte la législation locale en matière de salaire minimum, et s'engage à verser de façon régulière leurs salaires aux employés.

Le fournisseur s'engage à rémunérer les heures supplémentaires conformément aux taux définis par la législation locale applicable.

3. PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE

Le Fournisseur s'efforce de maintenir un environnement sûr, protégeant la santé. Il veille à ce que ses activités ne nuisent pas à la santé et à la sécurité de son personnel, de ses sous-traitants, des intervenants liés à l'opération, des populations avoisinantes, et des utilisateurs de ses produits.

Le Fournisseur se montre proactif sur les questions d'hygiène et de sécurité. Les risques liés à son activité doivent être identifiés et évalués. Le Fournisseur prend toute mesure utile pour limiter et, dans la mesure du possible, éliminer ces risques.

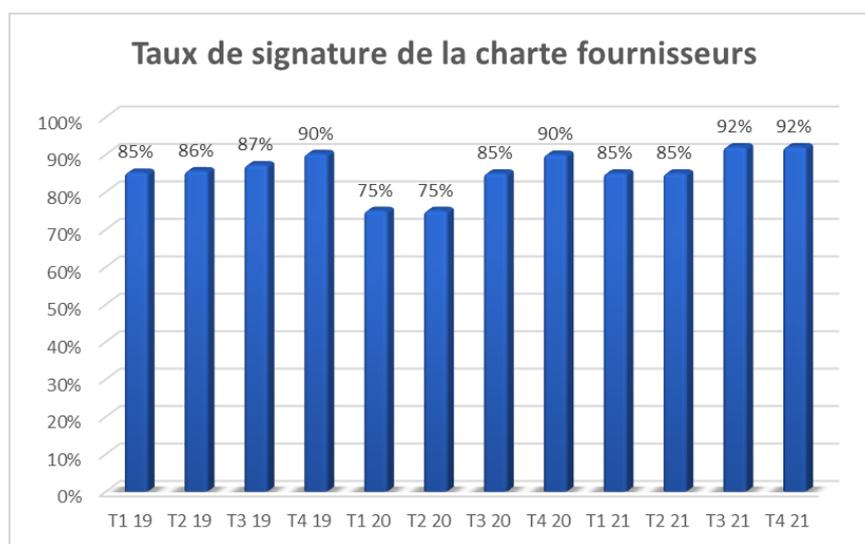
Les entités du groupe DEFTA œuvrent activement à l'amélioration de la sécurité de toutes les personnes qui travaillent sur leurs sites. L'intégrité physique des personnes étant en jeu, les entités du Groupe DEFTA exigent de leurs Fournisseurs qu'ils aient un niveau d'exigence identique pour la sécurité du travail lorsqu'ils interviennent sur des sites du Groupe. A cet égard, il est de la responsabilité du Fournisseur de signaler toute anomalie constatée au directeur du site du Groupe DEFTA sur lequel il intervient.

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

Le groupe a mis en place, depuis 2017, un indicateur de suivi des chartes signées, des éventuelles dérogations à cette charte et des mesures correctives associées.

Lors de leurs visites chez les fournisseurs et partenaires, les équipes Defta contrôlent le respect effectif des engagements pris par les signataires de la charte.

Au cours des trois dernières années, cet indicateur varie entre 75% à 92% démontrant la politique mise en œuvre par le groupe pour promouvoir et diffuser la protection des droits de l'homme chez ses fournisseurs.



A fin décembre 2021, le taux de signature de la charte atteignait 92% des comptes fournisseurs ouverts.

En 2017, le groupe Defta s'était fixé comme objectif d'atteindre à moyen terme un taux de 75% en nombre de fournisseurs. Cet objectif est atteint tous les trimestres depuis le 4^{ème} trimestre 2018.

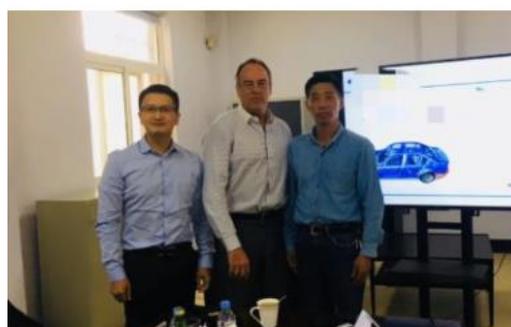
3.1.2. Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

- Fournisseurs et partenaires

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.



Visite de fournisseurs proche de Shanghai par J.F. KER RAULT
Directeur des Achats Groupe

Depuis 2019, un planning d'audit des fournisseurs est défini et suivi, dans chacune des usines du groupe, lors des comités de fournitures extérieures. Le choix des fournisseurs audités se fait selon les critères suivants : fournisseurs les plus perturbant et/ou pas encore certifiés IATF. Ces audits sont réalisés auprès de tous les fournisseurs stratégiques ou à risque du groupe.

Au cours de l'année civile 2019, le groupe Defta avait visité ses fournisseurs et partenaires représentant 85% de ses achats pour s'assurer notamment du respect des dispositions de la charte. En 2018, le taux était de 80%, et de 70% en 2017.

En 2020, la crise sanitaire et les restrictions de déplacement associées n'ont pas permis à Defta de mener l'ensemble des visites et audits initialement prévus.

En 2021, les principaux audits fournisseurs sur les territoires européens représentent plus de 2/3 du chiffre d'affaires des achats du Groupe.

Aucun manquement aux droits de l'homme n'a été identifié au cours des audits réalisés au cours des cinq dernières années.

- **Qualité des produits**

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. Tous les sites du groupe Defta sont certifiés suivant les normes ISO 9001, ISO/TS 16949.

Les sites savent également répondre aux exigences particulières des clients telles que VDA-6, QSB+, CQC/CCC, ASES, SAM, etc.



- **Sécurité au travail**

Pour DEFTA, la protection de la santé et la sécurité de nos collaborateurs est l'une des valeurs primordiales. Nous devons maintenir des normes élevées en termes de santé et sécurité au sein du Groupe et nous travaillons chaque jour à la réduction des risques d'accidents.

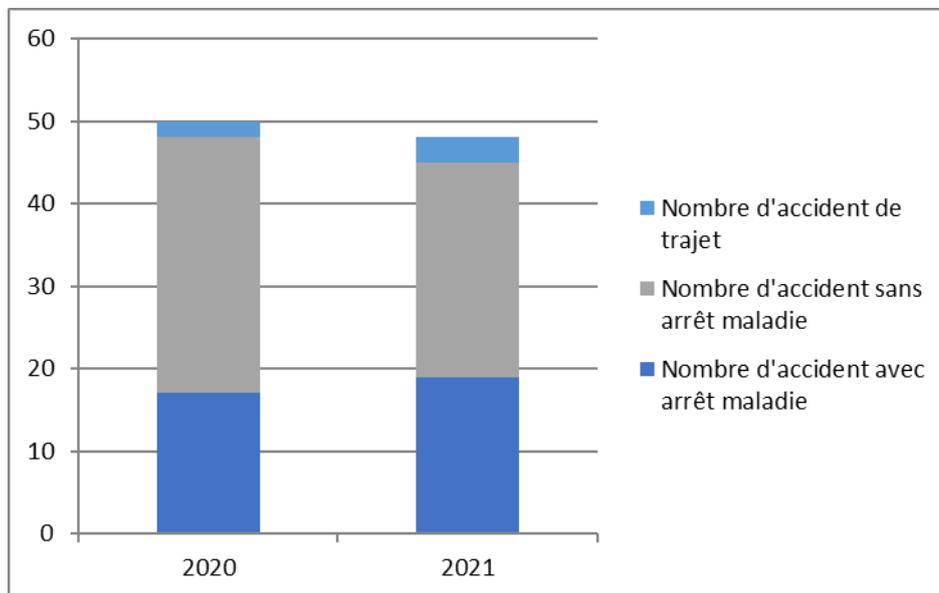
« Règle d'Or Sécurité en 2015 ». Chaque année, des campagnes de sensibilisation sont réalisées au sein de chaque site de production afin de tenir informé continuellement les salariés sur la prévention des risques au travail.

Des comités sont mis en place sur tous les sites du groupe pour identifier les causes des accidents et définir les plans d'actions à mettre en œuvre pour limiter ces risques.

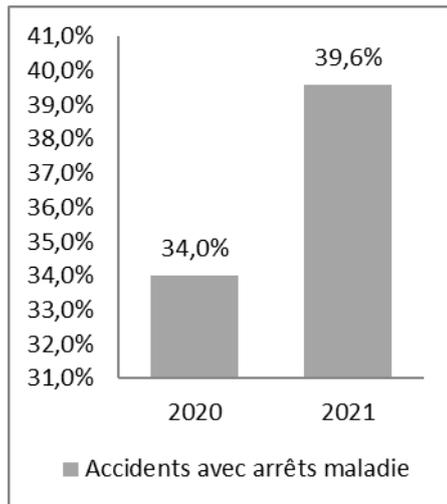


Le groupe suit mensuellement le nombre d'accidents du travail et leur gravité dans chacune de ses entités.

Accidents de travail	2020	2021	Variation
Nombre d'accident avec arrêt maladie	17	19	12%
Nombre d'accident sans arrêt maladie	31	26	-16%
Nombre d'accident de trajet	2	3	50%
Total	50	48	-4%
Effectif moyen	1 238	1 168	-6%
% de l'effectif ayant subi un AT	4%	4%	



En 2021, le nombre d'accident de travail a diminué de -4 % en corrélation avec la diminution de l'effectif moyen de -6%. Le pourcentage de l'effectif ayant subi un AT reste stable à 4%.



Le nombre pour les accidents avec arrêt maladie passent de 17 à 19, soit une augmentation de 12%. Les accidents avec arrêt représentent 39.6% des accidents de travail 2021, contre 34% en 2020 et 36.8% en 2019.

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 Slovaquie, en Roumanie et en Russie, 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.



Son engagement s'est traduit depuis 2017 par la mise en place d'un plan d'intéressement pour les salariés de Defta Services.

La charte fournisseur prévoit que ses signataires s'engagent à respecter les principes de liberté d'association, de protection du droit syndical et de négociation collective de la convention C87 de l'OIT, dans le respect de la législation locale.

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 ses joint-venture, fournisseurs et sous-traitants, Defta leur demande de s'engager via la signature de la charte fournisseur.

La charte fournisseur précise explicitement les engagements que doivent prendre les signataires : « 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 Defta 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, Defta demande à ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires de signer sa charte fournisseur 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 ».

Lors des visites organisées chez ses fournisseurs et partenaires, Defta vérifie le respect des conventions C29, C105, C138 et C182 de l'O.I.T.

Aucun non-respect de ces conventions n'a été identifié ou signalé au cours des quatre dernières années.

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

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

Le site internet du groupe reprend sa politique RH et met notamment en avant notre volonté d'œuvrer pour l'élimination de toute discrimination :



LA DIVERSITÉ des profils recrutés :

Nous souhaitons attirer et intégrer les meilleurs, en excluant toutes discriminations et en favorisant la diversité au sein du Groupe.

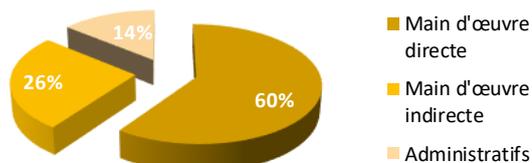
Créer un dialogue économique et social permanent et riche entre salariés, managers et partenaires sociaux.

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

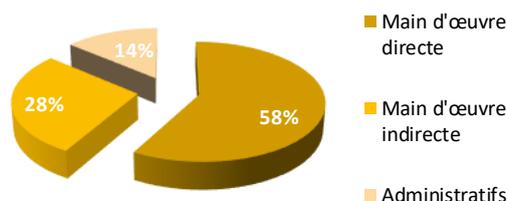
- Effectif par catégories sociales professionnelles

Effectif à périmètre constant fin déc.	2020	%	2021	%	Variation
Main d'œuvre directe	741	60%	680	58%	-8%
Main d'œuvre indirecte	324	26%	328	28%	1%
Administratifs	174	14%	161	14%	-7%
<i>Dont Apprentis</i>	8	1%	8	1%	-1%
<i>Dont Stagiaires</i>	3	0%	0	0%	-100%
Total	1 238	100%	1 168	100%	-6%

Répartition des effectifs 2020

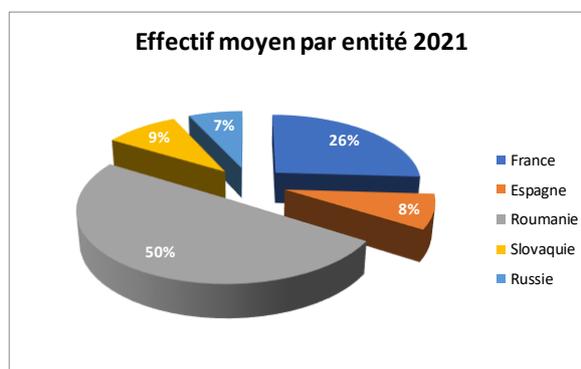
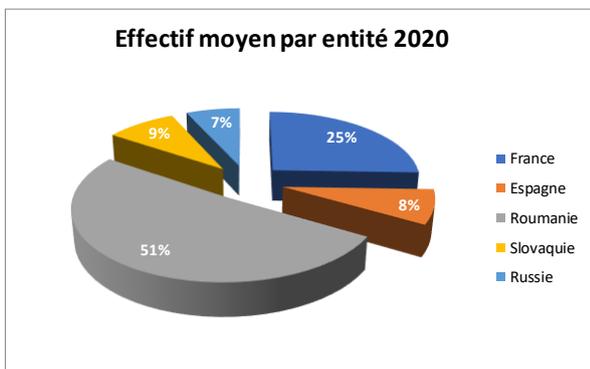


Répartition des effectifs 2021



- Effectif par implantation

Effectif par entité à périmètre constant fin déc.	2020	%	2021	%	Variation
Defta Services	44	4%	39	3%	-11%
Defta Essômes	146	12%	149	13%	2%
Defta Airax	126	10%	115	10%	-9%
Sous-total France	316	26%	303	26%	-4%
Espagne	97	8%	93	8%	-4%
Roumanie	632	51%	581	50%	-8%
Slovaquie	109	9%	110	9%	1%
Russie	84	7%	81	7%	-4%
Total	1 238	100%	1 168	100%	-6%



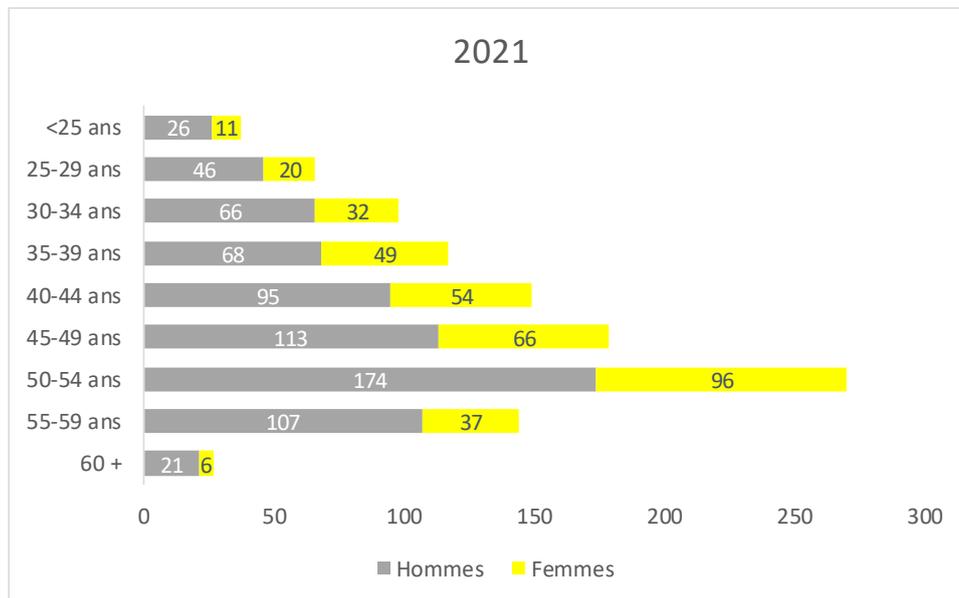
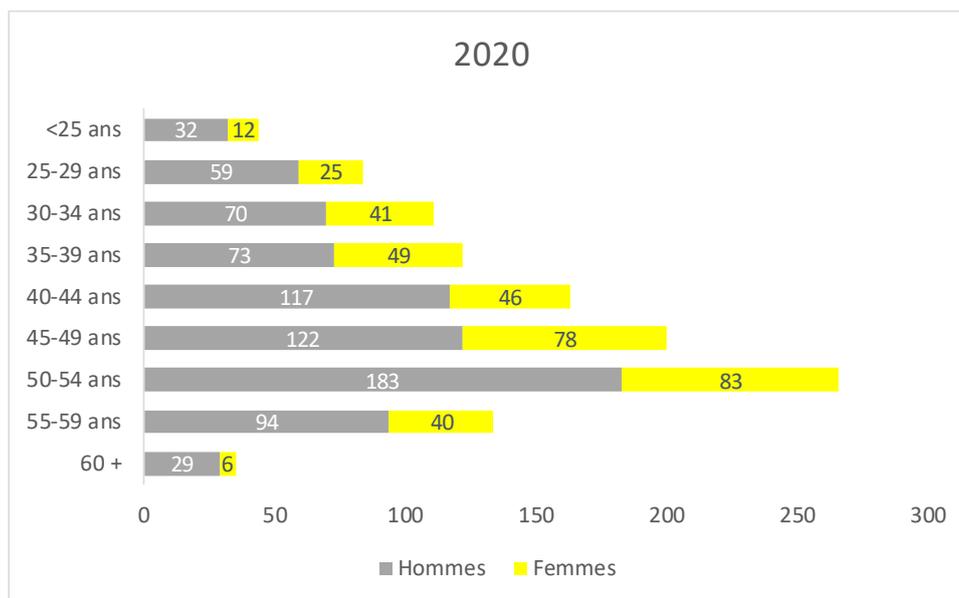
La Roumanie représente désormais la moitié des effectifs du groupe avec un pourcentage de 50% en 2021, contre 51% en 2020. L'effectif de Defta Essomes a progressé de 2% et l'effectif en Slovaquie a progressé de 1% au cours de la période. Les autres effectifs ont diminué dans toutes les autres unités opérationnelles du groupe dans un contexte marqué par la crise sanitaire du Covid-19, qui a particulièrement touché l'industrie automobile.

- Salaire moyen

Salaire moyen	2019	2020	2021	Variation
Masse salariale en m€	27	26	24	-8%
Effectif moyen	1 187	1 238	1 168	-6%
Salaire moyen en k€	22,5	21,0	20,5	-2%
Salaire moyen mensuel en €	1 875	1 750	1 712	

Le salaire moyen du groupe a diminué de 2% en 2021. La diminution du salaire moyen s'explique par le recours à l'activité partielle sur l'exercice 2021.

• Répartition des salariés par sexe et par tranche d'âge (données hors Russie)



En 2021, 57% de l'effectif du groupe Defta (hors Russie) a plus de 45 ans. Ce taux s'élevait à 55% en 2020.

La tranche d'âge la plus représentée dans le groupe est la tranche 50-54 ans avec 270 personnes et 25% de l'effectif, suivie par la tranche 45-49 ans avec 179 personnes et un taux de 16%.

- Ventilation des effectifs par CSP et par sexe (données hors Russie)

Effectif par CSP et par sexe au 31.12.2021	Homme	Femme	Total	% femmes		
				2021	2020	2019
Main d'œuvre directe	372,5	255	628	41%	40%	34%
Main d'œuvre indirecte	247,5	64	312	21%	18%	17%
Administratifs	96	52	148	35%	32%	31%
Total	716	371	1 087	34%	33%	29%

Le pourcentage de femme dans l'effectif du groupe a augmenté de 1%. Il passe de 33% à 34% entre 2020 et 2021. La hausse de la part des femmes depuis trois ans est effective pour toute les CSP avec une croissance plus marquée sur la main d'œuvre directe.

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

- Formation

Le groupe investit de façon significative dans la formation pour ses équipes. La formation est l'un des quatre piliers de la politique RH du groupe :

LA FORMATION

Notre politique de formation vise à transmettre le savoir-faire et la culture du Groupe, et adapter les compétences aux nouveaux enjeux.

Des formations de type Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) sont mise en place afin de sensibiliser nos salariés sur les questions d'environnement, de santé et de de sécurité et les impliquer dans notre processus d'amélioration continu.

Certification **ISO/TS 16949** : Cette norme définit les exigences en matière de système de management de la qualité pour la conception, le développement, la production, l'utilisation, et les prestations de service associées aux produits du secteur automobile.

Le nombre d'heures de formation est en hausse significative en 2021 par rapport à 2020. Le nombre moyen d'heures de formation par salarié augmente de 68% en 2021. En 2021, la formation s'élève à 39 738 heures, soit 34 heures par salarié avec un coût moyen de 282 € par salarié, en augmentation de 79% par rapport à 2020.

Formations	2018	2019	2020	2021	Variation
Dépenses de formation en K€	303	262	195	329	69%
Nombre d'heures de formation	51 482	43 428	25 110	39 738	58%
Nombre moyen d'heure de formation par salarié	42	37	20	34	68%
Coût moyen par salarié en €	250	221	158	282	79%

• Contrats temporaires

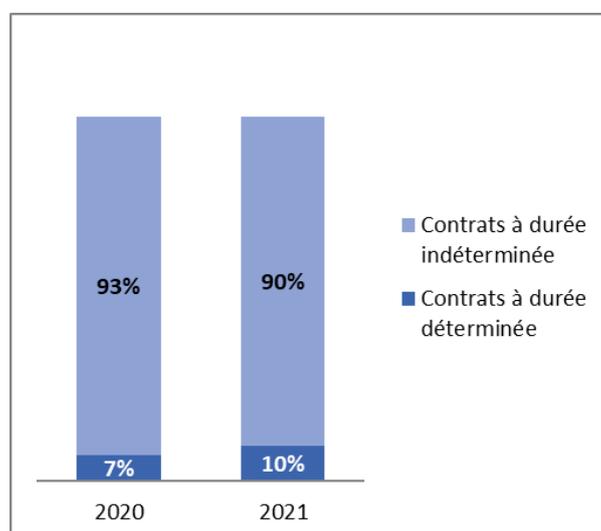
Nombre d'ETP ayant des contrats à durée déterminée	2020	% du total des ETP	dont France	dont Espagne	dont Roumanie	2021	% du total des ETP	dont France	dont Espagne	dont Roumanie	dont Russie	Variation
Main d'œuvre directe	82	11%	41	0	41	108	16%	57	0	42	8	31%
Main d'œuvre indirecte	6	2%	6	0	0	5	2%	4	1	0	0	-15%
Administratifs	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	-82%
Total	89	7%	47	1	41	113	10%	62	1	42	9	27%

En 2021, 10% des effectifs du groupe travaillent avec des contrats à durée déterminée, contre 7% 2020. La part des contrats à durée déterminée augmente donc de 3%.

L'augmentation de 27% des contrats temporaires en 2021 est directement liée à la reprise par rapport à la crise sanitaire en 2020 où la part des contrats temporaires avait baissé de 46% par rapport à 2019.

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.

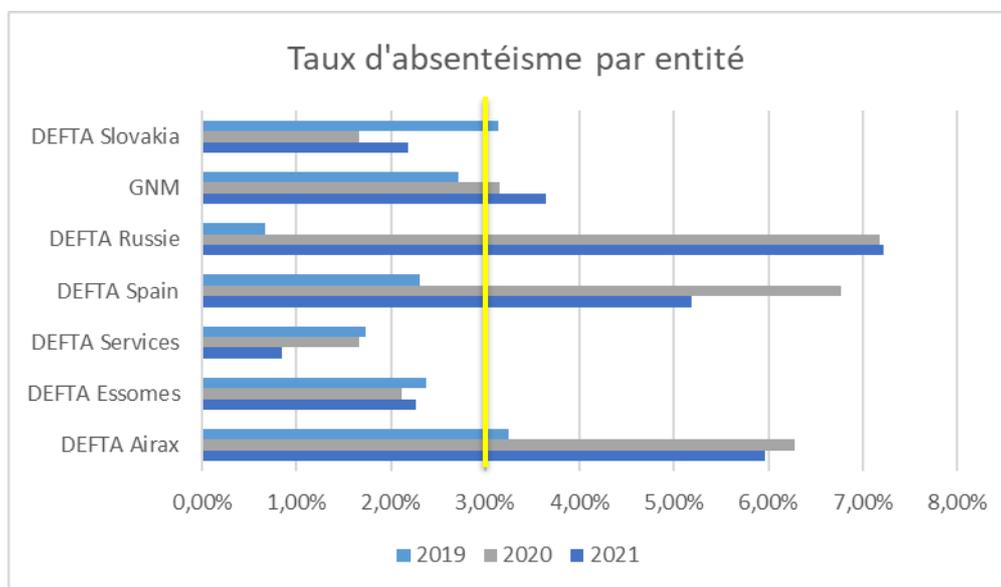


• Absentéisme

En 2021, comme en 2020, le taux moyen d'absentéisme est supérieur à l'objectif de 3% que s'est fixé le groupe.

L'année 2021 a été marquée par un taux d'absentéisme en augmentation sur le personnel administratif (passage de 1.57% à 2.25%), notamment dû à des absences COVID.

Taux moyen d'absentéisme	2018	2019	2020	2021
Main d'œuvre directe	3,03%	4,27%	6,00%	5,16%
Main d'œuvre indirecte	2,00%	2,92%	4,33%	2,62%
Administratifs	1,56%	2,37%	1,57%	2,25%
Total	2,30%	3,03%	4,53%	4,47%

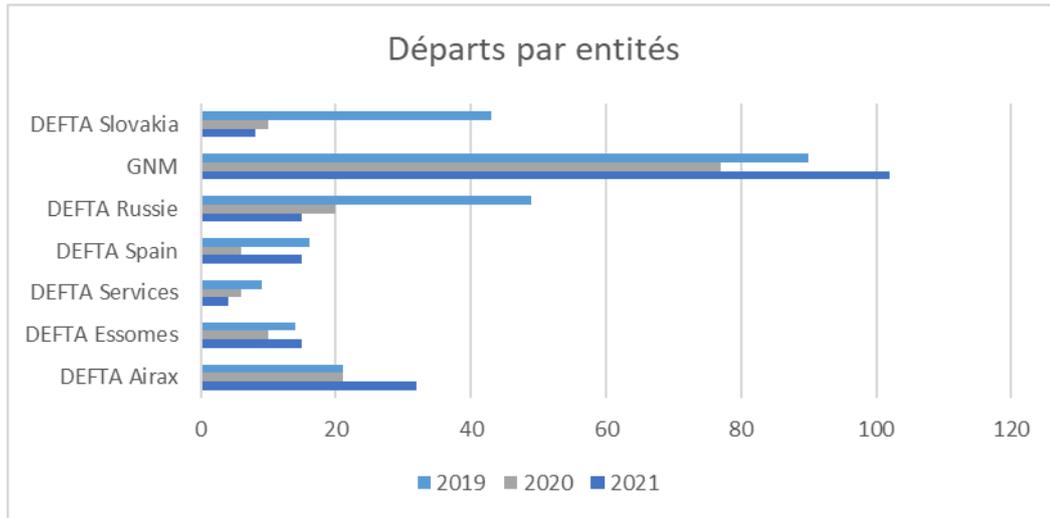


- Départs par motifs

Le groupe Defta suit désormais de façon détaillée les mouvements intervenus dans son effectif chaque année, ainsi que les causes des départs enregistrés, afin d'être en mesure de mettre en place des actions pour limiter le nombre de départs non souhaités.

Départ par motif	2019	%	2020	%	2021	%
Démission	95	39%	55	37%	77	40%
Rupture conventionnelle	49	20%	12	8%	37	19%
Licenciement	26	11%	14	9%	8	4%
Licenciement pour incapacité	3	1%	4	3%	0	0%
Départ à la retraite	21	9%	28	19%	22	12%
Autres motifs	48	20%	37	25%	47	25%
Total départs	242	100%	150	100%	191	100%
Effectif	1 187		1 238		1 168	
Départs en % de l'effectif	20%		12%		16%	
Total arrivées	181		240		118	
Solde net	-61		90		-73	

L'année 2021 a été marquée par une hausse du nombre de départs, à mettre en perspective par rapport à 2019 du fait d'une année 2020 particulièrement faible au niveau des départs. La hausse concerne principalement les démissions et ruptures conventionnelles ainsi que les autres motifs.



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 de la qualité de l'environnement.

A ce titre, les sites de Defta Essômes en France, de GIC Nosag Metal en Roumanie, de DMK/ DEFsha en Corée sont certifiés ISO 14 001. Ces entités couvrent près de 70% 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 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.

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 avait décidé de mettre en place un reporting spécifique de ces indicateurs pertinents en matière d'environnement et de se fixer des objectifs globaux à moyen terme sur chacun des indicateurs pertinents qui seront suivis. En 2020, ce chantier est entrepris avec l'établissement d'une cartographie de nos risques y compris en matière HSE et l'arrivée en Septembre 2019 d'un directeur Qualité et HSE Groupe. M C SOROS.

En 2021, la cartographie des risques a été finalisée.

Un premier indicateur trimestriel (ratio kWh consommé par m2 productif) a été suivi au cours de 2017.

Depuis 2017, les actions du groupe ont notamment porté sur les points suivants :

- Réduction de sa consommation en électricité en procédant à des arrêts de machine
- Réduction de sa consommation en huile en maîtrisant au mieux les paramètres de production
- Réduction de l'impact carbone en favorisant le covoiturage et les déplacements à vélo.

La poursuite de notre politique de maîtrise de nos consommations électriques en 2020 et 2021 restent prioritaire tant en termes de RSE que de productivité sur nos coûts de production. En mars 2020, 3 référents des usines du Groupe dont le Responsable RSE Groupe, ont été formés par un institut extérieur (PROREFEI), afin de devenir des référents énergie Groupe.

La réduction de notre impact carbone s'est poursuivie en 2019 par la mise en place d'outils collaboratifs comme Teams et Skype pour limiter au maximum nos voyages aériens.

En 2020 comme en 2021, l'usage de ces outils s'est fortement accru compte tenu de la crise sanitaire qui a limité les déplacements professionnels et domicile-travail.

Données Empreinte Carbone Groupe

En 2021, le groupe Defta a réalisé la mesure de son empreinte carbone sur la base de ses données 2020. Les données sont reprises dans le tableau ci-dessous :

Groupe Defta Empreinte Carbone en TeCO2	2020	%
Scope 1	2 011	1%
Scope 2	6 157	3%
Scope 3	200 699	96%
Total	208 867	100%
Ratio total tCO2/M€ CA	1 547,2	
Ratio total tCO2/ETP	156,3	

Le principal poste d'émissions concerne les achats de produits concernant les achats d'acier.

Nous reprenons ci-dessous les indicateurs suivis et certaines des actions mises en œuvre par les sociétés Defta Essomes, Defta Airax et GIC Nosag Metal (Roumanie) afin d'illustrer les initiatives prises par le groupe pour promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

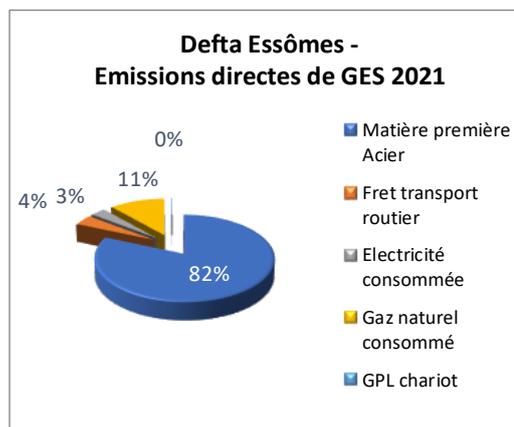
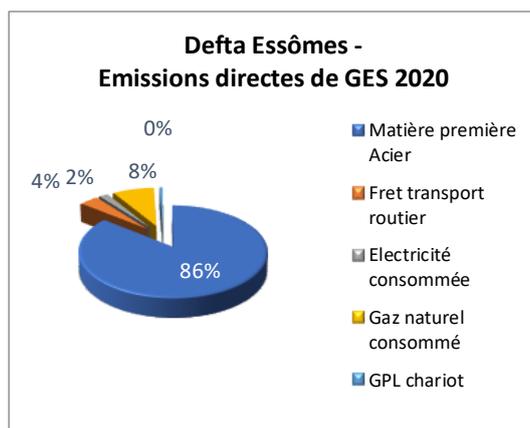
Defta Essomes

- Gaz à effet de serre

En 2021, Defta Essômes a actualisé le bilan de ses émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2020.

Les résultats de ce bilan carbone sont les suivants :

Defta Essômes Emissions directes de GES en TeCO2	2021	%	2020	%	Variation
Matière première Acier	6000	82%	7 178	86%	-16,4%
Fret transport routier	289	4%	314	4%	-8,0%
Electricité consommée	230	3%	144	2%	59,7%
Gaz naturel consommé	830	11%	680	8%	22,1%
GPL chariot	11	0%	48	1%	-77,1%
Total	7 360	100%	8 364	100%	-12%



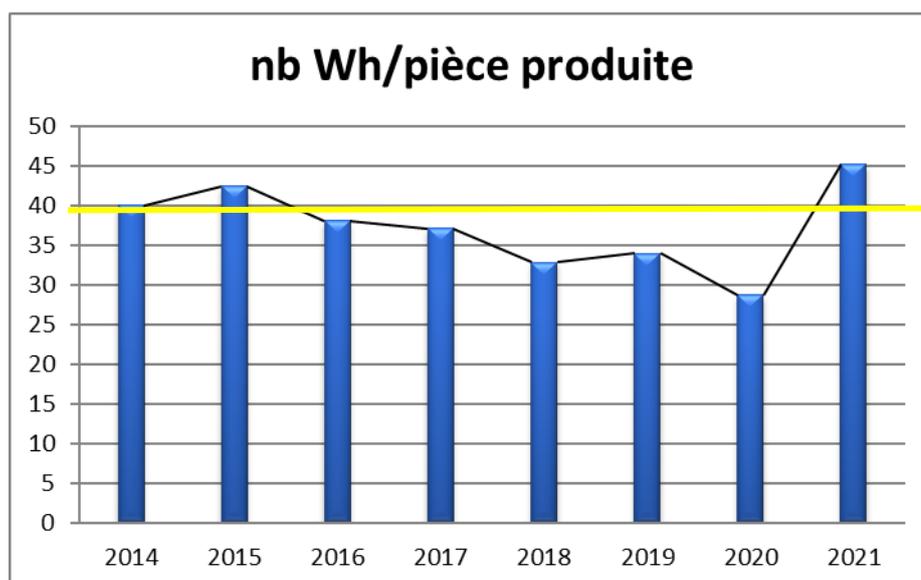
Le principal poste d'émission est constitué par la matière première (acier) avec 82% des émissions. Ce poste a diminué de 16% par rapport à 2020, ce qui explique par la baisse d'activité sur l'exercice 2021.

Les principaux indicateurs suivis par Defta Essomes sont les suivants :

- Consommation électrique par pièce

L'entreprise s'est fixée pour objectif d'atteindre à moyen terme une consommation de 35Wh par pièce produite. Cet objectif a été atteint et même dépassé depuis 2018. Cependant sur 2021 cet objectif n'a pas été rempli :

Defta Essômes	2018	2019	2020	2021	Variation
Consommation en kWh	3 212 376	2 956 518	2 411 957	2 557 000	6,0%
Nombre de pièces produites	96 522 382	87 008 821	84 008 821	56 602 000	-32,6%
Wh par pièce	33,28	33,98	28,71	45,18	57,3%



Cet objectif de réduction de la consommation électrique avait été atteint grâce à plusieurs actions 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...)
- Mise en place d'éclairage à technologie Led

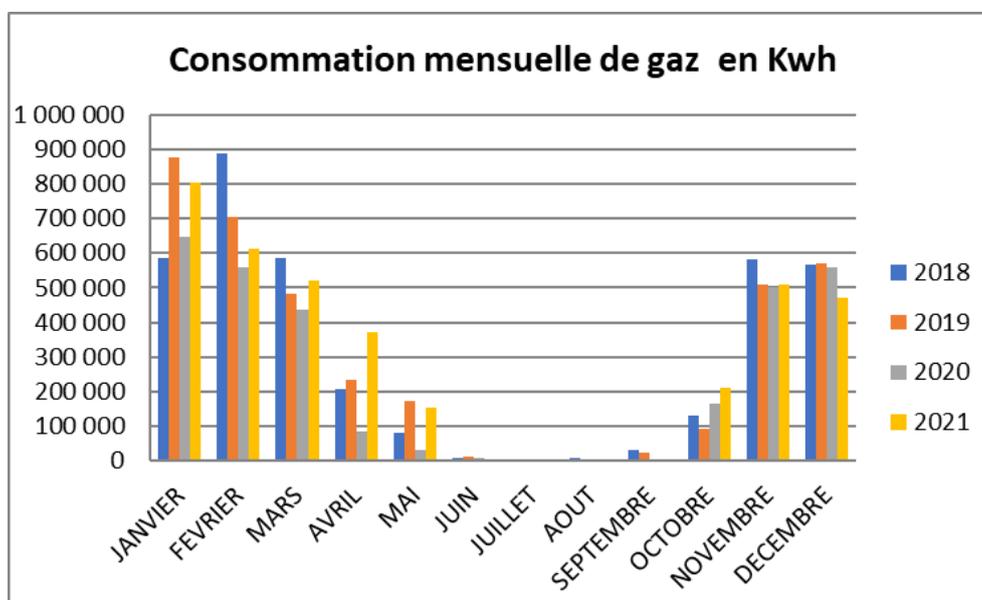
Pour 2021, le groupe Defta a investi dans du matériel de robotisation électrique qui correspondent à des machines d'usinage, ce qui a augmenté la consommation.

- Consommation de gaz

La consommation de gaz est également suivie et analysée mensuellement.

Après une forte diminution de -18% entre 2019 et 2020, les consommations observées en 2021 affichent une hausse de 22%. Cette augmentation s'explique par la reprise post crise sanitaire et la reprise d'activité par rapport à 2020 sur le mois d'avril et mai.

Defpta Essômes	2018	2019	2020	2021	Variation
Consommation de gaz en Kwh	3 677 593	3 680 212	2 998 639	3 657 605	22,0%



- Protection des sites naturels

Le site de Defpta 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.

Le site a été remis en conformité en 2019 : réduction des risques d'inondation, suppression des obstacles à la remontée de poissons et continuité écologique.

Pont du ru des rochers / Parking



Avant



Après

- Recyclage et gestion des déchets

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

Defpta Essômes en tonnes	2018	2019	2020	2021	Variation
Déchets hydrocarbonés	177	127	119	128	7,6%
Déchets Industriels Dangereux (DID)	23	16	14	19	35,7%
Boue Meulure d'acier	5	13	11	11	0,0%
Autres déchets dangereux					
Total	204	156	144	158	10%
Nombre de pièces produites	96 522 382	87 008 821	84 008 821	56 602 000	-32,6%

L'augmentation observée en 2021 est liée à l'installation des nouvelles machines à laver industrielles, qui ont permis une amélioration de la propreté des pièces mais qui ont augmenté les déchets produits.

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

Defpta Essômes en tonnes	2018	2019	2020	2021	Variation
Déchet Industriel Banal (DIB)	23	26	15	25	67%
Papier/carton/Plastiques	30	22	21	22	7%
Bois	177	156	82	77	-6%
Total	230	204	118	124	5%

Defta Airax

Defta Airax a commencé à formaliser un tableau de bord environnement en 2017. Ce tableau de bord a pour objectif de suivre les consommations d'énergie, les émissions de gaz à effet de serre, la consommation d'eau, la gestion des déchets, le recyclage des plastiques et du bois.

En 2021, seules les données relatives aux consommations d'énergie et aux émissions GES ont pu être collectées au niveau groupe.

On observait une baisse continue de la consommation d'énergie par pièce fabriquée. Cette tendance s'est inversée en 2020 et 2021 du fait de la forte diminution du nombre de pièces produites.

Defta Airax Consommation d'énergie	2017	2018	2019	2020	2021
Consommation d'énergie*	7 119 910	6 191 413	4 811 179	5 017 522	5 290 421
Nombre de pièces produites	8 094 743	8 020 212	7 237 143	5 772 000	5 368 543
Wh par pièce	0,88	0,77	0,66	0,87	0,99

* *électricité et gaz*

Defta Airax - Emission GES en kg CO ₂	2017	2018	2019	2020	2021
Emissions CO ₂ Propane	262 048	221 663	200 580	252 722	244 414
Emissions CO ₂ Consommation électrique	359 130	313 910	267 101	235 409	253 941
Emission GES globale	621 178	535 573	467 681	488 131	498 355

Les émissions GES sont en hausse de 2% par rapport à 2020.

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

Le 4 janvier 2018

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

En septembre 2019, un Directeur qualité groupe a rejoint Defta. La création de ce poste va permettre de mettre en place une politique QHSE corporate.

D'autre part, la lettre de cadrage des achats 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.

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.

Pour DEFTA l'innovation c'est savoir grandir !

Jean-François KER RAULT
 Directeur Achats Groupe
 Manager Groupe RSE

DEFTA SERVICES
 Immeuble Le Gallée
 10 rue de la Fontaine Rouge
 77011 Marne-la-Vallée Cedex 4
 Tel : +33(0)1 60 42 73 73 - Fax : +33(0)1 64 63 04 74
 www.defta-services.fr

DEFTA SERVICES - Immeuble Le Gallée - 10 Rue de la Fontaine Rouge - 77 700 CHESSY
 SAS au capital de 38 112,25 € - RCS MEAUX - APE 7022 Z - SIRET N° 422 654 731 00039

Que ce soit à travers des brevets ou de l'activité Recherche & Développement, nos collaborateurs recherchent toujours à apporter le meilleur pour notre Groupe et par conséquent nos Clients.

Quelques exemples de nos réalisations :

- Articulation de capot dite « active » afin de participer à la protection du piéton
- Système de maintien temporaire d'une porte de véhicule en matériaux de synthèse
- Charnière arrière de véhicule utilitaire avec intégration du maintien de porte
- Réglage lombaire sur nappe de dossier
- Gâche de coffre filtrante afin de réduire le bruit dans l'habitacle
- Dans un esprit de standardisation et d'automatisation, DEFTA développe et fait réaliser ses moyens d'assemblage en adéquation avec les besoins de nos sites et de nos marchés.
- Nos moyens peuvent être dupliqués à l'identique sur les différents sites, au plus près du besoin géographique de nos clients, avec les mêmes critères de performance et de coût.
- La prise en compte des conditions de travail (sécurité, ergonomie, prévention des TMS, ...) et de la qualité dans l'optimisation des moyens de fabrication bénéficie à tous les salariés quel que soit le site d'accueil



Defta est membre du Pôle Eco-conception - Performance du Cycle de Vie.

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'Équipements et de Pièces Automobiles.



Conférence au palais BRONGNIART de l'international Corporate Governance Network (ICGN)



Code de conduite

Avant-propos de la convention des nations unies contre la corruption, 2004
« La corruption est un mal insidieux dont les effets sont aussi multiples que déléterés. Elle sape la démocratie et l'état de droit, entraîne des violations des droits de l'homme, fausse le jeu des marchés, nuit à la qualité de la vie et crée un terrain propice à la criminalité organisée, au terrorisme et à d'autres phénomènes qui menacent l'humanité. »

Sommaire

Préambule

1- Cadre et champs d'application

2- Règles fondamentales et ses applications

- 2-1 Cadeaux, signes de courtoisie et d'hospitalité, divertissements
- 2-2 Règles spécifiques aux agents publics
- 2-3 Dons à des organisations caritatives ou politiques
- 2-4 Mécénat, sponsoring
- 2-5 Paiements de facilitation
- 2-6 Engagement de surveillance des tierces parties
- 2.7 Conflits d'intérêts
- 2.8 Enregistrements/Contrôles internes

3- Mise en application

- 3-1 Formation
- 3-2 Assistance/Signalement de pratiques non conformes - Protection contre les représailles
- 3-3 Dispositifs d'alerte professionnelle / Protection des données personnelles
- 3-4 Violation du présent code
- 3-5 Mise en œuvre : responsabilité et surveillance

Le groupe avait pour objectif de formaliser son engagement dans lutte contre la corruption. C'est ce qu'il a fait de façon formelle en faisant signer à tous les membres du groupe en mars 2017 un code anti-corruption.

Le code de conduite du groupe est en vigueur et disponible sur le site internet.

En France, il a été présenté aux représentants du personnel et inscrit dans le règlement intérieur.

Une cartographie des risques de corruption du groupe a été finalisée en 2021.

Le groupe a également nommé un référent éthique et mis en place un dispositif de remontée des alertes via l'ouverture d'une adresse électronique dédiée.