



## **RAPPORT RSE – Bilan 2023**

### **Deville ASC**

Présentation du groupe, de ses valeurs et de ses principes

Matrice de matérialité

1- Social et Droits de l'Homme

2- Éthique

3- Environnement

4- Achats Responsables

*Annexe : Tableau de synthèse ambitions et objectifs*



## Présentation du groupe, de ses valeurs et de ses principes

Le Groupe Devillé est une entreprise familiale, créée par Roger Devillé en 1934 et implantée à Baugé-en-Anjou depuis 1959. Au fil des années, l'entreprise s'est développée puis s'est implantée à Poznań (Pologne), à Beaucouzé, à Chasseneuil et à Jihlava (République Tchèque). Aujourd'hui, le Groupe Devillé est dirigé par Cédric Picard, qui s'inscrit dans la continuité de l'ADN familial de Devillé.

Spécialisé dans le secteur de l'automobile, le groupe co-conçoit et fabrique des pièces et sous-ensembles métalliques ou plastiques de sécurité passive ou active, pour les fabricants de ceintures de sécurité, d'airbags, ... et de colonnes de direction ainsi que des pièces liées à l'électrification des véhicules.

Après avoir développé son activité et consolidé son implantation européenne, le groupe vise à s'étendre sur le continent Américain. Une des forces du Groupe Devillé, qui a permis cette croissance continue, réside dans la richesse et la diversité des compétences de son capital humain.

Outre cette activité de co-développement, le Groupe Devillé se différencie de ses concurrents, via une approche d'atteinte totale de la satisfaction de ses clients. Elle se traduit notamment par une approche zéro défaut et une très grande flexibilité.

L'activité de production de pièces de sécurité pour l'automobile en fait un groupe nativement RSE, ayant pour objectif final de sauver des vies. Cette approche RSE est aujourd'hui évaluée par l'organisme Ecovadis chaque année depuis 2021 (label médaille d'or en 2023). Cette évaluation illustre la dynamique qui anime le Groupe et ses salariés. Ensemble, ils deviennent meilleurs, plus performants et surtout plus responsables sur les questions sociales, environnementales et sociétales.

En 2023, le Groupe Devillé a rejoint la communauté **Coq Vert** de BPI France, une communauté de dirigeants convaincus de la nécessité d'agir et engagés dans la transition écologique et énergétique, favorisant le partage d'expertise entre entrepreneurs engagés. De plus, le Groupe s'est engagé dans l'économie circulaire en adhérant à l'**ADECC** (Association pour le Développement de l'Economie Circulaire et Collaborative), permettant de favoriser les collaborations inter-entreprises sur leurs territoires.

Nous nous engageons dans cette démarche en nous appuyant sur une partie des objectifs de développement durable de l'ONU. Les ambitions et objectifs principaux sont regroupés dans un tableau de synthèse (Voir Annexe).





## Matrice de matérialité

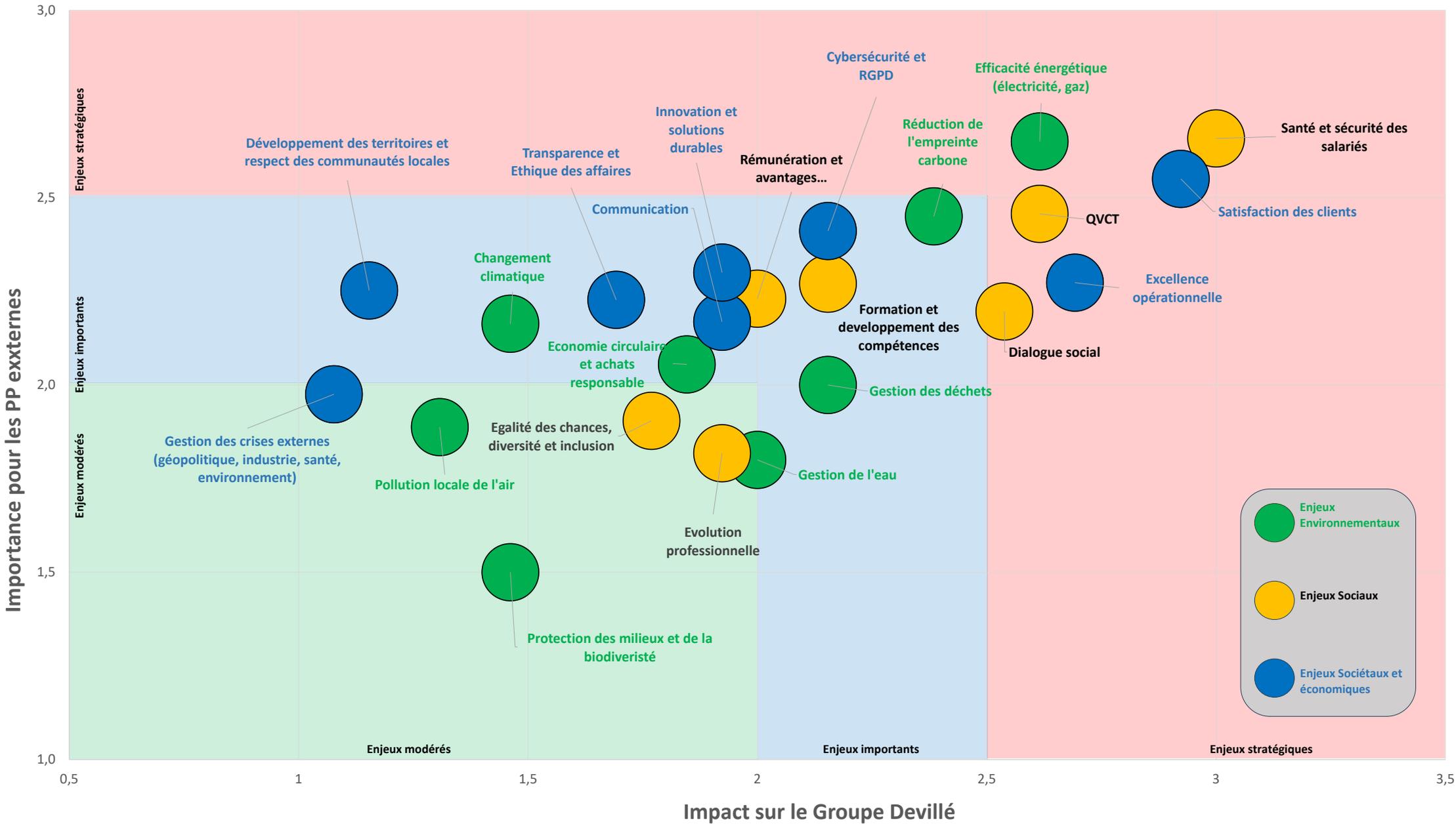
Afin de bien identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre et poursuivre notre plan de déploiement, nous avons souhaité recueillir l'avis de nos parties prenantes sur l'importance des différents enjeux RSE.

Nous avons sollicité l'avis de nos 5 clients les plus importants, de 4 institutions civiles (dont la mairie de Baugé-en-Anjou), de l'ensemble de nos actionnaires et de tous nos salariés (et CSE).

Ainsi nous avons pu classer un ensemble de 23 enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux selon leurs impacts pour nos parties prenantes mais aussi en fonction de l'importance pour la performance financière du Groupe Devillé par la prise en compte de l'avis des membres du comité de direction.

Thèmes	Enjeux	Impact
<b>Environnemental</b>	Réduction de l'empreinte carbone	Performance (Scope 1,2,3)
	Gestion des déchets	Pollution (scope 3)
	Gestion de l'eau	Raréfaction de la ressource
	Efficacité énergétique (électricité, gaz)	Pollution et raréfaction énergie carbonée (scope 1 et 2) + augmentation des coûts
	Changement climatique	Raréfaction des ressources + crise énergétique
	Pollution locale de l'air	Santé population locale + réchauffement climatique
	Protection des milieux et de la biodiversité	Diversité de la faune et de la flore locales
	Economie circulaire et achats responsable	Contribution à l'économie locale et développement des territoires
<b>Social</b>	Santé et sécurité des salariés	Accidentologie et maladie professionnelle
	QVCT	Turn-over
	Dialogue social	Turn-over
	Formation et développement des compétences	Expertise et Turn-over
	Evolution professionnelle	Expertise et Turn-over
	Rémunération et avantages sociaux	Attractivité recrutement et Turn-over
	Egalité des chances, diversité et inclusion	Attractivité recrutement
<b>Societal et Economique</b>	Développement des territoires et respect des communautés locales	Contribution à l'économie locale et développement des territoire
	Gestion des crises externes (géopolitique, industrie, santé, environnement)	Stabilité et perennité économique
	Satisfaction des clients	Compétitivité
	Excellence opérationnelle	Compétitivité
	Communication	Attractivité et notoriété
	Innovation et solutions durables	Compétitivité
	Transparence et Ethique des affaires	Relations durables et de confiance
Cybersécurité et RGPD	Fonctionnement de l'entreprise et respect des réglementations	

Cette matrice de matérialité constitue donc un outil précieux pour le Groupe Devillé, permettant ainsi de piloter la stratégie RSE et de communiquer efficacement, avec des indicateurs pertinents, sur les enjeux RSE prioritaires.





## 1. Social et Droits de l'Homme

30 Droits Humains sont définis par les Nations Unies. Ils incluent notamment le droit à la vie et à la sécurité, la santé, le respect de la vie privée, la liberté d'expression, l'accès à un travail décent. Le Groupe Devillé est constitué de femmes et d'hommes dont les actions et les activités ont un impact sur de nombreuses parties prenantes internes et externes ainsi que sur l'environnement. Il est donc de notre responsabilité de nous assurer au quotidien du respect des Droits Humains.





- **Préservation de la santé et sécurité maximale**

« *Les accidents ne sont plus une fatalité, ensemble faisons de la sécurité une réalité* »  
Cédric PICARD – DG.

Le Groupe Devillé s'attache à réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les responsabilités en termes de santé et sécurité sont clairement définies, communiquées et partagées.

La sécurité est la responsabilité de chacun mais de nombreux acteurs accompagnent plus spécifiquement le déploiement de la politique sécurité du Groupe : coordinateur santé – sécurité, Comité Social et Economique, Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, représentants de proximité, Sauveteurs Secouristes du Travail.

Une formation sur la Santé et la Sécurité est dispensée à chaque collaborateur, notamment au moment de l'intégration ou à la reprise du travail après une absence de plus de deux mois pour les sensibiliser aux risques associés à leurs activités. À chaque intégration et en tout état de cause lors de chaque mobilité interne, nos équipes sont formées pour les activités dont ils ont la responsabilité. Les équipes de formateurs et tuteurs internes régulièrement formés s'assurent que chaque collaborateur soit sensibilisé aux risques identifiés dans leur milieu de travail et qu'il adopte les bonnes pratiques.

Nous mettons en œuvre des précautions particulières pour les catégories de salariés vulnérables (femmes enceintes, jeunes mères, salariés en situation de handicap, travailleurs de nuit notamment). Les salariés de plus de 58 ans sont sensibilisés en priorité à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent. Des armoires à pharmacie de premier secours et des extincteurs sont facilement accessibles sur tous les lieux de travail. Les sites sont également équipés de défibrillateurs cardiaques. Nous limitons dans la mesure du possible l'exposition de nos collaborateurs aux substances chimiques et / ou aux procédés dangereux. Les équipements de protection individuels sont à la disposition des salariés concernés en libre-service et sont intégralement pris en charge par le Groupe Devillé.

Les incidents de santé, sécurité et environnement ainsi que les « presque accidents » sont déclarés et font l'objet d'une enquête systématique pour améliorer la santé et la sécurité et prévenir toute récurrence. Nos indicateurs de santé et sécurité sont suivis, communiqués et partagés. Sont ainsi à minima mensuellement analysés : le taux de fréquence, le taux de gravité, le nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail.

L'accent est mis sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) : les chefs de service et d'atelier travaillent continuellement sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (TMS en particulier), via l'amélioration de la maîtrise des risques, ceci afin d'assurer à tous nos collaborateurs un environnement de travail sûr et adapté. Nous mettons ainsi en œuvre des mesures de précaution appropriées afin d'anticiper les dangers liés au lieu de travail et protéger nos salariés contre ces risques. Chaque collaborateur doit se comporter de manière responsable afin de limiter la prise de risque tout en respectant les règles en vigueur pour préserver sa santé, son intégrité morale et physique ainsi que sa sécurité, et aussi celle de ses collègues.

**Etat d'esprit attendu** : être acteur de sa santé - sécurité **et** de celle de ses collègues.

Chaque salarié a le devoir de se retirer de toute situation de danger d'accident grave et imminent ; le non-respect des standards de santé et de sécurité peut donner lieu à des mesures disciplinaires.



- **Conditions de travail**

Nous nous assurons que tous les collaborateurs bénéficient d'un socle de protections sociales universelles et ambitionnons de leur permettre de trouver un équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle. Des négociations sur les salaires se déroulent annuellement avec nos partenaires sociaux dans un climat d'échanges responsables et raisonnables. Des accords sont signés par nos délégués syndicaux : salaires, compte épargne temps, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, intéressement, participation, temps de travail, etc.

La semaine de travail normale est limitée à 48 heures sur une semaine et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Les heures supplémentaires sont généralement rémunérées à un taux majoré (25% ou 50%). Toutefois, nous évaluons régulièrement le nombre de collaborateurs requis pour atteindre les objectifs fixés afin de limiter le recours aux heures supplémentaires ? Nous répondons ainsi aux aspirations de nos salariés de concilier au mieux la vie personnelle et professionnelle.

Notre politique salariale est fondée sur l'équité interne et le principe de non-discrimination. Nous payons les salaires à intervalles réguliers (1 mois) et les salaires versés sont conforme à la réglementation française lié au SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance). Le SMIC correspond au salaire horaire minimum légal en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré. Ce salaire minimum légal permet de garantir à chaque salarié un niveau de vie décent.

Nous étudions attentivement toute demande de passage à temps partiel. Dans ce domaine, notre politique des ressources humaines repose exclusivement sur le temps partiel choisi pour tout motif personnel (soin des enfants, formation, problèmes de santé, etc.). Aucun de nos collaborateurs n'exerce une activité à temps partiel à défaut de s'être vu proposer un emploi à temps complet au sein de nos organisations.

Des solutions « frais de santé et prévoyance » garantissent à nos collaborateurs un accompagnement sur mesure dans toutes les étapes de leur vie (arrêt de travail, maternité, naissance, événements familiaux, décès) qui vont bien au-delà des minimums légaux.

De plus, la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) est au cœur de notre engagement social. Dans cette optique, nous avons mis en place plusieurs initiatives visant à promouvoir le bien-être et l'inclusion au sein de notre entreprise. Un questionnaire de satisfaction a été envoyé à l'ensemble de nos employés pour connaître leur perception du Groupe Devillé, nous avons alors enregistré un taux de participation satisfaisant (45%). Ce questionnaire a montré que les valeurs représentant au mieux le Groupe étaient l'excellence opérationnelle et les relations au travail. De plus, 74% des personnes ayant répondu à ce questionnaire ont décrit le Groupe Devillé avec un verbatim positif (progrès, innovation, excellence) et 15% avec un verbatim neutre. À l'occasion d'Octobre Rose, le Groupe Devillé s'est mobilisé avec une campagne de sensibilisation et un défi pour ses salariés. Dans la continuité de nos actions de sensibilisation aux handicaps, nous avons organisé un atelier en réalité virtuelle sur le handicap invisible, permettant aux managers de mieux comprendre les personnes atteintes de ces handicaps pour mieux les intégrer.

Ces actions témoignent de notre détermination à créer un environnement de travail inclusif et solidaire, où chacun peut s'épanouir pleinement. En outre, nous poursuivons activement notre ambition de certification ISO 45001, afin de renforcer notre engagement envers la santé et la sécurité au travail.



- **Gestion des carrières (recrutement, formation et évolution)**

Nos valeurs sont profondément ancrées dans le respect et constituent le fondement de notre politique de diversité, équité et inclusion. Nous sommes convaincus que la diversité de nos talents est un véritable atout. Nous avons ainsi à cœur de voir nos collaborateurs s'épanouir au quotidien dans un environnement de travail inclusif.

L'équité de traitement est un des fondements de notre politique Ressources Humaines. Elle se traduit par des actions concrètes en termes de :

- Recrutement, insertion et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Intergénérationnel
- Egalité des chances

Nous menons également des politiques volontaristes en faveur du bien-être et de la qualité de vie au travail, pour que nos collaborateurs travaillent dans les meilleures conditions. Nous proposons des formations internes et externes à nos employés, payées par l'entreprise, afin qu'ils puissent répondre au mieux à l'évolution constante des besoins de notre activité. La taille du Groupe et la diversité de nos métiers offrent des opportunités régulières d'évolution interne pour que chacun puisse également développer sa carrière.

- **Liberté d'expression et dialogue intra-entreprise**

L'encadrement de proximité est disponible pour chaque salarié du Groupe Devillé afin de recueillir de nouvelles idées et propositions d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail. Ces échanges se déroulent dans un climat d'écoute active et de bienveillance. Des rituels quotidiens, hebdomadaires et / ou mensuels sont instaurés dans chaque service pour garantir la communication descendante, tout en favorisant les remontées d'informations individuelles.

Le dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel occupe une place centrale dans nos organisations. Nous garantissons la liberté d'opinion, la liberté d'association et la liberté syndicale. Les managers sont informés sur le rôle, les attributions et les moyens mis à disposition des salariés élus ou désignés et notamment sur le temps consacré à l'exercice du mandat. Les représentants du personnel ont accès aux lieux de travail, leur garantissant ainsi la liberté de circulation. Des locaux sont mis à leur disposition dans le cadre de l'exercice de leur mandat et / ou du Comité Social et Economique. Les salariés peuvent ainsi aller à la rencontre de leurs représentants, notamment lors des permanences organisées chaque semaine.

Les représentants du personnel ont accès aux accords d'entreprise, ainsi qu'à toutes les informations utiles à l'accomplissement de leur mission, sous réserve du respect des règles de confidentialité et de sécurité du Groupe Devillé. Tout salariés qui le souhaite peut se faire accompagner par le représentant du personnel de son choix (et d'une manière générale par tout salariés de l'entreprise) pour toute procédure d'ordre disciplinaire ou question associée.

Nous avons à cœur de développer des relations de travail harmonieuses dans le respect de la personne.



- **Protection des données personnelles**

Le Groupe Devillé s'engage à traiter les données à caractère personnel des parties prenantes internes et externes en parfaite conformité des réglementations applicables en matière de protection des données et notamment le nouveau Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Les salariés traitant des flux de données personnelles sont sensibilisés régulièrement aux bonnes pratiques en termes de RGPD pour en assurer un traitement conforme à la réglementation au quotidien. Le respect de la vie privée est un des piliers fondamentaux de nos processus internes.

Le Délégué à la Protection des Données (DPO) du Groupe Devillé actualise au besoin les procédures existantes précisant les formes de collecte de données personnelles, la gestion, la conservation, le lieu de stockage ainsi que les modalités d'accès à ces données.

Les collaborateurs et les instances représentatives du personnel sont informés de toute surveillance du lieu de travail et des raisons justifiant une telle activité.

Chaque salarié a accès à toutes les données personnelles le concernant, collectées par le Groupe Devillé (à l'exception d'informations confidentielles de management). La collecte et la gestion des données sont exercées de manière non discriminatoire.

- **Interdiction de la discrimination**

Le Groupe Devillé prend toutes les mesures nécessaires pour s'assurer qu'aucun demandeur d'emploi ou employé ne soit victime de discrimination. En outre, aucun collaborateur ne peut être sanctionné pour avoir signalé une discrimination significative et avérée. Fervents défenseurs de l'inclusivité au sein de nos organisations, nous nous assurons que chaque décision soit fondée sur des critères objectifs. Aucune discrimination n'est tolérée dans notre politique Ressources Humaines.

L'embauche, l'élaboration de la politique salariale, l'accès à la formation, la promotion interne et les licenciements sont notamment fondés sur des critères parfaitement objectifs excluant ainsi toute prise en compte du sexe, du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'état de santé, des opinions politiques ou syndicales, de l'origine, de la religion et de tout autre critère prohibé par le Code du travail. Une attention particulière est également portée aux groupes de personnes vulnérables dont les Droits Humains sont malheureusement plus souvent exposés à des violations. Le congé maternité ou paternité et le congé d'adoption ne génèrent aucun impact négatif ni sur les rémunérations à venir, ni sur la carrière des collaborateurs concernés au sein du Groupe.

Les augmentations de rémunérations sont attribuées au cours du congé maternité et paternité comme si les collaborateurs concernés étaient au travail. La rémunération minimale et le statut de nos collaborateurs sont basés sur des facteurs objectifs liés à l'emploi.

Nos annonces d'emploi non discriminatoires se veulent également inclusives. Aucune information relative à la situation de famille, de grossesse, d'intention d'avoir des enfants ou autres n'est demandée au cours des processus de recrutement. Les managers en charge du recrutement sont formés sur notre politique de non-discrimination. Pour les personnes qualifiées en situation de handicap, des aménagements raisonnables sont régulièrement mis en œuvre en collaboration avec les services de santé au travail.

- **Lutte contre le harcèlement moral et sexuel et contre les agissements sexistes**

Le Groupe Devillé interdit tout harcèlement sexuel ou moral, avec ou sans lien hiérarchique et agit sur la prévention du harcèlement et des comportements sexistes. Nous protégeons nos collaborateurs contre toute forme de harcèlement moral, physique, verbal, sexuel ou psychologique ou autres abus et menaces. Des mesures disciplinaires appropriées sont prises le cas échéant. Nos collaborateurs sont sensibilisés et informés de leurs obligations de s'abstenir de tout comportement



violent, menaçant ou abusif. Les managers sont sensibilisés à la lutte contre de tels comportements. Ils sont ainsi capables d'identifier et de faire face à une éventuelle situation de harcèlement. Des référents harcèlement et agissements sexistes sont nommés et formés sur le sujet. Le directeur QSE-RSE et la responsable RH sont référents sur ce sujet pour la direction, aux cotés de deux élus du CSE.

La procédure de prise en charge commune au harcèlement sexuel, moral et à la violence au travail est communiquée à chaque salarié, notamment lors de son intégration. Elle est consultable par tous sur les écrans de communication. Ainsi, tout salariés s'estimant victime d'actes constitutifs de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ou de violence au travail peut en informer un référent harcèlement. Tout signalement de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail fait l'objet d'une enquête menée dans le respect du contradictoire. Des mesures préventives et disciplinaires appropriées sont mises en place. Elles peuvent aller jusqu'au signalement d'activités pénalement répréhensibles aux autorités publiques compétentes.

- **Interdiction du travail des enfants et travail forcé**

Le Groupe Devillé ne tolère aucune forme de travail forcé. Un contrat de travail précisant toutes les conditions de travail telles que le salaire, le temps de travail et les activités significatives de l'emploi est remis à chaque candidat avant son premier jour de travail. Les collaborateurs sont libres de démissionner sous réserve du respect de la période de préavis légale ou conventionnelle. Des copies de documents personnels des collaborateurs (cartes d'identité, passeports, permis de conduire, livret de famille, etc.) sont demandées pour l'actualisation des données personnelles de nos salariés. En tout état de cause, aucun de ces documents officiels n'est retenu par nos services. Si des certificats de travail ou autres documents sont nécessaires au collaborateur pour prendre congé, ces documents lui sont remis sans délai.

L'emploi de collaborateurs n'ayant pas l'âge minimal légal d'embauche et en tout état de cause qui auraient moins de 16 ans est prohibé. L'âge des collaborateurs est vérifié au moment de l'élaboration du contrat de travail en amont de la prise de fonction. Les copies de leur document officiel indiquant le nom, la date de naissance ainsi qu'une photo du salarié sont demandées par le service Ressources Humaines et conservées dans leur dossier individuel. Si nécessaire, les équipes Ressources Humaines sont formées à l'identification de fraudes courantes concernant les falsifications des documents d'identification personnelle.

Les collaborateurs âgés de 16 à 18 ans bénéficient de conditions de travail spécifiques. Ainsi, il leur est interdit d'exercer des travaux dangereux ou encore de travailler de nuit. Conformément aux conventions internationales en vigueur et à la législation régissant l'emploi, le Groupe Devillé refuse strictement d'employer des enfants de moins de 16 ans et respecte la législation en vigueur régissant le travail des jeunes âgés de 16 à 18 ans. L'accueil au sein du Groupe est possible pour tout jeune de moins de 16 ans dans le cadre d'un stage de découverte et d'observation encadré par une convention tripartite (stagiaire, entreprise et centre de formation ou école).

- **Parties prenantes externes**

Le Groupe Devillé s'engage à collaborer avec des parties prenantes extérieures, en conformité avec notre politique Sociale et Droits de l'Homme.

## 2. Éthique

Au sein du Groupe Devillé, un code éthique a été établi et un Comité Ethique veille à son respect et à la prévention des dérives. Composé du directeur QSE-RSE (président de ce comité), du directeur financier et du directeur RH, ce comité se réunit chaque fois que nécessaire et deux fois par an pour établir un bilan (transmis systématiquement au Conseil de Surveillance du Groupe Devillé) qui porte sur :

- Les éventuelles alertes et leur traitement
- Les actions de prévention menées
- Les éventuelles évolutions ou améliorations de son fonctionnement et/ou composition



### Engagements

Une analyse sur les risques de fraude et corruption a été menée et a permis d'identifier les personnes devant être formées à la prévention de ces risques. L'objectif est de sensibiliser au moins 100% de ces personnes avec une périodicité de 3 ans.



L'entreprise considère les pratiques suivantes comme des principes de base de son fonctionnement :

- **Cadeaux** : Toute tentative de verser ou de recevoir des pots-de-vin est formellement interdite. Aucun employé du Groupe Devillé ne doit offrir, promettre, accepter ou solliciter des avantages indus sous forme de pots-de-vin, de cadeaux, de paiements ou d'autres avantages personnels dans le but d'obtenir ou de conserver un marché, de favoriser une action ou de compromettre une décision équitable.
- **Conflit d'intérêts** : Les employés doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux du Groupe Devillé. Si un employé a un doute sur la possibilité de préserver les intérêts du Groupe Devillé par rapport aux siens (ou à un membre de sa famille), il doit alerter son responsable direct en lui demandant son avis sur le risque de conflit d'intérêts et s'abstenir de toute décision ou action pouvant être perçue comme biaisée par des intérêts personnels.
- **Blanchiment d'argent** : Le Groupe Devillé est fermement engagé dans la lutte contre le blanchiment d'argent. Il est interdit à tous les employés d'accepter ou de traiter des fonds dont l'origine suspecte pourrait être liée à des activités criminelles. Toute transaction suspecte doit être signalée conformément aux procédures internes de l'entreprise.
- **La Fraude** sous toutes ses formes est strictement interdite. Cela inclut la falsification de documents, les fausses déclarations, le détournement de fonds ou d'actifs de l'entreprise, et toute autre forme de tromperie visant à obtenir un avantage injustifié ou illégal.
- **Respect de la législation** : Chaque employé est tenu de se conformer aux règles juridiques nationales et internationales, incluant les lois anti-monopole, les réglementations sur la concurrence économique, la législation du travail, la protection de l'environnement et les principes mentionnés précédemment. Le non-respect des principes énoncés ci-dessus expose les collaborateurs et le Groupe Devillé à des sanctions pénales (peines d'amende et/ou de prison) et disciplinaires (Avertissements, suspensions, rétrogradation voire licenciement).
- **Honnêteté et authenticité** : Le Groupe Devillé tient des registres comptables et autres éléments de preuve qui reflètent de manière claire et précise ses transactions et sa situation immobilière, conformément à la législation en vigueur et aux règles du Groupe.
- **Accords de marché** : Les relations avec les fournisseurs et les clients sont basées exclusivement sur la qualité, la performance, les coûts et les aspects de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).
- **Protection des données et confidentialité** : le groupe Devillé s'engage à respecter les principes de la RGPD et assure le respect des règles de confidentialité vis-à-vis de ses salariés, clients et fournisseurs via une charte précisant les modalités d'application.

Sur ces aspects généraux, chaque collaborateur dispose du droit d'alerte s'il a connaissance d'agissements contraires à ces pratiques. Une information sur l'existence du droit d'alerte a été donnée à chaque salarié et la procédure « Lanceurs d'Alerte » est accessible pour tous sur tous les écrans de communication de l'entreprise.



### 3. Environnement

Le dérèglement climatique, la raréfaction des ressources et la pollution liée aux énergies fossiles sont les principales sources de la problématique environnementale actuelle ayant poussé le Groupe Devillé à s'inscrire dans une démarche de responsabilisation et de maîtrise de ses impacts. Outre l'évaluation de sa démarche RSE par Ecovadis, le Groupe Devillé est certifié ISO 14001 depuis 2015 et participe au Carbon Disclosure Project (**CDP**) depuis 2021. Tous ces organismes spécialisés dans le domaine de l'environnement, permettent au Groupe Devillé de se construire une véritable expertise, visant à proposer une feuille de route, avec des objectifs clairs et définis.



#### Engagements

Le Groupe Devillé s'attache à réduire les impacts de ses propres activités sur l'environnement, notamment en réduisant la consommation de ressources et d'énergie et en optimisant la création, l'enlèvement et l'élimination des déchets dans toutes les phases de chaque processus. Toutes les entreprises du groupe sont certifiées ISO14001.





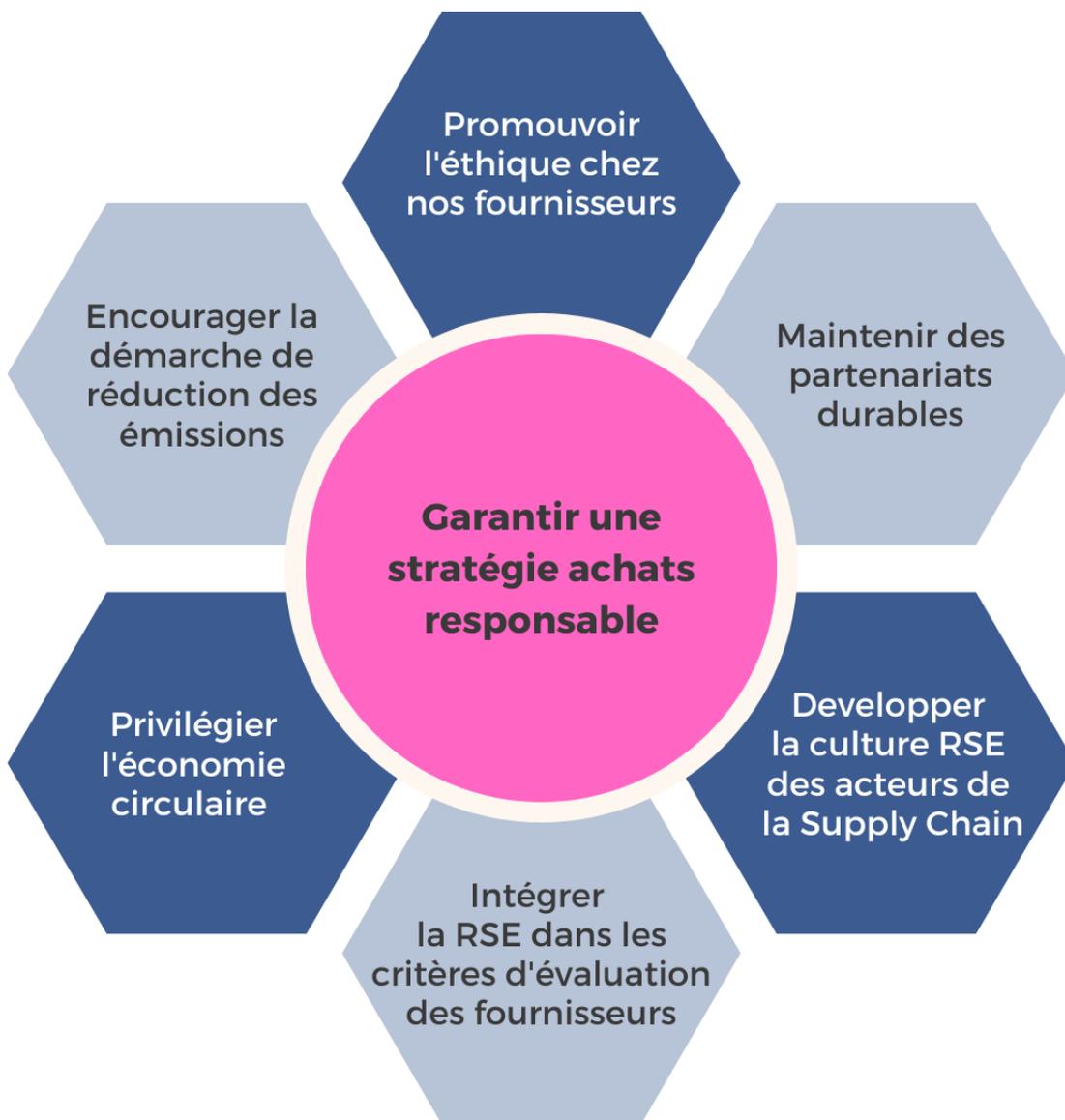
## Leviers de réduction de notre empreinte environnementale :

- **Atténuer notre bilan carbone :** Le Groupe Devillé s'engage sur des objectifs de réduction de gaz à effet de serre (GES) de 70% pour le Scope 1 et 2 et de 40% pour le Scope 3, à partir des données de 2019 et ce, d'ici 2030.  
- **Préservation de l'eau :** L'eau est un bien précieux et le Groupe Devillé s'engage à améliorer ses consommations spécifiques tout en limitant ses prélèvements et en garantissant la qualité des rejets en milieu naturel. Nos objectifs de réduction de consommation d'eau sont fixés à -50% d'ici 2030 (base 2019). 
- **Protéger la biodiversité :** Le Groupe Devillé s'engage à respecter les normes en vigueur concernant la biodiversité notamment en garantissant la protection des sols, des espèces animales et végétales autour de son activité.
- **Maîtriser la pollution locale :** Le Groupe Devillé s'engage à maîtriser toutes sources de pollutions locales générées par son activité et l'utilisation de ses produits, en particulier les GPI (Granulés de Plastiques Industriels). L'entreprise répond au Décret n° 2021-461 du 16 avril 2021 (Attestation GPI - AFNOR) relatif à la prévention des pertes de granulés de plastiques industriels dans l'environnement (inspections semestrielles et audits tous les 3 ans avec conclusion « Favorable »). 
- **Maîtriser l'impact environnemental de l'utilisation et de la fin de vie de ses produits :** Le design final des produits étant sous la responsabilité de ses clients, le Groupe Devillé ne peut en assurer la maîtrise du point de vue impact environnemental lors de leur utilisation et en fin de vie. Toutefois, le Groupe Devillé participe activement, lors de la co-conception produit, à la minimisation des impacts environnementaux.
- **Gérer les déchets :** Les activités du Groupe Devillé conduisent à la production de déchets ; pour limiter leur impact, l'entreprise s'engage à maximaliser leur recyclabilité et atteindre 35% d'ici 2030 (Base 16% en 2019). Les autres déchets sont orientés vers la filière de valorisation la plus efficiente et leur génération, restreinte autant que possible. 
- **Maîtriser l'utilisation des produits chimiques :** le Groupe évalue ses produits chimiques et veille à n'utiliser, et ce dans des conditions maîtrisées, que les substances les moins agressives pour son personnel, pour les utilisateurs des produits et pour l'environnement. L'entreprise s'engage sur un suivi à 100% des déchets dangereux.
- **Eco-mobilité :** pour ses salariés, le Groupe Devillé s'engage dans une démarche volontaire de promotion des mobilités douces, aux côtés de **Mobil'Ethic**. Il transforme son parc de véhicules en électrique ou hybride à 50% d'ici 2030 (0 en 2019). 



## 4. Achats responsables

Le Groupe Devillé s'attache à décliner les bonnes pratiques de RSE chez ses fournisseurs et prestataires tels que résumées ci-dessous :



### Engagements

Dans le cadre des partenariats que nous entretenons avec nos fournisseurs et nos prestataires, nous exigeons le même respect de ces règles et valeurs communes. Un mécanisme de révision trimestriel, assuré par l'équipe achats, est en place pour évaluer les performances, identifier les opportunités d'amélioration et s'assurer que les objectifs RSE sont atteints. Le périmètre spécifique de cette politique couvre l'ensemble des activités d'achat, en se concentrant particulièrement sur la sélection des fournisseurs, l'évaluation des impacts environnementaux et sociaux, et la promotion de pratiques durables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



## Principes généraux

Notre politique achats responsables, gouverné par la direction, a pour objectif de promouvoir des pratiques d'achats respectueuses de nos critères environnementaux, sociétaux et économiques. Aujourd'hui, les achats responsables constituent un enjeu majeur pour le groupe Devillé : ces critères sont intégrés tout au long du processus achats et approvisionnement. Le groupe Devillé encourage l'ensemble de ses fournisseurs à développer une démarche globale du cycle de vie durable. Le groupe Devillé promeut des relations exemplaires, responsables et équitables avec l'ensemble de ses fournisseurs. Il est également important que ces derniers déclinent cette démarche de durabilité dans toute leur chaîne logistique en s'assurant de la continuité de ces exigences auprès de leurs propres fournisseurs.

- **Approche environnementale**

Concernant la préservation et le respect de l'environnement, nous demandons à nos fournisseurs le respect des meilleures pratiques environnementales ainsi que l'ensemble des réglementations dans toutes ses activités, en réduisant au maximum les impacts environnementaux.



Nous sommes particulièrement vigilants au suivi des substances dangereuses ou provenant de zones en conflits REACH (Registration, Evaluation, Authorisation, and Restriction of Chemicals).



Les substances dangereuses doivent être identifiées, gérées et limitées au maximum : RoHS (Restriction of Hazardous Substances) : RoHS.

Nous leurs demandons un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre, d'amélioration de la qualité et de réduction de la consommation de l'eau.

- **Ethique des affaires**

Conformément au Pacte Mondial des Nations Unies, ainsi qu'aux recommandations de l'OCDE et de l'organisation Transparency International, notre politique en matière de conduite des affaires a pour but de gérer les relations client/fournisseur de manière éthique et honnête, et dans le strict respect de toutes les lois et réglementations.



Il est attendu de nos prestataires l'application d'une politique de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent toutes les lois applicables en matière de corruption et qu'ils prennent les mesures appropriées pour prévenir, détecter et sanctionner tout fait relevant, directement ou indirectement, de la corruption ou du trafic d'influence dans le champ de leurs activités.

- **Conditions de travail et Droits de l'Homme**

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils assurent la protection de leurs travailleurs et qu'ils promeuvent une culture de la sécurité et de la santé en offrant un environnement de travail sûr à leurs employés en s'engageant à se conformer à toutes les normes et réglementations internationales applicables localement en matière de prévention des risques professionnels.



Un ensemble de dispositions nécessaires doit être mis en place afin de respecter et de garantir les droits de l'Homme reconnus dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies pour l'ensemble des entités de notre fournisseur.

Les fournisseurs sont tenus de promouvoir l'égalité des chances et une culture de respect mutuel, et ne doivent tolérer aucune pratique discriminatoire en matière d'emploi et de profession fondées notamment sur des caractéristiques personnelles, économiques ou sociales. Il est de leur



responsabilité de mettre en œuvre les mesures nécessaires et de faire respecter les principes d'égalité et d'équité.

Aucune forme de harcèlement ne doit être pratiquée, qu'elle soit psychologique, morale, sexuelle ou d'abus d'autorité. De plus, le travail des enfants de moins de 18 ans pour tous travaux dangereux est à proscrire conformément aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives au travail des enfants.

De manière générale, nous invitons les fournisseurs à réaliser un audit RSE, de type Ecovadis ainsi qu'une auto-évaluation des performances RSE et achats responsables.

## Organisation de la chaîne de responsabilités

Nos clients exigent de leurs fournisseurs qu'ils soient exemplaires et partagent avec eux les valeurs communes en matière de RSE. Le groupe Devillé doit s'assurer que ces valeurs sont bien déclinées auprès de nos fournisseurs et prestataires.

Dans le cadre des partenariats que nous entretenons avec nos fournisseurs et nos prestataires, nous exigeons le même respect de ces règles et valeurs communes. Le groupe Devillé promeut des relations exemplaires, responsables et équitables avec l'ensemble de ses fournisseurs. Il est important que ces derniers déclinent cette démarche de durabilité dans toute leur chaîne logistique en s'assurant de la continuité de ces exigences auprès de leurs propres fournisseurs.

## Nos fournisseurs et leurs pratiques responsables

Tout au long du processus de l'acte d'achats, nous nous efforçons de sélectionner les fournisseurs les plus respectueux durant tout le cycle de vie du produit.

- Analyse et évaluation des fournisseurs : Évaluer les fournisseurs potentiels en termes de pratiques sociales, environnementales et économiques.
- Définition des critères de sélection : Établir des critères de sélection des fournisseurs basés sur des principes de responsabilité sociale, environnementale et économique.
- Intégration des critères responsables dans les appels d'offres : Inclure des clauses et des exigences relatives à la responsabilité sociale et environnementale dans les appels d'offres.
- Sélection des fournisseurs responsables : Choisir les fournisseurs qui répondent le mieux aux critères de responsabilité établis.
- Contrats responsables : Intégrer des clauses contractuelles qui encouragent les fournisseurs à respecter des normes élevées en matière de responsabilité sociale et environnementale.
- Mise en place d'un monitoring et d'un mécanisme de révision : Surveiller régulièrement les performances des fournisseurs sélectionnés en termes de responsabilité sociale et environnementale.
- Amélioration continue : Mettre en place des mécanismes pour encourager les fournisseurs à améliorer continuellement leurs pratiques responsables. L'ensemble de nos fournisseurs de nomenclature ou critiques sont évalués annuellement suivant 21 critères (Performances Achats, qualité, logistique, RSE). 10% de ces critères sont liés à la RSE (signature du code de bonne conduite, suivi des certification ISO 14001, signature du contrat général incluant l'éthique, économie circulaire, amélioration performance énergétique, ...).
- Sensibilisation et formation : Sensibiliser les employés et les fournisseurs aux enjeux de responsabilité sociale et environnementale et fournir une formation pour les aider à adopter des pratiques responsables. L'ensemble des acheteurs, qualité achats et supply chain sont formés aux enjeux des achats responsables. Nous avons notamment intégré les objectifs principaux achats RSE dans la feuille de route de la direction achats.

# Rapport RSE

 <b>Deville GROUP</b>		Delivering solutions, driving success						
Axe	Thème RSE	GRI* Standards	Indicateurs Clés	Résultats 2022	Objectifs 2023	Résultats 2023	Ambitions	Thème ODD** de l'ONU
Social et Droits de l'Homme	Santé-Sécurité au Travail	403-9	- Nombre d' <b>Accidents de travail</b> avec arrêt (base 2021) - % d'actions de <b>maîtrise de risques</b> revues	<b>18 Accidents (-19%)</b> <b>Nouvel indicateur</b>	<b>-30%</b> <b>90%</b>	<b>15 Accidents (-32%)</b> <b>95%</b>	Tendre vers le 0 accident et 0 Maladie Professionnelle	
	Formation	404-1	Nombre d' <b>heures de formation</b> / personne	<b>12 h</b>	<b>13 h</b>	<b>15h</b>	Garantir l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés	
	Diversité	405-2	<b>Index Egalité F/H</b>	<b>87/100</b>	<b>85/100</b>	<b>92/100</b>	Garantir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes	
Environnement	Emissions GES	305-1 305-2 305-3	Emissions en <b>tCO<sub>2</sub> éq</b> (évolution base 2019) Scope 1 : Emissions directes Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'énergie Scope 3 : Emissions indirectes	<b>S1 : 1622 (-32%)</b> <b>S2 : 319 (-39%)</b> <b>S3 : 25661 (-49%)</b>	<b>Objectif linéaire entre 2019 et 2030</b>	<b>1433 (-40%)</b> <b>280 (-46%)</b> <b>32467 (-35%)</b>	A l'horizon 2025 (2030) - base 2019 - Baisse de 38% (70%) sur Scope 1 et 2 - Baisse de 22% (40%) sur Scope 3 (MP, Achats et Transports Amont)	 
	Consommation d'eau	303-5	<b>Consommation en m<sup>3</sup></b> (évolution base 2019)	<b>- 39%</b>	<b>- 18%</b>	<b>- 45%</b>	A l'horizon 2030, Baisse de 50% de la consommation (base 17 000m <sup>3</sup> en 2019)	 
	Déchets	306-4	<b>Taux de déchets recyclés</b> : Poids total des déchets recyclés / Poids total des déchets produits (dangereux et non-dangereux)	<b>39%</b>	<b>28%</b>	<b>45%</b>	Augmenter continuellement le recyclage des déchets	
Achats responsables	Code de bonne conduite Fournisseurs		<b>Taux de fournisseurs</b> ayant validé le CdBC (envois réalisés mi-2022)	<b>40%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	Développement d'une sensibilité RSE et validation de nos attentes exprimées dans le code de bonne conduite (CdBC) pour l'ensemble du Panel Fournisseur	
Ethique	Ethique des affaires	206-1	<b>Taux de personnes sensibilisées</b> sur période de 3 ans	<b>Nouvel indicateur</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	Sensibilisation du personnel ciblé	
	Prévention Fraude et Corruption	205-2	<b>Taux de personnes sensibilisées</b> sur période de 3 ans	<b>Nouvel indicateur</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	Sensibilisation du personnel ciblé	

à Jour : Juin 2024

\* GRI : Global Reporting Initiative

\*\* ODD : Objectifs de Développement Durable