



RAPPORT RSE – Bilan 2024

Dewillé 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 et 2024). 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

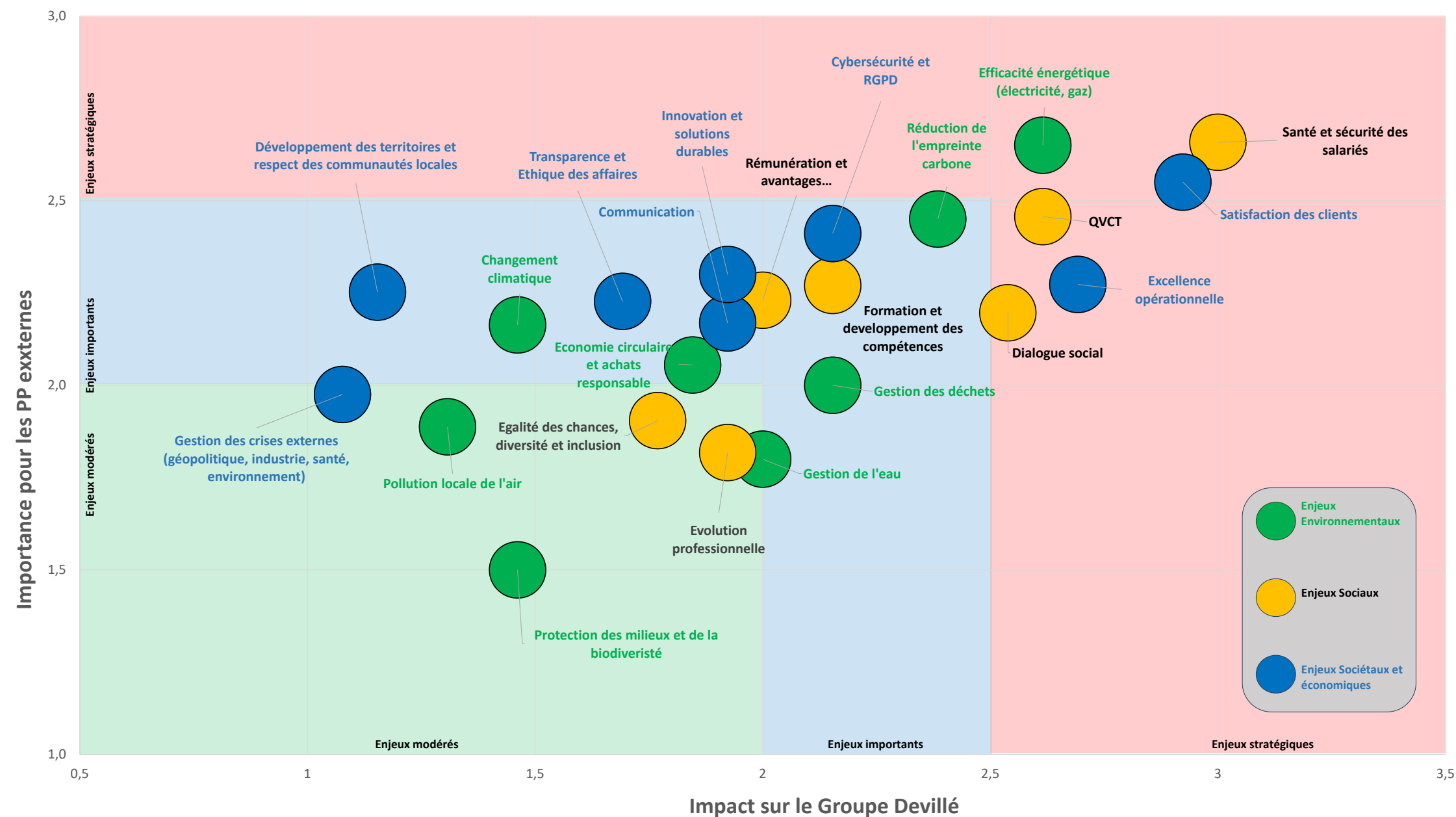
Afin de bien identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre et poursuivre notre plan de déploiement, nous avons souhaité recueillir l'avis de nos parties prenantes sur l'importance des différents enjeux RSE.

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
Environnemental	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
Social	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
Societal et Economique	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 Deyvillé 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, Acteurs PRAP.

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 Deyvillé.

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.

- **Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)**

Au sein du Groupe Devillé, nous veillons à garantir à l'ensemble de nos collaborateurs un socle solide de protections sociales universelles, tout en favorisant un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque année, des négociations salariales sont menées avec nos partenaires sociaux dans un esprit de dialogue constructif et responsable. Ces échanges aboutissent à la signature d'accords couvrant des thématiques clés telles que : la rémunération, le compte épargne temps, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'intéressement, la participation, ou encore l'organisation du temps de travail.

La durée hebdomadaire de travail est encadrée : elle ne dépasse pas 48 heures sur une semaine, avec une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré (25 % ou 50 %), mais nous veillons à en limiter le recours en ajustant régulièrement les effectifs nécessaires à l'atteinte de nos objectifs. Nous répondons ainsi aux attentes de nos collaborateurs en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Toute demande de passage à temps partiel est étudiée avec attention, dans le respect d'une politique fondée exclusivement sur le temps partiel choisi, pour des raisons personnelles (garde d'enfants, formation, santé, etc.). Aucun salarié n'est contraint de travailler à temps partiel faute d'avoir eu accès à un poste à temps complet.

Notre politique salariale repose sur les principes d'équité interne et de non-discrimination. Les salaires sont versés mensuellement, conformément à la législation française, et respectent les minima légaux (SMIC) ainsi que ceux de la convention collective de la métallurgie, supérieurs. En complément, nous proposons un 13^e mois, représentant une augmentation de 8,3 % du salaire annuel, ainsi qu'une prime d'ancienneté pouvant atteindre 15 % pour les salariés ayant au moins trois ans d'ancienneté. Une prime d'intéressement liée à la performance peut également atteindre 3,4 % du SMIC. Notre objectif est que 100 % des salaires versés soient supérieurs d'au moins 11 % au SMIC, traduisant notre volonté de garantir des conditions de vie dignes et de valoriser l'engagement de chacun.

Des dispositifs de protection santé et prévoyance viennent compléter cet accompagnement, couvrant les événements majeurs de la vie (arrêt de travail, maternité, naissance, décès, etc.), bien au-delà des obligations légales.

La QVCT constitue un pilier central de notre politique sociale. Dans une logique d'amélioration continue, nous diffusons régulièrement un questionnaire de satisfaction afin de recueillir les ressentis de nos collaborateurs. Le premier questionnaire avait mis en avant deux valeurs fortes : l'excellence opérationnelle et la qualité des relations humaines, qui ont naturellement été intégrées à notre nouvelle identité de marque, fondée sur trois piliers : respect, engagement et audace.

Cette année, la participation a progressé pour atteindre 58 %. Les résultats révèlent un engagement fort de la Direction sur les enjeux de sécurité, ainsi qu'une reconnaissance des actions menées en faveur de la QVCT. Les collaborateurs expriment leur fierté d'appartenir à l'entreprise, leur motivation à donner le meilleur d'eux-mêmes, le sens qu'ils trouvent dans leur travail, le soutien entre collègues et managers, et la qualité de leur environnement de travail. 78 % des répondants ont exprimé une opinion favorable sur les thématiques abordées.

Le Groupe Devillé se mobilise activement autour des enjeux de santé, sécurité et bien-être, à travers des initiatives telles que Octobre Rose, Movember, les campagnes de don du sang, la sensibilisation au handicap, ou encore l'aménagement des rythmes de travail. Les enjeux environnementaux sont également intégrés à notre démarche, notamment via des actions de sensibilisation à la mobilité durable.

Ces engagements traduisent notre volonté de bâtir un environnement de travail inclusif, solidaire et épanouissant. Fin 2024, nous avons entrepris de nous lancer dans une démarche de certification ISO 45001 pour le groupe, à échéance fin 2025, afin de renforcer notre engagement envers la santé et la sécurité au travail.

- **Des valeurs humaines au cœur de la culture d'entreprise**

Le Groupe Devillé place le respect comme fondement de sa culture d'entreprise, en l'intégrant pleinement dans sa politique de diversité, d'équité et d'inclusion. Cette approche repose sur la conviction que la diversité des talents constitue une richesse essentielle pour le développement du Groupe. L'objectif est de créer un environnement de travail inclusif, où chaque collaborateur peut s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel.

L'équité de traitement est un pilier central de la politique Ressources Humaines. Elle se traduit par des actions concrètes en faveur de :

- L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- La solidarité intergénérationnelle
- L'égalité des chances pour tous

Les pratiques RH sont transparentes et équitables.

Ces engagements sont accompagnés d'une politique active de qualité de vie au travail, visant à offrir des conditions favorables à l'évolution de chacun.

Le Groupe propose des formations internes et externes, financées par l'entreprise, pour permettre aux collaborateurs de s'adapter aux évolutions des métiers et de développer leurs compétences. Grâce à la taille du Groupe et à la diversité de ses activités, de nombreuses opportunités d'évolution interne sont accessibles, favorisant des parcours professionnels riches et variés.

Le Groupe Devillé adopte une position ferme contre toute forme de discrimination, que ce soit lors du recrutement ou dans le cadre de l'emploi. Les décisions sont prises sur la base de critères objectifs, dans le respect des principes d'équité et d'égalité de traitement.

Les décisions concernant l'embauche, la rémunération, la formation, la mobilité ou la fin de contrat sont strictement professionnelles, sans considération de critères personnels ou discriminatoires.

Une attention particulière est portée aux personnes vulnérables, dont les droits peuvent être plus exposés. Les congés maternité, paternité ou d'adoption n'ont aucun impact négatif sur la rémunération ou l'évolution de carrière. Les augmentations salariales sont maintenues pendant ces congés.

La rémunération minimale et le statut professionnel sont définis selon des critères liés à l'emploi occupé, garantissant une base équitable pour tous.

Les offres d'emploi sont rédigées dans un esprit inclusif et non discriminatoire. Aucune information personnelle (situation familiale, grossesse, projet parental) n'est demandée. Les managers recruteurs sont formés à la politique de non-discrimination.

Pour les personnes en situation de handicap, des aménagements sont systématiquement étudiés et mis en œuvre, en collaboration avec les services de santé au travail, afin de garantir un cadre adapté et respectueux.

- **Dialogue social et amélioration continue : un engagement au quotidien**

Au sein du Groupe Devillé, l'encadrement de proximité joue un rôle clé dans l'écoute et l'accompagnement des collaborateurs. Chaque salarié peut ainsi partager ses idées et propositions

pour améliorer la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT). Les initiatives les plus pertinentes, portées par les équipes, sont valorisées chaque mois, illustrant notre volonté de reconnaître et de promouvoir l'amélioration continue.

Les échanges se déroulent dans un climat d'écoute active et de bienveillance. Pour garantir une communication fluide et transparente, des rituels de dialogue sont instaurés à différents rythmes (quotidiens, hebdomadaires ou mensuels) dans chaque service. Ces temps d'échange favorisent à la fois la transmission d'informations descendantes et la remontée des besoins ou suggestions individuelles.

Le dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) occupe une place centrale dans notre organisation. Nous garantissons la liberté d'opinion, d'association et d'engagement syndical. Les managers sont sensibilisés au rôle et aux droits des représentants du personnel, notamment en ce qui concerne le temps dédié à l'exercice de leur mandat.

Les représentants du personnel disposent d'un accès libre aux lieux de travail, de locaux dédiés et organisent des permanences hebdomadaires pour permettre aux salariés de les rencontrer facilement. Ils ont également accès aux accords d'entreprise et à toutes les informations nécessaires à l'exercice de leur mission, dans le respect des règles de confidentialité et de sécurité du Groupe.

Tout salarié peut, s'il le souhaite, se faire accompagner par un représentant du personnel – ou tout autre collègue – dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou pour toute question liée à ses droits.

Nous avons à cœur de cultiver des relations de travail harmonieuses, fondées sur le respect de chacun et la reconnaissance du dialogue comme levier de progrès collectif.

- **Protection des données personnelles : un engagement fort et durable**

Le Groupe Devillé s'engage à traiter les données à caractère personnel de l'ensemble de ses parties prenantes, internes comme externes, dans le strict respect des réglementations en vigueur, et notamment du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les collaborateurs amenés à manipuler des données personnelles sont régulièrement sensibilisés aux bonnes pratiques en matière de protection des données, afin de garantir une conformité rigoureuse au quotidien. Le respect de la vie privée constitue un pilier fondamental de nos processus internes.

Notre Délégué à la Protection des Données (DPO) veille à l'actualisation des procédures encadrant la collecte, la gestion, la conservation, le stockage et l'accès aux données personnelles. Ces procédures sont adaptées en fonction des évolutions réglementaires et des besoins opérationnels.

Les collaborateurs et représentants du personnel sont systématiquement informés de toute mesure de surveillance sur le lieu de travail, ainsi que des motifs justifiant ces dispositifs, dans un souci de transparence.

Chaque salarié dispose d'un droit d'accès à ses données personnelles détenues par le Groupe Devillé. La collecte et le traitement de ces données sont réalisés de manière équitable, transparente et non discriminatoire.

- **Prévention du harcèlement et respect des personnes**

Le Groupe Devillé adopte une tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement moral ou sexuel, qu'il existe ou non un lien hiérarchique. Nous agissons activement pour prévenir les comportements sexistes et inappropriés, et pour protéger nos collaborateurs contre toute forme de harcèlement — qu'il soit moral, physique, verbal, sexuel ou psychologique — ainsi que contre tout abus ou menace.

Des mesures disciplinaires appropriées sont prises en cas de manquement. Tous les collaborateurs sont informés de leurs obligations en matière de comportement, et sensibilisés à l'importance d'adopter une attitude respectueuse, non violente et non menaçante. Les managers sont également formés pour identifier, prévenir et gérer toute situation de harcèlement.

Des référents harcèlement et agissements sexistes, dûment formés, sont désignés au sein de l'entreprise. Pour la Direction, ce rôle est assuré par le Directeur QSE-RSE et la Responsable RH, en collaboration avec deux élus du CSE.

Une procédure de signalement commune aux situations de harcèlement moral, sexuel ou de violence au travail est communiquée à chaque salarié, notamment lors de son intégration. Elle est également accessible à tout moment via les écrans de communication interne.

Tout collaborateur s'estimant victime de harcèlement ou de comportements sexistes peut s'adresser à un référent. Chaque signalement fait l'objet d'une enquête rigoureuse, menée dans le respect du principe du contradictoire. Des mesures préventives et correctives sont mises en œuvre, pouvant aller jusqu'au signalement aux autorités compétentes en cas de faits pénalement répréhensibles.

Par cette démarche, le Groupe Devillé réaffirme son engagement à garantir un environnement de travail respectueux, sécurisé et bienveillant pour tous.

- **Respect des droits fondamentaux et interdiction du travail forcé**

Le Groupe Devillé s'engage fermement contre toute forme de travail forcé ou contraint. Chaque collaborateur se voit remettre, avant son premier jour de travail, un contrat de travail clair et détaillé, précisant les conditions d'emploi : rémunération, durée du travail, missions principales, etc. Les salariés sont libres de mettre fin à leur contrat, dans le respect des délais de préavis légaux ou conventionnels. Dans le cadre de la gestion administrative, des copies de documents personnels (carte d'identité, passeport, permis de conduire, livret de famille, etc.) peuvent être demandées pour la mise à jour des dossiers. Toutefois, aucun document officiel n'est conservé de manière abusive par l'entreprise. Si un collaborateur a besoin de documents tels qu'un certificat de travail, ceux-ci lui sont remis sans délai.

Le Groupe interdit strictement l'emploi de toute personne n'ayant pas atteint l'âge légal minimum d'embauche, soit 16 ans. L'âge des candidats est systématiquement vérifié avant toute embauche, via la présentation d'un document officiel comportant nom, date de naissance et photographie. Le service Ressources Humaines est formé à la détection de documents falsifiés, afin de prévenir toute fraude. Les jeunes âgés de 16 à 18 ans bénéficient de conditions de travail spécifiques, conformément à la législation en vigueur. Ils ne peuvent pas être affectés à des tâches dangereuses ni travailler de nuit. Le Groupe Devillé respecte scrupuleusement les conventions internationales et la réglementation française encadrant le travail des mineurs. L'accueil de jeunes de moins de 16 ans est uniquement possible dans le cadre de stages de découverte ou d'observation, encadrés par une convention tripartite entre l'établissement scolaire, l'entreprise et le stagiaire.

- **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 Dewillé, 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 Dewillé) 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** : Le Groupe Devillé s'engage à respecter les règles et principes de concurrence loyale. 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). Aucune pratique anticoncurrentielle n'est tolérée.
- **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. Un processus de labélisation en cybersécurité et protection des données est engagé visant à obtenir le label TISAX (audit AFNOR) d'ici fin 2025. Cette démarche sera suivie par la mise en place d'un système de management de la sécurité de l'information conformément à la norme ISO 27001 en 2026.

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 avec un score B pour la déclaration 2024 concernant le climat. 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.
 

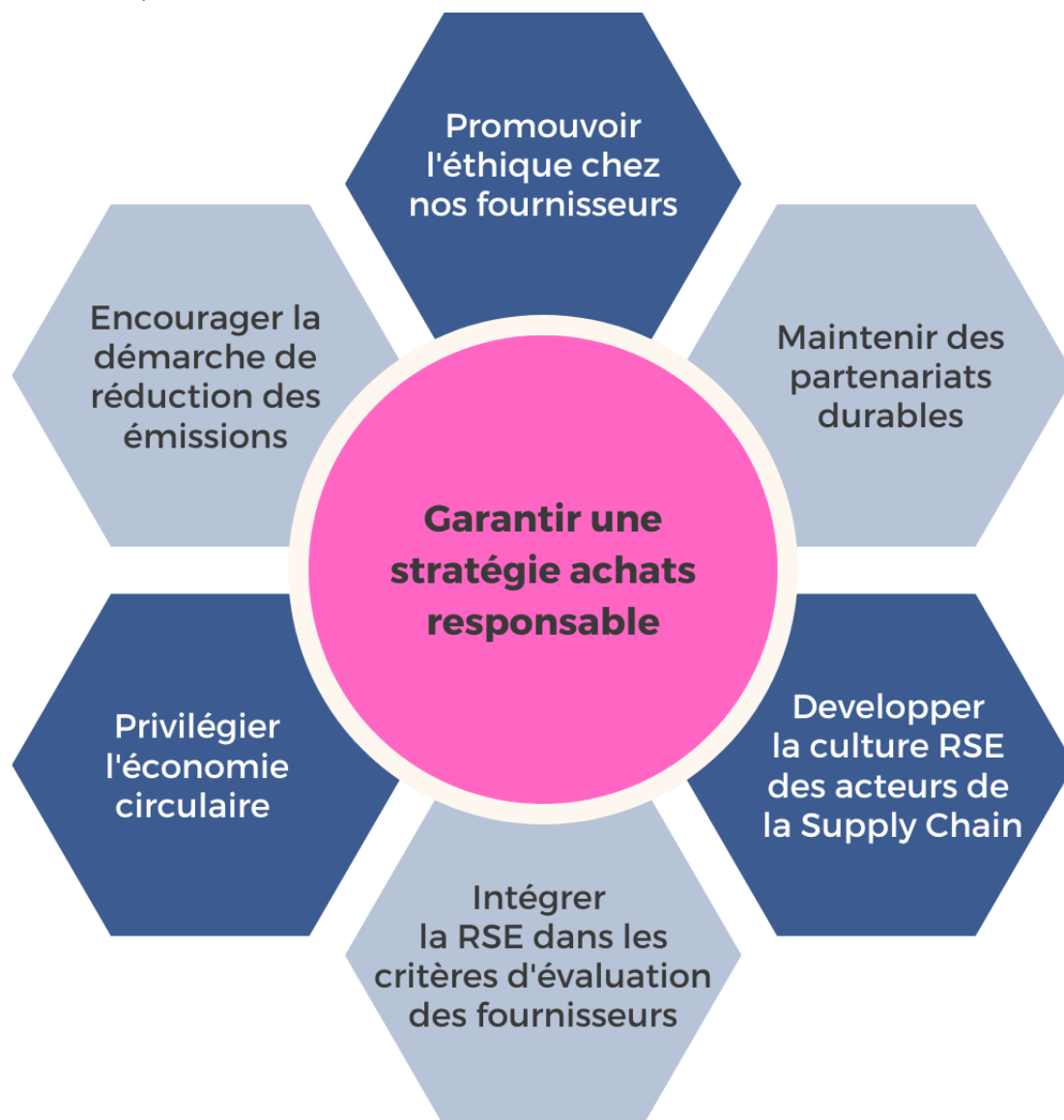
- Préservation de l'eau :** L'eau est un bien précieux et le Groupe Devillé s'engage à améliorer ses consommations spécifiques tout en limitant ses prélèvements et en garantissant la qualité des rejets en milieu naturel. Nos objectifs de réduction de consommation d'eau sont fixés à -50% d'ici 2030 (base 2019).
 
- 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. De plus, bien que leur usage et leur fin de vie soient pilotés par les constructeurs automobiles, le respect des réglementations ROHS et REACH, ainsi que la déclaration complète des matériaux dans l'IMDS, permettent de réduire l'utilisation de substances dangereuses, d'assurer une meilleure traçabilité et de faciliter le recyclage des véhicules hors d'usage (VHU). Ces actions contribuent concrètement à diminuer l'impact environnemental lié à l'utilisation et à la fin de vie des produits Devillé.
 
- 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.
 
- Santé et sécurité des consommateurs :** Produisant des pièces de sécurité pour l'automobile, Le Groupe Devillé s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière de qualité et de fiabilité, garantissant que nos produits contribuent à la protection des usagers de la route. Chaque étape de notre processus de production est rigoureusement contrôlée pour assurer que nos pièces répondent aux exigences de sécurité les plus élevées. L'objectif en matière de santé et sécurité est de 0 non-conformité détectée ou subie par un consommateur sur une caractéristique sécurité de nos produits. Cet objectif a toujours été atteint.
 

- **Eco-mobilité** : Pour ses salariés, le Groupe Devillé s'engage dans une démarche volontaire de promotion des mobilités douces dont le vélo électrique, aux côtés de **Mobil'Ethic**. Il transforme aussi 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

Nos clients exigent de leurs fournisseurs qu'ils soient exemplaires et partagent avec eux les valeurs communes en matière de RSE. 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, pilotée par la direction, a pour objectif de promouvoir des pratiques d'achats respectueuses de nos critères environnementaux, sociétaux et économiques. Cette politique fait l'objet d'un suivi régulier et les résultats sont partagés avec nos parties prenantes pour assurer la transparence et l'amélioration continue de nos pratiques. 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 promeut des relations exemplaires, responsables et équitables avec l'ensemble de ses fournisseurs et les encourage à développer une démarche globale RSE

• Approche environnementale

Sachant qu'au moins 80% de nos émissions de gaz à effet de serre sont issues de nos approvisionnements, nos pratiques d'achats intègrent désormais des critères environnementaux stricts, afin de minimiser l'impact écologique de notre chaîne d'approvisionnement et de contribuer au développement durable. Cela comprend :

- La réduction de l'empreinte carbone de notre chaîne d'approvisionnement. Nos fournisseurs doivent s'engager à mesurer, réduire et compenser leurs émissions de CO2.
- La promotion d'une gestion durable des ressources naturelles. Nous attendons de nos fournisseurs une gestion responsable de l'eau, de l'énergie et des matières premières, favorisant l'efficacité énergétique, le recyclage et la réutilisation.
- La limitation des déchets et de la pollution tout au long du cycle de vie des produits. Les fournisseurs doivent mettre en place des pratiques visant à minimiser les déchets, prévenir la pollution (air, eau, sol) et gérer les déchets de manière écologique, en favorisant le recyclage et la réduction des déchets dangereux.



Nous privilégions les fournisseurs certifiés (ISO 14001, EMAS) et ceux qui utilisent des matériaux écoresponsables ou des procédés de fabrication durables, réduisant ainsi l'impact environnemental de leurs produits et services. Nous sommes aussi particulièrement vigilants au suivi des substances dangereuses (REACH : Registration, Evaluation, Authorisation, and Restriction of Chemicals) ou provenant de zones de conflit (CMRT/EMRT). Les substances dangereuses doivent être identifiées, gérées et limitées au maximum (RoHS : Restriction of Hazardous Substances).

• 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.

Le groupe Devillé et ses partenaires commerciaux sont tenus de respecter les lois et les règlements applicables en matière de traitement des données personnelles et tout particulièrement le Règlement Général sur la Protection des Données de l'UE. Le groupe Devillé protège ses compétences et ses savoir-faire au même titre que ceux de ses partenaires. Les informations confidentielles (techniques, financières, personnelles, propriété intellectuelle...) ne doivent pas être divulguées, ni d'une part ni de l'autre. En cas de sous-traitance, le partage d'informations confidentielles requiert le consentement écrit du groupe Devillé. Les fournisseurs doivent assurer la confidentialité et le respect de la vie privée des informations relatives aux clients et aux employés du groupe Devillé, conformément à la loi applicable.

• Conditions de travail et Droits de l'Homme

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils assurent le respect des droits de l'homme reconnus dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et qu'ils soient en conformité avec les normes et réglementations internationales telle que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Cela inclut :



- L'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.
- La liberté d'association et le droit à la négociation collective.
- La non-discrimination dans l'emploi et les conditions de travail

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils offrent des conditions de travail sûres et saines pour assurer la protection des travailleurs et promouvoir une culture de la sécurité et de la sécurité, des horaires de travail raisonnables et des rémunérations justes qui permettent aux travailleurs de vivre dignement.

Nos fournisseurs doivent respecter et promouvoir des politiques de protection sociale, y compris l'accès aux soins de santé, aux congés payés et aux prestations de retraite. De plus, nous encourageons des pratiques favorisant la sécurité de l'emploi et la stabilité des contrats de travail.

Nous encourageons activement nos fournisseurs à mettre en place des pratiques favorisant l'inclusion sociale, l'égalité des genres et la diversité, notamment en matière de recrutement, de formation et d'évolution de carrière. Ils ne doivent tolérer aucune pratique discriminatoire, 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.

Nos fournisseurs doivent agir de manière responsable envers les communautés locales, en respectant leurs droits, en contribuant à leur développement économique et social et en limitant les impacts négatifs de leurs activités.

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

Organisation de la chaine de responsabilités

Nous évaluons les fournisseurs potentiels, dès la sélection, sur leurs pratiques sociales et environnementales et leur conformité avec nos exigences en matière de RSE. Des évaluations régulières et des audits sur site peuvent être réalisés pour vérifier la conformité aux exigences RSE mentionnées précédemment. Nous privilégions une approche collaborative avec nos fournisseurs pour identifier des domaines d'amélioration et les soutenir dans la mise en place d'actions correctives, lorsque des non-conformités sont détectées.

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 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.

 Delivering solutions, driving success										
Axe	Thème RSE	GRI* Standards	Indicateurs Clés	Résultats 2022	Résultats 2023	Objectif 2024	Résultats 2024	Objectifs 2025	Ambitions	Thème ODD** de l'ONU
Social et Droits de l'Homme	Santé-Sécurité au Travail	403-9	- Nombre d' Accidents de travail avec arrêt (base 2021) - % d'actions de maîtrise de risques revues	18 Accidents (-19%) Nouvel indicateur	15 Accidents (-32%) 95%	-50% 100%	25 Accidents (+13%) 95%	-45% 98%	Tendre vers le 0 accident et 0 Maladie Professionnelle 100 % d'actions de maîtrise de risques revues	
	Formation	404-1	Nombre d' heures de formation / personne	12 h	15h	16h	16,7 h	18h	Garantir l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les attentes des salariés	
	Diversité	405-2	Index Egalité F/H	87/100	92/100	87/100	88/100	87/100	Garantir l'égalité professionnelle Femmes/Hommes	
Environnement	Emissions GES	305-1 305-2 305-3	Emissions en tCO₂ éq (évolution base 2019) Scope 1 : Emissions directes Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'énergie Scope 3 : Emissions indirectes	S1 : 1622 (-32%) S2 : 319 (-39%) S3 : 30886 (-39%)	1433 (-40%) 280 (-46%) 31597 (-37%)	Objectif linéaire entre 2019 et 2030	1589 (-34%) 277 (-47%) 36661 (-27%)	-46% -50% -40%	À l'horizon 2030 - base 2019 - Baisse de 70% sur Scope 1 et 2 - Baisse de 40% sur Scope 3 (MP, Achats et Transports Amont)	 
	Consommation d'eau	303-5	Consommation en m³ (évolution base 2019)	-14%	-28%	-25%	-10%	-25%	À l'horizon 2030, Baisse de 50% de la consommation (base 17 000m³ en 2019)	 
	Déchets	306-4	Taux de déchets recyclés : Poids total des déchets recyclés / Poids total des déchets produits (dangereux et non-dangereux)	39%	45%	35%	37%	45%	Augmenter continuellement le recyclage des déchets	 
Achats responsables	Code de bonne conduite Fournisseurs		Taux de fournisseurs ayant validé le CdBC (envois réalisés mi-2022)	40%	80%	85%	85%	90%	Développement d'une sensibilité RSE et validation de nos attentes exprimées dans le code de bonne conduite (CdBC) pour l'ensemble du Panel Fournisseur en 2030	
	Formation Acheteurs		Pourcentage d'acheteurs ayant été formés aux achats RSE	80%	100%	100%	100%	100%	Sensibiliser les employés aux enjeux RSE pour les aider à adopter des pratiques responsables	
Ethique	Ethique des affaires	206-1	Taux de personnes sensibilisées sur période de 3 ans	Nouvel indicateur	100%	100%	100%	100%	Sensibilisation du personnel ciblé	
	Prévention Fraude et Corruption	205-2	Taux de personnes sensibilisées sur période de 3 ans	Nouvel indicateur	100%	100%	100%	100%	Sensibilisation du personnel ciblé	

Mise à Jour : Août 2025

* GRI : Global Reporting Initiative

** ODD : Objectifs de Développement Durable