EFI AUTOMOTIVE
77 Allée des Grandes Combes
ZI Ouest Beynost
F - 01708 Miribel Cedex
FRANCE

contact@efiautomotive.com
+33 4 72 01 34 34
www.efiautomotive.fr

Conception : agence Hula Hoop • Crédits photos : EFI Automotive - Shutterstock - 2019

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

RAPPORT RSE

EFIAUTOMOTIVE.FR

SOMMAIRE

UNE ENTREPRISE FAMILIALE RESPONSABLE 2
Notre Gouvernance 6
Notre politique 8
Nos parties prenantes 12
I. UN PROJET INDUSTRIEL DURABLE 14
I.1. Réduire notre consommation d'énergie et de ressources naturelles 16
I.2. Diminuer les rejets et impacts environnementaux liés à notre activité et à l'utilisation de nos produits 18
II. AU SERVICE D'UNE COMMUNAUTE QUI SE DEVELOPPE HUMAINEMENT 21
II.1. Assurer la sécurité des travailleurs 22
II.2. Préserver la santé des travailleurs 28
II.3. Respecter les Droits Humains et développer une bonne qualité de vie au travail 31
III. UNE ENTREPRISE AUX PRATIQUES ETHIQUES 44
III.1. Les Achats Responsables 44
III.2. L'Ethique des Affaires 46

UNE ENTREPRISE FAMILIALE RESPONSABLE

EFI Automotive est un Groupe qui conçoit et fabrique des capteurs, actionneurs et modules multi-capteurs pour l'automobile, en environnement sévère.

- Une entreprise indépendante depuis 1936
- Siège social en France (Beynost, région lyonnaise)
- Une présence industrielle mondiale depuis plus de 10 ans
- 1800 employés à travers le monde
- 250 ingénieurs et techniciens
- 8% du CA investis chaque année en R&D

EFI est une entreprise familiale responsable, qui, au fil des années, a développé son activité de production autour du Monde : en France où se trouve son siège social à Beynostl (EFI), à Joinville (EFIS), aux Etats-Unis (EFC), au Mexique (EFDM), en Turquie (EUFI), et en Chine (EFEC).

EFI AUTOMOTIVE DANS LE MONDE

1800 personnes

Effectif du Groupe à fin 2018

Etats-Unis (EFC)
190 personnes

Mexique (EFDM)
50 personnes

Beynost (EFI)
650 personnes

Joinville (EFIS)
80 personnes

Turquie (EUFI)
380 personnes

Chine (EFEC)
450 personnes

NOTRE GOUVERNANCE

CONSEIL DE SURVEILLANCE

Bernard THOLLIN
PRÉSIDENT

André BÉLARD — Didier SEPULCHRE DE CONDÉ — Thierry FAUGERAS

Patrick THOLLIN
PRÉSIDENT

DIRECTOIRE

Jacques THOLLIN
DIRECTEUR
DIVERSIFICATION

Béatrice SCHMIDT
DIRECTRICE
GÉNÉRALE
EFI AUTOMOTIVE

Gérard THOLLIN
DIRECTEUR
RECHANGE

STRATÉGIE GROUPE

CODIR

Comité Stratégique Rechange	COMEX Automotive		Comité Stratégique Diversification
RECHANGE	PROCESSUS STRAT. SALES & MARKETING	PROCESSUS OPÉRATIONNNEL	DIVERSIFICATION AXANDUS EFI LIGHTING

QUOTIDIEN

La gouvernance du Groupe est structurée autour d'un Conseil de Surveillance et d'un Directoire qui sont les organes juridiques de pilotage du groupe.

Le Directoire est l'organe de direction du Groupe, Entreprise de Taille Intermédiaire (ETI) familiale créée en 1936. Il définit les orientations stratégiques et prend les décisions structurantes pour le Groupe et son organisation. Il doit rendre compte de sa gestion auprès du Conseil de Surveillance.

Le Conseil de Surveillance contrôle la gestion du Directoire et le conseille sur les orientations stratégiques prises pour le Groupe. Il défend l'intérêt général et s'assure également que les intérêts des actionnaires sont bien respectés et défendus au sein du Groupe.

Pour permettre un pilotage agile et adapté aux différents marchés sur lesquels il est positionné, le Groupe est organisé autour de 3 entités consolidées au niveau du Directoire. Elles sont autonomes dans leur Direction Générale et dans la conduite des opérations :

L'entité rechange est structurée autour de l'activité de production, de négoce et de distribution des produits pour le marché de la rechange automobile. Elle est pilotée par un **Comité Stratégique Rechange**.

L'entité diversification rassemble les activités de diversification du portefeuille produits du groupe, en particulier EFI Lighting et celles développées à travers l'accélérateur de start-ups Axandus. Elle est pilotée par un **Comité Stratégique Diversification**.

L'entité EFI Automotive rassemble les activités de développement, de production et de commercialisation des produits à destination des constructeurs ou des équipements automobiles.

Le COMEX est le comité exécutif de l'entité EFI Automotive. Il est responsable sur son marché du déploiement des orientations stratégiques validées par le Directoire. Il pilote le développement du Groupe et s'assure de son bon fonctionnement.

Ces trois entités sont représentées au sein du Directoire. Cet organe permet ainsi une bonne communication entre elles et s'assure ainsi de la cohérence entre les différentes feuilles de route opérationnelles. Les décisions d'arbitrage stratégiques de l'entreprise sont prises au sein du Directoire permettant ainsi un meilleur alignement de toute l'organisation.

Le CODIR, qui rassemble l'ensemble des directeurs, se réunit tous les mois pour échanger sur les principaux enjeux du Groupe, partager les décisions engageant la société, et définir les modes de déploiement.

Notre politique

En même temps que le changement de Gouvernance, les actionnaires et le Directoire ont retravaillé la Politique du Groupe. Elle se décline par la vision, la mission et les valeurs de l'entreprise, avec la volonté de la faire appliquer par les salariés, à travers le principe de subsidiarité (se référer au paragraphe Subsidiarité).

Notre vision

« Agis avec détermination et ambition. Transmets notre passion d'entreprendre » - Jean Thollin, 1992

Nous sommes une entreprise familiale responsable, positionnée sur un marché mondial. Nous poursuivons un projet industriel durable associé à une forte culture du service au profit d'une communauté qui se développe humainement et économiquement.

Nous agissons avec détermination et ambition et sommes animés par notre passion d'entreprendre.

Experts en solutions capteurs et actionneurs, nous accompagnons nos clients dans leurs expériences de mobilité pour rendre les véhicules plus efficients, plus confortables et plus sûrs.

Notre mission

Nous sommes experts dans la conception et la fabrication de capteurs, d'actionneurs et d'actuateurs.

A travers le groupe nous sommes animés par la recherche de l'excellence et la volonté d'offrir des solutions innovantes adaptées aux besoins du marché et un service de proximité.

C'est par les compétences, la créativité et l'implication de nos employés que nous sommes devenus un fournisseur privilégié des principaux constructeurs et équipementiers.

Grâce à notre outil de production performant et nos centres de recherche et développement technologiques implantés sur plusieurs continents, nous sommes depuis plus de 80 ans un acteur reconnu dans l'industrie automobile.

Nous continuons à nous développer avec ce même esprit et à construire ensemble l'entreprise de demain.

Notre principe fondateur

Subsidiarité

Etre EFI, c'est porter le bien commun de EFI au-delà des intérêts particuliers ou locaux.

C'est travailler en développant l'autonomie des hommes et des organisations. C'est confier l'action au plus petit niveau d'autorité compétent. C'est aider sans déresponsabiliser, et accepter l'aide sans se désengager.

Nos valeurs

Esprit d'entreprise

Nous sommes fiers d'appartenir au Groupe EFI Automotive, et travaillons ensemble au service de nos clients pour assurer la pérennité du groupe. Passionnés d'entreprendre, nous nous mettons en mouvement pour construire ensemble notre avenir. Nous favorisons avant tout l'intérêt général au service de notre communauté. Ainsi, chacun met au profit du groupe ses compétences et son expérience et contribue au développement du groupe. Nous favorisons les initiatives visant à améliorer notre performance globale.

Sincérité

En interne comme avec nos fournisseurs et nos clients, nous travaillons dans un souci d'écoute, de confiance et avec sincérité pour trouver ensemble et rapidement les solutions les plus appropriées. Nous pouvons ainsi nouer des partenariats solides et durables. Nous cherchons systématiquement à analyser les situations de la façon la plus objective possible. Au-delà de l'a priori, nous travaillons ensemble dans un esprit de confiance mutuelle et d'ouverture.

Responsabilité

À chaque niveau de l'organisation, chaque collaborateur agit de façon responsable dans le cadre de sa mission et contribue au développement pérenne du Groupe. Ainsi nous favorisons la prise de responsabilité et agissons selon le principe de subsidiarité (autonomie, devoir d'aide et de suppléance). EFI Automotive est une entreprise responsable : là où nous sommes implantés, nous respectons les normes en vigueur, les Droits de l'Homme et la législation locale. Nous agissons avec éthique et intégrité, en respectant l'environnement.

Respect

Les employés d'EFI Automotive sont une des principales richesses de l'entreprise. Nous formons ensemble, avec notre diversité de langues et de cultures, une communauté riche et variée et poursuivons, dans le respect de nos différences, un objectif commun. Nous voulons faire grandir notre communauté en accompagnant chaque employé par la formation et le développement de ses compétences. À chaque niveau de la hiérarchie, nous respectons le travail de nos collaborateurs. Nous sommes à l'écoute de leurs idées et de leurs propositions. Nous sommes solidaires et nous aidons les uns les autres par des retours positifs ou des critiques constructives, pour progresser ensemble, vers l'excellence. Nous nous accordons le droit à l'erreur. C'est pourquoi nous attendons de chacun qu'il reconnaisse ses erreurs, les corrige de façon responsable et accepte de progresser, de se dépasser et de faire ainsi progresser toute l'organisation.

Agilité / Flexibilité

Nous travaillons au plus près de nos clients. Nous sommes à l'écoute de leurs besoins spécifiques pour leur apporter au plus vite des solutions fiables et innovantes au meilleur coût. Nous tendons vers un mode d'organisation décloisonné et fluide qui simplifie les processus et accélère la prise de décision. Ceci nous donne la flexibilité nécessaire pour s'adapter à un marché en forte évolution.

Focus

Nous travaillons ensemble pour définir les principaux objectifs du Groupe et restons alignés sur leur mise en œuvre efficace. Nous orientons nos efforts sur la création de valeur au service du client et de notre communauté.

Ces valeurs sont accompagnées de principes d'actions qui nous permettent de les ancrer au quotidien dans le respect des diversités culturelles du Groupe.

Nos domaines d'activité

ENGINE EFFICIENCY

Capteurs

Capteur position d'arbres à cames

Capteur de position bidirectionnel de vilebrequin

Cible magnétique

Actuators

Actionneur pour module de Thermal management

Solénoïdes

Actuateurs d'injection common rail

LIGHTING SOLUTIONS

Guide lumineux

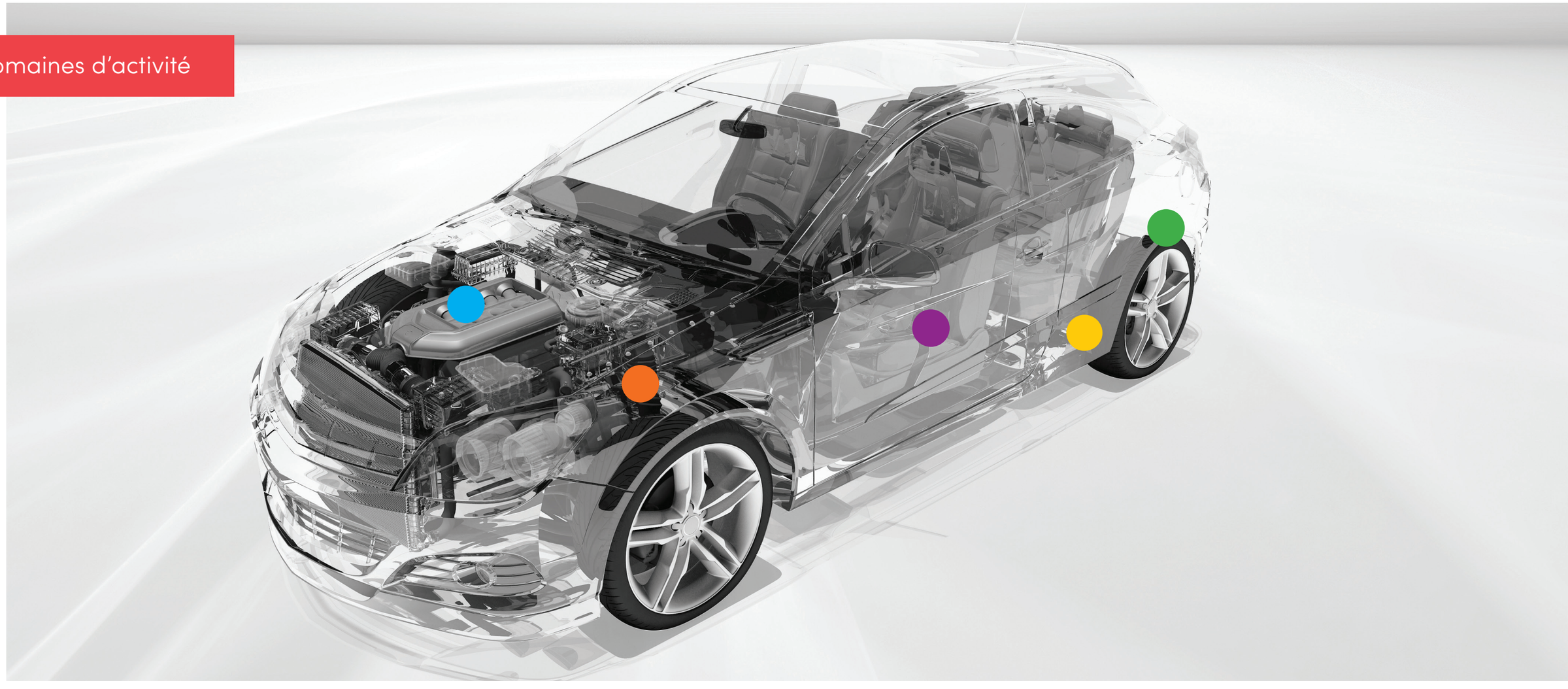
Panneau lumineux

Ciel étoilé

VEHICLE DYNAMICS

Capteur de position de pédale de frein

Capteur hauteur de caisse



TRANSMISSION EFFICIENCY

Capteurs

Capteur de vitesse pour boite automatique

Capteur de vitesse et de température

Module mécatronique

Capteur de position de park pawl

Capteur de position linéaire d'embrayage

Capteur de position de neutre

Capteur IMS/TRS

Actionneurs

Actionneur de Park lock

E-MOBILITY

Capteur de position inductif through-shaft pour e-motor

Capteur de position magnétique end of shaft pour e-motor

Capteur de roulement pour e-motor

NOS PARTIES PRENANTES

EFI Automotive a identifié ses parties prenantes, avec qui nous entretenons d'étroites relations. Nous communiquons avec elles selon les nécessités, et tendons à le faire davantage et plus régulièrement, grâce à la diffusion de notre Rapport RSE notamment.

Sphère sociale

- Collaborateur
- Comité d'entreprise
- Syndicats
- Associations partenaires

Sphère publique

- Voisinage
- Pouvoirs publics, (DREAL,...)
- Collectivité
- Médias

Sphère industrielle & scientifique

- Filliales
- Ecoles et universités
- Clusters
- Organisations professionnelles

Sphère économique

- Actionnaires
- Banques
- Assurances
- Fournisseurs
- Clients
- Agence de notation extra-financière (ECOVADIS)
- Prestataires de services

En effet, nous souhaitons renforcer les liens qui nous unissent à elles dans l'objectif de toujours mieux répondre à leurs besoins et exigences, par des actions cohérentes et adaptées.

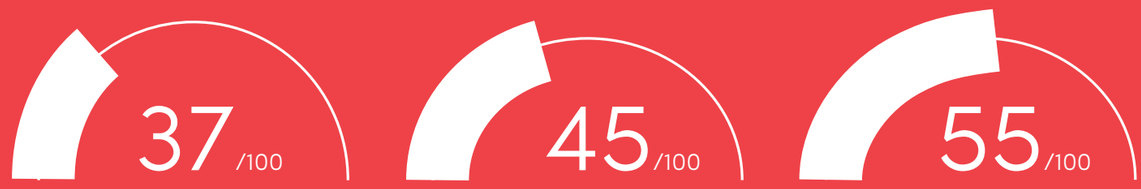
Dans le prolongement de cette dynamique, nous avons débuté une démarche d'amélioration de notre performance en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Afin d'évaluer cette performance de façon objective, nous avons fait appel à l'agence de notation extra-financière ECOVADIS. Il s'agit d'une plateforme d'échange et d'évaluation en ligne, qui permet d'identifier nos points forts et nos marges de progression.

A ce titre, nous avons obtenu la note de 55/100 en 2019. Cela signifie que notre approche RSE est structurée et proactive et que notre entreprise fait preuve d'engagement sur nos enjeux principaux. Cette démarche permet de limiter les risques pour nos clients. Ainsi, ECOVADIS reconnaît que nous suivons un processus d'amélioration continue sur ces enjeux, permettant d'envisager des relations commerciales à long terme.

Scores ECO VADIS

2017 / 2018 / 2019



SILVER 2019 ecovadis CSR Rating

Nos politiques et nos actions, qui respectent les Principes du Pacte Mondial des Nations Unies sont réunies dans ce Rapport selon les principes de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, qui sont :

I - UN PROJET INDUSTRIEL DURABLE

Le respect des personnes et de l'environnement constitue pour nous une préoccupation majeure. Nous nous engageons, dans cette optique, au travers de nos activités, produits et services, dans une démarche de protection de l'environnement, en utilisant les principes de précaution et d'amélioration continue. Soucieux de préserver la biodiversité et les habitats naturels à proximité de nos sites, nous avons mis en place une démarche de prévention des risques afin de limiter nos impacts sur l'environnement. Nous agissons pour prévenir et réduire la pollution, non seulement dans le cadre de nos activités, mais également dans une perspective plus globale de nos produits qui, dans un contexte de transition énergétique, participent à améliorer l'efficacité des véhicules, et ainsi réduire les émissions de CO2.

Nous nous attachons à une gestion responsable des ressources naturelles et de nos matières premières, et privilégions à l'élimination des déchets la réduction, la réutilisation et le recyclage. Afin de garantir la cohérence de nos actions avec l'ensemble de nos engagements, nous veillons à respecter la réglementation en vigueur dans les Etats où nous sommes implantés, et nous ne nous limitons pas à l'application stricte de leurs exigences.

Conscients de l'importance de la préservation de l'environnement et de la santé de tous, nous contribuons à construire ensemble, un avenir durable.

Actions

Système de management certifié et suivi d'objectifs

- Mise en place d'un système de management de l'environnement dans l'ensemble de nos sites.
- Suivi de l'atteinte de nos objectifs environnementaux mensuellement et annuellement en revue de direction sur chacun de nos sites.
- Révision annuelle des objectifs environnement afin d'améliorer continuellement notre performance en matière d'environnement.
- Formation du personnel sur les questions environnementales, par le biais des Safety & Environment DOJO en Turquie, et en France notamment.
- Mise en place d'un KPI sur la performance environnementale par processus.

Résultats

100% des salariés du Groupe ont reçu une formation sur les questions environnementales

+

100% des sites sont évalués sur le plan environnemental

100% de nos sites sont certifiés ISO 14001 v. 2015

Objectifs

Pour cela, nous nous attachons particulièrement à :

- Réduire notre consommation d'énergie et de ressources naturelles
- Diminuer les rejets et impacts environnementaux liés à notre activité et à l'utilisation de nos produits
- Déployer les Safety & Environment DOJO dans l'ensemble des filiales du groupe courant 2019.

I.1. Réduire notre consommation d'énergie et de ressources naturelles

Compte tenu de notre activité industrielle, nous avons identifié une forte consommation d'énergie et de ressources naturelles. Nous travaillons à la réduire en mettant en place les actions suivantes :

I.1.1. Electricité

Actions

Sensibilisation de tout le personnel de chaque site sur la consommation d'énergie à travers des Minutes Environnement

- Affichage sur les interrupteurs, de message de sensibilisation, et mise en place de détecteurs de présence afin de limiter la consommation d'électricité, en France,
- Eclairages entièrement à LED en Turquie,

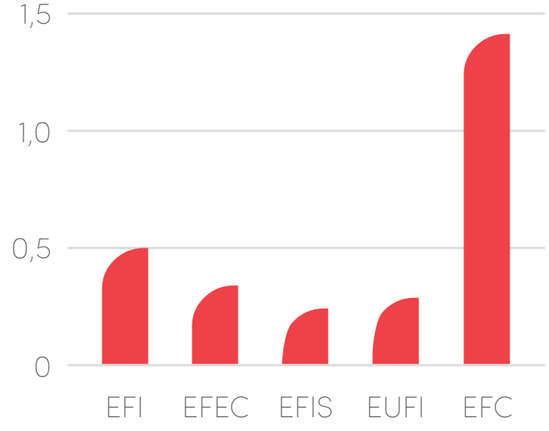
Nous avons mis au point un système de rationalisation des machines afin d'optimiser leur chargement en volume

- Mise en place d'un suivi hebdomadaire à Beynost, d'une gamme opératoire au niveau électrique, qui permet de changer les équipements avant qu'ils ne surconsomment,
- Utilisation en Chine, de convertisseurs de fréquence pour limiter la consommation d'énergie,
- Examen lié à l'économie d'énergie, à chaque nouveau projet en Chine, conformément à la législation locale.

Résultats

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ EN KWH/KPIÈCES

2017



Objectifs

- Eteindre 50% du temps la nuit, l'éclairage du parking des usines du site de Beynost,
- Eteindre les machines les week-ends où elles ne tournent pas, sur tous les sites,
- 100% des dispositifs d'éclairage des parties communes équipés de détecteurs de présence au fur et à mesure des rénovations des bâtiments à Beynost, à raison d'un bâtiment par an,
- Installer des éclairages LED à Beynost et aux Etats-Unis.
- Réduire de 5% la consommation électrique / K pièce sur l'ensemble de nos sites.

I.1.2. Gaz à effet de serre

Actions

- Réalisation tous les 4 ans, d'un Bilan de Gaz à effet de serre sur le site de Beynost, et mise en place de plans d'actions consécutivement.
- Suppression de l'utilisation du gaz R22 (fréon) sur les sites de Beynost et Joinville

Résultats

- 1852 Tonnes de CO2 en 2015 à Beynost

Objectifs

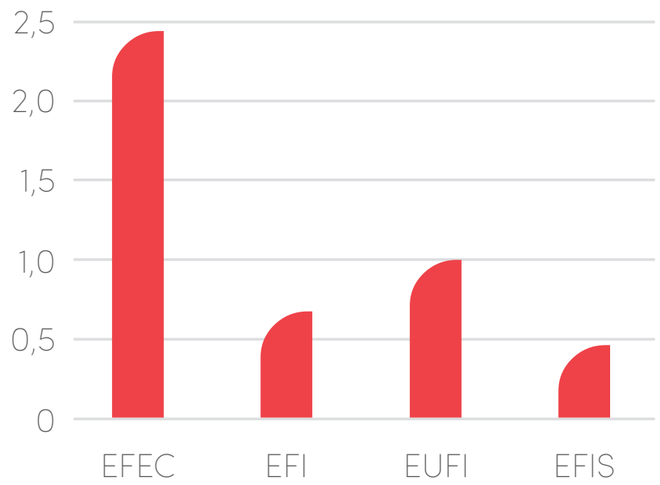
- Réaliser un bilan carbone sur 100% des sites

I.1.3 Eau

Actions

- Fonctionnement de toutes nos machines sur l'ensemble de nos sites de production, en circuits fermés ou semi-fermés, pour limiter la consommation d'eau,
- Utilisation partagée d'une usine de traitement des eaux usées commune, sur le parc industriel du site au Mexique,
- Mise en place à Beynost d'aéroréfrigérants en 2011, qui a permis de diviser par 2 la consommation d'eau de refroidissement.
- Vérification deux fois par an à Beynost de la qualité des rejets d'eaux industrielles et sanitaires.

Résultats



CONSOMMATION D'EAU EN M^3/PERSONNE/MOIS 2018

Objectifs

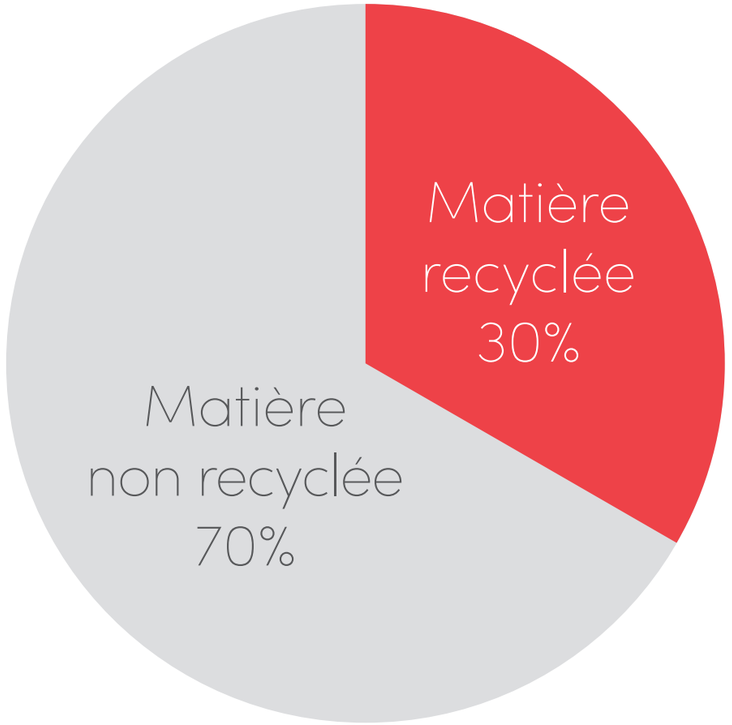
- Réduire de 3% la consommation d'eau chaque année, dans chaque filiale.

I.1.4. Matières premières

Actions

- Recherche de solutions alternatives pour limiter notre approvisionnement en terres rares,
- Intégration d'exigences sécurité et environnement dès la phase de conception de nos produits afin de limiter l'utilisation de matière première polluante ou dangereuse pour la santé de nos employés.
- Réutilisation de matière broyée, sur accords de nos clients, pour les pièces injectées.

Résultats



Objectifs

- Atteindre en moyenne 20% minimum de matière rebroyée dans nos produits en développement,
- Supprimer ou diminuer la taille des carottes d'injection par la mise en place de solution technique pour réduire notre consommation de matières premières.

I.1.5. Aides extérieures pour des projets environnementaux

Actions

- Mise en place de nouveaux compresseurs à Beynost et Joinville pour réaliser des économies d'énergie, avec l'accord de crédits de l'ADEME qui a soutenu ce projet,
- Mise en place de la campagne de recherche de substances dangereuses dans l'eau à Beynost subventionnée par l'agence de l'eau.

I.2. Diminuer les rejets et impacts environnementaux liés à notre activité et à l'utilisation de nos produits

Notre activité de production étant par nature, émettrice de rejets pouvant nuire à l'environnement, nous tentons au maximum d'en limiter la quantité. Pour cela, nous réalisons les actions suivantes :

I.2.1. Pollution locale

Actions

- Analyse annuelle de nos rejets atmosphériques à Beynost,
- Analyse semestrielle de la qualité de nos rejets d'eaux industrielles à Beynost,
- Mise en place d'un bassin de rétention des eaux d'extinction incendie sur le site de Joinville,
- Mise en place de séparateurs d'hydrocarbure sur une partie des parkings de stationnement à Beynost et Joinville

Résultats

- Réalisation d'une analyse environnementale dans 100% de nos sites et mise en place de plans d'actions afin de prévenir les pollutions locales,
- Mise en place dans 100% de nos sites, d'une procédure de réactivité face aux situations d'urgence en cas de déversement accidentel.

Objectifs

D'ici fin 2019

- N'avoir aucun rejet pollué d'eau d'extinction d'incendie sur le site de Beynost.
- Mettre en œuvre sur chaque site, des bonnes pratiques pour prévenir les potentiels rejets d'eau polluée dans les eaux pluviales.

I.2.2. Bruit

Actions

- Réalisation en limite de propriété d'audits bruit, en Chine, Turquie et France.

Résultats

- Maintien du niveau de bruit en-dessous du seuil réglementaire au Siège et dans chaque filiale où la réglementation l'impose (Chine, Turquie, France).

I.2.3. Déchets

Actions

- Tri des déchets accompagné d'instructions mis en place dans chaque site, avec des séances de sensibilisation au recyclage,
- Disposition de bacs de tri également dans les espaces de pause, dans toutes les usines,
- Réduction des emballages, réutilisation dans la mesure du possible des emballages des fournisseurs, et utilisation d'emballages recyclables,
- Priorité donnée aux emballages durables, par rapport aux cartons.

Résultats

92% de déchets de production valorisés en **Turquie**

51% de déchets globaux valorisés à **Beynost**

0 déchet à la décharge aux **Etats-Unis**

Objectifs

- Uniformiser le mode de calcul de la valorisation des déchets dans chaque filiale.

I.2.4. Impacts environnementaux liés à notre activité

Actions

- Optimisation du remplissage des camions au départ du site de Beynost et aux Etats-Unis, par des marquages au sol, pour limiter les transports,
- A Beynost, le déchargement et le chargement des camions de fournisseurs se déroulent le matin et l'après-midi en horaires décalés afin d'éviter les bouchons pour les transporteurs, et de limiter les émissions de CO2.

Résultats

- 70% de nos sites ont à disposition une navette passant dans les villages alentours afin d'éviter aux employés de prendre leur voiture, et ainsi réduire l'émission de CO2.
- Paramétrage des imprimantes en recto-verso.

Objectifs

- Réduire de 10% des Aspects Environnementaux Significatifs sur la base de l'analyse environnementale de l'année en cours dans chaque site,
- Réduire de 10% notre consommation de papier à Beynost.

I.2.5. Impacts environnementaux liés à l'utilisation et la fin de vie du produit

Actions

- Analyse du cycle de vie du produit depuis 2018, et conformément aux exigences de la norme ISO 14001 v. 2015. Cette analyse se fait de la conception à la fin de vie du produit, dans le but de trouver des solutions pour réduire notre impact environnemental.

I.2.6. Santé et Sécurité du Consommateur

Actions

- Participation à l'amélioration de l'efficacité des véhicules de nos clients afin de réduire leurs émissions de CO2, et création de solutions pour la mobilité électrique notamment à l'aide de nos capteurs pour moteurs électriques et thermiques.

Capteur de position inductif pour e-motor

Capteur sur véhicules électriques – Mesure de la position du rotor

Capteur de vitesse pour e-motor

I.2.7 Produits chimiques et dangereux

Actions

- Utilisation restreinte de produits chimiques dans chacun de nos sites, pour les activités au service de la production ; processus en place pour stocker, transporter et manipuler les produits chimiques (à l'aide d'affichages, d'instructions, de programmes dédiés, ...)

Résultats

- 100% de nos sites font des tests de déversement accidentel au moins une fois par an.

Procédure en cas de déversement accidentel

1

DÉVERSEMENT ACCIDENTEL

2

PRÉVENIR SON SUPÉRIEUR

3

UTILISER LE KIT SITUATION D'URGENCE DÉVERSEMENT

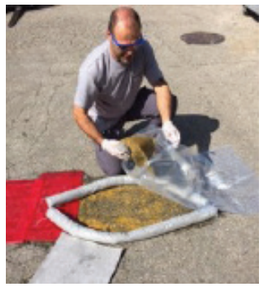
4

S'ÉQUIPER D'EPI

5

LIMITER AU MAXIMUM LA POLLUTION

6



RÉCUPÉRER LE PRODUIT

7

JETER LE SAC DANS LES POUBELLES DÉCHETS DANGEREUX

II - AU SERVICE D'UNE COMMUNAUTÉ QUI SE DÉVELOPPE HUMAINEMENT

Formation Being EFI, avec un atelier sur les valeurs du Groupe pour tous les employés de toutes les filiales

Politique des conditions de travail

L'Esprit d'entreprise et le Respect sont deux des six valeurs d'EFI Automotive. Elles traduisent une volonté de mettre en avant l'humain, notamment à travers nos programmes « Being EFI » et« Managing EFI ».

Being EFI tend à déployer le principe de subsidiarité, et à partager la même compréhension des valeurs de l'entreprise, déclinée aux caractéristiques culturelles locales.

Managing EFI permet de structurer l'internationalisation du Groupe par des réflexes de Management communs, notamment pour favoriser un sentiment d'appartenance à un même Groupe, quel que soit le pays. De plus, nous sommes convaincus que des pratiques managériales communes et partagées, favorisent le bien-être de nos collaborateurs par l'exemplarité de nos managers.

Actions

Nous avons également étendu le champ de nos actions en santé et sécurité, à la qualité de vie au travail.

Compte tenu de ce qui précède, nous mettons un point d'honneur à :

- Assurer la sécurité des travailleurs
- Préserver la santé des travailleurs
- Respecter les Droits Humains et développer une bonne qualité de vie au travail

Objectifs

- Création d'un processus dédié à la sécurité en 2019, intégré au système Qualité.

II.1. Assurer la sécurité des travailleurs

La sécurité fait partie des 10 initiatives stratégiques en vigueur au sein du Groupe. EFI Automotive appréhende chaque situation individuelle comme autant de richesse à préserver pour le développement personnel et celui de la communauté des Hommes et des Femmes EFI.

Afin d'appliquer cette initiative au niveau du Groupe, un Système de Management Sécurité a été mis en place depuis deux ans, avec de nombreux moyens.

Réunion QRSC (Quick Response Safety Control) lors desquelles sont notamment traitées les Fiches de presqu'accident.

Lancement d'un Système de Management Sécurité standard, basé sur la norme ISO 45001 depuis 2017

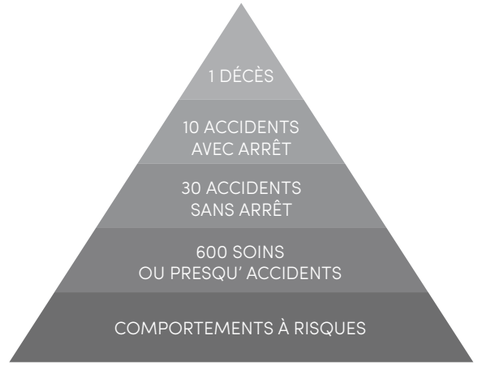
II.1.1. Sécurité des travailleurs EFI

Actions

- Mise en place d'un réseau organisé au sein du Groupe avec des relais identifiés dans toutes les filiales pour assurer la sécurité des salariés :
  - Analyse de façon détaillée des risques santé et sécurité, sur l'ensemble des sites
  - Mise en place d'un « Accident Description Form », document qui permet de partager en temps réel entre les filiales, les situations d'accidents et de presqu'accidents survenues sur chaque site.

- Mise en place de boucles de management et d'escalade au plus près du terrain jusqu'au top management, et d'analyses de risques opérationnels pour anticiper les accidents, garantir et améliorer les conditions de travail :
  - Utilisation du Document Unique qui permet de répertorier les risques avec une cotation type AMDEC pour prioriser les risques. Des actions sont mises en place en conséquence, et pilotées lors des réunions QRSC.
  - Analyse des risques sécurité (presqu'accidents, accidents, visites, routines, audits) sur des panneaux au niveau des machines, des îlots regroupant les machines, des Unités Autonomes de Production (UAP), puis une fois par semaine au niveau des sites, et mensuellement au niveau des Directeurs Groupe, pour une analyse régulière étudiée à chaque niveau hiérarchique.
  - Réalisation de Visites Comportementales de Sécurité (VCS) par le Management, afin d'échanger avec les opérateurs pour identifier des risques de presqu'accident et d'accident, pour mesurer si chacun sait maîtriser ses risques, respecte les standards et a un comportement sécurité approprié.
  - Animation quotidienne autour des risques sécurité au cours de réunions de QRSC (Quick Response Safety Control) en France.
  - Travail à la suppression des accidents du travail par le traitement des presqu'accidents.

En effet, la Pyramide de Bird révèle que 600 presqu'accidents conduisent à 10 accidents avec arrêt de travail :



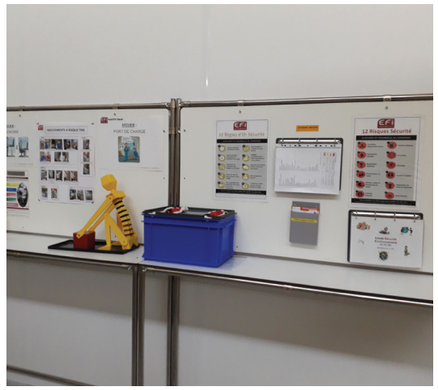
PYRAMIDE DE BIRD

- Priorité donnée à l'installation d'Equipements de Protection Collective (EPC), et mise à disposition d'Equipements de Protection Individuelle (EPI) si les EPC ne permettent pas d'éliminer complètement le risque, avec des formations sur les EPI dans chaque filiale,

INTÉGRATION DU RESPONSABLE SÉCURITÉ POUR CHAQUE MODIFICATION DE PROCESS DANS CHAQUE FILIALE.

INTERVENTION POSSIBLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET DE L'ERGONOME POUR L'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL À L'EMPLOYÉ, À BEYNOST.

- Mise en place d'un DOJO initiée par la Turquie, en France, avec un déploiement prévu dans chaque filiale, afin de former les salariés sur l'utilisation des machines, les consignes de sécurité, et de les faire prendre conscience des risques sécurité par des exercices pratiques. En Chine, le DOJO est remis à jour en capitalisant les bonnes pratiques des DOJO Européens.



Safety DOJO, Turquie

Safety DOJO, Beynost

ORGANISATION D'UN ATELIER POUR SENSIBILISER SUR LA SÉCURITÉ EN TURQUIE

Devinettes mobilisant les 5 sens

Sensibilisation aux Equipements de Protection Collective

Récolte des impressions des salariés après cette expérience, démontrant que chacun a pris conscience de l'importance de rester en bonne santé et de conserver ses 5 sens

En portant ses Equipements de Protection Individuelle

- Organisation d'un pique-nique en famille sur le thème de la sécurité, en Turquie

- Mise en place de standards de transversalité dans toutes les filiales du Groupe :
  - Standardisation d'accessoires de levage, ayant fait l'objet d'un chantier de 6 mois dans toutes les filiales
  - 1 presse modèle qui intègre les standards sécurité, en se basant sur les meilleures pratiques
  - Amélioration et standardisation de nos systèmes pneumatiques machines
  - Création et standardisation d'un dépliant sécurité
- Renforcement de la prévention auprès des salariés concernant leurs déplacements piétons et les croisements piétons/ chariots élévateurs
- Mise en oeuvre de chantiers KAIZEN en Chine, par les équipes de management avec encouragement des employés à appliquer la démarche et à y contribuer. Il s'agit d'une méthodologie de gestion d'un projet court en impliquant les employés, avec des actions concrètes et simples, pour un gain rapide.

Presse modèle

Espace dédié au chantier KAIZEN

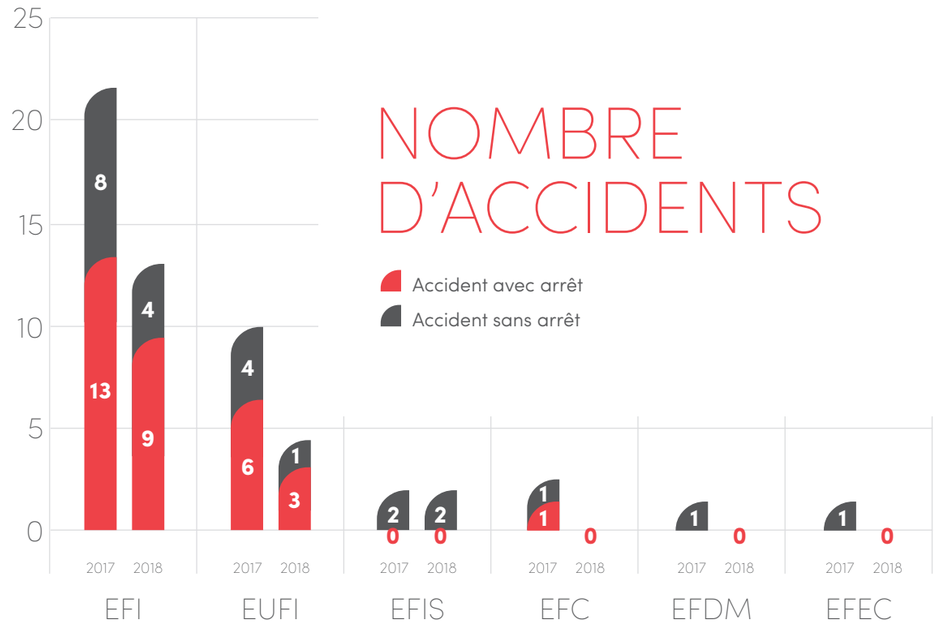
- Prévention et gestion des risques relatifs à la santé et à la sécurité des salariés durant leurs déplacements professionnels, par le biais :

INTERNATIONAL SOS

  - Du dispositif INTERNATIONAL SOS, qui propose des solutions intégrées de prévention médicale et sécurité, d'accès aux soins et d'intervention en cas d'urgence,
  - D'une politique de voyage « EFI Passeport » applicable à l'ensemble des sites et des salariés du Groupe.

Résultats

NOMBRE D'ACCIDENTS



Objectifs

OBJECTIFS POUR 2019 DANS TOUTES LES FILIALES

100% des risques « rouge » traités

100% des analyses d'Accidents du Travail réalisées sous 15 jours

100% des actions correctives réalisées suite à accident du travail

Suppression de 90% des risques « orange »

NOTRE OBJECTIF DE TOUS LES JOURS SUR CHAQUE SITE :

0

accident du travail avec arrêt

II.1.2. Sécurité des visiteurs, prestataires et sous-traitants

Actions

- Co-rédaction d'un plan de prévention dans chaque filiale, à destination des entreprises intervenant sur site conformément à la réglementation en vigueur, analysant les risques liés à leurs activités, et les consignes de sécurité.

II.2. Préserver la santé des travailleurs

La sécurité des travailleurs est indissociable de la préservation de leur santé. C'est pourquoi nous nous attachons à y veiller, au travers notamment des actions suivantes :

II.2.1. Bruit

Actions

- Dans chaque filiale :
  - **Mesures** du bruit sur les postes de travail
  - **Formation** des employés sur les problématiques du bruit
  - **Prévention** contre le bruit avec mise à disposition de bouchons d'oreilles
- À Beynost :
  - **Campagnes** sur le bruit
  - Travail avec le CHSCT et l'infirmière sur des idées **d'amélioration continue** pour des dispositifs anti-bruit plus adaptés aux utilisateurs,
  - Distribution de dépliants informatifs disponibles à l'infirmerie.

Dépliant sur la prévention du bruit, disponible à l'infirmerie

Objectifs

- Equiper obligatoirement d'ici 2019, tous les opérateurs EFI de bouchons moulés dans les ateliers, et équiper les prestataires extérieurs et intérimaires de bouchons d'oreilles spirales ou à arceaux, fournis par l'entreprise (décision adoptée lors du CHSCT de décembre 2018), à Beynost.
- Systématiser les campagnes de bruit dans toutes les filiales du Groupe, avec une fréquence définie.

II.2.2. Troubles musculo-squelettiques

Actions

- Prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS) et des maladies professionnelles par l'introduction de préconisations ergonomiques dans notre cahier des charges général de conception de machines.
- Mise à disposition d'un Guide de préconisations ergonomiques pour la conception ou la modification des postes de travail et de leur environnement, à destination des équipes support.

Envoi de flash «Santé/Ergo» pour sensibiliser sur les bonnes postures à Beynost

- Participation à Beynost, de l'ergonome en prévention des risques, au moment de la conception des machines, en cas de maladie professionnelle déclarée, pour adapter un poste à une personne handicapée ou valide, ou après un accident,
- Installation à Beynost, d'un ascenseur pour faciliter l'accès d'une personne handicapée à son poste,
- Mise en place d'un chantier TEMOTOKA en Turquie, dont le but est de rendre accessible tout le matériel nécessaire à une tâche, à portée de main de l'opérateur.

II.2.3. Suivi médical général

Actions

- Organisation de l'évènement « Biggest Loser » aux Etats-Unis par équipe : l'équipe qui en un temps donné, perd le plus de poids, gagne un prix.
- Calcul de l'Indice de Masse Corporelle en Turquie, qui sera suivi d'actions selon les résultats.
- Visite médicale pour tous les salariés du groupe au moins tous les 2 ans,
- Présence d'une infirmière dans les sites de Beynost et de Turquie,
- Suivi en France par l'infirmière, des visites médicales obligatoires, des alertes lancées par le CHSCT, des formations pour les salariés Sauveteurs Secouristes du Travail (SST),
- Suivi santé fait à Beynost par l'infirmière à travers des Fiches « Passage à l'Infirmerie » lors de visites inopinées hors accidents du travail.

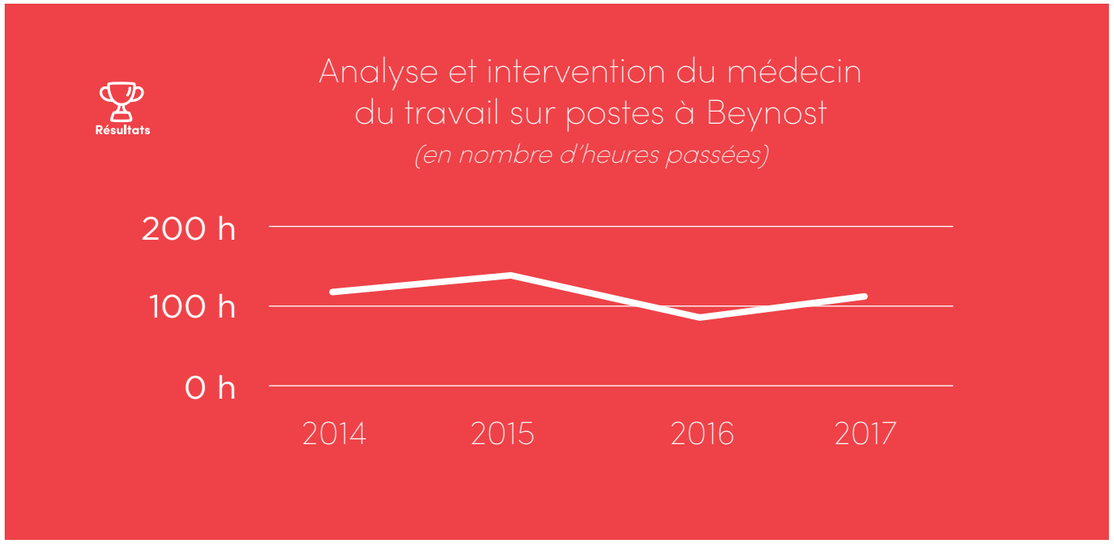
Efforts de lutte contre le tabac

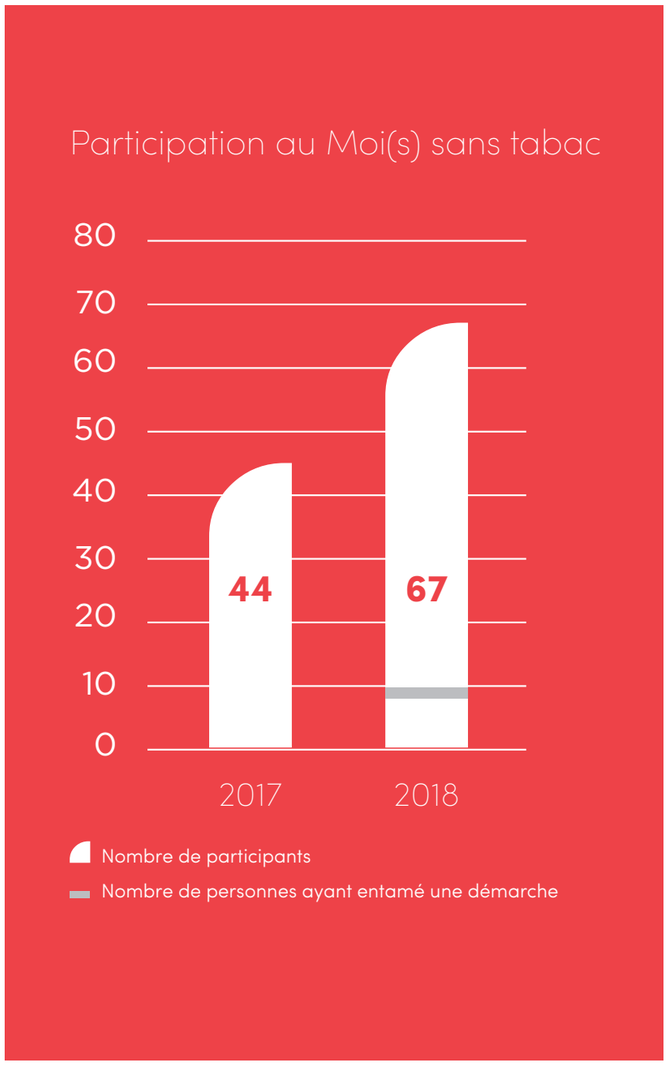
En France : Campagnes de sensibilisation contre le tabac

Sur tous les sites : Respect de l'interdiction de fumer dans tous les bâtiments

Aux Etats-Unis et au Mexique : Sites 100% "non-fumeurs"

Résultats





18 PARTICIPANTS À L'ÉVÈNEMENT «BIGGEST LOSER» EN 2018, SOIT 9% DE L'EFFECTIF

58 KG PERDUS AU TOTAL, SOIT 3,2 KG EN MOYENNE PAR PERSONNE

Actions

II.2.4. Stress

- Prévention contre le stress avec des flash « Santé bien-être » à Beynost :

Objectifs

- Organiser des ateliers sur le stress physique avec un ostéopathe d'ici fin 2019/2020 à Beynost.

II.3. Respecter les Droits Humains et développer une bonne qualité de vie au travail

Les sociétés du Groupe s'engagent avec leurs collaborateurs, à respecter et à promouvoir le droit international relatif aux Droits de l'Homme. Pour cela, elles se basent sur les Droits fondamentaux de l'Homme, et sur les règles de l'Organisation Internationale du Travail.

Les sociétés du Groupe veillent ainsi au respect des lois applicables, dans toutes leurs activités, dans tous les pays où elles exercent, et dans toutes les relations qu'elles entretiennent avec leurs collaborateurs, leur chaîne d'approvisionnement, leurs clients et les populations des pays dans lesquels elles sont présentes.

Elles mettent également tout en œuvre pour éliminer la discrimination en matière d'emploi. Elles respectent la liberté d'association, reconnaissent le droit de négociation collective et assurent un dialogue social actif avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme des syndicats.

II.3.1. Lutte contre les discriminations

Actions

- Veiller au respect des Droits Humains au sein du Groupe, notamment par l'intégration dans le plan de formation des managers en France, de la politique de lutte contre la discrimination et le harcèlement.

Objectifs

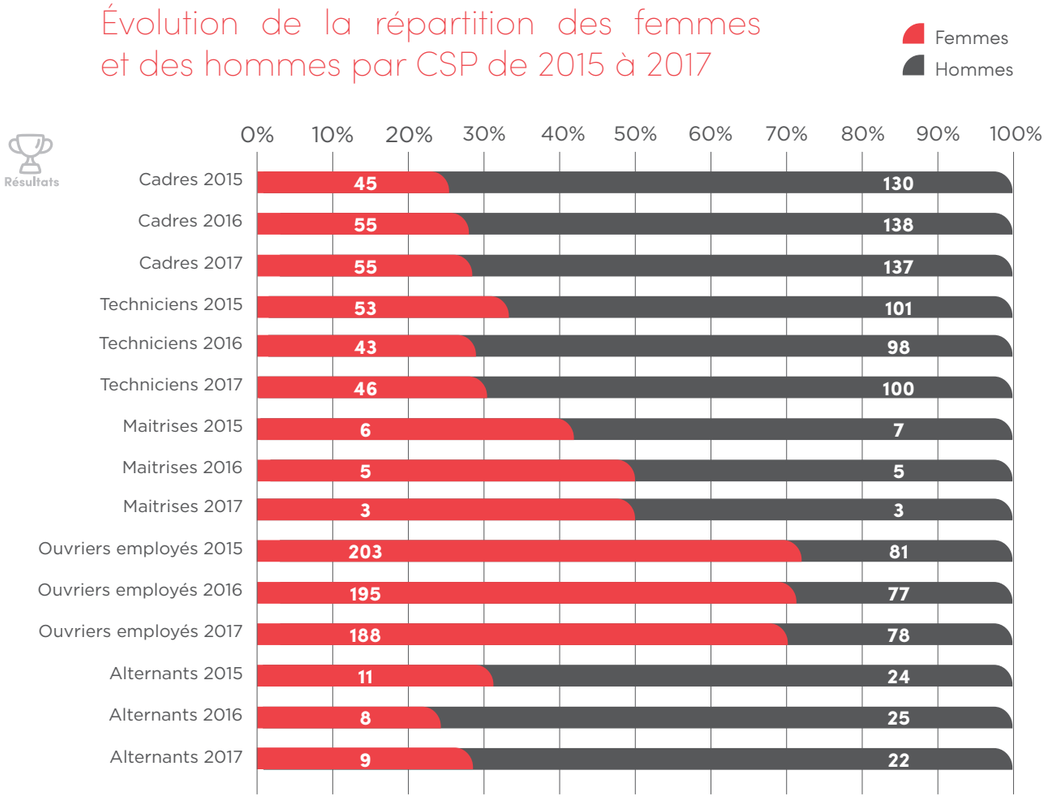
- Généralisation de l'intégration de cette pratique à l'ensemble des sites.

II.3.2. Egalité Femmes / Hommes

Actions

- Signature d'un accord d'égalité professionnelle sur le site de Beynost, qui affirme la volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un droit et un facteur d'enrichissement collectif de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Évolution de la répartition des femmes et des hommes par CSP de 2015 à 2017



Objectifs

- Respecter la parité dans le traitement des candidatures étudiées pour chaque poste, en exprimant cette exigence auprès des cabinets de recrutement.
- Faciliter l'accès à la formation au poste de travail des salarié(e)s au retour de leur congé d'éducation parental, en France,
- Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes.

II.3.3. Accords collectifs

Actions

- Signature en France, d'accords de pénibilité, du contrat génération, d'un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- Pratique régulière de mise en œuvre d'accords collectifs en France et au Mexique,
- Possibilité en France, de dons de Jours de Réduction de Temps de Travail (RTT) pour les salariés devant accompagner des proches dans la maladie.
- Un référent sexisme nommé sur le site de Beynost.

II 3.4. Représentation du personnel

Résultats

- 100% des sites disposent d'un accès à des syndicats, à des représentants du personnel, au CHSCT ou équivalents, ou à des moyens de dialogue avec les managers.

II.3.5. Respect des normes et obligations de l'Organisation Internationale du Travail

Actions

- Respect de l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, au sein d'EFI.

II.3.6. Évolution de carrière

Actions

- Valorisation des salariés par un entretien de développement individuel une fois par an qui alimente un plan de formation adapté au salarié, et un entretien de performance,
- Possibilité d'évolution de carrière accordée par la dispense de formations auprès des salariés,
- Montée en compétence des opérateurs au niveau technicien, avec une formation, une étude de cas et un examen, en Chine, et avec visée diplômante en France :

MONTÉE EN COMPÉTENCE DES OPÉRATEURS EN CHINE

Jours 1 à 3 : **formation**

Jour 4 : **cas pratique**

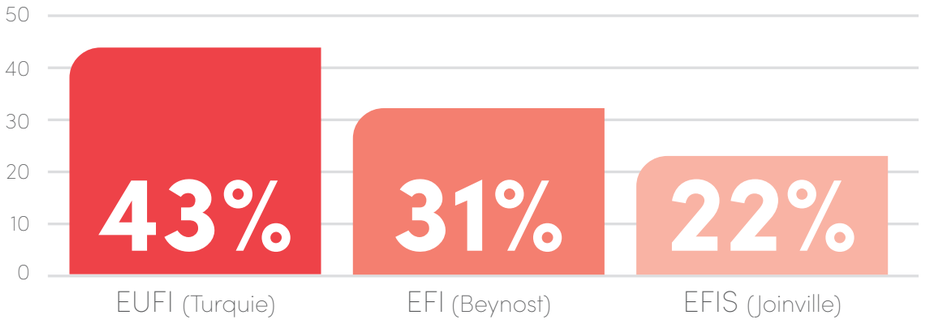
Jour 5 : **examen**

- Suivi de formations pratiques au travers des DOJO Qualité, Sécurité et Environnement,
- Mise en place d'un outil e-learning pour la résolution de problèmes, avec un coaching, pour toutes les filiales.

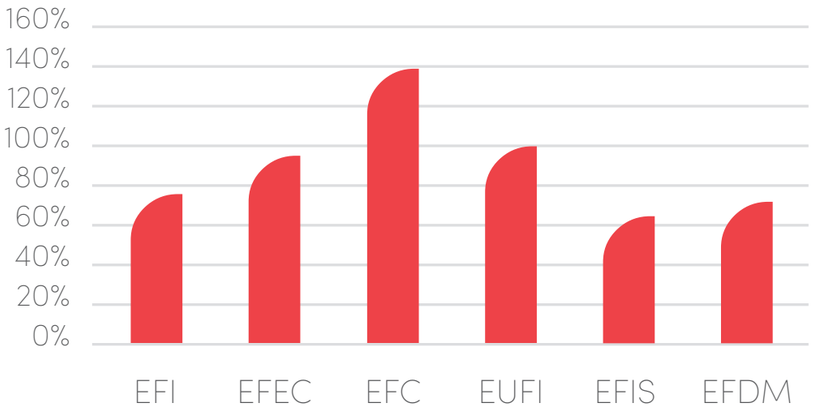
Résultats

Promotions à Beynost	2015	2016	2017
Passage au statut cadre	1	8	2
Passage au statut technicien	0	2	8
Total	1	10	10

Employés ayant suivi une formation relative à l'adaptation, au maintien dans l'emploi ou au développement des compétences en 2017



Etat d'avancement du plan de formation en 2018



Objectifs

- Mettre en place un indicateur de mesure d'alignement des compétences détenues au regard des compétences requises
- Généralisation de la démarche de gestion prévisionnelle des compétences initiée en France à l'ensemble des sites du Groupe : démarche AMCT (Anticipated Management of Competences and Talents)

II.3.7. Systèmes de garde d'enfants

Actions

- Facilité d'accès à des systèmes de garde d'enfants en France, en Turquie et au Mexique. A Beynost, nous collaborons avec la crèche « Crèche Attitude » pour permettre aux parents qui en ont besoin, de faire garder leurs enfants à proximité de leur lieu de travail.

Objectifs

- 91% des parents sont satisfaits de la structure « Crèche Attitude » de Beynost :

Enquête de satisfaction 2016 de la structure «Crèche Attitude»

- Taux de participation : **100%**
- Note globale de satisfaction : **9,1/10**
- **100%** des parents recommandent cette structure

Organisation d'un pique-nique pour fêter l'été 2018, sur le site de Beynost

II.3.8. Bien-être

Actions

- Prise en compte des ressentis des salariés par l'étude de questionnaires de satisfaction établis tous les 2 ans, et tous les ans à partir de 2019.
- Présence d'une assistante sociale à Beynost.
- Signature d'un Accord Entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail, en France, avec l'organisation d'ateliers à Beynost :
  - Expérimentation d'un jardin en permaculture sur le site,
  - Massages assis
  - Atelier de chant
  - Méditation
  - Qi Gong

Réunion d'équipe hebdomadaire à Beynost

- Echange à l'occasion de réunions d'équipe hebdomadaires sur des sujets tels que les Conditions de travail, dans toutes les filiales.
- Possibilité d'accès au télétravail sur certains sites, dans l'optique d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en France.

Réunion QRQC (Réponses Rapides aux Contrôles Qualité)

- Organisation dans toutes les filiales, de réunions QRQC (Quick Response Quality Control) quotidiennes afin d'échanger sur les problèmes qualité rencontrés, et trouver des solutions à plusieurs, dans un lieu où chacun est libre de s'exprimer.

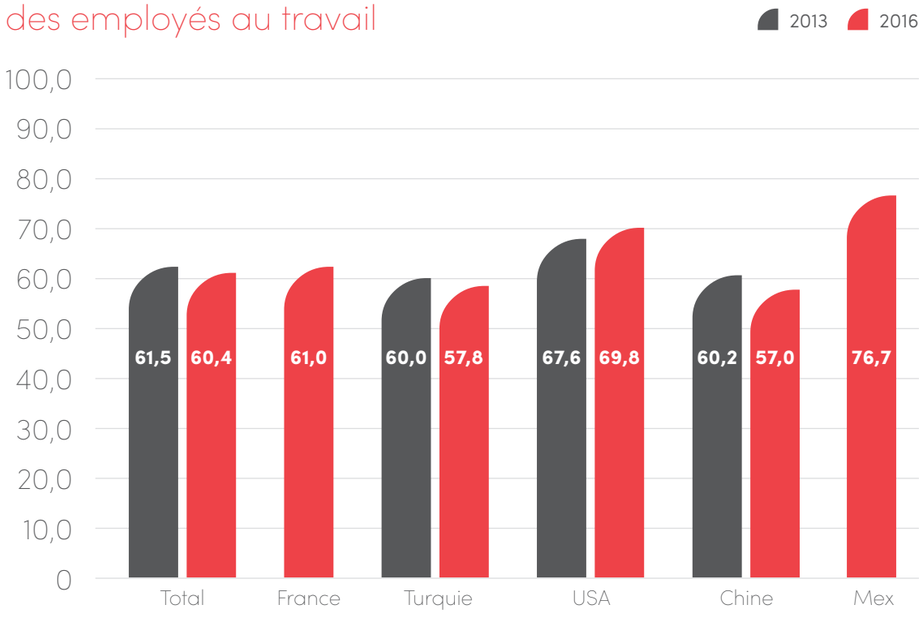
UNE HAPPY FARM A WUHAN

EFEC a créé une Happy Farm (Ferme du Bonheur) en juin 2017. «C'est un moyen de contribuer à la santé des salariés,» explique le Responsable Ressources Humaines et Administration. «Le week-end, dans une atmosphère conviviale, elle offre un loisir alternatif aux familles, rapproche les enfants de la nature et permet de distribuer des légumes aux adhérents. Les productions excédentaires - déjà plus de 1 000 kg ! - sont utilisées par le restaurant d'entreprise et profitent à un plus large public.» Le Syndicat du personnel d'EFEC assure l'organisation de cette action Happy Farm, notamment en louant un terrain d'environ 700 m² à un agriculteur qui, contractuellement, plante et prend soin des légumes sans produits chimiques. Les coûts sont financés à la fois par les salariés adhérents et par le Syndicat. «L'idée fait son chemin et la ferme étant fréquentée par un nombre croissant de salariés, le bail de location du terrain sera renouvelé en juin prochain !» se réjouit le Responsable Ressources Humaines et Administration

Résultats

Nombre de participants aux ateliers Qualité de Vie au Travail Beynost 2018				
Hors temps de travail				
Massage assis	Permaculture	Chant	Méditation	QI Gong
85 au total	15 en moyenne	13 en moyenne	57 au total	16 au total
Pendant le temps de travail				
Alimentation / Sommeil		Stress émotionnel		
304 au total		135 au total		

Résultats enquête de satisfaction des employés au travail



	Total	France	Turquie	USA	Chine	Mex
Base 2016 :	1106	499	245	145	211	6
Base 2013 :	1034	-	209	97	223	-

Actions

II.3.9. Salaires

- Octroi d'un bonus sur le salaire, en fonction de la performance de l'entreprise, dans tous les sites.

II.3.10. Partenariats et mécénats

Promouvoir un comportement et des actions responsables fait partie des valeurs d'EFI Automotive, et la culture du service fait partie de notre mission. C'est pourquoi nous déployons dans chaque site, des actions et activités au service de notre personnel, et des personnes dans le besoin. Nous nous ouvrons également sur l'extérieur pour faire partie intégrante du tissu économique local, afin de favoriser l'innovation et l'attraction de nouveaux talents. Nous tentons de fédérer autour de nos valeurs, les hommes et les femmes qui travaillent pour EFI Automotive, ainsi que nos parties prenantes au sens large. Ainsi, nous nous attachons à la cohésion des hommes et des femmes EFI, à l'intégration des jeunes, au développement industriel et scientifique, et à l'aide sociale au sens large.

- **La cohésion des hommes et des femmes EFI**

Organisation de team building en Chine

Organisation de matchs avec les équipes de foot et de basket de l'entreprise

Organisation de team building en Turquie

Visite du site d'EFI à Beynost par des élèves

L'intégration des jeunes

EFI s'engage sur des projets ambitieux porteurs d'avenir pour la jeunesse et de sens pour la Société : Mécène de l'UCLY (Université Catholique de Lyon), EFI a participé directement au financement du projet «Passerelles», qui visait à convertir l'ancienne prison Saint Paul de Lyon en un campus moderne, capable d'accueillir plusieurs milliers d'étudiants au cœur de Lyon.

De plus, de par des liens privilégiés tissés depuis plus de dix ans avec UCLY, EFI participe au déploiement de «Think tanks» autour de la diversité religieuse en entreprise, de l'entrepreneuriat humaniste, et du rayonnement de la pensée humaniste dans le monde de l'Industrie.

EFI favorise aussi l'intégration des jeunes par des contrats de stage, d'apprentissage ou de professionnalisation, avec au 31 décembre 2017, 42 alternants à Beynost, et 5 à Joinville.

Nous ouvrons également l'accès pour les jeunes, à des contrats de Volontariat International en Entreprise (VIE), qui leur permettent de se voir confier une mission professionnelle à l'étranger. En moyenne, 4 jeunes par an sous ce type de contrat ont l'opportunité d'exercer leur mission aux Etats-Unis (en Qualité et en Plasturgie), et au Mexique (en Industrialisation).

Toujours en partenariat avec des écoles, EFI ouvre régulièrement ses portes à des élèves et étudiants pour leur faire découvrir le monde de l'entreprise, en France, en Turquie et aux Etats-Unis notamment.

En Chine, il est organisé la Journée de la Famille (Family Day), au cours de laquelle les enfants des salariés visitent l'entreprise et participent à des activités ludiques ensemble

Franck, Marc, Houda, Claire, Jean-François, Gwenhael, Sandra, Didier, Alexia, Marina, Maria, Laurence et la mascotte Yllade

Démarche globale d'inclusion

En tant que mécène de Handicap International, EFI déploie une démarche proactive qui repose sur :

- En 2019 et 2020 : la mise en œuvre d'une démarche de diagnostic terrain dans chacune des filiales du Groupe, afin d'identifier les axes d'amélioration pour accueillir les personnes en situation de handicap
- Chaque année : la participation des salariés du site de Beynost à la course solidaire «Sport Ensemble»

De façon générale, EFI soutient les actions de l'ONG et améliore ses pratiques internes en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le développement industriel et scientifique

EFI Sciences, l'école interne de formation de EFI Automotive, capitalise et enrichit les compétences techniques de ses collaborateurs en garantissant des formations de qualité pour tendre vers l'excellence opérationnelle. Véritable levier de performance, nous développons des modules adaptés à nos métiers, à notre organisation et au niveau d'exigence de nos clients. Plus qu'une école, EFI Sciences est un moteur pour la déclinaison de notre stratégie et le développement de notre compétitivité.

De même, EFI France fait partie des premières entreprises adhérentes, en région Rhône-Alpes-Auvergne, à l'association Alliance et Territoires, regroupant les principales entreprises de la région, en vue de développer les compétences sur le territoire, à la fois dans et entre les entreprises, et d'encourager les pratiques de co-développement et de partage de compétences. Par le biais de cette association, les managers du site de Beynost ont notamment été conviés à assister à un forum et des workshops sur les méthodes agiles du management.

EFI Automotive est également très engagée dans le développement des start-up, via son accélérateur industriel AXANDUS, qui s'efforce de les accompagner au mieux, tant sur le plan technique qu'industriel, en leur donnant notamment accès à ses technologies, dans la mise au point de leur produit et la production en série. EFI Automotive contribue ainsi, à son niveau, à rendre le tissu des start-up plus robuste et pérenne.

EFI Automotive met également l'accent sur le développement des technologies, en développant des briques technologiques qui sont utilisées par l'ensemble de ses implantations à travers le monde, pour le développement du portefeuille de produits. Ouverte aux autres, EFI Automotive porte une valeur forte : la sincérité. Cette valeur lui permet de nouer des partenariats solides avec des tiers donnant naissance à des technologies nouvelles et innovantes.

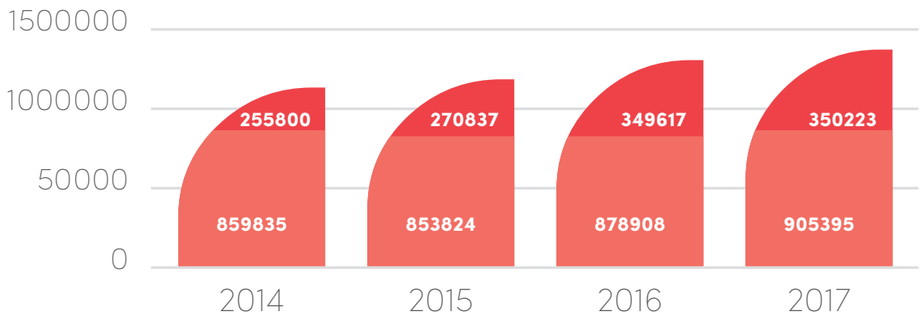
AXANDUS
L'ACCÉLÉRATEUR INDUSTRIEL

L'aide sociale au sens large

Par ailleurs, dans la mesure où nous accordons une importante place à l'humain, nous apportons une contribution significative aux œuvres sociales par le biais de notre entreprise, et par celui du Comité d'Entreprise.

Les modalités de cette contribution, et notamment des dons, sont encadrées par notre Guide de Conformité sur la Corruption.

Contribution aux œuvres sociales en € (EFI)



- Versement du Comité d'entreprise (logement, transport, restauration, loisirs, vacances)
- Dépenses de la société (transports, CE, 1% logement, oeuvres sociales)

III - UNE ENTREPRISE AUX PRATIQUES ÉTHIQUES

III.1. Les Achats Responsables

En 2018, lors de la refonte de notre Questionnaire d'homologation fournisseur, un nouveau chapitre a été intégré portant sur le Plan de Continuité d'Activité de nos fournisseurs, la sécurité et l'environnent. Il a pour objet de s'assurer que le fournisseur a mis en place les moyens et actions nécessaires pour garantir la reprise et la continuité de ses activités à la suite d'un sinistre ou d'un événement perturbant gravement son fonctionnement normal. Ce chapitre inclut des questions relatives au respect des normes et exigences en vigueur et l'engagement sur la démarche RSE de nos fournisseurs.

Cette évolution rejoint la démarche initiée à travers le Code de Conduite Fournisseur qui prévoit que « Le Fournisseur doit exercer ses activités dans le respect de l'environnement et se conformer à toutes les lois et règlementations en vigueur en la matière, dans le pays de fabrication ou de livraison des produits ou services concernés. Il s'engage à minimiser continuellement les impacts de ses activités sur l'environnement. »

Notre Groupe s'engage donc à prendre davantage en considération le profil RSE dans l'homologation de nouveaux fournisseurs, afin d'être en cohérence avec sa propre démarche de développement durable.

III.1.1. Respect des Droits de l'Homme par nos fournisseurs

Actions

- Veille au respect des Droits Humains chez nos fournisseurs par la signature de notre Code de Conduite Fournisseurs, qui les lie contractuellement, et qui prévoit des exigences notamment en matière de :
  - Politique de non-discrimination,
  - Interdiction du travail des enfants et du travail forcé,
  - Contrainte et Harcèlement,
  - Rémunération et temps de travail,
  - Lutte contre la corruption,
  - Sollicitation du fournisseur d'inviter ses propres fournisseurs à se conformer à ces exigences
- Depuis 2018, le Code de Conduite fait partie de la liste des documents contractuels de 100% de nos contrats d'achat (Nomination letter) signés avec les fournisseurs.

III.1.2. Éthique de nos fournisseurs

Actions

- Homologation du fournisseur dans le Panel Fournisseurs, via la validation par le Service des Achats, et les Auditeurs Assurance Qualité Fournisseurs, du Questionnaire d'Homologation. Il permet d'évaluer le fournisseur selon différents critères. Pour cela il existe des questions simples pour savoir par exemple si le fournisseur a intégré une démarche RSE.

Notre Code de Conduite Fournisseurs, traite également des sujets :

- Hygiène et Sécurité,
- Lutte contre la corruption,
- Sollicitation du fournisseur d'inviter ses propres fournisseurs à se conformer à ces exigences.

Résultats

100% DE NOS NOUVEAUX FOURNISSEURS, ET DE NOS FOURNISSEURS EN DÉVELOPPEMENT SONT HOMOLOGUÉS SELON LE NOUVEAU QUESTIONNAIRE D'HOMOLOGATION

III.1.3. Qualité des produits

Actions

- Respect d'exigences qualité assuré par le Manuel Assurance Qualité Fournisseur qui prévoit notamment des règles relatives à la traçabilité des produits, les critères de sélection des fournisseurs, la gestion de la péremption, les certifications du fournisseur.
- Fourniture d'une attestation d'assurance, exigeant des garanties financières minimales.

Résultats

- 100% de nos fournisseurs de matières premières et de composants sont certifiés au minimum ISO 9001 v.2015,
- 40% de nos fournisseurs et 72% de nos fournisseurs stratégiques sont certifiés IATF 16949, en 2018.

Objectifs

- Inciter de plus en plus nos fournisseurs stratégiques à se certifier IATF 16949 à travers l'évaluation annuelle.

III.1.4. Matériaux recyclés

Actions

- Autorisation donnée aux fournisseurs de pièces plastiques, d'avoir 30% de matière recyclée dans les matières neuves, sauf exception.

III.1.5. Respect de REACH par nos fournisseurs

Actions

- Le questionnaire d'Homologation fournisseurs prévoit également des questions rédhibitoires pour savoir par exemple si le fournisseur suit le respect de la réglementation REACH (Registration, Evaluation and Authorisation of CHemicals : Enregistrement, évaluation et autorisation des substances chimiques) et ses évolutions.

Résultats

- 100% de nos fournisseurs européens ont été questionnés sur leur engagement REACH .

III.1.6. Politique des Minéraux du Conflit

Actions

- Demande de la déclaration relative aux Minéraux issus du Conflit, pour les fournisseurs de produits contenant de l'or et de l'étain. Il est ainsi possible de tracer les fournisseurs intermédiaires jusqu'à l'origine de la matière première.

Résultats

- 100% des fournisseurs de produits contenant de l'or et de l'étain nous ont adressé leur certification prouvant que l'or et l'étain ne sont pas issus de zones de conflits.

Objectifs

- S'assurer du maintien de la mise à jour des déclarations par nos fournisseurs en temps et en heure.

III.2. L'Ethique des Affaires

En tant qu'entreprise responsable, EFI Automotive reconnaît l'existence de ses concurrents, et veille à mettre en œuvre des pratiques de concurrence loyale. Elle a à cœur d'entretenir des relations contractuelles fiables, de garantir à son personnel et à ses cocontractants la sécurité de leurs informations ainsi que les siennes, et de promouvoir une culture de responsabilité sociétale au sein et en-dehors de l'entreprise.

La sincérité en interne, et avec nos fournisseurs, est une valeur forte de notre Groupe. Pour mettre en place une relation de confiance mutuelle entre tous nos interlocuteurs, nous développons des moyens de sensibilisation et de contrôle adaptés à notre activité.

De plus, chaque salarié doit contribuer à protéger les connaissances et savoir-faire de l'entreprise. Il s'abstient donc de divulguer à d'autres membres du personnel non habilités ou à des tiers, les informations confidentielles auxquelles il a accès, telles que les études, les recherches, les projets, l'organisation et les orientations du Groupe. De même, les données de nos clients et nos données, sont sécurisées et leur accès est limité aux personnes concernées. Pour cela, nous avons mis en place plusieurs garanties.

III.2.1. Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts

Actions

- Désignation d'une Responsable Compliance, et d'un auditeur interne au service juridique et Gestion des Risques
- Mise en place d'un signalement par lanceur d'alerte, avec la mise à disposition d'une adresse mail (compliance@efiautomotive.com), pour signaler tout comportement répréhensible au Président du Groupe, à la Responsable Juridique et Gestion des Risques du Groupe, et à la Responsable Compliance,
- Sanction des personnes fautives par les procédures disciplinaires adaptées et conformément au Code du Travail, pilotée par le Service Ressources Humaines,
- Protection du lanceur d'alerte garantie par le Guide d'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle et recueil des signalements.
- Ce signalement est encadré par le Guide d'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle et recueil des signalements conformément à la Loi Sapin II.
- Sensibilisation à la lutte contre la corruption, et aux conflits d'intérêt à travers :
  - Le Guide de Conformité Lutte contre la corruption annexé au Règlement Intérieur,
  - Accompagné d'un Référentiel de contrôle interne contre la corruption, expliquant précisément dans quels cas agir, quoi faire et comment, et les plafonds à ne pas dépasser
  - Une réunion en présentiel des principaux cadres des filiales aux Etats-Unis, en Chine, et par visioconférence avec le Mexique, assurée par notre auditeur interne

Objectifs

- Intensifier la Formation sur la prévention de la corruption, en 2019 au niveau du Groupe, par le biais de e-learning à destination de l'ensemble des salariés ayant une adresse e-mail, et de réunions en présentiel pour les collaborateurs les plus exposés à ce risque de corruption.

III.2.2. Lutte contre la fraude

Actions

- Sensibilisation à la fraude dans le Guide de Conformité Lutte contre la corruption annexé au Règlement Intérieur
- Utilisation du Guide d'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle et recueil des signalements pour faire remonter les pratiques frauduleuses.
- Communication à travers le Groupe de tout cas de fraude externe détectée (fraude au Président, au RIB, ou autres) de façon à sensibiliser la population concernée aux risques et aux bonnes pratiques, en continu et de façon transverse.

III.2.3. Lutte contre le blanchiment d'argent

Actions

- Respect de nos obligations auprès de nos partenaires, et notamment nos banques
- Respect de nos obligations déclaratives concernant les bénéficiaires effectifs (détention directe et/ou indirecte de plus de 25% du capital et/ou des droits de vote, et/ou exercice par tout moyen d'un pouvoir de contrôle par le bénéficiaire effectif sur la société déclarante)
- Utilisation du Guide d'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle et recueil des signalements pour faire remonter les pratiques frauduleuses.

III.2.4 Concurrence loyale

Actions

- Prévention des pratiques anti-concurrentielles avec une politique formulée dans le Code de Conduite Fournisseurs, que les fournisseurs, prestataires et cocontractants au sens large, doivent signer systématiquement. Avant tout contrat, l'appréciation du risque est faite par le Service Juridique, en collaboration avec les commerciaux, les chefs de produits en charge de nouer des partenariats, ainsi que le Directeur des partenariats et de la croissance externe du Groupe.
- Signature d'une Lettre d'engagement personnel sur le respect des règles de la concurrence, par chaque salarié de chaque société, participant à un évènement qui avait réuni en 2016 plusieurs fournisseurs, amenés à échanger des données économiques sur le thème de l'amélioration de la qualité et des coûts, dans le cadre de la fabrication de modules mécatroniques,

III.2.5. Protection de l'identité et non-représailles

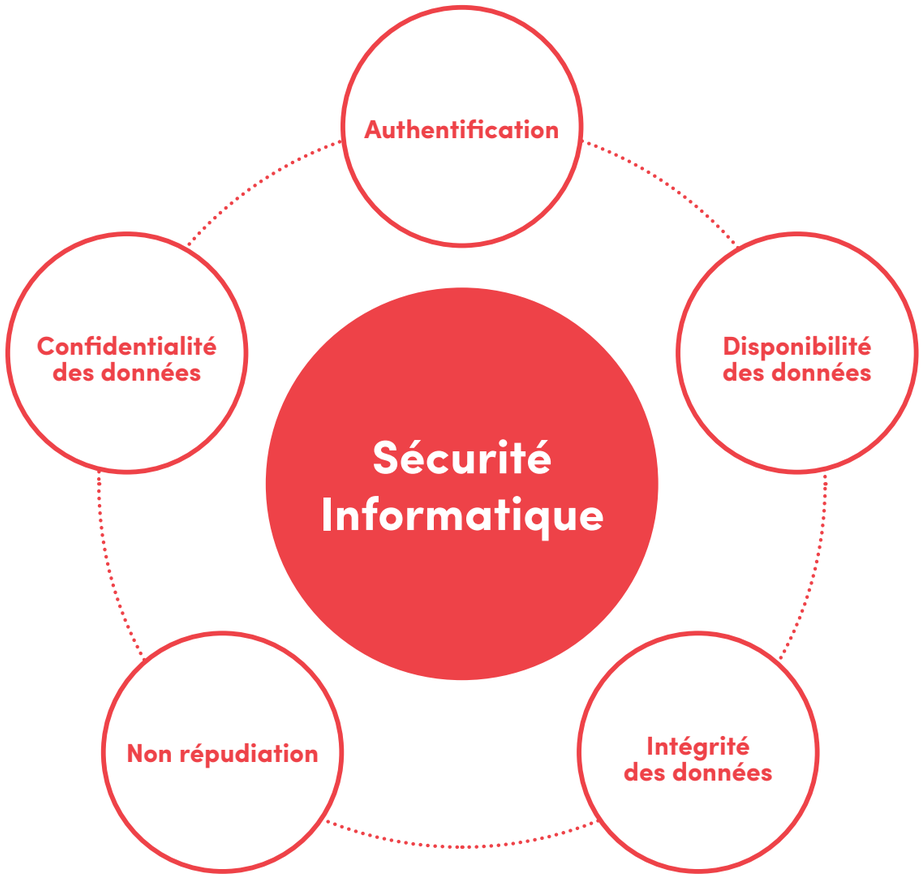
Actions

- Protection de l'identité et non représailles par la signature du Code de Conduite Fournisseurs, qui engage le fournisseur à ne pas lancer de représailles à ses salariés. Il est incité à informer le compliance officer d'EFI en cas d'irrégularité constatée via la boite e-mail dédiée.
- Protection de l'identité du lanceur d'alerte, encadrée par le Guide d'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle et recueil des signalements.

III.2.6. RGPD et Sécurité de l'information

Actions

- Chantier en cours de mise en conformité à la Réglementation RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), piloté par notre Responsable Compliance. Ce chantier intègre toutes les parties prenantes au sein de l'entreprise amenées à traiter de données confidentielles. Dans notre démarche, nous sommes soutenus par un conseil externe reconnu et expert dans ce domaine.
- Sensibilisation sur la sécurité de l'information par une information périodique à l'arrivée des salariés, dans EFI Voice, dans EFI Mag avec les actualités sur le sujet, par l'utilisation d'une adresse mail, et de SnapComms qui est une application sur chaque ordinateur professionnel permettant de communiquer en cas d'urgence sur un problème de sécurité.



L'authentification permet que seules les personnes autorisées aient accès aux ressources
La disponibilité garantit l'accès à un service ou à des ressources
L'intégrité garantit que les données sont bien celles qu'elles doivent être
La non répudiation garantit qu'une transaction ne peut être niée
La confidentialité assure que seules les personnes autorisées aient accès aux ressources échangées

Actions

- Organisation d'audits réguliers, dont l'audit dit « du stagiaire » une fois par an, au cours duquel une personne extérieure au Groupe tente de récupérer des données sur le réseau sans y avoir accès. En fonction des observations, des plans d'actions correctifs sont mis en place. Il existe également un audit dit « d'attaque externe » qui consiste, depuis l'internet, à essayer d'obtenir des droits privilégiés les plus hauts possibles sans information préalable.
- Consultation du Guide de Confidentialité, disponible pour chaque employé, pour connaître les règles de confidentialité informatiques
- Détermination d'une nouvelle politique de management des mots de passe, depuis septembre 2018,
- Respect de la Charte d'utilisation des systèmes d'information et de communication par chaque salarié ou personne physique externe amenée à utiliser le système d'information et de communication, afin de contribuer à le sécuriser, et application de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information amendée au Règlement Intérieur, qui décrit les moyens et les organisations mis en place pour répondre aux objectifs de sécurité IT du Groupe,

TRAITEMENT DES INFORMATIONS À TRAVERS UNE POLITIQUE INSPIRÉE DE LA NORME ISO 27001 SUR LE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Objectifs

- Diffuser d'ici 2019 sur les écrans situés dans les espaces communs de l'entreprise, des flashs sur la sécurité informatique.
- Lancement du projet Data Security, qui permettra de mettre en place la gouvernance des données non structurées de l'entreprise

III.2.7. Contrôle à l'export et sanctions économiques

Actions

- Suivi des Réglementations Internationales en matière d'exportation et d'embargo par la Responsable Compliance en collaboration avec notre Service des Douanes, et mise en conformité avec ces réglementations.

Nous avons obtenu la Certification Opérateur Economique Agréé (OEA), permettant de renforcer le niveau de protection des contrôles douaniers et certifiant que l'entreprise remplit certains critères :

- Respect des législations douanière et fiscale
- Solvabilité financière satisfaisante
- Système efficace de gestion des écritures commerciales et des écritures de transport, permettant d'effectuer des contrôles douaniers appropriés

III.2.8. Propriété intellectuelle et contrefaçon

Actions

- Préservation de la propriété intellectuelle par une bonne gestion du portefeuille de marques et du portefeuille de brevets, et par l'introduction de clauses de Propriété Intellectuelle dans chaque document contractuel (Conditions Générales d'achat, Conditions Générales d'affaires, Conditions Générales de vente de rechange, ...)
- Lutte contre la contrefaçon par la signature d'un Accord de confidentialité lors de la présentation de nos produits en-dehors de la société.