

S
E
N
S
E
B
U
I
L
D
D
R
I
V
E

RAPPORT DE
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE
DE L'ENTREPRISE

R A P P O R T R S E

EFIAUTOMOTIVE.COM



UN GROUPE INDUSTRIEL INTERNATIONAL RESPONSABLE

Depuis 85 ans, EFI Automotive accompagne les leaders de la mobilité dans le monde sur leur principaux enjeux d'innovations. De l'électrique hier aux développements électroniques et mécatroniques d'aujourd'hui et de demain, nous mettons en œuvre toute notre expertise et agilité au service de partenariats durables avec chacun de nos clients.

-
- Une entreprise indépendante depuis 1936
 - Siège social en France (Beynost, région lyonnaise)
 - Une présence industrielle mondiale depuis près de 40 ans
 - 1 676 collaborateurs
 - 172 ingénieurs et techniciens
 - 8,4% du CA investis chaque année en R&D dans nos développements technologiques

EFI Automotive a développé ses activités de production au plus près de ses clients dans le monde : États-Unis, Chine, Mexique et Turquie.

EFIAUTOMOTIVE DANS LE MONDE



1676

Effectif du Groupe à fin 2020

collaborateurs



EFCO
Elkmont - AL - États-Unis
127 collaborateurs



Joinville (EFIS)
69 collaborateurs



EFDM
Guadalajara - Mexique
76 collaborateurs



EUFI
Dudullu - Turquie
367 collaborateurs



EFI
Beynost - France
689 collaborateurs



EFEC
Wuhan - Chine
346 collaborateurs

+ Electricfil S.A. : 2 collaborateurs

NOTRE GOUVERNANCE

CONSEIL DE SURVEILLANCE

Patrick THOLLIN
PRÉSIDENT

Bernard THOLLIN

Gérard THOLLIN

André BÉLARD

Didier SEPULCHRE DE CONDÉ

Thierry FAUGERAS

COMITÉ
AUDIT & RISQUES

COMITÉ
STRATÉGIE

COMITÉ
NOMINATION &
RÉMUNÉRATION



DIRECTOIRE



Béatrice SCHMIDT
PRÉSIDENTE
DIRECTRICE
GÉNÉRALE



Louis VAQUERO
DIRECTEUR DE LA
TRANSFORMATION ET DE
LA PERFORMANCE DES
OPÉRATIONS



Virginie LAURENT
DIRECTRICE
BUSINESS
DEVELOPMENT



Thierry PITTIE
DIRECTEUR
RECHERCHE &
DÉVELOPPEMENT



Laurent RENARD
DIRECTEUR
FINANCIER



COMEX

BOARD EFCO / NAFTA

BOARD EFI/EUROPE

BOARD EUFI

BOARD EFDL

BOARD EFIS/RECHANGE/
DIVERSIFICATION

BOARD EFEC/ ASIA

La Gouvernance du Groupe est structurée autour du **Conseil de Surveillance**, du **Directoire**, et des **BOARDS filiales**, qui sont les organes juridiques de pilotage du Groupe.

Le **Directoire** est l'organe de Direction du Groupe. Il détermine la stratégie et les orientations de l'ensemble des activités du Groupe, et va veiller à leur mise en application, et assurer la Direction Opérationnelle du Groupe, en s'appuyant sur l'expertise et l'expérience des membres du **COMEX**. Il doit parallèlement rendre compte de sa gestion auprès du **Conseil de Surveillance**.

La mission du **Conseil de Surveillance** est de surveiller et contrôler la régularité et les opportunités des décisions qui sont prises par le Directoire, et l'exécution qui en est faite. Il a aussi un pouvoir de codécision et de contrôle dans un certain nombre de domaines comme les emprunts, les prises de participations, les achats/ventes d'actifs par exemple.

Le **BOARD de chaque filiale** est l'organe juridique représentant EFI localement. Sa responsabilité est d'assurer le déploiement opérationnel de la stratégie et des décisions prises par le Directoire et le COMEX (gestion du plan d'activité, gestion problématiques terrain, budget pluriannuel, etc.)

Le **COMEX** est le Comité Exécutif du Groupe. Il s'occupe de la gestion générale et du pilotage opérationnel de la stratégie validée par le Directoire. Il pilote le développement du Groupe et s'assure de son bon fonctionnement.

Notre vocation

Imaginer et réaliser avec succès et responsabilité les solutions de la mobilité de demain. EFI, c'est cette capacité à écouter et anticiper les attentes du marché pour apporter des réponses toujours plus innovantes.

C'est un écosystème ouvert et harmonieux, qui comprend les collaborateurs, les clients, les fournisseurs, les partenaires, les territoires sur lesquels nous sommes implantés. Enfin, EFI Automotive est un projet industriel responsable, qui vise à apporter de la valeur dans la durée et à favoriser l'épanouissement de tous.

Notre vision

Nous voulons nous transformer pour passer d'équipementier de composants automobile à celui de fournisseur de solutions pour la mobilité. D'ici 2025, nous allons nous développer, doubler notre chiffre d'affaires pour rester indépendants, en capitalisant sur notre identité d'industriel responsable et agile.

Nous voulons réussir notre repositionnement, grâce aux innovations et aux nouvelles plateformes dans la mobilité décarbonée.

Nous voulons faire grandir notre organisation, développer les talents, au service de la performance globale et de nos clients

Notre mission

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

À 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

Être 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). EFL 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'EFL 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.

ENGINE EFFICIENCY ●

Capteurs



Capteur position d'arbres à cames



Capteur de position bidirectionnel de vilebrequin



Cible magnétique

Actionneurs



Actionneur pour module de Thermal management

Solénoïdes



Actuateurs d'injection common rail

Nos domaines d'activité



TRANSMISSION EFFICIENCY ●

Capteurs



Capteur de vitesse pour boîte 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

● LIGHTING SOLUTIONS



Guide lumineux



Panneau lumineux



Ciel étoilé

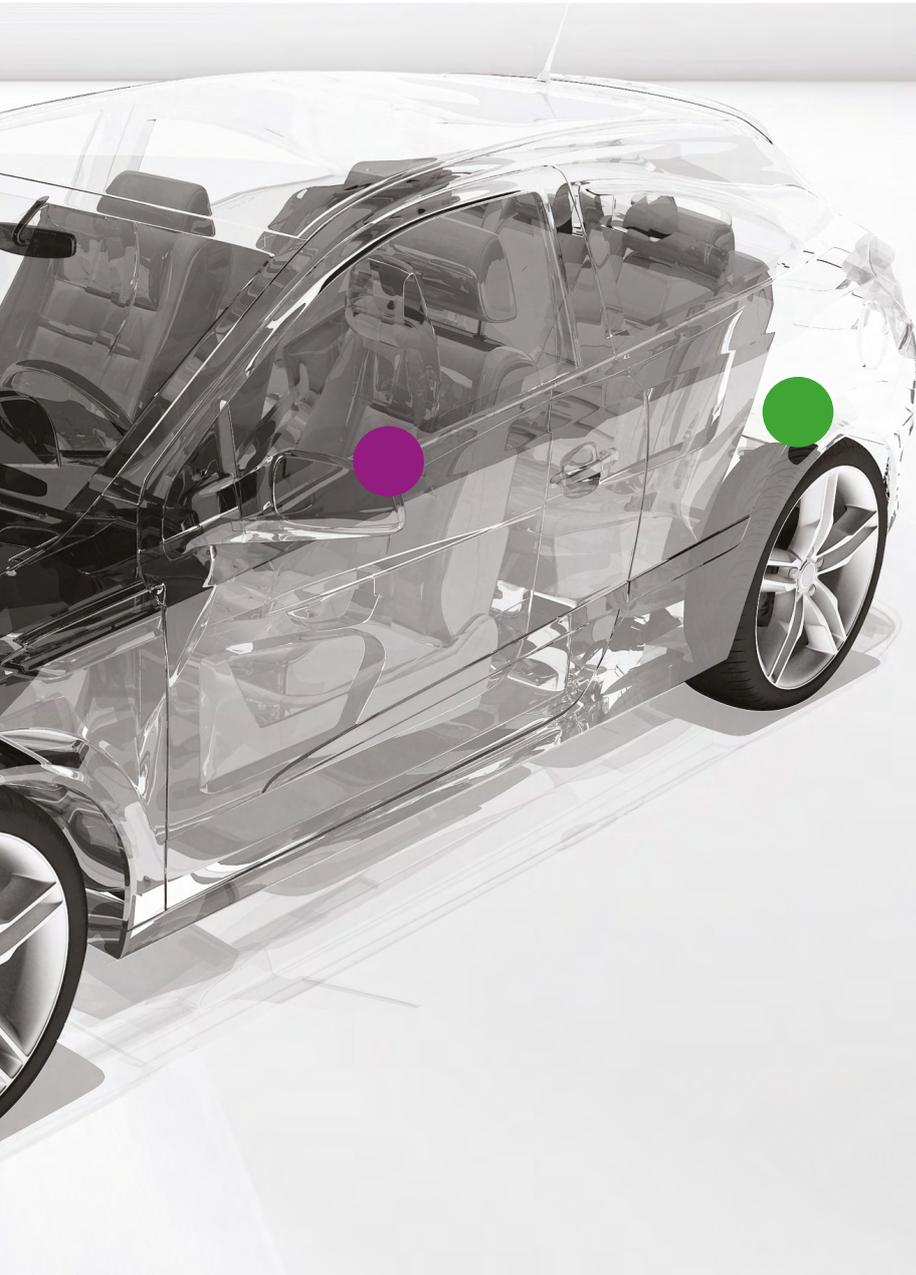
● VEHICLE DYNAMICS



Capteur de position de pédale de frein



Capteur hauteur de caisse



● E-MOBILITY



Capteur de position inductif through-shaft pour e-motor



Capteur de position inductif end of shaft pour e-motor



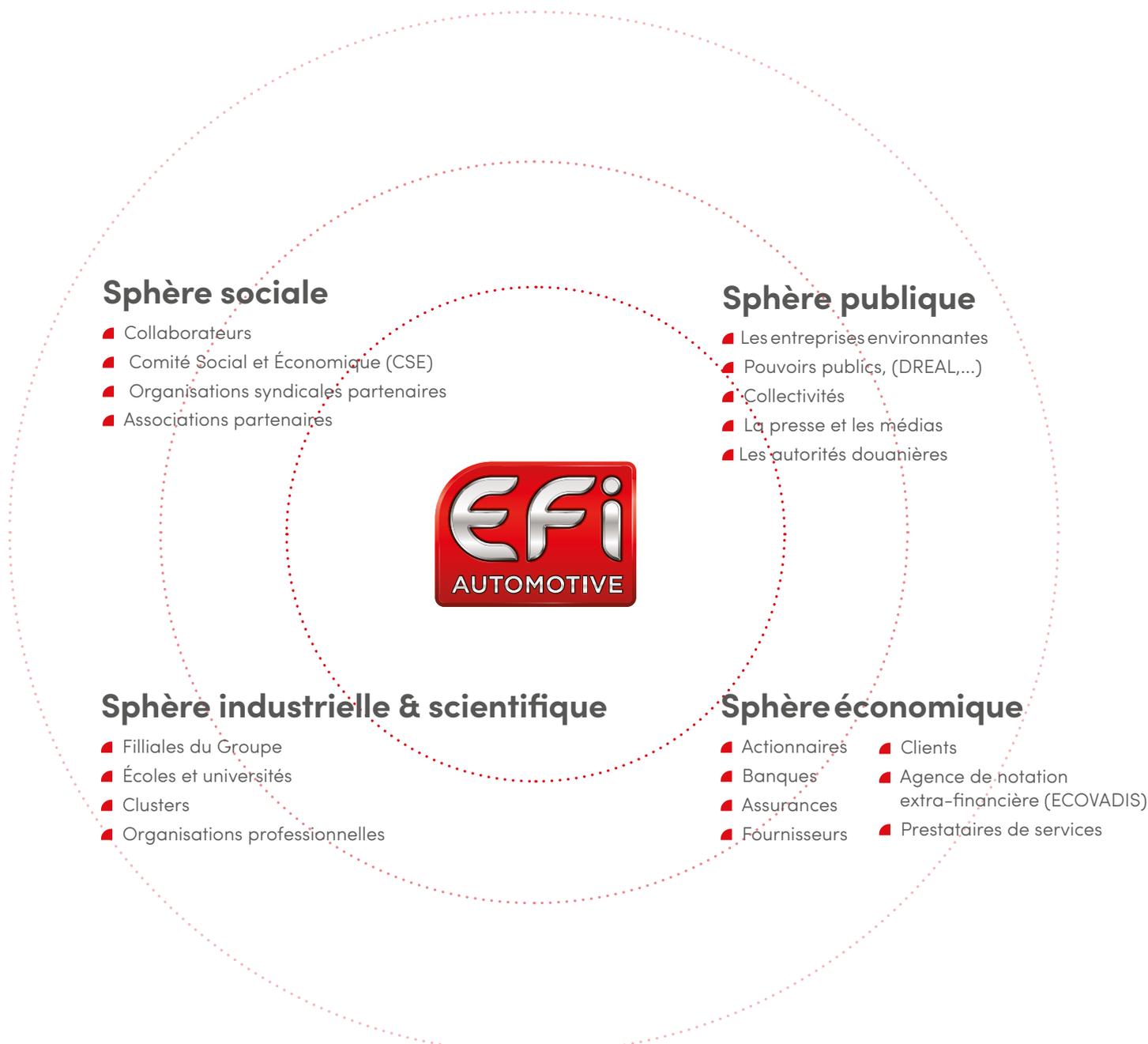
Capteur de position magnétique pour e-motor



Capteur de roulement pour e-motor

NOS PARTIES PRENANTES

EFI Automotive a identifié ses parties prenantes, avec lesquelles 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.



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 renforcé et développé notre 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.

À ce titre, nous avons obtenu la note de 64/100 en 2020. 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 nous engager avec détermination, au même titre que nos clients, pour un développement durable et écologique

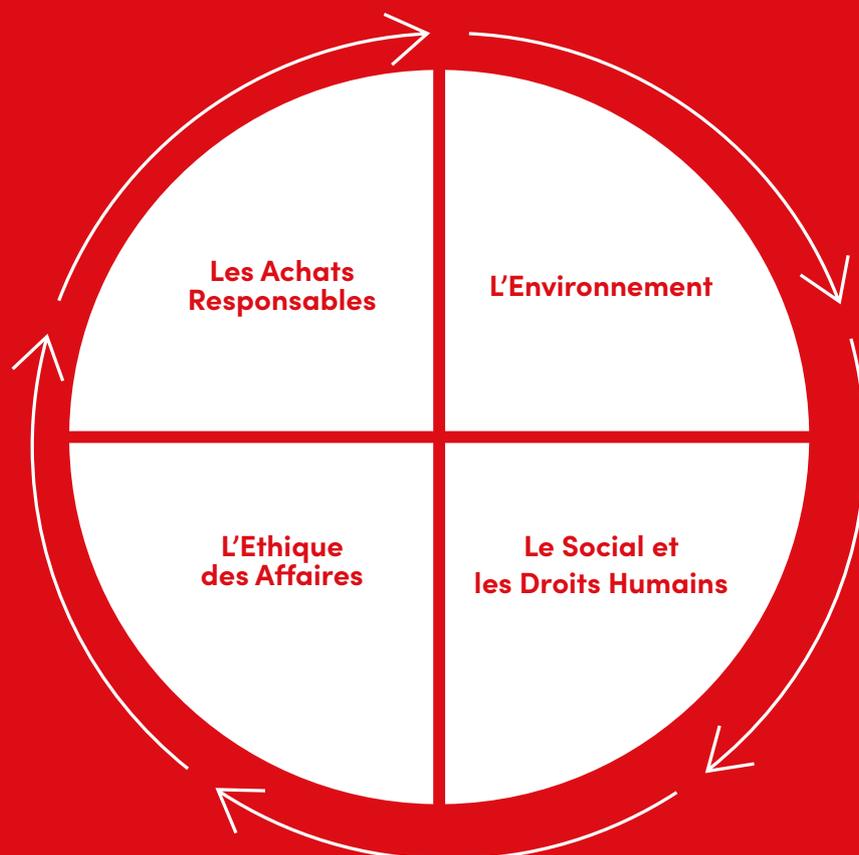
de toutes nos activités sur la planète.. Ainsi, ECOVADIS reconnaît que nous suivons un processus d'amélioration continue sur ces enjeux, permettant d'envisager des relations commerciales à long terme.

Scores ECOVADIS

2018 / 2019 / 2020



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 États 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 environnementaux afin d'améliorer continuellement notre performance en matière d'environnement,
- Formation des collaborateurs sur les questions environnementales, par le biais des Safety & Environment DOJO dans tous les sites de production.



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.

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. Électricité



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

- Éclairages entièrement à LED en Turquie et aux États-Unis,

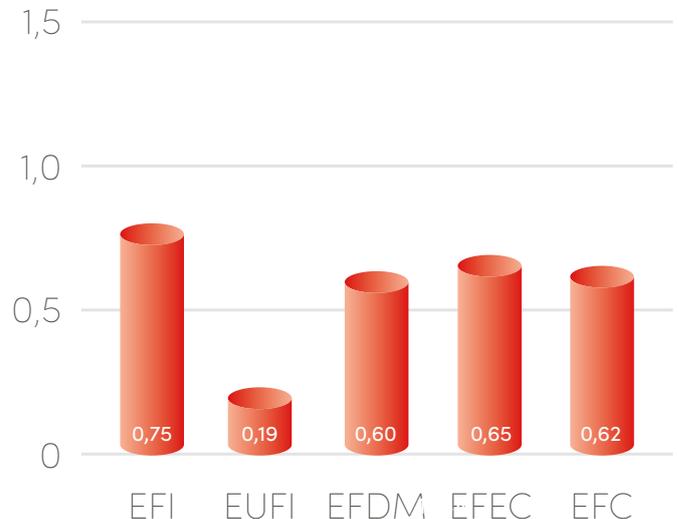
Nous avons mis au point un système de rationalisation des machines afin d'optimiser leur chargement en volume

- 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,
- Débranchement des machines les week-ends durant lesquels elles ne tournent pas dans l'ensemble du Groupe,
- Éclairages à LED dans tout nouveau bureau et aménagement d'espace à Beynost, et dans tous les bâtiments aux États-Unis, en Turquie et en Chine.



CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ EN KWH/KPIÈCES

2020



- Éteindre 50% du temps la nuit, l'éclairage du parking des usines du site de Beynost,
- Éteindre les machines les week-ends durant lesquels elles ne tournent pas, en Turquie,
- 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,
- Réduire de 5% la consommation électrique / K pièces sur l'ensemble de nos sites,
- Diminution prévue de 20% d'électricité en 2021, avec le remplacement du compresseur de l'UAP A.



Actions

I.1.2. Gaz à effet de serre

■ 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.



Résultats

■ 1024 Tonnes de CO2 en 2018 à Beynost. C'est 828 Tonnes de moins qu'en 2015.



Objectifs

■ Réaliser un bilan carbone sur 100% des sites.

I.1.3 Eau

■ 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,

■ Contrôle des eaux usées générées lors des opérations finales d'ébavurage dans la plupart des sites,

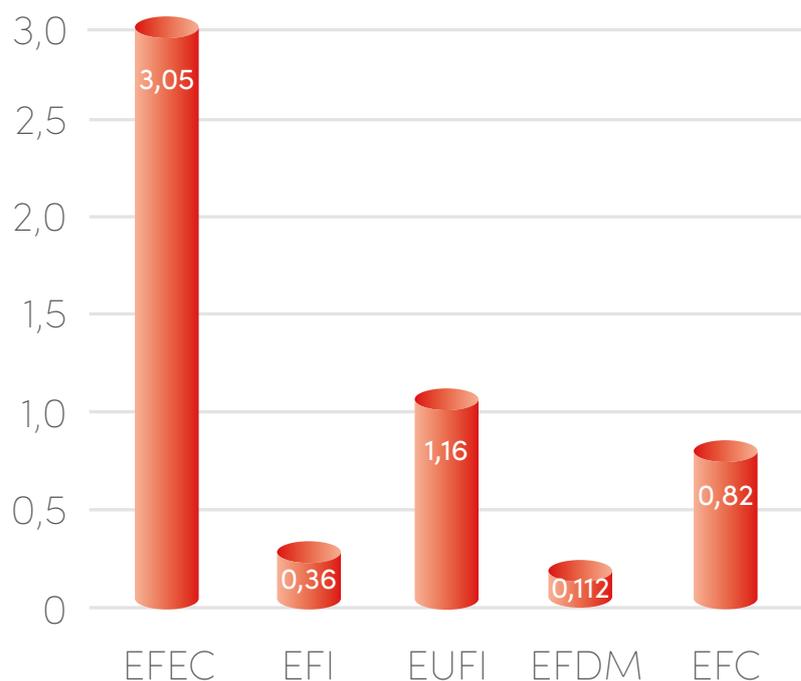
■ Vérification deux fois par an à Beynost de la qualité des rejets d'eaux industrielles et sanitaires.



Actions



Résultats



CONSOMMATION D'EAU EN M³/PERSONNE/MOIS 2020



Objectifs

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

■ Diminution prévue de 150 000 m³ d'eau en 2021, avec le remplacement du compresseur de l'UAP A.

I.1.4. Matières premières

■ 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,

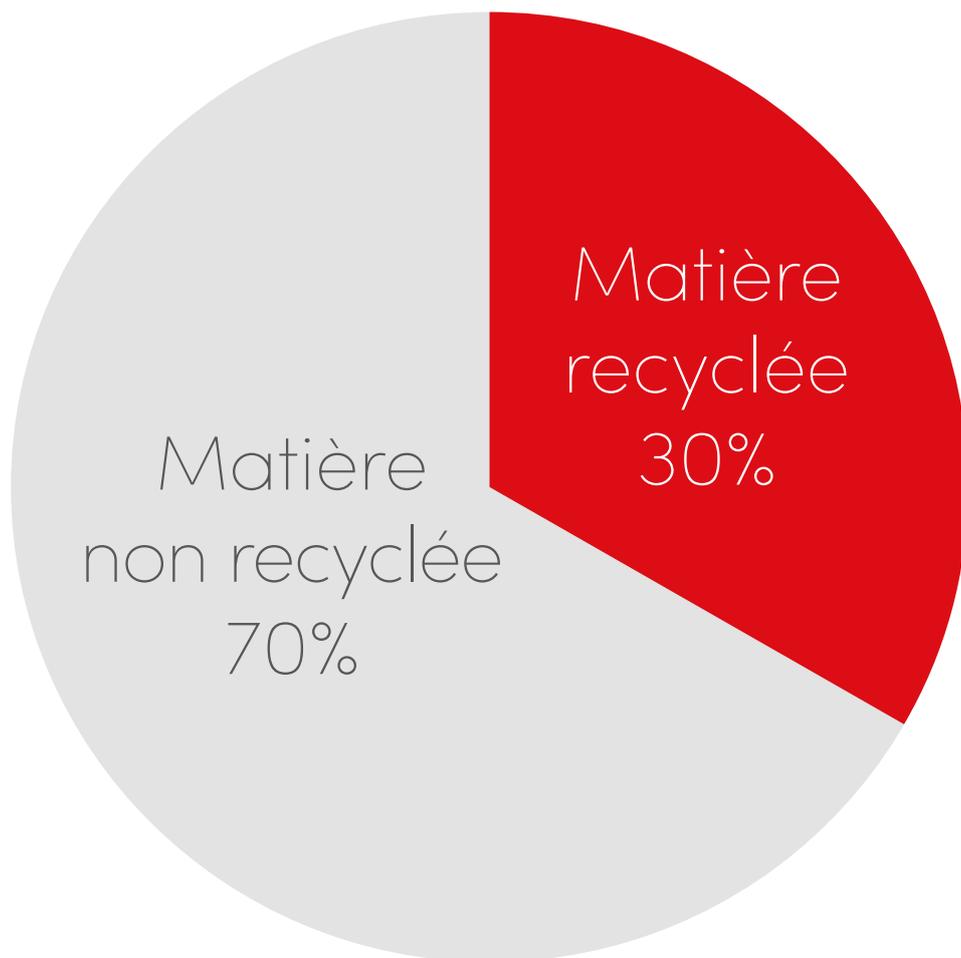
■ Réutilisation de matière broyée, sur accords de nos clients, pour les pièces injectées.



Actions



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

- 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.



- 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.



- 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

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



- 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

- 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,
- Mise en place d'un programme en Turquie, permettant aux opérateurs de trier leurs déchets ménagers, les apporter à EUFI, et en fonction du poids des déchets recyclables, de recevoir une carte cadeau à la fin du mois.



- Méthode de calcul du tri des déchets, standardisée sur 100% des sites,
- 0 déchet à la décharge aux États-Unis.



- Piloter davantage le registre des déchets, au niveau Groupe.



Actions

1.2.4. Impacts environnementaux liés à notre activité

- Optimisation du remplissage des camions au départ du site de Beynost et aux États-Unis, par des marquages au sol, pour limiter les transports,
- À 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.

1.2.5. 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 l'extraction de la matière première, à la fin de vie du produit, dans le but de trouver des solutions pour réduire notre impact environnemental.



Actions

1.2.6. Santé et Sécurité du Consommateur

- 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 (en bout d'arbre)

Capteur de position inductif pour e-motor (pour arbre traversant)

Capteur de vitesse pour e-motor



Actions

1.2.7 Produits chimiques et dangereux

- 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

- Respect de la réglementation REACH,
- Respect des exigences concernant les produits Safety,
- 100% de nos sites font des tests de déversement accidentel au moins une fois par an.

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

Nos valeurs et exigences managériales au cœur de notre performance

L'Esprit d'entreprise et le Respect sont plus que jamais des valeurs essentielles au sein du Groupe EFI Automotive. Elles traduisent notre volonté de mettre les qualités humaines et l'exigence des meilleurs comportements au cœur de notre projet social et sociétal. Nos programmes, « Being EFI » et « Managing EFI », restent, au-delà du référentiel commun et cadre structurant qu'ils apportent à nos collaborateurs depuis leur mise en place, des moments forts d'échanges et de partages entre collaborateurs.



« Being EFI » est le programme socle des valeurs du Groupe, afin d'en partager une compréhension commune auprès de tout nouvel entrant à travers le monde, basé sur des exemples concrets issu du quotidien et décliné aux caractéristiques culturelles locales.



Photo avant confinement



« Managing EFI » est le programme de base de notre culture managériale, construit sur le principe du management motivationnel au cœur de notre performance. Décliné à travers le monde, il nous assure des réflexes de management communs, notamment pour favoriser le sentiment d'appartenance, quel que soit le pays. De plus, nous sommes convaincus que des pratiques managériales communes, partagées et surtout incarnées, favorisent le bien-être de nos collaborateurs par l'exemplarité de tous.



Photo avant confinement

Pour soutenir le développement stratégique du Groupe et élever nos compétences managériales par extension des programmes BEING EFI et MANAGING EFI, nous avons sélectionné et mis en lumière une liste de cinq compétences managériales et stratégiques clés, dans le cadre de la démarche « DRIVE FOR CHANGE » :

- Savoir faire preuve de courage managériale,
- Orienter ses actions vers les résultats,
- Savoir diriger et développer ses collaborateurs,
- Conduire le changement/la transformation,
- Avancer dans la bonne direction malgré l'incertitude.



ABILITE / FLEXIBILITE



ESPRIT D'ENTREPRISE



FOCUS



RESPECT



RESPONSABILITE



SINCERITE

DRIVE FOR CHANGE : Compétences clés-stratégiques Groupe

COMPETENCES	NIVEAU DE DIFFICULTE	DEFINITION	ECARTS POTENTIELS	ABUS / SURUTILISATION	DIFFICULTE DE DEVELOPPEMENT
MANAGERIAL COURAGE / COURAGE MANAGERIAL	●●●●●	<p>Di ce qui a besoin d'être dit. Donne directement aux personnes concernées des feedbacks/retours complets, au juste moment et avec respect, qu'ils soient positifs ou négatifs sur des points d'amélioration, avec un objectif de développement de la personne. Permet aux personnes de savoir où elles en sont. Le désaccord est abordé de manière calme, non défensive et respectueuse. N'a pas peur de conduire et tenir efficacement des conversations qui nécessitent du courage, voir de prendre les mesures nécessaires et adaptées à la situation.</p>	<p>N'adopte pas de positions fermes avec les autres ; Se retient de dire les choses dans les situations difficiles ; Ne sais pas comment présenter une position ferme ; Ne divulgue pas les informations qu'il a en sa possession ; Ne s'attaque pas aux problèmes ; Est intimidé par les autres personnes positionnées plus haut dans la hiérarchie ; Se tient en retrait et laisse les autres prendre l'initiative. Evite les conflits ne voulant pas de polémique ou de débat ; A peur de se tromper, de se retrouver dans une situation gagnant/perdant ou de passer un appel difficile.</p>	<p>Peut être trop critique. Peut être trop direct et trop sévère lorsqu'il s'agit de faire un retour d'information ou d'aborder des questions. Peut fournir trop de commentaires négatifs et trop peu de commentaires positifs ; Peut parler à d'autres d'une personne au lieu de lui fournir directement un retour d'information au principal concerné ; Peut mettre trop l'accent sur le côté négatif ; Peut mener trop de batailles.</p>	<p>Le courage managérial est très difficile à développer. Il faudra plusieurs actions à moyen et même à long terme pour avoir un impact positif sur les performances. Un plan de développement équilibré doit être mis en place en mélangeant des compétences faciles à développer avec des compétences modérées et difficiles à développer.</p>
DRIVE FOR RESULTS/ ORIENTATION RESULTATS	●●●○○	<p>On peut compter sur lui pour dépasser les objectifs avec succès; il est constamment et systématiquement l'un des plus performants; il est très orienté vers les résultats; il pousse les autres et lui-même à obtenir des résultats.</p>	<p>N'obtient pas de résultats de manière homogène; Ne fait pas les choses à temps; Gaspille du temps et des ressources à poursuivre des activités non essentielles; Quelque chose se met toujours en travers du chemin - désorganisation personnelle, échec pour gérer les priorités, sous-estimation des délais, difficulté à surmonter les résistances; N'a pas l'audace ou l'engagement nécessaires pour faire passer le message; Ne traite pas les éléments qui l'empêchent de mener à bien ses tâches; ne se donne pas à fond; fait moins d'effort possible pour s'en sortir.</p>	<p>Peut vouloir obtenir des résultats à tout prix sans se soucier des personnes, des équipes, de la procédure ou, éventuellement, des normes et de l'éthique. Il peut avoir dans le service/l'équipe un taux de départ élevé en raison de la pression exercée sur les résultats. Peut ne pas développer l'esprit d'équipe, célébrer et partager les succès. Il peut être très égocentrique.</p>	<p>La recherche de résultats n'est pas si difficile à développer. Il suffit de prendre quelques mesures à court terme et éventuellement à moyen terme pour constater un impact positif sur les performances. Un plan de développement équilibré doit être mis en place en mélangeant des compétences faciles à développer avec des compétences modérées et difficiles à développer.</p>
LEADING & DEVELOPING PEOPLE / DIRIGER ET DEVELOPPER LES PERSONNES	●●●○○	<p>Est un bon juge des compétences, potentiels, expertises et autres formes de talents internes; après un délai suffisant d'analyse et de recul, peut s'exprimer sur les forces et les limites des personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation; peut projeter avec précision ce que les gens sont capables de faire dans des situations très diverses. Crée un climat dans lequel les gens peuvent et veulent faire de leur mieux; peut motiver de nombreux types de personnes en management direct ou indirect; de membres d'équipes ou de projets; peut évaluer les points forts de chaque personne et les utiliser pour en tirer le meilleur parti; il responsabilise ses collègues et délègue avec confiance les actions et les décisions; il donne du pouvoir aux autres; invite chaque personne à apporter sa contribution et la met en valeur; fait que chaque personne estime que son travail est important; les gens aiment travailler pour et avec lui. N'hésite pas à promouvoir ses collaborateurs et à favoriser leur développement, leur évolution et leur mobilité, même si cela signifie qu'il change de manager/direction.</p>	<p>N'est pas précis dans son évaluation des personnes; n'évalue pas les forces et les faiblesses des salariés; les préjugés et les stéréotypes peuvent jouer un rôle important dans ses évaluations; peut se limiter à des modèles trop simplistes pour juger les gens. Ne peut porter des jugements instantanés sur aucune donnée; fait des changements après l'évaluation initiale; ses estimations et projections de ce que les gens feront dans certaines circonstances s'avèrent erronées ; peut être un mauvais observateur, ne sait pas vraiment comment ils sont les autres, ne sait pas identifier leurs besoins. Ne sait pas ce qui motive les autres ou comment le faire; les personnes sous ses ordres ne font pas de leur mieux; n'a pas de pouvoir et n'est pas une personne pour laquelle, ou avec laquelle, beaucoup de gens veulent travailler; peut être une personne isolée, avoir des modèles de motivation non adaptés, ou ne pas se soucier autant que les autres des nécessités professionnelles à tout niveau; peut être une personne uniquement intéressée par le travail; peut avoir des difficultés avec les personnes qui ne fonctionnent pas comme lui; peut porter un jugement et placer les gens dans des catégories stéréotypées; démotive les autres, intentionnellement ou non. Ne favorise pas la mobilité hors de son équipe/périphérie.</p>	<p>Peut être hypercritique envers les autres. Peut être réticent à changer un jugement envers les autres. Peut ne pas chercher ou être ouvert à d'autres preuves. Peut mettre de côté les débutants et les personnes silencieuses et moins expressives ; Ne développe pas l'esprit d'équipe en raison de l'accent mis sur des individus ; Peut être considéré comme ayant un traitement inéquitable et trop différencié envers les membres de son équipe ; Ne peut pas prendre de positions dures lorsque la situation l'exige. Peut prendre trop de temps pour obtenir des informations. Peut être réticent à assigner un travail avec des délais serrés.</p>	<p>Il est difficile de diriger et de développer des personnes. Il peut être nécessaire de prendre plusieurs mesures à moyen terme pour obtenir un impact positif sur les performances. Il peut être nécessaire de prendre plus d'une mesure à moyen terme pour constater un impact positif sur les performances. Un plan de développement équilibré doit être mis en place en mélangeant des compétences faciles à développer avec des compétences modérées et difficiles à développer.</p>
BUILD THE TRANSFORMATION/ CONDUIRE LA TRANSFORMATION	●●●●●	<p>Est capable d'avoir des idées pertinentes voir créatives/innovatives pour permettre le développement et la croissance de l'entreprise. Mets aussi en avant les idées des autres; a un bon jugement sur les idées et suggestions qui fonctionneront ; Sait comment gérer l'apport de solutions des autres ; peut faciliter un brainstorming de manière efficace ; peut projeter la manière dont les idées potentielles peuvent se concrétiser.</p>	<p>Ne juge pas bien ce qui est créateur de valeur/le ordre du développement ; Ne sait pas identifier parmi les idées celles qui fonctionnerait le mieux ; n'invoque pas ; n'est pas forcément ouvert aux suggestions des autres; peut être coincé dans sa zone de confort en ce qui concerne les tâches et les méthodes pour les accomplir ; peut ne pas comprendre la créativité ou le processus d'innovation ; peut se positionner trop tôt sur les solutions et conclusions ; peut être trop perfectionniste, évitant les risques et craignant les échecs et les erreurs ; Ne met pas à profit les expériences pour apprendre et s'améliorer, et peut bloquer les innovations des autres.</p>	<p>Peut s'égarer vers le nouveau et rejeter l'ancien. Peut préférer les personnes créatives et sous-estimer celles qui le sont moins. Peut aller trop loin dans sa réflexion et sa planification.</p>	<p>Construire la transformation est très difficile à développer. Il faudra plusieurs actions à moyen et même à long terme pour voir un impact positif sur les performances. Un plan de développement équilibré doit être mis en place en mélangeant des compétences faciles à développer avec des compétences modérées et difficiles à développer.</p>
SENSE OF CHANGE/ AVANCER MALGRÉ L'INCERTITUDE	●●●●○	<p>Peut efficacement faire face au changement; peut s'adapter, changer de vitesse confortablement; peut décider et agir sans avoir une vue d'ensemble; n'est pas contrarié lorsque les choses sont compromises; n'a pas besoin de finir une mission avant de passer à une autre; peut gérer confortablement le risque et l'incertitude.</p>	<p>N'est pas à l'aise avec le changement ou l'incertitude; peut ne pas bien faire en cas de problèmes sans solution ou résultat clair; peut préférer certaines données par rapport à d'autres, et la structure à l'incertitude; préfère les choses fixes et sûres; est moins efficace et productif dans l'ambiguïté; clôture trop rapidement une action ; peut avoir un fort besoin de tout finir; peut aimer faire les choses de la même manière à chaque fois.</p>	<p>Peut surdévelopper ou dépendre des connaissances et compétences techniques au détriment des compétences personnelles, interpersonnelles, managériales et de leadership.</p>	<p>Donner du sens au changement est difficile à développer. Il faut parfois plus d'une action à moyen terme pour voir un impact positif sur les performances. Un plan de développement équilibré doit être mis en place en mélangeant des compétences faciles à développer avec des compétences modérées et difficiles à développer.</p>

Prendre soin les uns des autres, plus qu'une politique sociale, un principe de vie :

Protéger nos salariés – Gestion de la crise sanitaire COVID-19

Nous avons adapté l'ensemble de nos plans de prévention et mis en place toutes les mesures permettant de protéger au mieux nos collaborateurs durant toute la durée de la crise sanitaire COVID 19 sur l'ensemble de nos sites :

■ Prévention :

- campagnes gestes barrières,
- aménagements de tous les espaces publics,
- respect des jauges,
- mise à disposition de gel, de masques,
- contrôle des températures,
- campagnes de dépistages,
- recours généralisé au travail à domicile dans tous les cas possibles (avec aides de l'entreprise),
- gestion des cas contacts,
- mise en sécurité des personnes à risque/fragile durant les périodes de pic.

■ Organisation :

- mise en place d'une cellule de crise COVID,
- mise en place d'outils de suivi du travail à domicile,
- suivi quotidien des cas contacts et de l'évolution des cas contacts par nos médecins/infirmiers, en lien avec les autorités sanitaires,
- communication régulière sur les réseaux de l'entreprise dans l'ensemble de nos sites.



Malgré la crise sanitaire, nous sommes restés actifs sur de nombreux engagements et soutiens * :

- Don du sang en France et aux États-Unis,
- Vaccination contre la grippe en France, en Turquie et aux États-Unis,
- Sensibilisation sur le handicap en France et en Turquie (12 salariés concernés en Turquie).

Organisation d'évènements et de campagnes spécifiques

- Sensibilisation au cancer du sein, en Turquie et en France,
- Lutte contre le cancer avec l'évènement « Tulipes contre le cancer », à Beynost.

Aides/ Dons à des associations, aux familles, à des établissements

- Don de vêtements de seconde main pour les personnes démunies, en Chine,
- Participations aux manifestations sportives habituelles, suspendues pour cause COVID,
- Don à LÖSEV, Association des enfants atteints de leucémie, en Turquie,
- Soutien aux familles (les Anges de Noël) et à l'École d'Elkmont aux États-Unis,
- Soutien à l'équipe de Baseball d'Elkmont aux États-Unis,
- Soutien de l'association Limestone County Economic Development aux États-Unis.



Facilités pour les salariés

- Livraison sur site de paniers de fruits et légumes à prix réduits grâce à la participation du Comité d'Entreprise, en France,
- Accès à une ferme « Happy Farm » où les salariés peuvent y cueillir des fruits et légumes, en Chine,
- Avantages sociaux (soins médicaux, soins dentaires, soins de la vue, assurance-vie, etc.) pris en charge par EFC aux États-Unis.

Participation à des Clusters et associations pour renforcer son réseau local

- La FIEV : Fédération des Industries des Equipements pour Véhicules, dont Patrick THOLLIN est le Vice-Président, ayant pour objet de représenter les entreprises membres auprès des pouvoirs publics et des secteurs clients,
- La SIA : Société des Ingénieurs de l'Automobile, favorisant le partage et le développement des connaissances des acteurs du monde automobile,
- CARA : Accompagne les mutations de la mobilité urbaine, des systèmes de transport de personnes et de marchandises,
- Elles Bougent : association dont l'objet est d'attirer les jeunes femmes lycéennes et étudiantes vers les métiers de l'ingénierie des transports,
- Télémaque : association de parrainage de jeunes talentueux de milieux moins favorisés, par des employés de l'entreprise, pour les faire accéder à des formations prestigieuses,
- COPARMEX : adhésion de EFDM à ce cluster automobile au Mexique,
- Association de développement économique du comté de Limestone : adhésion de EFC à cette association.



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



- Développer notre politique Sécurité et assurer la parfaite sécurité de nos salariés,
- Préserver la santé de nos salariés,
- Garantir le respect des Droits Humains,
- Développer une bonne qualité de vie au travail.

II.1. Assurer la sécurité des travailleurs

La sécurité est à la base de notre responsabilité d'entreprise et s'adosse à une politique stricte déployée 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 de garantir l'efficacité de nos actions au niveau du Groupe, le Système de Management Sécurité mis en place depuis 2017 fait l'objet chaque année de revues détaillées et d'améliorations.

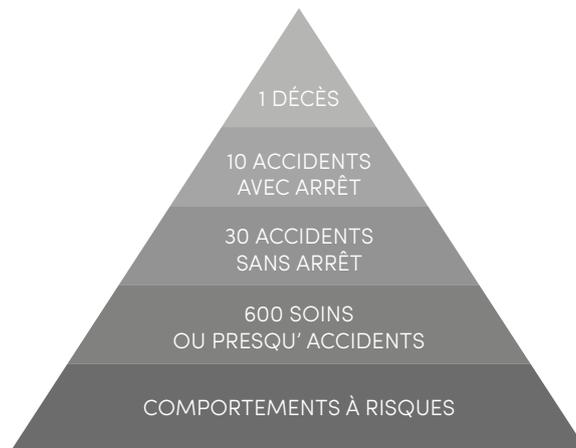
Système de Management Sécurité standard,
basé sur la norme ISO 45001

II.1.1. Sécurité des travailleurs EFI



- Nous avons au sein du Groupe 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,
 - Notre « Accident Description Form », nous permet de partager en temps réel entre les filiales, les situations d'accidents et de presqu'accidents survenues sur chaque site.
- Nous avons des 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 presque-accidents conduisent à 10 accidents avec arrêt de travail :



PYRAMIDE DE BIRD



- Priorité donnée à l'installation d'Équipements de Protection Collective (EPC), et mise à disposition d'Équipements 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 TOUTE
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, dans chaque filiale, et à développer davantage aux États-Unis et en Chine, 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.



Safety DOJO, Beynost



Safety DOJO, Turquie





Safety DOJO, Chine

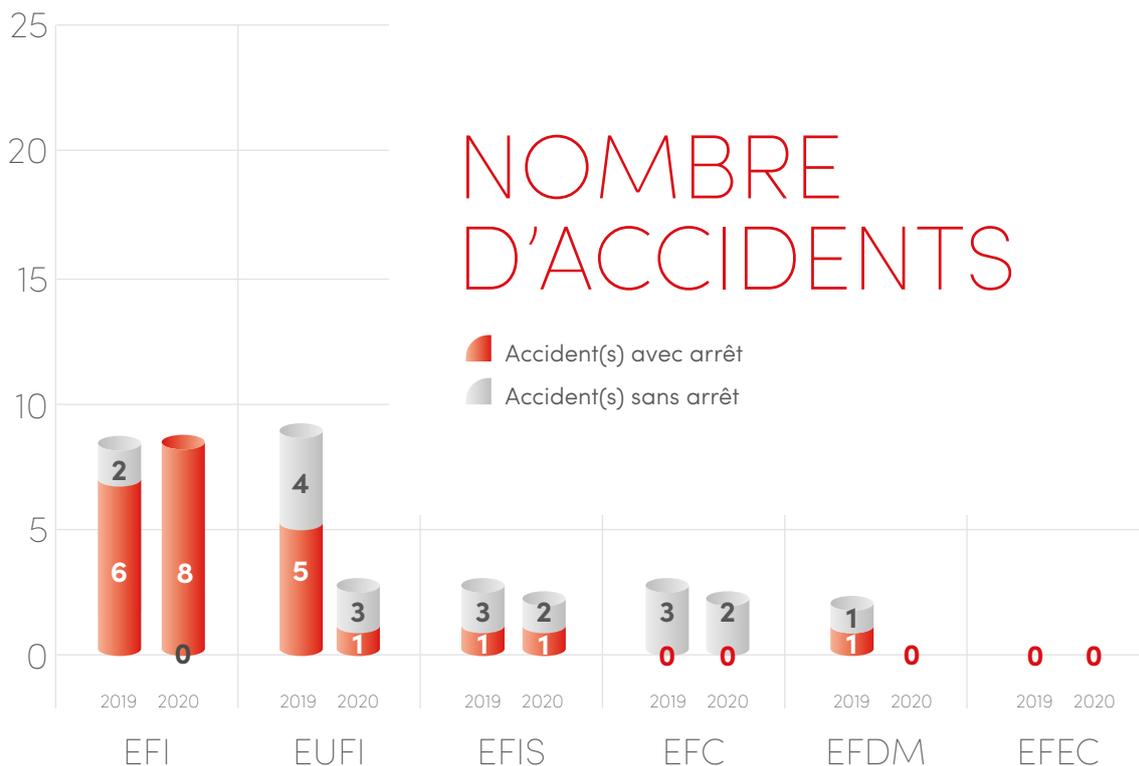
- Prévention et gestion des risques relatifs à la santé et à la sécurité des salariés durant leurs déplacements professionnels, par le biais :



- 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



OBJECTIFS POUR 2021 DANS TOUTES LES FILIALES



Objectifs



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

- 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

- 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 :
 - Équipement de tout le personnel EFI travaillant dans les ateliers, de bouchons d'oreilles moulés, et équipement des prestataires et intérimaires de bouchons d'oreilles à spirales ou à arceaux,
 - Dépliants informatifs disponibles à l'infirmerie.



II.2.2. Troubles musculo-squelettiques

- 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.
- Utilisation d'une procédure aux États-Unis pour la prise en compte et la diminution ou suppression des TMS.



La minute Sécurité Diffusé le : 22/03/2020 Service Sécurité

Les bons gestes

- Charge au sol :**
 - 1- Se rapprocher de la charge,
 - 2- Plier les genoux.
- Transport de charge sur plus de 3m :** Utiliser un moyen de transport adapté à la charge.
- Charge en hauteur :** Utiliser un moyen d'accès adapté et sécurisé.
- Transport de charge sur moins de 3m :**
 - Bras tendus,
 - Charge équilibrée,
 - Dans l'axe du corps
 - et contre soi.
- Déplacer une charge :** utiliser les jambes pour mettre en mouvement le moyen de transport.

MA SECURITE, CELLE DES AUTRES : MA PRIORITE

En cas de problème, n'hésitez pas à nous contacter par mail : securite.efi@efiautomotive.com

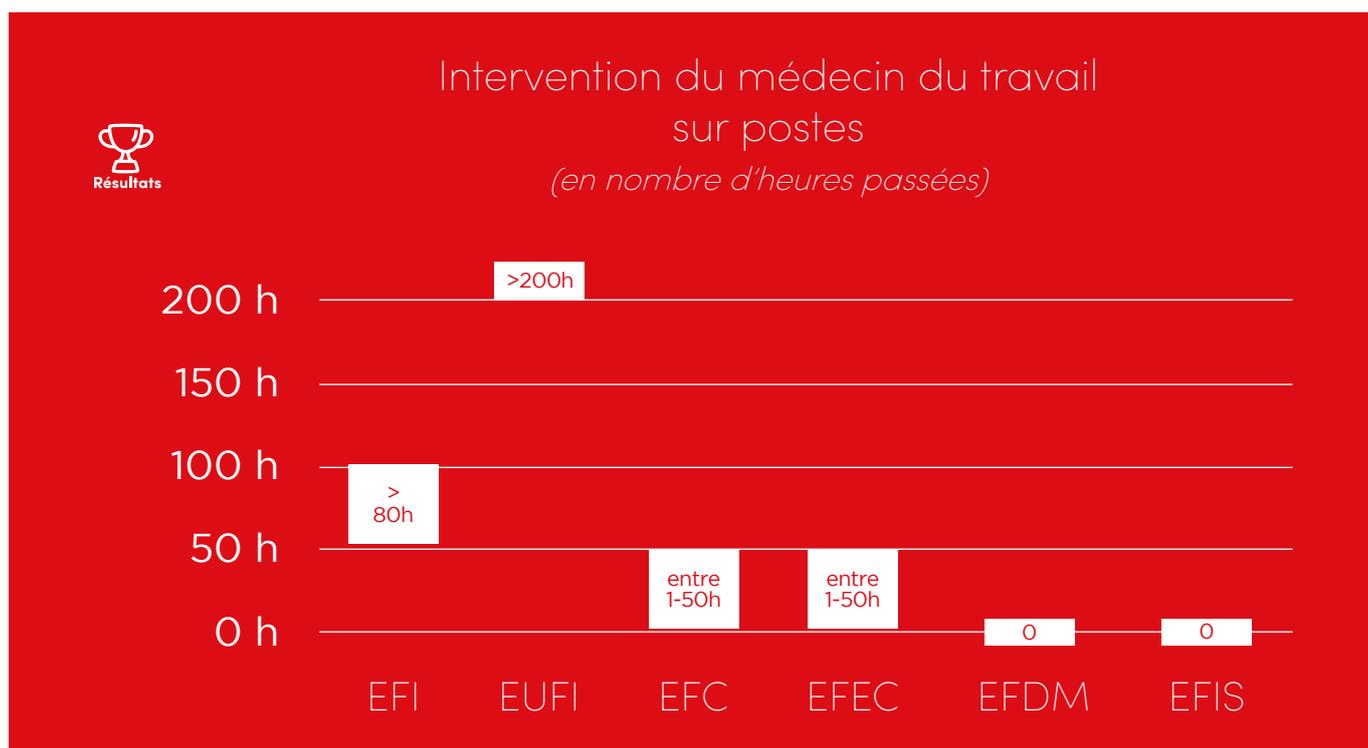
Envoi de flash « Santé/Ergo » pour sensibiliser sur les bonnes postures à Beynost

- Intervention 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,
- Présence à Beynost d'un ascenseur, pour faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite,
- Continuation du 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



- 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'Infirmierie » lors de visites inopinées hors accidents du travail,
- Chaque année en Turquie, révision des mesures d'hygiène du travail (éclairage, confort thermique, bruit, poussières, matières organiques volatiles).

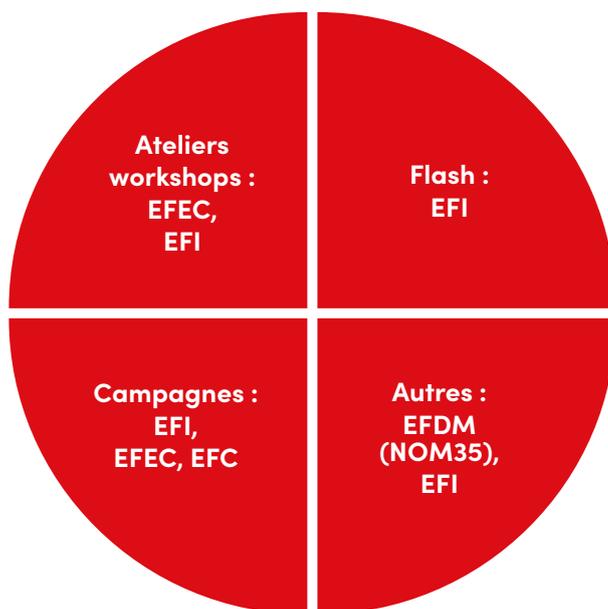


II.2.4. Stress



Actions

■ Actions menées contre le stress :



Objectifs

■ Organiser des ateliers sur le stress physique avec un ostéopathe au plus tôt 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.

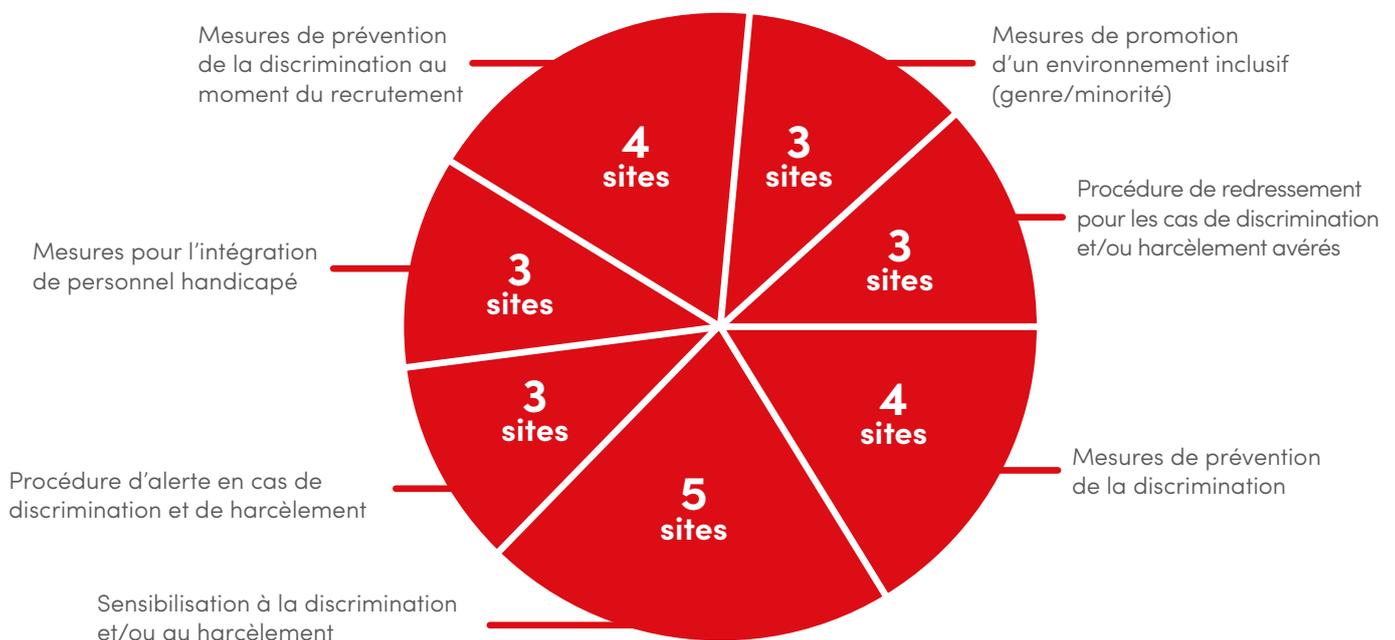
Elles mettent également tout en œuvre pour éliminer la discrimination en matière d'emploi. Elles respectent la liberté d'association, reconnaissent le droit de négociation collective et assurent un dialogue social actif avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance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





II.3.2. Égalité Femmes / Hommes

- Pilotage de l'accord sur l'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,
- Facilitation de l'accès à la formation au poste de travail pour les employé(e)s revenant d'un congé parental, en France.

INDEX ÉGALITÉ HOMME FEMME 2020 (EFI)



- Écart de salaire entre H et F : **5,1%** en faveur des femmes,
- Taux d'augmentation entre H et F : non calculé car pas d'augmentation en 2020,
- Écart de taux de promotion entre H et F : **1,4%** en faveur des hommes,
- Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité : non calculé car pas d'augmentation en 2020,
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **2** (les hommes sont sur-représentés),
- NOTE TOTALE : le ratio 2020 étant de **54/65**, cette note est non significative cette année.



- Continuer de respecter la parité dans le traitement des candidatures étudiées pour chaque poste, en exprimant cette exigence auprès des cabinets de recrutement,
- Garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes.



II.3.3. Accords collectifs

- Pilotage en France, d'un accord de pénibilité, d'un contrat de génération, d'un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- 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

- 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

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

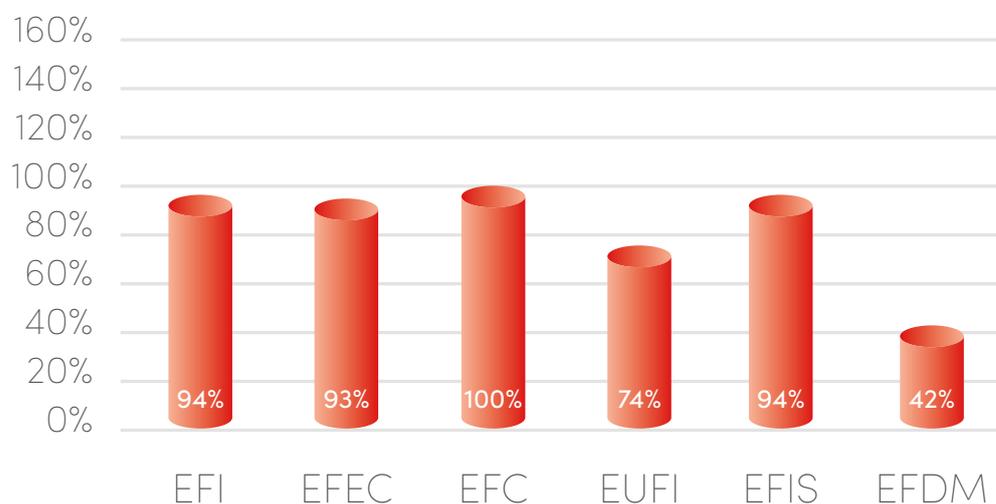


II.3.6. Évolution de carrière

- 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,
- Suivi de formations pratiques au travers des DOJO Qualité, Sécurité et Environnement (155 salariés formés en Turquie en 2020),
- Mise en place d'un outil de e-learning pour la résolution de problèmes, avec un coaching, pour toutes les filiales,
- Mise en place d'un indicateur de mesure d'alignement des compétences détenues au regard des compétences requises.

- Montée en compétence des opérateurs au niveau technique, avec une formation, une étude de cas et un examen, en Chine, et avec visée diplômante en France :

État d'avancement du plan de formation en 2019 (données non significatives en 2020 cause COVID)



II.3.7. Systèmes de garde d'enfants



- Facilité d'accès à des systèmes de garde d'enfants en France et en Turquie,
- À 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,
- 91% des parents sont satisfaits de la structure « Crèche Attitude » de Beynost,
- En Turquie, il a été décidé de mettre en place une subvention « couches bébé » dès la naissance, durant les 6 premiers mois. Ce sujet a été traité avec l'UNIK (représentants des ouvriers),
- De plus 22 « aides naissance » ont été versées en 2020 et 3 personnes ont prolongé leur congé maternité (en plus du légal payé),
- Aux États-Unis, un compte de dépenses flexible (Flexible Spending Account) a été mis en place pour la garde d'enfants. Il est inclus dans les avantages sociaux proposés par EFC.



II.3.8. Bien-être

- Prise en compte des ressentis des salariés par l'étude de questionnaires de satisfaction établis tous les 2 ans, et tous les ans depuis 2019,
- Présence d'une assistante sociale à Beynost,
- Signature d'un Accord Entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail.



II.3.9. Salaires

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

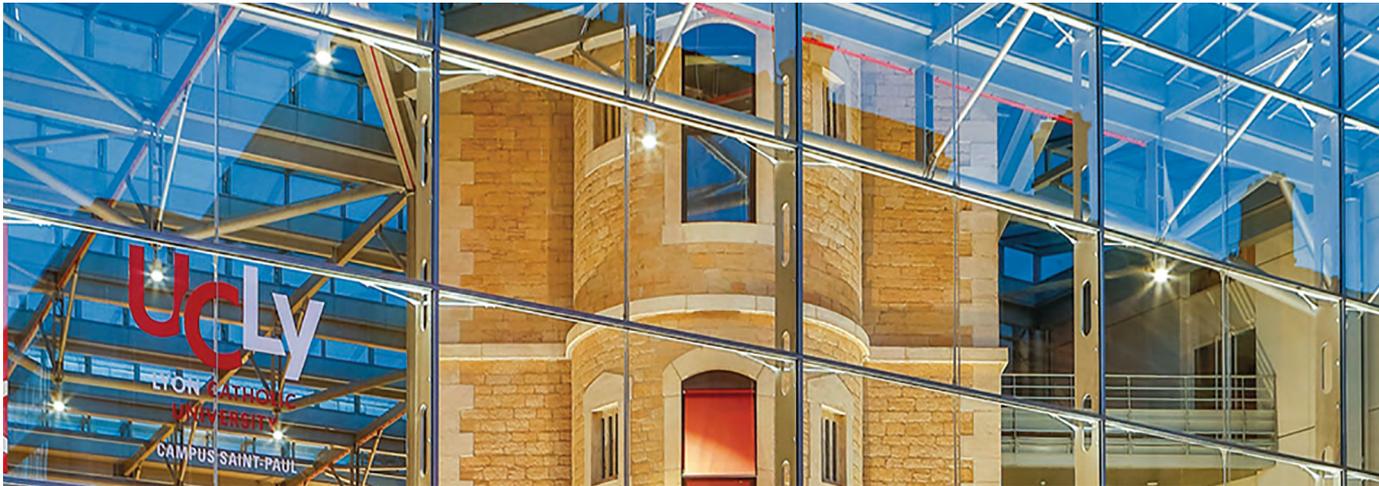
II.3.10. Partenariats et mécénats

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.

■ 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 chaque année l'intégration de jeunes, par des contrats de stage, d'apprentissage ou de professionnalisation (plus de 40 contrats en 2020 à Beynost et 13 en Turquie).

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 en VIE ont l'opportunité d'exercer leur mission aux États-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 États-Unis notamment.

En Chine, EFEC développe des partenariats avec les universités locales pour la formation de jeunes talents.

Aux États-Unis, EFC est un partenaire éducatif du lycée d'Elkmont. Elle est également sponsor de l'équipe de baseball du lycée d'Elkmont en 2020.

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



En Turquie, à l'occasion d'un team-building réalisé pour développer les compétences en gestion de ressources, de temps et en créativité, 6 équipes de 8 personnes ont monté des vélos dans un temps imparti afin qu'ils soient prêts à être utilisés par des enfants dans le besoin.

À l'issue de la journée, les vélos montés ont été remis aux enfants, à la grande surprise des participants. Cette journée a été un succès à tous points de vue : motiver les équipes, rendre des enfants heureux et les collaborateurs EFI fiers d'avoir réalisé une belle action sociale.



■ 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 » ou une marche.

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.

En Chine, EFEC travaille avec des associations locales pour l'insertion des personnes en situation de handicap (recrutement de 4 personnes avec handicap en Chine, en 2020).



■ 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 Automotive 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.

Par ailleurs, en Chine, EFI Automotive développe des partenariats et des coopérations avec les universités locales de Wuhan, pour le développement produit, le développement de brevets et licences, ainsi que des outils et méthodes d'étalonnage, en lien avec les besoins de l'industrie.

En retour, EFEC a été nominée par le Gouvernement de la province de Hubei en 2020, comme entreprise de haute technologie et de développement scientifique.

Enfin, aux États-Unis, en plus d'en être membre, EFI Automotive sponsorise l'Association de développement économique du comté de Limestone (niveau bronze).

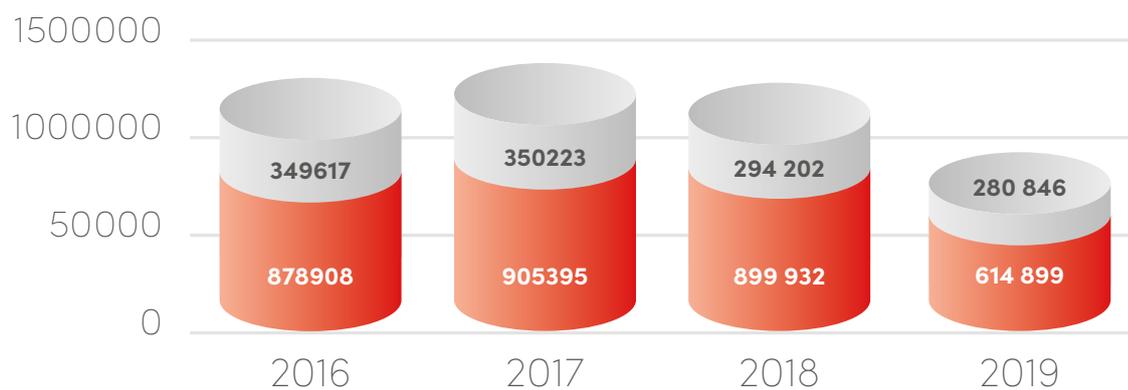


■ L'aide sociale au sens large

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, CSE, 1% logement, œuvres 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'environnement. 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 réglementations 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.





Actions

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

- 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 SONT HOMOLOGUÉS SELON LE NOUVEAU QUESTIONNAIRE D'HOMOLOGATION, ET 100% DE NOS FOURNISSEURS EN DÉVELOPPEMENT SONT SÉLECTIONNÉS AVEC INTÉGRATION DU SUPPLIER'S CODE OF CONDUCT DANS LE CONTRAT D'ACHAT

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,



Résultats

- Fourniture d'une attestation d'assurance, exigeant des garanties financières minimales.
- 100% de nos fournisseurs de matières premières et de composants sont certifiés au minimum ISO 9001 v.2015,
- 86% de nos fournisseurs stratégiques sont certifiés IATF 16949, et 60% de nos fournisseurs stratégiques sont certifiés ISO14001 en 2021.



Objectifs

- Le critère «IATF» fait partie des critères de notre évaluation annuelle afin d'inciter de plus en plus nos fournisseurs stratégiques à se certifier IATF 16949.

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 réhibitoires 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,

- 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

- Intégration dans le Code de Conduite Fournisseurs d'un paragraphe engageant le fournisseur à exercer son devoir de diligence et à veiller à ce que ses importations de minerai proviennent exclusivement de sources responsables et ne soient pas issues de conflits,



Objectifs

- 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.

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

III.2. L'Éthique 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.



Actions

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

- 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 États-Unis, en Chine, et par visioconférence avec le Mexique, assurée par notre auditeur interne.
- Finalisation de la formation en e-learning sur la prévention de la corruption, auprès des salariés ayant une adresse e-mail.
- Lancement de la formation e-learning début 2020, et intensification des réunions en présentiel pour les collaborateurs les plus exposés à des risques de corruption.



Objectifs



Actions

III.2.2. Lutte contre la fraude

- 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.



Actions

III.2.3. Lutte contre le blanchiment d'argent

- 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.



Actions

III.2.4 Concurrence loyale

- 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.



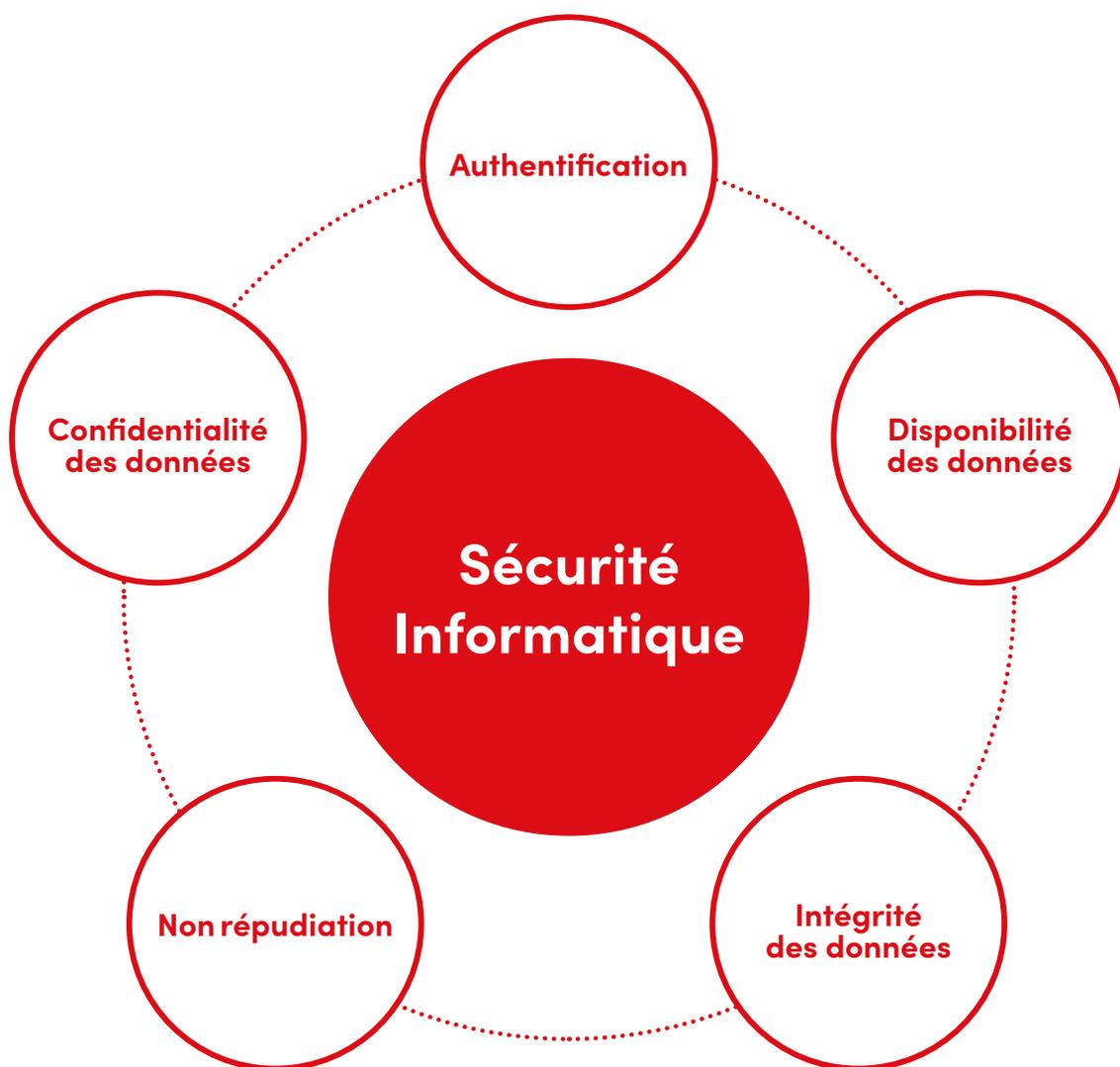
III.2.5. Protection de l'identité et non-représailles

- 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 boîte 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

- 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, 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,
- Politique de gestion de mots de passe mise en place,
- 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 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 sur les écrans situés dans les espaces communs de l'entreprise, des flashes sur la sécurité informatique,
- Sécurisation des connexions distantes pour cause COVID en 2020.

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

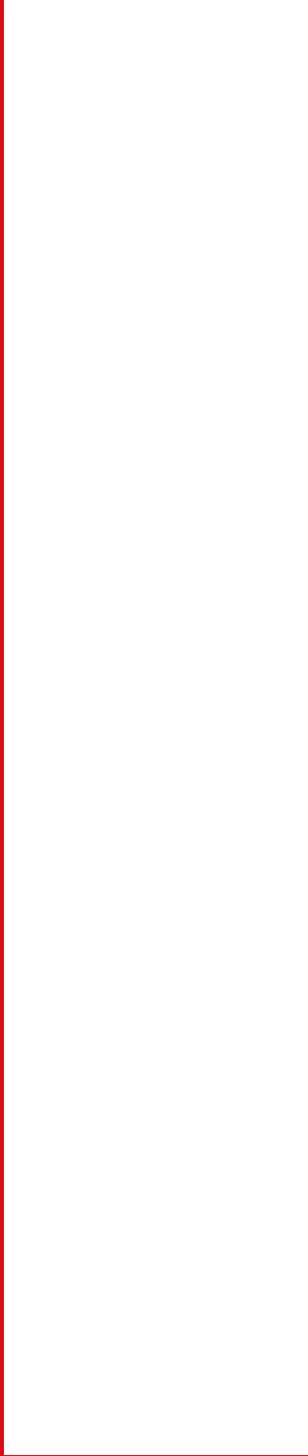
III.2.8. Propriété intellectuelle et contrefaçon



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,
- Nous travaillons étroitement avec un cabinet juridique spécialisé dans la Propriété Intellectuelle, pour protéger et défendre nos actifs de propriété intellectuelle (brevets, marques déposées, etc.). Nous avons un service marketing qui conduit, entre autres, une veille technologique et d'opportunité commerciale.







Electricfil Automotive
77, allée des Grandes Combes
ZI Ouest Beynost
F – 01708 Miribel Cedex
Tél. +33 (0)4 72 01 34 34

EFI Automotive
15 rue du Château
92250 La Garenne-Colombes
(Paris) - France
Tél. +33 (0)1 57 68 83 39

Electricfil Service
1 rue de l'Industrie
Parc d'Activités du Rongeant
F – 52300 Joinville
Tél. +33 (0)3 25 94 01 86



EFI Automotive
Fichtenbergstrasse 3
D – 71083 Herrenberg
Tel. +49 171 352 1344



Electricfil Ünifil Otomotiv
Dudullu Organize Sanayi
Bölgesi
3, Cadde N° 11
34776 Y. Dudullu, Istanbul,
Turkey
Tel. +90 (0)216 528 1800



Electricfil Corporation
North American Headquarters
18831 Carters Circle
Elkmont, AL 35620, USA
Tel. +1 256 732 4044

Electricfil Corporation
Applications Development
Center
Andover Business Park
47091 Five Mile Road
Plymouth, MI 48170, USA
Tel. +1 734 425 2774



Electricfil Engine
Components
Wuhan Economic & Tech.
Development Zone,
No.60, South Quanli Road,
Wuhan, 430056 Hubei, China
Tel. +86 27 842 949 43 & 4931



EFI Automotive - KK Seric
701B Nihonbashi 1-chome
Mitsui Building,
1-4-1, Nihonbashi Chuo-ku,
Tokyo 103-0027, Japan
Tel. +81 03-3510-2040