



Déclaration de performance extra- financière

2021

AKWEL

EFFICIENT AUTOMOTIVE
SOLUTIONS

SAUVETEUR
DU T

SOMMAIRE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	3
LE MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE	3
PRÉSENTATION DU GROUPE.....	4
LES PRINCIPAUX RISQUES ET ENJEUX EXTRA-FINANCIERS LIÉS À L'ACTIVITÉ DU GROUPE	9
MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES DONNÉES	12
INFORMATIONS SOCIALES.....	12
INFORMATIONS SOCIÉTALES	17
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	19
COMITÉ DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE (RSE) ET DES RÉMUNÉRATIONS	22
ÉTHIQUE DES AFFAIRES	23
APPLICATION DE LA TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE	25
RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION.....	28

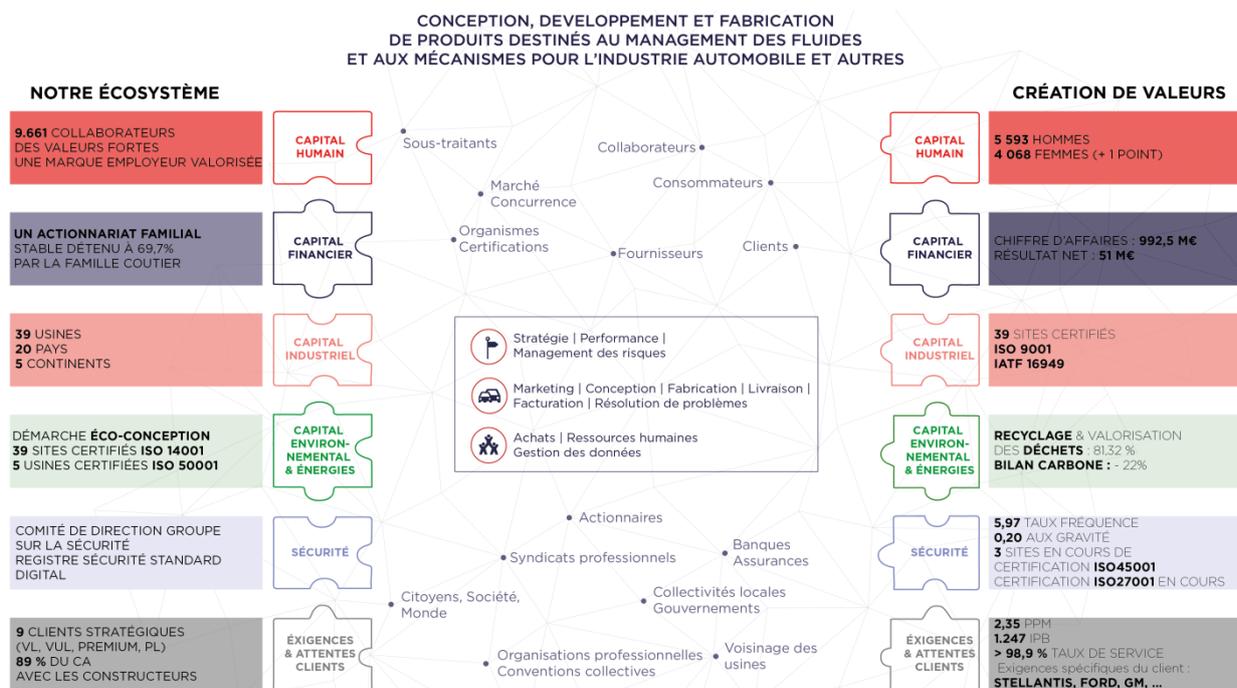
DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

La Société est tenue, conformément aux articles L 22-10-25 et R.225-105 du Code de commerce, de produire une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) sur le périmètre Groupe.

La Déclaration de performance Extra-financière s’attache à détailler les enjeux, les démarches mises en œuvre et les indicateurs que le Groupe décide de suivre pour superviser et maîtriser l’évolution de ses impacts positifs et négatifs.

Cette déclaration fait l’objet d’une vérification obligatoire par un organisme tiers indépendant.

LE MODÈLE D’AFFAIRES DU GROUPE



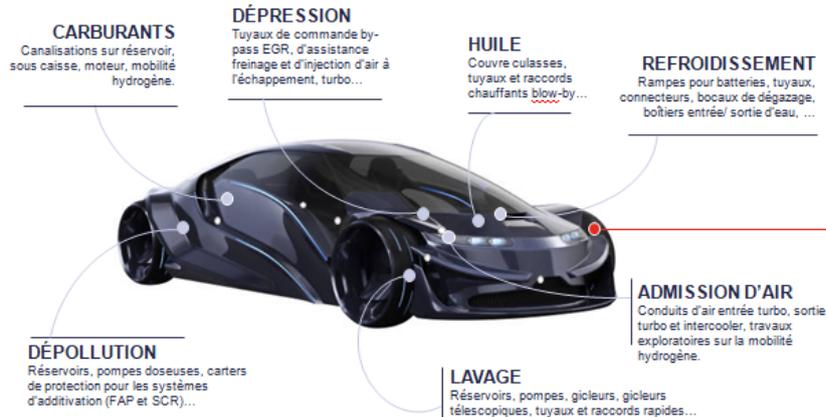
PRÉSENTATION DU GROUPE

Un équipementier mondial de rang 1

Le Groupe est un équipementier-systémier pour l'industrie automobile et poids lourd spécialiste du management des fluides (85 % du chiffre d'affaires) et des mécanismes (15 % du chiffre d'affaires).

MANAGEMENT DES FLUIDES

Stockage, dosage, transfert, réchauffage, refroidissement, séparation, mélange, filtration ...



Nouveauté 2020/2021

DÉPOLLUTION DES PARTICULES FINES



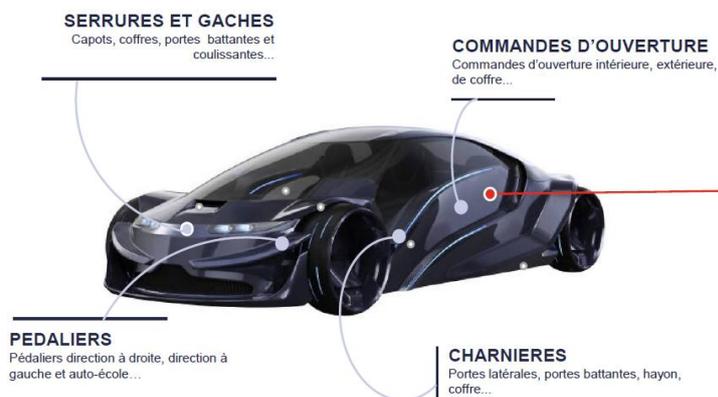
TAMIC® Système d'aspiration et de filtration des particules émises lors du freinage.

Les particules de frein (en moyenne 30 mg/km) deviennent la **première source d'émissions** devant les gaz d'échappement (5mg/km).

Equipementier-systémier mondial de rang 1

MECANISMES

De nombreuses zones d'intervention : capot, coffres, portes latérales, battantes, caisse, ...



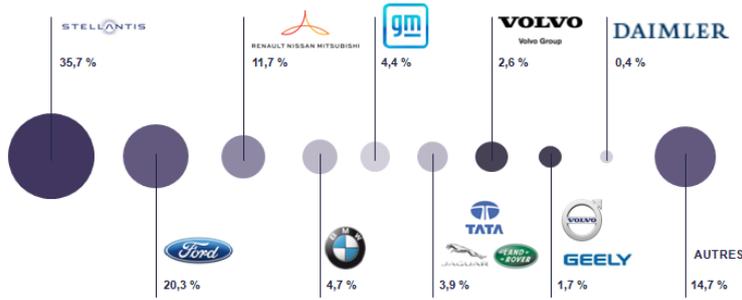
Nouveauté 2020/2021

FONCTION POIGNEE AFFLEURANTE



Poignée "Flush"
Conception et production internalisées de l'intégralité de la fonction commandes d'ouverture affleurantes.

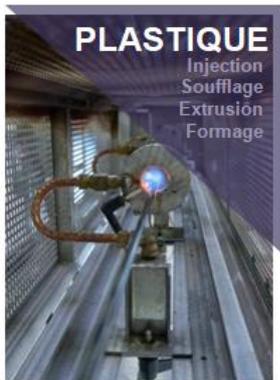
Prioritairement dédié à un marché homogène de neuf clients mondiaux stratégiques, le Groupe conçoit, développe et distribue des produits et systèmes performants, avec un savoir-faire industriel et technologique de premier plan dans la maîtrise de l'application et de la transformation des matériaux et l'intégration mécatronique.



UN MARCHÉ HOMOGENÈME DE
9 CLIENTS MONDIAUX
STRATÉGIQUES

ET D'ENVIRON 30 MARQUES
REPARTIS SUR
3 SEGMENTS DE MARCHÉ
(GÉNÉRALISTE, PREMIUM ET
PROFESSIONNELS)

Une expertise qui ouvre au Groupe un large champ d'opportunités pour concevoir, développer et fabriquer les nouveaux produits et composants exigés par l'évolution rapide des véhicules.



Présent dans 20 pays, couvrant 5 continents, avec 39 sites de fabrication, il apporte à ses clients automobiles des solutions innovantes, fiables, à des prix compétitifs grâce à la compétence de ses 9 661 collaborateurs.



- Ulinchamn, Varberg
- Birmingham, Chippenham
- Beaulieu, Beaufort, Bressolles, Champromier, Conde, Goumay, Montoux, Nesle, Romans Treffort, Vannes, Vieux-Thann, Villieu
- Saint Just, Vigo
- Paredes De Coura, Tondela
- Cadillac, Detroit
- Juarez, Orizaba, Ixtaczoquitlan
- Jundiai
- Cordoba
- Eppstein
- Rudnik
- Timisoara
- Bursa, Gebze
- Daman, Pune
- Chongqing, Ningbo, Wuhan
- Tokyo
- Bangkok, Rayong
- Melbourne
- Casablanca, El Jadida
- Mateur, Tunis

DES IMPLANTATIONS
AU PLUS PRÈS
DES LIEUX DE PRODUCTION
ET DE LIVRAISON

20 PAYS COUVRANT 5 CONTINENTS
PLUS DE 39 USINES ET
BUREAUX DE REPRÉSENTATION

Notre mission : "Être un tiers de confiance de nos clients pour les aider à fabriquer des véhicules plus fiables, plus écologiquement responsables, autonomes et connectés à un prix concurrentiel".

À ses clients stratégiques, le Groupe entend proposer des solutions toujours plus fiables et plus compétitives, au plus près de leurs lieux de production et de livraison, pour leur permettre de continuer à se positionner parmi les meilleurs constructeurs du marché dans cette révolution inédite que traverse l'industrie automobile aujourd'hui. Et ce, notamment, grâce à l'agilité et l'imagination d'un acteur challenger, alternatif aux grands équipementiers, dont la relation de confiance tissée au quotidien avec ses clients sera d'autant plus déterminante demain dans un environnement en profond bouleversement.

Une gouvernance garantie d'indépendance

À taille comparable, le Groupe est l'un des rares équipementiers dont la structure reste familiale. 69,7 % du capital de l'entreprise est en effet détenu par la famille Coutier, dont la deuxième génération est aujourd'hui aux commandes. Soucieux de conserver son indépendance et de refléter ses valeurs dans son organisation, le Groupe se caractérise par une structure juridique construite autour d'un exécutif restreint, resserré autour d'un Conseil de surveillance, d'un Directoire et d'un Comité exécutif.



Le Président du Directoire manage :

- Le Comité exécutif qui assiste le Directoire en formulant avis et recommandations et encourage les échanges et la diffusion transversale des meilleures pratiques entre les branches d'activités du Groupe ;
- Les Comités de direction Groupe thématiques (Sécurité, Qualité, Engagement, Compétitivité et Chiffre d'affaires) ;
- La direction de la performance industrielle dans laquelle sont regroupées les usines par zone géographique ;
- La direction Business développement qui chapeaute les lignes de produits - refroidissement, dépollution, admission d'air et huile, carburant et régulation, mécanismes et lavage - ainsi que le développement matériaux et produits ;
- Les directions transversales, qui apportent assistance et homogénéité, garantissent la cohérence des stratégies et optimisent les ressources ;
- La division Aftermarket dédiée au marché de l'après-vente.

Des valeurs fortes et des ambitions de long terme

Groupe familial résolument indépendant, le Groupe s'appuie sur quatre valeurs clés - la simplicité, la fiabilité, le collectif et la performance - pour cultiver ses ambitions à long terme :

- Asseoir sa position d'acteur international reconnu ;
- S'adapter aux multiples évolutions de son métier et de ses clients ;
- Maintenir l'équilibre et la diversité de ses équipes.

Nos valeurs basées sur la confiance et le respect mutuel constituent le ciment de notre organisation qui affirme sa volonté de faire respecter en son sein les exigences légales, les normes et les réglementations éthiques, déontologiques et anticorruption en vigueur.

Résolument engagé dans une relation de confiance dans la durée avec ses parties prenantes, le Groupe entretient des relations saines avec ses interlocuteurs, basées sur le respect des règles éthiques universelles. Afin de promouvoir cette culture d'entreprise et de partager ces règles avec tous, plusieurs documents ont été rédigés et sont disponibles sur le site internet <http://www.akwel-automotive.com> :

- Une Charte éthique qui sert de ligne de conduite à chacun dans l'entreprise. Elle définit les règles qui encadrent nos opérations et nos relations avec toutes nos parties prenantes où que ce soit dans le monde ;
- Le Code Anti-Corruption et Anti-Trafic d'Influence a pour but de mettre en place des mesures afin que tous nos collaborateurs, dirigeants et mandataires sociaux, où qu'ils soient situés, puissent prévenir toute implication de AKWEL dans toute pratique de corruption et de trafic d'influence et, le cas échéant, signaler toute pratique de corruption et de trafic d'influence ;
- Un code de déontologie boursière. Le présent code de déontologie boursière a pour objectif de rappeler, à chaque initié (mandataire social, salarié ou prestataire externe agissant pour le compte d'AKWEL), la réglementation applicable en matière de détention, de communication et d'exploitation des Informations Privilégiées auxquelles il est susceptible d'avoir accès de par ses fonctions, mandats ou missions ;
- Une procédure d'alerte qui détaille les modalités du dispositif d'alerte professionnelle.

La place du Groupe dans la mobilité de demain

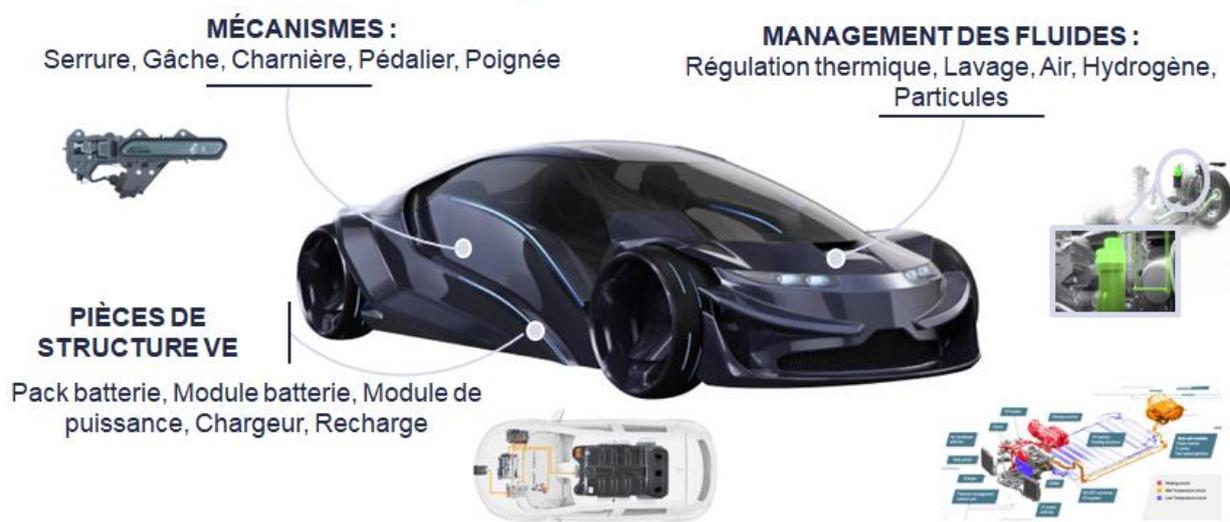
Dans un marché automobile en pleine révolution qui voit l'écosystème des constructeurs automobiles se modifier en profondeur et de nouveaux types de véhicules émerger, le Groupe met tout en œuvre pour adapter sa stratégie et continuer à offrir à ses 9 clients stratégiques les solutions novatrices qui leur permettront de se démarquer demain dans ce contexte en mutation.

Le marché de l'automobile est actuellement confronté à des bouleversements majeurs à moyen terme. Le développement de véhicules totalement repensés, combinant des motorisations multiples, différents degrés d'autonomie et une diversité de configurations et d'utilisations, figurent au premier rang de ces enjeux.

La mondialisation des clients et des projets, la localisation des productions, l'arrivée de nouveaux acteurs, ou encore la hausse des exigences en matière environnementale ou de gestion des risques complètent ce panorama. Dans ce contexte, certains produits seront amenés à évoluer, d'autres à disparaître pour être remplacés par de nouveaux produits et de nouvelles solutions. En revanche, le besoin d'équipementiers performants, sachant combiner qualité et compétitivité, mondialisation des projets et localisation des productions ne fera que se renforcer pour les constructeurs.

Pour répondre à ces nombreux défis, le Groupe décline une stratégie à long terme dont les moteurs sont la performance industrielle et l'adaptation de ses produits.

Orientation produits futurs : avancées significatives sur le Véhicule Électrique



L'agilité et l'imagination d'un acteur challenger

 **2021**



AKWEL JUAREZ (MEXIQUE) OBTIENT LE STATUT Q1 FORD
Le site d'AKWEL JUAREZ (Mexique) a reçu sa certification Q1 de la part de Ford



27 brevets déposés en 2021

184 brevets déposés ces 5 dernières années

6,1 % du CA consacré à la Recherche et au Développement

La performance au cœur du système

1247 IPB
1400

98,5 %
DE RÉACTIVITÉ SUITE INCIDENT CLIENT
92 %



2,35 PPM
2,8 PPM

>98,9 %
Taux de service et Livraison
99 %

“Usine 4.0”
Plus de 500 robots 6-axes installés.

2S2F *Simple, Solide, Fiable, Facile à réaliser*

Appliquée au quotidien, cette philosophie « 100% LEAN » apporte : Sérénité, Progrès continu et Satisfaction des clients.

CERTIFICATIONS
IATF 16949:2016
ISO 14001:2015
ISO 50001:2018

Cette vision s'appuie sur la capacité du Groupe à capitaliser sur ses expertises et sa maîtrise des matériaux pour aborder de nouveaux produits, l'utilisation croissante de la mécatronique, une organisation en continuelle évolution, la compréhension toujours plus fine des besoins du client et la formation continue de ses équipes.

En d'autres termes, une évolution sans révolution pour aider ses clients à fabriquer des véhicules autonomes et connectés plus fiables et plus écologiquement responsables, à un prix concurrentiel.

Conscient de sa responsabilité et de l'impact potentiel de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, le Groupe prend, à l'égard de ses parties prenantes, plusieurs engagements :

- La sécurité et le respect des personnes,
- La qualité et la performance pour satisfaire nos Clients,
- La protection de l'environnement
- La préservation des ressources énergétiques.

Le Groupe exerce ses activités dans un contexte en constante évolution avec des enjeux et des intervenants multiples (clients, concurrents, fournisseurs, collectivités locales, investisseurs, etc.). Les risques et les opportunités (passés, présents et futurs) liés à notre environnement sont identifiés, qualifiés et traités afin de maîtriser notre avenir.

Nos politiques et plans d'actions se nourrissent de ces enjeux et de notre culture de l'amélioration continue. Ils s'incarnent dans notre SMQSE², Système de Management Qualité, Sécurité, Environnement et Energie. Développé et déployé au sein du Groupe, le SMQSE² regroupe nos meilleures pratiques et outils dans un système unique qui s'applique à l'ensemble de nos équipes dans leurs actions quotidiennes. Nourri des valeurs du Groupe, il nous assure d'atteindre le niveau de performance standard et de satisfaire aux exigences légales, aux normes et réglementations en vigueur chez nos clients et auprès des autorités locales. Il est régulièrement audité en interne et en externe afin de vérifier sa mise en œuvre et de l'améliorer.

LES PRINCIPAUX RISQUES ET ENJEUX EXTRA-FINANCIERS LIÉS À L'ACTIVITÉ DU GROUPE

Le Groupe a procédé, conformément aux articles L. 225-102-1 et R.225-104 du Code de commerce à la revue de ses principaux risques extra-financiers à partir de l'analyse de leur matérialité existante, de leur pertinence et de la gravité de leurs enjeux liés à l'analyse des risques financiers.

Les principaux facteurs de risques, notamment environnementaux, et les réponses apportées par le Groupe sont présentés dans la rubrique 1.7. Facteurs de risques du rapport annuel 2021.

Notre politique QSE² et les attentes sociétales en matière de développement durable ont permis de définir les axes suivants :

1. Sécurité et respect des personnes

1.1. Sécurité des personnes, des outils et conditions de travail

Le Groupe a mis en place depuis septembre 2021 un Comité de direction Groupe sur la Sécurité. Il est présidé par le Président du Directoire, piloté par le Directeur QSE² qui a proposé les membres participants permanents. Ce comité peut aussi faire appel à des participants occasionnels en fonction des sujets et des besoins.

Son objectif est de piloter la sécurité des personnes et des biens dans toute l'organisation du Groupe et ainsi ne pas avoir uniquement une vue et un travail par département ou processus. Le comité décide des Groupes de travail à engager pour faire progresser l'entreprise et valide au besoin les conclusions, les actions et les décisions proposées. Les Groupes de travail, transversaux, pluridisciplinaires ou par département selon les thèmes, traitent les sujets. Le comité se réunit une fois par mois et suit un agenda standardisé (présentation des résultats, analyse des événements significatifs, suivi des escalades, avancement des Groupes de travail, validation, décision, point de situation COVID-19).

L'ensemble des sujets (sécurité des personnes, sécurité informatique, sécurité des outils, des bâtiments, etc...) sont progressivement intégrés dans ce comité.

En 2021, 6 thèmes ont été initialisés et pris en compte par 6 Groupes de travail dans le cadre des plans de travail 2022 :

- Élaboration d'une démarche STOP WORK : tout employé du Groupe est responsable et doit faire arrêter toute situation estimée dangereuse ;
- Renforcement de la culture sécurité: construction d'un programme d'accueil et sensibilisation des nouveaux arrivants, des visiteurs, mise en place des supports adéquats standards ;
- Identification des activités à haut risques et définition des comportements et actions obligatoires pour tous ;
- Mise en place d'un réseau structuré entre le comité Groupe et les comités usines ;
- Sécurité machines et commandes manuelles, interférence avec pièces en mouvement et/ou parties sous énergie : transversalité des meilleures pratiques répondant aux standards les plus exigeants, déploiement ;
- ATEX : définition d'une méthode d'évaluation des risques pour nos laboratoires, puis des autres zones éventuelles et identification des actions à engager pour contenir les risques et compléter la formation du personnel.

En 2021, le Groupe a mis en place un registre sécurité standard digital pour toutes les entités du Groupe. Ce registre permet maintenant d'avoir un score card dynamique mise à jour toutes les semaines, avec les résultats accidents avec arrêt, sans arrêt et incidents et d'en tirer des priorités d'actions.

Le Groupe a également lancé la démarche de certification ISO 45001 de plusieurs sites pour 2022. Cette démarche se fait dans une logique Groupe, avec une approche généralisable à d'autres sites dans le futur, en s'appuyant sur notre système de management intégré QSE².

Par ailleurs, le département IT s'est doté d'une organisation et de moyens structurés pour renforcer la prise en compte de la cybersécurité et réduire le risque. Des indicateurs de surveillance et de performance ont été mis en place ainsi que les actions appropriées. Le Groupe a décidé d'engager une démarche de certification ISO 27001 à horizon 2 ans.

Sécurisation des usines : le Groupe a décidé de lancer un programme de sprinklage des usines pour celles qui n'étaient pas équipées de ce système de protection contre le feu.

Deux projets sont en cours de finalisation sur les usines de Rayong (Thaïlande) et Champfromier (France), puis viendront les usines de Juarez et Orizaba (Mexique) dont les projets sont en phase d'instruction technique pour une réalisation des travaux entre 2022 et 2023.

1.2. Sécurité informatique

En 2021, des projets structurants ont été mis en œuvre pour sécuriser nos installations informatiques : protection des données (firewall), nouveau service de cyberdéfense, nouvelle base de données permettant de mettre en relation les utilisateurs et les ressources informatiques et refonte des plans de continuité d'activité.

Des indicateurs de surveillance et de performance ont été mis en place ainsi que les actions appropriées. Le Groupe a décidé d'engager une démarche de certification ISO 27001 à horizon 2 ans.

1.3. Promotion de la diversité

Cf. rubrique 2. Mobilisation du personnel – Développement professionnel

1.4. Ethique et respect des règles internationales et nationales

Cf. rubrique Présentation du Groupe - Des valeurs fortes et des ambitions de long terme

- Loyauté des pratiques achats (signature de la charte éthique – évaluation Ecovadis pour les 297 principaux fournisseurs. (cf. rubrique 1. Achats responsables).

2. Qualité et performance de nos produits et nos services

- Qualité des produits à neuf (0 kilomètre) et en utilisation ;
- Satisfaction et confiance des clients (respect des plannings de développement) ;
- Performance industrielle (taux de service logistique, réduction de coût de non-qualité).

3. Protection de l'environnement et préservation des ressources énergétiques

3.1. Éco-conception

Depuis 2018, une démarche d'éco-conception a été mise en place et s'applique à tous les produits conçus ou modifiés par le Groupe. Cette démarche d'éco-conception s'inscrit dans une démarche de développement durable en permettant la prise en compte des impacts environnementaux des pièces conçues par le Groupe, ceci tout au long du cycle de vie de ces produits.

AKWEL s'est basé sur les normes internationales ISO 14040 et ISO 14044 pour définir son modèle d'éco-conception :

- Augmenter la durée de vie des produits ;
- Minimiser l'impact de matières premières ;
- Réduire les consommations d'énergie ;
- Intégrer les contraintes de fabrication ;
- Diminuer l'impact du transport ;
- Agir sur l'utilisation ;
- Penser à la fin de vie dès la conception.

Cette démarche prend également en compte :

- a) Les exigences réglementaires :
 - Ne pas utiliser des substances dangereuses interdites ;
 - Exiger de nos fournisseurs le respect de ces mêmes réglementations et leurs imposer de remplir le tableau IMDS.
- b) Respecter les exigences de nos clients. Certains de nos clients ayant des exigences spécifiques en matière d'utilisation des substances dangereuses ou matières imposées :
 - Il appartient au Responsable Projets de s'assurer de la prise en compte de ces exigences dans le Plan qualité de chaque projet. Si besoin, il doit faire appel aux Responsables HSE ;
 - La fonction «développement» doit s'assurer que le produit développé respecte ces exigences. Les exigences sont répercutées vers les fournisseurs (cahier des charges) et les fournisseurs doivent s'y conformer (PPAP et renseignements base IMDS,...) ;
 - La liste de substances interdites, dangereuses ou imposées identifiées par nos Clients doit être connue et gérée dans la base de données des normes Groupe.

3.2. Production sobre

Les ressources utilisées dans les process AKWEL sont essentiellement l'électricité, le gaz naturel et l'eau.

Nous agissons sur 2 facteurs :

- Les consommations intrinsèques des équipements ;
- Les consommations liées à l'activité (dans le sens volume de production).

Les consommations intrinsèques des équipements :

Le Groupe a défini des standards d'équipements applicables à toutes les usines. Le parc de presses d'injection plastique est passé de presses hydrauliques à des presses électriques ou hybrides. Tout nouvel investissement (nouveau projet ou renouvellement d'équipement) est réalisé sur le catalogue des standards AKWEL.

Les autoclaves (équipement nécessaire à la vulcanisation des caoutchoucs très utilisés dans le transfert de fluides) répondent à un standard proposant 3 dimensions adaptées au niveau d'activité des usines.

Les consommations liées à l'activité :

Dès la phase de conception et d'industrialisation d'un produit, la prise en compte du takt time permet de dimensionner l'outillage au juste nécessaire avec notamment des outillages 1 empreinte placés sur une presse de petite taille et une production en continu (réduction des changements de fabrication et consommation d'énergie au démarrage de la production).

S'appuyant sur une philosophie de couverture de stocks en produits finis (et non pas à une production au juste à temps) la Direction de la Performance Industrielle a mis en place des modes opératoires et méthodologies visant à rendre plus efficiente la production des usines. Les stocks de produits finis permettent d'amortir les fluctuations des besoins des clients et les aléas de fabrication.

Les indicateurs associés portent sur les consommations de ressources par rapport à la marge brute de production.

Entre 2018 et 2021, les consommations en électricité, gaz et eau ont baissé respectivement de 11 %, 13 % et 22 %, la production de déchets a baissé de 17,5 %.

3.3. Achats et développement durable

Cf rubrique 1. Achats responsables

3.4. Gaspillage et précarité alimentaires

De par ses activités le Groupe a peu d'impact sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, ainsi que la promotion d'une alimentation responsable, équitable et durable. Par ailleurs, les activités du Groupe n'ont pas d'impact direct sur le bien-être animal.

MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES DONNÉES

Les indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux sont collectés auprès de chaque entité du Groupe.

Ces données font ensuite l'objet d'une vérification de robustesse/cohérence lors d'une consolidation en central par les équipes du siège social.

Sauf exclusion précisée, le périmètre couvert par le rapport extra-financier s'étend à l'ensemble des filiales consolidées par intégration globale.

INFORMATIONS SOCIALES

Nos collaborateurs sont les acteurs de la réussite d'AKWEL. La **gestion des effectifs et des compétences**, ainsi que la **mobilisation des équipes** autour des valeurs et du projet d'entreprise sont donc essentielles.

1. Gestion des effectifs et des compétences

En 2021, la politique du Groupe concernant la gestion des effectifs et des compétences a répondu à deux des enjeux majeurs pour AKWEL :

- L'adaptation des effectifs afin d'assurer l'équilibre économique de nos activités ;
- Le développement de nos compétences techniques et de notre support afin d'améliorer la qualité et la performance de nos produits et nos services, et maintenir nos capacités de développement et d'innovation.

Les données chiffrées dans les tableaux ci-dessous sont à la date du 31/12/2021.

Effectifs

Au 31 décembre 2021, le Groupe emploie 9 661 salariés (inscrits CDI et CDD) soit une diminution des effectifs de 13,7 % par rapport à 2020.

Effectifs	2021	2020
Total	9.661	11.191

Répartition des effectifs par catégorie

La réduction de 20,5 % des effectifs d'ouvriers est en corrélation avec la baisse de chiffre d'affaires de 22,4 % (20,6 % à périmètre et taux de change constant) constatée entre le 4^{ème} trimestre 2020 et le 4^{ème} trimestre 2021.

La légère baisse des effectifs de cadres (-3,9 %) et la stabilité des effectifs d'employés et techniciens (-1 %) caractérisent notre volonté d'intensifier nos efforts pour nous préparer aux évolutions de l'industrie automobile.

Répartition des effectifs par catégorie	2021	2020
Cadres	548	570
Employés et techniciens	3.255	3.285
Ouvriers	5.858	7.336
Total	9.661	11.191

Départs

En 2021, le Groupe a enregistré 4.944 départs qui sont constitués de départs volontaires et autres motifs (3.373) et licenciement et ruptures (1.491).

Départs	2021	2020
Licenciements et ruptures	1.491	2.166
Retraite	80	101
Départs volontaires et autres motifs (*)	3.373	2.930
Total	4.944	5.197

(*) On entend par « Départs volontaires et autres motifs », les démissions, les fins de CDD, de périodes d'essai et les décès.

Recrutements

En 2021, le Groupe a enregistré 3.414 embauches qui se sont localisées majoritairement dans les sites situés en Amérique du Nord et dans les autres sites dont l'activité est exposée aux marchés à forte croissance.

Recrutements	2021	2020
Total	3.414	4.513

Formation

Outre le maintien des effectifs d'employés et techniciens, des efforts particuliers sur la formation ont et vont continuer à être engagés. La formation au sein du Groupe constitue un levier pour développer la performance et le professionnalisme de nos équipes. Elle permet d'accompagner les évolutions de nos métiers et de nous adapter aux nouvelles évolutions technologiques.

Formation	2021	2020
Total des charges de personnel (en milliers d'euros)	255.149	244.271
Sommes consacrées à la formation (en pourcentage de la masse salariale)	0,79 %	0,49 %

2. Mobilisation du personnel

La mobilisation et l'engagement des collaborateurs sont indispensables à la réussite d'AKWEL. Nous développons 4 thématiques essentielles pour accompagner les salariés à s'impliquer davantage dans leurs missions et pour leur apporter une meilleure qualité de vie au travail et un bien-être au quotidien.

Communication

La communication et le dialogue sont essentiels au partage des valeurs du Groupe, du projet d'entreprise, de la stratégie, des attentes et des objectifs.

La confiance et le respect mutuel constituent le ciment de notre organisation qui affirme sa volonté de faire respecter en son sein les exigences légales, les normes et les réglementations éthiques, déontologiques et anticorruption en vigueur.

En 2021, nous avons déployé et renforcé la marque employeur d'AKWEL auprès des collaborateurs du Groupe. Nous avons également mis en avant la promesse employeur d'AKWEL sur notre site internet.

La promesse employeur d'AKWEL apporte une vision claire de l'engagement du Groupe auprès de ses employées et des futurs candidats :

- Travailler chez AKWEL, c'est participer à l'aventure d'un Groupe familial indépendant qui inscrit son histoire dans la pérennité (S'ENGAGER) ;
- Travailler chez AKWEL implique une collaboration faite d'engagements réciproques où chacun se voit offrir la même opportunité de réussite au sein du Groupe (RESPECTER) ;
- Travailler chez AKWEL, c'est la possibilité de développer de nouvelles expertises. C'est aussi cultiver le pragmatisme pour inventer, avec créativité et agilité, la solution adéquate à chaque problématique (FAIRE)
- Travailler chez AKWEL, c'est avoir la chance d'apprendre de ses pairs et d'acquérir un savoir-faire unique basé sur une vision globale de son métier mais également un savoir-être professionnel (PARTAGER) ;
- Travailler chez AKWEL, c'est grandir individuellement et collectivement tout en cultivant la capacité de se dépasser (GRANDIR).



Cette promesse se décline à travers des messages clés et des visuels (les personnes apparaissant sur les photos sont de véritables collaborateurs du Groupe) qui viendront progressivement s'insérer dans les procédures et outils de travail internes AKWEL ainsi que dans ses supports de communication externe.

Ce dialogue est soit direct entre les employés et le management, soit via des instances représentatives du personnel.

Concernant le dialogue direct, plusieurs moyens de communication sont utilisés au sein d'AKWEL :

- L'entretien de chaque employé avec son manager direct, au moment de l'embauche puis au minimum une fois par an ;
- Des réunions d'informations trimestrielles ;
- Un journal interne trimestriel, traduit dans les principales langues du Groupe (anglais, français, espagnol, portugais, roumain, suédois, turc, tchèque, chinois, hindi et thaï) ;
- Un système d'information interne de type intranet qui permet de partager entre autres les procédures du système de management.

Concernant le dialogue avec les IRP, au-delà du strict respect de la législation, le Groupe veille au bon déroulement du dialogue social avec les représentants des salariés, que ce soit lors des Comités sociaux et Economiques (ou équivalents sur les sites hors de France) sur les sites pourvus de cette instance, du Comité Social et Economique Central.

Afin de prendre en compte la dimension internationale du Groupe et favoriser le dialogue social sur les questions transnationales, un Comité d'Entreprise Européen (CEE) AKWEL a vu le jour en octobre 2019.

Le CEE couvre tous les salariés du Groupe dans 7 pays : Allemagne, Espagne, France, Portugal, République tchèque, Roumanie et Suède.

Le CEE est informé et consulté sur les décisions stratégiques du Groupe. La délégation des salariés se compose de 14 membres (représentants du personnel ou représentants syndicaux).

Il aborde différents thèmes tels que la situation et l'évolution probable de l'emploi, les évolutions concernant l'organisation, l'introduction de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les investissements, etc. sur le périmètre européen.

Bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail	2021	2020
Nombre d'accords conclus dans l'année	39	43
<i>Dont accords de santé et sécurité au travail</i>	0	6

Sur l'ensemble des sites du Groupe, les négociations ont abouti à la signature de 39 accords collectifs.

Rémunération

La rémunération est constituée de plusieurs éléments : le salaire (rémunération fixe) ; les primes (rémunération variable) ; les avantages sociaux : mutuelles, prévoyance, retraite... ; les avantages en nature : voiture de fonction, cadeaux...

Chaque élément de cette rémunération est encadré par des règles prenant en compte la législation du pays, les conditions du marché du travail de chaque région, le poste occupé ou le niveau de responsabilité exercée ainsi que la performance du salarié. Ceci afin d'attirer, de fidéliser et de motiver les collaborateurs d'AKWEL tout en garantissant la compétitivité sur le marché local.

Par exemple, la rémunération variable, basée sur les objectifs stratégiques du Groupe, représente une part d'autant plus importante de la rémunération que le niveau de responsabilité est élevé.

Sécurité et conditions de travail

La sécurité est notre priorité, au cœur de tous nos processus, chaque jour, dans chaque geste. Toute personne intervenant au sein du Groupe (employé, prestataire, fournisseur, ...) doit évoluer dans un environnement de travail sain et sûr. La politique de Sécurité au travail et les objectifs associés sont ajustés et définis localement en tenant compte des particularités de chaque site. Dans cette volonté affirmée d'amélioration continue en matière de sécurité, nous avons pour objectif en 2026 d'avoir un taux de gravité à 0,16.

Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité	2021	2020
Taux de fréquence OSHA	5,97	8,36
Taux de gravité	0,20	0,19

La formule utilisée pour le taux de fréquence est le nombre d'accidents de travail divisé par les heures travaillées multiplié par 1.000.000.

Absentéisme

Pour l'ensemble des sites du Groupe, le niveau d'absentéisme de 2021 est de 4,70 % sans les absences pour motif de maternité.

Absentéisme	2021	2020
Taux d'absentéisme total	5,25 %	5,71 %
Taux d'absentéisme hors maternité	4,70 %	5,06 %

Nombre de salariés qui travaillent en équipe

7.133 personnes travaillent en équipe notamment en production (2x8, 3x8).

Nombre de salariés qui travaillent en équipe	2021	2020
Total	7.133	8.649

Temps de travail hebdomadaire

Le temps de travail est adapté pour répondre au mieux aux besoins de nos clients dans le cadre de durées légales, variables d'une législation à une autre et allant de 35h à 48h de travail hebdomadaire.

Par ailleurs, des travaux de nuits sont réalisés dans certaines usines pour répondre aux besoins de nos clients

	2021	2020
Temps de travail hebdomadaire	De 35h à 48h	De 35h à 48h

Développement professionnel

La politique du Groupe concernant le développement professionnel a deux objectifs :

- Privilégier les salariés les plus performants avec des possibilités de formation qualifiante, de promotion interne et d'augmentation individuelle pour leur donner la possibilité de grandir au sein de l'entreprise ;
- Promouvoir la diversité. En effet, AKWEL est convaincu que la diversité de genre, d'âge, d'origine et d'aptitudes permet d'améliorer nos compétences, notamment, notre capacité à innover et concevoir des produits novateurs. Le marché automobile évoluant rapidement, nous renforçons notre capacité à nous adapter aux nouvelles demandes, aux nouvelles technologies et à développer le potentiel des collaborateurs à l'international.

Répartition des salariés par sexe

Le Groupe emploie 4.068 femmes (42,1 %) des effectifs totaux et 5.593 hommes (57,9 %).

Répartition des salariés par sexe	2021	2020
Hommes	5.593	6.619
Femmes	4.068	4.572
Total	9.661	11.191

Répartition des salariés par âge

Les salariés de la tranche d'âge des moins de 30 ans représentent 26,4 % des effectifs totaux en 2021 et 30,3 % des effectifs totaux en 2020. Les 50 ans et plus représentent 19,5 % des effectifs totaux en 2021 et 16,2 % des effectifs totaux en 2020.

Répartition des salariés par âge	2021	2020
Moins de 25 ans	1.035	1.567
25 à 29 ans	1.514	1.825
30 à 39 ans	2.749	3.241
40 à 49 ans	2.482	2.750
50 ans et plus	1.881	1.808
Total	9.661	11.191

Répartition des salariés par zones géographiques

Les effectifs du Groupe sont répartis dans 20 pays. 35,85 % des effectifs du Groupe se situent dans la région Europe (hors France) et Afrique ; 29,16 % en région Amérique du Nord ; 14,73 % en France ; 19,85 % en région Asie et Moyen-Orient (y compris la Turquie) et 0,41 % en région Amérique du Sud.

Répartition des salariés par zones géographiques	2021	2020
France	1.423	1.564
Europe (hors France) et Afrique	3.463	3.926
Amérique du Nord	2.817	3.569
Asie et Moyen-Orient (y compris Turquie)	1.918	2.087
Amérique du Sud	40	45
Total	9.661	11.191

Insertion professionnelle des personnes handicapées

Le Groupe emploie 158 personnes ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Insertion professionnelle des personnes handicapées	2021	2020
Nombre de salariés handicapés	158	160

INFORMATIONS SOCIÉTALES

1. Achats responsables

La politique Achats du Groupe prend en compte les enjeux sociaux et environnementaux.

Sous l'impulsion des équipes du Groupe, l'ensemble des partenaires (fournisseurs, sous-traitants, intervenants, ...) doit s'inscrire dans cette dynamique de respect des personnes, de protection de l'environnement et de maîtrise des consommations énergétiques.

Les fournisseurs et sous-traitants sont soumis au respect de la Charte éthique, intégrée dans les procédures Groupe.

À fin 2021, 297 fournisseurs directs ont été évalués à travers EcoVadis quand nous en répertorions 80 à fin 2020. Il est à remarquer que la note moyenne de l'ensemble des fournisseurs ayant participé à cette évaluation est supérieure à la moyenne de tous les fournisseurs de la base EcoVadis.

Seul 1 % des fournisseurs évalués n'ont pas atteint la note minimum requise demandée par AKWEL.



2. Initiatives locales

2.1. Ramasse des déchets sur les sites

Tous les sites ont mis en place des contrats avec des prestataires pour le ramassage des déchets avec des règles de tri et de valorisation. Un suivi mensuel et une consolidation semestrielle est en place afin de suivre les quantités de déchets générés et la part recyclée et valorisée.

2.2. Partenariats et sponsorships locaux

AKWEL encourage, via des apports financiers, un soutien humain ou matériel, des actions locales, dans les domaines suivants :

- L'**éducation** (artistique, technique, culturelle,...) en direction de la jeunesse ;
- Les **projets à dimension humaine** : responsabilité sociétale, projets et organisations durables ;
- Les **sports collectifs et événements sportifs collectifs** dans lesquels plusieurs des collaborateurs du Groupe sont impliqués.

Mexique

Les sites de production d'Orizaba et d'Ixtaczoquitlán au Mexique soutiennent financièrement tous les employés des sites qui ont des enfants scolarisés. Une prestation sous forme de bon alimentaire d'un montant de 1300,00 \$ mexicains est attribuée au mois d'août. Cette aide vise à aider les salariés pour couvrir les dépenses au début d'année scolaire, telles que les fournitures scolaires, les uniformes, les frais d'inscription, etc.

Afin de promouvoir l'éducation et de motiver les étudiants à obtenir une moyenne de 9 ou plus, une autre prestation équivalant à 1800,00 \$ mexicains est attribuée aux élèves méritants. Elle est payée deux fois par an, en mars et septembre.



Célébration avec les gagnants de la Motivation scolaire et leurs familles et Remises de diplômes

République Tchèque

Depuis plus de 25 ans, le site de Rudnik en République Tchèque soutient l'activité sportive de la communauté locale en sponsorisant le club de football de Rudnik en attribuant une subvention de 7 600 € chaque année. Le site organise la AKWEL CUP qui est un tournoi de football à destination de ses employés et des membres de leur famille. Les différents services du site participent à cet événement et des activités pédagogiques et ludiques sont proposées aux enfants.



Roumanie

Les salariés du site de Timisoara en Roumanie participent à une course de bateaux fabriqués en matériaux 100 % recyclés. En 2021, ils ont gagné le concours du bateau le plus créatif et le plus rapide. Cette compétition qui met en avant la Responsabilité Sociale des Entreprises est une des plus importantes à Timisoara en matière de développement durable et de recyclage. Elle rassemble les entreprises et les organisations de la communauté locale. Cette troisième participation permet de renforcer l'engagement du site dans des actions de développement durable. Cette année, les salariés ont choisi le thème des super-héros car ils font partie de la vie des enfants et les salariés souhaitent leur donner vie à travers ce concours.



Depuis de nombreuses années, l'établissement de Timisoara également soutient les collectivités de la ville à hauteur de 0,2 % du résultat net pour favoriser le soutien éducatif et les événements sportifs locaux.

Portugal

Le site de Tondela au Portugal est impliqué depuis plusieurs années dans le mécénat d'initiatives locales en matière d'éducation, de culture et de club sportif.

Il sponsorise également le Musée automobile de Caramulo qui accueille une exceptionnelle collection de 65 automobiles. En parfait état et prêts à rouler, y compris les centenaires, les automobiles du Musée sont présents dans les rallyes les plus prisés et les courses qui se déroulent en Europe dans leur catégorie. Le site de Tondela sponsorise la maintenance et l'entretien d'une Panhard & Levassor de 1927.



Inde

Le site de Daman en Inde a construit un partenariat avec deux organisations.

L'association Ananda care Charitable Trust qui travaille pour les enfants des tribus afin de faciliter l'accès à l'éducation :

- Fourniture de lits superposés pour le dortoir des filles dans une école résidentielle pour les tribus ;
- Salle communautaire pour l'école de la zone tribale afin de faciliter les études.



L'association Umarsadi Vibhag Kelvani Mandal qui gère une école à proximité pour les enfants dans le besoin :

- Installation de panneaux solaires dans l'école ;
- Rénovation de l'ancien bâtiment scolaire.



2.3. Visite de site et journée portes ouvertes

Afin d'asseoir son implication dans le tissu local de chacune de ses unités de production, AKWEL encourage ses sites à accueillir du public à l'occasion de journées "Portes ouvertes" ou de visites d'usine. Une méthodologie a été rédigée afin d'accompagner chaque site dans l'organisation de ces journées.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Nous proposons à nos clients des solutions ou des concepts innovants visant à apporter des réponses aux enjeux environnementaux (allègement, dépollution) et énergétiques (production localisée, recyclage).

Afin de protéger la biodiversité et les écosystèmes, la diminution de notre impact environnemental et l'économie des ressources naturelles font partie intégrante de nos activités. Les différentes solutions et matériaux possibles lors du développement (utilisation de ressources durables, recyclage des produits) sont identifiés dès la phase de conception des produits.

Notre stratégie de production localisée, en réduisant les transports ainsi que les opérations logistiques polluantes impactant le changement climatique, contribue à réduire la note environnementale et énergétique globale des produits.

Chacune de nos implantations a à cœur d'agir en industriel responsable en réduisant les consommations énergétiques, les rejets et les rebuts. La politique et les objectifs environnementaux et énergétiques associés sont ajustés et définis localement en tenant compte des particularités de chaque site.

L'ensemble des sites de production du Groupe est certifié ISO 14001. Le Groupe se fixe des objectifs chiffrés tous les ans. Ils sont définis et déclinés pour chaque site. Ils sont présentés et validés durant la Revue de Direction QSE² de l'entité concernée.

Les informations communiquées ci-dessous portent sur l'ensemble des sites de production du Groupe.

1. Consommations des ressources

Consommations	2021	2020
Eau (m ³)	746.733	742.211
Matières Plastiques (tonnes) *	18.134	19.079
Matières Métalliques (tonnes) *	14.410	15.765
Matières Caoutchouc (tonnes) *	21.688	18.579
Electricité (MWh)	101.043	86.343
Gaz (MWh)	141.555	136.642
Fuel (MWh)	5.437	5.167

(*) Tonnes achetées en 2021 sur la base des commandes ouvertes

2. Déchets

Déchets	2021	2020
Déchets industriels non dangereux (tonnes)	16.037	16.351
Déchets industriels dangereux (tonnes)	1.593	2.927
Taux de recyclage et valorisation des déchets	81,32 %	82 %

Sur l'année 2021, nous avons observé une stabilité concernant la quantité de déchets générés au sein de nos usines, ainsi que sur la proportion recyclée ou revalorisée. Malgré la diminution importante de nos déchets dangereux, nous avons eu une augmentation de la consommation de caoutchouc, qui génère beaucoup de déchets non revalorisés.

Depuis 2018 nous avons réduit la génération de déchets de 17,5 %. L'économie circulaire faisant partie de la stratégie du Groupe, le taux de déchets recyclés/valorisés a progressé de 18 pts passant de 63 % à 81 %.

3. Changement climatique : les rejets de gaz à effet de serre – adaptation aux conséquences du changement climatique

Suite à la mise en place d'un outil de consolidation de notre bilan carbone (selon la méthode du GHG Protocol), la Société a pu consolider un premier bilan couvrant les Scope 1 et Scope 2 du protocole. L'outil ayant été optimisé tout au long de l'année, cela a permis d'obtenir un premier bilan relativement complet sur le périmètre global du Groupe à l'exception de deux bureaux administratifs et commerciaux.

Bilan carbone (en tonnes de CO ₂ e)	2021	2020 *
Scope 1 : Emissions directe	29,996.33	49,812.86
Scope 2 : Emissions indirecte	34,440.16	32,979.05
TOTAL	64,436.49	82,791.91

* Les valeurs de 2020 sont uniquement à titre indicatif.

Malgré une marge d'erreur trop élevée pour pouvoir considérer les résultats de 2020 comme significatif, il est possible d'observer forte diminution sur les émissions du Scope 1. Cela est dû à la fermeture d'un site à Romans sur Isère, qui a vu ses équipements démantelés et les gaz réfrigérants comptabilisés dans le bilan 2020.

Le Groupe s'appuie sur les données 2021 pour renforcer sa stratégie environnementale, afin d'adresser au mieux les challenges associés au changement climatique.

La Société a une démarche de management de l'énergie certifiée selon l'ISO 50 001 sur 5 sites français (Beaurepaire, Champfromier, Monteux, Nesle, Vieux-Thann) dans le but d'optimiser la performance énergétique et ainsi réduire ses émissions de GES.

4. Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité

Les activités des sites du Groupe ont un impact limité sur les milieux naturels environnants. Ces dernières sont évaluées au travers des analyses de risques de chaque entité.

La Société collecte et/ou traite l'ensemble de ses déchets qui peuvent avoir un impact sur la biodiversité.

5. Les nuisances sonores et olfactives

Les sites réalisent régulièrement des mesures de bruit émis vers l'extérieur des usines conformément à réglementation locale applicable. Ces dernières sont évaluées au travers des analyses de risques de chaque entité.

Les nuisances olfactives ne sont pas considérées comme significatives dans l'activité du Groupe. En effet, les activités industrielles des sociétés du Groupe ne sont généralement pas génératrices d'odeurs. Le Groupe n'a pas connaissance de plainte formulée à ce sujet.

6. L'organisation mise en place pour faire face aux accidents de pollution ayant des conséquences sur l'environnement

En fonction des analyses de risques faites sur chaque site, les situations d'urgence associées ont été identifiées. Dans la majorité des cas, il s'agit des risques de déversements, d'incendie ou d'explosion. Pour chaque situation d'urgence, les démarches afin de réagir, ainsi que les moyens de prévention, sont identifiés, répertoriés et formalisés au sein du plan de sécurisation ou d'un autre document. Ils sont testés périodiquement, dans la mesure du possible sur l'ensemble du personnel.

De plus, la procédure Maitrise opérationnelle QSE² a renforcé les obligations suivantes :

- Identifier dans le plan de sécurisation, la maîtrise des risques qui peuvent stopper la livraison du client (y compris incendie, pollution grave du milieu naturel, inondation, ...)
- Interdiction de fumer ;
- Utiliser un plan de prévention pour les travaux dangereux et du permis de feu ;
- Avoir des bacs de rétention sous tous les stockages de produits liquides polluants ;
- Avoir des kits de déversement en cas de déversement de produits polluants à différents points de l'usine et des résines sur le sol dans la majorité des zones de production ;
- Avoir des équipes d'intervention en cas d'incendie ;
- Vérifier la mise en œuvre de ces « consignes » par la réalisation de LPA.

7. Les dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité du Groupe sur l'environnement

(en milliers d'euros)	2021	2020
Investissements pour prévenir des conséquences sur l'environnement	2.391	1.702

Dés 2019, divers investissements ont été fait afin d'installer des centres de traitement des eaux usées pour nettoyer les eaux usées avant de les rejeter dans les réseaux locaux : le remplacement ou l'achat d'équipement ayant une meilleure efficacité énergétique, ainsi que divers coûts liés à la gestion des déchets (traitement, stockage).

En parallèle, les sites de production ont également engagé des dépenses pour mieux optimiser leurs consommations énergétiques que ce soit en réalisant des études pour qualifier leurs performances énergétiques et identifier les pistes d'amélioration ou en finançant des installations suite à ces études (comme l'installation de nouveaux luminaires à LED, installation de nouveaux équipements de rétention en cas de fuite, achat d'équipement pour le recyclage et tri des déchets).

8. Les démarches d'évaluation ou de certification entreprises en matière d'environnement et d'énergie

Le Groupe possède un système de management intégré englobant les dimensions Qualité, Sécurité, Environnement et Energie (QSE²).

Des audits internes du SMQSE² sont menés annuellement sous l'impulsion de la Direction QSE² sur l'ensemble des entités du Groupe (Lignes de Produit, sites de production et directions transversales).

Des audits tierce partie du SMQSE² sont menés par un organisme de certification indépendant BUREAU VERITAS avec :

- IATF 16949 et ISO 9001 : 39 sites (incluant les sites de productions et les « remotes locations » associées) ;
- ISO 14001 : 39 sites (incluant les sites de productions et les « remotes locations » associées) ;
- ISO 50001 : 5 sites français (Beaurepaire, Champfromier, Nesle, Monteux, Vieux-Thann).

9. La formation et l'information des salariés sur l'environnement

Dans le cadre du SMQSE², la sensibilisation à l'environnement et à la consommation d'énergie de l'ensemble du personnel présent sur site est incluse dans les pratiques et modes de fonctionnement du Groupe.

COMITÉ DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SOCIÉTALE (RSE) ET DES RÉMUNÉRATIONS

Le Conseil de surveillance de la Société a décidé au cours de sa séance du 10 février 2022 d'étendre dans le champ de responsabilité du Comité des rémunérations les questions de Responsabilité Sociale, Environnementale et sociétale et de modifier son nom afin de refléter ces nouvelles attributions. La première réunion du Comité RSE et des rémunérations est intervenue le 25 mars 2022.

La composition, le fonctionnement et les missions du comité RSE et des rémunérations sont présentés dans la rubrique 2.3.1.2. Comité de la Responsabilité Sociale, Environnementale et sociétale (RSE) et des rémunérations du rapport annuel 2021.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

1. Informations relatives à la lutte contre la corruption

Le Groupe rejette toute forme de corruption.

En application de la loi n° 2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin II », la Société a mis en place des outils de détection et de prévention des faits de corruption ou de trafic d'influence :

- Une cartographie des risques ;
- Un code anti-corruption et anti-traffic d'influence ;
- Des procédures de contrôles comptables, internes ou externes ;
- Un dispositif de formation ;
- Un dispositif d'alerte ;
- Des procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs et intermédiaires ;
- Des sanctions disciplinaires en cas de violation du Code anti-corruption et anti-traffic d'influence.

Le Groupe a procédé à un exercice de cartographie des risques de corruption qui lui permet d'identifier l'ensemble des risques auxquels il est exposé et de les hiérarchiser en termes d'impacts et d'occurrences.

Le Code anti-corruption et anti-traffic d'influence, a été revu en 2019, pour renforcer le dispositif anti-corruption en réponse à la loi Sapin II. Ce Code a pour but de mettre en place des mesures afin que les collaborateurs du Groupe, où qu'ils soient situés, puissent reconnaître et prévenir toute implication de notre Société dans toute pratique de corruption et de trafic d'influence et, le cas échéant, signaler toute pratique de corruption et de trafic d'influence.

Le dispositif d'alerte interne a pour objectif de permettre le recueil des signalements émanant de collaborateurs du Groupe et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au Code anti-corruption et anti-traffic d'influence. La Société a renforcé ce dispositif en élargissant les thèmes couverts à tous les engagements du Code anti-corruption et anti-traffic d'influence et en l'ouvrant aux parties prenantes externes.

Le dispositif d'alerte est présenté dans le Code anti-corruption et anti-traffic d'influence et les modalités de saisine de ce dispositif sont détaillées dans une procédure spécifique (Procédure d'Alerte Professionnelle du Groupe AKWEL) traduite dans toutes les langues du Groupe et accessible également sur l'intranet et le site Internet de la Société.

Cette procédure détaille les modalités du dispositif d'alerte mis en œuvre par la Société dans le cadre sa démarche éthique et de son devoir de vigilance de société mère.

Ce dispositif d'alerte a été présenté aux instances représentatives du personnel.

La Société a défini un processus renforcé de sélection et de surveillance de ses fournisseurs aussi bien sur les aspects de pérennité financière que sur les aspects sociaux, environnementaux et éthique. Ces processus couvrent en particulier :

- Le référencement au panel d'un nouveau fournisseur via un questionnaire ;
- L'adhésion du fournisseur à la Charte éthique de la Société ;
- L'évaluation RSE des fournisseurs et sous-traitants via la plateforme EcoVadis ;
- La remise en cause régulière des fournisseurs.

En 2020, le Groupe a renforcé son dispositif de formation et de contrôles comptables sur les opérations susceptibles de masquer un risque de corruption.

Afin de communiquer sur ses valeurs, le Groupe a également rédigé une Charte éthique à destination de ses collaborateurs et parties prenantes (clients, fournisseurs, etc.).

Elle décrit les principes du Groupe notamment en matière de conformité à la législation, de respect de la concurrence loyale, proscrit les conflits d'intérêt et les délits d'initiés, réaffirme la protection de l'environnement, la santé et sécurité au travail, la sincérité de l'information comptable et financière et lutte contre toute forme de discrimination et harcèlement.

En outre, il pourra être mis fin à des relations commerciales non respectueuses de ces valeurs. Pour ce faire, des clauses contractuelles ont été intégrées dans les contrats, bons de commandes et conditions générales du Groupe.

2. Politique fiscale

Le Groupe est transparent concernant sa fiscalité et souhaite que sa politique fiscale s'inscrive pleinement dans sa stratégie de responsabilité d'entreprise. Le Groupe adopte donc un comportement citoyen consistant, non seulement à respecter la législation, mais surtout à apporter une juste contribution aux pays dans lesquels il exerce son activité.

À cet effet, le Groupe articule sa politique fiscale autour des principes suivants :

- Respecter les normes fiscales internationales dégagées par l'OCDE (« Principes applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales ») afin que ses transactions intra-Groupe soient conformes au principe de pleine concurrence ;
- Ne pas tenter d'é luder le paiement de taxes et impôts notamment par le biais de structures complexes et opaques.

3. Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'Homme

La Société s'engage à respecter les stipulations suivantes :

- Pratique d'une politique salariale équitable (respect des grilles de salaires conventionnelles à minima) ;
- Bannissement du harcèlement moral ou physique ;
- Bannissement de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Société s'engage à respecter la déclaration de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) relative aux principes et droits fondamentaux du travail, et notamment à respecter les libertés d'association et de négociation collective.

La Société n'a pas recours au travail des enfants, au travail forcé ou obligatoire.

4. Plan de vigilance

La Société n'a plus l'obligation légale d'établir, rendre public et mettre en œuvre de façon effective un plan de vigilance, cette dernière employant, au 31 décembre 2021, moins de dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger.

La Société a cependant décidé volontairement de poursuivre la démarche qu'elle a engagée.

À cette fin, les directions concernées (Direction des Achats, Direction des Ressources Humaines, Direction QSE²) sont chargées de procéder à un examen des conséquences de ses activités et celle de ses sous-traitants ou fournisseurs, afin d'identifier les risques d'atteintes graves envers les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, et mettre en place, le cas échéant, les mesures de vigilance raisonnables propres à prévenir ces risques ou les atténuer.

Parmi les mesures qui seront poursuivies au cours de l'exercice 2022, figurent notamment :

- La continuité du plan de déploiement de l'évaluation des fournisseurs du Groupe suivant les critères RSE ;
- Le renforcement de la prise en compte des critères RSE sur l'intégration d'un nouveau fournisseur dans le Groupe ;
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves.

En 2019, la Société a étendu, le périmètre de la procédure d'alerte professionnelle afin d'intégrer les atteintes graves visées par le plan de vigilance.

4.1. Procédures d'évaluation régulière de la situation des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie et des filiales

Procédure d'évaluation des fournisseurs

Pour tout nouveau fournisseur potentiel de production, la Société procède à une évaluation amont au moyen d'un questionnaire d'évaluation sensibilisant sur les risques liés à la RSE.

Tout nouveau fournisseur doit adhérer à la Charte éthique de la Société et s'engager à la respecter ou s'engager à s'y conformer sous un délai acceptable.

Pour les fournisseurs pour lesquels il existe une relation commerciale établie, la Société a lancé, en 2020, le déploiement d'un plan d'évaluation de ses fournisseurs. Cette évaluation a été confiée à EcoVadis dont l'expertise en la matière permet de mieux comprendre, vérifier et optimiser les pratiques des fournisseurs en matière de responsabilité sociétale, environnementale et économique.

Les thèmes abordés dans ce questionnaire sont classés selon quatre catégories (environnement, social, éthique et achats responsables).

Cette évaluation fait l'objet d'une notation et en fonction de celle-ci, la Société peut décider de rompre ses relations commerciales avec les fournisseurs n'étant pas en phase avec les attentes définies par la Société.

Au cours de l'exercice 2021, l'évaluation réalisée par EcoVadis a englobé les fournisseurs de production stratégiques et challengers et certains fournisseurs « indirects » importants du Groupe.

Procédure d'évaluation des filiales

L'évaluation des filiales du Groupe est faite dans le cadre de reportings.

4.2. Actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

La Société poursuit son ambition de certification ISO 14001 pour l'ensemble de ses sites de production. La Société, par le biais de cette certification, s'engage ainsi à répondre aux exigences de ses clients et par là même à démontrer sa performance environnementale.

4.3. Dispositif d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques

Le système d'alerte mis en place dans le cadre de la lutte contre la fraude et la corruption a été étendu en 2019 pour permettre de signaler des faits entrant dans le champ du devoir de vigilance et des engagements éthiques du Groupe, tels que définis dans sa Charte éthique.

Ce dispositif, dont l'évolution a été partagée avec les instances représentatives du personnel, est désormais ouvert à tous les collaborateurs, permanents ou temporaires, ainsi qu'à toutes ses parties prenantes externes et couvre l'ensemble des enjeux de vigilance du Groupe.

APPLICATION DE LA TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE

1. Présentation

Afin de favoriser la transparence et une vision de long terme dans les activités économiques et de réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables sur le plan environnemental, le plan d'action sur le financement de la croissance durable de l'Union Européenne (UE) a conduit à la création d'un système commun de classification des activités des entreprises permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables.

Ce système est défini dans un règlement européen (EU 2020/852 Taxonomy) du 18 juin 2020 (le « Règlement Taxonomie ») et vise à définir les objectifs environnementaux de l'UE et les activités économiques correspondantes.

Les activités économiques durables, ou activités alignées, sont définies à l'article 3 du Règlement Taxonomie.

Pour déterminer si une activité peut être considérée comme durable, elle doit :

- (i) *Contribuer substantiellement à un ou plusieurs des six objectifs environnementaux suivants : (i) l'atténuation du changement climatique, (ii) l'adaptation au changement climatique, (iii) l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines, (iv) la transition vers une économie circulaire, (v) la prévention et le contrôle de la pollution, et (vi) la protection et la restauration de la biodiversité et des éco systèmes ;*
- (ii) *Ne causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux ;*
- (iii) *Être exercée dans le respect des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris de la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, des huit conventions fondamentales de l'OIT et de la Charte internationale des droits de l'homme ;*

(iv) Être conforme aux critères d'examen technique établis par la Commission.

La Commission Européenne a adopté, le 4 juin 2021, l'Acte Délégué Climat, qui définit les critères d'examen techniques relatifs aux deux premiers objectifs environnementaux (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique) et identifié plus de 80 sous-secteurs d'activités économiques représentant 93 % des émissions de gaz à effet de serre sur le territoire de l'Union Européenne et qui nécessitent une action prioritaire (les activités dites « éligibles à la taxinomie européenne »).

Les quatre autres objectifs environnementaux feront l'objet ultérieurement d'actes délégués complémentaires qui sont attendus courant 2022.

En application du Règlement Taxonomie et de l'Acte Délégué relatif à l'article 8 du Règlement Taxonomie publié le 6 juillet 2021, la Société, doit publier depuis le 1^{er} janvier 2022 sa sensibilité à la taxinomie verte européenne et des indicateurs de durabilité tels que la part de son chiffre d'affaires, de ses dépenses d'investissement (Capex) et de ses dépenses opérationnelles (Opex) de l'exercice 2021 associées à des activités éligibles à la taxinomie européenne.

Pour l'exercice 2021, l'éligibilité doit être appréciée au regard des objectifs environnementaux définis à ce jour par le Règlement Européen, à savoir l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique.

Ainsi, la Société doit publier uniquement la part d'activités économiques éligibles et non éligibles à la taxinomie dans son chiffre d'affaires total, ses dépenses d'investissement (CAPEX) et ses dépenses d'exploitation.

À cette fin, la Société a procédé un examen des activités décrites (secteur, activité, description) dans les Actes Délégués (Annexe 1 et Annexe 2 du Règlement) sur le périmètre correspondant au reporting de la DPEF et au regard des deux objectifs environnementaux.

Sur la base de cet examen et au regard du document « Draft Commission notice on the interpretation of certain legal provisions of the Disclosures Delegated Act under Article 8 of EU Taxonomy Regulation on the reporting of eligible economic activities and assets » publié le 2 février 2022, la Société a considéré que l'ensemble de ses activités est éligible au référentiel de la taxinomie, y compris celle relative à la fabrication de produits destinés aux véhicules thermiques.

2. Périmètre

- Les ventes, les dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation considérées couvrent l'ensemble des activités d'AKWEL correspondant au périmètre des sociétés sous son contrôle ;
- Les sociétés dans lesquelles AKWEL et ses entreprises exercent un contrôle conjoint ou une influence notable sont exclues du calcul des ratios définis par l'acte délégué relatif à l'article 8 du Règlement taxinomie publié le 6 juillet 2021 (Règlement délégué (UE) 2021/2178) ;
- Les données financières sont issues des comptes consolidés au 31 décembre 2021 et le chiffre d'affaires et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers.

3. Publication

3.1. Éligibilité du chiffre d'affaires à la taxinomie européenne

Activités économiques	Chiffre d'affaires consolidé (en M€)	Part du chiffre d'affaires
A. Activité éligible à la taxinomie		
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental	922,5	100,00 %
B. Activité non éligible à la taxinomie		
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxinomie	0,00	0,00 %
Total (A +B)	922,5	0,00 %

3.2. Dépenses d'Investissements / CAPEX

Activités économiques	Capex (en M€)	Part des Capex
A. Activité éligible à la taxonomie		
Capex des activités durables sur le plan environnemental	0	0,00 %
B. Activité non éligible à la taxonomie		
Capex des activités non éligibles à la taxonomie		100,00 %
Total (A +B)	0	0,00 %

3.3. Dépenses d'exploitation / OPEX

Dans le cadre de la Taxonomie, les dépenses d'exploitation (OPEX "Taxonomie") sont définies de façon restrictive comme les coûts directs non capitalisés liés :

- À la recherche et au développement ;
- Aux mesures de rénovation des bâtiments ;
- Aux locations à court terme ;
- À l'entretien et aux réparations ;
- À toutes les autres dépenses directes liées à l'entretien quotidien des immobilisations corporelles par l'entreprise ou par un tiers sous-traitant qui sont nécessaires pour assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs.

Les dépenses d'exploitation telles que définies par le règlement taxonomie sont non significatives par rapport à l'ensemble des charges d'exploitation figurant au compte de résultat consolidé d'AKWEL. Par conséquent cet indicateur n'est pas présenté.

Pour le Directoire
Mathieu COUTIER,
Président du Directoire

RAPPORT DE L'ORGANISME DE VÉRIFICATION

Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires,

À la suite de la demande qui nous a été faite par la société AKWEL (ci-après « entité ») et en notre qualité d'organisme tiers indépendant dont l'accréditation a été admise par le COFRAC Inspection sous le N° 3-1081 (portée disponible sur www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie conformément au référentiel utilisé, (ci-après le « Référentiel ») par l'entité dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- La sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes applicables en France déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, et à la norme internationale ISAE 3000.

Nos travaux ont été effectués entre le 18 mars 2022 et le 27 avril 2022 pour une durée d'environ 12 jours/homme.

Nous avons mené 3 entretiens avec les personnes responsables de la Déclaration.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration paragraphe 4.1.6 Informations Environnementales ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants ;
- Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- Des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices¹ et couvrent entre 15% et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance sélectionnés pour ces tests² ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'informations et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans la Déclaration ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, à l'exception des éléments décrits ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Lyon, le 27 avril 2022

FINEXFI
Isabelle Lhoste
Associée

¹ Indicateurs sociaux : Akwel France ; Bursa (Turquie) ; Orizaba (Mexique)

Indicateurs environnementaux : Cadillac (Etats-Unis) ; Gebze (Turquie) ; site de Mateur (Tunisie) ; Vigo (Espagne)

² Gestion des effectifs et des compétences (Effectifs, Départs, Recrutements), Mobilisation du personnel (Taux d'absentéisme hors maternité, Répartition des salariés par sexe, Répartition des salariés par âge), Consommations des ressources (Eau, électricité, gaz), Changement climatique : les rejets de gaz à effet de serre – adaptation aux conséquences du changement climatique (Bilan carbone)

AKWEL

AKWEL-AUTOMOTIVE.COM

975, route des Burgondes
01410 Champfromier
France
TEL +33 (0)4 50 56 98 98