



# RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2020

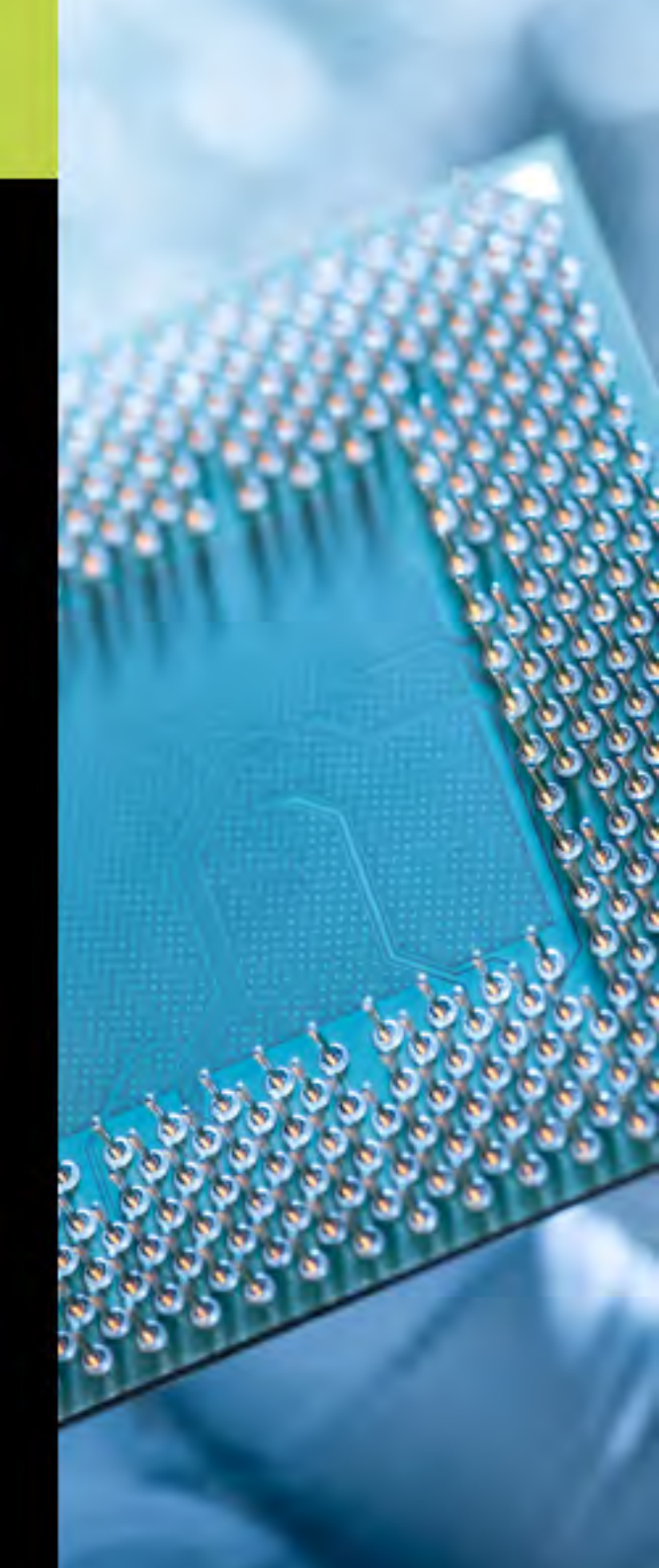
# 2020





# DÉVELOPPEMENT DURABLE

<b>1</b>	LE MODÈLE D'AFFAIRES D'ACTIA	4
<b>2</b>	LES PRINCIPAUX RISQUES RECENSÉS	5
<b>3</b>	LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION	6
<b>4</b>	PRÉAMBULE	7
<b>5</b>	L'ATTRACTION ET LA FIDÉLISATION DES TALENTS	8
<b>6</b>	SANTÉ & SÉCURITÉ	17



<b>7</b>	<b>LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME</b>	<b>19</b>
<b>8</b>	<b>L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE</b>	<b>20</b>
	8.1 La gestion des ressources en eau	20
	8.2 La gestion des déchets	22
<b>9</b>	<b>LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE</b>	<b>24</b>
<b>10</b>	<b>LES AUTRES ENJEUX</b>	<b>29</b>
<b>11</b>	<b>RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION</b>	<b>41</b>

# 1 LE MODÈLE D'AFFAIRES D'ACTIA

Des produits aux systèmes et des systèmes aux réseaux, la stratégie d'ACTIA est de progresser sur une chaîne de valeur qui permet de proposer à ses clients une offre de solutions toujours plus complète et aboutie à partir de niches de marchés bien identifiés sur lesquelles ACTIA cherche à atteindre une position de leader.

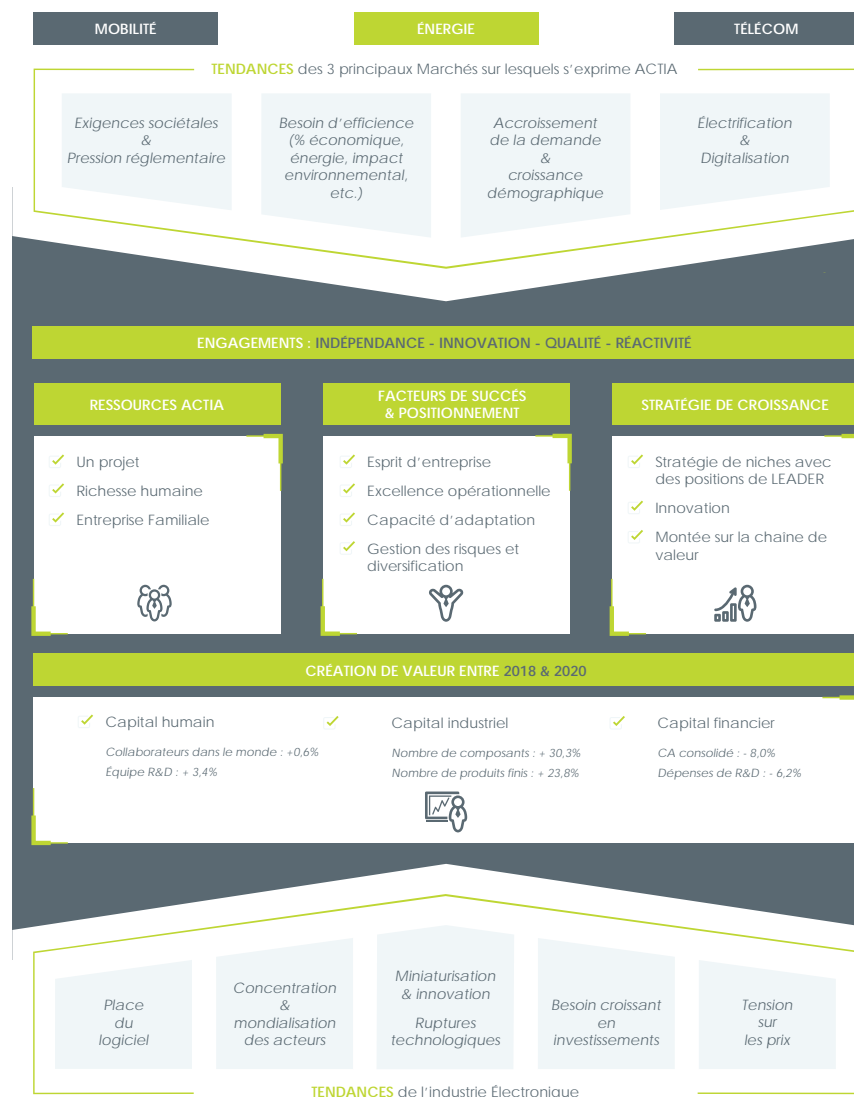
Entreprise de Taille Intermédiaire familiale, les co-fondateurs et leurs familles détiennent directement ou indirectement plus de 50 % du capital du Groupe et 62 % des droits de vote, ce qui confère une pérennité à la structure et une cohérence au projet d'entreprise tant dans sa culture que dans sa stratégie.

Le modèle d'affaires d'ACTIA repose sur l'ambition d'une contribution positive au monde tant en externe dans les domaines de la mobilité, de l'énergie, des télécommunications, qu'en interne à partir du développement de la richesse humaine qui la constitue, et ce autour des deux principaux pôles de compétences qui la composent : la conception et la fabrication.

Pour conserver et développer son capital humain et industriel, la stratégie d'ACTIA s'appuie sur deux piliers qui fondent son moteur de croissance :

- ⊙ Un positionnement et des facteurs de succès clairement identifiés :
  - L'esprit d'entreprendre et de responsabilité qui anime le Groupe et fonde sa culture ;
  - La recherche de l'excellence opérationnelle tant sur les outils industriels de fabrication que sur les processus de conception, qui se traduit, en particulier, par l'obtention de très nombreuses certifications tant en France qu'à l'international ;
  - La capacité d'adaptation et de mouvement face aux évolutions rapides des marchés et des technologies ;
  - Une pratique maîtrisée de la gestion des risques qui conduit, en particulier, à exprimer une même technologie sur différents marchés très diversifiés et présentant des temps de cycle différents.
- ⊙ Une stratégie de croissance s'appuyant :
  - Sur des niches sur lesquelles ACTIA est reconnu comme un des leaders du marché ou a les moyens de le devenir ;
  - Une montée sur la chaîne de la valeur qui conduit progressivement au déploiement d'une offre de systèmes plus globaux et à des solutions complètes ;
  - Une forte capacité d'innovation et de Recherche & Développement.

## ACTIA CONCEPTEUR & FABRICANT DE SYSTÈMES ÉLECTRONIQUES



Les parties prenantes du Groupe sont présentées dans le rapport de gestion et figurent au § 5.3 « Aperçu des activités » du Document d'Enregistrement Universel.



## 2 LES PRINCIPAUX RISQUES RECENSÉS

Conformément aux articles L225-102-1 et L22-10-36 et R22-10-29 du Code de Commerce, l'entreprise procède annuellement 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.

Ainsi, la cartographie des risques est mise à jour conjointement par la Direction Générale du Groupe, le Comité de la Conformité Légale du Groupe, en charge notamment du suivi de la RSE et le Comité de pilotage des risques afin de faire état des risques majeurs au niveau du Groupe.

Le partage de cette cartographie à l'ensemble des filiales du Groupe était un des objectifs 2020 ; mais, au vu de la pandémie mondiale et de ses conséquences en termes d'activité, il n'a pas pu être réalisé en 2020 ; cela reste un objectif pour 2021.

La crise sanitaire mondiale n'a pas eu d'impact sur la cotation des risques extra-financiers en 2020. À ce jour, cette cartographie fait ressortir les différents **risques et enjeux** suivants pour le Groupe, avec les points de vigilance associés, soit :

- ⊙ L'**attraction** et la **fidélisation des talents** : Dans les pays à forte employabilité comme la Chine et les États-Unis, certains collaborateurs, une fois formés, ne montrent pas toujours une grande fidélité à l'entreprise et partent rejoindre le plus offrant. Cette tendance peut également se retrouver, en Europe, sur des catégories de métiers, comme les ingénieurs

logiciels, où la demande sur ces compétences a fortement progressé du fait de la digitalisation. De même en Tunisie, notre Bureau d'Études tunisien a pu voir ses ingénieurs être chassés et recrutés par de grands groupes. Outre les frais d'intégration et de formation pris en charge par le Groupe, cette situation peut conduire à des problèmes dans la transmission des savoir-faire clés, et affecter, de façon plus ou moins durable, l'activité du Groupe et donc son résultat ;

- ⊙ La **sécurité de nos salariés** au-travers notamment du suivi de l'accidentologie dans le Groupe, et plus particulièrement lors du développement d'une nouvelle activité industrielle comme les batteries ou les convertisseurs de puissance ;
- ⊙ La **lutte contre l'absentéisme**, avec le suivi d'indicateurs et des politiques associées ;
- ⊙ La **gestion des compétences**, au travers d'outils de suivi de la formation et de la gestion des carrières des collaborateurs. Avec des pays où le plein emploi est installé, comme aux États-Unis ou en Chine, ou lorsque des compétences sont particulièrement recherchées comme les ingénieurs logiciels, le recrutement de collaborateurs peut s'avérer compliqué, d'autant plus que le Groupe est souvent en recherche de compétences très demandées ;
- ⊙ La **vigilance en matière de lutte contre la pollution**, principalement au travers de la gestion des déchets et de la consommation de l'eau ;
- ⊙ Le **dérèglement climatique**, avec le suivi et les actions de prévention en termes de consommation d'énergie.

### 3 LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

La communication sociale, sociétale et environnementale est réalisée sur le périmètre de la consolidation financière, telle que détaillée au § Note 3.2 « Sociétés Consolidées » des notes annexes aux comptes consolidés.

⊙ Le périmètre est systématiquement mis à jour, en fonction de l'évolution du Groupe.

Sur le périmètre 2020, la filiale ACTIA India a été écartée du périmètre, cette filiale étant en cours de fermeture. Par ailleurs, la nouvelle filiale ACTIA Japan, créée en 2019, n'a pas été prise en compte en raison de sa taille (un seul salarié).

Les données concernent donc l'ensemble des filiales du Groupe, à l'exception de celles n'exerçant aucune activité nécessitant des moyens et n'ayant pas (ou très peu) de salarié telles que mentionnées ci-après :

Nom	Pays	Métiers	Commentaires
SCI Los Olivos	Espagne	Immobilier	Absence d'effectif
KARFA	Mexique	Gestion de participations	Absence d'effectif
ACTIA India	Inde	Études et fabrications électroniques	En cours de fermeture
SCI Sodimob	France	Immobilier	Absence d'effectif
SCI de l'Oratoire	France	Immobilier	Absence d'effectif
ACTIA Japan	Japon	Études et fabrications électroniques	Effectif non significatif
COOVIA ( <i>en cours de liquidation</i> )	France	Conseil en mobilité	Absence d'effectif
SCI Les Coteaux de Pouvoirville	France	Immobilier	Absence d'effectif
ACTIA Power	France	Holding	Absence d'effectif
ACTIA EMS Sweden	Suède	Études et fabrications électroniques	Intégration au dernier trimestre
ACTIA Power France	France	Électronique de puissance	Absence d'effectif

Il est précisé que ces structures peuvent bénéficier de moyens partagés avec d'autres sociétés du Groupe et les données concernées sont intégrées dans l'analyse au niveau de ces dernières.

Dans un souci de lisibilité, les informations dans l'ensemble du rapport sont regroupées par secteur :

- ⊙ Automotive France ;
- ⊙ Automotive Europe (hors France) ;
- ⊙ Automotive Tunisie ;
- ⊙ Automotive reste du monde ;
- ⊙ Total Automotive ;
- ⊙ Télécommunications (France) ;
- ⊙ Total France ;
- ⊙ Total Groupe.



Les tableaux sont établis selon la méthodologie suivante :

	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
Totaux					①+②+ ③+④		①+⑥ + ACTIA Group S.A.	②+③+④+⑦

Il est précisé qu’au niveau de tous les tableaux et graphes :

- ⊙ l’information « Europe » ne comprend pas la France, l’information étant spécifiquement détaillée ;
- ⊙ les chiffres repris dans les graphes et tableaux ci-après sont des chiffres issus du contrôle de gestion.

## 4 PRÉAMBULE

La crise sanitaire qui a démarré début 2020 a marqué toutes les filiales du Groupe. Dans une phase de préparation d'augmentation de son activité globale, le Groupe était, au début de la pandémie, dans un contexte d'embauche.

A la mise en place des différentes mesures de lutte contre le virus, chaque filiale s'est adaptée en fonction des possibilités locales. Après un arrêt brutal des entreprises et des usines dû aux différentes périodes de confinement, l'activité a progressivement repris et ACTIA a privilégié le télétravail chaque fois que c'était possible, les mesures de chômage partiel en fonction des pays et a travaillé au redémarrage progressif de ses usines, dans les meilleurs délais.

En fonction des pays et des clients, l'impact de la crise a été différent et chaque structure a pris les mesures les mieux adaptées à sa situation.

En conséquence, les chiffres présentés pour l'année 2020 sont en rupture avec les données précédentes. Pour autant, le Groupe a tout mis en œuvre, chaque fois que possible, pour sauvegarder ses compétences.

## 5 L'ATTRACTION ET LA FIDÉLISATION DES TALENTS

ACTIA évoluant dans un environnement mondialisé, en constante mutation, la pérennité de sa croissance repose sur sa capacité à attirer et à fidéliser les meilleurs talents et ce, notamment, pour répondre aux nouveaux enjeux technologiques des métiers exercés au sein du Groupe.

Pour tenir compte de la digitalisation toujours plus accrue des pratiques, le Groupe accentue sa présence sur les réseaux sociaux, afin d'assurer une meilleure visibilité de la marque employeur.

Dans la continuité de la démarche d'attractivité du Groupe, un travail est organisé pour maîtriser le turnover, dont le taux a encore baissé en 2020, dans un contexte très particulier. La pandémie n'a que peu impacté les zones géographiques les plus exposées, à l'exception de la Tunisie qui

### Les Effectifs

En constante progression depuis plusieurs années accompagnant la croissance du Groupe, l'évolution des effectifs au 31 décembre marque le pas en 2020, en raison des conséquences de la Covid-19, avec une baisse de 5,2 %, sur le périmètre observé ; aussi, la situation est la suivante sur les trois derniers exercices :

⊙ 2018	3 697 personnes soit + 6,9 % ;
⊙ 2019	3 854 personnes soit + 4,2 %;
⊙ 2020	3 652 personnes soit <5,2 %>.

marque un net recul. Les États-Unis, où la concurrence est vive et où les salariés ont de nombreuses opportunités professionnelles, restent marqués par ce phénomène, comme le Mexique qui a dû se restructurer en raison de la très forte baisse d'activité.

Par ailleurs, un accent est désormais porté sur la structuration des parcours d'intégration et de formation des nouveaux embauchés. Des outils d'accompagnement du personnel sont mis en place au sein de plusieurs filiales du Groupe avec, notamment, le parcours du nouvel entrant et les actions sur la qualité de vie au travail, sur la lutte contre toutes les formes de discrimination et sur le respect de l'égalité femmes / hommes. Cependant, en 2020, la mise en œuvre des outils a été plus difficile du fait des contraintes sanitaires.

Il est précisé que les effectifs complets du Groupe s'élèvent à 3 718 personnes au 31 décembre 2020, en incluant les personnels des entités non incluses au périmètre observé. Une part significative provient de la nouvelle entité suédoise employant plus d'une vingtaine de personnes et de la filiale indienne sortie du périmètre.



La répartition des effectifs à la date de clôture de l'exercice s'établit de la manière suivante pour les trois dernières années :

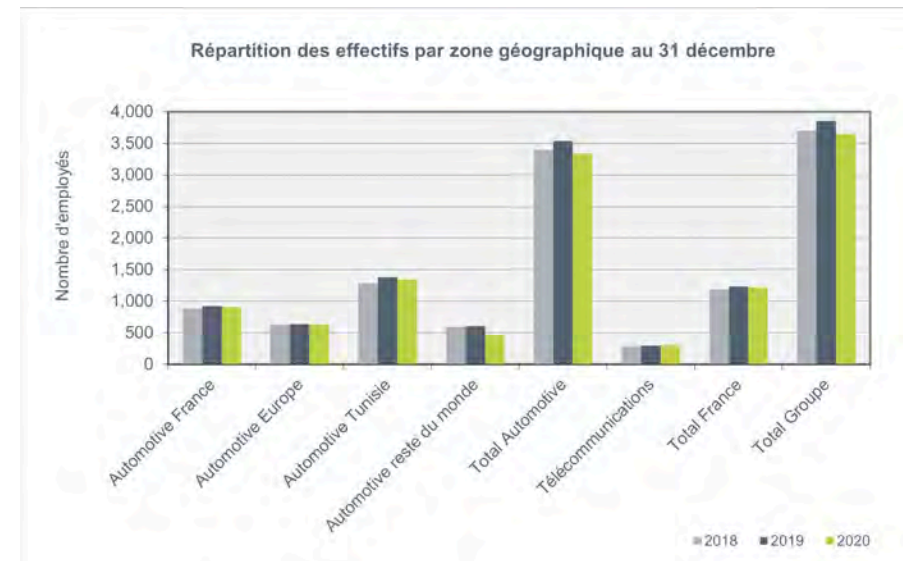
	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	889	631	1 286	589	3 395	293	1 191	3 697
2019	922	638	1 377	605	3 542	301	1 234	3 854
<b>2020</b>	<b>907</b>	<b>627</b>	<b>1 344</b>	<b>459</b>	<b>3 337</b>	<b>301</b>	<b>1 222</b>	<b>3 652</b>
% évolution	<1,6 %>	<1,7 %>	<2,4 %>	<24,1 %>	<5,8 %>	+ 0,0 %	<1,0 %>	<5,2 %>

Ces effectifs incluent les Contrats à Durée Indéterminée (CDI : contrat sans durée, qui peut seulement être interrompu par un licenciement, une démission, une retraite, une rupture conventionnelle ou un autre départ volontaire du salarié), les Contrats à Durée Déterminée (CDD : contrat conclu sur une durée initialement déterminée), les contrats de qualification et les contrats en alternance qui sont assimilés à des Contrats à Durée Déterminée.

Cette diminution concerne principalement :

- ⊙ Les hommes, dont la baisse atteint 6,4 % par rapport à l'exercice précédent ;
- ⊙ Les effectifs en contrat à durée déterminée, en diminution de 34,4 % ;
- ⊙ Les non-cadres en baisse de 8,1 % sur l'exercice.

La répartition est la suivante :

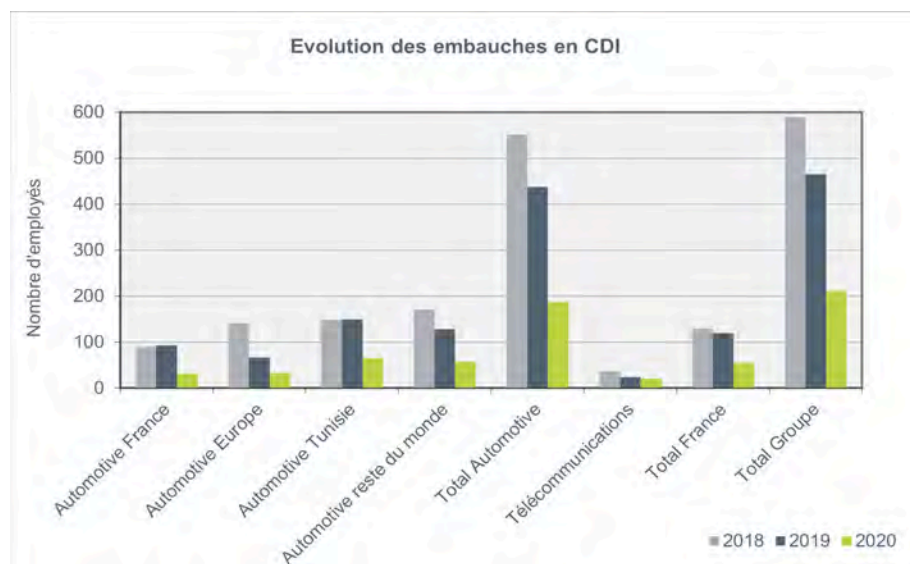


**LES EMBAUCHES**

Le niveau d'embauche a marqué un fort coup d'arrêt en 2020, avec 265 personnes embauchées, dont 211 en Contrat à Durée Indéterminée, contre 714 postes en 2019. Cette donnée n'intègre pas les Contrats à Durée Déterminée relatifs aux contrats aidés tels que les contrats de qualification et les contrats en alternance qui sont traités par ailleurs.

Les principales embauches sont intervenues en France, en Tunisie et aux États-Unis, comme en 2019.

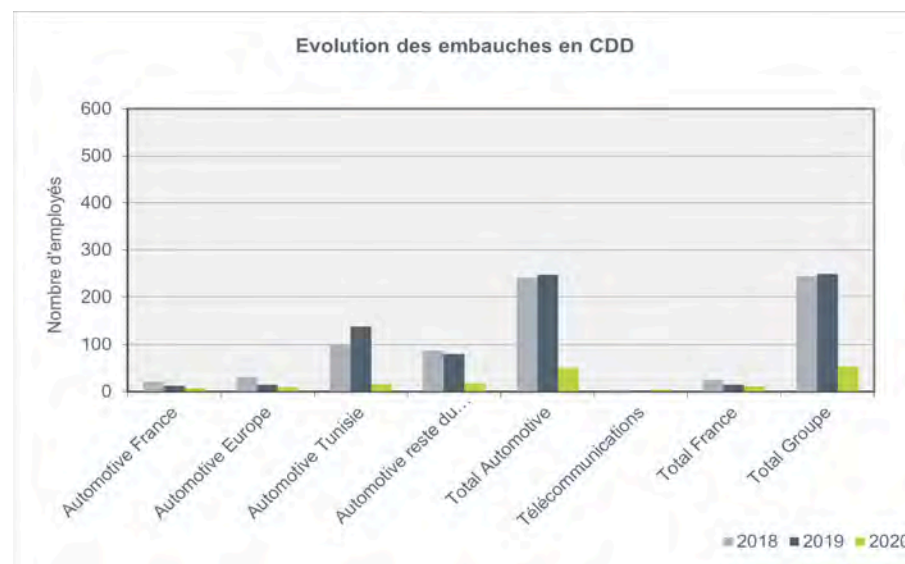
La tension sur le marché de l'emploi dans certaines zones géographiques, en particulier aux États-Unis avec le plein emploi, demeure de sorte que le turnover reste important.



Le recours à des CDD représente 20,4 % des embauches, en net recul par rapport à l'exercice précédent (34,9 %). Le recours aux CDD se retrouve principalement dans les embauches réalisées en Tunisie et en Chine, respectivement 29,6 % et 16,7 %. La part des CDD dans l'effectif global du Groupe reste limitée et ne représente que 9,2 %, en baisse constante depuis 2017.

Par ailleurs, 93 CDD signés avant 2020 ont été transformés en CDI courant de l'exercice et 238 CDD antérieurs à l'exercice ont fait l'objet d'un renouvellement en 2020.

Des difficultés de recrutement sont à nouveau constatées par le Groupe. Les motifs demeurent récurrents et multiples : niveau de rémunération par rapport au marché local, fort volume de recrutement, pénurie de candidats ayant des compétences spécifiques particulièrement recherchées, localisation des sites en région, manque de mobilité, ...



Le recours au travail par intérim, représentant 3,6 % des emplois dans le Groupe, est là encore en baisse sur l'exercice, avec 132 intérimaires, contre 207 l'an dernier. Ce type de contrat a clairement joué son rôle pendant la crise sanitaire, enregistrant un très fort recul au 2<sup>ème</sup> trimestre avec la plupart des sites en sous activité et une reprise en fin d'exercice avec la reconstruction de notre chiffre d'affaires. Les principaux pays ayant recours à ce type de contrat restent la France, la Suède et l'Allemagne représentant ensemble 86,9 % des intérimaires employés sur l'exercice. La durée moyenne des missions d'intérim varie de trente-deux jours à moins de deux ans, en fonction de la filiale. Il est à nouveau observé que les propositions de transformation de contrat intérim en CDI ne sont pas nécessairement acceptées par les personnes concernées, en particulier en France.

ACTIA a recours aux contrats aidés (contrats qualitatifs, en alternance, ...) dans les pays où la réglementation locale le permet. Ainsi, le Groupe a employé 115 personnes en contrat aidé au cours de l'exercice 2020, chiffre en augmentation de 7,5 % par rapport à l'exercice précédent, notamment en France, témoignant la volonté du Groupe de soutenir les jeunes en formation. La France représente 85,2 % des contrats aidés du Groupe, suivie par la Tunisie qui contribue à hauteur de 11,3 %. En 2020, ces contrats ont généré 17 embauches, contre 7 en 2019, principalement en Tunisie, au sein du Bureau d'Études.

Enfin, le Groupe a fait appel à 136 stagiaires dans le cadre de formation diplômante. La durée des stages a varié de 10 à 214 jours avec une moyenne, sur le Groupe, de 84 jours, chiffre en baisse par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, il convient de noter que 13 stagiaires ont été embauchés à l'issue de leur stage contre 39 en 2019. La France et la Tunisie restent les plus gros contributeurs pour ce type d'aide à la formation diplômante. Le lien étroit avec les écoles, et notamment les écoles d'ingénieurs, continue d'alimenter nos futures embauches tout en permettant une période préalable de formation en immersion.

## LES DÉPARTS

Sur l'exercice, les départs ont concerné 488 personnes, en baisse par rapport à 2019.

Plus précisément, les licenciements ont concerné 125 personnes, essentiellement à l'international (85,6 %) ; ce chiffre est en forte hausse, après deux années consécutives de baisse et concerne principalement le Mexique (42,4 %) pour qui la crise sanitaire a eu le plus d'impacts économiques, notre filiale enregistrant un chiffre d'affaires en recul de 61,4 % s'est trouvée dans l'obligation de réduire ses effectifs (<51 personnes>), suivi par les États-Unis (<22 personnes>). Dans les pays où les mesures d'accompagnement ont été importantes elles ont permis de maintenir l'emploi.

Sur l'exercice, 78,4 % des licenciements sont d'origine économique, soit 98 personnes, les autres motifs de licenciement sont donc en net recul.

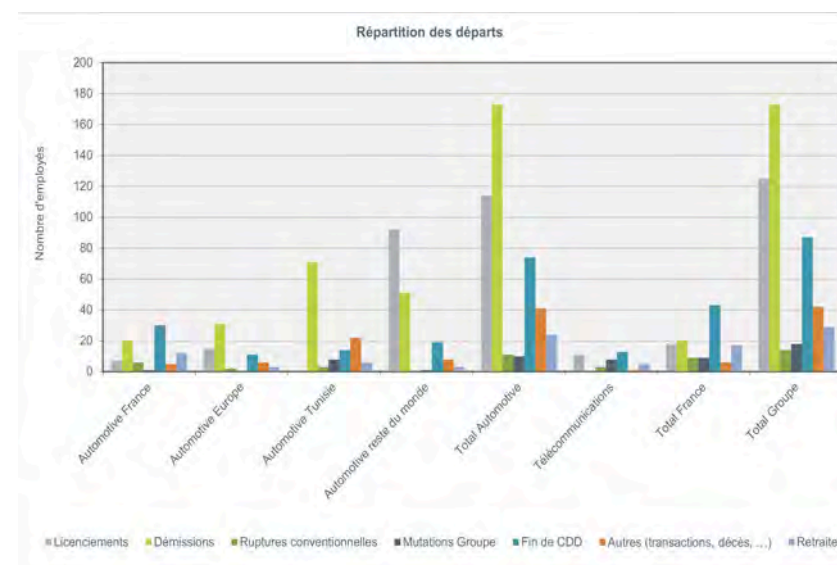
Les démissions ont baissé de 48,0 % sur l'exercice pour concerner 173 ruptures de contrat, probablement en lien avec les impacts de la pandémie sur le marché de l'emploi. Les zones géographiques les plus impactées par ce mode de départ restent la Tunisie (41,0 %) et les États-Unis (13,9 %), en lien avec la forte mobilité qui persiste dans ces pays, malgré la crise sanitaire. La répartition entre les catégories professionnelles fait apparaître que les démissions restent toujours plus présentes chez les non cadres avec 112 personnes concernées contre 61 chez les cadres.

Les ruptures conventionnelles ont représenté 14 départs sur l'exercice, réparties entre 8 employés non-cadres et 6 cadres, dont 64,3 % en France.

Par ailleurs, 29 personnes ont bénéficié d'un départ à la retraite dont 17 non cadres, la France représentant toujours le plus fort taux de départ en retraite dans le Groupe (58,6 % contre 61,1 % en 2019).

Enfin, les autres motifs de départ regroupant la rupture de contrat en période d'essai, les transactions et les mutations intra-groupes ont concerné 60 personnes, chiffre en légère baisse.

A ces chiffres, il convient d'ajouter 87 départs de personnel en CDD, regroupant des motifs tels que fin de contrat, fin de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et rupture anticipée.



## LE TURNOVER

Pour le calcul du turnover, ACTIA retient la définition suivante :

$$\frac{[(\text{nombre de départs CDI au cours de l'année N} + \text{nombre d'arrivées CDI au cours de l'année N}) / 2]}{\text{Effectif au 31 décembre de l'année N-1}}$$

Effectif au 31 décembre de l'année N-1

Avec un nombre d'embauches et un nombre de départ en baisse sur l'exercice, le taux de turnover a naturellement baissé par rapport à l'exercice précédent, pour ressortir à 7,7 %, et se décompose comme suit :

	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	9,9 %	21,8 %	15,2 %	43,0 %	19,9 %	10,4 %	10,0 %	19,1 %
2019	9,0 %	11,5 %	14,8 %	26,2 %	14,6 %	7,5 %	8,7 %	14,1 %
<b>2020</b>	<b>4,8 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>5,2 %</b>	<b>18,2 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>8,0 %</b>	<b>5,6 %</b>	<b>7,7 %</b>
Écart / 2019	<4,2 %>	<4,3 %>	<9,6 %>	<8,0 %>	<7,0 %>	0,5 %	<3,1 %>	<6,4 %>

Si cette baisse reste le résultat des efforts déployés par ACTIA pour la conservation de ses talents notamment avec le renforcement de la gestion des carrières au sein du Groupe, elle est également liée à la crise sanitaire qui a mis un coup d'arrêt aux mouvements de personnel (entrées et sorties).

Le chiffre reste cependant élevé aux États-Unis, en lien avec le fort turnover local et au Mexique du fait de la crise sanitaire qui n'a fait qu'aggraver une situation économique difficile. Enfin, le turnover a également marqué une pause en Tunisie, en particulier au niveau du Bureau d'Études, avec un taux qui ressort à 6,6 % contre 29,5 % en 2019.

## LA FORMATION

Un plan de formation annuel est en place au sein de la majorité des entités du Groupe.

Ces plans sont élaborés en s'appuyant sur :

- ⊙ Les entretiens annuels ;
- ⊙ Une gestion prévisionnelle des compétences ;
- ⊙ Les négociations avec les représentants du personnel ou le responsable du site.

Ainsi, et malgré le contexte très particulier de l'exercice, avec des périodes de fermeture, de télétravail et en particulier les annulations opérées par les centres de formation qui n'ont pu être rattrapées sur le 2<sup>nd</sup> semestre, il a été dispensé 31 535 heures de formation en 2020 pour

l'ensemble du Groupe contre 65 414 heures en 2019, chiffre en forte baisse, mais témoignant de la volonté du Groupe de faire progresser ses compétences dans le Groupe.

De fait et contrairement aux exercices précédents, le budget total consacré par le Groupe à la formation est en baisse et représente 1 089 k€.

Ces indicateurs confirment la volonté d'ACTIA d'être proactif sur le niveau de performance de ses collaborateurs, afin de maintenir un niveau élevé de compétences dans le Groupe.

Le nombre d'heures de formation par rapport à l'effectif moyen 2020 en Équivalent Temps Plein représente 8 heures par salarié, contre 17 heures l'année précédente.

Tant au niveau de sa principale filiale française, ACTIA Automotive, qu'au niveau du Groupe, la politique de formation est déclinée selon les axes stratégiques définis par la Direction, au travers :

- ⊙ De la montée en compétences pour suivre la road-map technologique : ensemble des cœurs de métier en électronique, logiciel ;
- ⊙ Du développement des projets et des compétences : gestion de projet, conduite du changement ;
- ⊙ De l'accompagnement de l'industrialisation et de la production : méthode Lean, nouveaux équipements, outils de tests, méthodes MSA ;
- ⊙ De la continuité dans l'accompagnement de nos certifications clients et des normes qualité, ainsi que dans la prévention des risques et la sécurité.

## LA GESTION DES COMPÉTENCES

ACTIA a progressivement mis en place une gestion des compétences à l'échelle mondiale avec des possibilités de mobilité au sein du Groupe, tout en essayant de maintenir une politique de rémunérations raisonnable. ACTIA a construit un outil de formation « ACTIA Academy » associé à la gestion des carrières. Initialement mis en œuvre en Tunisie au sein du Bureau d'Études, cet outil a vocation à être déployé progressivement partout dans le Groupe afin de fidéliser les équipes. La crise sanitaire a malheureusement entraîné un retard dans le déploiement, les équipes des Ressources Humaines devant se mobiliser sur les conséquences de la pandémie.

Parallèlement, un travail de fond est mené sur la marque employeur pour témoigner des valeurs portées par l'entreprise familiale qu'est ACTIA, depuis sa création.

## LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Implanté dans 16 pays différents, la diversité est une réalité, présente quotidiennement au sein des équipes par le travail collaboratif développé par le Groupe et donc lors des réunions et des actions communes, et dans des domaines variés tels que la recherche, le commerce, le management ou encore les fonctions transverses. Les 3 652 employés du Groupe sont ainsi répartis :

- ⊙ 96,1 % sont de la nationalité de la filiale;
- ⊙ Pour les salariés qui ne sont pas de la nationalité de la filiale :
  - 1,5 % sont des ressortissants de l'Union Européenne,
  - 2,6 % viennent d'autres pays.

Cette répartition ne varie que très peu en fonction du pays considéré et reste stable d'une année sur l'autre.

L'égalité des chances est assurée au sein de chaque structure et une mobilité interne au sein du Groupe, à l'international, se met en place progressivement, notamment au niveau du Bureau d'Études d'ACTIA Engineering Services. Le Groupe a renforcé l'accompagnement à la mobilité interne, notamment au travers de la communication ; les demandes de mobilité sont désormais suivies au moment des entretiens professionnels et le Groupe souhaite une progression de ce taux, grâce à un accompagnement individualisé. En 2020, le Groupe a enregistré 35 mobilités internes, dont 15 chez les cadres, en nette progression par rapport à 2019 (2 mobilités). Cependant, le Groupe se heurte aux difficultés des différentes réglementations sociales locales dès qu'il cherche à promouvoir les mobilités internationales.

## L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

ACTIA mène depuis de nombreuses années une politique volontariste en faveur du renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment en termes de rémunération. Dans ce cadre, une étude annuelle est menée afin de corriger d'éventuels écarts.

Les résultats obtenus à l'index « Égalité femmes-hommes » français, disponibles sur le site corporate d'ACTIA <https://www.actia.com/fr/groupe/engagements/egalite-femmes-hommes>, sont jugés satisfaisants. La volonté est de les faire progresser dans le temps, même si, en France en particulier, il est difficile de trouver des candidatures féminines sur un nombre important de postes ouverts. A cette fin, des plans d'actions sont mis en place.

ACTIA se mobilise sur quatre domaines d'actions prioritaires en matière de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle :

- ⊙ Le recrutement, pour assurer l'égalité de traitement des candidatures ;
- ⊙ La rémunération, pour garantir les principes d'égalité tout au long de la carrière ;
- ⊙ La formation professionnelle, afin d'accompagner de façon égalitaire le développement des compétences ;
- ⊙ La promotion professionnelle, pour faire bénéficier aux femmes et aux hommes des mêmes possibilités de parcours professionnels, d'évolution de carrières et d'accès aux postes à responsabilités et assurer leur employabilité.

Ainsi des actions visibles pour l'égalité femmes / hommes sont entreprises notamment au travers du sujet de la conciliation « vie professionnelle / vie personnelle ». Le Groupe offre aux collaborateurs de nombreuses possibilités telles que :

- ⊙ Le flexi-travail (une ou plusieurs journées par mois) ;
- ⊙ Le télétravail (sur une durée plus longue, pour répondre à une situation particulière) ;
- ⊙ Le passage à temps partiel qui fait l'objet d'une étude approfondie et d'une analyse individuelle ;
- ⊙ La flexibilité s'agissant des horaires d'entrée / sortie ;
- ⊙ L'obtention d'autorisations d'absence spécifiques au titre de visites médicales rémunérées par la société.

Sur l'exercice, compte tenu du contexte particulier, le télétravail a été renforcé quasiment sur l'ensemble des filiales.

## DÉVELOPPEMENT DURABLE

### L'ATTRACTION ET LA FIDÉLISATION DES TALENTS

Des groupes de travail ont également été mis en place afin de favoriser une approche collaborative sur le thème du bien-être et de la conciliation vie privée / vie professionnelle. Ainsi, et pour permettre aux collaborateurs de respecter leurs obligations familiales, une politique instaurant la possibilité de congés courts, en plus des congés réguliers, est en vigueur. Par ailleurs, le droit à la déconnexion et l'appréciation de l'amplitude journée sont évoqués lors des Entretiens Annuels.

L'articulation « vie professionnelle / vie personnelle » passe également par le service de conciergerie à disposition, depuis plusieurs exercices, des salariés d'ACTIA Automotive,

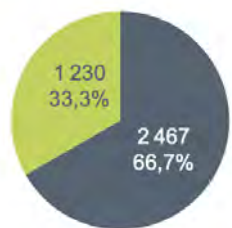
principale filiale du Groupe. Un service de conciergerie verra également le jour, courant 2021, au sein du Bureau d'Études ACTIA Engineering Services (Tunisie).

En 2020, la répartition femmes / hommes se traduit par une moyenne de 33,7 % de femmes, en hausse de 2,5 % par rapport à l'année précédente, sauf en France où la part des femmes a diminué de 1,7 %. La faiblesse de la représentation des femmes dans l'ensemble de l'effectif d'ACTIA résulte directement de la difficulté de trouver des candidates pour pourvoir aux métiers techniques du Groupe.

Répartition des Femmes dans l'effectif	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	27,6 %	21,2 %	45,3 %	34,5 %	34,3 %	21,8 %	26,1 %	33,3 %
2019	28,9 %	21,0 %	43,6 %	32,4 %	33,8 %	22,3 %	27,2 %	32,8 %
<b>2020</b>	<b>28,3 %</b>	<b>23,8 %</b>	<b>44,1 %</b>	<b>35,1 %</b>	<b>34,8 %</b>	<b>22,3 %</b>	<b>26,8 %</b>	<b>33,7 %</b>
% d'évolution	<3,4 %>	+ 11,2 %	<1,2 %>	<17,9 %>	<3,0 %>	0,0 %	<2,7 %>	<2,8 %>
% des femmes / l'évolution de l'effectif	<1,8 %>	+ 13,1 %	+ 1,3 %	+ 8,3 %	+ 2,9 %	0,0 %	<1,7 %>	+ 2,5 %

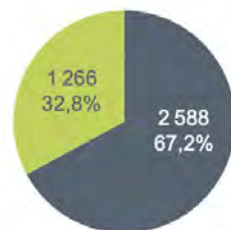
Répartition des Hommes dans l'effectif	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	72,4 %	78,8 %	54,7 %	65,5 %	65,7 %	78,2 %	73,9 %	66,7 %
2019	71,1 %	79,0 %	56,4 %	67,6 %	66,2 %	77,7 %	72,8 %	67,2 %
<b>2020</b>	<b>71,7 %</b>	<b>76,2 %</b>	<b>55,9 %</b>	<b>64,9 %</b>	<b>65,2 %</b>	<b>77,7 %</b>	<b>73,2 %</b>	<b>66,3 %</b>
% d'évolution	<0,9 %>	<5,2 %>	<3,3 %>	<27,1 %>	<7,2 %>	0,0 %	<0,3 %>	<6,4 %>

Répartition femmes / hommes 2018



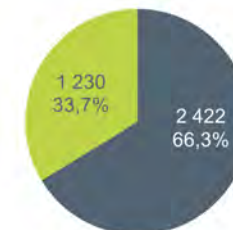
■ Hommes ■ Femmes

Répartition Hommes / Femmes 2019



■ Hommes ■ Femmes

Répartition Hommes / Femmes 2020



■ Hommes ■ Femmes

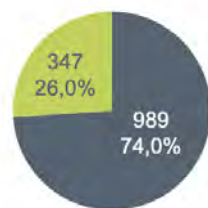


Par ailleurs, les tableaux suivants présentent la répartition cadres / non-cadres pour les catégories femmes / hommes.

Cadres Femmes au sein de l'Effectif	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	84	7	201	30	322	24	109	347
2019	96	8	211	27	342	26	124	370
<b>2020</b>	<b>95</b>	<b>9</b>	<b>216</b>	<b>19</b>	<b>339</b>	<b>28</b>	<b>125</b>	<b>369</b>
% d'évolution	<1,0 %>	+ 12,5 %	+ 2,4 %	<29,6 %>	<0,9 %>	+ 7,7 %	+ 0,8 %	<0,3 %>

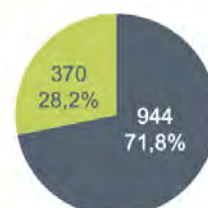
Cadres Hommes au sein de l'Effectif	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	347	51	288	163	849	133	487	989
2019	350	47	306	99	802	134	492	944
<b>2020</b>	<b>358</b>	<b>46</b>	<b>329</b>	<b>68</b>	<b>801</b>	<b>136</b>	<b>505</b>	<b>948</b>
% d'évolution	+ 2,3 %	<2,1 %>	+ 7,5 %	<31,3 %>	<0,1 %>	+ 1,5 %	+ 2,6 %	+ 0,4 %

Répartition femmes / hommes chez les cadres en 2018



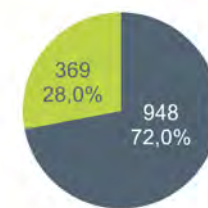
■ Cadres Hommes ■ Cadres Femmes

Répartition Hommes / Femmes chez les cadres en 2019



■ Cadres Hommes ■ Cadres Femmes

Répartition Hommes / Femmes chez les cadres en 2020



■ Cadres Hommes ■ Cadres Femmes

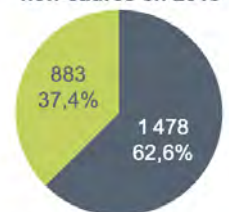
## DÉVELOPPEMENT DURABLE

### L'ATTRACTION ET LA FIDÉLISATION DES TALENTS

Non-cadres Femmes au sein de l'Effectif	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	161	127	381	173	842	40	202	883
2019	170	126	389	169	854	41	212	896
<b>2020</b>	<b>162</b>	<b>140</b>	<b>377</b>	<b>142</b>	<b>821</b>	<b>39</b>	<b>202</b>	<b>861</b>
% d'évolution	<4,7 %>	+ 11,1 %	<3,1 %>	<16,0 %>	<3,9 %>	<4,9 %>	<4,7 %>	<3,9 %>

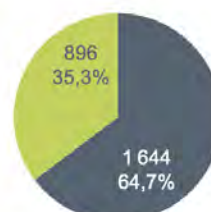
Non-cadres Hommes au sein de l'Effectif	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	297	446	416	223	1 382	96	393	1 478
2019	306	457	471	310	1 544	100	406	1 644
<b>2020</b>	<b>292</b>	<b>432</b>	<b>422</b>	<b>230</b>	<b>1 376</b>	<b>98</b>	<b>390</b>	<b>1 474</b>
% d'évolution	<4,6 %>	<5,5 %>	<10,4 %>	<25,8 %>	<10,9 %>	<2,0 %>	<3,9 %>	<10,3 %>

Répartition femmes / hommes chez les non-cadres en 2018



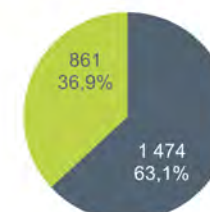
■ Non-cadres Hommes  
■ Non-cadres Femmes

Répartition Hommes / Femmes chez les non-cadres en 2019



■ Non-cadres Hommes ■ Non-cadres Femmes

Répartition Hommes / Femmes chez les non-cadres en 2020



■ Non-cadres Hommes ■ Non-cadres Femmes

Cette année encore la proportion de femmes cadres est plus faible que celle des non cadres. Contrairement aux exercices précédents, la représentativité des femmes cadres marque le pas avec 28,0 % de l'effectif cadre global, contre 28,2 % fin 2019. Le manque de candidature féminine pour de tels postes demeurant faible, le recrutement de cadre féminin reste compliqué pour le Groupe.

Au sein des instances de gouvernance du Groupe, la représentation des femmes dans les Conseils est de 32,6 % toutes filiales confondues et de 50,0 % en ce qui concerne la France ; alors que dans les Comités de Direction les femmes représentent 29,7 % pour le Groupe et 33,3 % en France. En termes de représentativité, les femmes sont ainsi mieux représentées dans les instances de Direction françaises et les Comités de Direction Groupe que dans la catégorie Cadres.

En conclusion, ACTIA continue d'afficher clairement sa volonté de pérennisation de la relation salariale tant au travers des embauches proposées en CDI, qu'au travers de l'offre de formation proposée aux collaborateurs tout au long de leur carrière.

Pour autant, la pression du recrutement de groupes internationaux restant forte et la spécificité de nos métiers qui sont maintenus sous tension en termes de recrutement malgré les impacts de la pandémie contribuent à un turnover important sur certaines zones géographiques. D'autres filiales implantées en Europe ou sur le sol américain peinent également à recruter par manque de profils qualifiés.

## 6 SANTÉ & SÉCURITÉ

Véritable priorité pour le Groupe, la sécurité des personnes est assurée au-travers des actions suivantes :

- ⊙ L'identification, l'analyse et la gestion des risques détaillés ;
- ⊙ La mise en œuvre de systèmes de prévention, de surveillance, de protection et de première urgence ;
- ⊙ La formation des secouristes ;
- ⊙ La sensibilisation du personnel.

Dans le contexte actuel de **crise sanitaire mondiale due à la Covid-19**, le Groupe a mis en place plusieurs mesures afin de garantir la santé et la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs, à savoir :

- ⊙ La forte réduction de tous les déplacements dès le démarrage de la crise en Chine ;
- ⊙ L'arrêt des sites lorsque les mesures de protection sanitaires n'étaient pas assurées et dans le respect des consignes de confinement édictées par les gouvernements, avec l'utilisation du chômage partiel partout où cet accompagnement est possible ;
- ⊙ L'organisation ciblée du télétravail pour assurer le pilotage du Groupe, les fonctions clés, la continuité des projets les plus sensibles et les interfaces avec les clients et les fournisseurs ;
- ⊙ La mise en place de Plans de Prévention spécifiques.

La pénurie d'équipements rencontrée en début de crise a mobilisé l'ensemble de nos structures. Après une 1<sup>ère</sup> phase où toutes nos entités ont aidé notre filiale chinoise pour l'approvisionnement en masques, celle-ci, forte de son expérience en tant que premier pays touché, a mis tout en œuvre pour trouver des sources d'approvisionnement de matériels sanitaires (masques, gel hydro-alcoolique, thermomètres...) et assurer la logistique pour pourvoir aux besoins de l'ensemble de nos structures, ce qui a permis de reprendre progressivement l'activité sur certains sites en fonction des autres contraintes inhérentes et en particulier des besoins clients, tout en assurant la sécurité des personnes. Il est à noter que cette mobilisation au pic de la pénurie de matériels de protection a été également mise à profit de la chaîne de solidarité en Région Toulousaine.

Enfin, des outils de communication ont été développés lors de la gestion de cette crise afin de permettre de maintenir les liens avec les managers, avec l'ensemble des salariés, afin de ne laisser personne isolé et avec les parties tierces via un site internet dédié <https://covid19.actia.com>, dans un premier temps puis avec des conversations dédiées sous Yammer.

La principale filiale, ACTIA Automotive, dispose d'un manuel de sécurité décrivant les dispositions permettant de sécuriser les biens et les personnes ; ce manuel a permis d'obtenir la certification Opérateur Économique Agréé (OEA), par les services des Douanes françaises.

Les normes de sécurité d'incendie et d'installation électrique sont respectées dans toutes les filiales puisque les structures qui ne réalisent pas les vérifications par elles-mêmes bénéficient de cette prestation au travers de leur contrat de location.

Fin 2019, la réglementation évoluant en France, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont disparu au profit des Comités Social et Économique (CSE). Aussi, le Groupe compte désormais 103 personnes participant à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, ainsi qu'à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

En 2020, 20 accidents du travail avec arrêt ont été recensés, exclusion faite des accidents du trajet domicile / travail afin d'être en parfaite adéquation avec les indicateurs utilisés en France et de fiabiliser ainsi la remontée des informations. Ces accidents ont représenté 411 jours ouvrés d'arrêt de travail. Par ailleurs, 41 jours ouvrés d'arrêt de travail ont été comptabilisés en 2020 en raison d'accidents du travail survenus dans les périodes antérieures, dont les conséquences se sont poursuivies sur l'exercice.

La Société a mis en place un suivi des indices suivants, selon les normes en vigueur :

- ⊙ Le **taux de fréquence** qui correspond au nombre d'accidents du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, survenus dans l'année, ayant entraîné un arrêt de travail x 1 000 000 / nombre total d'heures travaillées dans l'année ;
- ⊙ Le **taux de gravité** qui comprend le nombre total de jours d'absence liés à l'ensemble des accidents survenus sur l'exercice ou les exercices précédents, à l'exclusion des accidents du trajet, x 1 000 / nombre total d'heures travaillées dans l'année ;
- ⊙ L'**indice de fréquence** qui tient compte du nombre d'accidents du travail, à l'exclusion des accidents de trajets, survenus dans l'année, ayant entraîné un arrêt de travail x 1 000 / effectif moyen du Groupe.

L'évolution de ces indices sur la période étudiée ressort ainsi :

Taux de fréquence	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	5,5	8,1	4,4	4,2	5,3	0,0	4,1	4,9
2019	10,4	0,8	1,9	0,9	3,2	5,7	8,9	3,4
<b>2020</b>	<b>6,4</b>	<b>3,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,3</b>	<b>3,5</b>	<b>0,0</b>	<b>4,8</b>	<b>3,2</b>

Taux de gravité	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	0,1	0,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1
2019	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
<b>2020</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>

Indice de fréquence	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	9,2	15,3	8,0	9,0	9,8	0,0	7,0	9,0
2019	14,4	1,6	3,7	1,7	5,7	10,3	13,3	6,1
<b>2020</b>	<b>9,9</b>	<b>6,3</b>	<b>3,7</b>	<b>4,0</b>	<b>5,9</b>	<b>0,0</b>	<b>7,4</b>	<b>5,4</b>

Contrairement aux exercices précédents, le taux de gravité est en régression en 2020, sans atteindre le niveau de 2018. L'indice et le taux de fréquence sont quant à eux en baisse constante sur les 3 exercices

Le Groupe n'a pas enregistré de cas de maladie professionnelle.

Soucieuse de la santé de ses collaborateurs, notre filiale ACTIA Engineering Services, en Tunisie, a même mis en place un calendrier ambitieux d'actions liées à la santé, portant sur :

- ⊙ La lutte contre le cancer, au travers de la journée mondiale contre le cancer, avec l'intervention de la médecine du travail et la récolte de fonds au profit de "l'association tunisienne contre le cancer" et l'organisation d'une journée à thème "Octobre rose", avec une sensibilisation en visioconférence ;

- ⊙ La réalisation d'une enquête de santé élaborée pour savoir comment les collaborateurs avaient vécu la période de confinement, les résultats ayant permis d'identifier la liste des personnes "fragiles", pour un meilleur suivi et des téléconsultations réalisées en cas de besoin ;
- ⊙ L'organisation de différentes activités extra-entreprise telles que des clubs de chant, de foot, de courses à pied ;
- ⊙ L'organisation de différents moments de Team building, tels que des déjeuners et des petit-déjeuners, lorsque les conditions sanitaires le permettent.

## 7 LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME

Les arrêts maladie représentent 22 705 jours sur 2002 dont 8 057 en France. Tout comme les exercices précédents et malgré le contexte sanitaire, ces résultats, rapportés au nombre de salariés moyens, traduisent une baisse du nombre de jours de maladie par employé. La répartition par division et par employé, est indiquée dans le tableau suivant :

Jours d'arrêt maladie par employé	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Moyenne Automotive	Télécommunications	Moyenne France	Moyenne Groupe
2018	7,3	6,5	7,4	1,9	6,3	7,1	7,2	6,3
2019	7,1	7,8	7,7	1,2	6,5	4,4	6,4	6,3
<b>2020</b>	<b>7,6</b>	<b>8,6</b>	<b>6,4</b>	<b>0,9</b>	<b>6,3</b>	<b>3,6</b>	<b>6,6</b>	<b>6,1</b>
% d'évolution	+ 7,2 %	+ 10,3 %	<17,0 %>	<23,7 %>	<2,1 %>	<17,3 %>	+ 2,7 %	<3,1 %>

Une politique de retour à l'emploi est organisée dans le Groupe, même si elle n'est pas toujours formalisée. La politique se traduit par une collaboration étroite avec la Médecine du Travail au titre des sujets d'aménagement des postes de travail, de l'étude des postes, des visites de pré-reprise, de l'organisation de réunions pendant la maladie en vue de préparer le retour, de la formalisation d'un entretien pour identifier les raisons et les caractéristiques de la maladie et enfin de la façon de prévenir la récurrence de ces absences.

Une ligne d'écoute et de formation pour la gestion des Risques Psycho Sociaux est en place au sein de la filiale ACTIA Automotive.

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail est un enjeu important pour ACTIA. Le service de conciergerie à disposition des salariés est un des outils qui facilite la liaison entre domaine privé et professionnel et ne cesse d'étoffer son offre de services, mais il existe de nombreuses actions menées dans différentes structures, visant à faciliter une restauration de qualité, à organiser des activités sportives sur site ou en dehors ou en mettant à disposition des salles de repos pour ses salariés.

## 8 L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le Groupe n'a pas de contrainte environnementale réglementaire spécifique liée à son activité.

Les systèmes de management environnemental mis en place sur les sites certifiés, la veille réglementaire et les processus de suivi qui en découlent, assurent le maintien de leur conformité réglementaire.

Les sites d'ACTIA Automotive et ACTIA Telecom (France), ACTIA I+ME (Allemagne), ACTIA Nordic (Suède), CIPI ACTIA et ACTIA Tunisie (Tunisie) et ACTIA China (Chine) sont certifiés ISO 14001. En conséquence, 70,1 % des effectifs du Groupe sont concernés par une politique environnementale définie et validée. Les établissements certifiés ISO 14001 respectent toutes les réglementations applicables à leurs activités et à leur site, y compris les réglementations nationales et locales (exemple les Plans Locaux d'Urbanisme (PLU) en France).

### 8.1 LA GESTION DES RESSOURCES EN EAU

En dehors des sites de production, la consommation d'eau est de type sanitaire. En usine, l'eau est utilisée à plusieurs niveaux :

- ⊙ Humidification de l'air dans les ateliers de fabrication de cartes, pour réduire les risques de décharge électrostatique (ESD), associée à un contrôle permanent de la température ;
- ⊙ Machines de lavage mises à disposition des services de maintenance pour le nettoyage des équipements.

Pour une utilisation responsable des ressources en eau, le Groupe a déjà mis en œuvre plusieurs mesures :

- ⊙ Arrêt du pompage dans les puits sur les sites où cette pratique était habituelle (Colomiers (France) et Tunis (Tunisie) principalement) ;
- ⊙ Travail sur les équipements en circuit fermé ;
- ⊙ Recyclage de l'eau pour les machines de lavage, pour éviter tout risque de pollution.

La consommation totale d'eau par le Groupe est de 30 638 m<sup>3</sup>, en baisse de 3,0 % par rapport à 2019. La consommation journalière moyenne par salarié reste au niveau de 23 L / salarié / jour. La crise sanitaire a eu un effet sur la consommation générale d'eau, avec la réduction associée de l'activité, l'arrêt des sites et l'accroissement du télétravail.

Au travers de sa politique proactive, le Groupe a pris cet aspect en compte depuis de nombreuses années et met tout en œuvre pour progresser en la matière, en privilégiant le traitement de la fin de vie de ses déchets potentiellement polluants.

La nouvelle usine de Detroit (États-Unis) a mis en place des outils permettant de prendre en compte l'environnement lors de la production tels que l'entreposage des produits chimiques sur rétention et une filtration HVAC.

Trois filiales enregistrent une augmentation de leur consommation d'eau, pour des motifs différents :

- ACTIA Corp (USA) en raison d'une forte sécheresse et de l'arrosage des espaces verts,
- CIPI ACTIA (Tunisie) dans le cadre de la lutte contre la Covid-19, avec un lavage intensif des mains,
- ACTIA Engineering Services où deux fuites d'eau ont dû être réparées sur l'exercice et où un espace de restauration a été ouvert en 2020.

D'une manière globale, la consommation d'eau est régulièrement observée par le Groupe qui analyse toutes les variations et intervient pour une meilleure sensibilisation.

Il convient de noter que certaines filiales n'ont toujours pas accès à leur consommation d'eau, cette donnée étant incluse dans les charges locatives : pour ces entités, le Groupe continue de prendre en compte une consommation d'eau estimée sur la base des moyennes nationales ou sectorielles, en fonction de l'information accessible. Ce fonctionnement concerne deux filiales françaises, soit 26 personnes, ce qui représente 0,7 % des effectifs du Groupe.

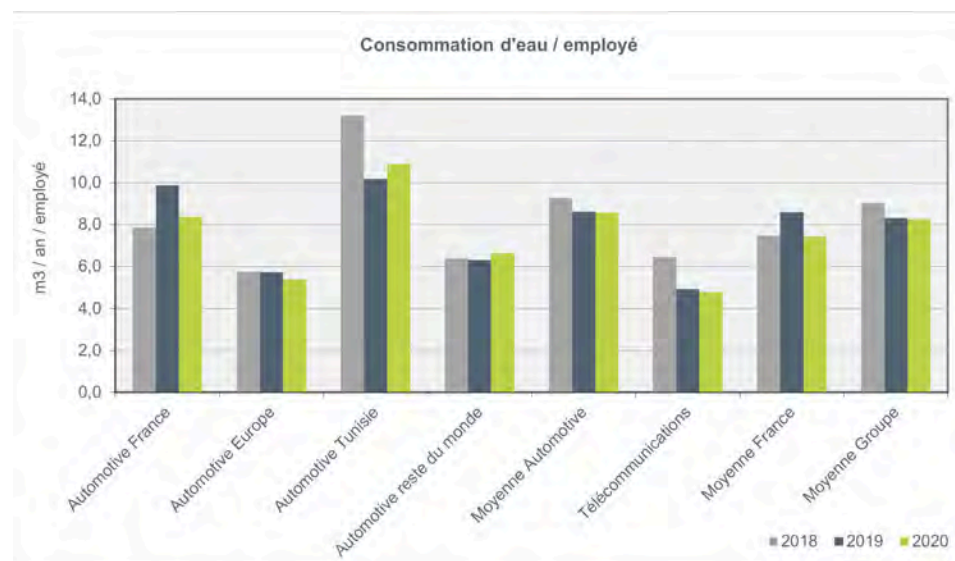
L'eau consommée sur l'ensemble des sites est issue du réseau de distribution d'eau potable.



Ramenée au nombre d'employés, la consommation de l'ensemble des sites en 2020 avoisine les 8,2 m<sup>3</sup> / an / employé, en baisse de 1,0 % sur l'exercice, après une baisse de 7,9 % en 2019 par rapport à 2018, avec l'évolution suivante :

m <sup>3</sup> par an et par employé	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Moyenne Automotive	Télécommunications	Moyenne France	Moyenne Groupe
2018	7,8	5,7	13,2	6,4	9,3	6,4	7,5	9,0
2019	9,9	5,7	10,2	6,3	8,6	4,9	8,6	8,3
<b>2020</b>	<b>8,4</b>	<b>5,4</b>	<b>10,9</b>	<b>6,6</b>	<b>8,6</b>	<b>4,8</b>	<b>7,4</b>	<b>8,2</b>
% d'évolution	<15,3 %>	<5,8 %>	+ 6,9 %	+ 5,3 %	<0,6 %>	<3,3 %>	<13,9 %>	<1,0 %>

Le graphe suivant montre l'évolution de la consommation d'eau par employé depuis 2018 :



La représentation graphique illustre l'ajustement de la consommation en Tunisie et en France. Cela correspondant aux consommations de deux des sites de production du Groupe, le site américain n'étant pas encore en pleine activité, mais également au fait que chacun de ces deux pays totalise un tiers des effectifs du Groupe. Les autres consommations restent représentatives d'une activité « services – études ».

## 8.2 LA GESTION DES DÉCHETS

Les déchets issus de l'ensemble des activités sont essentiellement des emballages (cartons, palettes, housses plastiques, ...), des déchets de bureau et des rebuts de fabrication dont 6,2 % sont classés « Déchets Industriels Dangereux ». Ces derniers ne sont pas éliminés ou traités sur place, ils sont stockés provisoirement dans des zones dédiées et équipées pour recevoir chaque type de déchets (bennes, compacteurs, bacs de rétention...) avant d'être régulièrement évacués vers les filières homologuées de recyclage, de valorisation ou de traitement.

Le recyclage déjà mis en place sur les sites concerne surtout les emballages : cartons, papiers, plastiques ainsi que les métaux ; les piles font également l'objet d'un tri spécifique dans plusieurs structures. Pour les sites ayant mis en place un tri des déchets, une politique de valorisation de la matière est encouragée plutôt qu'une valorisation énergétique quand cela s'avère réalisable.

Pour la réduction et le recyclage des déchets, les actions suivantes ont déjà été mises en place :

- ⊙ Mise en place et location de containers de stockage de déchets et d'équipements destinés au traitement des déchets, compactage de certains déchets ;
- ⊙ Méthodes de production prenant en compte l'environnement, par la reprise et le réemploi des matières premières dans le process, la recherche de la réduction des emballages plastiques, des déchets, la réduction de l'impact environnemental du produit, la prise en compte des contraintes environnementales dans la documentation de fabrication ;
- ⊙ Réduction et valorisation des déchets de production, recyclage et traitement des déchets électriques et électroniques ;
- ⊙ Recyclage et valorisation du carton, du papier et des emballages souillés ;
- ⊙ Augmentation du taux de valorisation matières et de traitement des déchets ;

⊙ Mise en place de l'objectif « zéro papier » :

- Par l'unité de production de Toulouse, avec un déploiement progressif depuis 2016. Plusieurs étapes ont déjà été déployées, avec une centralisation des bases de données, une action sur l'ouverture des gammes et des fiches suiveuses et le déploiement progressifs d'écrans dans l'atelier ;
- En Espagne où tout l'atelier travaille désormais sans papier ; pour ce faire, des écrans ont été installés pour permettre de suivre les étapes de la fabrication, des actions sur le portail et les matrices de compétence et l'équipement des PC de l'usine pour permettre ce passage à « zéro papier » ;
- Incitation des salariés, avec la possibilité de recycler leurs piles sur site, le respect des consignes pour le papier (utilisation rationnelle, tri du papier, collecte, incitation à ne pas imprimer les mails, ...)

⊙ Maintien du taux de valorisation de matières premières.

Par ailleurs, une politique active de tri des déchets est d'ores et déjà en place sur la majorité des sites et couvre 86,8 % des équipes au niveau mondial. Les sites français se maintiennent au taux de 100 % en 2020.

De plus en plus de sites formalisent sous forme de bilan, la quantité de déchets produite et/ou recyclée. Sur l'exercice 2020, les filiales qui établissent un bilan qualitatif ou quantitatif, total ou partiel, de leur quantité de déchets représentent 75,6 % des effectifs du Groupe. Les bilans ainsi réalisés permettent d'aboutir à la synthèse suivante, qui reflète une information toujours parcellaire sur le recyclage :

Type de Traitement / Tonnes	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
Valorisation matière	172,6	32,9	111,4	16,6	333,4	22,1	194,7	355,5
Valorisation énergétique	107,0	3,2	0,0	0,0	110,3	26,0	133,0	136,0
Mise en décharge contrôlée	7,3	18,0	35,0	0,0	60,3	0,0	7,3	60,3
Traitement spécifique*	4,9	0,5	4,0	0,5	9,9	0,0	4,9	9,9
Traitement non connu	0,0	13,5	4,0	15,3	32,8	0,0	0,0	32,8
<b>TOTAL</b>	<b>291,9</b>	<b>68,0</b>	<b>154,4</b>	<b>32,4</b>	<b>546,7</b>	<b>48,1</b>	<b>340,0</b>	<b>594,8</b>
% DID** / déchets	6,5 %	11,7 %	4,8 %	4,8 %	6,6 %	2,0 %	5,9 %	6,2 %
% déchets valorisés / déchets	95,8 %	53,1 %	72,2 %	51,2 %	81,2 %	100,0 %	96,4 %	82,7 %

\* Les traitements spécifiques sont soit par procédé chimique, soit par incinération.

\*\*DID : Déchets Industriels Dangereux

Certains suivis des déchets ne sont pas connus de la filiale, principalement en Allemagne et aux États-Unis ; cette donnée représente 32,8 T sur l'exercice que nous avons choisi d'identifier, afin d'effectuer une traçabilité de son évolution.

L'exercice 2020 a généré une quantité de déchets légèrement inférieure à celle de l'exercice précédent (diminution de 214 T), ainsi qu'une baisse de 13 T des Déchets Industriels Dangereux. Deux filiales enregistrent une augmentation de leurs déchets sur l'exercice : l'Allemagne, avec l'évolution de son activité batterie et ACTIA Telecom (France) qui a effectué des travaux de rénovation et du tri sur son site de Puy Sainte Réparate.

Certaines filiales continuent de ne pas être en mesure de remonter les données afférentes aux quantités de déchets dans la mesure où le traitement de ces derniers est réalisé par des services extérieurs type municipalité et ce, dans le respect des dispositions locales. Des estimations sont ainsi produites et analysées au niveau Groupe afin de vérifier leurs cohérences.

Dans la mesure où le Groupe reste attentif à la mise en place de moyens permettant le tri et le recyclage des déchets, tous les moyens sont donnés aux filiales pour accompagner une politique locale en la matière dès que cela est possible.

Enfin, et pour permettre la comparaison des déchets d'un exercice sur l'autre et garder une cohérence des chiffres par rapport à l'activité, le Groupe continue de suivre uniquement les déchets directement liés à son activité. Ainsi, en cas de chantier immobilier engendrant des déchets ponctuels, ces derniers ne sont pas reportés.

## 9 LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE

### L'ÉNERGIE

L'ensemble du Groupe reste sensibilisé pour limiter sa consommation énergétique, ce qui se traduit par diverses actions menées localement sur des cibles identifiées :

- ⊙ Bâtiments : par la mise en place de détecteurs de présence, de contrôleurs de climatisation, de minuteries, de programmeurs, de ferme-portes pour isoler les espaces à chauffer, par le remplacement des menuiseries aboutissant à une meilleure isolation des locaux, par un arrêt automatique la nuit et le remplacement de chaudières à gaz par des pompes à chaleur ;
- ⊙ Équipements : par le changement pour des équipements basse consommation, l'achat de lampes LED et appareils moins énergivores, des nouveaux serveurs basse consommation, le remplacement d'équipements informatiques vieillissants et le remplacement des climatisations ;
- ⊙ Comportements des individus : par des campagnes de sensibilisation pour l'extinction des équipements le soir et l'utilisation du chauffage et de la climatisation, la coupure centralisée de l'électricité, la mise en place de détecteurs de présence et de minuteries, par la mise en place d'indicateurs pour sensibiliser le personnel et les impliquer ;
- ⊙ Organisation : avec le contrôle de la climatisation en été et l'organisation du temps de travail (par le biais des congés) afin d'éviter les pics de consommation estivale, la sensibilisation généralisée du personnel, la réalisation d'un audit énergétique par un organisme tiers afin d'examiner les actions d'amélioration ;
- ⊙ Écoconception : conception et développement de nos produits en limitant les impacts des processus de fabrication mis en œuvre et en essayant de réduire le nombre de composants et la matière utilisés, favoriser la double source et l'origine locale lorsqu'elle existe, favoriser les composants et les fournisseurs écoresponsables, organiser la traçabilité et préparer, avec le client, la fin de vie des produits en favorisant la recyclabilité ;
- ⊙ Stratégie en faveur d'une mobilité durable : développement de produits et logiciels susceptibles d'engendrer une réduction des consommations de carburant et de l'énergie en général, grâce au suivi des consommations des véhicules et de la performance des conducteurs, tel que détaillé dans le rapport de gestion et figurant au § 5.3.1 « Division Automotive » du Document d'Enregistrement Universel, mais aussi par la conception de systèmes d'éco-mobilité déployés dans les transports en général et les transports publics en particulier.

Ces actions s'ajoutent à celles déjà entreprises sur les exercices antérieurs et traduisent une volonté réelle de prendre l'environnement en compte.

Les deux types d'énergie utilisés sur l'ensemble des sites sont :

- ⊙ L'électricité : 14 621,7 MWh, en baisse de 12,2 % par rapport à 2019, directement liée aux conséquences de la pandémie ;
- ⊙ Le gaz naturel : avec 1 606,2 MWh représente là aussi une baisse de 18,9 % par rapport à 2019 ; la principale explication de cette variation réside dans les travaux effectués sur les sites de Dinard et du Puy Sainte Réparate de notre filiale ACTIA Telecom où les anciens systèmes de chauffage à gaz ont été remplacés par un chauffage électrique ;

La consommation de fuel, qui avait été utilisé à titre exceptionnel, en 2019 par une des filiales tunisiennes lors de son déménagement, dans l'attente du raccordement au réseau électrique a logiquement connu une baisse significative de 78,4 % en 2020, pour revenir à un niveau très proche de 2018.

La consommation totale d'énergie s'élève à 17 435,8 MWh en 2020 contre 20 439,1 MWh en 2019, soit une baisse de 14,7 %, à rapprocher de la baisse de l'activité du Groupe sur cet exercice particulier (<17,2 %>).

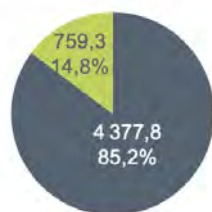
Comme pour l'eau, le Groupe suit ses consommations d'énergie et cherche à expliquer de façon rationnelle toutes les variations. Ainsi, en dehors du contexte particulier de l'exercice, certaines filiales ont poursuivi leurs efforts en interne avec une sensibilisation du personnel aux économies d'énergie et un comportement plus raisonnable de ces derniers : extinction des équipements le soir, contrôle du chauffage et de la climatisation, remplacement de certains équipements et audit énergétique réalisé en fin d'exercice....

Le tableau récapitulatif des consommations énergétiques est le suivant :

kWh / an / employé	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive reste du monde	Moyenne Automotive	Télécommunications	Moyenne France	Moyenne Groupe
2018	6 598,7	5 991,7	5 448,1	3 539,7	5 527,4	6 987,5	6 645,4	<b>5 627,9</b>
2019	6 233,6	5 613,5	5 007,3	4 608,8	5 367,1	6 315,5	6 206,8	<b>5 427,3</b>
<b>2020</b>	<b>5 015,2</b>	<b>4 693,7</b>	<b>4 223,3</b>	<b>4 783,4</b>	<b>4 604,9</b>	<b>5 784,7</b>	<b>5 155,5</b>	<b>4 685,1</b>
% d'évolution	<19,5 %>	<12,3 %>	<15,7 %>	+ 3,8 %	<13,4 %>	<8,4 %>	<16,9 %>	<13,0 %>

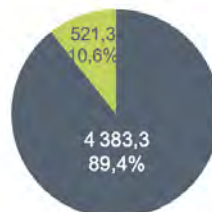
Le graphe suivant illustre l'évolution de l'énergie consommée ramenée au nombre d'employés

Consommation d'énergie / employé (kWh) en 2018



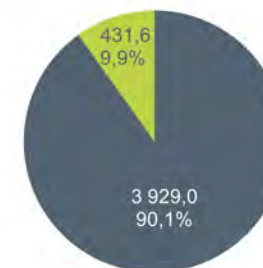
■ Electricité ■ Gaz

Consommation d'énergie / employé (kWh) en 2019



■ Electricité ■ Gaz

Consommation d'énergie / employé (kWh) en 2020



■ Electricité ■ Gaz

Le ratio de consommation énergétique par an et par salarié sur la totalité de Groupe est passé de 5 427,3 kWh en 2019 à 4 685,1 kWh en 2020, soit une diminution de 13,0 %.

Il convient de noter qu'une modification a été relevée, en 2019, sur le Bureau d'Études tunisien, les factures n'ayant pas été réceptionnées à temps, ce qui n'avait pas permis d'obtenir l'estimation réelle de la consommation. La valeur réelle corrigée s'établit à 1 202,1 MWh, à rapprocher des 618,0 MWh annoncés. L'impact de 2,9 % sur la consommation totale n'est pas jugé significatif.

L'évolution favorable de ce ratio conjuguée à celle de l'augmentation limitée de la consommation énergétique globale du Groupe montre l'efficacité des politiques internes pour maîtriser les consommations nécessaires à l'activité d'ACTIA.

Consommation totale d'énergie	Production	Hors Production	Total Groupe
2018	10 213 408	9 710 789	19 924 197
2019	10 690 182	9 748 903	20 439 085
<b>2020</b>	<b>9 299 273</b>	<b>8 136 512</b>	<b>17 435 785</b>
% d'évolution	<13,0 %>	<16,5 %>	<14,7 %>

Ce tableau montre bien la baisse importante des consommations des filiales hors production (<16,5 %>), conséquence directe des arrêts de l'activité et du télétravail, quand, dans le même temps, la consommation liée à la production affiche une baisse moins importante, en lien avec l'activité sur le Groupe, mais maîtrisée (<13,0 %> contre <17,2 % de baisse du chiffre d'affaires en 2020).

Le recours à des énergies renouvelables reste stable sur la période et repose sur la Tunisie qui utilise de l'eau chaude d'origine solaire (4 panneaux de 2 m<sup>2</sup>, produisant 2 200 watts) et la Suède dont la totalité de l'électricité consommée provient d'éoliennes pour 35,0 MWh et de la marée motrice pour 142,0 MWh. Ainsi, 177 MWh, sans compter l'eau chaude solaire pour laquelle nous n'avons pas d'équivalent de consommation, proviennent d'énergies renouvelables, ce qui représente toujours 1,0 % de la consommation totale d'énergie du Groupe.

Par ailleurs, le chauffage des locaux de notre filiale suédoise est effectué à partir d'eau chaude fournie par une station d'incinération de déchets et correspond à une consommation estimée de 185,9 MWh, contre 224,0 MWh en 2019. Notre filiale allemande utilise aussi pour son chauffage, une énergie intégralement issue de la valorisation énergétique. Cette consommation représente un total de 1 141 MWh contre 1 283 MWh en 2019, et de l'énergie verte à hauteur de 224,7 MWh. Le total des énergies vertes, renouvelables et issues de valorisation énergétique représentent désormais 9,9 % de la consommation totale du Groupe.

La filiale belge ACTIA Telematics Services continue d'utiliser la géothermie mais n'a toujours pas d'élément pour mesurer la consommation correspondante.

Enfin, la filiale française située en région parisienne a opté, fin 2020, pour un fournisseur d'électricité 100 % verte.

Il est rappelé que l'électricité produite en France est à plus de 90 % décarbonée.

## REJETS DANS L'AIR ET GAZ À EFFET DE SERRE

Dans la continuité de l'établissement des Plans de Déplacement Entreprise, les sites toulousains mettent toujours à disposition des véhicules électriques destinés aux déplacements professionnels de courtes distances (véhicules légers et utilitaires). Les actions en vue de favoriser le covoiturage ont été suspendues du fait des contraintes sanitaires.

En Espagne, la filiale utilise, depuis 2019, deux véhicules électriques pour les déplacements professionnels des collaborateurs.

En Tunisie, le site de production continue de proposer une solution de transport collectif au personnel, sous-traitée à un prestataire externe et le Bureau d'Études met à disposition de ses salariés une navette de 50 places pour le trajet domicile / travail.

En Suède, le transport ferroviaire est la priorité pour les déplacements inter-sites.

Enfin, en Belgique, le covoiturage et les déplacements à vélo sont encouragés chaque fois que possible, même si le télétravail a été utilisé de façon très importante sur l'exercice.

Les activités réalisées sur les sites ne sont à l'origine d'aucun rejet significatif dans l'atmosphère. Pour autant, certains sites réalisent spontanément des bilans quantitatifs et qualitatifs de leurs rejets dans l'air, dont deux des trois sites de production : les résultats demeurent satisfaisants.

ACTIA Automotive, filiale basée à Toulouse, a entrepris, conformément à son obligation réglementaire, une démarche de réalisation d'un bilan des émissions des gaz à effets de serre.

De plus, dans une première approche globale, nous nous sommes attachés à identifier les émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie des différentes entités du Groupe avec l'électricité pour son utilisation à des fins industrielles (four, machine de brasage, enceintes climatiques...) et le gaz utilisé exclusivement pour le chauffage des locaux. Les facteurs d'émissions pris en compte résultent des données ADEME sur [www.basecarbone.fr](http://www.basecarbone.fr). Les émissions exprimées en Tonnes équivalent CO<sub>2</sub> (TCO<sub>2</sub>eq) résultent d'une politique de surveillance rigoureuse des consommations d'énergie notamment au travers du Système de Management de l'Environnement certifié ISO 14001 mis en place dans 70,1 % des entités du Groupe.



En TCO <sub>2</sub> eq	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	453	542	3 146	936	<b>5 076</b>	234	<b>687</b>	<b>5 310</b>
2019	335	565	3 111	956	<b>4 967</b>	220	<b>556</b>	<b>5 188</b>
<b>2020</b>	<b>314</b>	<b>616</b>	<b>2 659</b>	<b>782</b>	<b>4 372</b>	<b>150</b>	<b>464</b>	<b>4 522</b>

Par ailleurs, et depuis 2016, le Groupe a cherché à intégrer un nouveau facteur, en prenant en compte les émissions de ses véhicules opérés. Pour parvenir à ce calcul, nous sommes partis de la flotte de véhicules, du kilométrage réalisé sur l'exercice considéré et/ou de la consommation de carburant chaque fois que cette donnée était disponible. Les facteurs d'émission sont tirés de la base carbone ADEME ; seuls les facteurs d'émission France étant disponibles, ils ont donc été utilisés par défaut pour l'ensemble du Groupe.

En 2020, à valeur constante, le Groupe arrive aux résultats suivants, recoupant 82 % du périmètre concerné, certaines filiales n'ayant pas pu remonter les informations nécessaires à ce calcul :

En TCO <sub>2</sub> eq	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
Emissions provenant des véhicules opérés	650	538	15	67	1 271	83	733	1 354
Emissions provenant de l'activité	314	616	2 659	782	4 372	150	464	4 522
% véhicules opérés / activité	206,9%	87,4%	0,6%	8,6%	29,1%	55,3%	157,9%	29,9%

En 2019, on relevait les valeurs suivantes :

En TCO <sub>2</sub> eq	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
Emissions provenant des véhicules opérés	755	431	13	138	<b>1 336</b>	132	<b>887</b>	1 468
Emissions provenant de l'activité	335	565	3 111	956	4 967	220	556	5 188
% véhicules opérés / activité	225,1%	76,2%	0,4%	14,4%	26,9%	67,0%	162,4%	28,6%

En 2018, on relevait les valeurs suivantes :

En TCO <sub>2</sub> eq	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
Emissions provenant des véhicules opérés	852	267	14	112	<b>1 245</b>	132	<b>984</b>	1 377
Emissions provenant de l'activité	453	542	3 146	936	<b>5 076</b>	234	<b>687</b>	5 310
% véhicules opérés / activité	187,6 %	49,3 %	0,4 %	12,0 %	<b>24,5 %</b>	56,4 %	<b>143,0 %</b>	25,9 %

Il convient néanmoins de noter que les facteurs d'émission de la base carbone ADEME ont été modifiés. Cette modification rendant la comparaison d'un exercice sur l'autre particulièrement difficile, cependant, nous avons choisi de faire figurer les deux valeurs, pour une meilleure information. Les nouvelles valeurs à prendre en compte sont les suivantes :

En TCO <sub>2</sub> eq - 2020 avec nouvelles données ADEME	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
Emissions provenant des véhicules opérés	329	279	8	35	651	43	372	694
Emissions provenant de l'activité	314	616	2 659	782	4 372	150	464	4 522
% véhicules opérés / activité	104,7%	45,3%	0,3%	4,5%	14,9%	28,7%	80,1%	15,3%

Les véhicules mis à disposition des commerciaux, nombreux dans certaines filiales, expliquent les ratios constatés entre les rejets dus aux véhicules opérés et ceux liés à l'activité.

Il est rappelé que depuis 2017, ACTIA Automotive S.A. a mis à disposition deux véhicules et une camionnette électriques, pour les déplacements entre ses deux sites toulousains et qu'ACTIA System España s'est dotée, en 2019, de deux véhicules électriques pour les déplacements professionnels des collaborateurs.

De plus, CIPI ACTIA (Tunisie) a équipé son site industriel d'une navette électrique pour le transport des différents produits / emballages / colis / composants et autres sur son site.

### CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET BIODIVERSITÉ

À la lumière de l'ensemble des informations présentées ci-avant, l'activité du Groupe impacte peu l'environnement et tout est mis en œuvre pour prendre en considération les changements climatiques auxquels nous assistons, tant dans les mesures prises pour limiter les consommations d'eau et d'énergie que dans la sensibilisation des salariés, informés par :

- ⊙ Des brochures ;
- ⊙ Un affichage régulier des objectifs, des plans d'amélioration et des résultats des audits ;
- ⊙ Des audits de certification ;
- ⊙ L'intranet et des courriels ;
- ⊙ La mise en avant des journées / semaines environnementales au niveau national et international ;
- ⊙ Des réunions à l'embauche et / ou en cours d'année ; des réunions annuelles, trimestrielles, bimensuelles en fonction du site ; des instructions de travail sur les économies d'énergie ;

Par exemple, les salariés de la filiale française ACTIA Telecom reçoivent une sensibilisation à l'environnement lors de l'embauche et une information annuelle sur les objectifs annuels.

La prise en compte de l'environnement et de la biodiversité se traduit également lors de la conception et du développement des produits ACTIA, au travers des thématiques suivantes :

- ⊙ Approche différente dans le choix des matériaux et de certains composants ;
- ⊙ Prise en compte de la notion d'écoconception pour les nouveaux produits ;
- ⊙ Critères de certification ou de démarche environnementale intégrés dans le système d'évaluation des fournisseurs, élaboration d'un manuel qui définit les exigences pour leur classification, vérification de leur certification ISO14001, audits fournisseurs et / ou leur évaluation annuelle, développement d'actions environnementales avec les principaux fournisseurs ;
- ⊙ Localement, un manuel des fournisseurs, comme, par exemple, au Brésil, a été élaboré pour définir un certain nombre d'exigences : chaque fournisseur classé comme ayant une activité avec un impact environnemental doit présenter sa licence d'exploitation délivrée par l'entité de l'environnement compétente. L'objectif est de développer des actions environnementales avec les principaux fournisseurs.

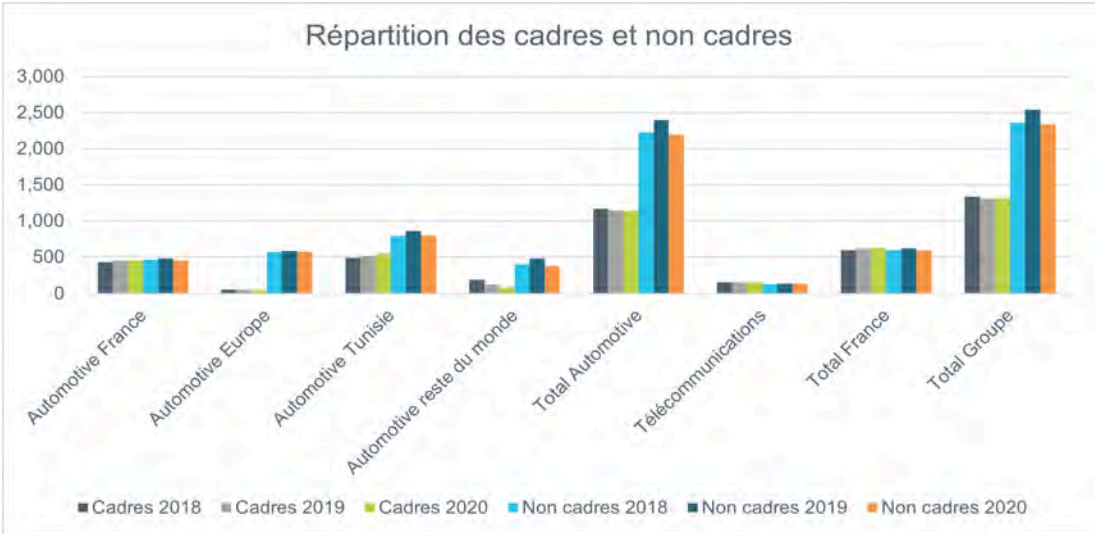
À l'heure actuelle, le Groupe n'a pas identifié de risque majeur lié aux éventuels changements climatiques pouvant affecter son activité. Nous vous rappelons que l'ensemble des risques du Groupe est développé au chapitre 7 « Facteurs de risques » du Document d'Enregistrement Universel.

# 10 LES AUTRES ENJEUX

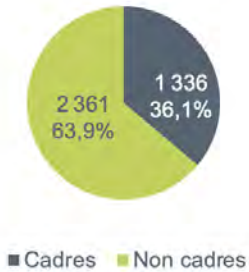
Dans un souci de transparence, ACTIA a décidé de continuer à communiquer sur l'ensemble des indicateurs habituellement surveillés par le Groupe.

## RESSOURCES HUMAINES

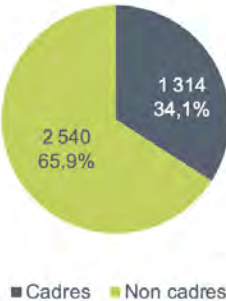
La répartition cadres / non cadres a connu l'évolution suivante :



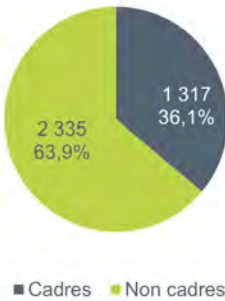
Répartition cadres / non cadres 2018



Répartition cadres / non cadres 2019



Répartition cadres / non cadres 2020

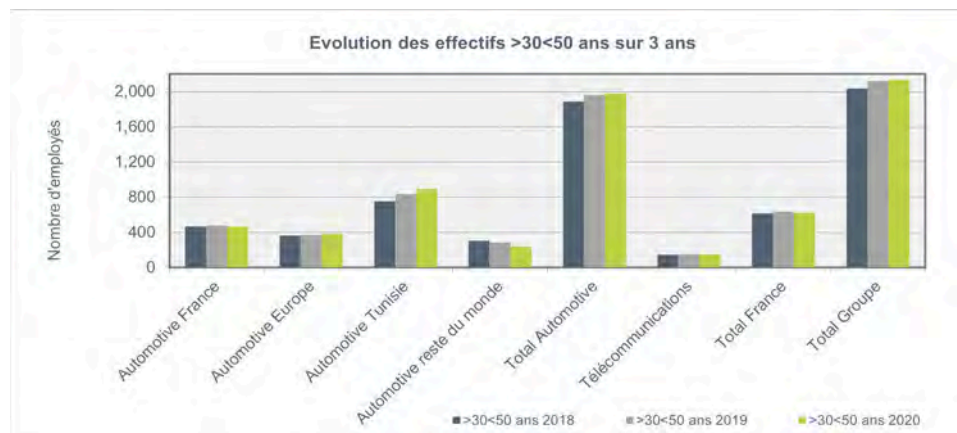
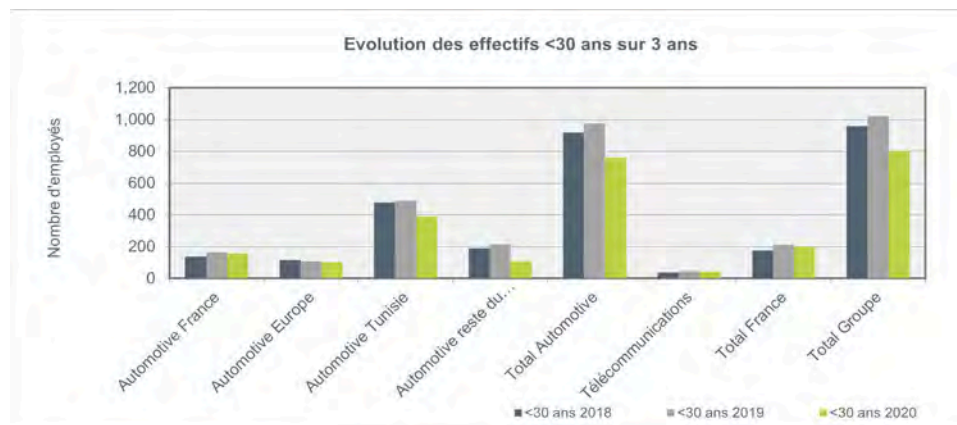


## DÉVELOPPEMENT DURABLE

### LES AUTRES ENJEUX

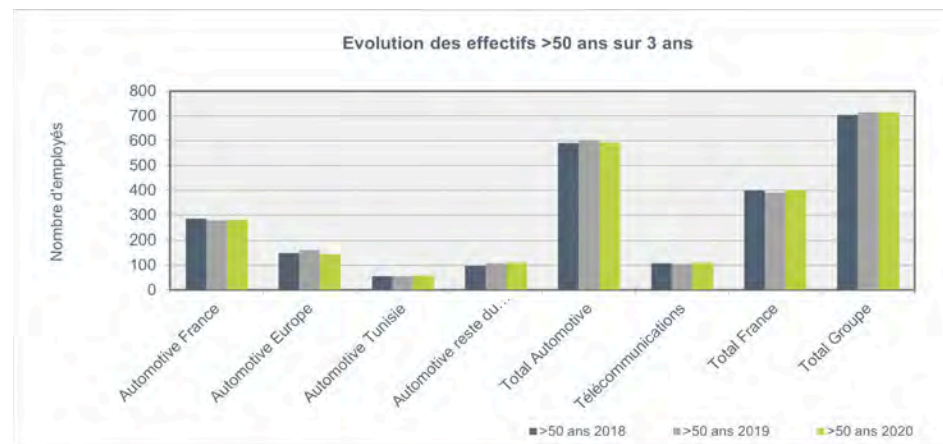
Sur la période, l'évolution des effectifs cadres / non cadres fait ressortir une baisse de la catégorie non cadre de 205 personnes, principalement sur la zone de production tunisienne (CIPI ACTIA), au Mexique durement frappé par les deux crises qu'elle traverse (économique et sanitaire) et en Chine, et une stabilité de la catégorie des cadres, avec 3 cadres en plus par rapport à l'exercice précédent. Pour les cadres, on note une grande différence entre la Tunisie, en augmentation (+ 28) et le Mexique (<13>).

Répartition par âge : l'évolution de cette donnée est la suivante :



En fin d'exercice, les cadres représentent 36,1 % des effectifs du Groupe. La baisse du chiffre d'affaires et donc de la production explique ces chiffres.

Pour autant, en France, les cadres représentent encore 51,6 % de l'effectif ce qui représente une légère augmentation.



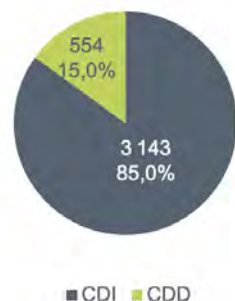
La baisse des moins de 30 ans, enregistrée dans toutes les zones géographiques où le Groupe est présent, est la conséquence directe de l'arrêt de l'activité et de la forte baisse des embauches.

Au 31 décembre 2020, les moins de 30 ans représentent désormais moins d'un quart des effectifs ; les plus de 50 ans presque 20 % et les 30 à 50 ans plus de la moitié des effectifs.

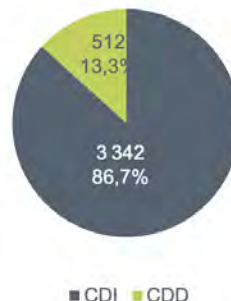
Répartition CDI (Contrat à Durée Indéterminée) / CDD (Contrat à Durée Déterminée) : avec 79,6 % des embauches effectuées en CDI, le Groupe continue de favoriser majoritairement les recrutements durables afin d'asseoir les compétences nécessaires à l'activité d'ACTIA. Majoritairement du fait de la crise, la part des embauches en Contrat à Durée Déterminée a fortement baissé en 2020, représentant 20,4 % des embauches, contre 34,9 % sur l'exercice précédent.

La répartition des CDI/CDD est la suivante :

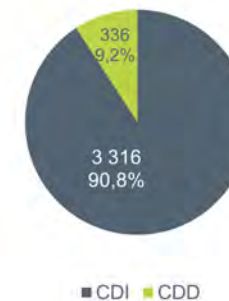
Répartition CDI / CDD 2018



Répartition CDI / CDD 2019



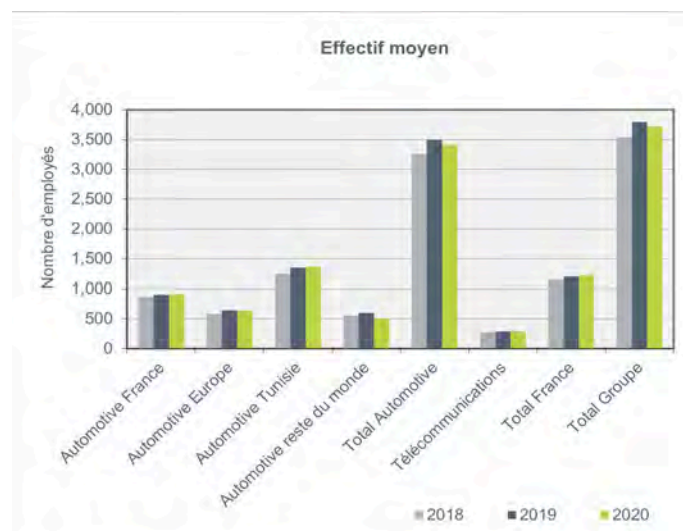
Répartition CDI / CDD 2020



En conséquence directe, au niveau global, les emplois à durée déterminée représentent désormais 9,2 %, contre 13,3 % en 2019 et 15,0 % en 2018.

Par ailleurs, le Groupe observe également l'évolution de son effectif moyen. Cet indicateur permet d'établir des ratios d'analyse de la rentabilité des structures.

Effectif moyen	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	868	586	1 249	555	3 258	274	1 150	3 540
2019	902	644	1 353	598	3 496	292	1 203	3 797
<b>2020</b>	<b>912</b>	<b>633</b>	<b>1 363</b>	<b>504</b>	<b>3 412</b>	<b>298</b>	<b>1 222</b>	<b>3 722</b>
% d'évolution	+ 1,1 %	<1,7 %>	+ 0,8 %	<15,7 %>	<2,4 %>	+ 2,2 %	+ 1,6 %	<2,0 %>





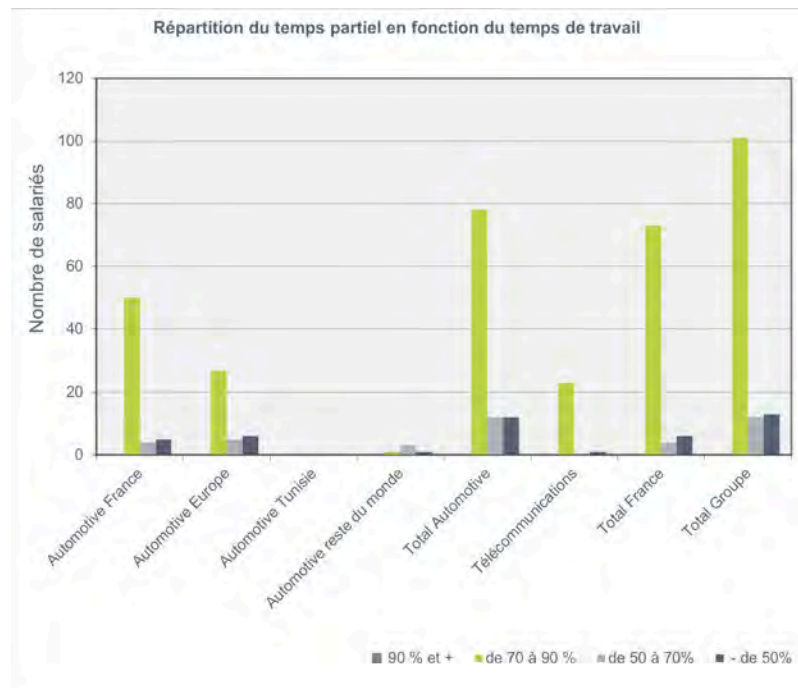
#### ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans la majeure partie des pays où le Groupe est implanté, le travail est organisé sur 5 jours. Seules, la filiale Mexicaine travaillent 6 jours par semaine, conformément aux règles locales.

Il est précisé qu'en France, les cadres et assimilés cadres sont employés selon un forfait annuel de 218 jours de travail par an, ce qui correspond au maximum de la durée légale autorisée en France ; les autres employés bénéficient de l'horaire hebdomadaire légal de 35 h en temps plein annualisé.

S'agissant des usines de production de cartes électroniques, le site de production de Colomiers (France) est généralement organisé en 2x8 et peut, selon les impératifs ponctuels de production, fonctionner en 3x8. Concernant le site tunisien de CIPI ACTIA, un nombre important de lignes de production sont organisées en travail posté (2x8 et / ou 3x8), en fonction des volumes à produire, de la performance ou du taux de charge des moyens de production. Ces sites de production peuvent fonctionner sur une semaine de 6 jours.

Sur l'ensemble du Groupe, 126 personnes sont employées à temps partiel, 143 personnes en 2019, avec 70,8 % de personnel féminin. La répartition du temps partiel est détaillée dans le graphe ci-après :



En forte baisse par rapport à 2019 en raison de l'impact de la Covid-19, le volume global des heures supplémentaires s'élève à 40 408 heures, effectuées à 95,3 % par les non cadres, contre 107 091 heures en 2019, les cadres au forfait n'étant naturellement pas pris en compte dans le calcul. Les sites de production tunisiens n'ont totalisé que 23,9 % des heures supplémentaires effectuées, en nette baisse par rapport aux années précédentes.

En 2020, 63 travailleurs handicapés étaient employés au sein du Groupe ACTIA ce qui correspond à une hausse de 8,6 % par rapport à 2019. Certaines réglementations locales imposant ces emplois, 95 postes devraient être légalement pourvus au sein du Groupe par des travailleurs handicapés. Afin de pallier le déficit subsistant, les sites français continuent d'avoir recours à de la sous-traitance auprès des Centres d'Aide par le Travail (CAT). Cette sous-traitance représente un équivalent de 12 personnes en 2020 et ne couvre malheureusement que partiellement le manque. Le Groupe a donc dû s'acquitter d'une pénalité globale de 65,9 k€ pour manquement à ses obligations sur ce volet. Les objectifs ne sont, à ce jour, que partiellement atteints mais les indicateurs font état d'une amélioration constante en la matière démontrant des efforts pour rattraper progressivement le retard existant.

Le refus de certaines personnes de bénéficier du statut de travailleur handicapé persiste en France, raison pour laquelle ACTIA continue la sensibilisation des collaborateurs à l'acceptation du handicap.

Notre Bureau d'Études tunisien, ACTIA Engineering Services, incube une startup « HAWKAR » depuis 3 ans ; le projet ambitieux porté par cette startup est de construire un véhicule électrique, compact, économique, tant à l'acquisition qu'à l'usage, et écologique qui doit permettre aux personnes à mobilité réduite une meilleure facilité de déplacement et une plus grande autonomie, palliant ainsi les défaillances des infrastructures et des transports en commun. Ce petit véhicule doit :

- ⊙ Faciliter le garage du véhicule et l'entrée/sortie du fauteuil roulant dans et hors de celui-ci, de façon sécurisée ;
- ⊙ Se recharger directement en se connectant au secteur standard ;
- ⊙ Préserver l'environnement, être silencieux, plus économique qu'un modèle à combustion avec un faible coût d'entretien et adapté à différents types d'handicap physique.

Depuis l'origine, ACTIA Engineering Services fournit à HAWKAR conseils, support technique et financement dans le but de sortir un premier prototype. En 2020, et malgré le contexte particulier de cet exercice, un premier exemplaire a été développé. Fort de cette expérience, ACTIA Engineering Services a pour objectif d'améliorer ce premier modèle et d'obtenir son homologation en fin d'exercice 2021 afin de lancer une phase pilote dès 2022.



Par ailleurs, ACTIA Engineering Services continue de participer à une opération de collecte de bouchons de bouteilles appelée "Bouchons d'amour" au profit d'une association qui s'occupe de les vendre à l'usine de recyclage afin de :

- ⊙ Financer l'achat des chaises roulantes en faveur des personnes à mobilité réduite ;
- ⊙ Réduire les impacts de l'activité sur l'environnement.

Enfin, depuis la première vague de la Covid-19, l'équipe innovation d'ACTIA Engineering Services travaille sur le développement d'un ventilateur de respiration artificielle, pour faire face à la pénurie de ce type de matériel en Afrique et plus particulièrement en Tunisie. Sept mois plus tard, ActiVent 1.0 a été livré à l'hôpital universitaire de Sousse, pour conduire des tests précliniques. Celui-ci pourrait servir à des utilisations réelles sur des patients positifs à la Covid-19, en cas d'indisponibilité de ventilateurs. L'équipe, fière d'avoir développé ce produit, continue son amélioration selon les résultats aux tests et se prépare pour la certification CE Médical.

PROJETS RSE

Réalisations ACTIA

Bouchons d'Amour

Une sensibilisation au recyclage des bouchons en plastique a été effectuée et les bacs de collecte déplacés au niveau de rez-de-chaussée (en face d'administration).

Collecte de piles usagées

Un bac pour les piles usagées a été installé au moment endroit afin qu'elles soient recyclées.



Action de recyclage sur tout le site AES

Un projet de collecte et tri des déchets est en cours pour permettre le recyclage du plastique, papier/carton et le verre.

Projet ActiVent

Depuis la première vague du Covid-19, l'équipe innovation d'AES travaille sur le développement d'un ventilateur de respiration artificielle.

7 mois plus tard, ActiVent 1.0 a été livré à l'hôpital universitaire Farhat Hached, à Sousse pour conduire des tests précliniques. Celui-ci pourrait servir à des utilisations réelles sur des patients positifs au COVID-19 dans d'indisponibilité de ventilateur. L'équipe, fière d'avoir développé ce premier produit, continue son amélioration selon les résultats aux tests et se prépare pour la certification CE Médical.



RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

ACTIA met tout en œuvre au sein de l'ensemble des entités du Groupe pour promouvoir et respecter les dispositions issues des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, en matière de respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, d'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, d'élimination du travail forcé ou obligatoire et d'abolition effective du travail des enfants.

Dans ce cadre-là, CIPI ACTIA, filiale tunisienne, est partenaire adhérent, au Pacte Mondial des Nations Unies, depuis 2006. Le but de ce pacte mondial est d'inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, et à la lutte contre la corruption. La signature du Pacte mondial est une démarche volontaire de la part de l'entreprise. En effet, les entreprises adhérentes s'engagent à progresser chaque année dans chacun des 4 thèmes du Pacte mondial et doivent remettre un rapport annuel appelé Communication sur le Progrès (COP) expliquant les progrès qu'elles ont réalisés.

Enfin, les entités faisant appel à des entreprises de sous-traitance déclarent que ces dernières veillent au respect de ces conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

## Relations sociales

La totalité des sites français du Groupe est rattachée à la convention collective de la Métallurgie. La convention utilisée par les deux sites tunisiens de production de cartes est celle de l'Électricité et de l'Électronique. Il est précisé qu'on ne retrouve pas cette notion de convention collective dans l'ensemble des pays où le Groupe est implanté.

63,3 % des effectifs du Groupe travaillent dans des entités où les organisations syndicales sont présentes.

Les représentants du personnel, quant à eux, sont au nombre de 118.

L'ensemble des collaborateurs d'ACTIA reçoivent périodiquement des informations de la direction via divers supports en fonction des filiales. L'emploi de tableaux d'affichage est systématiquement utilisé, ainsi que les courriers électroniques, les réunions, les journaux internes. Les employés sont,

75,9 % des employés se voient offrir, selon les entités, des primes telles que : 13<sup>ème</sup> mois, prime exceptionnelle, frais d'obsèques, prime de mariage, assurance dans le cadre de déplacements, primes supra légales en termes de qualité, assiduité, conduite, rendement et autres primes.

En matière de rémunérations annuelles, ces dernières ont connu les évolutions suivantes sur les trois derniers exercices :

Salaire moyen chargé	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	59 794	56 297	9 847	22 996	33 754	69 502	62 845	36 816
2019	60 643	56 741	10 542	26 617	34 721	66 487	62 676	37 420
<b>2020</b>	<b>57 270</b>	<b>54 395</b>	<b>11 295</b>	<b>26 934</b>	<b>33 884</b>	<b>60 938</b>	<b>59 110</b>	<b>36 436</b>
% d'évolution	<5,6 %>	<4,1 %>	+ 7,1 %	+ 1,2 %	<2,4 %>	<8,3 %>	<5,7 %>	<2,6 %>

Le salaire moyen chargé correspond aux éléments de salaires et traitements, augmentés des charges sociales, tels qu'ils ressortent de la comptabilité de chaque filiale, divisés par l'effectif moyen. L'évolution sur 2020 est principalement liée aux mesures de chômage partiel utilisées pendant l'exercice et en raison de la forte baisse de la participation et de l'intéressement.

Par ailleurs, le poids des charges sociales par rapport au salaire brut ressort ainsi :

Charges sociales / Salaire	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	42,4 %	30,9 %	14,1 %	32,1 %	33,9 %	61,9 %	47,0 %	37,5 %
2019	49,4 %	29,6 %	14,7 %	27,4 %	35,3 %	51,9 %	50,0 %	37,5 %
<b>2020</b>	<b>42,0 %</b>	<b>28,1 %</b>	<b>15,0 %</b>	<b>23,0 %</b>	<b>31,3 %</b>	<b>42,7 %</b>	<b>42,2 %</b>	<b>32,9 %</b>

En matière de poids des charges sociales / salaires, on note que les charges sociales en France restent toujours particulièrement importantes. La baisse des charges sociales sur l'exercice est liée à la prise en charge par les États, en fonction des pays, de tout ou partie des périodes de chômage partiel.

sur tous les sites, informés des résultats et des objectifs de l'entreprise. Durant le premier confinement, la principale filiale française a mis en place une communication régulière pour ses salariés sur un réseau spécifique "Yammer", afin de pouvoir communiquer auprès de l'ensemble de ses salariés, soit dans un cadre dédié, soit de manière étendue, même quand ils étaient éloignés de leur lieu de travail (confinement, télétravail, maladie ou autre).

En dehors des obligations légales locales, les prestations suivantes sont proposées :

- ⊙ Santé : complémentaire, prévoyance pour 94,2 % des employés <sup>(1)</sup> ;
- ⊙ Tickets restaurants pour 64,2 % des employés ;
- ⊙ Maternité (prime naissance) pour 24,5 % des employés ;
- ⊙ Retraite complémentaire pour 18,9 % des employés.

<sup>(1)</sup> Donnée hors France où les prestations de complémentaire santé sont désormais devenues obligatoires.

## Participation et intéressement

Le tableau suivant récapitule les montants passés en charges par le Groupe dans le cadre des accords de participation et / ou d'intéressement signés par les différentes filiales :

Participation en k€	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	0	285	0	110	395	0	0	395
2019	0	319	0	177	496	0	0	496
<b>2020</b>	<b>0</b>	<b>133</b>	<b>0</b>	<b>177</b>	<b>310</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>310</b>

Intéressement en k€	Automotive France	Automotive Europe	Automotive Tunisie	Automotive Reste du monde	Total Automotive	Télécommunications	Total France	Total Groupe
2018	1 086	195	0	330	1 612	1 742	2 829	3 354
2019	0	416	0	216	632	854	854	1 487
<b>2020</b>	<b>56</b>	<b>420</b>	<b>0</b>	<b>189</b>	<b>665</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>665</b>

Tant pour les accords de participation que pour les accords d'intéressement, les modalités d'application varient d'une structure à l'autre et d'un pays à l'autre, selon la réglementation locale.

## ORGANISATION INTERNE DE LA GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

La Direction d'ACTIA coordonne l'ensemble des actions environnementales.

La mise en œuvre des démarches de management environnemental est assurée par un Responsable Environnement au sein de la Direction des Systèmes – Qualité / Environnement d'ACTIA Automotive S.A., pour les deux sites toulousains. Il partage son expérience au sein du Groupe en intervenant ponctuellement en accompagnement d'autre structure du Groupe.

Le Responsable Environnement a suivi des formations relatives au management environnemental.

Conformément à la mise en place de la norme ISO 14001, la session générale de sensibilisation pour la formation et l'information des salariés en matière d'environnement est régulièrement effectuée, pour les sites concernés, avec un assouplissement de ces principes en 2020, au vu de la pandémie. Un plan de formation et un planning de sensibilisation ont été établis dans le cadre du SME (Système de Management Environnemental). ACTIA Automotive S.A. organise également une sensibilisation de tout nouvel employé, lors de la journée d'intégration. Le personnel est informé des démarches qui sont menées et des moyens sont à sa disposition pour qu'il fasse remonter toute information pertinente.

L'organisation interne de la gestion des risques en cas d'accident a été menée sur les sites d'ACTIA Automotive S.A.. Cette dernière a engagé une démarche de mise en place d'un système de management environnemental, via la méthode AMDEC, système qui exige l'identification et l'évaluation des situations d'urgence, comme les accidents de pollution, afin de mieux y remédier avec obligation de rédiger une procédure de « réponse aux situations d'urgence », ainsi que d'identifier ces dernières.

Les structures qui disposent d'un service dédié à l'environnement comme ACTIA Automotive et ACTIA Telecom (France), CIPI ACTIA et ACTIA Tunisie (Tunisie), ACTIA Nordic (Suède), ACTIA I+Me (Allemagne) et ACTIA China (Chine), totalisent un effectif global dédié supérieur à 15 personnes, soit 3 personnes de plus dans le Groupe en 2020. Cela représente aujourd'hui 83,3 % des salariés du Groupe accompagnés sur le sujet environnemental, chiffre en progression sur l'exercice.

Par ailleurs, ces sites prennent également en compte les impacts environnementaux au niveau de la conception des nouveaux produits et des procédures fournisseurs et organisent une veille réglementaire.

## Consommation et rejets

### Consommation de matières premières et d'emballages

Les activités du Groupe ne consomment pas directement de matières premières extraites du milieu naturel puisqu'elles n'interviennent que sur des produits manufacturés (composants électroniques, câbles électriques...), essentiellement composés de métaux et de matières plastiques. La majorité des sites fonctionne depuis plusieurs années avec des systèmes de tri des déchets notamment les emballages (cartons, bois, matériaux de calage, plastiques, palettes), avec une volonté de réemploi des caisses en bois, plastiques et cartons et de favoriser la valorisation matière de ceux-ci. La standardisation et la diminution du nombre de références d'emballages restent également de rigueur.

Concernant les emballages, le Groupe utilise différents types de produits : cartons, matériaux de calage en bois, films plastiques, papier, mousse extrudée. Il reste très difficile de remonter une donnée chiffrée de consommation de ces matériaux, aucun outil de suivi spécifique n'étant mis en place. Certaines données sont aujourd'hui transmises en unités, d'autres en tonnes ou m<sup>3</sup>.

Dans le cadre de son implication toujours plus forte du suivi environnemental de son activité, ACTIA a fait remonter les données relatives à sa consommation de produits chimiques. Il ressort de cette étude que le Groupe emploie environ 25,1 m<sup>3</sup> de produits chimiques divers, contre 30,0 m<sup>3</sup> en 2019 et 27,4 m<sup>3</sup> en 2018. Il s'agit principalement de vernis, solvants, diluants, crèmes à braser, alcool isopropylique. Il est rappelé que ces données ne concernent que les produits significatifs utilisés sur les principaux sites de production du Groupe, afin d'assurer une pertinence et d'en suivre efficacement l'évolution. La baisse enregistrée sur cet exercice est liée aux conséquences de la Covid-19.

### Conditions d'utilisation des sols

L'activité de l'ensemble des sites n'utilise pas les sols en tant que tels, si ce n'est pour l'implantation des bâtiments.

L'ensemble des sites représente une emprise globale sur les sols de 30 ha. Sur la totalité de la superficie des sites, 40,0 % de la surface est occupée par des espaces verts entretenus (55,1 % sur le périmètre français). Les espaces boisés représentent 0,7 % de ces espaces verts.

## Rejets dans l'eau, dans les sols

Les activités réalisées sur les sites ne sont pas à l'origine de rejets significatifs dans l'eau ou dans les sols :

- ⊙ Les eaux usées présentent un caractère « domestique » et sont rejetées dans les réseaux d'assainissement pour y être traitées ; plusieurs alternatives existent : réseau des eaux usées, fosse septique, drainage, voire ferme d'épandage en Chine ;
- ⊙ Les produits potentiellement polluants (vernis, solvants, ...) ne sont pas stockés à même le sol, mais dans des contenants de rétention ad hoc, avant traitement, suivant la norme en vigueur (cf. § 6.8.2 "La gestion des déchets").

## Nuisances sonores ou olfactives

Là encore, nos activités sont peu bruyantes et non odorantes.

Aucune nuisance n'a été enregistrée par les différents sites, ni même signalée par le voisinage durant l'année 2020, ni par le passé.

## Montant des provisions et garanties

Au regard des activités du Groupe qui ne présentent pas de risque significatif en matière d'environnement, aucune provision et / ou garantie n'a été contractée sur l'année 2020, ni sur les exercices antérieurs.

## Montant des indemnités versées sur l'exercice et actions réparatrices

En 2020, aucune indemnité n'a dû être versée suite à un problème ou accident environnemental et aucune action réparatrice en matière d'environnement n'a dû être entreprise.

## ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

### Le gaspillage alimentaire

Dans sa globalité, le Groupe n'est pas concerné par cet enjeu. Pour autant, certaines filiales ont décidé de questionner les sous-traitants et d'inclure, dans la mesure du possible, ce sujet dans les négociations avec les prestataires en charge de la restauration des différents sites. Notamment, il est à noter que, lors du renouvellement de son prestataire, ACTIA Automotive (France) a sélectionné un prestataire mobilisé sur ce sujet ; il propose, entre autres, de nombreuses initiatives pour la réduction des déchets, leur valorisation, un circuit court pour l'approvisionnement alimentaire et suit régulièrement ses indicateurs environnementaux, sociaux et sociétaux. Une disposition dont l'impact a été immédiatement mesurable a consisté à laisser se servir chaque salarié, réduisant quasiment à zéro les déchets dans les plateaux. Malheureusement, cette pratique n'a pu être maintenue du fait des contraintes sanitaires, avec un retour à la portion individuelle préparée.

Ce choix défendu par les représentants du personnel avait également pour but de proposer une alimentation plus saine, ce qui a eu pour conséquence directe d'augmenter la fréquentation du restaurant, d'où :

- ⊙ Un impact sur le bien-être au travail : les salariés se disent plus alerte l'après-midi ; une restauration sur place génère moins de stress car moins d'attente, les locaux (nouveau restaurant inauguré en 2018) sont plus agréables et moins bruyants ;
- ⊙ Un impact écologique en limitant les déplacements en voitures : les salariés sortent moins du site pour se restaurer ;
- ⊙ Un impact sur l'ambiance entre salariés : la convivialité et l'opportunité de rencontres et d'échanges au-delà des contacts habituels.

Par ailleurs, les atouts défendus par notre prestataire restauration sont multiples :

- ⊙ Achats locaux ou régionaux, sans centrale d'achats ; le gérant est totalement autonome dans son choix de fournisseurs ;
- ⊙ La formation des salariés est au cœur de leurs préoccupations ;

- ⊙ Tout nouvel embauché rencontre systématiquement le Président-Directeur-Général, au cours d'une journée de découverte de l'entreprise ;
- ⊙ Tout salarié devient actionnaire de l'entreprise, après une ancienneté de 10 ans ;
- ⊙ Les produits alimentaires arrivant sur le site sont des produits frais. Certes, ils peuvent générer plus de déchets (épluchures, cagettes), mais il s'agit là de déchets facilement recyclables (compostage, valorisation), dont la filière est parfaitement maîtrisée ;
- ⊙ Le gérant du site est un cuisinier ; il est donc partie prenante aux axes d'amélioration et au taux de satisfaction par rapport à l'ensemble des prestations proposées ;
- ⊙ Plusieurs actions de solidarité sont régulièrement organisées, avec notamment la vente de brioches au profit d'une association pour le handicap ou l'opération « Dessert Solidaire » en fin d'année au profit de l'ONG « Action contre la Faim ».

Les autres enjeux en relation avec le gaspillage alimentaire, à savoir : la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, une alimentation responsable, équitable et durable, ne sont pas pertinents pour le Groupe.

### SOUS-TRAITANCE

La plupart des sites considérés font appel à de la sous-traitance pour différents travaux, avec deux types principaux :

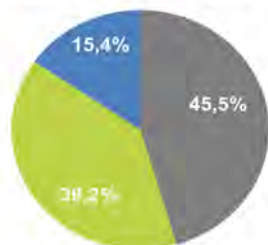
- ⊙ En matière de production, certaines filiales peuvent être amenées à sous-traiter des sous-ensembles, comme par exemple dans le domaine de l'audio-vidéo embarqué. Ces productions interviennent directement chez les sous-traitants qualifiés par le Groupe ;
- ⊙ En matière de R&D, selon les spécificités des demandes, les sous-traitants peuvent intervenir directement dans les locaux d'ACTIA, chez nos clients ou depuis leurs bureaux.

Les sous-traitants actuels varient selon les entités du Groupe et certaines de nos filiales ont mis en place des procédures d'évaluation (audits), au titre du respect des standards de qualité demandés, des conditions sociales de travail et des normes environnementales souhaitées en fonction de leur niveau de certification.

**RELATIONS AVEC L'ENVIRONNEMENT LOCAL**

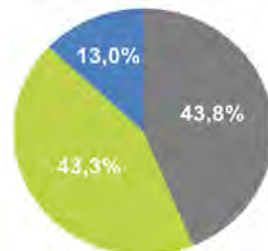
L'impact économique territorial est calculé à partir de la répartition des achats liés à la production et se traduit comme suit :

Impact économique territorial, répartition des achats - 2018



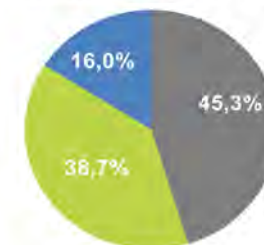
■ National ■ Europe ■ Global

Impact économique territorial, répartition des achats - 2019



■ National ■ Europe ■ Global

Impact économique territorial, répartition des achats - 2020



■ National ■ Europe ■ Global

L'évolution de la répartition des achats reste peu marquée sur 2020 comme sur les exercices précédents. La pérennité du Groupe, grâce à une croissance internationale, permet de maintenir des retombées positives en termes d'impact économique sur le territoire national. On note toutefois une progression des achats nationaux, au détriment des achats européens, marquant la progression des achats locaux pendant la Pandémie.

Cependant, dans les métiers de l'électronique, la fabrication mondiale des produits de base (composants, circuits imprimés,...) étant largement concentrée en Asie et en Amérique du Nord, il est impossible de favoriser le territoire de proximité, n'y trouvant pas les ressources recherchées.

**Relations avec les parties prenantes et les œuvres sociales**

Certaines entités du Groupe adhèrent à des organismes professionnels : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM France), Medef (syndicat patronal France), METI (Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire, en France), organismes scientifiques comme Aerospace Valley, Tompasse ou encore à des organismes sociaux comme Action Logement, organisme de collecte de la taxe pour la construction de logements et l'accompagnement des salariés par l'accès à un logement, en ce qui concerne la France, mais aussi à l'international avec l'adhésion de CIPI ACTIA au Pacte Mondial des Nations Unies relatif aux droits de l'homme et de l'environnement, Syndicat Patronal de la Métallurgie de Madrid (Espagne), SMMT (syndicat local) en Angleterre ou l'Association des Bus et Cars en Chine.

Par ailleurs, le Groupe entretient de bonnes relations avec les établissements d'enseignement supérieur via lesquels il conduit des activités de recherche et des partenariats dans le cadre de stages de fin d'études.

En France, ACTIA Group a signé une convention de partenariat avec six Grandes Écoles : l'École des Mines ALBI-CARMAUX, la Toulouse Business School, l'ENSEEIH (École Nationale Supérieure d'Électrotechnique, d'Électronique, d'Informatique, d'Hydraulique et des Télécommunications), l'ENSIL (École Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Limoges), l'INSA (Institut National des Sciences Appliquées de Toulouse) et l'ISAE (Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace).

ACTIA Group soutient également la Fondation INSA, dont l'objectif est de pérenniser son action en faveur de l'égalité des chances auprès d'élèves-ingénieurs qui se trouvent dans une précarité déstructurante en leur offrant la possibilité d'obtenir une bourse. Jean-Louis PECH, Président Directeur Général du Groupe est Président de la Fondation Universitaire de l'INSA, depuis sa création en 2016. ACTIA participe au budget de cette Fondation à hauteur de 85 k€. En 2020, ce financement a permis différentes actions liées notamment au contexte sanitaire, telles que : l'achat de matériel informatique et possibilités d'accès aux enseignements en visioconférence, pour les "empêchés du numérique", la mise à disposition de bons d'achats pour des denrées alimentaires et d'heures de soutien psychologiques aux étudiants, le financement de gratifications de stage suite à des annulations, la participation à 65 bourses "donner une chance", des bourses spécifiques pour des étudiants en double parcours (sportifs de haut niveau ou artistes). Par ailleurs, plusieurs actions sur le thème "Mobilités durables et responsables" ont eu lieu. Cette Association intervient sur des sujets aussi variés que l'accompagnement de la diversité, de l'innovation, de la féminisation, du handicap...



ACTIA soutient également l'Orchestre National du Capitole de Toulouse au travers de la fondation Aïda.

Sur le plan international, des partenariats ont été conclus avec l'école Politecnico et l'Università de Turin (Italie), London University and Learnex (Mexique), l'Université de Shanghai (Chine) ou encore en Tunisie avec plusieurs écoles d'ingénieurs.

ACTIA Engineering Services (Tunisie), pour sa part, est partenaire du programme Elife, lancé par la Fondation Tunisie pour le développement, autour des actions suivantes :

- ⊙ Ouverture de centres technologiques dédiés aux jeunes tunisiens dans les régions les plus marginalisées et défavorisées ;
- ⊙ Sélection des jeunes diplômés de l'ISSET sur le critère principal de la motivation ;
- ⊙ Mise à niveau afin d'augmenter leur chance d'insertion professionnelle et ce, grâce à un programme de formation de 180 heures (langue, communication et préparation aux métiers du numérique).

Certaines filiales apportent leur soutien à différentes associations locales, comme sur Toulouse à « Nos Quartiers ont du Talent », au travers d'un accompagnement des jeunes venant de quartiers difficiles dans leur recherche d'emploi (coaching), ou « Espérance Banlieue Toulouse », développant des écoles de proximité pour les enfants (maternelle, primaire) en difficulté, ou encore en Espagne au travers de son adhésion à la « Fundacion Creality », dont la mission est de parvenir à une nette amélioration et à un progrès dans la qualité de vie des personnes en situation de vulnérabilité, de risque et / ou d'exclusion sociale et donc vers l'autonomie personnelle, grâce à des interventions aidées par les animaux. Elle intervient notamment au travers de programmes d'activités assistées par des chiens qui se rendent directement au sein de structures (hôpitaux, cliniques, centres de rééducation, ...) auprès des publics concernés et leurs familles.

Les interventions du Groupe peuvent se faire au travers :

- ⊙ De dons de matériels, comme du matériel informatique, à une école, en 2020, qui a fait part de la possibilité ainsi offerte de maintenir un parc informatique en état de fonctionnement satisfaisant, utilisable par les élèves dans leur apprentissage et à une association de parents d'élèves pour des élèves maternelles et élémentaires ;
- ⊙ D'implication des équipes (Nos Quartiers ont du Talent) ;
- ⊙ De participations financières aux associations choisies.

En Tunisie, ACTIA Engineering Services continue de soutenir l'école primaire de SIDI AMMAR, dans la région de FERNANA (Gouvernorat de JENDOUBA), en apportant son parrainage pour la remise en état des locaux et pour l'amélioration du cadre d'étude des élèves. En 2020, une action de collecte a été organisée à l'occasion de la rentrée scolaire ; les contributions ont

permis de fournir 112 cartables contenant des livres, cahiers et trousse complètes, ainsi que des goûters consistants pour les enfants et des kits de nettoyages (gel, produits désinfectant, savons liquides, ...). Une aide a également été fournie à la bibliothèque de Sidi Daoued, avec la livraison d'étagères, tables, chaises, livres et chevaliers.



ACTIA I+ME, notre filiale allemande, a fait un don à l'association "Kinder and Jugendhospiz Löwenherz", association au bénéfice des enfants et jeunes en phase terminale, leurs parents et famille, pour les accompagner et leur permettre de trouver une nouvelle force.

Par ailleurs, depuis 2018, ACTIA est ambassadeur de La Saison Bleue en Tunisie ; ce projet a pour objectif de mettre en valeur le potentiel maritime de la Tunisie et celui de l'économie bleue, tout en sensibilisant sur la vulnérabilité du littoral et de la mer. Sont ainsi organisés, deux journées d'échanges entre experts internationaux et de rencontres avec le grand public autour de thèmes tels que l'environnement maritime, la technologie et la mer, la mer et ses métiers et les loisirs et culture maritimes.

Enfin, ACTIA Systems, notre filiale espagnole, a, quant à elle, continué à soutenir la Fundacion Creality, avec un don de 3 411 € sur l'exercice.

### LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET ÉVASION FISCALE

Depuis 2014, ACTIA s'est dotée d'une **Charte Ethique** reprenant notamment les valeurs de respect et d'intégrité portées par les familles fondatrices, cette dernière étant déployée depuis 2016 au niveau international.

En 2018, le Groupe s'est doté d'un **Code de Conduite Anticorruption** ainsi que d'un dispositif d'alerte interne. Courant 2019, une formation digitale a été réalisée afin de permettre aux collaborateurs exposés aux risques de corruption, d'être sensibilisés et informés sur le sujet. Cette formation a vocation à être accessible à tous les salariés du Groupe. Par ailleurs, le Contrôle Interne a été renforcé au sein du Groupe avec la création et le suivi de procédure dans des domaines sensibles tels que les conflits d'intérêts. Enfin, une politique Cadeaux est en cours de finalisation et doit être déployée, en 2021, au sein de tout le Groupe.

Concernant les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs, les produits développés par le Groupe accompagnent les préoccupations de sécurité et d'amélioration du respect de l'environnement, particulièrement dans le domaine de la mobilité des personnes et des marchandises.

ACTIA Group intervient la plupart du temps sur un des éléments d'un produit plus complexe qui pourra ensuite être utilisé par le consommateur final. De ce fait, le Groupe répond aux exigences définies en ce sens par le fabricant du produit final, mais peut être force de proposition.

En termes d'évasion fiscale, il convient de noter que le Groupe ne dispose pas d'implantation dans un pays figurant sur la liste noire des paradis fiscaux. ACTIA ne dispose d'aucune structure établie dans le cadre d'un montage financier. Entre 1997 et 2005, le Groupe s'est implanté en Tunisie afin de développer des sites de production de cartes et de R&D à coût réduit. L'enjeu était et reste de permettre

au Groupe de rester compétitif dans les appels d'offres internationaux. Conformément à la législation en vigueur à l'époque par rapport aux capitaux étrangers, ces structures ont un statut de société offshore. Le développement de l'activité du Groupe a permis de créer de nombreux emplois en local et lors de la crise tunisienne en 2011, le Groupe s'est engagé à soutenir l'activité, alors que de nombreux clients demandaient à retirer la production de Tunisie. En effet, la Direction du Groupe considère que notre rôle est essentiel, par l'emploi, la formation et l'investissement local pour soutenir l'activité économique.

La politique des prix de transfert d'ACTIA est basée sur le profit split, qui s'appuie sur la valeur ajoutée de chaque société ; ils sont établis en fonction de l'environnement opérationnel des transactions, de la localisation des incorporels et des circonstances économiques.

### SYNTHÈSE

Inscrit dans une démarche de développement durable et de contribution positive au monde, ACTIA a été à nouveau reconnu et primé en 2020. En effet, ACTIA Group reste dans le classement des 70 sociétés constituant le **GAÏA Index** (France), indice boursier de référence pour les valeurs moyennes en matière de développement durable et se place 47<sup>ème</sup> dans le classement global et 37<sup>ème</sup> dans la catégorie chiffre d'affaires supérieur à 500 millions d'euros. Parmi les 700 sociétés cotées à la bourse de Paris, 230 PME et ETI françaises sont évaluées et classées selon leur degré d'implication en matière de transparence extra financière et de performance RSE (gouvernance, capital humain, environnement et relations avec les parties prenantes externes), le GAÏA Index ne retenant que les 70 premières d'entre elles. De plus en plus de sociétés étant attentives à ces sujets, le classement d'ACTIA dans cet index récompense tous les efforts poursuivis par le Groupe.



# 11 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (OTI), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049[1], nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), établie de manière volontaire par votre groupe, dans le respect des dispositions des articles L225-102-1, R225-105 et R225-105-1 du Code de Commerce.

## Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration 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 en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L822-11-3 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

## Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

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 R225-105 du Code de Commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R225-105 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 lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de Commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, et à la norme internationale ISAE 3000[2] :

- ⊙ Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- ⊙ 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 ainsi que les informations prévues au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- ⊙ Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- ⊙ Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ;

- ⊙ Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques[3], nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités[4].
- ⊙ Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- ⊙ Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- ⊙ Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
  - 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 contributrices<sup>4</sup> et couvrent entre 25% et 49% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- ⊙ Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités 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.

#### **Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre octobre 2020 et avril 2021 sur une durée totale d'intervention d'environ deux semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

#### **Conclusion**

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée 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.

[1] Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

[2] ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*

[3] Lutte contre la corruption, Lutte contre l'évasion fiscale et Respect des Droits de l'Homme.

[4] Actia Automotive (France), Actia Systems (Espagne).

Paris-La Défense, le 26 avril 2021

KPMG S.A.

**Fanny Houlliot**, *Associée Sustainability Services*

**Mathieu Leruste**, *Associé*



Annexe

**Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes**

Mesures spécifiques afin de garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs dans le contexte actuel de crise sanitaire mondiale due à la Covid-19
Outil de formation « ACTIA Academy » associé à la gestion des carrières
Dispositifs en faveur du développement et du bien-être des collaborateurs
Actions en faveur de la réduction de l'empreinte carbone du Groupe
Actions de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux
Politique active de gestion et de tri des déchets et résultats
Engagements et mesures en faveur de la lutte contre l'évasion fiscale et contre la corruption

**Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants**

Effectif inscrit fin de période
Turnover
Part des femmes aux conseils d'administration
Part des femmes aux comités de direction
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt
Taux de gravité des accidents du travail
Nombre de jours d'arrêt maladie par salarié
Heures de formation par effectif moyen
Consommations d'énergie
Consommation totale d'eau
Emissions de gaz à effet de serre liées à la consommation d'énergie
Quantité de déchets produits
Part des déchets valorisés





Pour toute demande d'information :  
ACTIA Group  
5 Ru Jorge Semprun - BP 74215 - 31432 Toulouse cedex 4  
05 61 17 61 98