

# RAPPORT DE DURABILITÉ

# 2022

# SOMMAIRE

<b>Le mot du président</b> .....	<b>3</b>
<b>Oilquick en bref</b> .....	<b>4</b>
Notre organisation .....	5
<b>Notre processus d'affaires</b> .....	<b>6</b>
Modèle d'affaires .....	7
<b>Notre boussole intérieure</b> .....	<b>9</b>
Dialogue avec les parties prenantes et risques significatifs.....	10
<b>Pacte mondial des nations unies</b> .....	<b>12</b>
Agenda 2030 & les principaux objectifs pour un développement durable .....	13

## \* Domaines prioritaires

<b>Le développement durable d'oilquick</b> .....	<b>14</b>
Notre vision .....	14
Notre mission .....	14
Objectifs principaux .....	15
Exemples de projets actuels .....	16
Nos promesses pour 2023.....	17

## \* Domaines prioritaires

<b>Team oilquick</b> .....	<b>18</b>
Notre vision .....	18
Notre mission.....	18
Objectifs principaux .....	19
Exemples de projets actuels .....	20
Nos promesses pour 2023.....	21

## \* Domaines prioritaires

<b>Empreinte environnementale &amp; climatique d'oilquick</b> .....	<b>22</b>
Notre vision .....	22
Notre mission.....	22
Objectifs principaux .....	23
Exemples de projets actuels.....	24
Nos promesses pour 2023.....	24
Nos promesses 2021/ 22.....	26
Nos promesses pour 2023.....	27







# LE MOT DU PRÉSIDENT

**Il n'est pas exagéré de dire que nous sommes confrontés à un défi de taille. Il ne nous reste plus que sept ans et cela nécessitera un travail acharné et dévoué pour que nous puissions atteindre les 17 objectifs de développement durable fixés par l'ONU et qui portent le nom d'Agenda 2030. Sept ans, cela semble long, mais les années passent vite et le temps presse. Il est grand temps que nous agissions tous.**

Chez OilQuick, nous disposons des opportunités et des conditions adéquates pour faire la différence et c'est exactement ce que nous allons faire. Au fil des ans, nous avons déployé des efforts considérables pour être un employeur responsable pour nos collaborateurs. Nous apportons notre contribution à la communauté locale où vivent et travaillent la grande majorité de nos employés. Parrainer des initiatives locales qui remplissent une fonction vitale nous tient à cœur. Cette année par exemple, nous avons apporté notre soutien à une famille ukrainienne.

Sans nos collaborateurs, nous ne pouvons pas diriger l'entreprise. Ils sont notre ressource la plus importante et la base d'une croissance durable. Le bien-être et la sécurité des employés sont notre priorité absolue. En 2018, nous avons demandé à Great Place to Work® d'examiner et d'évaluer nos opérations en vue d'obtenir la distinction de lieu de travail où il fait bon vivre et nous nous sommes classés à la 25ème place des entreprises suédoises de 50 à 250 employés. Mais ce classement n'est pas la chose la plus importante. C'est avant tout le travail d'amélioration continue qui fait suite à un audit qui nous rend encore meilleurs.

Au cours des dix dernières années, OilQuick a connu une croissance rapide et nous sommes passés de 40 employés à aujourd'hui plus de 130 personnes ici à Hudiksvall. Nous avons connu une bonne rentabilité au cours de cette période et investi massivement dans l'entreprise. Cependant, ces dernières années, une période très difficile a impliqué des événements imprévus qui ont conduit à des changements majeurs. Tout d'abord, une pandémie comme nous n'en avons jamais connu avec tout ce que cela impliquait. Lorsque la vague de pandémie s'est finalement estompée, début 2022, une guerre a éclaté en Europe et, une fois de plus, l'anxiété et l'incertitude ont augmenté.

Dans le sillage de ce conflit armé, un choc d'inflation a éclaté avec une forte hausse des prix, ce qui a également impacté l'entreprise et son personnel. L'accent est désormais mis sur la réduction des effets de cette récession et l'inversion de la tendance et nous avons des raisons d'envisager l'avenir avec optimisme !

  
Henrik Sonerud - Président



# OILQUICK EN BREF

**OilQuick AB est une entreprise familiale innovante et expansive qui développe, fabrique et commercialise des systèmes d'attache rapide entièrement automatiques pour les engins de chantier.**

Nous avons actuellement 129 employés et en 2022, nous avons réalisé un chiffre d'affaires de 621,4 millions de SEK. Le produit proposé est le leader du marché dans son secteur. Le siège social est situé à Hudiksvall (Suède), où se déroule la majeure partie de la production.

OilQuick propose des solutions efficaces et rationnelles dans le domaine des travaux publics et de la manutention. En 10 secondes, l'opérateur peut changer les outils hydrauliques directement depuis le siège du conducteur. La marque et les produits OilQuick sont protégés par des brevets au Japon, en Amérique du Nord et dans la plupart des pays d'Europe. Des accords d'équipementiers ont été conclus avec les principaux fabricants de machines. Des milliers de systèmes OilQuick ont été livrés à des clients des pays nordiques, d'autres pays d'Europe occidentale et des États-Unis.

**1952** La société Bröderna Soneruds Maskinförmedling voit le jour. Leur projet commercial est basé sur le courtage de machines et d'équipements agricoles d'occasion.

**1957** Bröderna Soneruds Maskinförmedling devient Soneruds Maskin AB avec son frère John comme propriétaire unique.

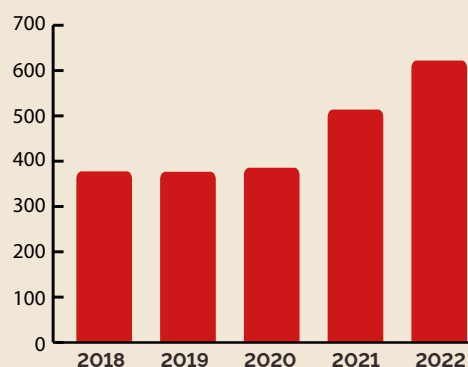
**1959** John Sonerud fonde Svenska Hymas à Hudiksvall AB. L'idée commerciale repose sur la vente de la chargeuse-pelleteuse Hymas, de fabrication norvégienne.

**1967-1973** L'entreprise poursuit son développement. De nouvelles usines de fabrication sont construites dans la zone industrielle de Östra Industriområdet à Hudiksvall.

## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Ceci est le rapport de durabilité d'OilQuick AB et se réfère à l'exercice 2022. Le rapport inclut la société mère OilQuick AB (556066-5530) et toutes les unités qui sont consolidées dans les comptes consolidés pour la même période qui sont précisées dans le rapport de gestion. Le conseil d'administration d'OilQuick AB a approuvé le rapport de durabilité lors de la signature des comptes annuels et consolidés.

### Chiffre d'affaires (mSEK)



### Chiffres clés 2022

<b>Chiffre d'affaires:</b>	621 400 000 SEK
<b>EBIT:</b>	92 756 000 SEK
<b>Total des actifs:</b>	290 000 000 SEK
<b>Part des exportations:</b>	89%



### Notre vision

Notre vision est qu'OilQuick soit un produit haut de gamme au sein de systèmes d'attache rapide entièrement automatiques et que l'entreprise œuvre pour devenir le meilleur lieu de travail possible.



### Mission commerciale

Notre mission commerciale est de fournir au marché des systèmes efficaces de changement d'outil automatique pour différents porte-outils qui offrent un avantage client accru.

# NOTRE ORGANISATION



## Gestion et responsabilité des aspects de durabilité dans l'entreprise

### Conseil d'administration

A la responsabilité globale de la gestion d'OilQuick.

### PDG

Exécute les missions au nom du Conseil et applique les décisions du même Conseil.

### Équipe de direction

Accompagne le PDG dans les enjeux stratégiques à court et long terme. Le directeur financier a une responsabilité étendue en termes de durabilité. Il est chargé de veiller à ce que tous les aspects du développement durable soient pris en compte (environnement, droit du travail, droits de l'homme et lutte contre la corruption).

### Collaborateurs

Adhèrent aux valeurs fondamentales décrites dans le manuel de l'employé et reflétées dans les valeurs, les politiques et les lignes directrices. Ont le droit et la responsabilité de soulever les questions de durabilité qui sont proches de leur propre poste.

**1977** Développement du Sea Dump, un véhicule automoteur destiné au traitement des boues dans les cours d'eau. Les exportations vont principalement vers les pays scandinaves, mais aussi vers l'Allemagne, l'Australie et le Sri Lanka.

**1978-1979** Soneruds Maskin AB change d'orientation pour devenir une société commerciale et de développement. L'accent est désormais mis sur les propres composants brevetés de la société destinés aux tractopelles et aux excavateurs.

**1980** Le godet d'excavation Grab John avec pinces hydrauliques intégrées est introduit sur le marché. Åke Sonerud, fils de John, assume le rôle de PDG.

**1993-1994** Lancement de la première attache rapide pour tractopelles. L'année suivante, le fondateur de l'entreprise, John Sonerud, décède.





# NOTRE PROCESSUS D'AFFAIRES



## En amont

En amont, nous avons nos sous-traitants et les leurs propres fournisseurs, etc. Sans une collaboration efficace avec eux, nos moyens sont limités. Aujourd'hui, nous travaillons activement avec des analyses et des évaluations parce que nous et nos fournisseurs devons nous mettre d'accord sur les améliorations qu'ils doivent apporter - mais aussi sur ce que nous pouvons apprendre d'eux.

« Les choix stratégiques en matière de conception et d'approvisionnement nous offrent une excellente occasion d'agir sur l'empreinte d'OilQuick. L'objectif à l'avenir est de trouver des solutions d'économie plus circulaires et de réduire les déchets. Et surtout - continuer à construire une « Team OilQuick » forte avec des fournisseurs qui connaissent leur domaine et qui partagent nos valeurs. »

Per Brolin - Responsable des achats



## Au cœur de l'activité

Au cœur de notre modèle d'affaires se trouve notre proposition de valeur. Notre ambition est de conduire le développement pour proposer des produits de haute qualité qui résistent aux environnements difficiles mais qui sont également produits de manière durable.

### SÉCURITÉ

- Changement d'outil sécurisé où le conducteur n'a pas à quitter la cabine.
- Le dispositif OilQuick Locksupport aide l'opérateur à déterminer si l'outil est dans la bonne position.

### RENTABILITÉ

- Un système OilQuick permet de gagner du temps et réduit le besoin de plusieurs machines sur le chantier.
- Bonne efficacité opérationnelle, l'usure étant limitée lorsque les outils appropriés sont utilisés.

### ENVIRONNEMENT/CLIMAT

- Des systèmes étanches et bien conçus réduisent le risque de fuite d'huile hydraulique.
- Le changement rapide d'outils réduit le nombre de transports de machines.



## En aval

En aval, nous trouvons nos clients qui exigent des produits sûrs et fiables qui contribuent à un cadre de travail sûr et à une rentabilité durable avec le moins d'impact possible sur l'environnement et le climat. Les clients d'aujourd'hui veulent également s'assurer qu'en

tant que fournisseur, nous menons un travail de développement durable actif vers les objectifs mondiaux. En aval, on trouve également des filiales, des revendeurs et des équipementiers exigeants en termes de précision de livraison.

**1996** Le premier équipement OilQuick pour chargeuses sur pneus est livré à Stena Returpapper à Hudiksvall pour être monté sur une Volvo L50. Une toute nouvelle manière de travailler voit ainsi le jour.

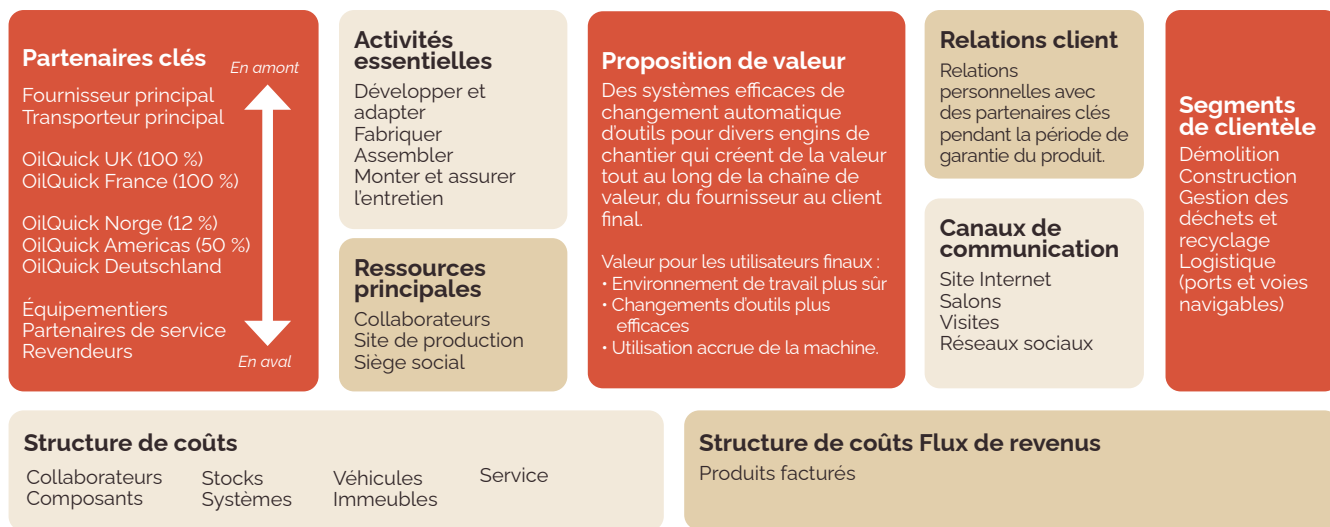
**2001** Le système OQS pour les engins de manutention est déployé. Il permet le remplacement automatique des outils hydrauliques en quelques secondes.

**2002** L'entreprise célèbre son 50e anniversaire et change simultanément de nom pour devenir OilQuick AB. Le OQC 60 est présenté en exclusivité, un système d'attache rapide pour outils pendulaires sur engin de manutention de charge.

**2004** Une machine de démolition Hitachi de 50 tonnes équipée d'une attache rapide montée sur flèche, l'OQB 125, est présentée à la Bauma. OilQuick présente l'OQ120, une attache rapide pour pelles entre 70 et 120 tonnes.

# MODÈLE D'AFFAIRES

Le siège social est basé à Hudiksvall, en Suède. Les ventes s'effectuent par le biais de la société mère et de ses filiales ou via des revendeurs dans le monde entier.



## REVENDEURS

Vous trouverez des revendeurs de nos produits dans les pays indiqués ci-dessous.



**2005** Lancement du TX45 M, un système d'attache rapide hydraulique camions-grues. Le produit est vendu exclusivement par Hiab AB.

**2008** L'entreprise emménage dans de nouveaux locaux à Hudiksvall. Des locaux ultramodernes de 2 200 m<sup>2</sup> vont permettre la poursuite de l'expansion.

**2009** OilQuick lance son propre tiltrotator. Le conducteur peut désormais désaccoupler le tiltrotator selon le même principe que le système d'attache rapide, directement depuis la cabine, en quelques secondes.

**2010** En collaboration avec Genesis-Europe GmbH, un autre produit est lancé en 2010 ; OQB180 une attache rapide en bout de balancier révolutionnaire.





**2011** L'Agence suédoise des matériaux de défense, FMV, choisit le système d'attache rapide entièrement automatique d'OilQuick pour un grand nombre de pelles et de chargeuses sur pneus. OilQuick est certifiée ISO 9001.

**2012** Henrik Sonerud, petit-fils du fondateur John, reprend le poste de PDG et devient ainsi la troisième génération Sonerud à diriger l'entreprise familiale. En juin de la même année, la société fête ses 60 ans.

**2014** L'entreprise décide que la production des composants stratégiques se fera en interne. Lancement de OQ-LockSupport, un système électronique convivial d'aide au conducteur.

**2014-2017** Plus de 60 millions sont investis dans des locaux et un parc complet de robots de soudage et de machines à opérations multiples.



# NOTRE BOUSSOLE INTÉRIEURE

OilQuick soutient les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies et nous devons apporter notre contribution pour soutenir les droits de l'homme et les droits du travail, lutter contre la corruption et réduire les effets sur l'environnement.

OilQuick accorde la priorité à la sécurité des employés et des clients. Nous voulons que nos employés se sentent bien et se plaisent au travail. OilQuick s'efforce d'améliorer l'engagement de ses collaborateurs, de sorte qu'ils soient prêts à faire un effort supplémentaire et à contribuer à la croissance de l'entreprise.

Tout ce que nous faisons doit être imprégné de haute qualité. Avec un certain nombre de politiques importantes, nos trois valeurs fortes forment notre boussole intérieure.

## NOS VALEURS

S

### SÉCURITÉ

La fabrication et l'utilisation de notre produit doivent être sûres et fiables.

E

### ENGAGEMENT

Notre engagement doit contribuer aux améliorations et au développement, grands et petits, en amont et en aval et à l'industrie dans son ensemble.

Q

### QUALITÉ

Nos solutions de haute qualité doivent être créatrices de valeur dans toute la chaîne de valeur.

## POLITIQUES ESSENTIELLES

- Politique de lutte contre le harcèlement
- Politique de qualité
- Politique de dénonciation
- Politique environnementale
- Politique de l'environnement de travail
- Politique contre la discrimination
- Politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin

**2017-2019** Création des filiales OilQuick France et OilQuick UK. Le siège social est agrandi de 2 000 m2 supplémentaires.

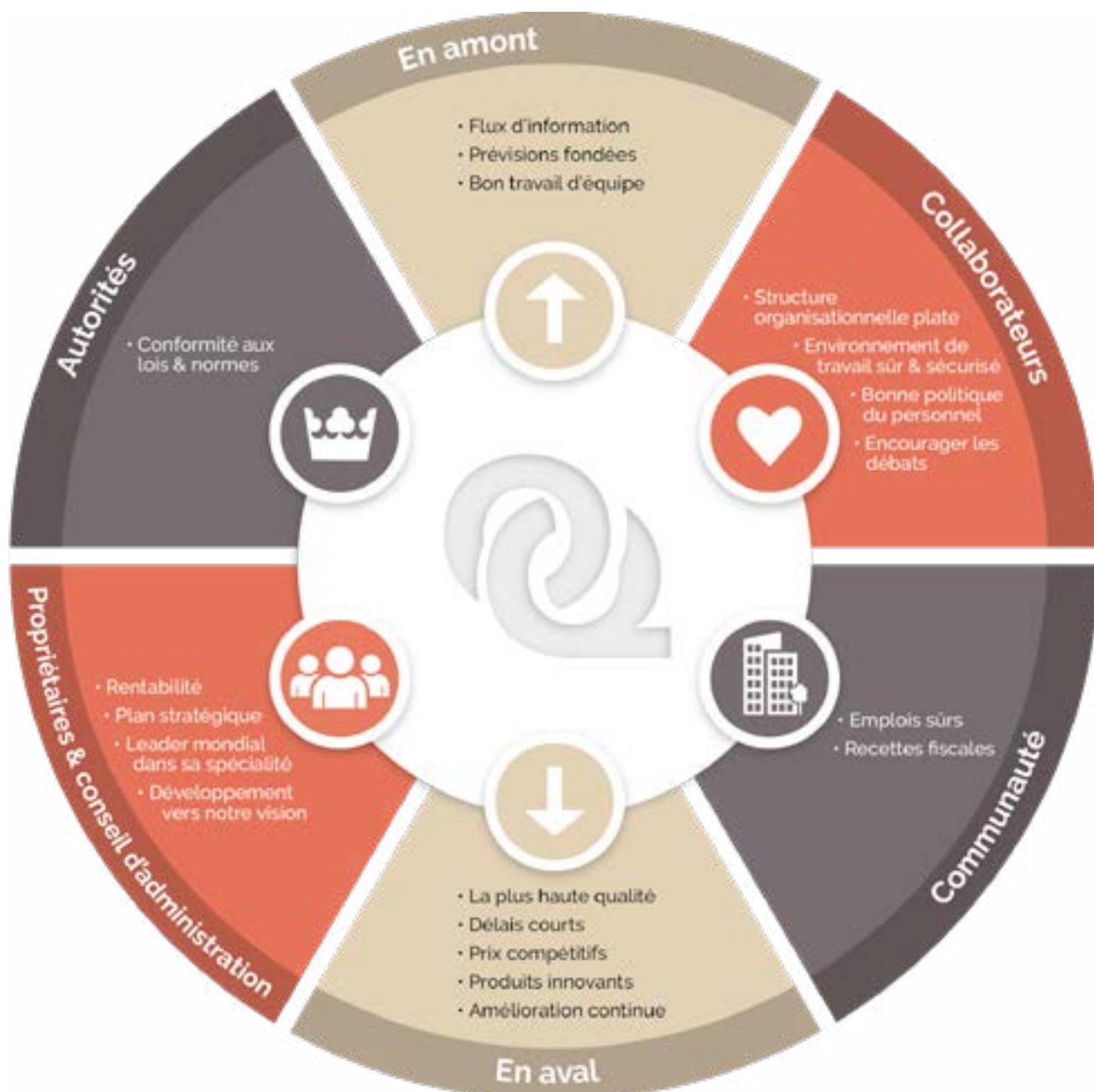
**2021** L'expansion de la production d'OilQuick sur 2 766 m2 est achevée et le chiffre d'affaires de l'entreprise dépasse les 500 millions de SEK.

**2022** Le Team OilQuick s'agrandit. OilQuick Americas est fondée et l'entreprise investit dans sa propre usine de production à Duluth, aux États-Unis.

**2023** Jusqu'ici une page blanche. Mais nous savons ce que nous voulons réaliser. Reste à savoir si nos intentions seront couronnées de succès. L'année en cours devrait le confirmer.

# DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES ET RISQUES SIGNIFICATIFS

Le dialogue avec les parties prenantes et l'analyse environnementale sont au cœur d'OilQuick. Une fois par an, nous mettons à jour notre cartographie des parties prenantes et en profitons également pour mettre à jour l'analyse environnementale et les risques.



En analysant notre degré d'impact et notre analyse des intérêts et de la matérialité, nous avons identifié les principaux domaines qui constituent la base de notre travail de développement durable. Ces trois domaines d'intervention sont :

**Le développement durable d'OilQuick**

**Team OilQuick**

**Empreinte environnementale et climatique d'OilQuick**



# RISQUES

## ENVIRONNEMENT

**Si les problèmes environnementaux ne sont pas abordés de manière continue et structurée, OilQuick risque de passer à côté de questions essentielles ou de ne pas être en conformité.**

Dans un avenir proche, nous établirons des routines pour identifier, fixer des objectifs pour l'entreprise et créer des plans d'action en vue de mettre en avant la question environnementale. Tout cela pour réduire autant que possible notre impact sur l'environnement. Les domaines concernés incluent nos achats, nos transports, notre approvisionnement en électricité et la gestion de nos déchets.

**Une grande partie du parc automobile utilise des énergies fossiles et il existe un décalage évident entre le rythme de développement des solutions alternatives et les besoins d'OilQuick. Le risque lié au domaine environnemental est que l'on conserve à plus long terme les véhicules thermiques.**

La direction a de nouveau relevé le niveau des voitures de société, permettant aux salariés de choisir un véhicule respectueux de l'environnement. Cela a eu des effets visibles sur la répartition du parc auto-mobile. OilQuick examinera la question à plus long terme concernant la manière dont l'entreprise gèrera la flotte de véhicules.

**Les pénuries de matériaux résultant d'un environnement instable peuvent entraîner une série de risques pour la durabilité.**

Travailler de façon active avec l'approvisionnement en matériaux évite d'avoir à effectuer un changement trop rapide vers un nouveau fournisseur avec de nouvelles conditions de livraison, ce qui peut entraîner de nouveaux risques dans plusieurs domaines de durabilité.

## DROIT DU TRAVAIL & DROITS DE L'HOMME

**Il existe un risque accru d'accidents du travail dans certaines entités de l'entreprise, principalement la production et l'assemblage.**

OilQuick applique une « gestion systématique de l'environnement de travail » (SAM). Celle-ci est mise en œuvre au quotidien et de manière préventive et tous les employés peuvent signaler des observations. Des examens sont effectués chaque année pour s'assurer qu'il n'y a pas de risques tangibles de lieu de travail dangereux. OilQuick suit attentivement tous les événements, des incidents aux accidents les plus graves, avec des analyses d'impact et prend des mesures pour réduire le risque de répétition.

**Risque de discrimination au sein de l'entreprise.**

OilQuick applique une politique de tolérance zéro envers toute discrimination et aspire à une culture d'entreprise caractérisée par l'égalité et la diversité. Ceci est clairement exprimé dans notre manuel du personnel et notre politique d'égalité, qui sont communiqués à tous les employés. Nous suivons également cela dans notre sondage annuel auprès des employés.

**Risque de ne pas conserver ou acquérir les compétences dont OilQuick a besoin pour se développer.**

OilQuick travaille activement au bien-être des employés et réalise une enquête annuelle auprès des employés, dont les résultats se traduisent par des initiatives et des formations ciblées.

Proposer un modèle de travail hybride attire des talents hors du bassin d'emploi. Le recrutement de compétences clés contribue à accroître l'apprentissage interne.

OilQuick coopère avec des centres d'apprentissage afin de trouver des personnes ayant les compétences adéquates à long terme.

**Risque de violation des droits humains au sein d'OilQuick et au niveau des fournisseurs.**

Le manuel du personnel d'OilQuick pour les règles et les normes est en partie basé sur les droits de l'homme décidés par l'ONU et doit être suivi par tous les employés.

Nous essayons autant que possible de maintenir notre base de fournisseurs au niveau local. L'évaluation des fournisseurs nous aide à cartographier leur situation, ce qui nous donne la possibilité d'effectuer un audit, le cas échéant.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**Risque de corruption**

Des directives de lutte contre la corruption et les pots-de-vin ont été élaborées et communiquées à tous les employés. Une fonction et une politique de dénonciation ont été mises en œuvre. L'évaluation des fournisseurs nous aide à cartographier leur situation, ce qui nous donne la possibilité d'effectuer un audit, le cas échéant.



# PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

## - DIX PRINCIPES ET QUATRE THÉMATIQUES



### Droits de l'homme

OilQuick soutient et respecte les droits de l'homme et doit impérativement signaler toute violation de ces droits. Dans ce contexte, OilQuick parraine le centre d'accueil pour femmes « Vändpunkten » avec des meubles et des équipements pour l'hébergement des femmes victimes de violences.

**PRINCIPE 1 :** Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

**PRINCIPE 2 :** Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.



### Droit du travail

OilQuick garantit un processus de recrutement exempt de discrimination, une bonne coopération avec les délégués à la sécurité et les syndicats, une politique salariale saine, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, des audits salariaux annuels et des enquêtes salariales annuelles.

**PRINCIPE 3 :** Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.

**PRINCIPE 4 :** Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**PRINCIPE 5 :** Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

**PRINCIPE 6 :** Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



### Environnement

OilQuick soutient le principe de précaution contre d'éventuels risques environnementaux et souhaite contribuer à une réflexion environnementale accrue dans le développement, la production et l'utilisation de notre produit.

**PRINCIPE 7 :** Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

**PRINCIPE 8 :** Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**PRINCIPE 9 :** Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



### Lutte contre la corruption

OilQuick n'accepte aucune forme de corruption, d'extorsion et de pots-de-vin.

**PRINCIPE 10 :** Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



# AGENDA 2030 & LES PRINCIPAUX OBJECTIFS POUR UN DÉVELOPPEMENT DURABLE



Agenda 2030 est un plan d'action avec des objectifs de transition vers une société durable pour l'humanité, la planète et la prospérité. Les objectifs et sous-objectifs de l'Agenda 2030 sont intégrés et indivisibles et englobent les trois dimensions du développement durable : économique, sociale et environnementale.

**Source:**  
*The 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals - Regeringen.se*

## NOS CIBLES SÉLECTIONNÉES

Nous avons analysé les objectifs mondiaux de l'Agenda 2030 pour identifier les objectifs pour lesquels nous avons la plus grande occasion d'influencer et de contribuer à travers nos opérations, et en même temps de trouver de nouvelles opportunités commerciales vers le développement durable.



# LE DÉVELOPPEMENT DURABLE D'OILQUICK



## NOTRE VISION

Notre ambition est d'être un leader technologique mondial dans notre secteur. Notre client final doit bénéficier de solutions système intelligentes, sécurisées et de haute qualité qui ont été développées en étroite collaboration avec des employés et des fournisseurs engagés et compétents. Des personnes motivées et déterminées tout simplement.



## NOTRE MISSION

OilQuick se caractérise par une culture axée sur des solutions fortement influencées par une famille de propriétaires motivée. La transformation du petit atelier de garage en entreprise active à l'échelle mondiale a été rapide. Nous maîtrisons également bien le développement systématique de produits. Mais nous pouvons faire mieux et nous devons travailler sur plusieurs fronts. L'amélioration de la qualité est notre priorité. La coopération avec des acteurs qui partagent nos valeurs et une communication étroite avec nos fournisseurs sont primordiales pour le développement durable d'OilQuick.

Il y a certes des défis liés à notre situation géographique, mais grâce à nos filiales, nous sommes désormais très proches de nos clients. En ce qui concerne nos fournisseurs, nous avons depuis longtemps pour objectif qu'une grande partie de la chaîne de fournisseurs soit basée localement. L'objectif est d'une part de contribuer à la croissance et au développement du territoire, d'autre part de sécuriser

les livraisons. Ce dernier point était incontournable afin de maintenir notre grande fiabilité de livraison pendant une période de forte croissance et de risque de pénurie de matériaux.

Une clé du développement durable réside dans la fidélisation et le recrutement de collaborateurs qui se complètent, se challengent, se stimulent et qui, ensemble, peuvent développer des produits innovants au service du développement durable. Un autre point concerne le maintien et l'amélioration de la qualité et de la fiabilité de livraison des composants constitutifs afin que nous puissions, à notre tour, tenir notre promesse en aval. L'année 2022 a donc été largement consacrée au recrutement d'hommes et de femmes aux compétences clés, à la formation interne, au développement et au travail d'amélioration des produits. Au cours de l'année, nous avons par exemple recruté 24 personnes, le nombre d'employés au développement de produits a augmenté d'environ 30 % et nous avons un tout nouveau service qualité.



# OBJECTIF PRINCIPAL/ DOMAINES PRIORITAIRES



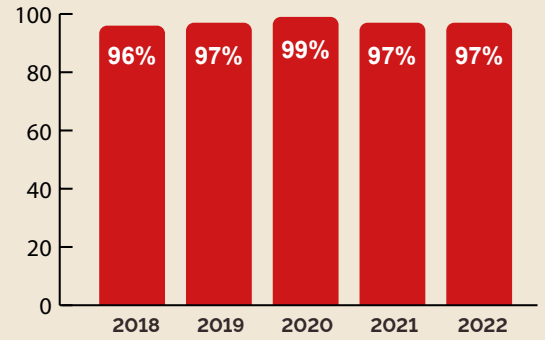
# JALONS PRINCIPAUX



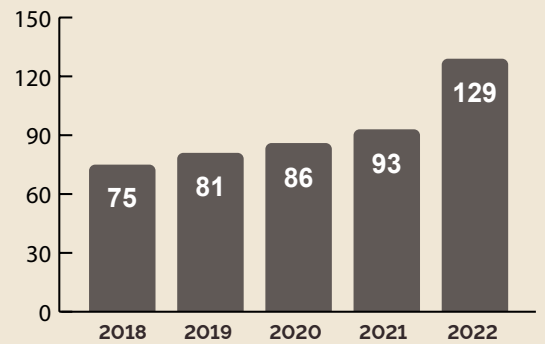
« Les nouvelles technologies durables doivent aller de pair avec la rentabilité. Dans le même temps, les solutions de produits innovantes ne sont pas une fin en soi. Nous devons également travailler plus activement avec des améliorations continues à tous les niveaux et à partir de multiples perspectives pour créer un développement durable et rentable. L'amélioration de la qualité demeure une priorité constante. »

Henrik Sonerud - PDG

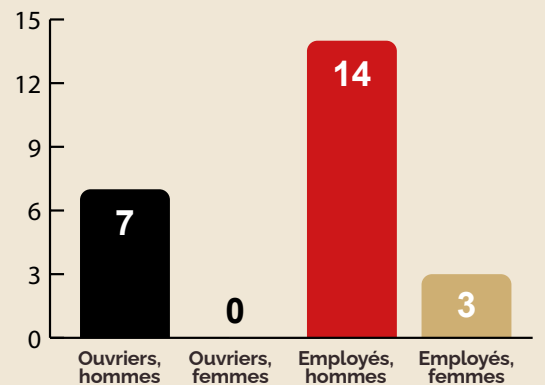
## Sécurité de livraison (première date promise)



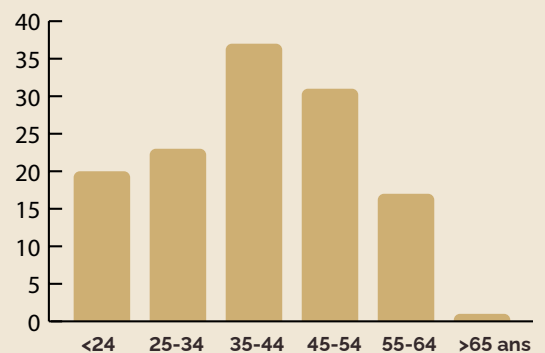
## Effectifs



## Nouveaux recrutements



## Pyramide des âges



# EXEMPLES DE PROJETS ACTUELS

- Encourager l'innovation génératrice de dépôts de brevets et répondant aux exigences de demain.
- Coopération active avec les acteurs de l'éducation dans le but d'accroître l'intérêt des jeunes pour la technologie (Trossen et Teknikprao notamment).
- Parrainer des initiatives locales conformes à notre travail de développement durable telles que Delsbo Electric et Hudiksvalls Hydraulikkcluster.
- Effectuer un travail d'amélioration actif en collaboration avec les clients et les fournisseurs.
- Concevoir et redessiner des produits pour trouver des avantages gagnant-gagnant en matière de rentabilité, de sécurité et d'environnement.
- Consolider et développer les compétences sous la forme de recrutement et de formation de compétences clés, 30 salariés ont par exemple visité le salon Bauma 2022.
- Participer aux journées de recrutement dans les universités et les collèges pour trouver la main-d'œuvre de demain.



Delsbo electric



Cluster hydraulique de Hudiksvall



Bauma en Allemagne

## PROJETS SÉLECTIONNÉS

### Delsbo Electric

Delsbo Electric est une initiative locale dont l'ambition est de stimuler les solutions de transport innovantes dans le monde, de coopérer et de faciliter le recrutement de compétences pour les entreprises technologiques de la région et de susciter un intérêt accru pour la technologie chez les enfants, les adolescents et les jeunes adultes. Un concours est organisé chaque année fin mai. Les règles du concours sont fondamentalement simples. Les participants doivent concevoir et diriger un véhicule à batterie avec pilote sur piste sur une distance de 3,36 km. L'équipe qui consomme le moins d'énergie remporte le concours. Le gagnant de 2022 est venu de l'Université de Dalarna.

### Teknikprao

Un atelier technique pour filles est organisé en collaboration avec le monde de l'entreprise à Hudiksvall. En octobre 2022, OilQuick a eu l'honneur de recevoir 5 filles de 3ème intéressées par la technologie.

### Trossen

L'objectif de Trossen Hudiksvall est, grâce à une collaboration entre l'école et l'industrie, d'accroître la motivation des étudiants et leur compréhension de la vie professionnelle et de l'importance de l'éducation.

### Cluster hydraulique de Hudiksvall

Le cluster est une collaboration entre différentes sociétés régionales expertes en hydraulique et le monde universitaire. Ce groupe soutient, entre autres, la recherche en hydraulique, mécanique et électronique. L'objectif est de renforcer la compétitivité mondiale à long terme des entreprises membres.

### Bauma

Bauma est le salon leader mondial des machines et des matériels de construction, des machines d'exploitation minière, des véhicules et des engins de chantier. Cette année était la 34ème édition de ce salon de renom. Des milliers d'exposants de tous les coins du monde permettent aux visiteurs d'élargir leurs connaissances.



### Certifié ISO 9001 pour la qualité

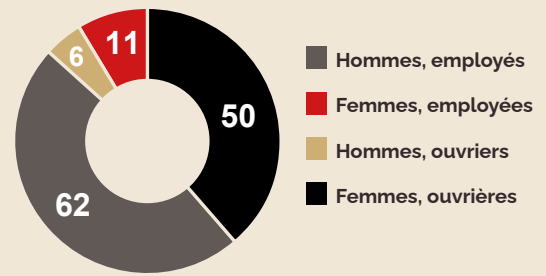
Pour nous assurer que nous créons la qualité de produit que nos clients méritent, nous avons choisi de nous certifier ISO 9001.



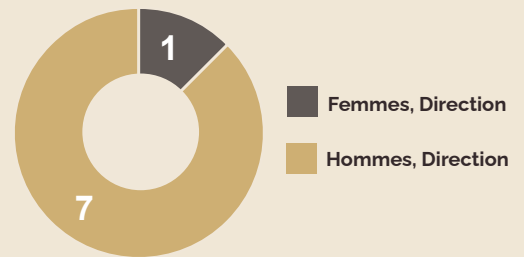
### NOS PROMESSES POUR 2023

L'ambition est bien sûr de continuer à se développer, mais il faut en même temps être réaliste. Malheureusement, notre monde n'est pas tout à fait stable et nous devons y faire face. Cependant, nous espérons conserver et peut-être même augmenter le nombre de nos employés, élargir et approfondir notre base de compétences et déposer un ou deux brevets supplémentaires.

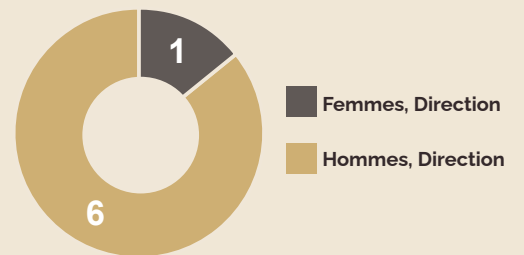
### Femmes/hommes dans l'entreprise (Direction incluse)



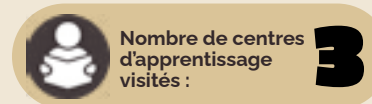
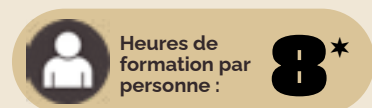
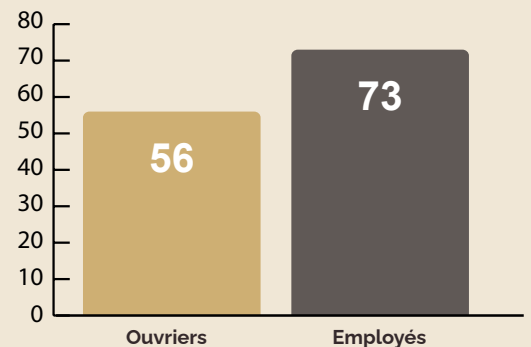
### Femmes/hommes au sein de la Direction



### Femmes/hommes au sein du Conseil



### Heures de formation\*



\* Comprend uniquement les cours de formation administrés par les RH. Davantage d'heures de formation sont effectuées, mais elles ne peuvent pas être mesurées à l'heure actuelle.



# TEAM OILQUICK



## NOTRE VISION

Seul, on n'est pas fort. Il faut à la fois des individus motivés et des équipes fortes pour être en mesure de fournir des solutions de qualité et durables. C'est peut-être une tâche impossible, mais notre vision est de devenir le meilleur employeur possible. Cela signifie que nous devons vraiment prendre soin de nos collaborateurs.

Nous le faisons en créant un environnement de travail sûr, en travaillant de manière proactive pour qu'ils se sentent bien, mais aussi en leur proposant une ambiance conviviale et la possibilité de développer leur potentiel. Pour continuer à être un leader mondial, nous devons également constituer des équipes avec des fournisseurs engagés, compétents et fiables dans chaque segment.



## NOTRE MISSION

OilQuick estime que les collaborateurs sont notre ressource la plus importante et la base d'une croissance durable. La sécurité et le bien-être mental et physique des employés passent avant tout, et dans ce contexte, nous effectuons un travail systématique sur l'environnement de travail avec les employés, les délégués à la sécurité, le comité de l'environnement de travail et le conseil en risques chimiques.

En 2020, nous avons demandé à la société « Great Place to Work® » d'examiner et d'évaluer la qualité de vie au travail et nous sommes classés à la 15ème place au palmarès des entreprises suédoises où il fait bon travailler. L'année suivante, nous sommes passés à la 9ème place et avons ensuite pu nous qualifier pour la Meilleure entreprise industrielle de Suède.

Se soucier des employés signifie aussi que nous devons assumer une responsabilité sociale. En tant qu'employeurs, nous devons aussi nous impliquer dans les campagnes où nos employés, notre famille et nos amis vivent et travaillent.

N'oublions pas non plus les collègues de nos filiales à l'étranger. Ou encore nos fournisseurs qui font aussi partie de notre équipe. Une bonne coopération tant en amont qu'en aval est nécessaire pour parer aux défis que nous constatons dans le monde. Des partenariats solides nous permettent de nous assurer de recevoir le matériel nécessaire au bon moment pour répondre aux besoins des clients, malgré un environnement économique fragile et des périodes de croissance.

Afin de protéger l'équipe, nous avons poursuivi notre travail en 2022 pour devenir un lieu de travail de classe mondiale. Nous avons travaillé activement pour augmenter les observations de risques et sommes devenus encore plus efficaces en termes de prévention des incidents sur le lieu de travail. Pour ce qui est des produits chimiques, nous avons renforcés nos évaluations des risques pour ceux-ci ne montrent plus qu'un risque faible. Nous avons également adapté notre façon de travailler avec l'analyse et l'évaluation des fournisseurs et approfondi la collaboration avec les partenaires et les filiales.

# OBJECTIF PRINCIPAL/ DOMAINES PRIORITAIRES



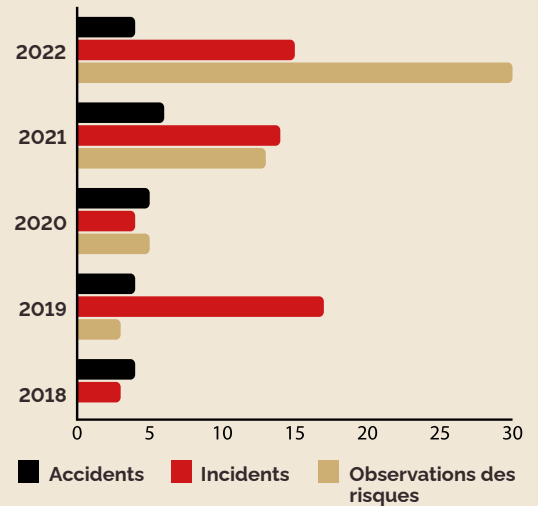
## JALONS PRINCIPAUX



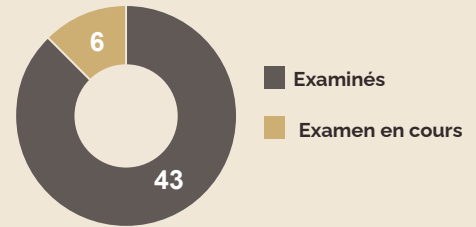
« Si vous vous sentez bien au travail, vous êtes performant. L'objectif est d'avoir des employés fidèles et une 'Team OilQuick' soudée. Une culture d'entreprise saine est extrêmement importante pour motiver et retenir des employés engagés. Nous pensons que c'est la clé pour attirer la main-d'œuvre de demain axée sur les valeurs. »

Malin Lindqvist - DRH

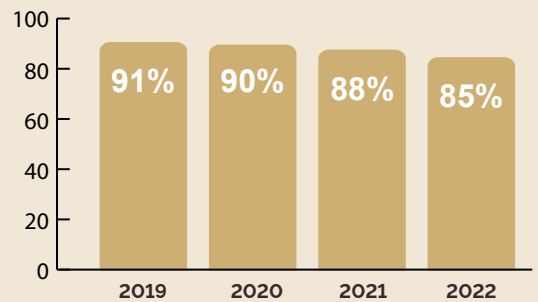
### Événements liés au lieu de travail



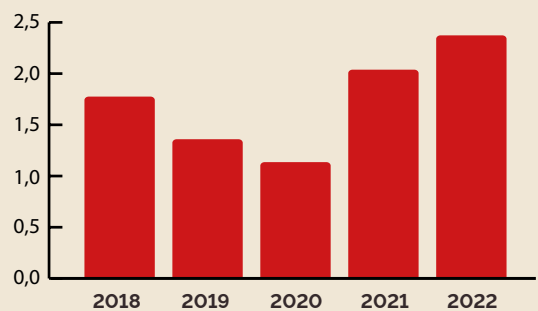
### Événements liés au lieu de travail (état actuel)



### GPTW - trust index



### Parrainage (mSEK)



# EXEMPLES DE PROJETS ACTUELS

- Travailler activement avec les points d'amélioration identifiées dans l'enquête annuelle auprès des employés organisée dans le cadre de la certification GPTW.
- Prendre soin du corps et travailler de manière préventive avec la santé physique, par exemple les employés se voient proposer des massages, la vaccination contre l'encéphalite à tiques, le test PSA (prostate) et bien plus encore.
- Prendre soin de notre bien-être psychologique en proposant des formations de gestion du stress ainsi qu'une évaluation régulière de notre situation de travail avec, par exemple, des outils de mesure Mentimeter.
- Soutien de l'équipe en célébrant les grands et les petits succès ou des journées thématiques ainsi que la Saint-Valentin.
- Offre aux employés de logements de vacances abordables en Suède ainsi qu'à l'étranger.
- Défi de bien-être où les individus et les services qui choisissent de faire de l'exercice sont récompensés.
- Offre d'avantages sous forme de massages pendant les heures de travail, petit-déjeuner buffet à prix réduit, carte Epassi et bien plus encore.
- Souder l'équipe à travers des activités d'équipe interfonctionnelles et des festivités comme la fête de Noël, la fête d'été et les réunions kick-off.
- Aide auprès d'experts sous forme de médecine du travail en tant que partenaire.
- Engagement dans la société à travers, notamment, OilQuick Hjärtesak, Hello Activity et le parrainage de clubs sportifs locaux.
- Organiser des journées fournisseurs qui permettent à nos fournisseurs de se rencontrer et de créer leurs propres relations en plus de celle qu'ils nouent avec nous.
- Instauration d'une collaboration étroite entre nous, experts de notre produit, et le fournisseur, expert de son produit, grâce à des rapprochements continus pour assurer le suivi de la qualité et de la fiabilité des livraisons.
- Évaluation annuelle des fournisseurs pour identifier les domaines à améliorer.
- Favoriser la collaboration et l'apprentissage entre le site de Hudiksvall et les filiales par le biais de visites de site réciproques.



## PROJETS SÉLECTIONNÉS

### «Activité Hej »

Le club d'activités fait partie du club sportif Strands IF. Le club offre aux enfants du CM1 à la 6ème une chance de passer du temps libre actif et significatif après l'école - entièrement gratuitement. Les enfants peuvent essayer différents sports, socialiser et prendre des collations ensemble. Grâce à l'activité, un sens accru des valeurs, de la santé, de l'inclusion et de l'intégration est créé parmi les habitants de Hudiksvall.

### OilQuick Hjärtesak (Une affaire de cœur)

Nous voulons jouer un rôle dans le bien-être public pour les enfants, les jeunes et les familles entières. Notre projet « Hjärtesak » est exactement cela. En 2022, nous avons choisi d'offrir à six familles une journée complète au parc de Furuvik.

### Centre d'accueil pour femmes Vändpunkten

Vändpunkten est géré par les villes de Hudiksvall et Nordanstig et est une association religieusement et politiquement indépendante. La mission principale de l'association est de soutenir les filles, les femmes et les enfants qui ont été victimes d'oppression, de violence et/ou de menaces de la part de leurs proches de diverses manières. Vändpunkten travaille également de manière préventive en donnant des conférences, en éduquant, en sensibilisant et en formant des opinions sur la violence des hommes à l'égard des femmes et la violence dans les relations intimes.





## Devenir un lieu où il fait bon travailler grâce au label GPTW®

Un salarié qui se sent bien au travail et qui est engagé est une valeur ajoutée à l'entreprise. C'est pourquoi nous avons soumis notre candidature au label « Great Place To Work® ».



« Notre mission : aider les organisations à devenir des entreprises où il fait bon travailler, pour tous. Nous nous engageons aux côtés de celles et ceux qui souhaitent ancrer une culture de confiance contribuant à la performance de leur organisation, et proposer à leurs collaborateurs un environnement où il fait réellement bon travailler. »

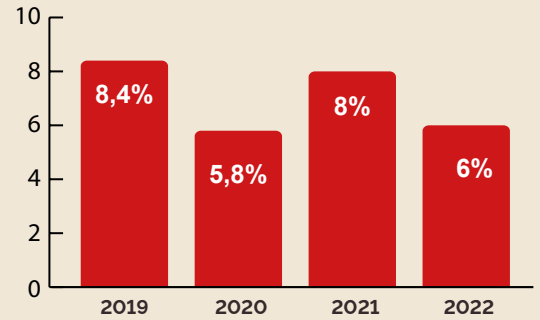
Source: Great Place to Work®



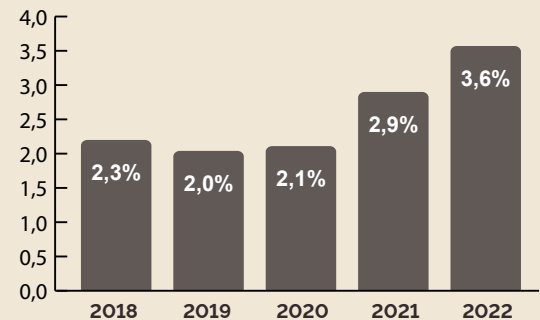
## NOS PROMESSES POUR 2023

Nous continuons sur la voie tracée pour que nos employés s'épanouissent et se sentent bien. Nous continuerons également à parrainer des initiatives locales en accord avec nos valeurs et nos objectifs de développement durable. Beaucoup d'efforts seront déployés pour diffuser l'esprit OilQuick dans l'équipe - auprès des employés, bien sûr, mais aussi auprès des fournisseurs et des collègues de nos filiales dans d'autres pays. En 2023, nous nous sommes donc fixé pour objectif que toute la Team OilQuick ait développé une meilleure compréhension de notre « boussole intérieure ». Cela signifie que nos fournisseurs doivent avoir lu notre Code de conduite pour les fournisseurs et que les autres « OilQuickers » (employés et collègues des filiales) ont lu - et compris - le sens de nos valeurs, nos politiques essentielles et notre Code de conduite.

## Roulement du personnel



## Congés de maladie



## Analyse et évaluation des fournisseurs



■ Analyses de fournisseurs de catégories A et B mises en œuvre.



■ Évaluations des fournisseurs effectuées.

À l'heure actuelle, une

**VINGTAINE**

de fournisseurs représentent ensemble plus de

**95%**

des matériaux et des composants utilisés dans la fabrication des produits de l'entreprise.

# EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE & CLIMATIQUE D'OILQUICK



## NOTRE VISION

Notre vision est que OilQuick continue d'être un produit haut de gamme dans les attaches rapides entièrement automatiques et que notre modèle commercial soit résolument circulaire. Cela signifie que toute notre proposition de valeur doit être respectueuse des personnes, de l'environnement et du climat.



## NOTRE MISSION

Au cœur de notre modèle commercial se trouve un produit qui réduit le besoin de machines sur les lieux de travail, présente une longue durée de vie et réduit les fuites d'huile. Pendant la production, cependant, certains déchets proviennent de la fabrication, des déchets dangereux et d'autres provenant, par exemple, de l'utilisation de produits chimiques et de l'emballage. Le matériau restant est vendu à Stena Recycling, qui le recycle et le raffine au mieux de ses capacités.

En 2022, nous avons fait un gros effort sur les produits chimiques et l'élimination progressive des matières dangereuses, ce qui nous a conduit à réduire le nombre de produits chimiques de 169 à 144. Après tri, nous avons réduit le nombre de produits chimiques allergisants de 12 à 7. Les évaluations des risques réalisées montrent un risque faible de stockage et d'utilisation pour tous les produits chimiques.

En plus des déchets, nous établissons des accords pour l'électricité, le chauffage et l'énergie afin de garantir que les

exigences et les besoins de l'entreprise sont satisfaits.

Les transports sont nécessaires pour confirmer notre proposition de valeur et induire une certaine empreinte climatique. Notre propre parc de véhicules se compose principalement d'hybrides rechargeables. En 2022, nous avons rehaussé le niveau des voitures de société pour inciter les salariés qui ont besoin d'un véhicule de service à souscrire une option écologique. De plus, nous avons proposé à nos employés de louer des vélos pour toute la famille à un prix avantageux, ce qui est bon pour le corps et pour le climat.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, une grande partie de notre base de fournisseurs est locale. Mais aujourd'hui, nous en savons assez peu sur ce à quoi ressemblent les transports vers nos fournisseurs. Il n'est donc pas certain que la proximité avec notre site contribue à réduire l'empreinte climatique sur l'ensemble de la chaîne de valeur. La livraison s'effectue avec l'aide de transporteurs externes et se fait par camion, avion ou bateau.

# OBJECTIF PRINCIPAL/ DOMAINES PRIORITAIRES



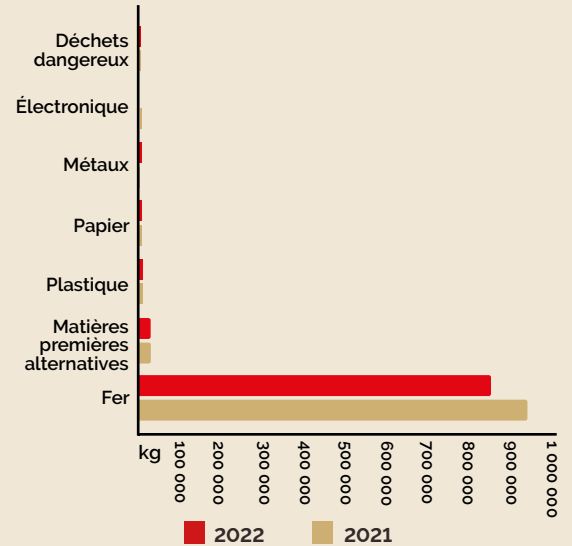
# JALONS PRINCIPAUX



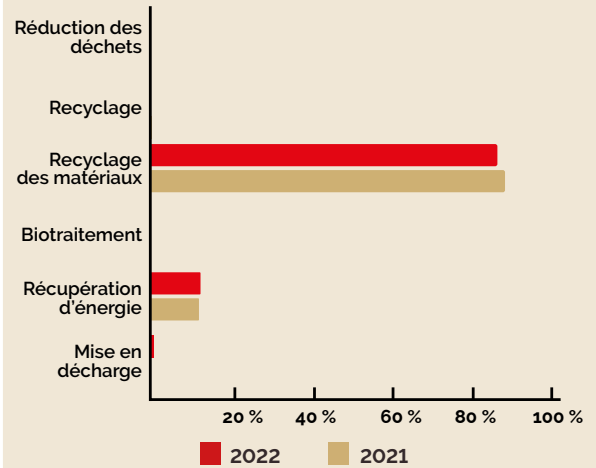
« Il règne un bon état d'esprit chez OilQuick et nous apportons des améliorations constantes pour remporter des petites et des grandes victoires. Un exemple est une discussion que nous avons eue sur la meilleure façon de nous déplacer localement. Nous avons souvent besoin de pouvoir nous déplacer entre nos propres sites ou avec des partenaires locaux. Ce travail a permis de prêter à la fois des vélos et des scooters électriques - et depuis octobre, nous avons également une voiture électrique que nous pouvons emprunter. »

Anders Östlund - Technicien de production

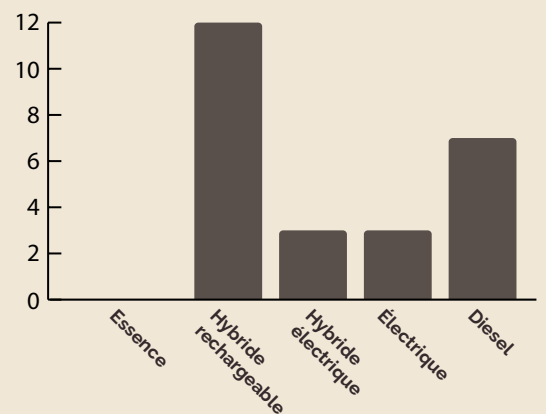
## Réduction des émissions de CO2



## Échelle des déchets



## Parc de véhicules



**115** produits chimiques sont utilisés dans nos activités

**7** d'entre eux sont allergènes,

**1** d'entre eux est classé CMR.

**100%** des produits chimiques sont évalués en fonction des risques : **RISQUE FAIBLE**



# EXEMPLES DE PROJETS ACTUELS

- Entretien et réparation ainsi que fourniture de pièces de rechange pour les pièces d'usure.
- Garantie que les déchets et les matières résiduelles tels que les appareils électroniques usagés, les batteries et les emballages sont recyclés ou traités dans le cadre d'un accord avec la société Stena Recycling.
- Remplacement du parc de véhicules par des voitures vertes et opter autant que possible pour des transports respectueux de l'environnement et du climat.
- Choix de notre base de fournisseurs dans notre voisinage géographique lorsque cela est possible et judicieux.
- Contrôle de la quantité et le type de produits chimiques afin de réduire l'utilisation de produits chimiques ayant des effets potentiellement négatifs sur l'environnement, le climat et la santé.
- Appliquer le travail hybride et se rencontrer via les réseaux (numériques) dans la mesure du possible.
- Encourager la pratique de la bicyclette en proposant aux salariés de louer des vélos à un prix avantageux.
- Les salariés qui ont de longs trajets travail-domicile se voient proposer un logement dans l'entreprise.



Stena recycling.



« Nous travaillons davantage sur la manière dont nous pouvons utiliser des moyens simples pour remplacer les matériaux ou affiner les processus, dans le but de recycler au lieu de jeter. C'est un défi motivant car nous voyons souvent que nous pouvons créer des avantages dans plusieurs domaines. Il n'est pas rare qu'un petit changement crée un environnement de travail plus sûr, économise les coûts et en même temps a un impact moindre sur l'environnement. »

Anders Sahlin - Chef d'équipe

## PROJETS SÉLECTIONNÉS

### Stena Recycling

Stena collecte tous les matériaux résiduels imaginables provenant à la fois des opérations et de la production. Les matériaux sont raffinés et peuvent devenir des matières premières pour de nouveaux produits ou de nouvelles énergies.

### Bike lease

Le vélo de fonction est un moyen abordable d'obtenir une solution de qualité. Grâce aux aides du gouvernement, le prix est sensiblement inférieur à l'achat personnel d'un vélo dans un magasin.



## NOS PROMESSES POUR 2023

OilQuick fait déjà beaucoup dans ce domaine mais doit faire encore mieux. En 2023, nous visons à réduire la quantité de matériaux (tous types) vendu à Stena. Nous avons également l'intention d'élaborer un plan sur la manière dont se déroulera la suppression des véhicules à carburant fossile dans le parc et de cartographier les déplacements et l'empreinte carbone en amont et en aval.



# NOS PROMESSES 2021/22

## Domaines prioritaires

## Promesses 2021/2022

## Résultat 2022

### Environnement

OilQuick va nommer une personne dont le rôle sera de mettre en œuvre une manière plus systématique de travailler autour des problèmes environnementaux affectant l'entreprise. Cette personne effectuera également une analyse des risques.

Un Conseil de la durabilité a été nommé pour faire progresser les questions environnementales.

### Questions relatives au personnel

En 2021/2022, nous organiserons une formation en BAM/SAM (environnement de travail) pour l'ensemble de l'entreprise et nous développerons également une formation sur la durabilité pour les employés et un plan de communication sur la durabilité pour construire une marque plus durable. Nous devons prêter attention aux bonnes pratiques actuelles et à ce que nous avons l'intention de faire à l'avenir.

Tous les employés d'OilQuick ont suivi une formation BAM, et tous les responsables et représentants de la sécurité ont également reçu une formation SAM.

Une « mini-formation » en Développement Durable a été conçue, et un plan de communication est à l'étude.

### Lutte contre la corruption & les pots-de-vin

Mettre à jour le texte du Manuel du personnel relatif à l'éthique des affaires et à la lutte contre la corruption. Tous les collaborateurs doivent ensuite y participer via une formation interne. Une politique contre la corruption est mise en œuvre.

Dans le cadre de la ratification de la directive européenne (2019/1937) dans la législation suédoise, nous avons mis en place des canaux de signalement internes. Le texte du Manuel du personnel, que partagent tous les employés, a été mis à jour et une politique de lutte contre le versement et la réception de pots-de-vin a été élaborée.

### Droits de l'homme

Pour aller plus loin dans cette voie, OilQuick réalisera une cartographie globale de la chaîne d'approvisionnement et une première évaluation des risques potentiels pour la durabilité. Cela implique notamment :

- Code de conduite des fournisseurs.
- Développer les évaluations des fournisseurs (ont commencé mais seront achevées en 2021/2022).

Les évaluations des fournisseurs ont pris une nouvelle forme en 2022, ce qui nous donne la possibilité d'ajouter des aspects d'évaluation supplémentaires qui peuvent permettre une cartographie plus claire principalement du portefeuille de fournisseurs.

### Engagement communautaire & parrainage

Poursuite des efforts déployés jusqu'ici depuis plusieurs années.

Engagement de OilQuick dans le parrainage local, dans la même mesure que les années précédentes.



# NOS PROMESSES POUR 2023\*

## Domaines prioritaires

## Promesses 2023

### Le développement durable d'OilQuick

- Collaborateurs : Conserver et éventuellement augmenter le nombre d'employés.
- Formation : Élargir et approfondir notre base de compétences.
- Développement de produits : Déposer éventuellement des brevets supplémentaires.

### Team OilQuick

- L'esprit OilQuick : Création du Code de conduite OilQuick et du Code de conduite fournisseur OilQuick.
- Tous les employés, collègues des filiales et fournisseurs doivent avoir lu et compris notre Code de conduite et nos politiques de base, ainsi que connaître nos valeurs et savoir ce qu'elles signifient.
- Parrainage : Continuer à parrainer des initiatives locales.

### Empreinte environnementale et climatique d'OilQuick

- Réduire les déchets : Travailler activement pour réduire la quantité de matériel vendu à Stena.
- Parc de véhicules sans énergies fossiles : Établir une stratégie pour éliminer progressivement les véhicules à carburant fossile du parc.
- Transports : Cartographier les transports et l'empreinte carbone qu'ils génèrent en amont et en aval.

\* La clôture de l'exercice a été reportée à la fin de l'année.

