

DOCUMENT DE
RÉFÉRENCE
2017

LINK SOLUTIONS FOR INDUSTRY

lisi

6

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

1	 LISI ADHÉRENT DU PROGRAMME GLOBAL COMPACT DE L'ONU	98
1.1	Description du programme	98
1.2	Engagement de LISI à respecter les 10 principes	98
<hr/>		
2	 RESSOURCES HUMAINES	99
2.1	Placer l'humain au cœur de notre développement	99
2.2	Rémunération et évolution : Récompenser la performance et fidéliser les talents	100
2.3	Promouvoir la qualité de vie au travail et améliorer la santé de nos collaborateurs	100
2.4	Respecter les Règles Éthiques et prévenir toute discrimination	101
2.5	Développer les compétences et maintenir l'employabilité des salariés	104
<hr/>		
3	 VOLET HSE	105
3.1	Enjeux du domaine HSE	105
3.2	Politique HSE	105
3.3	Objectifs HSE de LISI pour 2020	106
3.4	Objectifs intermédiaires de 2017	107
3.5	Résultats HSE 2017	107
3.6	Programme d'actions	109
<hr/>		
4	 VOLET SOCIÉTAL	110
4.1	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	110
4.2	Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise	110
4.3	Sous-traitance et fournisseurs	111
<hr/>		
5	 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	111
5.1	Politique générale du Groupe LISI adoptée pour prévenir et lutter contre la corruption	111
5.2	Actions menées en 2017 et déploiements prévus en 2018	111
<hr/>		
6	 PÉRIMÈTRE ET EXCLUSIONS	114

6

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

1 | LISI ADHÉRENT DU PROGRAMME GLOBAL COMPACT DE L'ONU

1.1 | DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le Pacte mondial, ou Global Compact en anglais, est une initiative des Nations unies lancée en 2000 visant à 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. Bien que ciblant essentiellement le monde de l'entreprise, le Pacte mondial encourage également la participation de la société civile, des organisations professionnelles, des gouvernements, des organismes des Nations unies, des universités et de toute autre organisation.

La signature du Pacte mondial est une démarche volontaire de la part de l'entreprise. 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.

1.2 | ENGAGEMENT DE LISI À RESPECTER LES 10 PRINCIPES

LISI a formalisé son engagement de longue date dans le développement durable en adhérant au Global Compact, et à travers le respect de ses 10 principes.

1.2.1 | Droits de l'Homme

LISI s'est engagé à :

- promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

1.2.2 | Normes internationales du travail

LISI s'est engagé à

- respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

1.2.3 | Environnement

LISI s'est engagé à :

- appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

- à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

1.2.4 | Lutte contre la corruption

LISI s'est engagé à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

2 | RESSOURCES HUMAINES

2.1 | PLACER L'HUMAIN AU CŒUR DE NOTRE DÉVELOPPEMENT

Basés sur 4 continents et 13 pays, plus de 12 000 hommes et femmes ont participé à la croissance du Groupe LISI en 2017.

Deux évènements majeurs ont marqué l'année 2017 :

- la cession de la société PRECIMETAL FONDERIE DE PRECISION (122 salariés) en février 2017,
- l'acquisition de 51 % des titres de la société TERMAX LCC (plus de 400 salariés) en octobre 2017.

TERMAX est un concepteur et fabricant de premier plan de solutions de fixations clippées métalliques et plastiques pour l'habillage automobile. TERMAX dispose d'un site de production et de développement à Lake Zurich (Illinois, États-Unis), d'un autre à Suzhou (Chine) et d'une plateforme de distribution à Queretaro (Mexique).

LISI poursuit ainsi sa croissance sur le continent américain : 19,1 % des collaborateurs sont basés aux États-Unis, Canada, Mexique en 2017 contre 16,8 % en 2016.

2.1.1 | Attirer les talents

L'identification et le recrutement de talents sont des éléments déterminants de la réussite à court, moyen et long terme du groupe LISI. 1675 hommes et femmes nous ont rejoints partageant nos valeurs basés sur l'amélioration continue, le travail en équipe, l'engagement personnel et le goût de la technique. Nous portons une attention particulière au parcours d'intégration pour que les personnes trouvent leur place rapidement et durablement au sein de notre organisation.

À titre d'exemple, LISI AEROSPACE a déployé en 2017 son programme de cooptation afin de permettre aux collaborateurs de contribuer au recrutement des meilleurs talents de l'entreprise en recommandant une personne de leur réseau pour un poste spécifiquement ouvert à la cooptation. Une récompense sous forme de prime est versée en cas de succès et validation de la période probatoire du coopté recruté.

En 2017, les départs se sont élevés à 1 596 personnes dont 236 licenciements représentant 15 % du total.

De nombreux sites du Groupe sont implantés historiquement et sont des acteurs importants du développement de l'emploi dans leurs régions respectives. Depuis de nombreuses années, le Groupe entretient des liens privilégiés avec les écoles, les universités, les agences d'emploi et les organismes de formation qui lui permettent de développer son image auprès des jeunes étudiants et de leur faire découvrir les métiers-clés ainsi que leurs perspectives.

En France, LISI a participé à des actions au sein des écoles suivantes : ENIM, ENSAM, INSA LYON, IUT de Troyes, UTBM, UTT.

Aux États-Unis, LISI MEDICAL Remmele est partenaire auprès de North Dakota State University, et University of Minnesota.

En 2017, LISI a accueilli 573 stagiaires et 237 apprentis sur l'ensemble des sites de ses trois divisions.

À l'occasion du 52^e Salon du Bourget, LISI AEROSPACE a participé à la troisième édition de « L'avion des métiers », dédié, cette année, à l'excellence technologique.



Il s'agit d'un moment privilégié où chaque entreprise a l'opportunité de présenter ses savoir-faire et son expertise au grand public. Cette année, nos équipes ont présenté les métiers de la forge pour faire découvrir aux étudiants ou jeunes diplômés toutes les spécificités de ces métiers qui évoluent.

Les usines de Bar-sur-Aube, Bologne, City of Industry, Marmande, Parthenay, Saint-Brieuc, Saint-Ouen-l'Aumône et Villefranche de Rouergue ont fièrement représenté LISI AEROSPACE.

L'attraction phare de notre stand était une « mini démonstration de forge ». L'objectif était de présenter le principe de la forge à l'aide de pâte à modeler polymérisée, d'un outillage et d'un poinçon logotisé LISI - spécialement conçu pour l'occasion. Les opérationnels pouvaient ainsi « forger » une vis et chacun pouvait repartir avec un porte-clés souvenir.

2.1.2 | Favoriser la mobilité interne

Le Groupe a fait de la mobilité interne, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, l'un des axes structurants de sa politique de ressources humaines. La diversité des secteurs d'activités et des métiers, la dimension internationale permettent aux collaborateurs de réaliser des parcours professionnels individualisés. L'ensemble des collaborateurs peuvent devenir les acteurs de leur propre évolution grâce à « la Bourse à l'emploi » accessible sur l'Intranet du Groupe.

De plus, lors des entretiens annuels, les responsables hiérarchiques échangent sur les souhaits d'évolution de leurs collaborateurs.

Le magazine CAPITAL de février 2018 a présenté le résultat d'une enquête sur les entreprises jugées par leurs salariés et ceux de leur secteur.

LISI apparaît comme l'un des meilleurs employeurs de France.

LISI AEROSPACE se positionne au 14^{ème} rang des meilleurs employeurs dans le secteur Aéronautique, Ferroviaire et Naval.

Dans la filière Automobile, LISI AUTOMOTIVE apparaît dans le classement des sociétés les plus attractives au côté des grands acteurs (18^{ème} rang).

2.1.3 | Adapter l'Organisation du temps de travail aux besoins du Groupe

Le temps de travail est adapté pour répondre au mieux aux besoins de nos clients dans le cadre de durées légales, variables d'une législation nationale à une autre et allant de 35 à 50 heures par semaine.

L'organisation dans les services de production est, sur l'ensemble des sites, en équipe (2 ou 3 équipes). Des équipes de suppléance, selon les besoins des sites, peuvent être également mises en place sur les jours de week-end. Par ailleurs, des travaux de nuit sont réalisés dans certains secteurs pour répondre à des besoins spécifiques de charge. Les heures supplémentaires représentent 4,3 % des heures travaillées en 2017.

2.1.4 | Développer l'implication du personnel dans le cadre du programme LEAP

Le Groupe LISI s'est doté, dès 2011, d'un programme d'amélioration de la performance opérationnelle appelé LEAP (LISI Excellence Achievement Programm).

Pour accompagner le développement des collaborateurs dans cette démarche, des outils ont été construits en 2017 et sont maintenant à la disposition des usines :

- Mettre en place l'organisation humaine de production
- Développer les superviseurs
- Développer les gap leaders
- Formations au poste et polyvalence

2.2 | RÉMUNÉRATION ET ÉVOLUTION : RÉCOMPENSER LA PERFORMANCE ET FIDÉLISER LES TALENTS

Le Groupe a choisi de lier la rémunération est intimement liée aux performances de l'entreprise et aux réalisations collectives et individuelles.

Notre système de rémunération intègre l'ensemble des éléments financiers et des avantages dont peut bénéficier chaque collaborateur. Il est conçu pour concilier la reconnaissance de la performance individuelle et la recherche d'une équité interne tout en prenant en compte l'environnement économique local.

Les collaborateurs salariés français ont la possibilité d'investir dans l'entreprise via un plan d'épargne salarial et de devenir ainsi actionnaire de LISI. Ce plan d'épargne Groupe est accompagné d'un système d'abondement-employeur attractif. 35 % des salariés français sont actionnaires de LISI.

En France, les salariés du Groupe LISI bénéficient d'un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (dit « Art.83 »).

L'employeur verse une cotisation mensuelle sur un fonds commun de placement ouvert au profit des salariés pour leur permettre de constituer une épargne retraite. Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires ou affecter des jours de congés pour augmenter le montant de cette épargne. Lors du départ en retraite, l'épargne ainsi constituée est convertie en rente. Les salariés perçoivent alors un complément de revenu tout au long de leur retraite.

L'implication et la fidélisation des talents est un enjeu majeur pour le Groupe LISI. À ce titre, les cadres dirigeants ou titulaires de postes clés pour l'organisation bénéficient d'un programme international d'attribution d'actions conditionné à la performance à moyen terme de l'entreprise. Ce mode de rémunération variable permet ainsi de les associer étroitement à la performance de l'entreprise sur plusieurs années.

Détail des frais de personnel (en milliers d'euros)

Intérimaires	41 527
Salaires et intéressement	415 212
Indemnités de licenciement	3 085
Charges sociales et taxes sur salaires	154 085
Participation des salariés	3 814
Prestations de retraite et médailles du travail	1 612
Total charges de personnel	619 333

2.3 | PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET AMÉLIORER LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS

LISI considère que la santé et la sécurité des personnes est l'une de ses premières responsabilités.

En 2017, tous les sites de LISI AUTOMOTIVE et les sites français de LISI AEROSPACE ont lancé une enquête sur la qualité de vie au travail. Les résultats de l'enquête sont analysés et permettent d'organiser des groupes de travail sur les thèmes qui ressortent et d'établir par site des plans d'actions d'amélioration.

Par ailleurs, les sites sont de plus en plus nombreux à proposer une offre de services tels que :

- des séances de relaxation (usine de La Ferté),
- des séances de massage (usines de Dasle, Melisey, Neyron, Villefranche de Rouergue, Saint-Ouen-l'Aumône),
- des séances de sport (usines allemandes et américaines),
- et des séances d'échauffement au poste de travail (usines de City Of Industry, Villefranche de Rouergue, Marmande).

Des programmes d'aide sont également lancés pour le sevrage tabagique (usines de Bar-sur-Aube, City Of Industry, Grandvillars, Fuenlabrada, Saint-Ouen-l'Aumône), et pour lutter contre le diabète (États-Unis).

Des communications régulières permettent également de rappeler aux salariés les bonnes pratiques d'hygiène de vie (usines allemandes et américaines).

Un travail de fond est effectué en ergonomie lors des réaménagements de poste, réimplantations de machines afin de diminuer le risques de TMS⁽¹⁾ et de pouvoir accueillir ou maintenir dans l'emploi, des salariés ayant des restrictions d'aptitudes importantes ou en situation de handicap.

La qualité et la conception des bâtiments est également un critère important que LISI prend en compte au fur et à mesure de la construction ou de la rénovation de ses sites. Les sites basés en République Tchèque, en Chine et au Maroc ont fortement travaillé sur l'amélioration des espaces de travail en 2017.

En France, les salariés du Groupe LISI bénéficient des services du cabinet Réhalto, afin de prévenir d'éventuels risques psychosociaux, quelles que soient leur origine, professionnelle comme personnelle.

Cette plateforme d'écoute et de soutien, composée de psychologues disponibles 24 h/24 et 7 j/7, permet à tout salarié du Groupe d'obtenir l'aide d'un professionnel qualifié pour surmonter ses problèmes ou trouver une solution à ses difficultés qu'elles soient personnelles, professionnelles, familiales ou liées à une addiction.

Un simple appel par téléphone permet, de manière totalement confidentielle, la mise en relation du salarié avec un intervenant psychosocial de sa région qui pourra ainsi établir un 1^{er} diagnostic. Le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge des consultations pouvant aller jusqu'à 12 heures de traitement.

Enfin, nous pouvons noter une belle initiative lancée par LISI MEDICAL à Herouville qui a signé en juin 2017 un accord spécifique pour aider les salariés dont un proche nécessite une présence renforcée.

Ces différentes mesures ont favorisé l'amélioration du taux d'absentéisme qui recule de 0,3 point et passe de 3,8 % en 2016 à 3,5 % pour l'exercice 2017.

(1) Troubles musculosquelettiques.

2.4 | RESPECTER LES RÈGLES ÉTHIQUES ET PRÉVENIR TOUTE DISCRIMINATION

Pour LISI, la diversité est facteur de performance et d'innovation. C'est dans ce cadre que sont menées des actions pérennes pour promouvoir l'égalité des chances et lutter contre toutes les formes prohibées de discrimination.

2.4.1 | Encourager l'égalité professionnelle femme/homme

LISI s'engage depuis plusieurs années à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle parmi ses collaborateurs.

Nous nous attachons à pourvoir les postes en nous attachant à recruter les compétences nécessaires recherchées sans tenir compte de l'âge, nationalité, religion, sexe de la personne.

En interne, des accords sur l'égalité hommes-femmes ont été signés par la plupart des sociétés du Groupe. Ils se traduisent sur le terrain par des actions concrètes en matière d'égalité des salaires et d'évolution des carrières.

En 2017, les femmes représentent plus de 21 % de l'effectif global du groupe comme en 2016.

2.4.2 | Maintenir dans l'emploi et favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées

Le soutien à l'insertion professionnelle et à l'emploi des personnes en situation de handicap est à l'origine de la démarche de responsabilité sociale.

LISI travaille avec des structures qui accompagnent les jeunes en situation de handicap en formation et des structures d'insertion sociale et professionnelle.

Les situations de maintien dans l'emploi se traitent le plus souvent au cas par cas. Les sites s'efforcent d'offrir des solutions pour préserver l'emploi de salariés déclarant une situation de handicap, que ce soit en aménageant leur poste ou en les accompagnant vers un changement d'activité.

LISI AEROSPACE a développé des partenariats avec :

- HANVOL Insertion depuis 2016 pour l'aide au recrutement de personnes en situation de handicap. HANVOL est une association qui recherche des candidats motivés pour des métiers diversifiés dans le cadre de contrats d'alternance. Sur l'année 2017, LISI est intervenu auprès des élèves de cette association pour présenter ses activités et ses métiers.
- France Intégration Handicap : une campagne de communication a pu être lancée sur le 2^{ème} semestre 2017.

Le résultat de cette campagne est positif : 13 dossiers RQTH⁽²⁾ ont pu être constitués.

En 2017, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du groupe est de 3 %.

(2) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

2.4.3 | Respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

Conscient de ses responsabilités vis-à-vis des conventions fondamentales de l'OIT, LISI veille à leur bonne application sur chacune des entités du Groupe à travers le monde.

Le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, du travail forcé ou obligatoire ou encore l'abolition effective du travail des enfants sont des points surveillés lors des audits de site et sur lesquels le management est très fortement sensibilisé.

2.4.4 | Relations sociales

Au-delà du strict respect de la législation, le Groupe veille au bon déroulement du dialogue social avec les représentants des salariés, que ce soit lors des Comités d'Entreprise (ou équivalents sur les sites hors France) sur chacun des sites pourvus de cette instance, des Comités Centraux d'Entreprise (sociétés Blanc Aéro Industries et Former), du Comité de Groupe LISI ou encore du Comité Européen.

Plus généralement, LISI veille à ce que les salariés du Groupe reçoivent et aient à leur disposition une information de qualité. Ainsi différents moyens de communication sont mis en place sur les différents sites du Groupe comme par exemple :

- Écrans vidéo dans les ateliers
- Journaux internes
- Notes flash dans les ateliers en fonction de l'actualité
- Réunions d'information site ou par équipe

Par ailleurs, des commissions spécifiques composées de représentants des salariés et de membres de la Direction se réunissent régulièrement pour échanger et progresser sur les différentes thématiques pour lesquelles elles ont été constituées dans les domaines suivants :

- Formation,
- Égalité professionnelle Hommes/Femmes,
- Emploi des jeunes, des seniors et intergénérationnalité
- Mutuelle,
- Logement.

Liste des accords collectifs conclus sur l'année 2017

NOM DES USINES OU HOLDING	Nom des accords signés en 2017	Date de signature
ARGENTON	Accord NAO	avril-17
	Accord d'intéressement	avril-17
	GPEC	avril-17
	Qualité de vie au travail	juillet-17
BAR SUR AUBE	Accord sur l'horaire SD	janvier-17
	Accord relatif aux astreintes	janvier-17
	Accord relatif aux astreintes	juillet-17
	Accord NAO	mars-17
	Avenant à l'accord d'intéressement	juin-17
	Egalité professionnelle et qualité de vie au travail	février-17
BOLOGNE	Accord NAO	mars-17
	Modification du Règlement Intérieur	juin-17
	Avenant à l'accord d'intéressement	mars-17
	Accord sur la mise en place d'un SD	octobre-17
CASABLANCA	Accord sur l'instauration du 13 ^{ème} mois sur 3 ans	avril-17
CEJC	Accord collectif 2017-2019	décembre-16
	Avenant 2018-2019 à l'accord collectif	décembre-17
FORMER	PV NAO	avril-17
	Accord GPEC	avril-17
	Accord qualité de vie au travail et égalité H/F	avril-17
	Accord contrat GÉNÉRATION	avril-17
HOLDING LISI AEROSPACE	Accord de participation	juin-17
HOLDING LISI AUTOMOTIVE	Accord supplément d'intéressement exercice 2016	juin-17
HOLDING LISI MEDICAL	Accord d'intéressement	mai-17
HEIDELBERG	Ponts des 26 mai et 16 juin 2017	février-17

6

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

NOM DES USINES OU HOLDING	Nom des accords signés en 2017	Date de signature
HEROUVILLE	Mutuelle	janvier-17
	Dons de jour	juin-17
	Accord d'intéressement	juin-17
	Renouvellement SD	juin-17
IZMIR	TIS 2017-2018	avril-17
KIERSPE	Utilisation de MOVEX	septembre-17
LA FERTE FRESNEL	protocole pré-électoral 2017	juillet-17
	Accord sur temps de travail	mai-17
	PV de désaccord sur les salaires et la VA	mai-17
	Accord d'intéressement	février-17
MARMANDE	Accord NAO	avril-17
MONTERREY	Politique salariale 2017	février-17
NEYRON	Accord sur mise en place d'une prime semestrielle	avril-17
	Accord sur mise en place du travail le dimanche	juin-17
PARTHENAY	Congés payés	février-17
	Solidarité	février-17
	Accord NAO	mars-17
	Accord d'intéressement	mars-17
PUISEUX	Protocole pré-électoral 2017	février-17
SAINT BRIEUC	Accord NAO	juin-17
	Accord sur l'emploi des jeunes, des seniors et sur l'intergénérationnalité	juin-17
	Accord sur l'égalité professionnelle hommes femmes et qualité de vie au travail	février-17
SAINT-OUEN-L'AUMONE	Accord NAO	juin-17
	Accord d'intéressement	juin-17
	Avenant de révision du protocole d'accord - Comité d'établissement 3 ^{ème} collège électoral Ingénieurs et Cadres	octobre-17
TANGER	Accord NAO	mai-17
VIGNOUX-SUR-BARANGEON	Accord d'Intéressement	juin-17
VILLEFRANCHE DE ROUERGUE	Modalité de prise des congés et Heures de récupération	novembre-17
	Accord NAO	juin-17
	Accord d'Intéressement	juin-17
VÖHRENBACH	Augmentation des heures travaillées à 37,5	mai-17
	Absence pour maladie	avril-17
	Politique coût de déplacement	juillet-17

2.5 | DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET MAINTENIR L'EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS

Permettre à chaque collaborateur du Groupe de développer ses compétences est essentiel à la croissance durable de notre organisation.

Pour répondre aux évolutions de nos métiers et de nos technologies, des démarches propres à chaque site sont lancées : par exemple sur le site de Saint Brieu, le référentiel de compétences sur les postes de rectifieurs et usineurs a été finalisé. Sur le site d'Hérouville, une démarche globale a été lancée en 2017 avec en axes prioritaires :

- Développer les parcours d'intégration et tutorat.
- Etablir les référentiels métiers, fiche métiers et matrice de polycompétence.
- Sécuriser les compétences critiques.
- Monter en compétences les salariés.

De son côté, LISI AEROPSACE a en 2017 a créé une méthodologie de travail commune appelée la « GPEC BOX ». Constituée de 15 thèmes (ex : Préviation de l'évolution des emplois, Sécurisation des Savoirs Faire, Plan de formation, Entretiens annuels...), la GPEC BOX propose des actions concrètes aux sites pour faire progresser leur niveau de maturité sur le sujet.

2.5.1 | Formation

LISI a fait du développement des compétences par la formation l'un des axes majeurs de sa politique Ressources Humaines. Elle permet à ses collaborateurs de se maintenir au meilleur niveau de compétences, sur un marché soumis à des changements technologiques rapides et à une forte concurrence. **LISI s'engage à ce que chaque collaborateur, quels que soient son âge et sa fonction, accède tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires à la construction de son parcours professionnel et à sa bonne adaptation aux évolutions des métiers.**

En 2017, 244 419 heures de formation ont été dispensées. Ainsi, l'investissement formation réalisé en 2017 par les sociétés du Groupe dans le monde a représenté un montant de 8 705 468 €.

Les formations LEAP⁽¹⁾ et SCP pour atteindre l'excellence

- Depuis 2011, LISI a engagé un large programme de formation aux fondamentaux du LEAP : la formation LEAP Basics est le passage obligé pour tout nouveau salarié. Depuis 2015, des formations dédiées aux outils avancés de LEAP (LEAP Intermediate, LEAP Advanced, LEAP Manager, Plan d'expérience, Statistiques avancées...) sont organisées dans le cadre de l'université d'entreprise LKI, en veillant à mixer des apprenants de toutes les divisions du Groupe.
- En 2017, LISI a poursuivi la mise en œuvre d'un outil majeur de LISI Excellence HSE, le Safety Culture Program (SCP) sur tous ses sites. L'objectif de ce programme est de s'attaquer aux causes d'origine comportementale dans les accidents du travail, en fournissant à l'encadrement les clés pour comprendre les comportements à risque et actionner ensuite des leviers pour les corriger. Ce programme vise aussi à développer une véritable culture de la sécurité des collaborateurs, à travers le déploiement d'une campagne de communication structurée et régulière. Grâce à une culture partagée de la prudence, incitant chaque collaborateur à rendre son environnement de travail plus sûr, nos sites ont enregistré des améliorations en matière de sécurité permettant au Groupe d'atteindre en 2017 son plus bas taux d'accidentologie.

(1) LISI Excellence Achievement Program

2.5.2 | Développement de l'offre de formation de l'université LKI



L'université d'entreprise LKI (LISI Knowledge Institute) s'affirme non seulement comme un pilier dans la stratégie de développement des compétences des salariés mais également comme un outil majeur pour la rétention des talents et l'attraction de candidats à fort potentiel :

- Des programmes de formation sur mesure dans les Domaines : Technique/Métiers, Développement Personnel, Management & Leadership, pour maintenir et développer les compétences et accompagner le changement.
- Partager une vision globale, une culture managériale commune
- Echanger les expériences et les bonnes pratiques de manière transversale : multi-sites, multi-pays, multi-métiers, multi-divisions.

Chiffres clefs 2017 :

- 112 sessions de formation organisées
- 1187 départs en formation
- Satisfaction des participants à 4,46/5

Deux nouveaux programmes de formation LKI voient le jour en 2017 :

- **JUMP** : ce parcours a été co-construit avec l'Ecole Nationale Supérieure Arts et Métiers (ENSAM) et s'adresse aux salariés techniciens / agents de maîtrise pour lesquels LISI souhaite apporter un socle de compétences et connaissances solides, plutôt généralistes, orienté Mécanique et Maîtrise des procédés de fabrication, dans l'objectif de les faire évoluer à court ou moyen terme vers des postes à responsabilité élargie (Gestion des Hommes et / ou Projet, Commerce).

La finalité pédagogique est de permettre à ces collaborateurs démontrant un potentiel d'évolution, d'acquérir des bases académiques et pratiques proches du cursus de formation initial d'école d'Ingénieur.

- **Management pour les Superviseurs** : en lien avec la culture LEAP, ce programme de formation a pour objectifs de faire prendre conscience aux apprenants de leur rôle de superviseur, d'adopter une posture de manager et d'acquérir des pratiques adaptées. Ce programme a vocation à être dispensé à l'international. En 2017, les usines du Maroc et de la France l'ont déployé.

2.5.3 | Les parcours professionnels en France

Depuis plusieurs années, LISI développe des parcours professionnels spécifiques, axés sur nos métiers stratégiques : frappe à froid, traitement thermique, usinage, roulage, laminage, contrôle automatique, traitement de surface.

En 2017, 68 CQPM/CQPI ont été obtenus :

- 3 frappeurs de l'usine La Ferté-Fresnel ont obtenu le CQPI « Conducteur d'Equipements Industriels », validant le parcours professionnel du frappeur spécifique aux « écrous Twolock ».

- A Melisey, 6 usineurs ont obtenu le CQPM « Opérateur – Régleur sur machine-outil à commande numérique par enlèvement de matière ».
- 3 opérateurs de La Ferté-Fresnel ont obtenu le CQPI « Conducteur d'Équipement Industriel » et 6 opérateurs (2 à Delle et 4 à Melisey) ont obtenu le CQPM « Equipier autonome de production industrielle », validant le parcours professionnel Tri / Conditionnement.
- 6 collaborateurs de l'usine de Saint-Florent ont obtenu le CQPM « Animateur d'Équipe Autonome de Production ».
- 4 collaborateurs de l'usine de Saint-Brieuc ont obtenu le CQPM Usineur.
- 3 collaborateurs de l'usine de Bologne et 1 collaborateur de l'usine de Bar sur Aube ont reçu la mention complémentaire Forge.
- Entre 2016 et 2017, 36 contrats de professionnalisation aboutissant à un CQPM d'Equipier autonome de production industrielle ont été mis en œuvre sur le site de Marmande.
- L'usine d'Argenton a permis à 5 collaborateurs de se reconverter en interne grâce aux CQPM : 2 personnes sur le CQPM Technicien usinage et 3 personnes sur le CQPM soudure aéronautique.

3 | VOLET HSE

3.1 | ENJEUX DU DOMAINE HSE

Depuis plusieurs années, le Groupe LISI s'est ainsi pleinement investi afin de placer les enjeux de santé, de sécurité et d'environnement au cœur de sa culture d'entreprise afin que ceux-ci en soient des valeurs intrinsèques.

La Direction Générale du Groupe LISI est mobilisée à son plus haut niveau dans les domaines de la Santé, de la Sécurité et de l'Environnement.

Il s'agit ainsi, pour LISI, de répondre aux préoccupations du monde qui l'entoure, comme :

- Répondre aux demandes pertinentes et attentes des parties intéressées de LISI telles que les clients, les investisseurs, le personnel de LISI, les voisins, les sous-traitants, les assureurs, ...).
- Satisfaire aux exigences réglementaires croissantes.
- Permettre la réduction des coûts associés aux domaines HSE comme ceux liés à la consommation d'énergie ou d'eau, à l'élimination des déchets, aux taxes et cotisations des accidents du travail ou maladies professionnelles.
- Faire en sorte que la nouvelle génération de talents s'épanouisse professionnellement dans un environnement sécurisé et conforme à leurs valeurs de protection de l'environnement.

Ces enjeux font partie intégrante de la stratégie du Groupe LISI et sont suivis au plus haut niveau de son organisation.

3.2 | POLITIQUE HSE

En 2017, le Groupe LISI a franchi une nouvelle étape dans sa volonté de progresser dans le domaine HSE. En effet, auparavant les sites du groupe étaient certifiés individuellement ISO 14001, norme internationale relative au management de l'environnement, et OHSAS 18001, norme internationale relative au management de la santé et de la sécurité au travail. En 2017, le Groupe LISI a décidé de se faire certifier au niveau groupe et non plus site à site, toujours selon ces 2 référentiels. LISI s'est donc fait auditer afin de vérifier la conformité aux normes en questions, lesquels audits ont conduit à l'obtention du certificat ISO 14001 et du certificat OHSAS 18001⁽¹⁾.

LISI s'est doté d'une Politique HSE qui définit ses attentes et sa vision de l'Excellence Opérationnelle dans le domaine de la Santé-Sécurité et de l'Environnement.

(1) Périmètre : hors sites Chine qui sont certifiés individuellement, hors site dont la participation est inférieure à 60 % et les sites récents (Big Lake, Coon Rapids, Monterrey).

Pour le Groupe LISI, ses obligations légales et morales dans le domaine HSE passent par :

- Le fait que chacun rentre du travail en bonne santé.
- L'amélioration des conditions de travail.
- La mise en œuvre de processus écoresponsables.
- Le respect de ses obligations associées à la sécurité et à l'environnement.

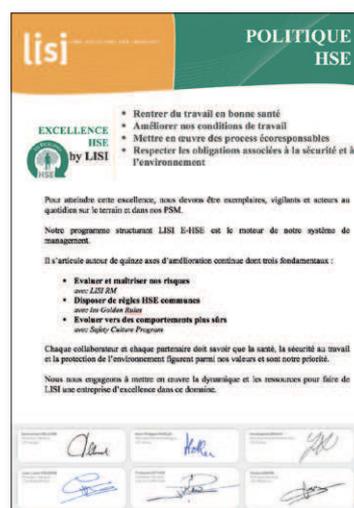
Pour atteindre cette excellence, le Comité de Direction de LISI s'est engagé à être exemplaires, vigilants et acteurs au quotidien sur le terrain.

Par ailleurs, LISI s'est doté d'un programme structurant, LISI Excellence HSE, qui est le moteur de son système de management.

Celui-ci s'articule autour de quinze axes d'amélioration continue dont trois fondamentaux :

- Évaluer et maîtriser nos risques.
- Disposer de règles HSE communes à chacun.
- Évoluer vers des comportements plus sûrs.

LISI fait savoir que la santé, la sécurité au travail et la protection de l'environnement figurent parmi ses valeurs et sont sa priorité.



Pour piloter sa Politique HSE, le groupe LISI s'appuie sur une structure organisationnelle robuste.

3.2.1 | Le Comité de Pilotage HSE

Ce comité est composé de 2 représentants de la Direction Générale de LISI, du Manager HSE Groupe, des Directeurs HSE des Divisions, du courtier en assurance.

Tous les trimestres, ce comité de pilotage HSE définit et suit la stratégie HSE du groupe et vérifie l'avancement des actions stratégiques dans le domaine.

Le Directeur Général de LISI et les Directeurs Généraux des divisions du groupe participent au Comité de Pilotage du mois de septembre.

3.2.2 | Le Steering Committee du programme LISI Excellence HSE

La mission de ce Steering Committee est de définir et valider l'orientation du programme LISI Excellence HSE. Ce comité très opérationnel définit les outils à déployer pour atteindre les objectifs HSE fixés par la Direction Générale. A l'issue de ce Steering Committee, un programme détaillant les groupes de travail est défini et validé par la Direction Générale.

3.2.3 | Les Experts HSE

Les Experts HSE se réunissent tous les mois pour faire l'état d'avancement du programme que le Steering Committee a défini ainsi qu'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et statuer sur leur résolution.

3.3 | OBJECTIFS HSE DE LISI POUR 2020

Désireux d'atteindre l'Excellence Opérationnelle dans ce domaine, le Groupe LISI s'est fixé des objectifs ambitieux pour 2020.

En effet, LISI ne souhaite pas s'arrêter aux seules exigences des normes ISO 14001 et OHSAS 18001, et a déterminé des niveaux d'exigences croissants « Bronze », « Silver », « Gold ». Ainsi, chaque site du groupe devra satisfaire les exigences nombreuses du niveau « Bronze » de son programme LISI Excellence HSE.

3.3.1 | Objectifs Santé-Sécurité

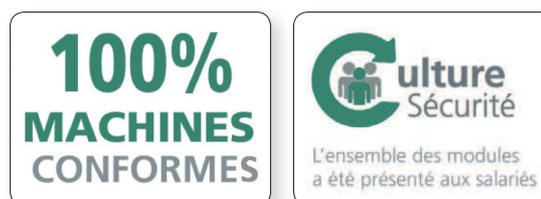
Par ailleurs, dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au travail, LISI a fixé comme objectif que chaque site ait un taux d'accidentologie inférieur à 8 accidents du travail par million d'heures travaillées (que ces accidents soient avec ou sans arrêt et qu'ils concernent les salariés de LISI ou bien les intérimaires travaillant pour son compte).



Pour ce faire, LISI a fixé 2 autres objectifs qui concourront à la réduction de l'accidentologie.

LISI a tout d'abord souhaité poursuivre la sécurisation de son outil de travail, en travaillant sur la conformité des machines, en particulier les plus dangereuses.

LISI s'est fixé comme objectif que 100 % des machines identifiées comme les plus dangereuses soient 100 % conformes.



La sécurité des personnes travaillant pour LISI ou sous son contrôle passe également par le développement d'une culture quotidienne de la sécurité.

Ainsi, LISI a développé son propre programme de développement des comportements sécuritaires : SCP (Safety Culture Program). La première étape consiste en des sessions de formation de tous les managers du groupes afin qu'il soit en capacité de dispenser les 18 modules de formation qui constituent le programme SCP. En second lieu, lors de sessions de 15 minutes, ces mêmes managers rappelleront systématiquement les messages de prévention visant à améliorer les comportements sécuritaires de chacun et de tous. LISI ambitionne de déployer tous les modules auprès de tous les salariés du Groupe d'ici 2020.

3.3.2 | Objectifs environnementaux



Soucieux de l'impact que ses activités peuvent avoir sur le réchauffement climatique, LISI souhaite développer et mettre en place un système de management de l'énergie afin de réduire son empreinte énergétique et son empreinte carbone.

De plus, LISI ayant fait l'analyse de ses impacts environnementaux en 2017, le Groupe souhaite à présent réduire ses impacts les plus significatifs d'ici à 2020.

Des objectifs et indicateurs mesurables seront mis en place dans le courant de l'année 2018.

3.4 | OBJECTIFS INTERMÉDIAIRES DE 2017

Dans le but d'atteindre les objectifs fixés pour 2020, LISI avait d'ores et déjà établi des jalons intermédiaires pour 2017.

■ 3.4.1

Santé-Sécurité : Chaque site devait atteindre un TF1 (nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt pour les salariés LISI et les intérimaires par million d'heures travaillées) inférieur à 10.

■ Chaque accident du travail avec ou sans arrêt, salarié LISI ou intérimaire, devait être analysé de façon rigoureuse selon la méthodologie 8D.

■ Le programme de culture sécurité SCP devait être lancé sur chaque site, avec notamment la formation de tous les managers du groupe.

3.4.2 | Environnement :

■ Chaque site devait avoir déployé un plan de réduction de la consommation d'énergie.

■ Chaque site devait avoir identifié ses aspects environnementaux significatifs et défini un plan d'action pour en réduire le nombre.

3.5 | RÉSULTATS HSE 2017

3.5.1 | Santé Sécurité

La mise en place d'une culture quotidienne de la sécurité, l'intransigeance face à chaque accident du travail portent leurs fruits.

En effet, les résultats du Groupe sont très encourageants puisque les performances réalisées par LISI en 2017 sont les meilleures jamais obtenues. Elles confirment la pertinence et l'efficacité des efforts portés par l'ensemble des collaborateurs du Groupe qui entendent les poursuivre démontrant ainsi que les accidents ne sont en rien une fatalité.

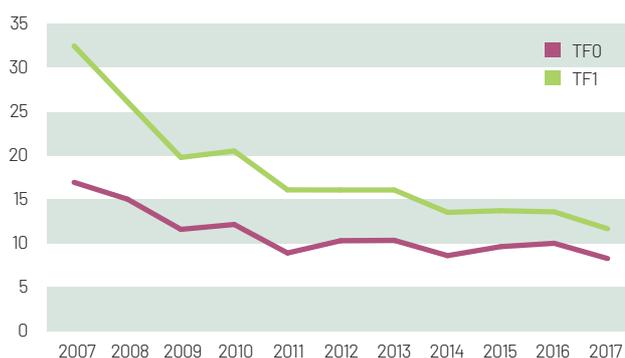
Pour mesurer ses performances, LISI suit l'accidentologie de ses salariés mais également celle des intérimaires travaillant pour son compte.

Ainsi, le taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés LISI (TFO) a chuté de 56 % en 10 ans pour atteindre 7,43 accidents par million d'heures travaillées à fin 2017.

Pour ce qui est des accidents avec et sans arrêt (TF1), ce taux a diminué de 69 % en 10 ans pour les salariés LISI, et de 64 % si l'on considère les salariés LISI et les intérimaires. Ce taux de fréquence, est de 10,12 accidents avec et sans arrêt par millions d'heures travaillées pour les salariés LISI et de 11,61 si l'on considère les salariés plus les intérimaires. Par ailleurs, le taux de fréquence des intérimaires seuls, qui atteint 25,19 en 2017, s'est amélioré de 10 % en 5 ans grâce à une refonte du processus d'accueil de ceux-ci.

Le taux de gravité TGO, qui représente le nombre de journées perdues du fait d'un accident de travail par millier d'heures travaillées, reste à un niveau relativement bas à 0,25 jours par millier d'heures travaillées.

Indicateurs	2017	Évolution à 10 ans	Évolution à 5 ans
TFO LISI	7,43	(56 %)	(22 %)
TFO LISI + intérimaires	8,21	(51 %)	(20 %)
TF1 LISI	10,12	(69 %)	(33 %)
TF1 Intérimaires	25,19		(10 %)
TF1 LISI + intérimaires	11,61	(64 %)	(28 %)
TGO LISI	0,26	(61 %)	19 %
TGO LISI + intérimaires	0,25	(63 %)	10 %



Par ailleurs, LISI considérant chaque accident comme évitable, un processus d'analyse détaillée des causes d'accident a été mis en œuvre pour déterminer les causes racines des accidents du travail, qu'il soit avec ou sans arrêt. L'objectif étant de s'assurer de la non récurrence des incidents les plus graves. Ainsi, en 2017, 94 % des accidents ont été analysés en profondeur.

S'agissant des sites de production, plus de la moitié (57%) affichent un taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt inférieur à 10 accidents par million d'heures travaillées.

De surcroît, 55 % des sites LISI présentent des résultats en amélioration par rapport à l'an dernier et 12 % n'ont pas eu à déplorer d'accident en 2017.

Il est à noter que sur les « sites historiques », c'est-à-dire ceux détenus par le groupe LISI depuis plus de 10 ans, cette amélioration est encore plus nette : ainsi, leur taux de fréquence TF1 (accidents du travail avec et sans arrêt) présente une diminution de 70 % et le taux de gravité de 74 % en 10 ans. Ceci démontre que le changement de culture sécurité est bien un travail à long terme.

Sur l'ensemble des sites de production du groupe, 55 maladies professionnelles ont été déclarées en 2017.

Elles sont principalement liées à des affections péri articulaires provoquées par certains gestes et postures. Pour autant, l'ensemble des sites travaillent à réduire les contraintes physiques en procédant à des aménagements ergonomiques des postes de travail et en limitant les poids des conteneurs.

3.5.2 | Environnement

3.5.2.1 La consommation d'eau

En 2017, LISI a consommé 866 303 m³ d'eau. Pour faire le lien avec l'activité de production, LISI regarde la consommation d'eau rapportée à la valeur ajoutée. Ainsi entre 2016 et 2017, ce ratio a diminué de 13 %, passant de 1,074 m³/k€ (VA) à 1,231 m³/k€ (VA) en 1 an. L'eau est principalement consommée sur 2 sites de production du Groupe (Bologne et La Ferté Fresnel/Dreux) pour le refroidissement du process. Ces 2 sites représentent 52 % de la consommation du groupe. Même si cette eau est principalement rendue au milieu naturel, des travaux réalisés, comme des réparations de fuites sur des conduites enterrées vieillissantes, ont permis une économie de 50 147 m³ (5,5 %).

Par ailleurs, le projet Forge 2020 vise à déplacer les activités du site de Bologne à quelques kilomètres de son implantation historique, dans des locaux neufs et plus adaptés à nos activités. Les aspects environnementaux sont pleinement intégrés dans ce projet afin de réduire les impacts inhérents à nos process. Ainsi, sur la consommation d'eau, il est prévu de recycler l'eau de pluie et de disposer de procédés de traitement de surface peu gourmands en eau.

3.5.2.2 La consommation d'énergie

La consommation d'énergie du groupe LISI est de 492 065 MWh en 2017.

Elle est fortement liée à l'activité mais aussi aux aléas climatiques. Néanmoins, pour intégrer les impacts liés à l'activité de production, LISI suit la consommation en la rapportant à la valeur ajoutée. Ainsi entre 2016 et 2017, ce ratio a diminué de 4 %, passant de 0,636 MWh/k€ (VA) à 0,610 MWh/k€ (VA).

L'énergie est principalement consommée sur les sites de production qui ont un process de Traitement Thermique, en particulier Bologne, mais aussi Marmande, Delle, Bar s/ Aube, Kierspe ou Torrance.

Ces 6 sites représentent également 44 % de la consommation totale du Groupe. L'usine de Bologne est le site le plus consommateur en énergie toutes énergies confondues, avec 13 % de l'énergie totale du groupe. Le projet Forge 2020 va permettre de réduire cette consommation à travers une isolation plus efficace du bâtiment, la récupération de l'énergie de process pour chauffer les bâtiments ou encore la mise en place de LED pour éclairer les ateliers et les bureaux. Les résultats sont attendus pour 2021.

3.5.2.3 La production de déchets

En 2017, la production de déchets était de 56,1 kg de déchets pour 1 000 € de valeur ajoutée, soit 3 % de baisse par rapport à 2016.

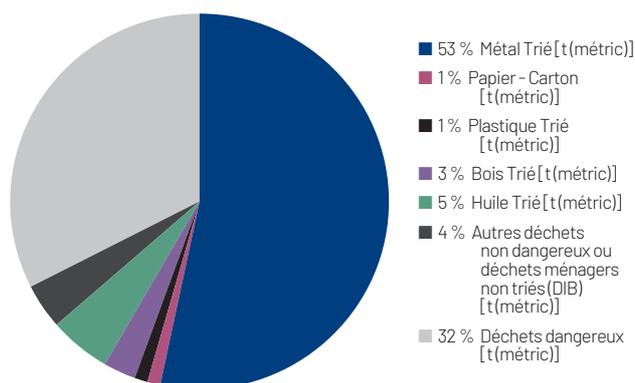
De plus, la part de déchets triés demeure toujours très élevée à 95,7 %, un ratio stable par rapport à 2016. La part restante concerne les ordures ménagères produites par les activités connexes à la production (sanitaires, réfectoires, etc.).

Les sites de production génèrent principalement des déchets métalliques (53 % de la quantité totale de déchets produits). Ceux-ci

sont revendus en vue d'une revalorisation matière (recyclage). Les déchets dangereux triés, qui représentent 32 % de la quantité totale de déchets, sont éliminés via les filières agréées en respectant scrupuleusement la réglementation.

Les déchets métaux, plastiques, bois/papier/carton et huile sont soit recyclés soit valorisés énergétiquement.

En 2017, la proportion de déchets recyclables a atteint 63,1 % soit le niveau de 2016. La part restante est constituée des déchets dangereux et des déchets ménagers.



3.5.2.4 Les Gaz à Effet de Serre

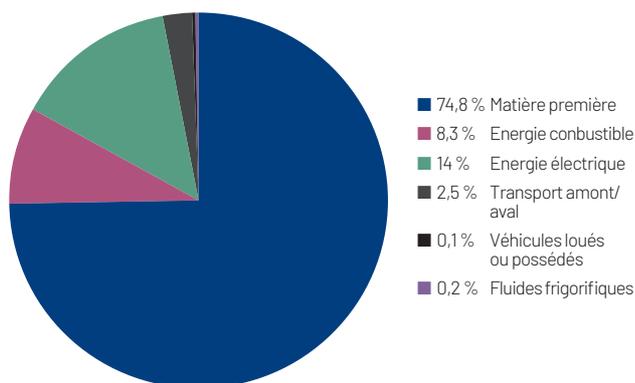
Lors de l'exercice 2017, LISI a procédé à un Bilan des Gaz à Effets de Serre générés par ses activités pour les Scope 1, 2, et 3.

Ainsi, les activités principales génératrices de Gaz à Effet de Serre sont la consommation de matière première, la consommation d'énergie, l'utilisation de groupes froids et climatisations et les déplacements de personnes et de biens. Dès lors, l'ensemble des activités de LISI a généré 515 252 tonnes de CO₂.

Leur répartition est la suivante :

Périmètre	Indicateurs	2017
Scope 1	GES Gaz Naturel [kg GHG]	40 813 838
	GES Fioul Domestique [kg GHG]	58
	GES Réseau de chaleur [kg GHG]	-
	GES GPL [kg GHG]	1 726 242
	GES Véhicules possédés [kg GHG]	731 746
	GES Véhicules particuliers en leasing [kg GHG]	2 154
	GES Emissions fugitives de fluides frigorigènes [kg GHG]	1 195 156
	Somme GES Scope 1 [kg GHG]	44 469 194
Scope 2	GES Electricité [kg GHG]	72 303 279
	Somme GES Scope 2 [kg GHG]	72 303 279
Scope 3	Transport amont/aval (données 2016) [kg GHG]	12 890 640
	Consommation de matières premières [kg GHG]	385 589 180
	Somme GES Scope 3 [kg GHG]	398 479 820
TOTAL	TOTAL GES [kg GHG]	515 252 293

Émissions GES par source



Ainsi, pour lutter contre le réchauffement climatique, LISI travaille principalement sur les domaines suivants :

- Réduction des rebuts et optimisation de la matière première (principalement de la déformation qui ne génère que peu de pertes)
- Réduction de la consommation d'énergie, à travers l'établissement de plan d'action de réduction de la consommation d'énergie par site.

3.5.3 | Les plaintes et mises en demeure

Les sites du Groupe LISI suivent et enregistrent toutes les plaintes – qu'il s'agisse de remarques, qu'elles soient formelles ou informelles, officielles ou non – lorsqu'elles proviennent des parties intéressées.

En 2017, les sites ont reçu 4 mises en demeure ou courrier officiel des autorités : Dasle, La Ferté Fresnel (France), Fuenlabrada (Espagne), et Escondido (USA).

De plus, le nombre de plainte reçues par les entités du Groupe sont au nombre de 9 et concernent principalement des plaintes des riverains au sujet du bruit généré par nos activités.

Chaque plainte ou courrier officiel fait l'objet d'une réponse – écrite ou non – à la partie intéressée concernée.

3.5.4 | Prévention de la pollution

LISI est particulièrement attentif aux atteintes que ses activités pourraient avoir sur l'environnement.

Chaque incident environnemental, qu'il soit maîtrisé en interne ou bien qu'il nécessite l'intervention des secours externes, doit être traité et analysé.

Ainsi, les sites ont déclaré 23 incidents de type environnemental en 2017 :

- 16 dont l'impact a été maîtrisé en interne (principalement des déversements accidentels sans conséquences pour l'environnement)
- 5 pollutions de l'air (dépassements des seuils autorisés)
- 1 pollution de l'eau (dépassement des seuils autorisés)
- 1 dépassement de seuil de surveillance des eaux souterraines

3.6 | PROGRAMME D'ACTIONS

3.6.1 | Le programme LISI E-HSE et ses outils

Afin d'atteindre ses objectifs ambitieux, LISI s'est doté d'un programme original : LISI Excellence HSE.

Ce programme ambitieux a pour but d'engager chaque collaborateur autour d'un objectif commun, à savoir viser et atteindre l'excellence sur l'ensemble des axes de la stratégie HSE de l'entreprise.

Conçu pour accélérer l'émergence d'une culture commune, le programme LISI Excellence HSE pose des fondations robustes destinées à favoriser le respect des fondamentaux, comme la satisfaction aux obligations de conformité qu'elles soient réglementaires ou autres, mais aussi l'amélioration continue de nos performances et organisations.

Le Groupe LISI s'est doté d'outils indispensables à l'atteinte de ces objectifs :

- LISI RM : logiciel visant à maîtriser nos risques HSE.
- Golden Rules : les règles HSE communes à l'ensemble des sites LISI
- SCP⁽¹⁾ : le programme visant à développer la Culture Sécurité pour l'ensemble des salariés du Groupe.
- D'autres outils opérationnels du programme LISI Excellence HSE visant à répondre à des problématiques ciblées par les axes d'excellence.

(1) Safety Culture Program

3.6.2 | Ressources

3.6.2.1 CAPEX HSE

Le montant consolidé des investissements HSE engagés par division est le suivant :

DIVISION	Investissements HSE 2017 - en k€	Total des Investissements - en k€	% des investissements dédiés au HSE
LISI AEROSPACE	4 710	88 958	5,3 %
LISI AUTOMOTIVE	3 156	36 875	8,6 %
LISI MEDICAL	83	13 156	0,6 %
LISI	7 949	138 989	5,7 %

Parmi les investissements notables, nous pouvons citer, entre autres :

- Mise en place d'éclairage LED à Escondido (11 k€)
- Amélioration de la performance énergétique des process à Mellrichstadt (268 k€)
- Amélioration du traitement de l'air à Melisey (354 k€)
- Amélioration du traitement des effluents à St Ouen l'Aumône (110 k€)

3.6.2.2 Heures de formation

Le Groupe LISI mise beaucoup sur les compétences de l'ensemble de ses collaborateurs pour atteindre l'excellence en matière de Santé – Sécurité au Travail et d'Environnement. Ce sont les comportements de chacun qui permettent de construire une véritable culture HSE d'entreprise.

C'est la raison pour laquelle, LISI a souhaité poursuivre son investissement sur l'humain. Ainsi en 2017, 0,32 % des heures travaillées ont été consacrées aux formations dans le domaine HSE, à comparer à 0,25 % en 2016.

Ce sont bien les femmes et les hommes qui composent une entreprise qui en sont les principaux ambassadeurs dans tous les domaines, et leur investissement dans le fonctionnement de l'entreprise est une richesse sur laquelle LISI souhaite capitaliser.

3.6.2.3 Provisions Environnement

Le montant consolidé des provisions pour risque HSE par division est le suivant :

Division	Montant des provisions HSE 2017
LISI AEROSPACE	3 847 k€
LISI AUTOMOTIVE	475 k€
LISI MEDICAL	158 k€
LISI	1 276 k€
TOTAL	5 756 K€

4 | VOLET SOCIÉTAL

4.1 | IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Le Groupe LISI est fortement ancré en France, en particulier en Franche-Comté. En effet, sur les 47 sites de production qui composent le Groupe, 21 sont situés en France (45 %) dont 5 en Franche-Comté, berceau de la Société. Ces 21 sites français représentent 54 % des effectifs.

Sur les sites étrangers, la très grande majorité des salariés est issue de la population locale, contribuant ainsi au développement du tissu économique et social local.

4.2 | RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU ORGANISATIONS INTÉRESSÉES PAR L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

4.2.1 | Les conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations

Les référentiels internationaux ISO 14001 et OHSAS 18001 ont inscrit dans leurs principes de base le dialogue avec les Parties Intéressées. LISI a fondé son système de management de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail sur ces référentiels.

Ainsi, les personnes et/ou principales organisations intéressées par l'activité de l'entreprise, ainsi que leurs attentes ont été identifiées par les sites.

Toutes leurs demandes font l'objet de réponses de la part du site.

3.6.3 | Sites Bronze du programme LISI E-HSE :

Le programme LISI Excellence HSE évalue les sites selon 4 niveaux de maturité.

- Le premier niveau Standard correspond au strict respect des normes ISO 14001 et OHSAS 18001
- les 3 niveaux suivants « Bronze, Silver et Gold » visent à atteindre par étapes la mise en œuvre d'une Culture - Santé - Sécurité et Environnement pour tous les collaborateurs et les sites du Groupe.

À fin 2017, 2 sites sont classés « Bronze ». L'ensemble des sites du Groupe doit mettre en œuvre les exigences de ce niveau d'ici fin 2020.

4.2.2 | Les actions de partenariat ou de mécénat

Le Groupe LISI est un acteur économique d'importance dans toutes les zones où il est implanté. Il contribue ainsi à l'emploi au niveau local et participe au développement local et régional. Un nombre important de collaborateurs participent également au dynamisme des associations, clubs, clusters, réseaux et autres organisations professionnelles. Les sites sont des partenaires privilégiés pour favoriser l'enseignement des compétences techniques par exemple, à travers les apprentis qu'ils accueillent via les formations qualifiantes CQPM développées avec l'aide des Pôles des Formations de l'UIMM.

Au titre des organisations professionnelles, nous pouvons citer, entre autres, le GIFAS (Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales) pour la division LISI AEROSPACE, l'AFFIX (Association des fabricants de fixations mécaniques) et le DSV (Deutscher Schraubenverband) pour la division LISI AUTOMOTIVE et le SNITEM (Syndicat National de l'Industrie des Technologies Médicales) pour la division LISI MEDICAL.

LISI intervient également et régulièrement dans les réseaux pour aider les fournisseurs de 2^{ème} et 3^{ème} rang à se développer en partageant les meilleures pratiques dans l'excellence industrielle, comme c'est le cas, par exemple, avec le Pôle du Véhicule du Futur (pôle d'excellence de la filière automobile) ou le Club des Chefs d'entreprises du Sud Territoire.

De plus, LISI encourage les échanges et partenariats locaux et notamment le développement de relations étroites avec les lycées, universités et grandes écoles (ingénieurs, gestion, ...) afin d'anticiper sur chaque division les besoins futurs en emplois et compétences.

Plus spécifiquement en France, les sites collaborent de manière étroite avec les Pôles Formation de l'UIMM et avec les ADEFIM locales pour optimiser le financement des actions de formation mais aussi avec Pôle Emploi pour mettre en place les dispositifs de Préparation Opérationnelle à l'Emploi.

4.3 | SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS

Le groupe LISI s'inscrit dans le cadre d'un partenariat durable « gagnant – gagnant » avec ses fournisseurs et ses sous-traitants pour assurer un succès commun et à long terme.

Outre les considérations économiques (qualité, compétitivité et

amélioration continue), la Charte Fournisseurs établie par le Groupe dicte les conditions de partenariat dans le respect des principes de l'ISO 14001 qui sont abordés lors des audits de sélection des nouveaux fournisseurs.

L'approbation et l'application des 10 principes du « Global Compact » du programme des Nations Unies figurent également dans cette Charte Fournisseurs.

La Politique Achats Groupe, quant à elle, intègre le volet éthique, développement durable et responsabilité sociale avec l'application des principes du « Global Compact » et les principes des normes ISO 14001 et OHSAS 18001 dont le respect est exigé notamment pour nos sous-traitants et nos fournisseurs stratégiques.

5 | LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

5.1 | POLITIQUE GÉNÉRALE DU GROUPE LISI ADOPTÉE POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

Le Groupe LISI a construit sa croissance sur le respect des lois et des meilleures pratiques en place. Chaque division est responsable devant la Direction Générale du Groupe de la bonne marche de ses filiales et de ses employés. Le Groupe LISI intensifie sa politique de prévention et de lutte contre la corruption : ainsi en 2017, ses actions sont guidées par son adhésion au Global Compact mais s'y inscrivent également dans le nouveau cadre de la législation française fixé par la Loi Sapin II. Cette évolution s'inscrit dans la continuité des valeurs que le Groupe LISI défend.

5.2 | ACTIONS MENÉES EN 2017 ET DÉPLOIEMENTS PRÉVUS EN 2018

5.2.1 | Élaboration du code de conduite anti-corruption :

Pour y répondre, le Groupe LISI a déployé un plan d'actions détaillé mené par les équipes juridiques, ressources humaines et audit interne groupe. L'une des actions majeures du Groupe LISI porte notamment sur l'élaboration d'un nouveau code de conduite « anti-corruption et trafic d'influence ». Il guide le comportement de ses relations d'affaires. Il s'adresse aux mandataires sociaux, aux membres des comités exécutifs et de direction comme à l'ensemble des collaborateurs du Groupe LISI. Il fixe les principes que chaque collaborateur du Groupe doit respecter dans le cadre de leurs activités professionnelles. Il complète les règles, les procédures et les normes définies dans chaque pays auxquelles les collaborateurs doivent continuer à se référer. Toutes les personnes agissant pour le compte de LISI seront tenues de se conformer à ce code de conduite, quels que soient le lieu et la nature de leur travail. Le Groupe LISI veille également à ce que ses partenaires partagent les mêmes valeurs. Le Groupe LISI attache la plus grande importance à agir de façon irréprochable avec ses parties prenantes. Ce code de conduite s'appliquera dès 2018 après que, pour les filiales concernées, les instances représentatives du personnel aient été consultées.

5.2.2 | Mode de déploiement retenu du dispositif d'alerte

Le Groupe LISI finalise le développement de son dispositif d'alerte qui sera également, comme son code de conduite, mis en application dès 2018. Le mode de déploiement retenu est un recueil de signalements par gestion interne : il répond aux exigences de la loi puisqu'il s'agit d'un dispositif sécurisé qui assure la protection du lanceur d'alerte. La gestion des signalements sera prise en charge par le Comité Compliance. Ce Comité est composé de trois fonctions : le Directeur Juridique du Groupe, le Responsable Ressources Humaines du Groupe et le Responsable de l'Audit Interne. Enfin, il est présidé par le Directeur Général Délégué du Groupe, notamment membre du Comité d'Audit. Les contrats de travail de cette équipe seront amendés d'une clause de confidentialité renforcée. Le Comité Compliance suivra début 2018 une formation à la gestion des signalements afin d'acquérir les compétences requises : la formation sera diligentée par deux membres de l'ONG Transparency International (TI), experts en recueil de signalements.

5.2.3 | Travaux initiés sur l'identification du niveau de risque lié à la corruption

Le Groupe LISI a initié au cours du dernier trimestre 2017 des travaux sur l'identification du niveau de risque lié à la corruption. Ces travaux se poursuivront en 2018 par le biais d'une approche d'évaluation des risques selon deux axes : d'une part, l'exposition par pays (référentiel du TI) dans lesquels le Groupe LISI exerce ses activités ; d'autre part, la nature des relations d'affaires qu'entretient le Groupe LISI.

5.2.4 | Réflexion sur les modèles de formation à déployer

Le Groupe LISI déploie son dispositif de lutte contre la corruption en permettant à ses collaborateurs d'être informés par le biais d'un kit de communication qui sera diffusé dès la mise en application de son code de conduite. Les salariés les plus exposés aux éventuelles pratiques en matière de corruption suivront une formation en e-learning dès 2018. Le volume des salariés concernés par ce module de formation est estimé à environ 800 collaborateurs.

5.2.5 | Autres actions de prévention déjà engagées

Le Groupe LISI est engagé dans de nombreuses actions de prévention de lutte contre la corruption. Les relations avec les tiers sont dictées par les procédures de cadrage du Groupe relayées au sein des divisions par la diffusion de procédures propres à chaque division. Par exemple LISI diffuse et met à jour une procédure achat et relations fournisseurs précisant notamment les limites et seuils d'autorisation des dons et cadeaux. Le respect de ces procédures est vérifié lors des audits gestion et financiers triennaux que le Groupe mène au sein de ses filiales et de ses sites : si des manquements sont détectés, un plan d'actions est alors exigé aux filiales concernées afin d'y remédier.

Les documents qui lient le Groupe LISI et ses parties prenantes, internes ou externes, font l'objet d'une mise à jour qui sera finalisée début 2018 en coordination avec la mise en application des outils mentionnés en amont de ce paragraphe. Les documents sont par exemple la Charte Fournisseur (parties prenantes externes), la Politique Achats Groupe (parties prenantes internes), les Conditions Générales d'Achats et de Ventes, les Contrats fournisseurs et clients, et tout autre document pouvant se référer à ceux déjà cités.

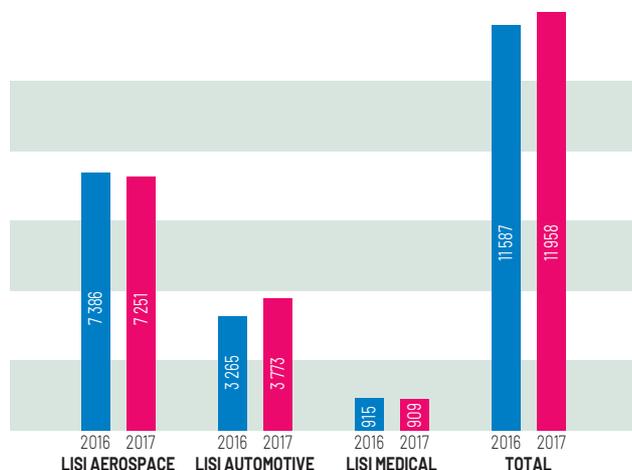
CHIFFRES CLEFS

Ressources Humaines

	2017	2016	Écart N/N-1
LISI AEROSPACE	7 251	7 386	(1,8%)
LISI AUTOMOTIVE	3 773	3 265	15,6%
LISI MEDICAL	909	915	(0,7%)
Holding	25	21	19,0%
TOTAL GROUPE	11 958*	11 587	3,2%

* La société Termax LCC a été comptabilisée dans le calcul.

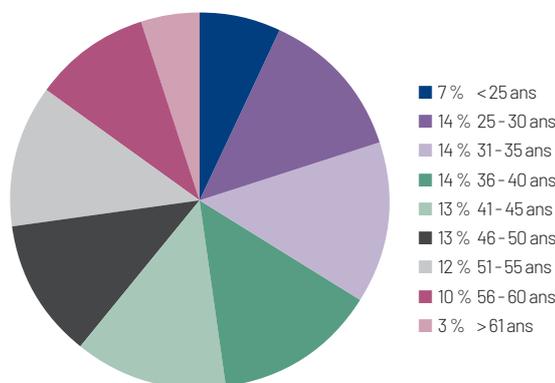
11 958 SALARIÉS EN CONTRAT DE TRAVAIL AU 31/12/2017



EFFECTIF INSCRIT 31/12/2017	LISI AEROSPACE	LISI AUTOMOTIVE*	LISI MEDICAL	Holding	TOTAL	%
Allemagne	8	894			902	8 %
Canada	322	5			327	3 %
Chine		273			273	2 %
Espagne		174			174	1 %
États-Unis	1 069	383	413		1 865	16 %
France	4 185	1 749	496	25	6 455	54 %
Inde	165				165	1 %
Maroc	356				356	3 %
Mexique		94			94	1 %
Pologne	195				195	2 %
République tchèque		199			199	2 %
Royaume-Uni	394	2			396	3 %
Turquie	557				557	5 %
Total	7 251	3 773	909	25	11 958	100 %

* La société Termax LCC a été comptabilisée dans le calcul.

Répartition par âge*



* La société Termax LCC n'a pas été comptabilisée dans le calcul.

Baisse de l'absentéisme en 2017 par rapport à 2016



Tableau des indicateurs Santé Sécurité Environnement

INDICATEURS (1 ^{er} janvier au 31 décembre)	Définition	Unité	2016	2017	Différence 2017 vs 2016	
Énergie	Consommation d'eau de ville	Volume d'eau provenant du réseau de distribution de la ville consommé par le site de production	m ³	435 079	517 600	82 521
	Consommation d'eau prélevée dans le milieu naturel	Volume d'eau prélevé par le site de production dans les rivières, les étangs et les nappes phréatiques	m ³	481 371	348 703	-132 668
	Consommation d'électricité	Énergie électrique provenant du réseau de distribution de la ville ou autogénérée, consommée par le site de production	MWh	292 421	310 339	17 918
	Consommation de gaz naturel	Énergie calorifique provenant du volume de gaz naturel consommée par le site de production	MWh	172 555	172 652	97
	Consommation de gaz de pétrole liquéfié (butane - propane)	Énergie calorifique provenant du volume de GPL consommé par le site de production	kWh	5 717 292	6 716 896	999 604
	Consommation de fuel domestique	Volume de fuel domestique consommé par le site de production à des fins industrielles et de chauffage	m ³	195	181	-14
	Consommation autres énergies	Autres énergies (vapeur, etc.)	kWh	578 407	558 080	-20 327
Produits dangereux	Consommation de produits présentant des effets néfastes et permanent pour l'homme	Quantité consommée de tous les produits appartenant à la liste des produits présentant des effets néfastes et permanent pour l'homme (l'ensemble des produits classés cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction tels que définis par la réglementation nationale locale). Le fioul à usage des chariots élévateurs se retrouve dans cette catégorie.	kg	234 437	272 454	38 017
	Metal trié	Quantité totale de métal triée et évacuée comme déchet selon la réglementation nationale	T	23 090	24 060	971
	Papier - Carton trié	Quantité totale de papier et de carton triée et évacuée comme déchet selon la réglementation nationale	T	522	609	87
	Plastique trié	Quantité totale de plastique triée et évacuée comme déchet selon la réglementation nationale	T	211	284	73
	Bois trié	Quantité totale de bois triée et évacuée comme déchet selon la réglementation nationale	T	1 145	1 215	70
	Huile (soluble + entière + entière et eau)	Quantité totale d'huile triée et évacuée comme déchet selon la réglementation nationale	T	2 076	2 398	322
	Autres déchets ménagers (non dangereux) ou déchets ménagers non triés	Quantité de déchets non dangereux ou déchets ménagers (selon la réglementation nationale) non triés évacuée du site	T	1 846	2 024	178
	Déchets dangereux (sans l'huile)	Quantité de déchets dangereux (selon la réglementation nationale) hors déchets d'huile évacuée du site	T	13 778	14 649	871

6

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

INDICATEURS (1 ^{er} janvier au 31 décembre)		Définition	Unité	2016	2017	Différence 2017 vs 2016
Accident du travail	TF0 à fin décembre	Le TF0 est le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sur 12 mois glissants TF0 : TF0 = Nombre d'AT avec arrêt des 12 mois écoulés × 1 000 000/Nombre heures travaillées des 12 mois écoulés	unité	9,95	8,21	-1,74
	TF1 à fin décembre	Le TF1 est le taux de fréquence des accidents du travail avec et sans arrêt sur 12 mois glissants : TF1 = Nombre d'AT avec et sans arrêt des 12 mois écoulés × 1 000 000/Nombre heures travaillées des 12 mois écoulés	unité	13,54	11,61	-1,94
	TGO à fin décembre	Le TGO est le taux de gravité des accidents du travail avec arrêt sur 12 mois glissants = Nombre de jours d'arrêt des 12 mois écoulés × 1 000/Nombre heures travaillées des 12 mois écoulés	unité	0,27	0,25	-0,02
	Nombre de maladies professionnelles	Nombre de cas de maladies professionnelles déclarées sur le site de production ayant généré un arrêt de travail	unité	39	55	16
	Nombre de départ d'incendie	Nombre de départ d'incendie nécessitant l'utilisation de moyens de lutte contre l'incendie (extincteurs, RIA, Sprinkler, autres) enregistré sur le site de production	unité	77	93	16
Sinistres et plaintes	Nombre de sinistre nécessitant l'intervention des secours extérieurs	Nombre de sinistres survenus sur le site de production (incendie, pollution, catastrophe naturelle, événements dangereux) nécessitant l'intervention des sapeurs pompiers ou de services de sécurité civile	unité	8	9	1
	Mise en demeure adressée par les autorités	Demande « officielle », émanant ou adressée à une autorité compétente en matière d'hygiène, de sécurité, d'environnement ou de sureté publique visant le site industriel à mettre un terme à une nuisance ou à un risque ou de respecter une exigence réglementaire	unité	7	5	-2
	Nombre de plaintes adressés par les parties intéressées	Acte informel que tout tiers (voisins, organismes...) peut employer directement avec le site quand il est soumis à une quelconque nuisance. Ex : courrier, enregistrements écrits de réclamations téléphoniques...	unité	11	9	-2
Formations HSE	Nombre d'heures de formations HSE réalisé	Les formations comptabilisées sont l'ensemble des formations internes ou externes visant à développer les compétences ou les connaissances HSE de l'ensemble du personnel LISI. Ne sont pas comptabilisées les heures de formation d'accueil HSE d'un nouveau venu	heures	45 530	59 453	13 923

6 | PÉRIMÈTRE ET EXCLUSIONS

Périmètre

Pour les thèmes Ressources Humaines et Environnement, le périmètre de reporting n'intègre pas le site de Chihuahua, car les bâtiments n'appartiennent pas à LISI et il ne s'agit pas de personnel LISI.

Pour les thèmes Santé - Sécurité - Environnement, le périmètre de reporting n'intègre pas le site de Bangalore (Ankit - Inde) dont la prise de participation majoritaire est récente.

La société récemment acquise Termax n'est pas dans le périmètre de reporting santé sécurité et environnement.

Les écarts entre les données publiées de l'exercice 2016 et les données 2016 publiées à titre comparatif pour l'exercice 2017 résultent de l'intégration des sites de Coon Rapids et Big Lake (Minnesota) ainsi que des corrections sur les données 2016, évaluées à l'époque sur certains sites et indicateurs.

Exclusions

Les 42 thèmes mentionnés par le décret ont été traités de la façon la plus transparente possible. Certains items n'ont pas fait l'objet d'un reporting pour les raisons suivantes :

- Utilisation des sols : l'emprise au sol des bâtiments occupés par le groupe est optimisée, évolue peu et LISI n'a pas d'activité d'extraction de ressources présentes dans le sol.
- Protection de la biodiversité et adaptation au changement climatique : nous n'avons pas identifié de risques ou enjeux spécifiques sur ces sujets en lien avec nos activités.
- Gaspillage alimentaire : LISI n'a pas d'impact sur le gaspillage alimentaire du fait de son activité.