



lebronze alloys

2018

Communication sur le progrès

Le message du Président

La formalisation de notre politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) se poursuit. En 2018, Lebronze alloys SAS s'est doté d'une Politique Qualité Environnement, d'un Code d'Ethique et de Conduite et dernièrement d'une Politique d'Achats responsables.

Parallèlement, nos efforts d'investissements de notre parc industriel et en Recherche et Développement ne cessent de croître. Nos innovations dans la réalisation d'alliages spécifiques contribuant au développement durable témoignent de la sensibilisation de notre Société à l'amélioration de l'environnement.

La qualité et le respect de l'environnement font partie intégrante des enjeux de la Société.

En 2018, nous avons obtenu pour la première année une certification ISO 9001 pour nos 8 sites français avec une centralisation de tous les processus supports, 3 sites sont également certifiés ISO 14001.

Nous avons également souhaité en 2019 offrir à nos salariés la possibilité de devenir actionnaires de notre Société. Par l'intermédiaire d'un Fonds Commun de Placement dédié, investi 100% en actions Lebronze alloys SAS, les salariés qui le souhaitent pourront souscrire des actions de notre Société. L'ouverture de notre capital aux collaborateurs permet de les associer aux résultats de l'entreprise et de créer un lien durable, en adhésion avec notre démarche sociétale.

Lebronze alloys SAS est heureux de confirmer son soutien aux dix principes du Global Compact des Nations-Unies, concernant les droits de l'Homme, les droits fondamentaux du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous avons à cœur de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à ce qu'ils soient partie intégrante de la stratégie de notre Société, de notre culture commerciale et de nos pratiques.

Michel Dumont

Président de LBA SAS

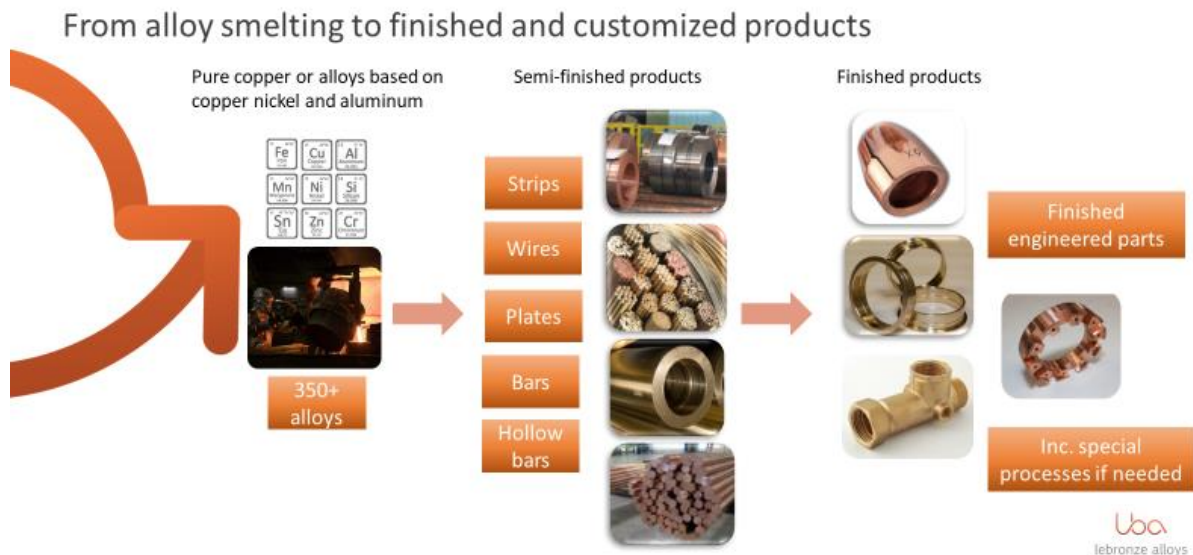
Suippes, 09 septembre 2019

A propos de la Société Lebronze alloys SAS (LBA) :

Lebronze alloys SAS est un acteur internationalement reconnu de la métallurgie. Présent sur des marchés extrêmement diversifiés qui vont de l'Automobile, l'Aéronautique, le Pétrole & Gaz, l'Énergie, le Ferroviaire, la Construction Navale, le Groupe est aussi sur des secteurs recourant à de plus petits équipements comme l'Électronique, le Luxe ou les équipements de Santé.

Le Groupe propose des alliages de spécialité sous forme de demi-produits ainsi que des composants de spécialité prêts à assembler.

THE ONLY FULLY INTEGRATED SPECIALITY COPPER BASED ALLOYS MANUFACTURER IN THE WORLD



Lebronze alloys SAS présente deux particularités majeures :

- **Sa vaste expertise des alliages**, avec la conception et la fabrication de plus de 350 alliages, en particulier les alliages sur base Cuivre et sur base Nickel, ainsi que la transformation des Aluminiums, du Titane, des superalliages et des aciers spéciaux.
- **Ses procédés de fabrication particulièrement intégrés**, qui vont de la fonderie aux produits finis, et qui permettent ainsi d'optimiser la performance industrielle, économique et environnementale, avec par exemple des possibilités accrues de recyclage. LBA maîtrise un éventail unique de technologies de transformation des métaux : fonderie, extrusion, laminage, tréfilage, forge libre, matriçage, estampage, frappe à froid, usinage, contrôles non-destructifs, etc.

Née de l'intégration de Sociétés industrielles parfois très anciennes, certaines datant de la révolution industrielle, la devise du Groupe est « **L'expérience est irremplaçable** ».







Lebronze alloys SAS est un Groupe particulièrement innovant et tourné vers l'avenir. Il se fait fort d'aider l'industrie à résoudre les défis de demain tels que la transition énergétique, l'économie circulaire, le développement durable, la miniaturisation, la longévité des systèmes en environnements difficiles, l'amélioration de la santé humaine etc.

En 2018, le niveau d'investissement et d'innovation du Groupe a été très soutenu.

LEBRONZE ALLOYS IS STRONGLY INVESTING FOR THE FUTURE



In 2018:

-  6,4M€ invested in R&D within a CAPEX 21 M€, amounts for 50% of EBITDA
-  5 new alloys developed
-  37 new machines in production
-  16 new projects co-developed together with customers
-  15 people working in laboratory to test and characterize our alloys
-  12 new significant customers approvals and/or qualifications

Parmi les nouveaux alliages du Groupe, on trouvera les alliages C99 et Hardiall, la solution de soudure Alrode, ainsi que des développements stratégiques à fort impact environnemental.

SOME OF OUR CURRENT SUCCESSES

C99®
A special machinable copper alloy with high electrical conductivity for **more efficient power transmission**



Electrical mobility

Hardiall®
A CuNiSn spinodal hardening alloy that can **substitute Copper Beryllium**



Aerospace

Alrode®
A special alloy that allows aluminum sheet welding on cars, **reducing energy consumption and CO₂ emissions**



Automotive

LES

ENGAGEMENTS

Respect des Droits de l'Homme

1

- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

2

- Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violation des Droits de l'Homme

Lebronze alloys SAS s'engage à respecter les conventions et réglementations en vigueur, et s'applique à honorer la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

La Société respecte l'intégralité des lois françaises. Soucieuse de l'égalité des chances, la Société considère comme un atout la diversité culturelle et ethnique et écarte de fait toute considération sur la nationalité, croyances religieuses etc...

Au 01/01/2017, la Société a renégocié un Accord sur l'Egalité Professionnelle, suivi par une commission composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et de 2 représentants de la Direction. Cette commission se réunit 1 fois par an.

- Concernant l'égalité Hommes/Femmes, le rapport annuel 2018 indique les femmes représentent 18% de l'effectif global (vs 17% en 2017, ce taux monte à 23% pour les femmes Cadres (vs 21% en 2017). La féminisation dans les métiers à pénibilité que sont les fonderies/forges ne pourrait être un engagement de notre part, néanmoins une sensibilisation sur cette problématique sera portée sur les fonctions supports.

73/100 c'est l'index d'égalité professionnelle femme-homme de Lebronze alloys SAS pour 2018.

Cet index repose sur 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération femmes-hommes,
- l'écart de répartition des augmentations individuelles,
- l'écart de répartition des promotions,
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Avec un score de 73/100, la Société obtient un index légèrement inférieur au standard attendu de 75.

L'entreprise est en action pour démontrer, dès 2019, que sa politique d'égalité femmes-hommes porte pleinement ses fruits et garantit une égalité de traitement. L'objectif est d'atteindre le score de 80/100 en 2021.

- L'accord 2017 a prévu d'assurer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, avec un plan sur 3 ans. En 2018, selon l'Index normé d'égalité salarial révèle un écart de rémunération de 1.7% en faveur des hommes. Ce taux permet à LBA de rester confiant sur son objectif 2020.

- Concernant l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale, l'accord prévoit d'envoyer des informations générales concernant la vie de l'entreprise aux salariés en congés s'il en fait la demande (le rapport 2018 rapporte qu'il n'y pas eu de demande dans ce sens) ; de faire bénéficier des mêmes augmentations générales aux salariés pendant les périodes d'absences (le rapport 2018 indique que 100% des personnes placées dans cette situation ont bénéficié de cette augmentation) , d'éviter les réunions se déroulant en dehors des horaires « normaux » de travail (le rapport 2018 mentionne aucune réclamation des salariés).

Une formation relative aux bonnes pratiques dans l'utilisation des outils informatiques a été dispensée à tous les utilisateurs de la Société en vue d'un respect des temps de repos et de congés, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

- Concernant la formation, l'accord prévoit de mettre en place des actions de formations qualifiantes ou de développer les compétences en vue d'améliorer la qualification. En 2018, le nombre de formation de développement des compétences atteint 30%, vs 25% en 2017.

- Concernant les conditions de travail, l'accord prévoit d'améliorer les conditions de retour à l'emploi après un congé parental d'éducation ou congé maternité/paternité/adoption avec la mise en place du temps partiel choisi jusqu'au 6ème anniversaire de l'enfant (4 salariés en ont bénéficié de ce dispositif en 2018 contre 2 en 2017) ; d'améliorer la prise en charge du congé paternité en assurant un minimum de 93% du salaire net du salarié ayant pris un congé paternité (cette mesure a été respectée à 100% depuis 2017) ; de faciliter l'accès à tous les postes aux salariés des 2 sexes (le rapport 2018 indique que 10 études ont été réalisées en 2018, donc 5 ont donné lieu à des réaménagements)

Respect des Droits et des conditions de travail

3

- Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

4

- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

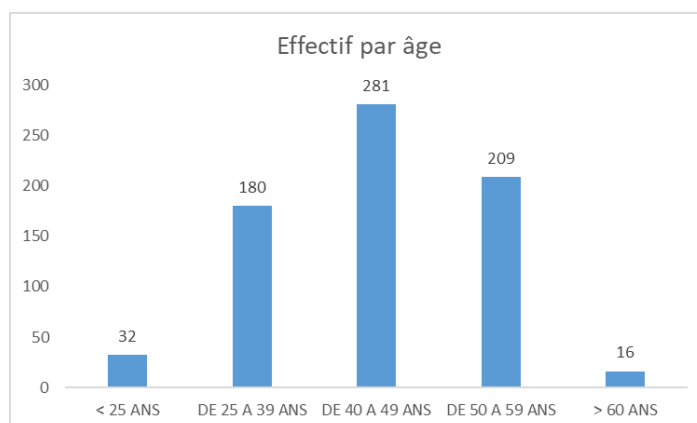
5

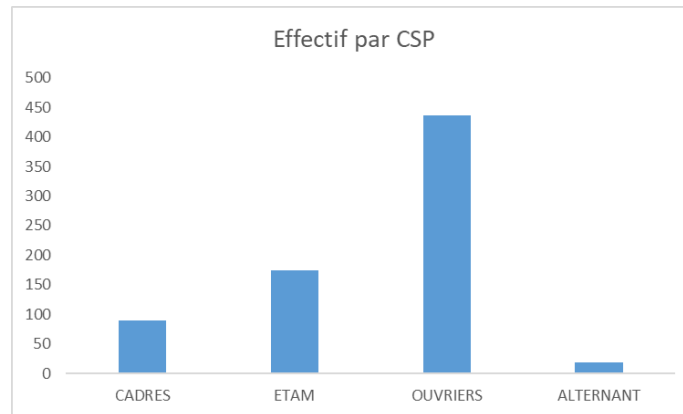
- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

6

- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

L'effectif au 31.12.2018 était de 718 salariés, se répartissant comme suit :





On notera ainsi une population majoritairement ouvrière, liée à notre domaine d'activité.

L'organisation syndicale et la représentativité du personnel dans la Société

Lebronze alloys SAS dispose d'un Comité Social et Economique Central constitué de 10 titulaires, 10 suppléants et de 3 représentants syndicaux.

4 syndicats indépendants représentent les salariés de l'entreprise : FO, CFDT, CGT, UNSA.

Les 4 Comités Sociaux et Economiques locaux, qui se réunissent mensuellement regroupent toutes les attributions en matière de veille sociale, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Le droit syndical est rigoureusement appliqué au sein de notre Société.

Protection / Sécurité des salariés

Compte tenu du domaine d'activité de la Société, nous sommes très attentifs à la sécurité des salariés.

- *Accidents du travail*

La Société est très vigilante à la protection de ses salariés. Les accidents du travail font l'objet d'une attention très particulière et sont suivis au niveau de chaque atelier des sites.

Le **taux de fréquence** moyen de la Société est de 33,58 en 2018 contre 39,58 en 2017, soit une baisse de 15%. Sur la catégorie ouvrière, il est de 49,33 en 2018 contre 54,74 en 2017 soit une baisse de 10%.

L'objectif pour 2019 est d'atteindre un taux de fréquence inférieur à 28.

Le **taux de gravité** est de 0,84 en 2018 contre 1,64 en 2017, soit une diminution de 49%.

L'objectif pour 2019 est d'atteindre un taux de gravité inférieur à 0.80.

L'analyse des accidents de travail est la suivante :

REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS	2018	2017
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)	4	7
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)	1	4
Nombre d'accidents occasionnés par des machines (sauf ceux liés aux risques ci-dessus) (codes 09 à 30)	13	9
Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage (code 01, 03, 04 et 06, 07, 08)	3	14
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	2	18
Autres cas	1	0

270 salariés ont été formés à la sécurité en 2018, ils étaient 192 en 2017.

Pour atteindre les objectifs de diminution des accidents de travail, nous avons mis en place :

- ✓ Une fonction de coordination Hygiène Sécurité Environnement (HSE)
- ✓ Le lancement de la démarche Ensemble vers le zéro accident
- ✓ Mise en place des 7 fondamentaux Groupes (Accueil Sécurité – Affichage réglementaire – Affichage électronique – Info Flash des Accidents du travail en 24h – Mise à jour annuelle du document unique – Plan de prévention – Communication Comité de Pilotage Sécurité)
- ✓ Rédaction d'une politique HSE Groupe, déclinée sur les sites de production
- ✓ Mise en place d'un Comité de pilotage HSE par Business Unit et par Site

- ***Document Unique***

Pour chacun de ses sites un Document Unique existe, permettant d'identifier les risques professionnels pour chacun des postes de travail en vue de diminuer les accidents du travail.

- ***Équipements de sécurité / nuisances du Bruit***

Les équipements de protection individuelle sont fournis par la Société et sont adaptés au risque du métier. Le respect de ces tenues est stipulé dans la fiche de poste, ainsi que dans le règlement intérieur ; et le cas échéant est assorti de sanctions en cas de non-respect.

Concernant les nuisances sonores, chaque site dispose de cartographies et de mesures des bruits et met en place des plans d'actions pour en réduire les émissions.

Santé

Tous les salariés de la Société sont couverts par une Complémentaire Santé et une Assurance Prévoyance.

Le taux d'absentéisme 2018 était de 6,27% avec 8 237 jours d'absence maladie.

Le rôle de surveillance de la Médecine du Travail est important : 408 examens cliniques et 1 092 examens complémentaires ont été réalisés en 2018.

Rémunérations

Chaque année, la Société négocie avec les organisations syndicales les modalités d'augmentation des salaires et un accord en ce sens a été conclu avec tous les syndicats pour l'année 2018.

Depuis 2017, l'accord d'intéressement aux résultats de l'entreprise permet aux salariés de bénéficier avec un enjeu de 600€/ an par salarié. En 2018, l'objectif n'ayant pas été atteint, la Société a cependant décidé d'attribuer néanmoins à chacun des salariés une prime exceptionnelle d'un minimum de 500€ par an.

Le salaire moyen annuel 2018 est de 34 093€, en hausse de 4,13% par rapport à 2017. Cette augmentation est liée d'une part à la hausse générale et individuelle des salaires mais aussi à une évolution du mix des emplois.

MONTANT DES REMUNERATIONS	lebronze alloys 2018	
	(hors VRP)	
Masse salariale annuelle totale	24 628 827	34 093 €
effectif moyen mensuel	722	
Moyenne des salaires bruts de base du mois de Décembre (effectif permanent) Hors toutes primes	Hommes	Femmes
. Cadres	4 821 €	4 591 €
. Assimilés Cadres	3 294 €	3 430 €
. Techniciens	2 329 €	2 315 €
. Agents de Maîtrise	2 745 €	3 161 €
. Employés Qualifiés	2 658 €	2 493 €
. Employés	/	/
. Ouvriers Qualifiés	2 028 €	1 812 €
. Ouvriers	1 712 €	1 705 €

Formation / Gestion des carrières / Entretien professionnel

Formation Professionnelle : la Société consacre 2.05% de la masse salariale à la formation professionnelle (contre 1.84% en 2017), soit un taux nettement supérieur au minimum obligatoire (1% pour la taxe Formation Professionnelle Continue).

En 2018, il y a eu 6 359 heures de formation de salariés, principalement orientées sur l'adaptation aux évolutions de l'emploi et au développement des compétences.

Le Plan de Formation 2019 prévoit 11 000 heures de formation pour un cout total de 620K€, soit 2.5% de la masse salariale

Contrat de génération

Pour 2018, le bilan du Contrat de Génération 2017 visant à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'embauche et le maintien de l'emploi des salariés âgés (+ de 55 ans) ainsi que d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, est le suivant :

- Embauche dans les 3 ans de 15 jeunes âgés de moins de 30 ans : cet objectif a été dépassé dès 2018 avec déjà plus de 21 jeunes embauchés.
- Proposition de 8 contrats d'alternance par an pendant 3 ans : le cumul de contrats en alternance s'élève à 22 fin 2018, 24 devant être atteint fin 2019
- Proposition de 30 stages par an pendant 3 ans : le cumul de stages s'élève à 82 fin 2018, 90 devant être atteint en 2019
- Maintien d'un taux d'emploi de 12% des salariés âgés de + de 55 ans : ce taux est de 16,2% à fin 2018
- Aide au passage à temps partiel pour les + de 55 ans et qui peuvent faire valoir leur droit de retraite dans les 5 ans : l'unique demande faite en 2018 a été acceptée
- Possibilité pour les salariés de suivre un module de formation à la préparation à la retraite : aucune demande n'a été formulée en 2018

Solidarité

Un accord relatif au don de jours de repos aux parents d'enfant gravement malade a été initié en 2017.

Le don de jours de repos est un dispositif qui donne la possibilité à un salarié, avec le soutien de l'entreprise, d'aider un collègue qui a besoin de temps pour s'occuper de son enfant gravement malade.

Un compte unique au niveau de l'entreprise recueille les dons en temps (jours, heures). Les demandes des salariés pour bénéficier du dispositif sont instruites par une commission paritaire, soumise à un devoir de discrétion.

Situation au 31 décembre 2018 :

- 1 dossier de demande ouvert pour le bénéfice de 39 jours de don (28 en 2017 et 11 en 2018).
- le compte est créditeur de 104 jours.
- le compte a été alimenté par 61 donateurs différents, pour un don moyen de 1,97 jours.

Emploi de travailleurs handicapés

L'entreprise adapte des postes de travail, afin de maintenir dans l'emploi des salariés victimes de handicap. En 2018, 37 salariés reconnus travailleurs handicapés sont à l'effectif. Lebronze alloys SAS est de fait exempté de la taxe sur les salariés handicapés.

Par ailleurs, certains sites emploient indirectement des salariés handicapés via des Centres d'Aide par le Travail (fournitures, entretien des espaces verts, emballage...).

Non discriminations :

Nos offres d'emplois s'attachent à ne faire apparaître aucun signe distinctif de sexe, de race ou de religion. Seules les expériences et compétences sont prises en compte, lors de l'analyse et du choix liés au recrutement ainsi que dans le déroulement de carrière.

Harcèlement moral :

Le règlement intérieur précise :

Aux termes des articles L.1152-1 à L.1152-4 du Code du Travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements.

Environnement :

7

- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement

8

- Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9

- Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

La protection de l'environnement est au centre de la stratégie de croissance de Lebronze alloys SAS. Consciente des contraintes environnementales liées à ses activités industrielles, notre Société s'engage à préserver les ressources, à limiter et à réduire son impact sur l'environnement et à promouvoir le recyclage des alliages non-ferreux. Cet engagement en faveur de l'environnement nous amène à prendre des mesures spécifiques de maîtrise et d'améliorations. La note de 50/100 dans ce domaine attribuée par Ecovadis en atteste (note supérieure à la moyenne des entreprises de notre secteur).

Lebronze alloys SAS a établi une Charte d'Achats Responsables qui témoigne de sa volonté de poursuivre et renforcer l'intégration, dans ses activités et dans ses interactions avec ses fournisseurs, des enjeux sociaux, environnementaux et économiques, pour plus de performance.

Point sur nos certifications / qualité

Sur l'ensemble de nos 8 sites français, nous avons

- 3 sites certifiés ISO 14001 (nouvelle certification ISO 14001 du site de Paris avec ses processus centraux : achats, ressources humaines, vente, recherche et développement, management stratégique, système qualité et environnement, systèmes d'informations) (vs 2 sites en 2017)
- 8 sites certifiés ISO 9001 (idem 2017)
- 3 sites certifiés EN 9100 (vs 2 sites en 2017)
- NadCap pour Custines et autres accréditations (vs aucun site en 2017)

En 2018, nous avons obtenu pour la première année une certification Groupe pour les 8 sites français avec une centralisation de tous les processus supports.

Energie

Des actions ont été menées sur les sites pour réduire les fuites d'air comprimé, pour récupérer la chaleur issue de la production d'air comprimé, pour diminuer la consommation de gaz naturel avec le remplacement ou réglage de brûleurs, pour optimiser les transports (navettes intersites, système de visioconférence limitant les déplacements), pour limiter les flux intersites (regroupement de certaines activités).

Nous substituons notre parc d'engins de manutention thermique par des engins électriques, les moteurs sont remplacés par des moteurs basses consommations.

Nous avons également proposé des véhicules de fonction électriques à certains collaborateurs et substitué une grande partie de l'éclairage des usines par des ampoules à LED.

La mise en place d'un reporting consolidé a permis de suivre les consommations d'énergie et de diminuer nos émissions de CO2 de 2% entre 2017 et 2018.

Bilan carbone 2017 : 1,07 tep / tonne produite

Bilan carbone 2018 : 1,05 tep / tonne produite

L'objectif pour 2021 a été fixé à 1,02 tep / tonne produite

Eau

Avec la mise en service d'une station de traitement physicochimique pour l'ensemble des eaux industrielles usées et l'amélioration de nos procédés de fabrication, nous avons pu réduire de notre consommation d'eau et donc notre impact sur les ressources en eau.

Nos nouvelles fonderies sont systématiquement conçues avec un système de refroidissement en circuit fermé et nous faisons converger nos anciennes fonderies vers ce schéma.

Nous avons également des infrastructures en place pour permettre le recyclage des eaux usées, le principe directeur est la décentralisation du traitement des eaux industrielles par procédé : chaque procédé est géré en circuit fermé sur sa consommation d'eau industrielle, il ne pollue donc pas le procédé voisin. Ceci permet d'optimiser le traitement de la boucle de chaque procédé. Ensuite, chaque procédé est purgé selon les besoins pour traitement en station (interne ou externe suivant les sites)

Des mesures sont mises en place pour traiter et réduire les polluants rejetés dans l'eau, le principe étant de disposer des eaux de purge pour pouvoir traiter le flux en moyenne et jamais sur le flux maximal : ceci améliore la performance environnementale et réduit le risque d'incidents liés à des hausses brutales de débit.

En 2018, la rénovation des canalisations de nos usines a permis de diminuer notre consommation d'eau malgré une production en augmentation.

Chaque site industriel suit ses consommations d'eau (eau de ville et eau industrielle).

En 2018 ces informations ont été consolidées dans un tableau récapitulatif avec un bilan qui est affiché mensuellement sur chaque site. Les consommations d'eau ont diminué de 6.5% entre 2017 et 2018.

La consommation en eau des usines avec fonderie représente plus de 95% de la consommation d'eau des usines du Groupe

L'indicateur de suivi de consommation eau des usines avec fonderie par rapport à la production finie des usines avec fonderie donne :

Consommation d'eau des fonderies 2017 : 77,3 m ³ /tonne Consommation d'eau des fonderies 2018 : 69,7 m ³ / tonne

L'objectif pour 2021 a été fixé à 70 m³ / tonne

Tri des déchets

Nous trions la totalité de nos déchets industriels depuis de nombreuses années. Ils sont éliminés par des centres de traitement agréés ou d'énormes volumes sont recyclés. Les investissements que nous avons réalisés dans de nouveaux procédés de production et les mesures de réduction à la source que nous avons prises nous ont permis de réduire les quantités de substances dangereuses produites.

Chaque site industriel suit et déclare la production de ses déchets, ainsi que les filières agréées de traitement correspondantes.

Depuis 2018 nous consolidons ces informations dans un tableau récapitulatif reprenant le suivi du coût de traitement des déchets par site.

On suit également le volume de déchets valorisés sur les sites français.

Qualité de l'air

Lebronze alloys SAS surveille et respecte les valeurs légales définies pour les émissions de poussière et de gaz à effet de serre. Grâce à d'importants investissements, nous avons également pu améliorer nos installations de collecte et de filtration des fumées et des poussières.

Dans le cadre des autorisations d'exploitation de chaque site, ces émissions sont soumises à déclaration périodique aux DREAL.

Des investissements sont prévus en 2019 pour améliorer nos systèmes de filtration sur nos fonderies et forges.

3 fonderies ont soumis aux autorités un rapport de réexamen dans le cadre de la Directive IED. Elles sont désormais soumises aux Meilleures Technologies Disponibles (MTD), avec des valeurs de rejets considérablement réduites.

Ces 3 fonderies respectent les nouveaux seuils (rejets inférieurs à 1mg/Nm³ pour des seuils à 5mg/NM³).

Recyclage

Lebronze alloys SAS continue de mettre au point des procédés qui permettent de recycler en interne la majorité des biens produits mais non vendus à nos clients traditionnels (copeaux, chutes, scories etc.). Les scories sont des sous-produits solides issus de la fusion, de l'affinage, du traitement ou de la mise en forme des métaux à haute température

L'objectif de ces développements étant de réduire les volumes des matières transférées vers les filières externes de collecte et de raffinage.

Nous comptabilisons les matières premières secondaires qui sont recyclées. Cela représente 2690 tonnes. (200 tonnes de plus que 2017).

De plus le développement de nos propres ventes de pièces usinées sur base de nos demi-produits, qui s'inscrit dans la stratégie de Lebronze alloys SAS d'économie circulaire, augmente les volumes des métaux à recycler par rapport aux volumes de métaux vendus, ce qui permet de réduire la pollution environnementale (réduction des besoins énergétiques en tonnes équivalent pétrole, TEP, et des émissions de gaz à effet de serre en tonnes de dioxyde de carbone TCO₂).

Nous initions en 2019 le suivi d'un nouvel indicateur qui représente le pourcentage de recyclages des scories de fonderies.

Nos produits

Tous nos produits font l'objet de fiches de sécurité à destination des utilisateurs de nos produits.

Afin de réduire l'impact et les risques environnementaux de nos produits, ou d'optimiser leur efficacité pour contribuer à améliorer l'environnement et la santé, nous avons l'intention de continuer à développer et mettre sur le marché, dans les prochaines années, les solutions suivantes :

- Eléments d'architecture Steriall® (poignées de porte, mains courantes...) utilisés par de nombreux professionnels pour lutter contre le risque infectieux. Les produits Steriall® sont notamment installés dans des lieux publics et des établissements de santé, et de nombreuses études scientifiques montrent que les bactéries résistantes aux antibiotiques meurent lorsqu'elles sont déposées sur des surfaces Steriall.

- Réduction de l'utilisation de métaux nocifs ou liés aux zones de guerre dans la composition de nos produits :
 - Suppression de l'or (catalogué « Conflict mineral ») dans les applications de type « plaqué or » (Bronziall®) ;
 - Gamme complète d'alliages sans Plomb pour tous types d'applications;
 - Développement d'alliages de cuivre sans métaux dangereux, en substitution des alliages au béryllium ;

- Produits pour la transition énergétique et l'e-mobilité, notamment en co-développement et en participation à la R&D de nos clients et en intégrant des objectifs de cycle de vie et de recyclabilité des pièces :
 - Partenaire historique pour R&D et fournitures de pièces pour ITER (dont l'objectif est la production d'énergie quasi-illimitée sans émission de gaz à effet de serre) ;
 - Composants critiques pour la motorisation électrique de véhicules : chargeurs, stockage et transport d'énergie, moteurs ;
 - Composants pour le « battery management » afin d'optimiser la consommation et la durée de vie des batteries électriques ;
 - Production de composants pour les énergies renouvelables comme l'éolien ;
 - Production de composants pour assembler les matériaux afin de réduire le poids des véhicules (voitures, trains, poids lourds), et ainsi minimiser l'empreinte CO2 et accélérer la transition vers des motorisations non polluantes.

Ces projets sont référencés dans certains de nos engagements tels que la Charte Achats Responsable, et sont reportés annuellement dans le cadre de notre gouvernance.

Lutte contre la corruption :

10

- Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

Nous avons établi un Code d’Ethique et de Conduite qui a été diffusé à l’ensemble des collaborateurs en fin d’année 2018. Ce Code, annexé au règlement intérieur, vise à servir de référence pour guider les salariés et pour lutter contre la corruption.

Un dispositif d’Alerte Interne a été mis en place et communiqué aux salariés avec le Code d’Ethique et de Conduite.





Tous les salariés susceptibles d’être confrontés à la corruption ont reçu une formation soit en e-learning soit en présentiel de prévention du risque de corruption au sein de notre entreprise, succédée par une évaluation permettant de s’assurer que chaque collaborateur en a saisi l’importance.

Un comité a été désigné et se réunit mensuellement afin de suivre l’évolution de la conformité avec les législations de lutte contre la corruption.

ODD

• Sélection d'Objectifs de Développement Durable

Le comité Exécutif a sélectionné 4 Objectifs de Développement Durables qui seront mis au cœur de la stratégie de Lebronze alloys SAS.

		KPI 2018	Objectif 2021	
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	<p>Participer au développement de l'emploi en garantissant l'égalité des chances et en favorisant les emplois stables et durables, avec des salaires justes et des contrats de travail</p> <p>Promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs</p> <p>Bannir le travail forcé et garantir le respect des grands textes internationaux.</p>	34	28	
	Taux de fréquence des accidents avec arrêts			
	 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	<p>Augmenter son investissement dans la R&D et développer des partenariats avec la recherche publique.</p> <p>Former et qualifier la main d'œuvre industrielle et s'assurer d'un maintien des savoir-faire</p> <p>Mettre en œuvre une démarche d'économie circulaire</p> <p>Réduire les consommations de ressources naturelles en favorisant les produits, méthode de production et les modèles économiques qui ont une meilleure efficacité en ressources et énergie, comme l'économie de la fonctionnalité</p>	4	8
		Nombre de brevets/enveloppes soleau déposés dans l'année		
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	<p>Développer une démarche d'écoconception de ses produits et services pour innover durablement et faire des choix de matières et de procédés de production plus responsables</p> <p>Développer et soutenir des programmes de recherche pour une production responsable</p> <p>Proposer des services de maintenance, de réparation, de réutilisation et de revalorisation pour allonger la durée de vie de ses produits et proposer des services de recyclages et prise en charge de la fin de vie</p>		60%	
	Taux de recyclage des scories de fonderie			
 <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>	<p>Prioriser les contrats avec les fournisseurs locaux</p> <p>Favoriser les téléconférences pour les réunions à distance</p> <p>Identifier les sources d'émission de GES de ses activités et mettre en place un plan d'action de réduction</p> <p>Anticiper les impacts du changement climatique sur ses activités.</p>	1,05	1,02	
	Emission de CO2 /tonne produite			