





Responsabilité sociétale de l'entreprise

1 / Édito	98	6 / Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités	120
2 / Responsabilité Sociétale du Groupe LISI	98	6.1 / Politique générale en matière d'environnement	120
2.1 / Gouvernance et pilotage de la RSE	98	6.2 / Changement climatique	121
2.2 / Parties intéressées de LISI	99	6.3 / Performance environnementale	122
2.3 / Matrice de matérialité	100	6.4 / Impact de nos activités chez nos parties prenantes	123
2.4 / Objectifs à court, moyen et long termes	101	7 / Garantir la satisfaction de nos clients grâce à l'efficience de nos processus	124
2.5 / Principaux risques extra financiers	103	7.1 / Gouvernance de la qualité et certifications	124
3 / Éthique et Droits de l'Homme	103	7.2 / Des outils d'excellence opérationnelle	124
3.1 / LISI adhérent du Global Compact	103	8 / S'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable	125
3.2 / Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	103	8.1 / Politique achats et charte fournisseurs	125
3.3 / Éthique, non-discrimination et Droits de l'Homme	105	8.2 / Gouvernance des achats	125
4 / Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers	105	9 / Le devoir de vigilance	126
4.1 / Attirer les talents	106	10 / Les indicateurs extra financiers	127
4.2 / Développer les talents	109	10.1 / Consolidation et exclusions	128
4.3 / Fidéliser les talents	110	11 / Table de concordance DPEF	129
4.4 / Favoriser la diversité	114	12 / Table de concordance Global Compact	129
4.5 / Dialogue social	116	13 / Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées	130
5 / Atteindre l'excellence en matière de Santé Sécurité au travail	118		
5.1 / Programme LISI Excellence HSE	118		
5.2 / La performance Santé Sécurité	119		

1 / Édito

« En tant qu'entreprise responsable, nous nous devons de faire les meilleurs choix possibles pour demain. Par sa longévité, le Groupe LISI démontre qu'il a toujours su s'adapter aux changements sociaux, sociétaux et environnementaux.

Si nous avons déjà engagé de nombreuses actions sur ces enjeux, nous devons maintenant structurer davantage l'ensemble de nos démarches.

Après un projet pilote sur le site LISI AEROSPACE à Saint-Ouen-l'Aumône en 2018, un comité de pilotage RSE a été créé

au niveau du Groupe en 2019 pour mieux identifier nos parties intéressées et analyser leurs attentes. Ce travail a permis d'identifier 5 axes stratégiques RSE communs à l'ensemble de nos activités.

Nous entendons poursuivre notre engagement collectivement mais également individuellement dans une démarche RSE globale et harmonisée.

L'apport de chacun de nos collaborateurs sera essentiel pour atteindre cet engagement. »

Emmanuel Viellard
Directeur Général de LISI

Jean-Philippe Kohler
Directeur Général Délégué de LISI

2 / Responsabilité Sociétale du Groupe LISI

2.1 / Gouvernance et pilotage de la RSE

En 2018 et 2019, LISI a souhaité mieux structurer et communiquer l'ensemble des démarches et initiatives qui ont été entreprises en matière de Responsabilité Sociétale. LISI a donc construit une démarche méthodique (basée sur la norme ISO 26000) afin de poursuivre son adaptation à la société et au monde économique et mieux appréhender les impacts que peuvent avoir ses décisions.

Par cette démarche, LISI entend :

- mieux maîtriser les risques extra-financiers que sont la santé, la sécurité, l'environnement, l'image, les ressources humaines par exemple ;
- s'engager collectivement mais également individuellement dans une démarche d'amélioration continue ;
- créer de la valeur pour LISI, ses fournisseurs, ses clients ; promouvoir les bonnes pratiques et avoir un impact positif économique, social et environnemental ;
- se développer durablement avec ses partenaires dans le respect de l'humain et des cultures ;
- rester pragmatique en adoptant des solutions réalistes adaptées aux valeurs et à la taille de LISI.

Afin de mener à bien la mise en place de la stratégie RSE, le Groupe LISI s'est doté d'un Comité de Pilotage RSE (COPIL RSE) présidé par le Directeur Général Délégué, qui est aussi membre du Comité de Direction et du Conseil d'Administration. L'animation de ce comité est confiée au Manager HSE Groupe, également en charge du pilotage du projet RSE. Il est par ailleurs composé de 6 autres membres permanents qui représentent les divisions et les comités opérationnels.

Les membres sont :

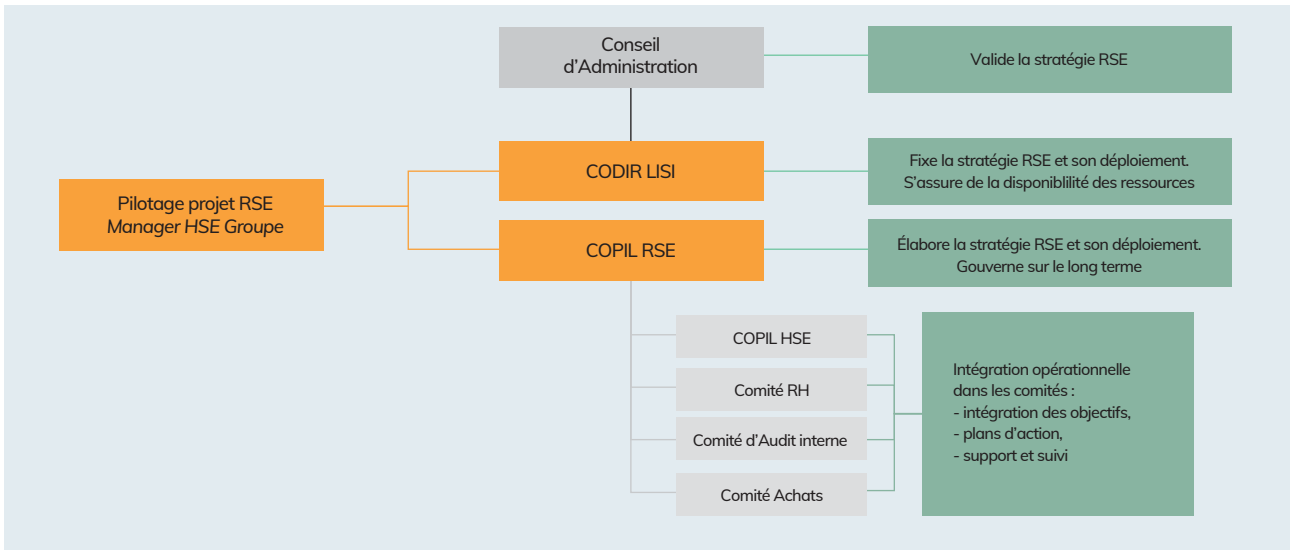
- Yannick DANILLON : Manager HSE / RSE Groupe
- Amandine DELAGARDE : Responsable communication Groupe
- Eric FARDEL : Directeur Industriel et Achats LISI MEDICAL
- Amandine HUCHETTE : Responsable RH et du développement RH Groupe
- Jean-Philippe KOHLER : Directeur Général Délégué
- Christophe LESNIAK : Directeur Industriel et Achats Groupe
- Yannick MORVAN : Directeur Qualité et Performance LISI AEROSPACE
- Vincent QUINAUX : Directeur Qualité, HSE et Performance Industrielle LISI AUTOMOTIVE.

Les missions de ce Comité de Pilotage RSE sont les suivantes :

- élaborer, formaliser la stratégie RSE et la faire valider au Comité de Direction ;
- piloter le déploiement de la politique RSE de manière opérationnelle ;
- définir et suivre les plans d'action sur site.

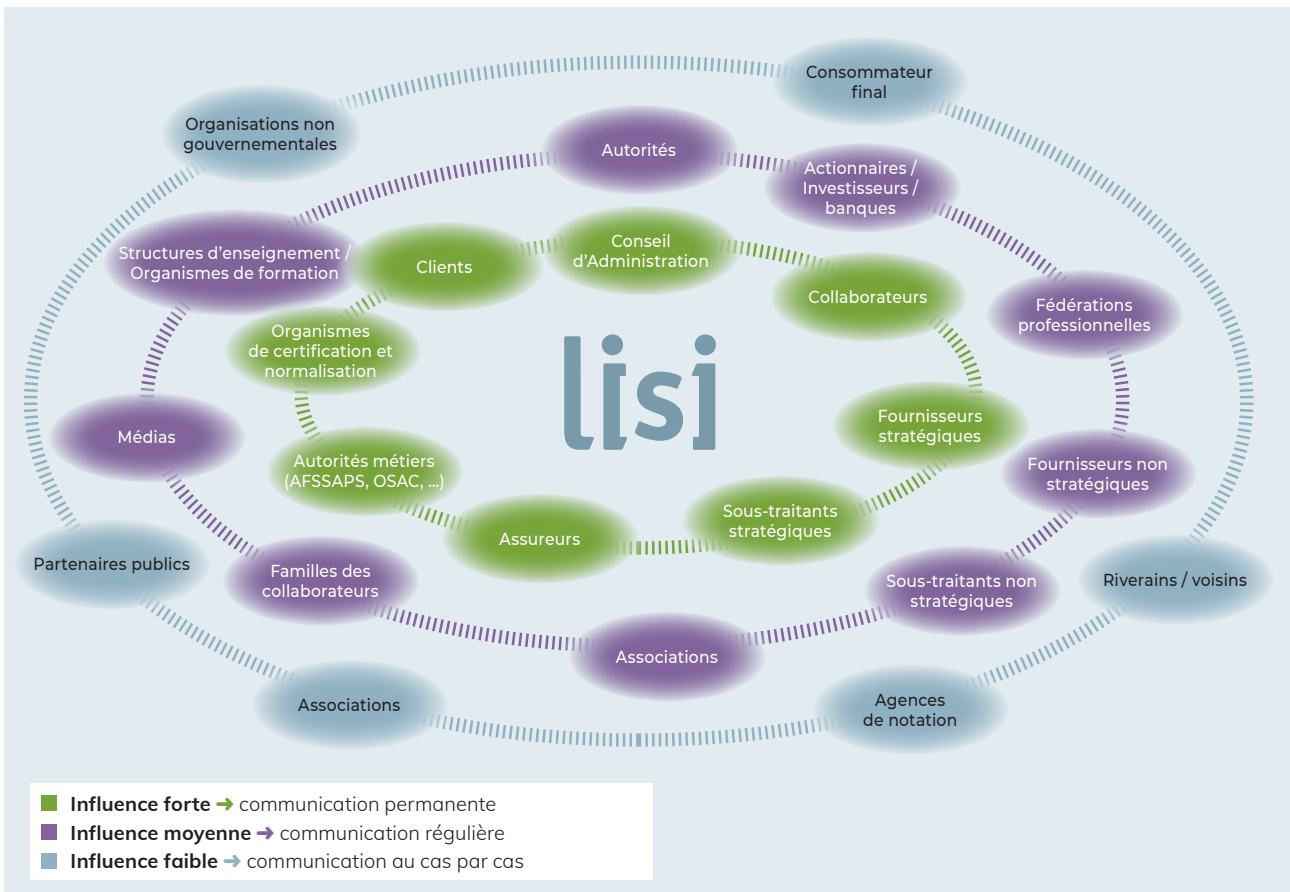
Les différents comités opérationnels sont chargés de piloter les plans d'action placés sous le périmètre de leur responsabilité, à savoir :

- les sujets santé-sécurité-environnement pour le Comité de Pilotage HSE ;
- les sujets liés aux ressources humaines pour le Comité RH ;
- les sujets en lien avec la chaîne d'approvisionnement pour le Comité Achats ;
- les sujets en lien avec la lutte anticorruption et le devoir de vigilance pour le Comité d'Audit interne.



Structure de la gouvernance RSE

2.2 / Parties intéressées de LISI



Nota : Les parties intéressées chez LISI correspondent aux parties prenantes.

Après avoir identifié les parties intéressées qui peuvent avoir une influence sur les activités du Groupe, LISI a listé leurs intérêts et défini une organisation pour répondre à leurs demandes et communiquer régulièrement avec elles.

Des rencontres régulières sont organisées avec les plus influentes (clients, fournisseurs, assureurs...).

Par exemple :

LISI communique avec :

- ses clients via les services commerciaux des divisions, les salons métiers comme le salon du Bourget,
- ses assureurs qui sont intégrés à chaque étape des projets afin de tenir compte de leur avis et qui visitent régulièrement les usines. De plus, un bilan annuel est réalisé en présence de la Direction Générale du Groupe,
- ses actionnaires via les salons actionnariats individuels et les nombreuses rencontres investisseurs,

2.3 / Matrice de matérialité

Une méthodologie basée sur le dialogue avec les parties intéressées

Pour mettre en place une méthodologie conforme à la norme ISO 26000, le Comité de Pilotage RSE a décidé de se faire accompagner par un consultant spécialisé. Celui-ci avait déjà travaillé avec le site pilote de Saint-Ouen-l'Aumône en 2018.

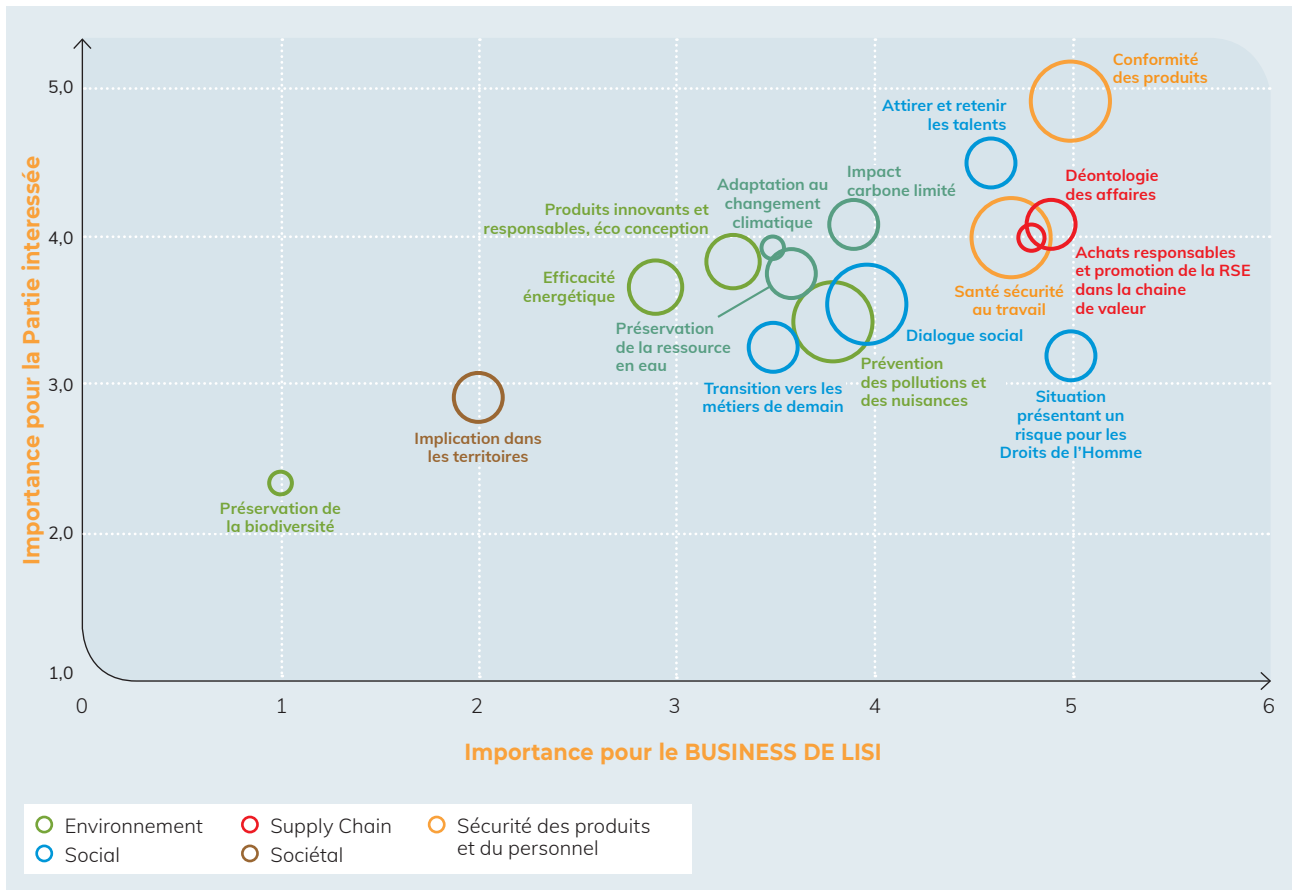
Le Comité de Pilotage a tout d'abord analysé et hiérarchisé les enjeux du Groupe et de ses divisions en prenant en compte l'importance de ceux-ci pour les parties intéressées. Le résultat

de cette réflexion a constitué la première version de la matrice de matérialité de LISI et a permis de mettre en avant 4 axes de travail.

En 2019, les parties intéressées internes et externes (clients, salariés, fournisseurs, ...) ont alors été sollicitées à travers des entretiens téléphoniques et/ou physiques afin de recueillir leurs attentes en matière de Responsabilité Sociétale.

L'exploitation de ces entretiens a conduit le Comité de Pilotage à mettre à jour la matrice de matérialité et à ajouter un 5^e axe de travail.

Matrice de matérialité



Suite à l'établissement de cette matrice, le Comité de Direction et le Conseil d'Administration ont validé en juin 2019 les 5 axes proposés par le Comité de Pilotage.




La démarche RSE de LISI est articulée autour de ces 5 axes :

- fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers;
- atteindre l'excellence en matière de Santé Sécurité au travail;
- améliorer l'empreinte environnementale de nos activités;
- garantir la satisfaction de nos clients grâce à l'efficacité de nos process;
- s'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable.




2.4 / Objectifs à court, moyen et long termes

Pour chacun de ces axes, le Groupe s'est fixé des objectifs à court (2020), moyen (2023) et long terme (2030).




Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers

2020 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100 % des sites ont un partenariat formalisé avec une école / université ■ Augmenter le % de femmes au sein des instances dirigeantes ■ Taux d'absentéisme à 3,1 % ■ 100 % des enquêtes Qualité de Vie au Travail sont lancées et 100 % des plans d'actions sont déployés
2023 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aligner la répartition Hommes/Femmes des instances dirigeantes à la proportion du groupe soit 22 % de femmes ■ Taux d'absentéisme à 2,9 % ■ Visibilité de LISI en tant que meilleur employeur de son secteur (réseaux sociaux, label...)
2030 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favoriser l'engagement des collaborateurs : bien-être au travail, mobilité ■ Développer une organisation agile et collaborative : diversité, travail en communautés ■ Anticiper le travail de demain : évolution des métiers et des compétences, apprentissage continu




Atteindre l'excellence en matière de Santé Sécurité au travail

2020 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Taux de fréquence des accidents de travail avec et sans arrêt (salariés LISI et intérimaires) TF1 consolidé inférieur à 8 ■ Aucune Non Conformité de niveau 1 dans le parc machine
2023 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100 % du personnel suit 1 formation sécurité /an ■ 0 site dont le TF1 > 10 ■ 100 % des risques significatifs sont couverts par un plan d'action
2030 	<ul style="list-style-type: none"> ■ TF1 consolidé inférieur à 5 ■ Pas de postes « pénibles »




Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités

2020 	<ul style="list-style-type: none"> ■ - 12 % économie d'énergie par rapport à 2018 ■ - 12 % économie d'eau par rapport à 2018 ■ - 7 % d'émissions de Gaz à Effet de Serre par rapport à 2018
2023 	<ul style="list-style-type: none"> ■ - 5 % de consommation d'énergie par rapport à 2020 ■ 10 % d'énergies renouvelables produites sur place ou achetées ■ Pas de dépendance à l'eau dans les zones de stress hydrique
2030 	<ul style="list-style-type: none"> ■ - 30 % d'émissions de Gaz à Effet de Serre par rapport à 2020 ■ - 10 % d'économies d'énergie par rapport à 2020 ■ 20 % d'utilisation d'énergies renouvelables

Garantir la satisfaction de nos clients grâce à l'efficacité de nos processus

2020 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 0 incident critique sur les pièces qui peuvent causer un problème de sécurité ■ 0 Non Conformité Majeure aux certifications qualité
2023 	<ul style="list-style-type: none"> ■ - 10 % d'incidents non critiques vs 2020 ■ - 10 % du Coût de Non Qualité Interne vs 2020
2030 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 0 retour client = « On Target Quality » à 100% ■ 0 retard de livraison = « On Time Delivery » à 100% ■ Traçabilité et conformité digitale

S'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable

2020 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intégration de la RSE dans le projet de transformation des achats
2023 	<ul style="list-style-type: none"> ■ LISI intègre pleinement les critères d'éthique et de responsabilité sociale dans le choix de ses fournisseurs ■ LISI a évalué ses 100 fournisseurs les plus stratégiques au regard des critères RSE
2030 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100 % des fournisseurs stratégiques d'un point de vue RSE sont évalués ■ LISI travaille avec des fournisseurs éthiques et responsables

2.5 / Principaux risques extra financiers

Les principaux risques extra financiers de LISI sont les suivants : Conformité (devoir de vigilance, Loi Sapin II), Protection des actifs, Gestion des ressources humaines et climat.

3 / Éthique et Droits de l'Homme

Afin de renforcer sa démarche volontaire en terme de Responsabilité Sociétale, le Groupe LISI a pris des engagements concrets.

3.1 / LISI adhérent du Global Compact

La signature du Global Compact est une démarche volontaire de la part de l'entreprise.

Le Pacte mondial, ou Global Compact en anglais, est une initiative de l'Organisation des Nations Unies lancée en 2000 qui vise à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable. Les entreprises s'engagent 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.

En adhérant au Global Compact dès 2018, LISI s'est engagé :

- à progresser chaque année dans chacun des 4 thèmes du Global Compact,
- à remettre un rapport annuel appelé « Communication sur le Progrès » (COP) expliquant les progrès réalisés.

Les 4 thèmes du Global Compact se déclinent en 10 principes.

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 complice de violations des Droits de l'Homme.

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.

Environnement

LISI s'est engagé à :

- Appliquer le principe de précaution face aux problèmes environnementaux.
- Prendre des initiatives qui tendent à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

L'identification et la méthodologie d'évaluation de ces risques sont traités dans le chapitre 5 - Facteurs de Risques. Les politiques, plans d'actions et indicateurs clés déployés pour limiter et suivre ces risques sont présentés dans ce chapitre.

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.

3.2 / Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale

Politique générale de LISI pour prévenir et lutter contre la corruption

LISI a construit sa croissance sur le respect des lois et des meilleures pratiques en place. A travers les valeurs qu'il défend par le biais du développement de sa politique RSE et son adhésion au Global Compact, le Groupe s'est engagé dans la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. LISI attache la plus grande importance à agir de façon irréprochable avec ses parties prenantes. Afin de garantir cet engagement, le Groupe intensifie, depuis 2017, ses actions guidées par le cadre de la législation fixé par la Loi Sapin II et organise sur l'ensemble des sites des opérations d'audit interne périodique.

Déploiement du code de conduite anti-corruption

Le déploiement du code de conduite anti-corruption, après consultation des Instances Représentatives du Personnel, a été mis en ligne sur le site internet LISI et s'applique depuis le 1^{er} avril 2018 aux entités françaises. Il a ensuite été traduit en 8 autres langues pour être déployé également dans les autres régions où LISI est implanté. A noter que la division LISI AUTOMOTIVE a rédigé son propre code de conduite couvrant des domaines plus larges que celui de la lutte contre la corruption, afin de répondre aux obligations de la certification IATF.

Le code de conduite anti-corruption LISI s'adresse aux mandataires sociaux, aux membres des comités exécutifs et de direction, et à l'ensemble des collaborateurs du Groupe LISI. Il fixe les principes que les collaborateurs du Groupe doivent 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 sont tenues de se conformer à ce code de conduite, quels que soient le lieu et la nature de leur travail. Le Groupe LISI s'est engagé à veiller à ce que ses partenaires partagent les mêmes valeurs.

Gestion du dispositif de signalements

Comité Compliance : il est présidé par le Directeur Général Délégué du Groupe et représenté par trois fonctions : le Directeur Juridique Groupe, le Responsable Ressources Humaines Groupe et le Responsable de l'Audit Interne Groupe.

Ce comité a pour principale mission de gérer les signalements remontés par le biais du dispositif mis en place. Les contrats de travail de cette équipe ont été amendés d'une clause de confidentialité renforcée.

Le dispositif de signalements (« Ethic Line ») est en service depuis le 1^{er} avril 2018 sur le site du Groupe LISI dans une rubrique spécifiquement dédiée et nommée « Ethique ». Ce dispositif, ouvert à l'ensemble des partenaires internes et externes au Groupe, est disponible en 9 langues différentes. Les signalements qui peuvent être remontés par le biais de ce dispositif peuvent relever de problématiques liées à la lutte contre la corruption mais également au devoir de vigilance. Pour faciliter son utilisation, une procédure de recueil de signalements a été également élaborée. Un test d'efficacité du dispositif a été réalisé inopinément dans le cadre de la certification norme IATF (division LISI AUTOMOTIVE) : il s'est avéré conforme aux exigences. Ce dispositif, entièrement géré en interne, répond aux exigences de la loi puisqu'il s'agit d'un dispositif sécurisé qui assure la protection du lanceur d'alerte.

Identification du niveau de risque lié à la corruption

L'approche d'évaluation du risque lié à la corruption a été effectuée courant 2018 selon deux axes :

- L'exposition par pays dans lesquels LISI exerce ses activités : cet axe est basé sur le référentiel qui classe 180 pays par leur degré d'exposition au risque corruption selon l'ONG Transparency International,
- La nature des relations d'affaires qu'entretient LISI : identification des natures de transactions pouvant concerner LISI dans le cadre de ses activités.

LISI a la volonté de présenter à tous les niveaux de son organisation l'importance du thème :

- En démystifiant la nature de ce risque pour le considérer comme tout autre risque,
- En créant une dynamique de groupe pour alimenter le débat,
- En évaluant le risque corruption en toute transparence pour, s'il existe, tendre à le réduire voire l'éteindre,
- En s'appuyant sur l'expérience des équipes locales pour identifier la nature des relations exposées aux actes de corruption.

La sensibilité du thème a conduit LISI à mener une réflexion encadrée au niveau Groupe avec les équipes opérationnelles : pour ce faire, la démarche a été menée sous forme de réflexion. L'objectif était de déterminer la méthodologie la plus pertinente pour évaluer le risque corruption. Le focus a été initié prioritairement sur les zones pays les plus à risques : avec les équipes de Turquie, (LISI AEROSPACE), zone Maroc (LISI AEROSPACE et LISI AUTOMOTIVE), Inde (LISI AEROSPACE), Chine (LISI AUTOMOTIVE), Pologne (LISI AEROSPACE) et Mexique (LISI AEROSPACE et LISI AUTOMOTIVE). Jusqu'à trois réunions par entité ont été nécessaires pour collecter les zones de risque. Chaque réflexion conviait plusieurs fonctions notamment Directeur d'Usine, Responsable Achats, Responsable Ressources Humaines, Contrôleur de gestion ou Financier. Les idées ont été recensées dans un tableau de bord standardisé : chaque

thématique était abordée dans le but d'évaluer le risque existant en milieu industriel dans le pays d'implantation. En fonction des procédures et contrôles mis en place, le risque était réévalué afin de déterminer le niveau de risque auquel LISI est exposé.

Les premiers résultats ont montré que LISI était exposé de manière relative de par son activité, mais aussi grâce aux mesures de contrôles, aux procédures mises en place et à la ligne de conduite intègre suivie par ses employés.

Les travaux ont été poursuivis en 2019 et ont confirmé ce niveau d'exposition relatif.

Procédure d'évaluation des tiers

Cette procédure fait maintenant partie intégrante de la politique RSE.

Procédures de contrôle

Les documents qui lient le Groupe LISI et ses parties prenantes, internes ou externes, ont fait l'objet d'une mise à jour en coordination avec les actions décrites en amont. La Charte Fournisseur (parties prenantes externes) et la Politique fournisseurs (parties prenantes internes) ont par conséquent été révisées pour être diffusées officiellement début 2019 à toutes les parties prenantes : elles ont par ailleurs été traduites en 9 langues. Conséquence de cette mise à jour, les Conditions Générales d'Achats ont été adaptées. Enfin, les Conditions Générales de Ventes incluent également un volet lutte contre la corruption et devoir de vigilance.

Plan de formations

LISI a souhaité déployer son dispositif de lutte contre la corruption en permettant à ses collaborateurs d'être informés par le biais d'un kit de communication diffusé en même temps que la mise en application de son code de conduite. Les salariés de LISI S.A., LISI AEROSPACE et LISI MEDICAL ont reçu un module de formation e-learning à suivre. Ce module de formation, basé sur un e-learning développé par l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques), s'adresse aux salariés les plus exposés aux éventuelles pratiques en matière de corruption. Au total 300 salariés ont été assignés sur 2019 à suivre ce module. Les salariés LISI AUTOMOTIVE suivront ce même module dans un second temps puisqu'un module spécifique à la division a été déployé sur les thèmes couvrant leur propre code de conduite plus élargi que sur le domaine unique de la lutte contre la corruption. Le module sera également assigné à tout salarié nouvellement embauché susceptible d'être exposé par ce risque dans sa fonction.

Perspectives visées pour 2020

La mise en place du dispositif Loi Sapin II relève, pour LISI, d'un projet à moyen terme : pour ce faire, le Groupe va poursuivre ses travaux sur 2020 dans la continuité de ceux déjà entrepris jusqu'ici. Les axes principaux des travaux à mener seront les suivants :

- Finaliser la cartographie du risque corruption à l'échelle du Groupe puis intégrer l'évaluation de ce risque à l'exercice de la cartographie annuelle.

- Poursuivre la démarche de développement des procédures d'évaluation des tiers en cohérence avec la stratégie RSE qui va être déployée.
- Finaliser le processus de formation par e-learning.
- Pérenniser l'organisation du Comité Compliance en la formalisant par le biais d'une procédure de fonctionnement.

3.3 / Éthique, non-discrimination et Droits de l'Homme

Selon le même principe et les mêmes règles exposées précédemment dans la lutte contre la corruption, le Groupe LISI attache une particulière attention au respect des valeurs d'éthique, de non-discrimination et des droits de l'homme.

Ces valeurs sont exprimées aux salariés nouvellement embauchés au sein du Groupe, à l'occasion d'un module spécifique « Éthique » enseigné lors du parcours d'intégration au sein du programme LKI.

Comme pour le devoir de vigilance, un dispositif d'alerte est à la disposition de tous les salariés du Groupe, ainsi qu'aux prestataires externes.

Le Comité Compliance est compétent pour s'assurer que ces valeurs sont respectées au sein du Groupe, il a la légitimité à se réunir chaque fois qu'il est nécessaire de traiter ces sujets, soit spontanément soit à l'ouverture d'un signalement de non-respect de ces valeurs via son dispositif d'alertes.

4 / Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers

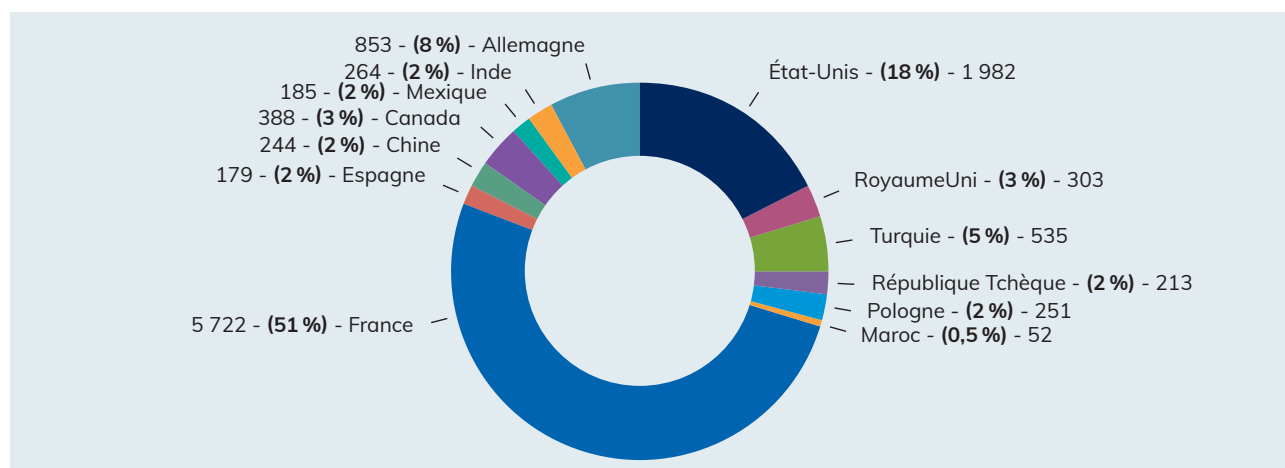
Le Groupe LISI rassemble 11 171 femmes et hommes dans 13 pays qui forment des équipes pluriculturelles à compétences multiples.

Pays	Effectif inscrit			Évolution
	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	
Allemagne	902	891	853	- 4,3 %
Canada	327	355	388	+ 9,3 %
Chine	273	263	244	- 7,2 %
Espagne	174	178	179	+ 0,6 %
États-Unis	1 865	2 024	1 982	- 2,1 %
France	6 455	6 445	5 722	- 11,2 %
Inde	165	136	264	+ 94,1 %
Maroc	356	334	52	- 84,4 %
Mexique	94	122	185	+ 51,6 %
Pologne	195	294	251	- 14,6 %
République tchèque	199	209	213	+ 1,9 %
Royaume-Uni	396	331	303	- 8,5 %
Turquie	557	549	535	- 2,6 %
TOTAL	11 958	12 131	11 171	- 7,9 %

A noter les cessions des sites suivants :

- Pour LISI AUTOMOTIVE : le site de Saint-Florent-sur-Cher en France (156 salariés) en novembre 2019

- Pour LISI AEROSPACE : Argenton-sur-Creuse en France (420 salariés) et Casablanca au Maroc (285 salariés) en juillet 2019

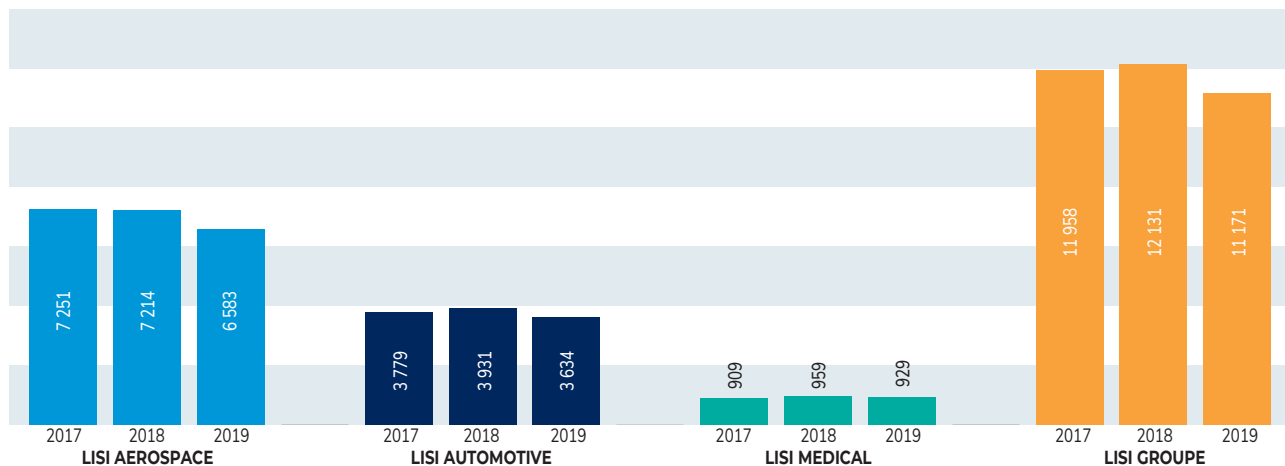


Répartition de l'effectif inscrit par catégorie socio professionnelle :

	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Écart N/N-1
Cadres	1 258	1 286	1 189	- 7,5 %
Agents de maîtrise	953	968	837	- 13,5 %
Employés et ouvriers	9 747	9 877	9 145	- 7,4 %
TOTAL	11 958	12 131	11 171	- 7,9 %

Répartition de l'effectif inscrit par division :

Évolution des effectifs



La politique Ressources Humaines s'inscrit dans la stratégie globale de l'entreprise et place l'humain au centre de toutes les décisions.

Chez LISI, la politique Ressources Humaines est décentralisée : chaque division (LISI AEROSPACE, LISI AUTOMOTIVE et LISI MEDICAL) est autonome pour répondre au mieux aux priorités locales des activités et des sites.

La politique RH du Groupe s'appuie néanmoins sur une gouvernance animée par le Directeur Général Délégué. Un comité RH traite des sujets transverses. Il est composé des 3 Directeurs des Ressources Humaines des divisions, des 2 Directeurs des Ressources Humaines France, du Directeur Général Délégué et du Responsable Développement Ressources Humaines Groupe. En 2019, ce comité s'est réuni 5 fois autour des sujets prioritaires qui sont les suivants :

- la gestion des talents (mobilité, postes clefs, people review),
- la RSE,
- la marque employeur,
- la diversité,
- le système d'information Ressources Humaines,
- et la formation.

Chaque division organise également des séminaires Ressources Humaines au moins 2 fois par an avec les Responsables Ressources Humaines des sites pour mettre en œuvre les actions sur le terrain.

La politique du Groupe vise à :

- Attirer, fidéliser les talents,
- Développer les compétences,
- Promouvoir la diversité,
- Garantir le bien-être et la qualité de vie au travail.

Pour répondre aux risques principaux que sont :

- L'attractivité des personnes qualifiées,
- Le développement et la fidélisation des talents,
- Le bien-être au travail.

4.1 / Attirer les talents

Marque employeur

Dans un contexte très concurrentiel et en mutation permanente, **LISI cherche à développer son attractivité en France et à l'international**. La robotisation et la digitalisation ont accéléré également la recherche de main d'œuvre qualifiée. Le Groupe LISI a travaillé particulièrement en 2019 sur sa marque employeur. Les équipes Ressources Humaines et communication ont construit un site Carrière commun à l'ensemble des 3 divisions. Les internautes et les candidats peuvent ainsi découvrir le Groupe, ses sites, ses valeurs, ses métiers et ses opportunités de carrière.

Des vidéos sont également accessibles sur les réseaux sociaux pour permettre à tous de découvrir les métiers et l'environnement international du Groupe.

Le Groupe LISI a recruté en 2019, 984 CDI (1 082 en 2018). 66 % des recrutements ont été réalisés dans la division LISI AEROSPACE. Les postes clefs recrutés sont dans les domaines suivants :

- Production (opérateurs spécialisés, Superviseurs et Responsables d'Unités Autonomes de Production),
- Qualité,
- Méthodes.

Pour déployer sa politique de recrutement, LISI AEROSPACE dispose d'une cellule de recrutement en central pour les recrutements des postes cadres et s'appuie sur les équipes Ressources Humaines des sites pour tous les autres recrutements.

Des actions spécifiques ont été menées en 2019 afin de mieux communiquer sur les postes ouverts :

- Un programme de cooptation permet aux salariés d'être acteurs dans le processus de recrutement en recommandant des personnes de leur entourage.
- Une communication mensuelle MOBIL'EASY est en place depuis fin 2019 pour donner une meilleure visibilité des postes ouverts en interne.
- Une communication régulière sur les réseaux sociaux.

Un outil de recrutement indispensable aux États-Unis : les réseaux sociaux

Social Network has been the best source for me to recruit. Earlier on in my career I was a Recruiter and I learned that this is where every candidate seeks employment. This year at the Torrance facility we have filled 14 positions with Linked In and only 3 from a recruiting firm. The positions ranged from Production Supervisor, Cost Accountant, to Director roles. For the Aerospace holding we have recruited for 7 positions within Linked In. That included the VP of Sales earlier this year. I also have to add that it reduces the recruitment time. I opened a couple of weeks ago a Director of Quality role, within a couple of days I had several resumes to present to the General Manager. The former Director has been gone for a week and half and we may be selecting a candidate this week and one of the potentials comes from a network.

LISI AUTOMOTIVE et LISI MEDICAL ont connu en 2019 une activité de recrutement moins soutenue. Un Directeur Ressources Humaines pour l'Allemagne a été recruté en 2019 afin de coordonner les actions sur les 4 sites allemands au sein de LISI AUTOMOTIVE.

Partenariats école

De nombreux sites du Groupe sont implantés localement 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.

Pays	Écoles partenaires
Allemagne	<ul style="list-style-type: none"> • IHK, Baden-Württembergisches Bildungswerk, • Bergisches Berufskolleg Wipperfürth • Berufskolleg Oberberg
Espagne (Fuenlabrada)	<ul style="list-style-type: none"> • Luis Vives Secondary School in Leganés • África Secondary School • Jovellanos Secondary School • Benjamín de la Rúa Secondary School • Federica Monsteny Secondary school
France	<ul style="list-style-type: none"> • Alumni de l'ECAM (Rennes, Lille, Strasbourg), • Art & Métiers • Centre de Formation au Polissage des Métaux • CFSA Hubert Curien • CFAI d'Exincourt • École des mines d'Albi, • EDHEC • ENSAM • ENSI Caen • ENSIL-ENSCI • ESC Dijon • ESFF • ESTA • ESTACA • French Lab Troyes • GRETA Aquitaine • IUT CLIO • PROMEO • Supmeca • Université de Clermont • UTBM • UTT Troyes • UTC • Lycée Polyvalent Louise Michel de Gisors, • Lycée Henri Brisson à Vierzon, • Lycée Val de Garonne • École BOISARD • Lycée Napoléon (La Ferté Fresnel)
Inde	<ul style="list-style-type: none"> • Jain University Bangalore • Sahyadri college of engineering Managalore • PES IT Bangalore
Mexique	<ul style="list-style-type: none"> • UT (Franco-Mexican Technological University of Juarez) • Tec Milenio University • Autonomous University of Nuevo León • Instituto Tecnológico de Nuevo León
Pologne	<ul style="list-style-type: none"> • Rzeszow University and Rzeszow University of Technology
Royaume Uni	<ul style="list-style-type: none"> • Cambridge University • Sheffield and Warwick Universities
États-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • California : State University Fullerton NTMA (National Tooling & Machining Association). • Minneapolis : Anoka Tech, Hennepin Tech, Wright Tech, Alexandria Tech, and Pine City; North Dakota State University, University of Minnesota, University of Wisconsin – Stout; Big Lake High School and Big Lake Middle School. • Livonia : Henry College • Termax : Tool and Manufacturing Association (TMA), Precision and Manufacturing Association (PMA), College of Lake County, Harper College

Par ailleurs, les sites participent régulièrement à des forums emploi et organisent des visites de sites (comme par exemple, la Semaine de l'Industrie en France)

En 2019, LISI a accueilli 471 stagiaires (541 en 2018) et 287 apprentis (324 en 2018) sur l'ensemble du Groupe.

4.2 / Développer les talents

Les métiers et les activités du Groupe LISI sont en transformation permanente. Pour répondre aux besoins des clients et à l'évolution des marchés, le Groupe a mis en place une politique de formation structurée afin de développer l'employabilité des salariés. Ces derniers bénéficient ainsi de constantes opportunités de développement de compétences ainsi que de multiples opportunités d'évolution.

Le Groupe LISI a mis en œuvre les outils nécessaires pour assurer le développement de ses collaborateurs :

- L'université d'entreprise LKI,
- Un référentiel de compétences transversales partagé par tous les salariés,
- Une filière Expert,
- Les formations adaptées.

Université d'entreprise LKI



Le Groupe LISI dispose de sa propre université d'entreprise (LKI). LKI s'affirme non seulement comme un pilier dans la stratégie de développement des compétences des salariés, mais également comme un outil majeur de rétention et de fidélisation des talents à fort potentiel à travers notamment les objectifs suivants :

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

Chiffres clefs 2019 :

- 104 sessions de formation organisées (128 en 2018),
- 10 882 heures de formation dont 4 886 heures en Management et 5 156 en Techniques,
- 651 stagiaires (1 014 en 2018).

Le Groupe attache une importance particulière à la formation des managers. En 2019, plus de 5 000 heures de formation ont été réalisées pour accompagner le développement des managers, notamment en France, États-Unis, Royaume-Uni et Allemagne.

Un comité spécifique dédié à LKI se réunit régulièrement pour statuer sur les priorités de développement de l'université. Le comité LKI est composé de représentants formation de chaque division ainsi que des DRH de la division LISI AUTOMOTIVE et LISI MEDICAL, du DRH France LISI AEROSPACE et du responsable Développement RH Groupe.

En 2019, 5 réunions ont eu lieu pour mettre en œuvre les actions suivantes :

- Le développement du e-learning. Les équipes de management ont accès depuis le milieu d'année 2019 à une plate-forme de plus de 1 000 formations sur les thèmes du développement personnel, la conformité, le management, les compétences métiers.
- La création de nouvelles formations pour le catalogue 2019 et 2020 : formations de formateurs, la gestion de projets, l'intelligence économique, le leadership au féminin.
- Une nouvelle charte graphique qui permet de valoriser l'identité groupe de l'Université.

A noter le lancement des travaux des locaux permanents de LKI, plus de 650 m² sont en cours de construction et d'aménagement. En 2021, le Groupe disposera d'un outil moderne d'enseignement à disposition de tous les salariés.

Compétences transversales

Quels que soient le métier et la localisation, les équipes partagent les mêmes **compétences transversales**.

Elles sont au nombre de 10 : communication, amélioration continue, orientation client, orientation résultat, exemplarité, leadership, développement des autres, engagement personnel, travail en équipe et excellence technique et fonctionnelle.

Tous les ans, les salariés réalisent avec leur manager, une évaluation des compétences dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

En 2019, LISI a travaillé sur un référentiel de compétences adapté au statut de chaque salarié : contributeur, manager ou directeur.

Filière experts

En 2019, LISI a développé un programme concernant la filière Expert. En effet, l'expertise des équipes est un véritable avantage concurrentiel au service des priorités stratégiques du Groupe : innovation et excellence opérationnelle. Les objectifs sont doubles :

- Mettre en adéquation les besoins du business et les compétences techniques existantes au sein de LISI pour soutenir le plan stratégique,
- Fidéliser et développer les experts « cœur de métier ».

En 2019, plusieurs actions ont été lancées :

- Définition précise du rôle de l'expert,
- Cartographie des domaines techniques ainsi que les thèmes prioritaires de 2020,
- Processus de validation des experts.

Parcours professionnel spécialisé

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 2019, 179 135 heures ont été dispensées (221 000 heures en 2018). Ainsi, l'investissement formation réalisé en 2019 par les sociétés du Groupe dans le monde a représenté un montant de plus de 6 M€ (8 M€ en 2018).

Depuis plusieurs années, LISI AUTOMOTIVE en France développe des parcours professionnels spécifiques, axés sur ses métiers stratégiques : frappe à froid, traitement thermique, usinage, roulage, laminage, contrôle automatique, traitement

de surface, taraudage. En 2019, près de 5 100 heures ont été dispensées dans le cadre de ces parcours professionnels et 27 CQPM/CQPI (certifications spécifiques de la métallurgie) ont été obtenus.

Quelques exemples de parcours professionnels

- A Puiseux, la création et le lancement d'une école de formation Outillage en partenariat avec l'AFORP (CQPM Ajusteur Outilleur de 609 heures sur une période de 14 mois) a débuté en octobre 2018 après plusieurs mois de préparation et de recherche de profils en partenariat avec Pôle Emploi et le GIM. Actuellement, 2 salariés ont finalisé cette formation et devraient obtenir leur CQPM en 2020, ceci contribuera à remplacer les nombreux départs en retraite prévus sur les 3 prochaines années dans ce secteur.
- Afin de mieux former à la complexité du métier de frappeur, une école interne de frappe à froid a été créée dans l'Est de la France. Le cursus complet qui allie théorie et pratique a été élaboré au cours de l'année 2019 et un premier groupe de 8 stagiaires démarrera cette formation début avril 2020. Une salle et une machine de frappe dédiées sont à disposition des apprenants sur le site de Dasle.
- Un parcours tréfilage sur le site de tréfilerie à Grandvillars a été finalisé : parcours professionnel du tréfileur avec l'AFPI pour 59 h 30 soit 8 jours et demi pour 2 tréfileurs avec examen en 2020 afin d'obtenir un CQPM Équipier autonome de Production Industrielle.

Chez LISI AEROSPACE, plus de 109 000 heures de formations ont été réalisées représentant plus de 3 M€. Les formations Cross training (formations au poste de travail) continuent à se déployer dans les pays anglo-saxons (Royaume-Uni, États-Unis et Canada).

Au sein de la division LISI MEDICAL, le site d'Hérouville Saint-Clair a lancé des actions spécifiques pour renforcer et perfectionner les compétences en usinage et robotisation des opérateurs (ABB, FEECS, DMG). Les sites américains déploient également les formations Cross training.

4.3 / Fidéliser les talents

Faire grandir les talents est un axe majeur chez LISI qui a mis en place un certain nombre d'outils et d'initiatives pour développer leur employabilité et les fidéliser :

- La mobilité,
- La rémunération,
- L'engagement des collaborateurs,
- Le bien-être au travail.

Une charte Mobilité chez LISI AEROSPACE

Le champ d'application de cette charte vise tout changement de poste vers un poste au sein de la même famille métier (mobilité verticale) ou dans une famille métier différente (mobilité transversale). Ces mobilités peuvent également donner lieu à un changement de site au sein de la division ou bien même d'une autre division du Groupe LISI (mobilité géographique).

Rémunération

Chez LISI, la **rémunération est intimement liée aux performances de l'entreprise et aux réalisations collectives et individuelles.**

Le 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.

En France, les salariés bénéficient de différents dispositifs qui permettent de les associer à la performance de l'entreprise :

Mobilité

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. Chaque collaborateur peut devenir acteur de son évolution et parcours professionnel 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 processus de people review (revue des talents et compétences) mis en place par LISI adapte également les programmes de mobilité et le développement des collaborateurs aux objectifs du groupe et personnalise davantage les parcours professionnels.

- Le plan d'épargne groupe (PEG) est devenu en 2019 le dispositif majeur d'épargne pour toutes les sociétés françaises. Il permet aux salariés de devenir actionnaires par le biais du fonds LISI en action. Ce plan est accompagné d'un système d'abondement-employeur attractif. 22 % des salariés français sont actionnaires de LISI en 2019. Ce plan a permis pour les années 2001, 2004, 2006, 2010, 2014 et 2018 de participer à des augmentations de capital réservées aux salariés pour des montants respectifs de 1,47 M€, 0,8 M€, 1,18 M€, 0,9 M€, 1,8 M€ et 2,8 M€. Pour les autres années, le PEG a été reconduit sous forme de rachat d'actions. Les salariés peuvent y verser leur participation,

leur intéressement ou effectuer des versements volontaires. Les avantages consentis aux salariés sont comptabilisés en résultat et évalués conformément à la norme IFRS 2.

Au 31 décembre 2019, le PEG, composé exclusivement d'actions LISI détient 770 000 titres et compte 2 644 porteurs de parts. Le pourcentage de capital ainsi détenu par les salariés du Groupe est de 1,4 %.

- Un PERCO Groupe a été mis en place en 2019 pour permettre aux salariés qui le souhaitent de préparer leur retraite. Un abondement est proposé sur le versement de jours de repos non pris.
- La retraite supplémentaire à cotisations définies (dit « Art.83 ») consiste à ce que 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.

Au niveau international, 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 création de valeur de l'entreprise sur plusieurs années.

a) Plan d'actions gratuites

Afin de récompenser certains collaborateurs qui ont réalisé la majeure partie de leur carrière au sein du Groupe LISI, et qui ont participé activement à son développement, le Conseil d'Administration, agissant sur autorisation de l'Assemblée Générale, a décidé d'attribuer gratuitement, sans condition, des actions de la Société LISI.

Plan de 2018 :

Le Conseil d'Administration, dans sa séance du 12 décembre 2018, agissant sur autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 1^{er} décembre 2015, a décidé d'attribuer gratuitement, sans condition, 4 000 actions de la Société LISI réparties entre deux collaborateurs, salariés du Groupe.

Plan de 2019 :

Le Conseil d'Administration, dans sa séance du 11 décembre 2019, agissant sur autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 26 avril 2019, a décidé d'attribuer gratuitement, sans condition, 400 actions de la Société LISI réparties entre deux collaborateurs, salariés du Groupe.

b) Plans d'actions sous conditions de performance

Les plans décrits ci-dessous font référence au critère de l'ANR pour mesurer la performance du Groupe. L'ANR désigne l'Actif Net Réévalué du Groupe LISI tel que défini au paragraphe 3.2 « Règles et méthodes comptables – Indicateurs » du chapitre 2 – « États financiers consolidés ».

Plan de 2017 :

Le 13 décembre 2017, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration de la société LISI, agissant sur autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire en date du 1^{er} décembre 2015, a décidé d'attribuer aux membres du Comité Exécutif ainsi qu'aux membres des principaux Comités de Direction des trois divisions du Groupe LISI, des actions sous conditions de performance sous réserve de la réalisation de tout ou partie de certains critères de performances : l'atteinte au 31 décembre 2019 d'un critère, à savoir l'Actif Net Réévalué (ANR) au moins égal à 1 701 M€. Si l'ANR se situe entre 1 701 M€ et 1 969 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage défini par la Conseil d'Administration. Si l'ANR se situe entre 1 969 M€ et 2 307 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage progressif défini dans le règlement du plan d'attribution. Si l'ANR est supérieur ou égal à 2 307 M€ les actions seraient attribuées en totalité. Le nombre maximal d'actions attribuées est de 154 660 actions et concerne 230 collaborateurs en France et à l'étranger.

En ce qui concerne les mandataires sociaux, le Conseil d'Administration a décidé que les mandataires sociaux devront conserver au nominatif 20 % des actions qui leur auront été attribuées gratuitement et ce jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

Dans sa séance du 19 février 2020, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, constatant la stabilisation de la valeur de l'ANR entre 2016 et 2019, valide les propositions du Comité des Rémunérations et décide l'attribution d'un nombre forfaitaire de 100 actions à chaque bénéficiaire.

Plan de 2018 :

Le 12 décembre 2018, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration de la société LISI, agissant sur autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire en date du 1^{er} décembre 2015, a décidé d'attribuer aux membres du Comité Exécutif ainsi qu'aux membres des principaux Comités de Direction des trois divisions du Groupe LISI, des actions sous conditions de performance sous réserve de la réalisation de tout ou partie de certains critères de performances : l'atteinte au 31 décembre 2020 d'un critère, à savoir l'Actif Net Réévalué (ANR) au moins égal à 1 767 M€. Si l'ANR se situe entre 1 767 M€ et 1 850 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage défini par la Conseil d'Administration. Si l'ANR se situe entre 1 850 M€ et 2 000 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage progressif défini dans le règlement du plan d'attribution. Si l'ANR est supérieur ou égal à 2 000 M€ les actions seraient attribuées en totalité. Le nombre maximal d'actions attribuées est de 156 590 actions et concerne 240 collaborateurs en France et à l'étranger.

En ce qui concerne les mandataires sociaux, le Conseil d'Administration a décidé que les mandataires sociaux devront conserver au nominatif 20 % des actions qui leur auront été attribuées gratuitement et ce jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

Plan de 2019 :

Le 11 décembre 2019, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration de la société LISI, agissant sur autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire en date du 26 avril 2019, a décidé d'attribuer aux membres du Comité Exécutif ainsi qu'aux membres des principaux Comités de Direction des trois divisions du Groupe LISI, des actions sous conditions de performance sous réserve de la réalisation de tout ou partie de certains critères de performances : l'atteinte au 31 décembre 2021 d'un critère, à savoir l'Actif Net Réévalué (ANR) au moins égal à 1 450 M€. Si l'ANR se situe entre 1 450 M€ et 1 700 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage défini par la Conseil d'Administration. Si l'ANR se situe entre 1 700 M€ et 1 980 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage progressif défini dans le règlement du plan d'attribution. Si l'ANR est supérieur ou égal à 1 980 M€ les actions seraient attribuées en totalité. Le nombre maximal d'actions attribuées est de 154 640 actions et concerne 218 collaborateurs en France et à l'étranger.

En ce qui concerne les mandataires sociaux, le Conseil d'Administration a décidé que les mandataires sociaux devront conserver au nominatif 20 % des actions qui leur

auront été attribuées gratuitement et ce jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

c) Informations relatives aux attributions d'actions sous conditions de performance au 31 décembre 2019

Le tableau ci-dessous expose les informations relatives aux attributions d'actions sous conditions de performance en circulation au 31 décembre 2019 :

	Nombre
OPTIONS EN CIRCULATION EN DÉBUT DE PÉRIODE	456 270
Options attribuées au cours de la période	154 640
Options annulées au cours de la période	(21 430)
Options exercées au cours de la période	0
Options échues au cours de la période	(161 170)
OPTIONS EN CIRCULATION EN FIN DE PÉRIODE	428 310

Les options échues au cours de la période sont définitivement perdues et ne donneront pas lieu à l'émission d'actions.

Les options attribuées jusqu'à ce jour et attribuables sur les exercices futurs sont prélevées sur les actions auto détenues sans donner lieu à l'émission d'actions nouvelles.

Le tableau ci-dessous expose la ventilation par date d'attribution des options en circulation au 31 décembre 2019 :

Date d'attribution des options	Prix d'exercice en €	Nombre d'options en circulation au 31 décembre 2019	Durée de vie contractuelle résiduelle
13/12/2017	Néant	125 890	Février 2020
12/12/2018	Néant	143 780	Février 2021
12/12/2018	Néant	4 000	Février 2021
11/12/2019	Néant	154 240	Février 2022
11/12/2019	Néant	400	Février 2022
TOTAL		428 310	

d) Plans en cours au 31 décembre 2019 :

Date Assemblée Générale Conseil d'Administration	Catégorie N° de plan	Nombre d'options attribuées	Dont mandataires sociaux	Dont membres du Comité Exécutif	Dont 10 premiers salariés	Nombre de bénéficiaires résiduel	Période d'exercice	Prix de souscription ou d'achat	Options annulées	Options restantes au 31/12/2019
AUTORISATION DU 01.12.2015										
13.12.2017	Plan n° 14	154 660	9 200	20 250	16 750	185	*	Néant	28 770	125 890
AUTORISATION DU 01.12.2015										
12.12.2018	Plan n° 15	152 590	9 200	19 600	16 300	226	**	Néant	8 810	143 780
12.12.2018	G Plan n° 15 bis	4 000	0	4 000	4 000	2	**	Néant	0	4 000
AUTORISATION DU 26.04.2019										
11.12.2019	Plan n° 16	154 240	10 200	21 940	18 260	217	***	Néant	0	154 240
11.12.2019	G Plan n° 16 bis	400	0	0	0	1	***	Néant	0	400

* Début à la date du Conseil d'Administration qui entérine les résultats 2019 (février 2020)

** Début à la date du Conseil d'Administration qui entérine les résultats 2020 (février 2021)

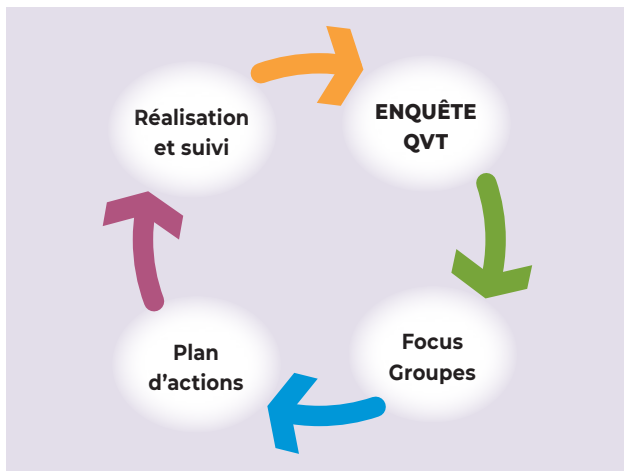
*** Début à la date du Conseil d'Administration qui entérine les résultats 2021 (février 2022)

G = gratuite

Engagement des collaborateurs

La « voix des collaborateurs » est l'une des priorités des Ressources Humaines.

Chaque site lance une fois par an l'enquête Qualité de Vie au Travail (QVT). Après analyse des résultats, des focus groupes (ou groupes de travail) sont organisés auprès de volontaires pour disposer d'un retour qualitatif. Un plan d'action est ensuite construit et est déployé sur le site.



L'enquête QVT traite des thèmes suivants :

- Les conditions et l'environnement de travail
- Entreprise et communication
- Formation et compétences
- Autonomie
- Relations de travail et Management
- Équilibre de vie personnelle et professionnelle
- Reconnaissance
- Le thème de la RSE a été ajouté en 2019

En 2019, la moyenne des taux de satisfaction est à 77,2 %.

Santé et bien-être au travail

Le Groupe LISI s'engage sur le bien-être au travail pour l'ensemble de ses collaborateurs. Chaque site met en place un cahier des charges et des initiatives à l'échelle locale. A titre d'exemple :

LISI AEROSPACE

- Communication régulière pour aider les salariés sur certaines problématiques de santé (perte de poids, gestion du diabète, lutte contre le tabac) ; tests biométriques, États-Unis.
- Intervention d'ostéopathes sur site (Paris, Saint-Ouen l'Aumône), France.
- Mise en place de coach au sein des ateliers sur le site de Rugby, Royaume-Uni.

LISI AUTOMOTIVE

- Exercices de réveil musculaire dans l'usine de La Ferté, France.
- Amélioration de la qualité de l'air par la mise en place de centralisation d'aspiration des fumées à Delle et Grandvillars, France.
- Travail d'ergonomie aux postes de travail à Delle et Grandvillars, France.
- Programme personnalisé pour lutter contre le tabac à Fuenlabrada, Espagne.
- Massages à Mellrichstadt, Allemagne.
- Mise en place de corbeilles de fruits sur les sites de Heidelberg et Mellrichstadt en Allemagne et Zhuozhou en Chine.
- Des communications régulières permettent également de rappeler aux salariés les bonnes pratiques d'hygiène de vie (usines allemandes et américaines).

LISI MEDICAL

- Mise en place d'une semaine bien-être ; Intervention d'un d'ostéopathe sur place, Neyron, France.
- Les salariés peuvent bénéficier de programmes individualisés de bien-être suivi par un coach, Minneapolis, États-Unis.

Une clinique et un centre de remise en forme sur le lieu de travail à Lake Zurich, États Unis, LISI AUTOMOTIVE



- La mission : améliorer la santé et le bien-être des salariés par le biais d'activités et de conseils.
- Une équipe : un coach (qui apporte des conseils sur la nutrition, les exercices physiques) et un infirmier.
- Horaires d'ouverture élargie pour permettre aux salariés de s'y rendre avant ou après le travail ou au moment de leur pause déjeuner.
- Fréquence d'utilisation : 15 patients par jour pour la clinique ; 70 salariés par jour pour le centre de remise en forme.

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

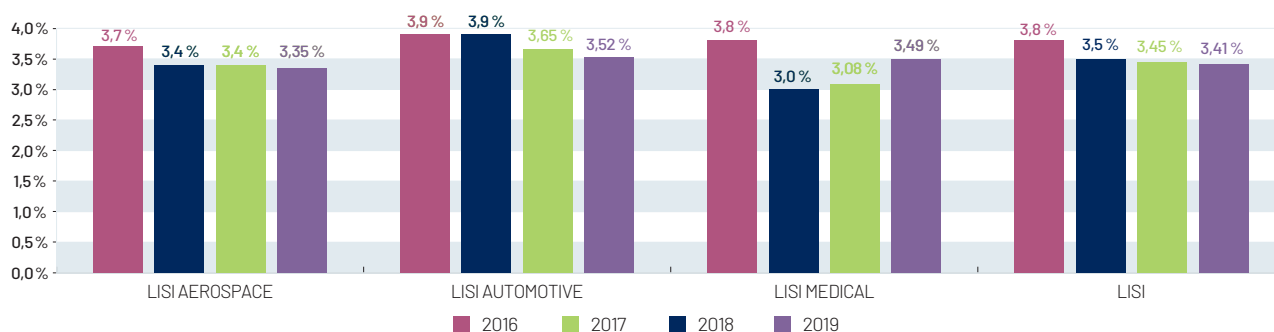
Cette plateforme d'écoute et de soutien, composée de psychologues disponibles 24h/24 et 7j/7, permet à tout salarié du Groupe d'obtenir l'aide d'un professionnel qualifié pour surmonter ses problèmes ou trouver une solution à ses

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 premier diagnostic. Le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge des consultations pouvant aller jusqu'à 12 heures de traitement.

Grâce à ces actions, le Groupe LISI voit son taux d'absentéisme diminuer depuis plusieurs années.

Baisse de l'absentéisme depuis 2016



Recrutements et départs

	2019	2018
Entrée CDI	983	1 082
dont recrutements Cadres CDI	188	224
Entrée CDD	361	613
dont recrutements Cadres CDD	16	150
TOTAL SORTIES	1 570 *	1 768
dont départs Cadres	222	247
SORTIES PAR MOTIFS		
Démissions	691	838
Licenciements (disciplinaires)	118	134
Licenciements économiques	64	11
Licenciements inaptitude	83	51
Mobilité interne	36	61
Retraite	138	151
Fin de CDD	161	213
Autres motifs de sortie	279	261

* Hors cessions (Argenton, Casablanca et Saint-Florent) : 861

4.4 / Favoriser la diversité

Le Groupe LISI veille à ce que tous les salariés, à tous les niveaux soient traités de manière équitable et sans discrimination en matière de recrutement, de rémunération, d'avantages et de progression de carrière. Chaque site s'assure que ses processus permettent une appréciation et reconnaissance objectives des savoir-faire et savoir être des candidat(e)s et salarié(e)s.

Être une femme chez LISI

Index égalité hommes femmes

Depuis 2019, les sociétés françaises de LISI doivent publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer si le pourcentage est inférieur à 75%.

Tous les sites ont obtenu un score supérieur à 75 % en 2019 :

LISI AEROSPACE	BAI (Saint-Ouen l'Aumône, Vignoux sur Barangeon, Villefranche de Rouergue,)	79 %
	LISI AEROSPACE Forged Integrated Solutions (Bar sur Aube, Bologne, Partenay)	87 %
	Creuzet (Marmande)	78 %
LISI AUTOMOTIVE	Former (Delle, Dasle, Lure, Melisey)	77 %
	NOMEL (La Ferté Fresnel)	84 %
LISI MEDICAL	LISI MEDICAL Orthopaedics (Hérouville)	92 %

Conscient que la proportion des femmes au niveau des instances dirigeantes est inférieure à la proportion moyenne des femmes au sein du Groupe, LISI a décidé en 2019 :

- La mise en place de programmes spécifiques de formation à destination des femmes dans le catalogue LKI (LISI Knowledge Institute) : formations Leader-e et Leadership au féminin.

- L'adhésion de LISI à des associations dont l'objectif est de promouvoir les femmes dans l'industrie. Pour la France, LISI adhèrera à compter de 2020 à l'Association « Elles bougent ».
- Dans le cadre des recrutements des postes N-1 du COMEX, LISI adopte un processus de sélection visant la présence d'un candidat de chaque sexe à chaque étape du recrutement. A compétences égales, le choix se portera sur la candidate féminine pour rattraper les écarts.

Féminisation des métiers en 2019

- A Villefranche de Rouergue (LISI AEROSPACE) : une Ingénieur d'étude évolue vers le poste de Responsable Maintenance.
- Le site de Lure (LISI AUTOMOTIVE) embauche une polisseuse en décembre 2019 qui rejoint un atelier qui était jusqu'à présent 100 % masculin.
- Le site de Melisey (LISI AUTOMOTIVE), deux femmes obtiennent des promotions pour des postes jusqu'alors masculins : une affuteuse usinage et une outilleuse frappe.
- Le site de Bar sur Aube (LISI AEROSPACE) a promu une Technicienne Qualité au poste de Superviseur Thermique et Ligne Pignon, unique Superviseur femme sur le site.
- A noter le parcours de carrière exemplaire sur Neyron (LISI MEDICAL) : embauchée comme Responsable Magasin, une salariée évolue sur le poste de Responsable Unité autonome de Production et est aujourd'hui Responsable Supply Chain.

	COMEX élargi * au 31/12/2019		COMEX élargi au 31/12/2018		Groupe LISI au 31/12/2018		Groupe LISI au 31/12/2019	
Femmes	20	17 %	18	15 %	2 669	22 %	2 440	22 %
Hommes	98	83 %	105	85 %	9 462	78 %	8 727	78 %
TOTAL	118	100 %	123	100 %	12 131	100 %	11 171	100 %

* Le COMEX Élargi représente l'ensemble des salariés en responsabilité hiérarchique directe des Dirigeants des divisions.

Favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées

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 qui déclarent une situation de handicap, que ce soit en aménageant leur poste ou en les accompagnant vers un changement d'activité.

La division LISI AEROSPACE en France a continué en 2019 sa campagne sur le handicap qui se déroulait de la manière suivante :

- Envoi d'un bulletin d'ouverture de la campagne sur le handicap avec le bulletin de paie du mois d'octobre 2019.
- Affichage de 4 visuels sur 4 thématiques précises du handicap (le handicap auditif, les maladies cardiovasculaires, les troubles musculo squelettiques, le handicap visuel) sur chacun des sites au mois de novembre 2019.

- Organisation de petits-déjeuners courant octobre/novembre avec l'intervention d'un conseiller.
- Envoi d'un bulletin de clôture de la campagne avec le bulletin de paie du mois de décembre 2019.

Toutes les divisions et en particulier LISI AUTOMOTIVE travaillent plus particulièrement à aménager les postes pour qu'ils soient accessibles à tous.

En 2019, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe est à 2,8 % (3,0 % en 2018).

4.5 / Dialogue social

Relations sociales

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

En 2019, les sites français des 3 divisions ont mis en place les Comités Sociaux et Economiques (CSE) :

- Organisation des élections sur l'ensemble des sites avec un développement du vote électronique sur certains sites.
- Formation des managers sur les nouvelles modalités de fonctionnement du CSE (nombre de réunion, seuls les titulaires participent, suivi des heures de délégation suite mutualisation).
- Mise en place de commissions CSSCT (dédiées aux conditions de travail) sur la majorité des sites.

Le Comité Européen a validé en 2019 son règlement intérieur. Les moyens de communication ont été améliorés : LISI met à disposition des membres du Comité Européen un logiciel de traduction simultanée pour favoriser leurs échanges.

THÈMES	DIVISION	SITES	NOM DES ACCORDS SIGNÉS EN 2019
Autres	LISI AUTOMOTIVE	Heidelberg	BV Nr. : 02/2019 « Private Mitnahme von Holzabfällen »
		Monterrey	Wage negociation agreement
		Vöhrenbach	Work agreement operational integration management
Cession	LISI AUTOMOTIVE	FORMER(Delle, Dasle, Lure, Grandvillars et Melisey)	Accord de Méthodes projet de cession de Saint-Florent-sur-Cher
Code de conduite	LISI AUTOMOTIVE	Heidelberg	BV Nr. : 02/2020 « Arbeitszeiten »
		Mellrichstadt	Code of conduct
Conditions de travail	LISI AUTOMOTIVE	Vöhrenbach	Work agreement eat and drink at work, mobile phone ban and ban on alcohol
Mise en place des CSE	Toutes les divisions	tous les sites français	Mise en place et fonctionnement du CSE Central
Dons de congés	LISI AUTOMOTIVE	HOLDING	Accord dons de jours de repos
		FORMER(Delle, Dasle, Lure, Grandvillars et Melisey)	Accord dons de jours de repos
	LISI MEDICAL	Neyron	Accord dons de jours de repos
Égalité professionnelle et QVT	LISI AEROSPACE	Bar-Sur-Aube	Égalité professionnelle et QVT
		Bologne	Égalité professionnelle et QVT
	LISI AUTOMOTIVE	HOLDING	Égalité professionnelle et QVT
Épargne salariale	Toutes les divisions	tous les sites français	Avenant d'adhésion au PEG
	LISI AEROSPACE	tous les sites français	Bulletin d'Adhésion au PERCOG
	LISI AUTOMOTIVE	La Ferté Fresnel	Bulletin d'Adhésion au PERCOG
	LISI MEDICAL	Neyron	Bulletin d'Adhésion au PERCOG
	LISI HOLDING	LISI S.A	PEG et PERCO GROUPE
HSE	LISI AUTOMOTIVE	Mellrichstadt	Safety classes (mise en place des lunettes de sécurité obligatoires)
NAO	LISI AEROSPACE	Bar-Sur-Aube	NAO
		Bologne	NAO
		Marmande	NAO
		Partenay	NAO
		Saint-Brieuc	NAO
		Saint-Ouen-L'Aumone	NAO
		Vignoux-sur-Barangeon	NAO
		Villefranche-de-Rouergue	NAO
	LISI AUTOMOTIVE	Holding	PV de désaccord NAO
	LISI MEDICAL	Hérouville	NAO
		Neyron	NAO
LISI AUTOMOTIVE	PUISEUX	PV de désaccord NAO	
	FORMER(Delle, Dasle, Lure, Grandvillars et Melisey)	NAO	

THÈMES	DIVISION	SITES	NOM DES ACCORDS SIGNÉS EN 2019	
Rémunération	LISI AEROSPACE	Bar-Sur-Aube	intéressement	
		Bologne	Accord cadre d'intéressement	
		Partenay	Accord cadre d'intéressement	
		Villefranche-de-Rouergue	Avenant accord prime assiduité	
		Villefranche-de-Rouergue	Avenant accord intéressement critères progrès 2019	
	LISI AUTOMOTIVE	Cejc	Collective Labor agreement (augmentation des salaires)	
		FORMER(Delle, Dasle, Lure, Grandvillars et Melisey)	Accord d'intéressement	
		HOLDING	Avenant accord d'intéressement	
		La Ferté Fresnel	Annexe intéressement valeurs cibles 2019	
		La Ferté Fresnel	PV de désaccord salaires	
	LISI MEDICAL	Neyron	DUE Prime exceptionnelle pouvoir d'achat	
	Temps de travail	LISI AEROSPACE	Bar-Sur-Aube	SD (Prolongation des horaires de Samedi-Dimanche pour gagner en productivité)
			Bar-Sur-Aube	Astreinte
Bologne			Mise en place d'un horaire Samedi-Dimanche	
Partenay			Accord congés payés 2019	
Partenay			Accord sur la journée de solidarité 2019	
Villefranche-de-Rouergue			Avenant accord modernisation des pauses	
Villefranche-de-Rouergue			Accord sur les modalités de prise des congés payés et des heures de récupération	
LISI AUTOMOTIVE		Heidelberg	BV Nr. : 01/2019 « Umwandlung T-ZUG in freie Tage » (conversion des jours de congés)	
		Heidelberg	BV Nr. : 03/2019 « Arbeitszeiten » (création d'un compteur d'heures pour utilisation en cas de surcharge de travail)	
		Heidelberg	Schließstage 2019 (fermeture du site suite à un pont)	
		Heidelberg	Brückentage 31.10.2019 (fermeture du site suite à un pont)	
		Heidelberg	Brückentage 2020+2021 (fermeture du site)	
		Heidelberg	T-ZUG + Urlaubsplanung 2020 (conversion des jours de congés et planning de congés)	
		La Ferté Fresnel	Accord sur le temps de travail	
		Vöhrenbach	Work agreement working hours (temps de travail)	
LISI MEDICAL		Hérouville	Temps de travail	

Communication et échanges

Informers des résultats et des projets de l'entreprise, créer des moments d'échanges font partie des actions que le Groupe LISI souhaite développer pour améliorer la satisfaction de ses collaborateurs.

Les orientations et stratégies de chaque division sont partagées avec les collaborateurs lors des réunions de site.

En 2019, des actions de communication internes communes à l'ensemble des sites continuent à être déployées à l'ensemble

des salariés par le biais d'informations hebdomadaires appelées « LISI&You ».

Outre ces échanges professionnels, de nombreux sites s'attachent à créer des moments de convivialité et à aider les équipes à mieux se connaître en dehors du cadre professionnel : fêtes d'anniversaires, repas convivial, épreuves sportives...

Course caritative : les 6 km pour l'eau



Dimanche 5 mai 2019, plusieurs sites LISI ont participé à la Global 6K for Water, une course solidaire organisée par l'association Vision du Monde pour permettre aux enfants d'avoir accès à l'eau potable.

Chacun était libre de participer comme il le souhaitait, en marchant ou en courant. Un seul but : parcourir 6 km, la distance moyenne que font quotidiennement de nombreux enfants dans le monde pour atteindre un point d'eau.

Les frais de participation ont été versés à l'association pour **financer la construction de puits et toilettes, la rénovation de sanitaires dans des écoles et la distribution de filtres à eau** au Vietnam, en Mongolie, au Liban et en Ethiopie.

Au total, ce sont **181 collaborateurs du Groupe LISI** qui ont participé à la course partout en France – souvent accompagnés de leurs familles. Une mention spéciale pour le site de Villefranche-de-Rouergue qui à lui seul a rassemblé plus de 80 participants !

5 / Atteindre l'excellence en matière de Santé Sécurité au travail

Le Groupe LISI est très attaché à la santé et la sécurité de ses salariés.

Faire en sorte que chacun rentre du travail en bonne santé et améliorer les conditions de travail figurent parmi les valeurs et les priorités du Groupe.

5.1 / Programme LISI Excellence HSE

Afin de respecter ses engagements, LISI s'est doté d'un programme original et sur mesure : LISI Excellence HSE.

Ce programme ambitieux a pour but d'engager chaque collaborateur autour d'un objectif commun, d'amélioration de la santé, de la sécurité et de l'environnement de l'entreprise.

Conçu pour accélérer le déploiement d'une culture commune, le programme LISI Excellence HSE pose des fondations robustes pour favoriser le respect des fondamentaux, comme la satisfaction aux obligations de conformité qu'elles soient

réglementaires ou autres, mais aussi l'amélioration continue de performances et organisations.

LISI Excellence HSE, c'est le système de management HSE. Il comporte des outils indispensables à l'atteinte de ses objectifs :

- LISI RM, outil logiciel qui vise à identifier, évaluer et maîtriser les risques HSE.
- Règles d'Or (ou Golden Rules), règles HSE communes à l'ensemble des sites LISI.
- Safety Culture Programme (SCP), programme de formation qui vise à développer la Culture Sécurité pour l'ensemble des salariés du Groupe.

Ainsi que d'autres outils opérationnels pour répondre à des problématiques ciblées selon les 15 axes d'excellence définis dans le programme (consignation/déconsignation, Je Vois J'Agis, Formation HSE des managers...).

Nouveaux outils LISI Excellence HSE 2019 :

- Amélioration de la méthodologie d'analyse des causes : chaque accident avec ou sans arrêt est analysé selon la méthodologie 8D* la plus poussée. Les accidents les plus graves font l'objet d'un suivi renforcé de la part du Groupe.
- Développement d'un outil de formation à l'attention des managers : l'objectif est de renforcer la connaissance, la responsabilité en matière de santé sécurité ainsi que de renforcer la détection des situations dangereuses. Cette formation a été déployée sur les sites les plus accidentogènes avec succès.

* Méthodologie 8D : méthode de résolution de problèmes en 8 étapes qui inclue le recueil des faits, l'analyse des causes profondes et la définition des actions correctives

Le programme d'audit interne HSE permet d'évaluer le déploiement du programme LISI Excellence HSE sur les sites. L'évaluation comporte 4 niveaux de maturité avec des niveaux d'exigence de plus en plus élevés.

- **Le niveau Standard** correspond aux respects des normes ISO 14001 et OHSAS 18001.
- Les niveaux **Bronze**, **Silver** et **Gold** correspondent à des niveaux de maturité croissants en terme de déploiement de la culture HSE sur le site.

Les auditeurs internes HSE LISI ont pour mission de réaliser ces évaluations.

En 2019, 18 audits HSE ont été menés sur les 44 entités ce qui représente un taux de couverture de 41 % sur l'année.

A fin 2019, 14 sites (39 %) ont d'ores et déjà atteint le niveau « **Bronze** ». L'ensemble des sites du Groupe doit atteindre ce niveau d'exigence d'ici 2020.

5.2 / La performance Santé Sécurité

Gouvernance Santé Sécurité

Le thème HSE est le premier des points abordés lors de chaque réunion :

- Comité de Pilotage hebdomadaire au niveau Groupe.
- Comités de Direction et Comités Exécutifs mensuels.
- Présentation mensuelle des résultats de chaque division/ Business Group/site.
- Conseil de la performance de chaque site.
- Réunions d'animation terrain (PSM).

La Direction Générale est également informée de chaque accident avec ou sans arrêt qui intervient au sein du Groupe LISI. Une revue de direction annuelle spécifique HSE permet

Résultats :

Indicateur	2019	Évolution en 10 ans	Évolution en 5 ans
TF0 salariés LISI	5,87	- 49 %	- 22 %
TF0 salariés LISI + intérimaires	6,83	- 41 %	- 20 %
TF1 salariés LISI	8,04	- 59 %	- 31 %
TF1 intérimaires	21,18	Non disponible	- 35 %
TF1 salariés LISI + intérimaires	9,00	- 54 %	- 33 %

TF0 = nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées

TF1 = nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt par million d'heures travaillées

Pour l'année 2019, il convient de retenir :

- Le taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés LISI (TF0 salariés LISI) a chuté de 49 % en 10 ans pour atteindre 5,87 accidents par million d'heures travaillées à fin 2019.
- Le TF1 salariés LISI et intérimaires est de 9,00.
- 65 % des sites de production affichent un TF1 inférieur à 9,5 accidents et 30 % n'ont pas eu à déplorer d'accident en 2019 (TF1 =0).

Note : Le site de Bangalore (dont la maîtrise opérationnelle a été reprise par le Groupe LISI l'an dernier) n'est pas consolidé dans les données. Néanmoins, l'accidentologie de ce site est suivie au niveau local, jusqu'à ce que les standards LISI soient

de s'assurer de l'atteinte des objectifs et de l'efficacité du programme LISI Excellence HSE.

Un Comité de Pilotage HSE se réunit trimestriellement afin de rendre compte de l'avancement des actions dans ce domaine ainsi que leur efficacité. Ce comité se compose de 2 membres de la Direction Générale, du Manager HSE/RSE du Groupe – qui a la charge de l'animer – des directeurs HSE de chaque division et du courtier aux assurances.

Performance santé sécurité

Objectif TF1 < 8 :

Chez LISI, l'indicateur de suivi du nombre des accidents du travail est le TF1. Il correspond au nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt des salariés LISI et des salariés intérimaires par million d'heures travaillées.

D'ici fin 2020, LISI s'est fixé comme objectif que chaque site ait un TF1 inférieur à 8. Cette progression doit se faire par palier. Et pour 2019, l'objectif intermédiaire pour ce taux de fréquence était de 9,5.

Pour la 10^e année consécutive, les résultats du Groupe s'améliorent.

déployés. En 2019, le site a déploré 3 accidents avec arrêt soit un TF0 de 3,9.

Note : Contrairement aux autres années, le taux de gravité n'est pas mentionné pour 2019.

Maladies professionnelles :

Sur l'ensemble des sites de production du Groupe, 37 maladies professionnelles ont été déclarées en 2019.

Elles sont principalement liées à des affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures. L'ensemble des sites travaillent à réduire les contraintes physiques en procédant à des analyses et des aménagements ergonomiques des postes de travail, ainsi qu'en limitant les poids des conteneurs ou en proposant des échauffements avant la prise de poste.

L'ergonomie pour lutter contre les Troubles Musculo-Squelettiques :

En 2019, le site de LISI AEROSPACE à Marmande a par exemple :

- motorisé les chariots de transfert de pièces afin d'en faciliter le transport et la manipulation,
- organisé des échauffements pour les équipes.

Conformité machines :

Préserver la santé et la sécurité des équipes fait partie des priorités de LISI. Pour anticiper et limiter le risque de blessure, le Groupe a mis en œuvre un ambitieux programme de remise en conformité de ses machines. Sur 80 % du parc machine audités à fin 2019, 24,4 % présentent encore un risque direct pour la sécurité physique des salariés. Ces machines font l'objet d'un plan de mise en conformité ou de renouvellement, et seul le personnel formé aux risques spécifiques est habilité à les utiliser.

Déploiement d'une culture sécurité

Sur tous ses sites, LISI poursuit la mise en œuvre d'un outil majeur de LISI Excellence HSE : le Safety Culture Program (SCP). L'objectif de ce programme est de s'attaquer aux causes d'origine comportementale dans les accidents du travail. Il fournit à l'encadrement les clés pour comprendre les

comportements à risque et actionner ensuite des leviers pour les corriger. Il vise à développer une véritable culture de la sécurité auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Il est composé de 18 modules de formation dispensés mensuellement par les managers à leurs collaborateurs. A fin 2019, 66 % des sites concernés ont terminé de déployer ce programme avec succès. Les autres termineront le déploiement d'ici à fin 2020.

Certification

Depuis 2017, 80 % des sites du Groupe sont certifiés selon le référentiel de management de la santé-sécurité OHSAS 18001. L'audit de suivi réalisé en 2019 a confirmé que le système de management du Groupe répond aux exigences de ce référentiel exigeant qui s'attache à déployer une véritable culture sécurité dans l'ensemble de l'organisation.

« La maturité du système s'est améliorée au cours du cycle d'audits, les fondamentaux du système de management sont bien installés et déployés à tous les niveaux du Groupe ».

Marie Pierre DESAINT - Lead Auditrice Bureau Veritas
Lors des conclusions de l'audit 2019.

Le site LISI AUTOMOTIVE à Shanghai (hors périmètre de certification Groupe) est d'ores et déjà certifié selon le nouveau référentiel ISO 45001, norme internationale de la santé-sécurité au travail.

Le Groupe et les autres sites se préparent à la transition de l'OHSAS 18001 vers l'ISO 45001 en vue d'une certification en 2021.

6 / Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités


6.1 / Politique générale en matière d'environnement

Dans le cadre du programme LISI Excellence HSE, LISI a défini ses attentes et sa vision de l'excellence opérationnelle dans le domaine de la santé-sécurité et de l'environnement.

Pour le Groupe LISI, l'excellence dans le domaine HSE passe 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 ce niveau d'exigence, le Comité de Direction s'est engagé par une déclaration signée qui rappelle que l'exemplarité, la vigilance et l'autonomie de chacun en matière de HSE font partie des fondamentaux du Groupe. LISI a affiché et diffusé cette politique pour inviter l'ensemble de ses parties intéressées à se mobiliser autour de ces enjeux et à respecter les pratiques communes à toute l'organisation.

Les plans d'actions dans le domaine de l'environnement se concentrent sur les enjeux matériels du Groupe, notamment la réduction des consommations d'énergie et d'eau. En effet, la réduction de la consommation d'énergie va permettre au Groupe de diminuer ses émissions de gaz à effet de serre. La consommation d'eau devient un enjeu pour certains sites qui se situent dans des zones de stress hydrique.



LINE SOLUTIONS FOR INDUSTRY

**POLITIQUE
HSE**



- Rentrer du travail en bonne santé
- Améliorer nos conditions de travail
- Mettre en œuvre des process écoresponsables
- Respecter les obligations associées à la sécurité et à l'environnement

Pour atteindre cette excellence, nous devons être exemplaires, vigilants et acteurs au quotidien sur le terrain et dans nos PSM.

Notre programme structurant LISI E-HSE est le moteur de notre système de management.


Il s'articule autour de quinze axes d'amélioration continue dont trois fondamentaux :

- **Evaluer et maîtriser nos risques**
avec LISI RM
- **Disposer de règles HSE communes**
avec les Golden Rules
- **Evoluer vers des comportements plus sûrs**
avec Safety Culture Program


Chaque collaborateur et chaque partenaire doit savoir que la santé, la sécurité au travail et la protection de l'environnement figurent parmi nos valeurs et sont notre priorité.

Nous nous engageons à mettre en œuvre la dynamique et les ressources pour faire de LISI une entreprise d'excellence dans ce domaine.


Emmanuel VIELLARD
Directeur Général
LISI Groupe




Jean-Philippe KOHLER
Directeur Général délégué
LISI Groupe




Christophe LESNAN
Directeur industriel et achats
LISI Groupe




Jean-Louis COLZES
Directeur Général
LISI AEROSPACE



François LOTARD
Directeur Général
LISI AUTOMOTIVE



Jean-Marc DURAND
Directeur Général
LISI MEDICAL



Septembre 2018

La dépollution des usines historiques :

Lors de la rénovation des sites, la dépollution par enlèvement des terres polluées est quasi systématiquement privilégiée. Comme ce fut le cas lors de la réhabilitation de la zone des forges avec le site de Grandvillars. L'usine de Delle a également excavé et traité les terres historiquement polluées, à savoir :

- 1 800 tonnes de terre dépolluées pour un coût de 1,2 M€.

6.2 / Changement climatique

Les produits réalisés par LISI ne s'adressent pas au consommateur final. Néanmoins, le Groupe est conscient de l'impact que ceux-ci peuvent avoir pour le changement climatique à travers leur utilisation chez ses clients.

Les pièces de la division LISI MEDICAL n'ont que très peu d'impact sur le changement climatique. En revanche, les pièces de LISI AEROSPACE et LISI AUTOMOTIVE sont utilisées dans les moyens de transport. A ce titre, LISI travaille en collaboration étroite avec ses clients (PSA, Renault, Volkswagen, Airbus, Boeing, Safran, GE, ...), dans le but d'alléger ses pièces (et donc les véhicules). Cet allègement permet de baisser la consommation en carburant et donc l'impact sur le changement climatique. De plus, de nombreux développements en cours ont des applications sur l'électrification des véhicules.

LISI AEROSPACE est un fournisseur majeur du moteur LEAP de Safran. Ce moteur de nouvelle génération apporte une avancée réelle en matière de performances, de consommation et de respect de l'environnement.

Le bilan carbone réalisé sur l'exercice 2017 et a été renouvelé pour l'exercice 2019. Ainsi, les activités principales génératrices de Gaz à Effet de Serre sont :

- la consommation de matière première, laquelle est inhérente à l'activité du Groupe (scope 3),
- la consommation d'énergie sur laquelle de nombreux efforts de réduction sont mis en œuvre (scope 2),
- les transports de personnes et de biens ; ces impacts (logistique et transport) sont majoritairement gérés par nos clients (scope 3).

L'ensemble des activités de LISI a généré, sur les scopes 1 et 2, 106 532 tonnes de CO² (- 9,3 % par rapport à 2017), répartis comme suit :

Périmètre	Indicateur	2017	2019
Scope 1	GES Gaz Naturel [T CO ²]	41 501,7	37 174,1
	GES Fioul Domestique [T CO ²]	582,5	459,8
	GES Réseau de chaleur [T CO ²]	-	-
	GES GPL [T CO ²]	1 724,9	1 205,5
	GES Véhicules possédés [T CO ²]	716,2	621,2
	GES Véhicules particuliers en leasing [T CO ²]	2,2	1,8
	GES Émissions fugitives de fluides frigorigènes [T CO ²]	1 190,7	1 527,4
	SOMME GES SCOPE 1 [T CO²]	45 718,2	40 989,7
Scope 2	GES Électricité [T CO ²]	71 710,6	65 542,4
	SOMME GES SCOPE 2 [T CO²]	71 710,6	65 542,4
SCOPE 1 & 2	TOTAL GES [T CO²]	117 428,8	106 532,1

6.3 / Performance environnementale

Utilisation des ressources naturelles (eau et énergie)

La consommation d'eau : objectif - 12 % entre 2018 et 2020

En 2019, LISI a consommé 790 556 m³ d'eau, soit une économie de 5,0 % de la consommation d'eau en valeur absolue en 1 an, et de 13,7 % en 4 ans.

Pour faire le lien avec l'activité de production, LISI suit la consommation d'eau rapportée à la valeur ajoutée. Ainsi entre 2018 et 2019, ce ratio a diminué de 10,3 %, passant de 0,949 m³/k€(VA) à 0,851 m³/k€(VA) en 1 an.

L'eau est essentiellement utilisée pour le refroidissement des processus, les lignes de traitement de surface et les besoins sanitaires.

Des innovations au service de la réduction de la consommation d'eau :

Les sites LISI sont toujours à la recherche de nouvelles technologies en vue de diminuer leur impact environnemental et augmenter leurs performances.

Par exemple :

- Le site LISI AUTOMOTIVE à Grandvillars a mis en œuvre une technologie de revêtement polymère en vue de réduire la consommation d'eau du site. Cette action ainsi que la réutilisation des eaux de la station de traitement des eaux a permis d'économiser environ 6 500 m³.
- Le nouveau site LISI AEROSPACE à Villefranche-de-Rouergue a intégré la récupération et la réutilisation de l'eau de pluie dans son processus.
- Le travail mené par LISI AEROSPACE à Bologne sur la sensibilisation du personnel et diverses améliorations techniques sur les processus de traitement thermique et traitement de surface ont permis d'économiser environ 32 000 m³.

La consommation d'énergie : objectif - 12 % entre 2018 et 2020

La consommation d'énergie du Groupe LISI est de 476 196 MWh en 2019, soit 4,8 % de moins qu'en 2018 (valeur absolue).

La consommation d'énergie 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

d'énergie rapportée à la valeur ajoutée. Ainsi entre 2018 et 2019, ce ratio s'est amélioré de 10,1 %, passant de 0,570 MWh/k€(VA) à 0,513 MWh/k€(VA) en 1 an.

Cette énergie est principalement consommée sur les sites de production qui ont un processus de Traitement Thermique, en particulier Bologne, mais aussi Marmande, Delle, Bar-sur-Aube, Kierspe ou Torrance.

LISI AEROSPACE à Marmande – Un acteur du « Contrat de transition écologique » :

LISI AEROSPACE à Marmande a signé, fin 2019, un Contrat de transition écologique avec l'État et le Val de Garonne. L'ambition de ce contrat est « d'opérer la transition écologique par la préservation et l'utilisation des ressources naturelles sur le Val de Garonne et la mobilisation des acteurs économiques locaux ».

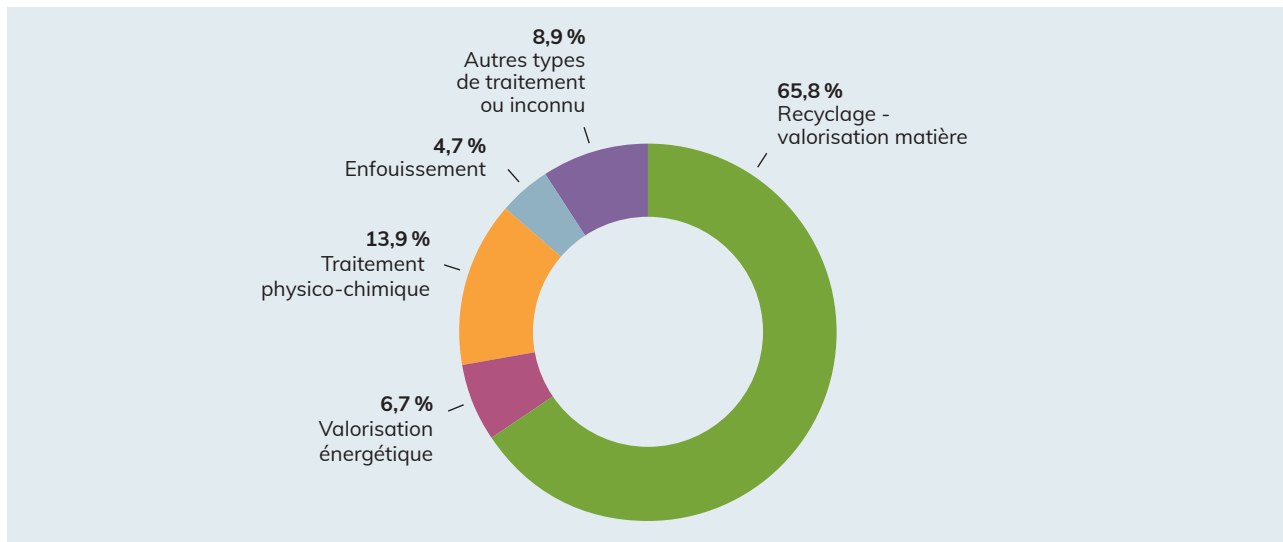
Cinq actions ont été retenues pour faire vivre ce contrat :

- des études pour la récupération de chaleur fatale industrielle,
- l'élaboration d'un plan de végétalisation sur le territoire de l'agglomération,
- la mise en place d'un parcours de formation et d'installation à l'agriculture biologique sur le territoire,
- le projet de sensibilisation Garonn'air,
- le projet de développement et de structuration d'une filière locale d'hydrogène.

Les projets débiteront en 2022.

Gestion durable des déchets

En 2019, la collecte des données a été modifiée afin de calculer la part de déchets valorisés. La production de déchets est de 45,8 kg de déchets pour 1 000 € de valeur ajoutée, soit 14,5 % de moins qu'en 2018. De plus, la part de déchets valorisés est de 72,5 %.



Les sites de production génèrent principalement des déchets métalliques (52 % de la quantité totale de déchets produits). Ceux-ci sont revendus en vue d'une revalorisation matière (recyclage).

Investissements et ressources :

Le Groupe LISI investit beaucoup dans le domaine HSE.

D'un point de vue financier :

Division	Investissements HSE 2019 – en k€	Total des Investissements – en k€	% des investissements dédiés au HSE
LISI AEROSPACE	3 691	64 874	5,7 %
LISI AUTOMOTIVE	2 449	36 172	6,8 %
LISI MEDICAL	105	9 732	1,1 %
LISI	6 245	110 778	5,6 %

Mais aussi humainement :

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. En effet, 47 393 heures travaillées ont été consacrées à des formations dans le domaine HSE en 2019, soit 11 476 stagiaires*.

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.

* Nota : 1 personne peut être comptabilisée plusieurs fois

6.4 / Impact de nos activités chez nos parties prenantes

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.

Ainsi, les sites ont reçu 11 courriers officiels des autorités : 1 à Torrance, 3 à Fuenlabrada, 1 à Kierspe, 6 à Vöhrenbach.

Le nombre de plaintes reçues par les entités du Groupe sont au nombre de 25 et concernent principalement des plaintes des riverains au sujet du bruit généré par les activités et des demandes de visites de la part des clients et des autorités.

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

7 / Garantir la satisfaction de nos clients grâce à l'efficience de nos processus

7.1 / Gouvernance de la qualité et certifications

Les divisions du Groupe agissent en tant que sous-traitant industriel. A ce titre, LISI AEROSPACE, LISI AUTOMOTIVE et LISI MEDICAL ne sont pas concepteurs des produits, la responsabilité de leur conception incombe à leurs clients.

Le risque lié à la sécurité et sûreté des produits se limite uniquement au respect des exigences clients, puisque le risque lié à la conception est porté par les clients. Dès lors, ce risque est géré à travers les systèmes de management de la qualité, les contrôles des pièces tels que préconisés par les clients, et les indicateurs associés au système de management de la qualité.

Chaque division possède sa propre politique qualité et son propre pilotage du système afin de répondre aux exigences des clients et garantir leur satisfaction.

LISI AEROSPACE :

La division dispose d'une Direction Qualité et Performance Industrielle composée :

- d'un service qui s'occupe du système de management de la qualité,
- d'un service plus opérationnel avec des relais au sein de chaque Business Group,
- d'un service chargé de la qualité des fournisseurs, incluant la réalisation d'audits.

Cette Direction est également en charge des programmes de performance industrielle (LEAP, HSE).

Au niveau de chaque site, un département qualité a pour mission de s'assurer du respect des exigences clients (dimensionnement, résistance, ...).

LISI AEROSPACE est certifié selon le référentiel EN 9100 exigé par les clients du secteur aéronautique.

LISI AUTOMOTIVE :

La division dispose d'une Direction Qualité et Performance Industrielle composée :

- d'un service Qualité qui s'occupe du système de management et de l'opérationnel,
- d'un service chargé de la qualité des fournisseurs, incluant la réalisation d'audits.

Cette Direction est également en charge des programmes de performance industrielle (LEAP, HSE).

Au niveau de chaque site, un département qualité a pour mission de s'assurer du respect des exigences clients (dimensionnement, résistance, ...).

LISI AUTOMOTIVE est certifié selon le référentiel ISO/TS 16949 exigé par les clients du secteur automobile.

LISI MEDICAL :

L'organisation qualité de la division LISI MEDICAL est très décentralisée. Une Directrice Qualité au niveau de la division intervient également sur les sites à l'échelle locale.

De plus, les sites ont un département qualité qui gère les certificats, les audits (clients, autorités métier, ...), et l'opérationnel.

LISI MEDICAL est certifié selon le référentiel ISO 13485 exigé par les clients du secteur médical.

LISI AEROSPACE Saint-Brieuc – Champion du monde :

Le site de Saint-Brieuc a une expertise complémentaire à son activité traditionnelle (aéronautique) : il produit également des fixations pour de la compétition automobile et des véhicules haut de gamme.

Mercedes-AMG Petronas Motorsport F1 a remporté le 6^e titre de Champion du Monde consécutif en 2019 et a chaleureusement remercié le site de Saint-Brieuc d'avoir contribué à cette victoire !

7.2 / Des outils d'excellence opérationnelle

Dans tous ses métiers et dans chacun des domaines où il intervient, le Groupe LISI vise l'excellence opérationnelle.

Le programme LISI SYSTEM est au cœur de la performance industrielle du Groupe. Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, ce système apporte des réponses efficaces aux nombreuses exigences auxquelles nous devons répondre :

- compétitivité des usines, efficacité et réactivité des organisations,
- performance opérationnelles et fonctions support,
- développement de projets innovants, digitalisation, maîtrise des risques, formation des femmes et des hommes de l'entreprise.

Certains programmes issus du LISI SYSTEM participent à la satisfaction client :

LEAP : LISI EXCELLENCE ACHIEVEMENT PROGRAM

Historiquement placé au cœur de la stratégie d'amélioration continue du Groupe LISI, le programme LEAP (pour LISI Excellence Achievement Program) regroupe l'ensemble des méthodes d'amélioration de la performance industrielle déployées au sein des sites de production depuis 2011. Depuis son démarrage, les principaux outils de management (PSM et A3) et la culture du standard (VSM, 5S, SMED) ont été mis en place sur l'ensemble des sites du Groupe. LEAP cadre également l'analyse des causes des défauts grâce à un processus très rigoureux : l'analyse 8D.

Ces outils améliorent la qualité des pièces dont un des principes clés de ce programme est « faire bon du premier coup ».

Ils améliorent également le temps de fabrication avec l'outil SMED (Single Method Exchange Die) permet d'optimiser les

temps de changement de série pour diminuer les tailles de lot et ainsi améliorer la flexibilité des outils de production.

A noter que l'outil de gestion des projets LISA passe en revue les exigences des clients à travers des jalons standardisés. Ces étapes sont impératives avant toute industrialisation.

8 / S'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable

8.1 / Politique achats et charte fournisseurs

LISI a mis en place une politique achats qui fixe les fondamentaux et pratiques à suivre dans ce domaine. LISI souligne l'importance de prendre en compte dans la sélection du fournisseur son engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

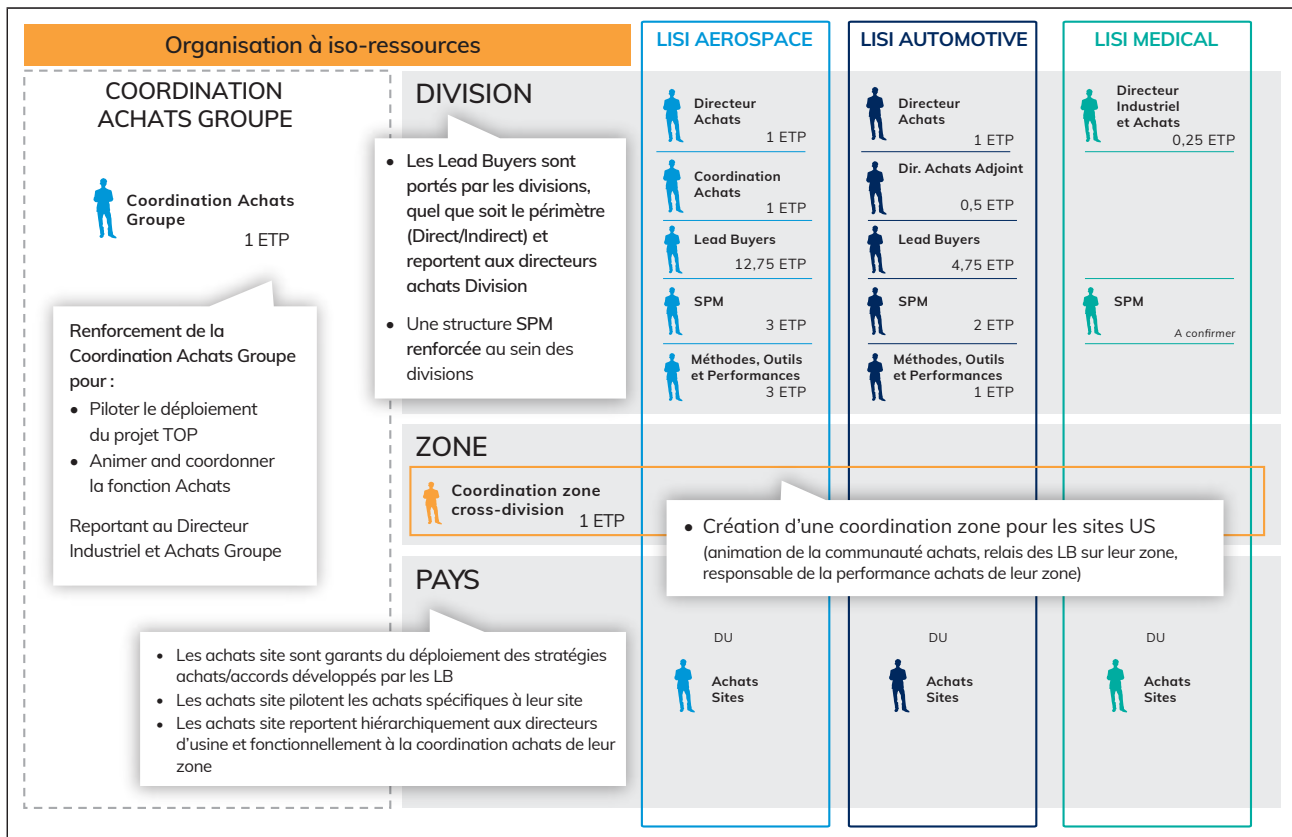
Rédigée en 2018, la charte fournisseurs LISI est diffusée à l'ensemble de ses fournisseurs : soit plus de 10 000 partenaires. LISI rappelle à ceux-ci l'importance de respecter les principes de l'ISO 14001 et de l'OHSAS 18001, de réduire l'empreinte environnementale, de concevoir des produits écoresponsables, de développer le potentiel humain et de respecter le règlement relatif aux « Minéraux des conflits ».

8.2 / Gouvernance des achats

En conformité avec ses valeurs, LISI a intégré de longue date des critères éthiques et RSE dans la sélection de ses fournisseurs. Le projet de transformation des achats en cours de déploiement chez LISI franchit une étape supplémentaire à travers deux axes clés :

- améliorer la performance des achats,
- intégrer dans l'organisation et les processus achats, les fonctions et outils nécessaires qui permettront au Groupe de mesurer plus précisément le risque extra financier de chaque fournisseur et les éventuelles conséquences pour l'entreprise.

Ce déploiement est pleinement en ligne avec la démarche RSE du Groupe et les objectifs 2020 et 2023 associés à la sécurisation de notre chaîne d'approvisionnement.



Nouvelle organisation des achats.

9 / Le devoir de vigilance

La Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance requiert que LISI mette en œuvre un plan de vigilance couvrant les aspects environnementaux propres à LISI (santé, sécurité, droits de l'homme) mais aussi aux fournisseurs et sous-traitants avec lesquels LISI entretient des relations commerciales.

Les 5 mesures qui constituent ce plan de vigilance sont :

- 1) Établir une cartographie des risques en la matière ;
- 2) Établir des procédures d'évaluation régulière des filiales, sous-traitants et / ou fournisseurs avec lesquels une relation commerciale est établie, au regard de la cartographie des risques ;
- 3) Mettre en place des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- 4) Établir un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation de ces risques ;
- 5) Établir un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Le Groupe LISI a commencé au cours de l'année 2019 à déployer un ensemble de mesures, dans la cadre du respect de la Loi Sapin II, comme dans le déploiement de sa politique RSE, qui visent à répondre aux obligations du devoir de vigilance.

Ainsi, à titre d'exemple, le dispositif d'alerte et de recueil de signalements, mis en place sur le site internet LISI, est actif depuis le début de l'année 2018 : il a pour objet de recueillir et de traiter de façon totalement confidentielle toutes alertes qui pourraient être émises, que ce soit par un salarié comme par un fournisseur ou un sous-traitant du Groupe LISI.

Par ailleurs, la cartographie des risques couvrant le Devoir de vigilance est déjà traitée au travers des procédures de contrôle interne décrites dans le Chapitre 5 - Facteurs de risques.

Le Groupe va poursuivre ses travaux durant les prochains exercices de façon à répondre, au travers de ses actions en matière de politique RSE, et des jalons qui y sont décrits à ce titre, pour répondre à ses obligations en matière de Devoir de vigilance.

Des réalisations :

Dispositif d'alertes actif depuis 2018, ouvert à tous salariés et prestataires externes. Le dispositif a fait l'objet d'un test pratique lors de l'audit IATF, avec succès.

10 / Les indicateurs extra financiers

Indicateurs (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre)	Unité	2018	2019	Différence 2019 vs 2018	Différence 2019 vs 2018 %	
Consommation d'eau de ville	m ³	465 720	522 785	57 065	12,3 %	
Consommation d'eau prélevée dans le milieu naturel	m ³	366 379	267 771	-98 608	-26,9 %	
TOTAL CONSOMMATION D'EAU	m³	832 099	790 556	-41 543	-5,0 %	
Énergie	Consommation d'électricité	MWh	321 135	311 181	-9 954	-3,1 %
	Consommation de gaz naturel	MWh	171 042	157 679	-13 363	-7,8 %
	Consommation de gaz de pétrole liquéfié (butane - propane)	MWh	5 941	5 348	-593	-10,0 %
	Consommation de fuel domestique	MWh	1 673	1 417	-256	-15,3 %
	Consommation autres énergies	MWh	560	570	10	1,8 %
	TOTAL CONSOMMATION D'ÉNERGIES	MWh	500 351	476 196	-24 156	-4,8 %
	Déchets	Metal trié	T	23 806	22 220	-1 586
Papier - Carton trié		T	575	617	42	7,3 %
Plastique trié		T	344	329	-15	-4,5 %
Bois trié		T	1 125	917	-208	-18,5 %
Huile (soluble + entière + entière et eau)		T	2 507	2 412	-96	-3,8 %
Autres déchets ménagers (non dangereux) ou déchets ménagers non triés		T	3 067	2 966	-101	-3,3 %
Déchets dangereux (sans l'huile)		T	15 511	13 026	-2 484	-16,0 %
Pourcentage de déchets valorisés		%	60,4 %	72,5 %	0	20,0 %
Accident du travail	TF0 LISI		6,59	5,87	-0,73	-11,0 %
	TF0 LISI + intérimaires		7,28	6,83	-0,44	-6,1 %
	TF1 LISI		9,02	8,04	-0,98	-10,8 %
	TF1 intérimaires		21,22	21,18	-0,04	-0,2 %
	TF1 LISI + intérimaires		10,05	9,01	-1,04	-10,3 %
	Nombre de maladies professionnelles	unité	non mesuré en 2018	37		
Sinistres et plaintes	Nombre de départ d'incendie	unité	132	112	-20	-15,2 %
	Nombre de sinistre nécessitant l'intervention des secours extérieurs	unité	7	13	6	85,7 %
	Mise en demeure adressé par les autorités	unité	6	11	5	83,3 %
	Nombres de plaintes adressés par les parties intéressées	unité	20	25	5	25,0 %
Formations HSE	heures	58 873	47 393	-11 480	-19,5 %	

thème	2018	2019	Différence en absolu	Différence en %
Turnover	6,91 %	6,19 %	-0,72	-17,54 %
Absentéisme	3,45 %	3,41 %	-0,04	-1,16 %
% de femmes	22 %	22 %	0	0 %
Heures de formation	222 129	179 165	-42 964	-19,34 %

Les écarts entre les données publiées de l'exercice 2018 et les données 2018 publiées à titre comparatif pour l'exercice 2019 résultent de corrections sur les données 2018, évaluées à l'époque sur certains sites et indicateurs.

10.1 / Consolidation et exclusions

Données Ressources Humaines :

Entité juridique	Ville	Pays	Effectifs inscrits 2018	Effectifs inscrits 2019	Commentaires
LISI AUTOMOTIVE Beteo GmbH	Gummersbach	Allemagne	51	Néant	Entité cédée le 31/12/2018
Indraero Siren SAS	Argenton-Sur-Creuse	France	422	Néant	Entité cédée le 03/07/2019
LISI AEROSPACE Creuzet Maroc	Casablanca	Maroc	283	Néant	Entité cédée le 03/07/2019
Site de Saint-Florent-sur-Cher (LISI AUTOMOTIVE Former)	Saint-Florent-sur-Cher	France	167	Néant	Entité cédée le 30/11/2019

Données HSE :

Entité juridique	Ville	Pays	impacts reporting SSE 2018	impacts reporting SSE 2019	Commentaires
Termax Corp.	Lake Zurich	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée dans les systèmes d'information du Groupe
Termax Int. LLC	Lake Zurich	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée dans les systèmes d'information du Groupe
Termax Int. Inc.	Lake Zurich	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée dans les systèmes d'information du Groupe
TMX Canada Corp.	Windsor	Canada	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée dans les systèmes d'information du Groupe
TMX Mexico	Quereittaro	Mexique	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée dans les systèmes d'information du Groupe
TMX Fastener Systems	Suzhou	Chine	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée dans les systèmes d'information du Groupe
Shanghai Branch	Suzhou	Chine	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée dans les systèmes d'information du Groupe
LISI AUTOMOTIVE Hi Vol Inc	Livonia	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité intégrée à compter de 2020
Ankit Fasteners Pvt Ltd	Bangalore	Inde	Non intégré	Non intégré	Données non exhaustives
LISI AUTOMOTIVE Beteo GmbH	Gummersbach	Allemagne	Non intégré	Non intégré	Entité cédée le 31/12/2018
Indraero Siren SAS	Argenton-sur-Creuse	France	01/01/2018 - 31/12/2018	01/01/2019 - 30/06/2019	Entité cédée le 03/07/2019
LISI AEROSPACE Creuzet Maroc	Casablanca	Maroc	01/01/2018 - 31/12/2018	01/01/2019 - 30/06/2019	Entité cédée le 03/07/2019
Site de Saint-Florent-sur-Cher (LISI AUTOMOTIVE Former)	Saint-Florent-sur-Cher	France	01/01/2018 - 31/12/2018	01/01/2019 - 30/06/2019	Entité cédée le 30/11/2019

Les écarts entre les données publiées de l'exercice 2018 et les données 2018 publiées à titre comparatif pour l'exercice 2019 résultent de corrections sur les données 2018, évaluées à l'époque sur certains sites et indicateurs.