

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE



1	Édito	102
2	Responsabilité Sociétale du Groupe LISI	102
2.1	Gouvernance et pilotage de la RSE	102
2.2	Matrice de matérialité	104
2.3	Objectifs à court, moyen et long terme	105
3	Éthique et Droits de l'Homme	106
3.1	LISI adhérent du Global Compact	106
3.2	Lutte contre la corruption et l'évasion fiscale	107
3.3	Éthique, non-discrimination et Droits de l'Homme	108
4	Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers	108
4.1	Adapter l'organisation à l'activité du Groupe	110
4.2	Maintenir et développer les compétences	111
4.3	Développer la marque employeur	112
4.4	Impliquer les collaborateurs	113
4.5	Bien-être au travail	117
4.6	Favoriser la diversité	118
4.7	Dialogue social	120
5	Atteindre l'excellence en matière de Santé Sécurité au travail	123
5.1	Programme LISI Excellence HSE	123
5.2	La performance Santé Sécurité	124

6	Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités	126
6.1	Politique générale en matière d'environnement	126
6.2	Changement climatique	127
6.3	Performance environnementale	128
6.4	Impact de nos activités chez nos parties prenantes	129
7	Garantir la satisfaction de nos clients grâce à l'efficacité de nos processus	129
7.1	Gouvernance de la qualité et certifications	129
7.2	Des outils d'excellence opérationnelle	130
8	S'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable	131
8.1	Politique achats et charte fournisseurs	131
8.2	Une nouvelle organisation des Achats	131
9	Le devoir de vigilance	132
10	Les indicateurs extra financiers	133
10.1	Consolidation et exclusions	135
11	Table de concordance DPEF	136
12	Table de concordance Global Compact	136
13	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées	137

1 Édito

De crise sanitaire localisée, la pandémie de la COVID-19 est devenue en un temps record une crise économique et sociale mondiale. Elle montre de façon dramatique l'interdépendance des trois piliers du développement durable : l'environnement, le social et l'économie et la nécessité d'adapter nos modèles de production et nos modes de fonctionnement.

Par sa longévité, le Groupe LISI démontre qu'il a toujours été en parfaite cohérence avec les objectifs de développement durable. Il a su anticiper l'intérêt croissant de ses parties prenantes pour les enjeux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Emmanuel Viellard
Directeur Général

Jean-Philippe Kohler
Directeur Général Délégué

Étant donné que le virage technologique vers les activités décarbonées déjà entamé depuis plusieurs années s'accélère, LISI compte jouer un rôle majeur en contribuant aux innovations de ses clients dans les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile et du médical.

En interne et depuis 2018, le Groupe LISI déploie une démarche RSE plus structurée à tous les niveaux de l'entreprise afin de se donner les moyens d'atteindre des objectifs ambitieux. Le Groupe souhaite à présent mieux expliquer cette démarche et la manière dont il prend en compte les récents changements environnementaux, sociétaux et économiques.

2 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI

2.1 Gouvernance et pilotage de la RSE

Depuis 2018, 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 progresser et de mesurer ses impacts auprès des parties prenantes.

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 RSE Groupe. Il est par ailleurs composé de 6 autres membres permanents qui représentent les divisions et les comités opérationnels.

Les membres sont :

- Yannick DANILLON : Manager RSE Groupe
- Amandine DELAGARDE : Responsable Communication Groupe
- 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
- Éric FERNANDEZ : Directeur Qualité, HSE et Performance Industrielle LISI AUTOMOTIVE

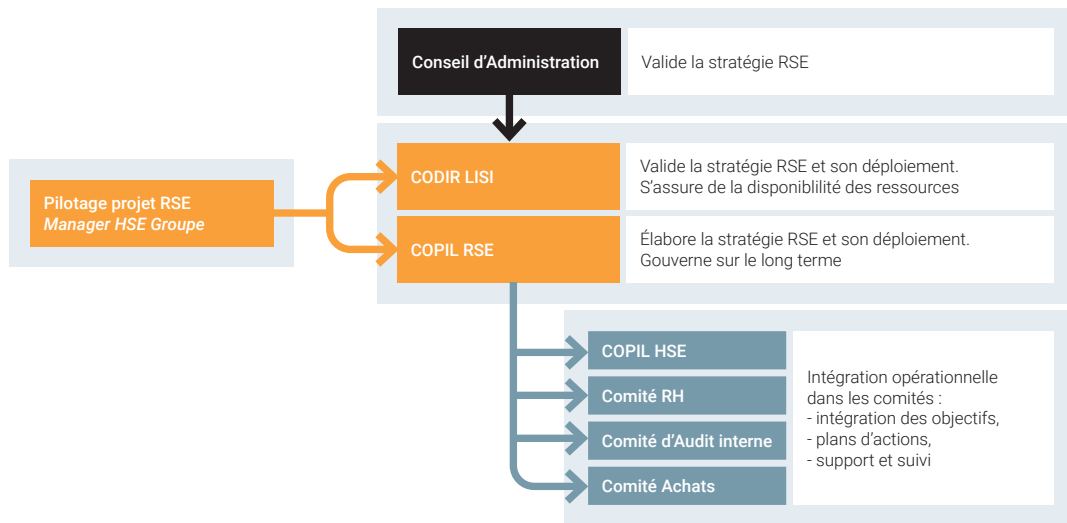
Les missions de ce Comité de Pilotage RSE sont les suivantes :

- 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'actions.

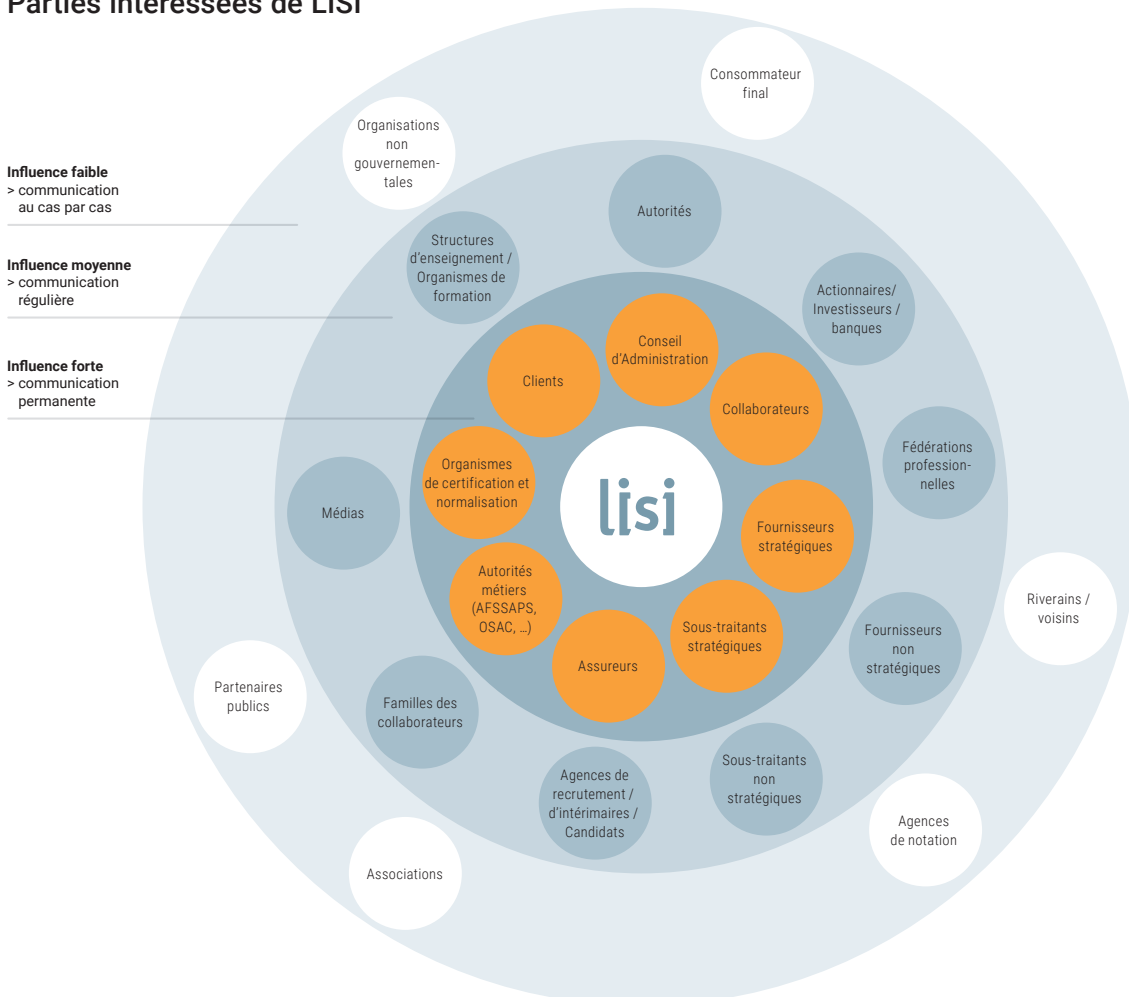
Les différents comités opérationnels sont chargés de piloter les plans d'actions placés sous le périmètre de leur responsabilité à savoir :

- 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



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 chacune d'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,
- ...

2.2 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.

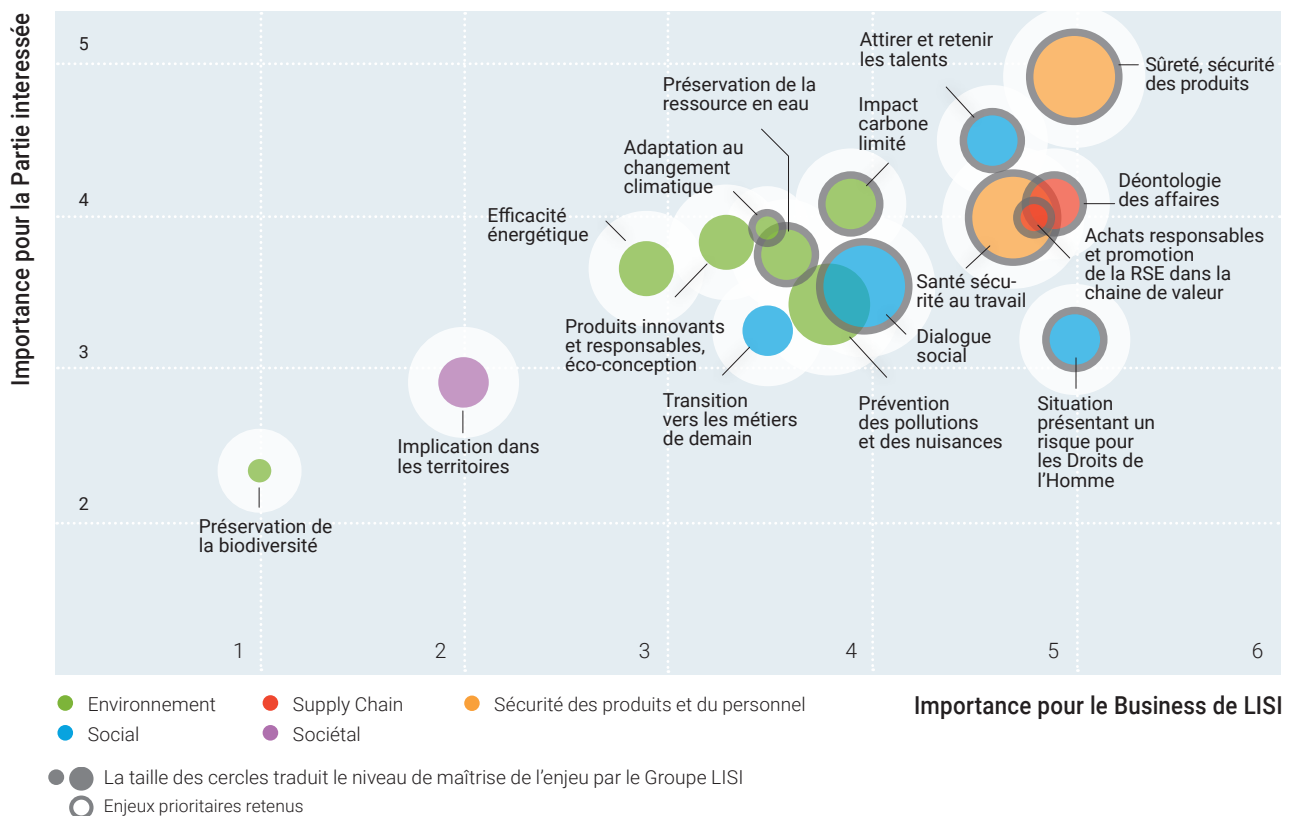
Le Comité de Pilotage a tout d'abord analysé et hiérarchisé les enjeux du Groupe et de ses divisions en prenant en

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 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



La revue de la matrice de matérialité est normalement réalisée annuellement. Cependant, du fait de la crise sanitaire liée à la COVID-19, les activités du Comité de Pilotage RSE ont été réduites afin de se focaliser sur la gestion de la crise. Ainsi, la mise à jour de 2020 a été reportée à 2021 ; cependant, elle reste cohérente avec les évolutions des besoins et attentes des parties intéressées identifiés en 2020. 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 du Groupe LISI est articulée autour des 5 axes suivants :

- 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 ;
- fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers ;
- s'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable.

2.3 Objectifs à court, moyen et long terme

Pour chacun de ces axes, le Groupe s'est fixé des objectifs à court (2020 ou 2021), moyen (2023) et long terme (2030). Ces objectifs ont été réévalués en juillet 2020 par la Direction Générale du Groupe LISI. Dans le contexte de crise mondiale actuelle, les objectifs court terme ont été révisés. En effet,

les actions de l'année 2020 ont été principalement concentrées sur la gestion de la crise sanitaire, et peu d'actions d'amélioration continue ont pu être mises en place. Le Groupe a décidé de reporter à 2021 l'atteinte des objectifs court terme. Cependant, le Groupe LISI a souhaité maintenir sa stratégie et ses objectifs moyen et long terme.

Atteindre l'excellence en matière de Santé Sécurité au travail

2021→	2023→	2030→
<ul style="list-style-type: none"> ■ Maintien d'un taux de fréquence des accidents de travail avec et sans arrêt (salariés LISI et intérimaires) TF1 consolidé inférieur à 8 ■ Pour 2022 : aucune non conformité de niveau 1 dans le parc machine 	<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'actions 	<ul style="list-style-type: none"> ■ TF1 consolidé inférieur à 5 ■ Pas de postes « pénibles »

Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers

2021→	2023→	2030→
<ul style="list-style-type: none"> ■ 100 % des sites ont un partenariat formalisé avec une école / université ■ Augmenter la féminisation au sein des instances dirigeantes ■ Taux d'absentéisme à 3,1 % maximum ■ Pour 2021 : 100 % des enquêtes Qualité de Vie au Travail sont lancées et 100 % des plans d'actions sont déployés 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aligner la répartition Hommes/ Femmes des instances dirigeantes à la juste 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...) 	<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

Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités

2021→	2023→	2030→
<ul style="list-style-type: none"> ■ - 12 % économie d'énergie (rapportée à la VA) par rapport à 2018 ■ - 12 % économie d'eau (rapportée à la VA) par rapport à 2018 ■ - 7 % d'émissions de Gaz à Effet de Serre par rapport à 2018 (en valeur absolue) 	<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 	<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

Note : Concernant l'eau, l'enjeu est la dépendance à l'eau dans certaines zones. Nombre de nos sites ne consomment de l'eau que pour les besoins sanitaires, certains autres n'ont pas de problématique d'approvisionnement en eau (comme au Canada). De ce fait, si en 2021 l'objectif est de réduire la consommation d'eau (rapportée à la valeur ajoutée), pour 2023, LISI se focalise sur sa dépendance à l'eau dans les zones de stress hydrique.

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

2021→	2023→	2030→
<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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ - 10 % d'incidents non critiques vs 2020 ■ - 10 % du coût de non qualité interne vs 2020 	<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

2021→	2023→	2030→
<ul style="list-style-type: none"> ■ Intégration de la RSE dans le projet de transformation des achats 	<ul style="list-style-type: none"> ■ LISI intègre pleinement les critères d'éthique et de responsabilité sociétale dans le choix de ses fournisseurs ■ LISI a évalué ses 100 fournisseurs les plus stratégiques au regard des critères RSE 	<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

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.

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.

3 Éthique et Droits de l'Homme

Afin de renforcer sa démarche volontaire en termes 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.
- À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

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 de 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 Secrétaire Général 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 « Éthique ». Ce dispositif, ouvert à l'ensemble des partenaires internes et

externes au Groupe, est disponible en 9 langues différentes sur le site Internet du Groupe LISI. 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 est effectuée 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 du 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), Maroc (LISI AEROSPACE et LISI AUTOMOTIVE), Inde (LISI AEROSPACE), Chine (LISI AUTOMOTIVE), Pologne (LISI AEROSPACE) et Mexique (LISI AEROSPACE et LISI AUTOMOTIVE). Chaque réflexion conviait plusieurs fonctions notamment Directeur d'Usine, Responsable Achats, Responsable Ressources Humaines, Contrôleur de gestion ou Financier. Les nombreuses 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 faiblement exposé du fait de son activité, des mesures de contrôles et des procédures mises en place.

Des travaux ont partiellement été reconduits en 2020 compte tenu de la COVID-19, ils confirment que le niveau d'exposition semble limité.

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 en 2019 à toutes les parties prenantes, traduites en 9 langues. Suite à 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 formation

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 du Groupe 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 Économiques), s'adresse aux salariés les plus exposés aux éventuelles pratiques en matière de corruption. Au total plus de 300 salariés ont été assignés à suivre ce module. Le module sera également assigné à tout salarié nouvellement embauché susceptible, de par sa fonction, d'être exposé à ce risque.

Perspectives visées pour 2021

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 en 2021 dans la continuité de ceux déjà entrepris jusqu'ici. Les axes principaux des travaux à mener seront les suivants :

- Actualiser 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.
- Poursuivre le processus de formation par e-learning pour les nouveaux embauchés.

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 attention particulière au respect des valeurs d'éthique, de non-discrimination et des droits de l'homme.

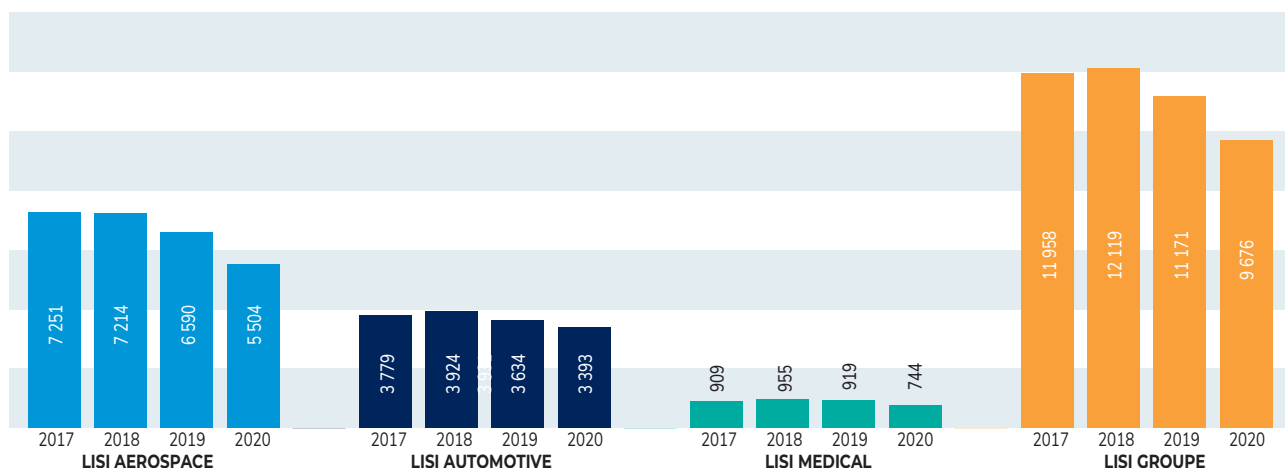
Ces valeurs sont exprimées aux salariés nouvellement embauchés au sein du Groupe, à l'occasion d'un module spécifique « Éthique » enseigné lors du parcours d'intégration au sein du programme LKI.

Comme pour le devoir de vigilance, un dispositif d'alerte est à la disposition de tous les salariés du Groupe, ainsi que des 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'alerte.

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

En 2020, le Groupe LISI rassemble 9 676 salariés sur 13 pays. La répartition des effectifs entre les divisions reste toujours dans les mêmes proportions à savoir : 57 % des effectifs au sein de LISI AEROSPACE, 35 % pour LISI AUTOMOTIVE et 8 % pour LISI MEDICAL.



L'année 2020 a nécessité une adaptation forte des ressources en raison de la baisse d'activité rencontrée. Cela représente ainsi une diminution totale de 13 % des effectifs inscrits.

Seuls le Maroc et le Mexique ont connu une augmentation de leurs effectifs.

	2019	2020
TOTAL ENTRÉES CDI	983	472
dont recrutements CDI Cadres	188	127
TOTAL ENTRÉES CDD	361	350
dont recrutements CDD Cadres	16	14
TOTAL SORTIES	2 421	2 133
dont départs Cadres	222	223
SORTIES PAR MOTIFS		
Démissions	691	517
Ruptures conventionnelles	151	692
Licenciements (disciplinaire)	118	102
Licenciements économiques	64	91
Licenciements pour inaptitude légale	83	171
MOBILITÉ INTERNE	36	45
RETRAITE	138	164
FIN DE CDD	161	217
AUTRES MOTIFS DE SORTIE	128	127

À noter les cessions des sites suivants :

- le site LISI MEDICAL Jeropa basé à Escondido aux États-Unis (72 salariés) L'activité principale du site concerne la production de dispositifs de fixations dentaires et de leurs instruments de pose.
- le site LISI AUTOMOTIVE Morh und Friedrich basé à Vöhrenbach en Allemagne (85 salariés) spécialisé dans la frappe à chaud et produisant des écrous et entretoises notamment pour le marché des camions et des remorques.

Pays	LISI AEROSPACE	LISI AUTOMOTIVE	LISI MEDICAL	LISI Corporate	TOTAL
CANADA	277	4			281
CHINE		217			217
RÉPUBLIQUE TCHEQUE		187			187
FRANCE	3 365	1 419	449	31	5 264
ALLEMAGNE	7	711			718
INDE	233				233
MEXIQUE		301			301
MAROC	49	11			60
POLOGNE	166				166
ESPAGNE		179			179
TURQUIE	522				522
ROYAUME UNI	238				238
ÉTATS-UNIS	647	364	295	4	1 310
TOTAL	5 504	3 393	744	35	9 676

Répartition des effectifs inscrits par catégorie socio professionnelle :

	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	Écart N/N-1
Cadres	1 286	1 189	1 133	-4,7%
Agents de maîtrise	968	837	781	-6,7%
Employés et ouvriers	9 877	9 145	7 762	-15,1%
TOTAL	12 131	11 171	9 676	-13,4%

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

La politique des Ressources Humaines est décentralisée au sein du Groupe LISI : 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 2020, ce comité s'est réuni 4 fois pour traiter les process communs que sont :

- la gestion des talents (mobilité, postes clefs, people review),
- la Responsabilité Sociétale de l'entreprise,
- les projets de transformation du Groupe,
- la formation.

Par ailleurs, le comité RH a mis en place des réunions hebdomadaires à partir de mars 2020 pour traiter de manière rapide et efficace les priorités liées à la situation exceptionnelle de la pandémie : la protection des salariés et l'adaptation des ressources.

Chaque division organise également des séminaires Ressources Humaines au moins 1 fois par an avec les Responsables Ressources Humaines des sites pour mettre en œuvre les actions sur le terrain.

La politique RH du Groupe vise à :

- adapter l'organisation à l'activité du Groupe
- maintenir et développer les compétences,
- développer la marque employeur
- promouvoir la diversité,
- garantir le bien-être et la qualité de vie au travail.

Pour répondre aux risques principaux que sont :

- la perte de continuité de l'activité de l'entreprise
- la perte des talents
- le manque d'attractivité de l'entreprise
- La qualité insuffisante des conditions de travail.

4.1 Adapter l'organisation à l'activité du Groupe

La crise sanitaire et économique que le Groupe LISI a traversé en 2020, a bouleversé le fonctionnement de l'entreprise et a conduit à repenser les modes d'organisation du travail avec un double enjeu de maintien de l'activité économique et de prévention des risques sanitaires.

Le télétravail

Jusqu'à présent, le télétravail était très peu utilisé par les équipes. La pandémie a modifié profondément les pratiques dans ce domaine. En effet, le télétravail massif (en raison de la crise sanitaire) a été mis en œuvre pour les personnes dont les postes le permettaient. Le Groupe LISI a mis en place dans la même période Office 365 qui a été un véritable facilitateur de cette nouvelle manière de travailler et les salariés en télétravail ont bénéficié de bonnes conditions de connexion grâce à des outils collaboratifs.

Cette pratique a permis de travailler en France sur des projets d'accord télétravail « hors COVID ».

Certains sites (comme Rzeszów en Pologne par exemple) ont accompagné les équipes avec la mise à disposition de nouvelles procédures et de formations en e-learning.

La protection des salariés au poste de travail

Pour les personnes dont les postes ne permettaient pas le télétravail, le Groupe a instauré un protocole sanitaire déployé sur tous les sites. L'objectif de ce protocole est d'assurer la protection des salariés en repensant notamment l'organisation du travail : adaptation des horaires, reconstitution des équipes pour limiter le nombre de personnes en simultané, adaptation des espaces communs (vestiaires, restaurant d'entreprise ou réfectoire).

Les besoins d'adaptation des ressources à la charge de travail

Pour faire face à la baisse de charge, chaque site a cherché les solutions les plus adaptées à sa situation. Le chômage partiel a été la mesure la plus utilisée par les sites. Plus de 2 millions d'heures ont été chômées dans le Groupe, dont 69% ont été réalisées au sein de la division LISI AEROSPACE.

	2019	2020
Total heures travaillées	18 586 917	14 610 578
Nombre d'heures supplémentaires	919 203	387 169
Nombre d'heures chômées	8 648	2 627 145

Des mises à disposition de personnel ont été également réalisés sur les sites de Villefranche de Rouergue et de Saint Ouen L'Aumône en France.

Les heures supplémentaires ont été divisées par 3 entre 2019 et 2020.

Certains sites étrangers situés en Angleterre, aux États-Unis ou au Canada ont dû réaliser des plans de licenciements. Les sites comme celui de Neyron ou de Marmande en France ont démarré des négociations en 2020 pour la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'emploi.

Le site de Marmande a signé un accord le 21 janvier 2021. Afin d'éviter les départs contraints, cet accord a mis en priorité :

- des départs à la retraite,
- des ruptures d'un commun accord.

Le site de Neyron est en cours de définir les contours de la réorganisation des services supports.

Le besoin de renforcer la communication

La communication est primordiale dans des situations exceptionnelles comme celles de 2020, où la visibilité est très faible et les changements de situations très rapides. Les services ont su utiliser tous les moyens de communication pour s'assurer que chaque collaborateur ait la plus juste et rapide information le concernant.

Les équipes ont donc renforcé celle-ci par le biais d'outils digitaux (la plateforme Fabriq a été utilisée pour digitaliser les PSM qui sont les réunions régulières par équipe) qui ont permis à tous les salariés (en télétravail, en chômage partiel, en maladie, à l'usine ou au bureau) de rester informés.

Certaines équipes ont développé également des cafés virtuels pour remplacer les moments d'échanges traditionnels.

Les partenaires sociaux ont également été très sollicités notamment pour participer au déploiement des actions de sécurité et relayer les informations. 247 réunions exceptionnelles avec les partenaires sociaux se sont tenues en 2020 (76 en 2019).

4.2 Maintenir et développer les compétences

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. Les salariés 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,
- les formations métiers,
- un référentiel de compétences transversales partagé par tous les salariés.

L'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.

Afin de respecter les consignes sanitaires, le plan de formation 2020 de l'Université n'a pu être réalisé qu'à hauteur de 10 %.

Chiffres clefs 2020 :

- 112 stagiaires (651 en 2019)
- 18 sessions (104 en 2019)
- 1 026 heures de formations (10 882 en 2019)

Un comité spécifique dédié à LKI se réunit régulièrement pour statuer sur les priorités de développement de l'université. Il 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 2020, 5 réunions ont eu lieu pour mettre en œuvre les actions suivantes :

- création d'e-learning internes,
- création du séminaire d'intégration Groupe à destination des cadres de l'ensemble des Divisions, sur la culture d'entreprise de LISI (déploiement en 2021),
- nouvelles formations au catalogue : Co Développement, Management Transversal, Process Com,
- création des formations spécifiques pour les Directeurs d'Usine du Groupe.

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

Les formations métiers

LISI s'engage à ce que chaque collaborateur, quel que soit 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 2020, malgré le contexte particulier lié à la pandémie, 100 424 heures ont été dispensées (179 135 heures en 2019). Ainsi, l'investissement formation réalisé en 2020 par les sociétés du Groupe dans le monde a représenté un montant de plus de 3 M€ (6 M€ en 2019).

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 2020, près de 700 heures ont été dispensées dans le cadre de ces parcours professionnels et 14 collaborateurs ont obtenu leur CQPM/CQPI (certifications spécifiques de la métallurgie).

Les formations Cross training (formations au poste de travail) continuent à se déployer dans les pays anglo-saxons (Royaume-Uni, États-Unis et Canada) pour toutes les divisions.

L'adaptation des formations en 2020

Que ce soit l'Université d'Entreprise LKI ou les formations lancées par les sites, les équipes ont adapté leur offre à la situation exceptionnelle de 2020.

Alors que les formations étaient pratiquement toutes effectuées en présentielles en 2019, le Groupe LISI a su s'adapter et diversifier son offre de formation pour que ses collaborateurs puissent se former à distance : e-learning et classes virtuelles.

Par ailleurs, les contenus ont été adaptés à la situation. Un programme spécifique de formation e-learning a été déployé auprès des managers du groupe sur le management Bienveillant, sur le télétravail et divers d'autres sujets d'actualité.

LISI AEROSPACE a aussi renforcé la formation des managers par un module appelé « Manager dans l'incertitude ». 39 personnes ont pu être formées en France, soit 1 092 heures de formation.

UN NOUVEL OUTIL DIGITAL DE GESTION DE LA POLYCOMPÉTENCE ET POLYVALENCE DES ÉQUIPES

Les sites de Saint-Ouen, Saint-Brieuc en France et Tanger au Maroc utilisent maintenant un outil digitalisé de suivi de la polyvalence et polycompétence des équipes de production et support. Cet outil permet de connaître en instantané les compétences globales, disponibles, critiques, d'anticiper les actions de formation et les renouvellements d'habilitations.

Les 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.

4.3 Développer la marque employeur

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.

Dans le contexte particulier lié à la pandémie, la majorité des actions ont été annulées.

Certains partenariats ont pu néanmoins être maintenus comme :

- le site de Monterrey au Mexique a un partenariat direct avec l'université Franco-Mexicana UT : 11 stagiaires ont été accueillis et 4 ont été embauchés en 2021,
- le site de Fuenlabrada en Espagne a continué ses partenariats (Luis Vives Secondary School in Leganés, África Secondary School in Fuenlabrada, Jovellanos Secondary School, Benjamín de la Rúa Secondary School) et a accueilli 22 apprentis en 2020,
- le site basé en Inde a continué ses partenariats (Jain University Bangalore, T John Institute of Management, PES IT Bangalore) en échangeant avec les étudiants par le biais d'entretiens en ligne. 6 Ingénieurs nouvellement diplômés ont pu ainsi être recrutés,
- le site polonais est en relation avec l'Université de Rzeszów et l'école technique de Rzeszów,
- le site de Rugby au Royaume Uni a continué son partenariat avec l'Université de Cambridge et a débuté des nouveaux partenariats avec les Universités de Montford, Sheffield et Warnick,
- le site de Torrance reste partenaire avec l'école Rio Hondo et le Collège El Camino,
- le site de City of Industry a un partenariat fort avec NTMA (National Tooling & Machining Association) et continue à sponsoriser le Programm Tool&Die Apprenticeship.

En France, :

- le site de Villefranche de Rouergue a présenté ses métiers au collège de Rignac pour promouvoir la filière industrielle. Les salariés sont également impliqués en tant que jury ou vacataires à l'IUT de Rodez,
- le site de Bologne a participé au forum de l'UTBM,
- le site de Parthenay a présenté ses métiers auprès des étudiants en Bac Pro Usinage au Lycée Professionnel Paul Guérin. Une deuxième session de formation « technicien d'usinage » du Lycée Les Grippeaux a permis d'accueillir 6 étudiants.
- Les centres de Recherche et Développement de Saint-Ouen l'Aumône et Grandvillars sont en relation régulière avec les universités spécialisées.

En 2020, LISI a accueilli 242 stagiaires (471 en 2019) et 170 apprentis (287 en 2019) sur l'ensemble du Groupe.

Le site de Mellrichstadt a pu féliciter l'un de ses apprentis, spécialisé en procédé mécanique et injection plastique qui a été reconnu deuxième meilleur de la région



4.4 Impliquer les collaborateurs

Impliquer les collaborateurs 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,
- les éléments de rémunération,
- l'engagement des collaborateurs,
- le bien-être au travail.

La 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 permet 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.

Les éléments de rémunération

Chez LISI, la rémunération est corrélée 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 :

- 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. 28 % des salariés français sont actionnaires de LISI en 2020.

Ce plan a permis pour certaines années de participer à des augmentations de capital réservées aux salariés pour des montants respectifs de 1,47 M€ en 2001, 0,8 M€ en 2004, 1,18 M€ en 2006, 0,9 M€ en 2010, 1,8 M€ en 2014 et 2,8 M€ en 2018. 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 IFRS2.

Au 31 décembre 2020, sur le PEG, le fonds « LISI en action » détient 842 000 titres (770 000 en 2019) et compte 2 739 (2 644 en 2019) porteurs de parts. Le pourcentage de capital ainsi détenu par les salariés du Groupe est de 1,56 % (1,4 % en 2019)

- 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) Plans 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 dans le cadre de leur départ.

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.

Plan de 2020 :

Le Conseil d'Administration, dans sa séance du 9 décembre 2020, agissant sur autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 26 avril 2019, a décidé d'attribuer gratuitement, sans condition, 1 500 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 ». A compter du plan de 2020, un critère qualitatif RSE a également été intégré comme critère de performance.

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.

Les résultats de 2019 montrent une très légère hausse de l'ANR Groupe de 2019 par rapport à celui de 2016 qui constituait la base de référence de création de valeur. Cette faible création de valeur, conformément aux règles d'attribution du plan 17C19, conduit le Conseil d'Administration, dans sa séance du 19 février 2020 et sur proposition du Comité des Rémunérations, à attribuer de façon forfaitaire et uniforme le montant de 100 actions à chaque bénéficiaire du plan, soit au total 18 800 actions sur un maximum de 154 660 actions soit 12 %.

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.

Le Conseil d'Administration du 18 février 2021 a constaté que les résultats de 2020 montrent que les objectifs ne sont pas atteints et en conséquence, aucune action n'a été octroyée.

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.

Plan de 2020 :

Le 9 décembre 2020, 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 2022 des critères :

- l'Actif Net Réévalué (ANR) au moins égal à 800 M€. Si l'ANR se situe entre 800 M€ et 900 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage défini par la Conseil d'Administration. Si l'ANR se situe entre 900 M€ et 1 450 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 194 770 actions et concerne 205 collaborateurs en France et à l'étranger,
- Atteinte d'objectifs RSE définis en matière de baisse de consommation d'énergie, de TF1 et d'indice de non-conformité machines majeures mais également de taux de participation aux enquêtes QVT du Groupe LISI.

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 fidélisation :

Le Groupe LISI compte sur la contribution d'une équipe de direction expérimentée et souhaite fidéliser dans la durée ces hauts potentiels qui constituent un collectif de talents soudé et motivé pour la sortie de crise. C'est dans cet objectif qu'un plan de fidélisation unique a été mis en place à destination de 40 collaborateurs du Groupe. Le 9 décembre 2020, 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 la mise en place de ce plan dans les conditions d'attribution définies comme suit :

- Être à l'effectif jusqu'au Conseil d'Administration de février 2026,
- Condition de performance : ce plan étant structuré pour aligner les intérêts des bénéficiaires avec ceux du Groupe et de ses actionnaires, l'attribution d'actions sera corrélée à la hausse du cours de bourse de LISI constatée en 2025 avec un cours cible défini correspondant à la moyenne des 60 dernières cotations de 2025 ou à la moyenne annuelle des cotations de cette même année, en prenant en compte la plus haute valorisation des deux. Un abaque progressif est fixé à partir d'un seuil de déclenchement d'attribution également déterminé.

Informations relatives aux attributions d'actions sous conditions de performance au 31 décembre 2020

	Nombre
OPTIONS AFFECTÉES EN DÉBUT DE PÉRIODE	428 310
Options attribuées au cours de la période	444 270
Options annulées au cours de la période	-116 170
Options exercées au cours de la période	-18 800
Options échues et non attribuées au cours de la période	-143 780
OPTIONS AFFECTÉES EN FIN DE PÉRIODE	593 830

Les options échues au cours de la période sont définitivement perdues et ne donneront pas lieu à l'attribution 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 les informations relatives aux attributions d'actions sous conditions de performance en circulation au 31 décembre 2020 :

Date d'attribution des options	Prix d'exercice en €	Nombre d'options en circulation au 31 décembre 2020	Durée de vie contractuelle résiduelle
12/12/2018	Néant	4 000	Février 2021
11/12/2019	Néant	145 160	Février 2022
11/12/2019	Néant	400	Février 2022
09/12/2020	Néant	194 770	Février 2023
09/12/2020	Néant	1 500	Février 2023
09/12/2020	Néant	248 000	Février 2026
TOTAL		593 830	

c) Plans en cours au 31 décembre 2020 :

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 31/12/2020
AUTORISATION DU 01.12.2015										
12.12.2018	Plan n° 15	152 590	9 200	24 130	10 220	226	CA qui entérine les résultats 2020 (février 2021)	Néant	143 780	0
12.12.2018	G Plan n° 15 bis	4 000	0	4 000	0	2	CA qui entérine les résultats 2020 (février 2021)	Néant	0	4 000
AUTORISATION DU 26.04.2019										
11.12.2019	Plan n° 16	154 240	10 200	31 660	10 630	217	CA qui entérine les résultats 2021 (février 2022)	Néant	9 080	145 160
11.12.2019	G Plan n° 16 bis	400	0	0	0	1	CA qui entérine les résultats 2021 (février 2022)	Néant	0	400
AUTORISATION DU 26.04.2019										
09.12.2020	Plan n° 17	194 770	13 800	46 590	12 600	205	CA qui entérine les résultats 2022 (février 2023)	Néant	0	194 770
09.12.2020	G Plan n° 17 bis	1 500	0	0	0	2	CA qui entérine les résultats 2022 (février 2023)	Néant	0	1 500
09.12.2020	Plan n° 17 ter	248 000	12 000	114 000	52 000	40	CA février 2026	Néant	0	248 000

G = gratuite

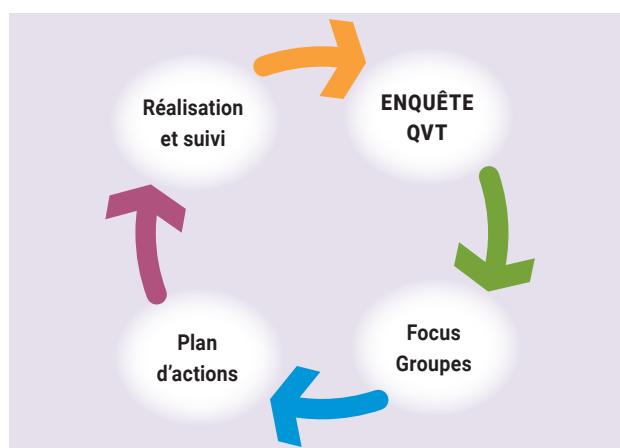
*hors mandataires sociaux et Leadership Board

L'engagement des collaborateurs

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

En 2020, en raison de la situation exceptionnelle, deux enquêtes pouvaient être utilisées par les sites :

- L'enquête Qualité de Vie au travail (QVT) qui fait partie du processus traditionnel : 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'actions est ensuite construit et déployé sur le site.



L'enquête QVT traite des thèmes suivants :

- les conditions et l'environnement de travail
- l'entreprise et la communication
- la formation et les compétences
- l'autonomie
- les relations de travail et le Management
- l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle
- la reconnaissance
- la responsabilité sociétale et environnementale,

L'enquête appelée « Sondage Post-Covid » dont l'objectif est de recueillir les retours d'expérience des collaborateurs sur les actions mises en place par LISI pour gérer la crise sanitaire du COVID-19.

Les réponses ont permis ainsi de capitaliser les partages d'expérience dans la gestion de cette crise inédite, d'identifier les enjeux et de préfigurer les changements à venir sur les organisations de travail.

Ce sondage traite les thèmes suivants :

- conditions et environnement de travail
- relations de travail et management
- entreprise et communication
- équilibre de vie personnelle et professionnelle et support social
- autonomie
- formation et compétences
- responsabilité sociétale et environnementale

La moyenne des taux de satisfaction est en 2020 de 84 % (77,2 % en 2019).

4.5 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 :

- mise à disposition de chaises ergonomiques pour les chaînes d'assemblage manuel, à Mellrichstadt (Allemagne),
- organisation de formations pour se protéger du COVID-19, à Shanghai (Chine), et à Livonia (USA),
- communication régulière sur la santé, à Livonia, à City of Industry, à Coon Rapids et à Big Lake (USA), à Heidelberg (Allemagne) et à Rugby (UK),
- réalisation de tests COVID-19, Monterrey (Mexique),
- vaccination contre la grippe, à Coon Rapids, à Big Lake (USA), et à Fuenlabrada (Espagne),
- intervention d'un ostéopathe sur site, à Neyron (France),
- initiative pour aider les fumeurs à arrêter, à Hérouville (France),
- opportunité d'acheter un vélo par l'entreprise (32 contrats conclus en 2020), à Kierspe (Allemagne),
- mise à disposition d'une clinique et d'un centre de remise en forme, à Lake Zurich (USA),
- recrutement d'un médecin sur site, à Izmir (Turquie),
- mise à disposition de fruits frais, à Rzeszów (Pologne), et à Heidelberg (Allemagne).

Article Wellness Fair aux ÉTATS-UNIS

WILL U KNOW YOUR NUMBERS?

EMPLOYEES ON THE MEDICAL PLAN CAN COMPLETE A FREE HEALTH SCREENING TO EARN A MONTHLY PREMIUM REDUCTION IN 2021

YOUR ONSITE HEALTH SCREENING WILL INCLUDE

- A Non-Fasting Fingerstick Biometric Screening
- Blood Pressure, Height, Weight, BMI and Waist Circumference

REGISTER BY NOVEMBER 9TH

1. Go to ehealthscreenings.com/signup
2. Click on **Register Now** in the red box
3. Enter the Screening Key: **MAR362** and click on **Register**
4. Update your account information as prompted, create a permanent username & password, and click **Register to continue**
5. Select the date and time you would like to complete your onsite screening

If you are unable to attend the onsite events, you may select 'Offsite Lab' to complete testing at a participating LabCorp or 'Physician Screening' to complete testing with your Primary Care Physician. Register by November 23rd and complete testing by November 30th. The required paperwork and instructions will be emailed within 1 hour of completing registration.

6. A confirmation email will be sent once complete

*Participants must wear a mask to their screening appointment

NOVEMBER 12TH & NOVEMBER 13TH

2:00 PM – 7:30 PM

Les sites américains (Torrance, City Of Industry, Coon Rapids & Big Lake) incitent leurs collaborateurs à se faire tester pour détecter des éventuels problèmes de santé (diabète, cholestérol...). Les salariés peuvent ensuite bénéficier d'un accompagnement (coach, diététiciens..) pour améliorer leur état de santé. En contre partie de leur participation aux tests, l'entreprise prend en charge sur un an une partie des cotisations salariales en frais de santé. En 2020, 322 salariés y ont participé.

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

Cette plateforme d'écoute et de soutien, composée de psychologues disponibles 24h/24 et 7j/7, permet à tout salarié 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.

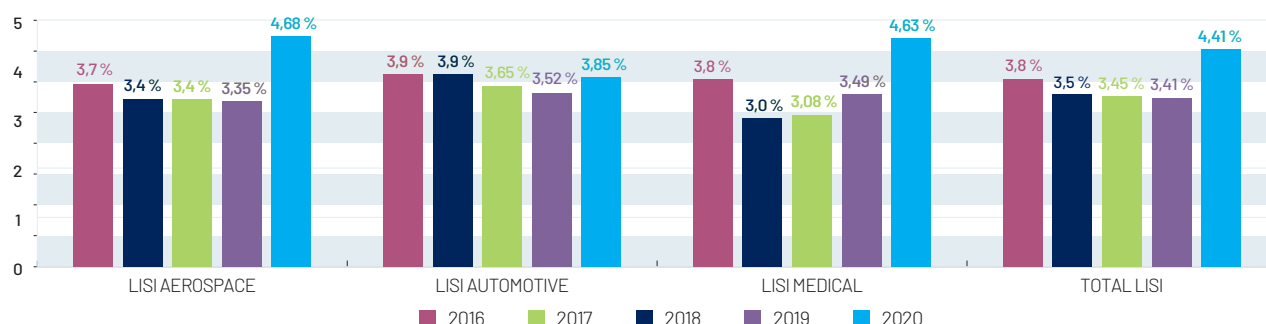
Un simple appel par téléphone permet, de manière totalement confidentielle, la mise en relation du salarié avec un intervenant psychosocial de sa région qui pourra ainsi établir un premier diagnostic. Le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge des consultations pouvant aller jusqu'à 12 heures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

Par ailleurs, en 2020, le Groupe a mis à disposition de ses salariés la télémedecine en France et aux États-Unis. Les salariés peuvent ainsi téléphoner à un médecin sans se déplacer.

Malgré toutes les actions lancées par les sites, le taux d'absentéisme de 2020 a été supérieur à 2019. Les efforts ont cependant été maintenus pour accompagner au mieux les personnes qui reprennent le travail. A leur retour au

travail, les salariés échangent avec leur responsable hiérarchique ou le service RH pour définir les actions à mener pour une reprise optimale et éviter une rechute.

Évolution du taux absentéisme par division et total Groupe



Les sites de Saint Briec, Puiseux et la société BAI (Saint-Ouen L'Aumône, Villefranche de Rouergue et Vignoux-sur-Barangeon) ont signé récemment un accord Égalité Professionnelle et Qualité de vie au travail.

4.6 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.

Tous les sites ont obtenu un score supérieur à 75 % en 2020 :

LISI AEROSPACE	BAI (Saint-Ouen l'Aumône, Vignoux sur Barangeon, Villefranche de Rouergue,)	93%
	LISI AEROSPACE Forged Integrated Solutions (Bar sur Aube, Bologne, Partenay)	84%
	Creuzet (Marmande)	87%
	Blanc Aero Technologies	93%
	LISI AEROSPACE SAS	76%
LISI AUTOMOTIVE	Former (Delle, Dasle, Lure, Melisey)	88%
	NOMEL (La Ferté Fresnel)	87%
LISI MEDICAL	LISI MEDICAL Orthopaedics (Hérouville)	95%
	LISI MEDICAL Fasteners (Neyron)	85%

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 %.

Conscient que la proportion des femmes au niveau des instances dirigeantes était légèrement 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) : 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 a adhéré en 2020 à l'Association «Elles bougent»,
- dans le cadre des recrutements des postes N-1 des directeurs généraux, 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.

En 2020, le Groupe LISI se félicite d'une meilleure représentativité des femmes aux instances dirigeantes avec une proportion équivalente à celle du groupe. A noter également, la promotion du Responsable Supply Chain au poste de Directrice d'usine à Shanghai et le recrutement de la Directrice Ressources Humaines de la division LISI MEDICAL.

	Leadership Board 2020		Leadership Board 2019		Groupe LISI au 31/12/2020		Groupe LISI au 31/12/2019	
Femmes	34	23%	20	17%	2 199	23%	2 440	22%
Hommes	112	77%	98	83%	7 508	77%	8 727	78%
TOTAL	146	100%	118	100%	9 707	100%	11 171	100%

* Le Leadership Board Élargi comprend les N-1 et N-2 des Directeurs Généraux des divisions.

International Women's day

Le site d'Izmir en Turquie a profité de la journée internationale de la femme pour mettre à l'honneur les salariés femmes de l'usine.



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. Certains sites ont également développé des partenariats avec des structures extérieures comme par exemple le site de Villefranche de Rouergue qui a intégré au sein de l'usine des salariés appartenant à l'ESAT de Martiel (digitalisation, tronçonnage, espaces verts).

En 2020, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe est à 3,3 % (2,8 % en 2019).

4.7 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 Sociaux et Économiques (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.

Les échanges ont été nombreux en 2020 dans le cadre de l'information sur les protocoles sanitaires et sur les mesures d'adaptation à la situation économique.

Par ailleurs, des accords pour la mise en place de chômage partiel ont été signés avec les partenaires sociaux en Allemagne et en France notamment au sein de la division LISI AUTOMOTIVE.

Communication et échanges

Informar 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 2020, 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 ».

Les échanges pour créer des moments de convivialité et aider les équipes à mieux se connaître en dehors du cadre professionnel ont été du fait de la situation sanitaire de 2020 moins nombreux.

Des initiatives ont continué à être menées pour apporter de l'aide et du soutien à ceux qui en ont le plus besoin :

- collecte de jouets pour le secours populaire à Villefranche de Rouergue (France),
- Christmas Jumper day, and Hope4 charity donations à Rugby (UK),
- campagne de nourriture pour les plus désavantagés à Fuenlabrada (Espagne).

“GROUP CHRISTMAS JUMPER DAY” 17 DECEMBRE 2020 LISI Rugby a récolté 230 £ pour l'association “Sauver les enfants”



Célébrer les carrières

Les sites sont attachés à reconnaître les collaborateurs qui ont réalisé de longues carrières au sein de la société.



Heidelberg (Allemagne)
la médaille de **50 ans de service**,
remise à Klaus Hormuth (au centre)
par le Directeur Général de LISI AUTOMOTIVE
François Liotard (à gauche) et par
le Directeur d'usine Michael Breuer (à droite).

Photo : Alexis Polin



Cette année Antonio Jiménez,
chef d'équipe de la section outillage,
fête ses 30 ans chez LISI AUTOMOTIVE KESA.
(Fuenlabrada)

Les départs à la retraite sont également l'occasion de mettre à l'honneur la carrière des collaborateurs.



Site de Mellrichstadt :
(F.Faber--> Département des machines spéciales,
G.Schmidt--> processus d'échantillonnage,
B.Geis --> outillage, I.Herbert --> assemblage)

LISI AEROSPACE : un exemple de dispositif qui favorise l'ancrage territorial



Située à Saint-Ouen l'Aumône, LISI AEROSPACE est entièrement dédiée à l'aéronautique, qu'elle fournit en vis, écrous, rivets et autres pièces de fixation destinées au montage des avions. Elle a rejoint la charte de l'agglo en 2018.

Avec de nombreux clients dans le monde entier – dont Airbus –, la société affiche un effectif de 390 collaborateurs répartis sur 18 000 m², au Vert Galant.

Il y a deux ans, elle a adhéré à la charte d'engagement territorial de l'agglomération. Audrey Strazel, sa responsable RH, raconte : « *C'est simple, ce dispositif nous a tout de suite parlé! En tant qu'entreprise locale, il nous semble important de nous impliquer*

d'avantage au sein du territoire. Cette démarche nous permet aussi de travailler sur les piliers de notre politique RSE, en facilitant, notamment, la mise en place d'actions dédiées. » Et il y en a!

Très investie sur les différents volets de la charte, la société œuvre activement à l'insertion professionnelle des Cergyponains. Elle a ainsi organisé, en février 2020, une journée de recrutement qui s'est soldée par la signature de onze contrats! L'entreprise s'est aussi essayée au parrainage, en proposant à ses salariés d'accompagner – sur leur temps de travail – des personnes en recherche d'emploi. Un duo parrain/filleul s'est ainsi formé.

Autre sujet majeur pour la société : son rôle d'ambassadeur. Grégory Freva, son directeur, assure ainsi la co-présidence du comité dédié au dispositif « Territoires d'industrie ». « *L'objectif est de participer aux réflexions menées et à la priorisation de projets comme l'accès à la formation, mais aussi d'apporter des réponses aux besoins actuels et futurs des entreprises.* »

Enfin, soucieuse de contribuer à la lutte contre le changement climatique, LISI AEROSPACE mène une démarche continue de réduction de son impact sur l'environnement, et ce, dans toutes les composantes de son activité. « *On a notamment investi dans une climatisation au propane très performante et veillons à nos émissions de gaz à effet de serre.* » De belles actions, grâce auxquelles – en partie – la société a décroché le niveau « Excellence » de la norme RSE ISO 26000.

LES CHAMPS D'ACTION DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT TERRITORIAL

- Soutien à l'entrepreneuriat
- Lien au tissu économique local
- Lien avec le tissu associatif
- Emploi local et insertion professionnelle
- Insertion sociale
- Mobilité durable
- Environnement et changement climatique
- Lien avec le campus cergyponain
- Ambassadeur du territoire

Source : Article Web publié sur le site de l'Agglomération Cergy-Pontoise www.entreprendre-cergyponoise.fr

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, à savoir viser et atteindre l'excellence sur l'ensemble des axes de la stratégie santé sécurité et 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,
- Les règles d'Or (ou Golden Rules), règles HSE communes à l'ensemble des sites LISI,
- Le 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 12 axes d'excellence définis dans le programme (Analyse des causes 8D, Je Vois J'Agis, Formation HSE des managers, ...).

Un 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 termes de déploiement de la culture HSE sur le site.

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

L'ISO 45001 en ligne de mire pour 2021

En 2020, LISI a fait évoluer le contenu de son programme LISI Excellence HSE et sa structuration afin de s'adapter aux exigences de l'ISO 45001 dont le Groupe vise la certification en 2021.



Un plan de migration détaillé a été établi et partagé avec l'ensemble du réseau HSE du Groupe à travers des webinaires. En 2021, la sensibilisation du reste du management est prévue et les audits sont d'ores et déjà planifiés entre septembre et décembre 2021.

En 2020, la crise sanitaire a fortement impacté les déplacements et la réalisation de ces missions d'audits. Ainsi, les audits 2020 se sont concentrés sur le respect des protocoles sanitaires et sur la protection des salariés dans le cadre de la crise COVID-19.

La crise sanitaire en 2020 :

La crise COVID-19 a fortement sollicité les services HSE. En effet, en 2020, les activités HSE ont été très largement consacrées à la gestion opérationnelle de la crise sanitaire.

Le Groupe LISI a très rapidement mis en œuvre un protocole sanitaire à destination des sites de production comme des sites administratifs afin de s'assurer de la protection de ses salariés dans le cadre de la continuité d'activité. Ce protocole a été régulièrement mis à jour en fonction des protocoles gouvernementaux et de l'évolution de la connaissance du virus. Ces protocoles ont été partagés avec l'ensemble des partenaires sociaux et les salariés ont été formés à ces adaptations.

Les sites se sont dotés de tout le matériel nécessaire à la protection du personnel : achat de masques, produits virucides, marquage au sol pour s'assurer du respect de la distanciation physique, thermomètres, ...

Les sites ont également adapté l'organisation du travail pour limiter les contacts : revue des protocoles de nettoyage et désinfection des locaux, réorganisation des horaires, réorganisation physique des vestiaires, télétravail, réunions à distance.

Le Groupe LISI a souhaité s'assurer du respect de ces protocoles à travers l'organisation d'audits physiques lorsque le déplacement était possible ou bien à distance le cas échéant (notamment pour les sites situés à l'étranger).

Ainsi dans ces circonstances, ce sont au total 30 audits de respect des règles sanitaires qui ont été réalisés.

Ceux-ci n'ont fait apparaître que de très faibles écarts, sans conséquence sur la santé des collaborateurs.



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

En 2020, le Comité de Pilotage HSE composé 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 ne s'est réuni qu'une seule fois en février. Il a été remplacé tout à long de l'année par des échanges informels entre l'ensemble des membres afin de traiter les sujets courants comme la gestion des accidents et l'avancement des dossiers communs.

Le groupe « Experts HSE », piloté par le Manager HSE/RSE Groupe, est composé de l'auditrice HSE Groupe et des Directions HSE de chaque division. Il a un rôle opérationnel de support et d'amélioration continue dans les domaines de la santé sécurité et de l'environnement. En 2020, il a traité – entre autres sujets – l'adaptation du programme LISI Excellence HSE aux nouvelles exigences de l'ISO 45001, l'organisation de webinaires, la transversalisation d'actions correctives à la suite d'incidents, le partage de bonnes pratiques, l'avancement du programme de mise en conformité machines. C'est également lui qui a pris le relai opérationnel concernant la gestion de la crise sanitaire : édition des protocoles sanitaires, suivi de mise en place des actions, support aux sites.

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.

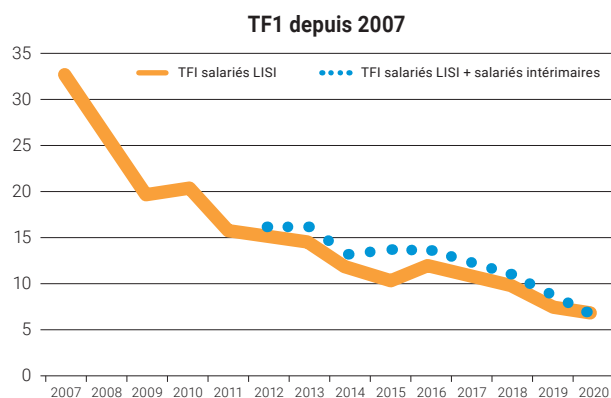
Pour la 11^e année consécutive, les résultats du Groupe s'améliorent.

Résultats :

Indicateur	2020	Évolution en 10 ans	Évolution en 5 ans
TF0 salariés LISI	4,97	-59%	-34%
TF0 salariés LISI + intérimaires	5,06	-58%	-47%
TF1 salariés LISI	6,92	-66%	-35%
TF1 intérimaires	6,74	Non disponible	-87%
TF1 salariés LISI + intérimaires	6,91	-66%	-50%

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 2020, il convient de retenir :

- Le taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés LISI (TF0 LISI) a chuté de 59% en 10 ans pour atteindre 4,97 accidents par million d'heures travaillées à fin 2020.
- Le taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt des salariés LISI et des intérimaires (TF1 global) est de 6,91 à fin 2020.
- 64 % des sites de production affichent un taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt inférieur à l'objectif de 8 et 45 % n'ont pas eu à déplorer d'accident en 2020 (taux de fréquence = 0).

Le taux de gravité est également suivi et il reste stable; en effet, depuis 2013, le taux de gravité oscille entre 0,26 et 0,28 jours d'arrêt pour les salariés LISI et les salariés intérimaires par millier d'heures travaillées (à fin 2020, ce taux de gravité est de 0,28).

Note : Le site de Bangalore en Inde (dont la maîtrise opérationnelle a été reprise par le Groupe LISI en 2019) 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 déployés. En 2020, le site a déploré 10 accidents dont 5 avec arrêt soit un Taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt de 13,9.

Maladies professionnelles :

Sur l'ensemble des sites de production du Groupe, 33 maladies professionnelles ont été déclarées en 2020.

Elles sont principalement liées à des affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures (du type épicondylites). 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, voire en robotisant certaines opérations.

Réduction de la taille des lots à LISI MEDICAL Remmele :

Rob Storbakken, HSE Manager du site LISI MEDICAL Remmele, a travaillé avec l'ingénieur de fabrication, Deven Kempenich, pour reconfigurer les bacs de matières premières de l'usine de Coon Rapids afin d'en réduire la taille et le risque correspondant de blessures dues au levage de charges lourdes, avec une réduction du poids de près de 75%.



Conformité machines :

Préserver la santé et la sécurité des équipes fait partie des priorités de LISI. Pour anticiper et limiter le risque de blessures, le Groupe a mis en œuvre un ambitieux programme de remise en conformité de ses machines. Sur 91,2% du parc machine audité à fin 2020, 21,4% présentent encore un risque direct pour la sécurité physique des salariés (contre 24,4% à fin 2019). Malgré la crise sanitaire et financière, le Groupe LISI continue à investir pour la sécurité de ses collaborateurs. 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 2020, 85 % des sites concernés ont terminé de déployer ce programme avec succès. Les autres auraient dû terminer le déploiement en 2020 mais le protocole sanitaire lié au COVID-19 a limité les rassemblements, réunions et formations. Ainsi ces sites disposent d'une année supplémentaire pour terminer ce programme soit d'ici fin 2021.

Certification

Depuis 2017, 80% des sites du Groupe sont certifiés selon le référentiel international de management de la santé-sécurité OHSAS 18001. En raison de la situation sanitaire, le Groupe LISI a décidé de ne pas réaliser de renouvellement de ses certifications ISO 14001 (norme internationale relative à la protection de l'environnement) et OHSAS 18001 en 2020. En revanche, le Groupe s'est engagé à être certifié selon la norme ISO 45001 (norme internationale relative à la Santé Sécurité des Travailleurs parue en 2018) dès 2021 (voir l'encart sur l'adaptation du Programme LISI Excellence HSE). Les audits de certifications selon les deux référentiels ISO 14001 et ISO 45001 sont d'ores et déjà planifiés entre septembre 2021 et décembre 2021.

A noter que les sites LISI AUTOMOTIVE de Shanghai et Zhuozhou (hors périmètre de certification Groupe) sont d'ores et déjà certifiés selon ces deux référentiels (ISO 14001 et ISO 45001) respectivement depuis 2019 et 2020.

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,
- l'amélioration de son empreinte environnementale,
- le respect de ses obligations et engagements associés 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 ses 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, à travers la réduction de la consommation d'énergie, le Groupe ambitionne de réduire son empreinte carbone. De même, compte tenu du nombre croissant de canicules et de périodes de sécheresse ; la consommation d'eau devient un

enjeu pour certains sites qui se situent dans des zones de stress hydrique.

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.

Du fait de leur utilisation en chirurgie, les pièces de la division LISI MEDICAL n'ont que très peu d'impact sur le changement climatique comparativement aux autres divisions. En effet, 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.

LISI AUTOMOTIVE a également développé de nombreuses pièces (par exemple des solutions clippées, des pièces de sécurité) en vue d'équiper les véhicules hybrides et électriques.

Champion du Climat :

En 2020, le magazine Challenge et l'organisme Statista ont décerné au Groupe LISI la distinction de « Champion du Climat 2021 ». Ce titre honorifique récompense les entreprises qui ont le plus réduit leurs émissions de gaz à effet de serre sur ces dernières années.

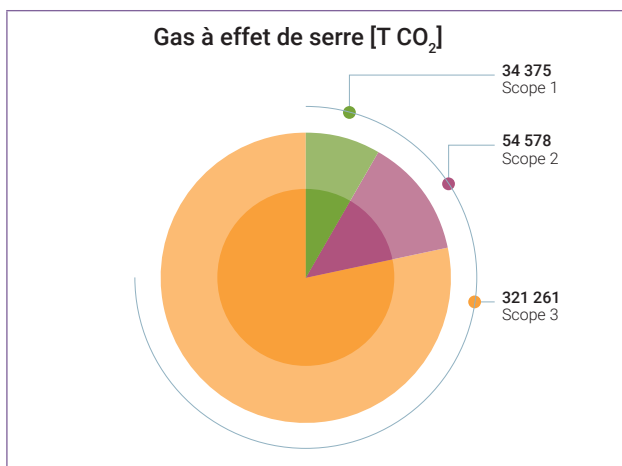


Un bilan des gaz à effet de serre est désormais réalisé chaque année. Ainsi, les activités principales génératrices de Gaz à Effet de Serre sont :

- 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 1 & 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, 88 952 tonnes de CO₂ (- 16,5% par rapport à 2019), et 410 214 tonnes de CO₂ si on inclut le scope 3. Ces émissions sont réparties comme suit :

Périmètre	Indicateur	2017	2019	2020
SCOPE 1	GES Gaz Naturel [T CO ₂]	41 501,7	37 174,1	31 405,6
	GES Fioul Domestique [T CO ₂]	582,5	459,8	209,6
	GES Réseau de chaleur [T CO ₂]	-	-	-
	GES GPL [T CO ₂]	1 724,9	1 205,5	1 057,4
	GES Véhicules possédés [T CO ₂]	716,2	621,2	384,2
	GES Véhicules particuliers en leasing [T CO ₂]	2,2	1,8	1,7
	GES Émissions fugitives de fluides frigorigènes [T CO ₂]	1 190,7	1 527,4	1 316,9
	SOMME GES SCOPE 1 [T CO₂]	45 718,2	40 989,7	34 375,4
SCOPE 2	GES Électricité [T CO ₂]	71 710,6	65 542,4	54 577,5
	SOMME GES SCOPE 2 [T CO₂]	71 710,6	65 542,4	54 577,5
SCOPE 1 & 2	TOTAL GES [T CO ₂]	117 428,8	106 532,1	88 952,9
SCOPE 3	Transport amont/aval [T CO ₂]	12 890,6	11 878,2	9 000,3
	Consommation de matières premières [T CO ₂]	385 589,2	390 911,5	312 260,9
	SOMME GES SCOPE 3 [T CO₂]	398 479,8	402 789,7	321 261,2
SCOPE 1 + 2 + 3	TOTAL GES [T CO₂]	515 908,6	508 116,4	410 214,1



6.3 Performance environnementale

Utilisation des ressources naturelles (eau et énergie)

La consommation d'eau : objectif - 12 % entre 2018 et 2021

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

En 2020, LISI a consommé 589 074 m³ d'eau, soit une économie de 25 % de la consommation d'eau en valeur absolue en 1 an, et de 29 % depuis 2018.

Pour faire le lien avec l'activité de production, LISI suit la consommation d'eau rapportée à la valeur ajoutée et à isopérimètre. Ainsi entre 2018 et 2020, ce ratio a diminué de 13 %, passant de 1,104 m³/k€(VA) à 0,956 m³/k€(VA).

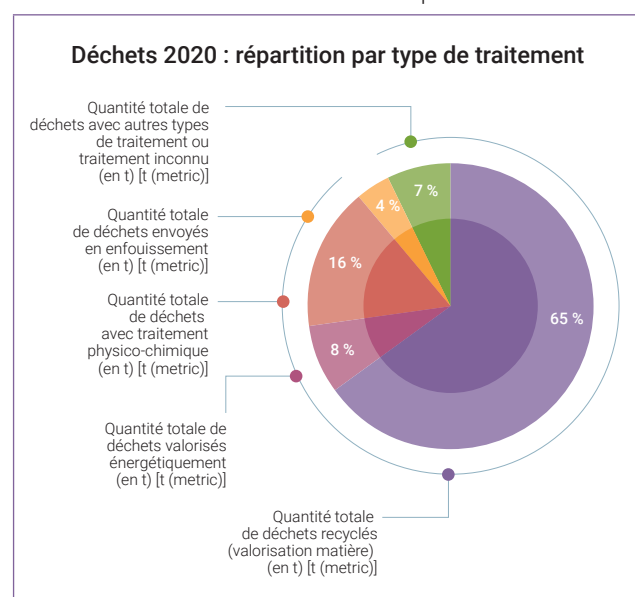
La consommation d'énergie : objectif - 12 % entre 2018 et 2021

Les principales énergies utilisées dans le Groupe sont l'électricité et le gaz naturel dans le cadre du processus de fabrication et du chauffage des locaux. Néanmoins, toutes les énergies sont considérées dans le calcul de la

consommation totale d'énergie du groupe (y compris GPL, Fuel, réseaux de chaleur).

En 2020, la consommation totale d'énergie du Groupe LISI est de 383 083 MWh, soit 20 % de moins qu'en 2019 (valeur absolue) et 23 % de moins par rapport à 2018.

Cette 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 à isopérimètre. Ainsi, ce ratio s'est amélioré de 4 %, passant de 0,645 MWh/k€(VA) en 2018 à 0,622 MWh/k€(VA) en 2020. L'atteinte de l'objectif sera évaluée en 2021. L'année 2020 est une année particulière du fait de la crise économique et sanitaire, cependant le Groupe LISI a pu tout de même réduire sa consommation relative comparée à 2018.



L'énergie est principalement consommée sur les sites de production qui ont un processus de traitement thermique, en particulier Bologne, Marmande, Delle, Bar sur Aube, Kierspe (Allemagne) ou Torrance (USA).

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

Au premier trimestre 2020, le site de LISI AUTOMOTIVE de Delle a finalisé le projet de récupération de chaleur du four de traitement thermique. L'objectif était de chauffer les bains des machines à laver les pièces à partir de la chaleur générée par ces fours. Cela permet un gain de 700 MWh par an et de 125 tonnes de CO₂ par an.

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

Le site de La Ferté Fresnel a mis en place un évapo-concentrateur (*cf photo ci-contre*) qui permet de traiter les eaux usées de ses installations de traitement de surface afin que l'eau soit réutilisée. Ainsi le site pourra réduire sa consommation d'eau de près de 63 000 m³ par an.



Gestion durable des déchets

En 2020, la production de déchets est de 50,48 kg de déchets pour 1 000 € de valeur ajoutée, soit 15 % de moins qu'en 2018.

De plus, la part de déchets valorisés est de 72,7 %.

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 :

En dépit de la crise COVID-19, le Groupe LISI a continué d'investir significativement dans le domaine HSE, en investissements comme en formation.

D'un point de vue financier :

Division	Investissements HSE 2020 – en k€	Total des Investissements – en k€	% des investissements dédiés au HSE
LISI AEROSPACE	4 721	38 029	12,4 %
LISI AUTOMOTIVE	2 079	26 497	7,8 %
LISI MEDICAL	411	7 978	5,1 %
LISI	7 211	72 504	9,9 %

Parmi les investissements notables :

- mise en circuit fermé des boucles de refroidissement du site de Dorval (LISI AEROSPACE) afin de réduire la consommation d'eau : montant 571 k€,
- poursuite de la filtration de l'air des ateliers de Dasle (LISI AUTOMOTIVE) : montant 270 k€,
- remplacement de l'éclairage par de l'éclairage LED à Mellrichstadt (LISI AUTOMOTIVE) : montant 73 k€,

Le Groupe LISI mise également 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, 33 848 heures travaillées ont été consacrées à des formations dans le domaine HSE en 2020, soit 8 474 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.

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.

En 2020, les sites n'ont reçu aucune mise en demeure des autorités.

Le nombre de plaintes reçues par les entités du Groupe sont au nombre de 28 et concernent principalement des plaintes des riverains au sujet du bruit généré par nos activités. Nous avons reçu également de nombreuses sollicitations des autorités locales venant s'enquérir de la situation des sites au regard de la crise COVID-19 et de l'activité.

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

* Nota : 1 personne peut être comptabilisée plusieurs fois

7 Garantir la satisfaction de nos clients grâce à l'efficacité 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.

De plus, durant cette année 2020, chaque division a réussi à limiter les impacts des contraintes et précautions sanitaires prises dans toutes ses usines et à livrer ses clients à l'heure et au niveau de qualité attendu, notamment grâce à la polyvalence et à l'implication de ses équipes.

LISI : des compétences reconnues par nos clients

En 2020, LISI AUTOMOTIVE a reçu le « Supplier Quality Excellence Award » de la part de General Motors pour sa filiale Termax (États-Unis).

**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. Au-delà des réponses aux nombreuses exigences de performance et de compétitivité

que ce système apporte, il nous a permis en cette période difficile et perturbée de faire face à la crise.

LEAP : LISI EXCELLENCE ACHIEVEMENT PROGRAM

En 2020 plus que jamais, LEAP a montré son intérêt et son efficacité. En effet, LEAP a permis de mieux traverser la crise pour deux principales raisons :

6. LEAP prépare les usines depuis plusieurs années, avec la mise en place des outils de management tels que les A3, les PSM, le flux tiré et la standardisation, leur permettant d'atteindre une plus grande flexibilité, et un meilleur niveau de performance. En effet, nos processus de production optimisés et standardisés ont été un atout face aux fluctuations importantes d'effectifs. La digitalisation des routines de management a aussi montré son efficacité face au contexte de télétravail. La préservation de la trésorerie à travers la réduction des stocks a été rendue possible par les outils du flux tiré, eux aussi déployés depuis plusieurs années.
7. D'un autre côté, LEAP met à disposition des équipes, des outils méthodologiques spécifiques de type kaizen event, qui permettent de répondre à chaque situation et d'aller chercher de la performance à travers la réorganisation des équipes de production en fonction de l'activité. Ainsi les usines ont réussi à se redimensionner et à adapter leur voilure aux conditions de marché pour minimiser l'impact de la crise sur les résultats.

Problem Solving Management PSM – un outil au service de la performance au quotidien :

Depuis de nombreuses années, LISI a déployé des réunions d'animations terrain régulières à tous les niveaux de l'entreprise appelées PSM.

Les PSM permettent d'identifier les écarts aux

standards et de les traiter de manière réactive et structurée aux bons niveaux hiérarchiques du Groupe LISI (GAP / UAP / Site / Business Group / Division / Groupe). C'est un outil de pilotage de la performance selon 4 domaines : HSE, Qualité, Délais, Productivité. Outil fédérateur, il permet de suivre la performance au quotidien, en équipe et réagir aux problèmes pour atteindre et dépasser nos objectifs.

Engagée en 2019, la digitalisation de cet outil s'est naturellement accélérée avec la crise sanitaire de 2020 : 22 sites dans 7 pays utilisent déjà l'outil FABRIQ de digitalisation des PSM contre 8 en 2019, ce qui a valu à LISI d'obtenir le trophée de l'Accélération Digitale décerné par BFM Business en 2020.

8 S'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable

8.1 Politique achats et charte fournisseurs

Conformément à notre engagement d'assurer une chaîne d'approvisionnement responsable, la nouvelle organisation Achats du Groupe (Targeted Optimal Procurement) a intégré dans sa feuille de route les objectifs RSE et a élaboré un plan d'actions afin d'atteindre les objectifs fixés à partir de 2023.

Voici quelques actions concrètes sur lesquelles le Groupe a pu progresser en 2020 :

- la mise à jour des trames contractuelles du Groupe LISI qui spécifient à nos fournisseurs nos exigences en termes de RSE.
- des actions de sourcing fournisseurs auprès des acteurs externes proposant des outils et des solutions afin de faciliter l'évaluation et le pilotage de nos fournisseurs au niveau RSE.

D'ici 2023, LISI intégrera pleinement les critères d'éthique et de responsabilité sociétale dans le choix de ses fournisseurs.

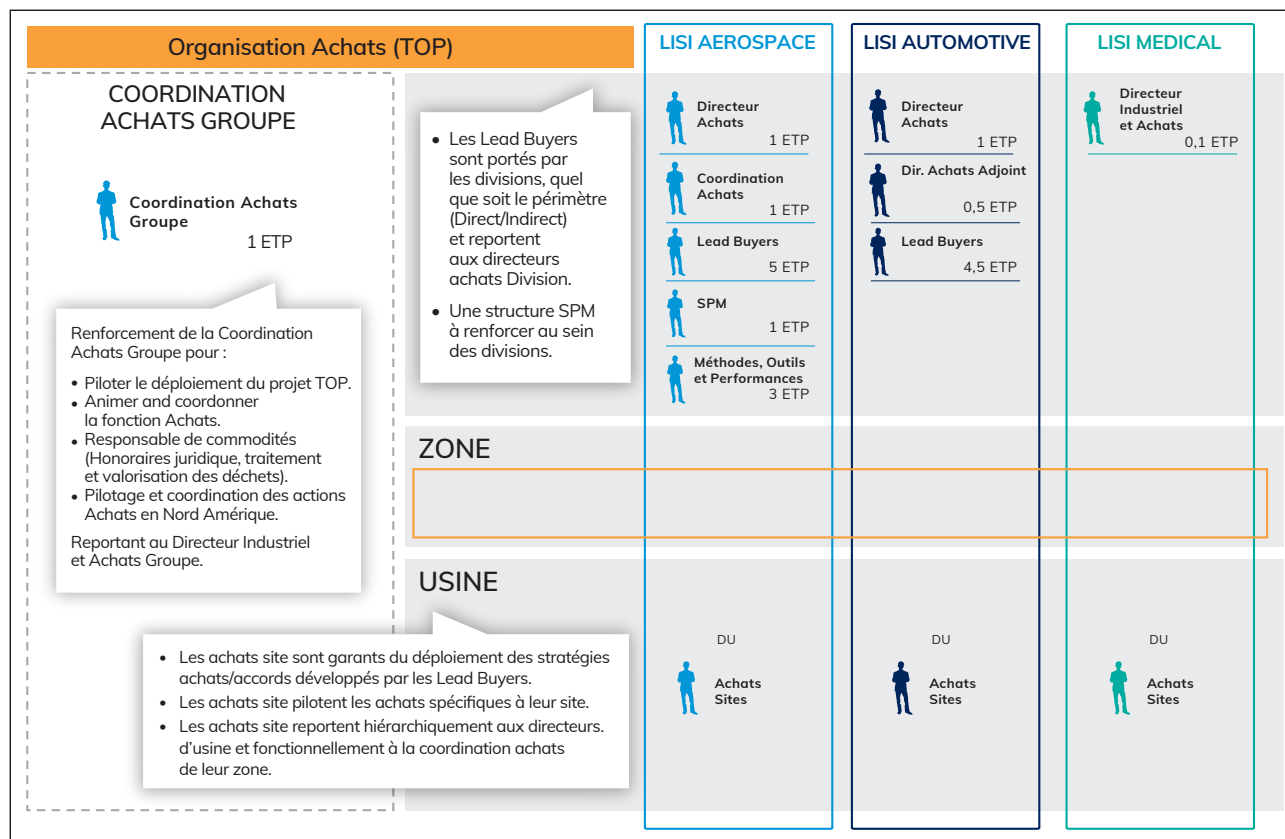
Le Groupe s'est fixé comme objectif d'évaluer 100 de ses fournisseurs les plus stratégiques par rapport à ses critères RSE.

8.2 Une nouvelle organisation des Achats

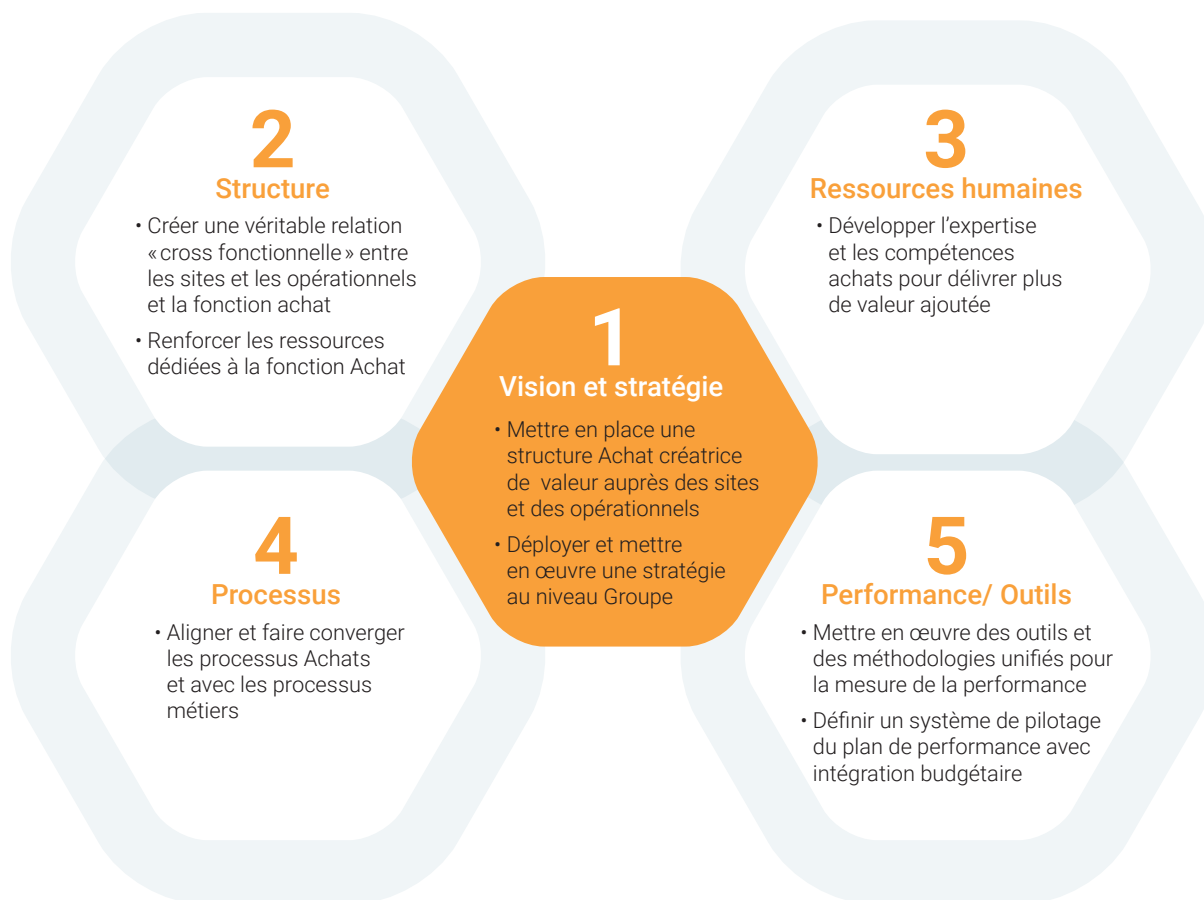
En 2020 LISI a déployé une nouvelle organisation Achats avec des responsables de commodités au niveau du Groupe et de ses divisions. Cette organisation, qui est coordonnée en central, vise à optimiser ses processus et ses outils, mais aussi à augmenter son expertise Achats sur certaines commodités jugées stratégiques. Ceci dans un but d'améliorer les interactions avec ses fournisseurs, de les impliquer sur le long terme et de déterminer avec eux les axes d'amélioration qui garantiront une chaîne d'approvisionnement compétitive et qui respecte les critères de responsabilité éthique et sociétale que le groupe s'est fixé.

Nouvelle organisation Achats appelée TOP et mise en place au sein de chez LISI.

L'animation de la fonction achats est maintenue au sein des divisions. Une ressource dédiée à la Coordination des Achats assurera en central le déploiement des initiatives Achats groupe.



Les cinq axes fondamentaux sur lesquels s'appuie la nouvelle Organisation Achats LISI (TOP).



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 et sociaux 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 depuis 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 2019 : 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, à ses obligations en matière de Devoir de vigilance.

Réalisation :

En 2020, le Comité Compliance s'est réuni pour traiter une alerte émise par un salarié. Le dossier a été clôturé.

10 Les indicateurs extra financiers

Indicateurs HSE avec variation de périmètre :

	Indicateurs (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre)	Unité	2018	2019	2020	Différence 2020 vs 2019	Différence 2020 vs 2019 %	Différence 2020 vs 2018	Différence 2020 vs 2018 %
Énergie	Consommation d'eau de ville	m³	465 720	522 785	398 419	- 124 366	-23,8%	- 67 301	-14,5%
	Consommation d'eau prélevée dans le milieu naturel	m³	366 379	267 771	190 656	- 77 115	-28,8%	-175 723	-48,0%
	TOTAL Consommation d'eau	m³	832 099	790 556	589 074	- 201 482	-25,5%	-243 025	-29,2%
	Consommation d'électricité	MWh	321 135	311 181	248 850	- 62 331	-20,0%	- 72 285	-22,5%
	Consommation de gaz naturel	MWh	171 042	157 679	128 909	- 28 770	-18,2%	- 42 133	-24,6%
	Consommation de gaz de pétrol liquéfié (butane - propane)	MWh	5 941	5 348	4 131	- 1 217	-22,8%	- 1 810	-30,5%
	Consommation de fuel domestique	MWh	1 673	1 417	642	- 775	-54,7%	- 1 031	-61,6%
	Consommation autres énergies	MWh	560	570	551	- 20	-3,5%	- 9	-1,7%
TOTAL CONSOMMATION D'ÉNERGIES		MWH	500 351	476 196	383 083	- 93 113	-19,6%	-117 269	-23,4%
Déchets	Metal trié	T	23 806	22 220	16 355	- 5 865	-26,4%	- 7 451	-31,3%
	Papier - Carton trié	T	575	617	398	- 219	-35,4%	- 177	-30,7%
	Plastique trié	T	344	329	326	- 3	- 1,0%	- 19	-5,4%
	Bois trié	T	1 125	917	568	- 349	- 38,0%	- 556	-49,5%
	Huiles (soluble + entière + entière et eau)	T	2 507	2 412	1 931	- 481	- 19,9%	- 576	-23,0%
	Autres déchets ménagers (non dangereux) ou déchets ménagers non triés	T	3 067	2 966	1 967	- 999	- 33,7%	- 1 100	-35,9%
	Déchets dangereux (sans l'huile)	T	15 511	13 026	9 806	- 3 220	- 24,7%	- 5 704	-36,8%
	Pourcentage de déchets valorisés	%	60,4%	72,5%	72,7%	0	+ 0,3%	0	20,3%
Accident du travail	TF0 LISI		6,59	5,87	4,97	- 0,90	-15,3%	- 1,62	-24,6%
	TF0 LISI + intérimaires		7,28	6,83	5,06	- 1,77	-25,9%	- 2,22	-30,4%
	TF1 LISI		9,02	8,04	6,92	- 1,13	-14,0%	- 2,11	-23,4%
	TF1 intérimaires		21,22	21,18	6,74	- 14,44	-68,2%	- 14,48	-68,2%
	TF1 LISI + intérimaires	unité	10,05	9,01	6,91	- 2,10	-23,3%	- 3,14	-31,2%
	TG0 LISI	unité	0,22	0,17	0,28	0,12	70,5%	0,07	31,6%
	TG0 LISI + intérimaires	unité	0,22	0,17	0,28	0,11	65,9%	0,06	25,9%
	Nombre de maladies professionnelles reconnues	unité	non mesurée en 2018	37	33	- 4	-10,8%		

	Indicateurs (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre)	Unité	2018	2019	2020	Différence 2020 vs 2019	Différence 2020 vs 2019 %	Différence 2020 vs 2018	Différence 2020 vs 2018 %
Sinistres et plaintes	Nombre de départ d'incendie	unité	132	112	97	- 15	-13,4 %	- 35	-26,5 %
	Nombre de sinistre nécessitant l'intervention des secours extérieurs	unité	7	13	10	- 3	-23,1 %	3	42,9 %
	Mise en demeure adressé par les autorités	unité	6	11	-	- 11	-100,0 %	- 6	-100,0 %
	Nombres de plaintes adressés par les parties intéressées	unité	20	25	28	3	12,0 %	8	40,0 %
Formations HSE	Nombres d'heures de formations HSE réalisées	heures	58 873	47 393	33 848	- 13 545	-28,6 %	- 25 025	-42,5 %

Indicateurs HSE avec isopérimètre (hors Argenton s/ Creuse, Casablanca, Saint Florent s/ Cher) :

	Indicateurs (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre)	Unité	2018	2019	2020	Différence 2020 vs 2019	Différence 2020 vs 2019 %	Différence 2020 vs 2018	Différence 2020 vs 2018 %
Énergie	Consommation d'eau de ville	m³	437 412	509 221	398 419	- 110 802	-21,8 %	- 38 993	-8,9 %
	Consommation d'eau prélevée dans le milieu naturel	m³	360 319	267 341	190 656	- 76 685	-28,7 %	- 169 663	-47,1 %
	TOTAL Consommation d'eau	m³	797 731	776 562	589 074	- 187 488	-24,1 %	- 208 657	-26,2 %
	Consommation d'électricité	MWh	299 313	301 995	248 850	- 53 145	-17,6 %	- 50 463	-16,9 %
	Consommation de gaz naturel	MWh	161 317	155 209	128 909	- 26 300	-16,9 %	- 32 408	-20,1 %
	Consommation de gaz de pétrol liquéfié (butane - propane)	MWh	4 957	4 712	4 131	- 582	-12,3 %	- 826	-16,7 %
	Consommation de fuel domestique	MWh	-	1 396	642	- 754	-54,0 %	642	
	Consommation autres énergies	MWh	560	570	551	- 20	-3,4 %	- 9	-1,7 %
TOTAL CONSOMMATION D'ÉNERGIES		MWH	466 147	463 883	383 083	- 80 800	-17,4 %	- 83 064	-17,8 %
Déchets	Metal trié	T	22 901	21 584	16 355	- 5 229	-24,2 %	- 6 546	-28,6 %
	Papier - Carton trié	T	529	582	398	- 184	-31,6 %	- 131	-24,8 %
	Plastique trié	T	343	323	326	3	0,8 %	- 17	-4,9 %
	Bois trié	T	1 041	885	568	- 317	-35,8 %	- 473	-45,4 %
	Huiles (soluble + entière + entière et eau)	T	2 304	2 392	1 931	- 461	-19,3 %	- 373	-16,2 %
	Autres déchets ménagers (non dangereux) ou déchets ménagers non triés	T	2 947	2 946	1 967	- 979	-33,2 %	- 980	-33,3 %
	Déchets dangereux (sans l'huile)	T	12 525	12 487	9 703	- 2 784	-22,3 %	- 2 822	-22,5 %
	Pourcentage de déchets valorisés	%	63,7 %	73,2 %	72,7 %	- 0	-0,7 %	0	14,2 %

Indicateurs RH :

thème	2018	2019	2020	Différence en absolu 2020 vs 2019	Différence en % 2020 vs 2019	Différence en absolu 2020 vs 2018	Différence en % 2020 vs 2018
Turnover	6,91 %	6,19 %	5,34 %	-0,85	-13,7 %	-1,57	-22,7 %
Absentéisme	3,45 %	3,41 %	4,41 %	1	+29,3 %	0,96	+27,8 %
% de femmes	22 %	22 %	23 %	1	+4,5 %	1	+4,5 %
% de femmes cadres	24 %	25 %	30 %	5	+20,0 %	6	+25,0 %
% de seniors (plus de 55 ans)	14 %	15 %	17 %	2	+13,3 %	3	+21,4 %
Heures de formation	222 129	179 165	100 424	-78 741	-43,9 %	-121 705	-54,8 %

10.1 Consolidation et exclusions**10.1.1 Données Ressources Humaines :**

Entité juridique	Ville	Pays	Effectifs inscrits 2019	Effectifs inscrits 2020
LISI MEDICAL Jeropa Inc.	Escondido	États-Unis	72	Néant
LISI AUTOMOTIVE Mohr und Friedrich	Vöhrenbach	Allemagne	85	Néant

10.1.2 Données HSE (hors accidentologie) :

Entité juridique	Ville	Pays	impacts reporting SSE 2019	impacts reporting SSE 2020	Commentaires
Termax Corp.	Lake Zurich	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée opérationnellement à 100 %
Termax Int. LLC	Lake Zurich	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée opérationnellement à 100 %
Termax Int. Inc.	Lake Zurich	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée opérationnellement à 100 %
TMX Canada Corp.	Windsor	Canada	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée opérationnellement à 100 %
TMX Mexico	Querétaro	Mexique	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée opérationnellement à 100 %
TMX Fastener Systems	Suzhou	Chine	Non intégré	Non intégré	Entité non intégrée opérationnellement à 100 %
LISI AUTOMOTIVE Hi Vol Inc	Livonia	États-Unis	Non intégré	Non intégré	Entité intégrée à compter de 2021
Ankit Fasteners Pvt Ltd	Bangalore	Inde	Non intégré	Non intégré	Données non exhaustives
LISI MEDICAL Jeropa	Escondido	États-Unis	Intégré	Non intégré pour le 4 ^e trimestre	Entité cédée le 31/12/2020
LISI AUTOMOTIVE Mohr und Friedrich	Vöhrenbach	Allemagne	Intégré	Intégré seulement sur le 1 ^{er} semestre 2020	Entité cédée en 2020

Les écarts entre les données publiées de l'exercice 2019 et les données 2019 publiées à titre comparatif pour l'exercice 2020 résultent de corrections sur les données 2019, évaluées à l'époque sur certains sites et indicateurs.

Données Santé Sécurité (accidentologie) :

Entité juridique	Ville	Pays	impacts reporting Santé Sécurité 2019	impacts reporting Santé Sécurité 2020	Commentaires
Ankit Fasteners Pvt Ltd	Bangalore	Inde	Non intégré	Non intégré	Données non exhaustives
LISI AUTOMOTIVE Mohr und Friedrich	Vöhrenbach	Allemagne	Intégré	Intégré seulement sur le 1 ^{er} semestre 2020	Entité cédée en 2020

Les écarts entre les données publiées de l'exercice 2019 et les données 2019 publiées à titre comparatif pour l'exercice 2020 résultent de corrections sur les données 2019, évaluées à l'époque sur certains sites et indicateurs.

11 Table de concordance DPEF

Information	Pages ou sous chapitres correspondants
Modèle d'affaire	URD chapitre 1
Description des principaux risques, politiques et indicateurs	URD chapitre 5 : Facteurs de risques URD chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
Lutte contre la corruption	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
Lutte contre l'évasion fiscale	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
Respect des droits de l'homme	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
Changement climatique	URD Chapitre 4; §6 Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités
Engagements sociétaux	URD chapitre 4; §4 Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers
Économie circulaire	URD Chapitre 4; §6 Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités
Accords collectifs	URD Chapitre 4; §4 Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers
Lutte contre les discriminations et promotion des diversités	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE; §4 Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers
Lutte contre le gaspillage alimentaire, précarité alimentaire, le respect du bien-être animal, alimentation responsable équitable et durable	Compte-tenu de la nature de nos activités, nous considérons que ces thèmes ne constituent pas un risque principal RSE et ne justifient pas un développement dans le présent rapport de gestion

12 Table de concordance Global Compact

Information	Pages ou sous chapitres correspondants
PRINCIPE 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	URD Chapitre 4; §4 Les engagements de LISI
PRINCIPE 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
PRINCIPE 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE; §4 Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers
PRINCIPE 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
PRINCIPE 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
PRINCIPE 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE
PRINCIPE 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.	URD Chapitre 4; §6 Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités
PRINCIPE 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	URD Chapitre 4; §6 Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités
PRINCIPE 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	URD Chapitre 4; §6 Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités

Information	Pages ou sous chapitres correspondants
PRINCIPE 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	URD Chapitre 4; §2 Gouvernance et pilotage de la RSE; §9 Le devoir de vigilance

13 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées

Exercice clos le 31 décembre 2020

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1681 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et

réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 2251 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000⁽¹⁾ :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au 2° alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code du commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats,

(1) ISAE 3000 - Mission d'assurance autres que les audits et examen limité de l'information financière historique.

incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et – corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (éthique et droits de l'Homme), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : Saint-Ouen-l'Aumône, Grandvillars et Izmir (en Turquie);

- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code du commerce avec les limites précisées dans la Déclaration;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et

couvrent entre 9 % et 10 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (9 % de la consommation d'eau, 10 % des effectifs, 10 % des consommations d'énergie,...);

- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de deux personnes et se sont déroulés entre octobre 2020 et février 2021 sur une durée totale d'intervention de 16 semaines.

Nous avons mené quatre entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant les directions générale, ressources humaines, HSE et achats.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 25 février 2021

L'Organisme Tiers Indépendant EY & Associés

Jean-François Bélorgey
Associé

Christophe Schmeitzky
Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

INFORMATIONS SOCIALES	
INFORMATIONS QUANTITATIVES (incluant les indicateurs clé de performance)	INFORMATIONS QUALITATIVES (actions ou résultats)
Turnover, taux d'embauche, taux de licenciement (%)	L'emploi (attractivité, rétention),
Taux d'absentéisme (%)	L'organisation du travail (organisation, absentéisme),
Heures travaillées (Nombre)	La santé et la sécurité (actions de prévention),
Nombre d'accidents de travail avec ou sans arrêt (Nombre)	Les relations sociales (dialogue social, accords collectifs), la formation,
Nombre de jours d'absence suite à un accident de travail (Jours)	L'égalité de traitement (égalité hommes / femmes, lutte contre les discriminations, insertion personnes handicapées)
Taux de fréquence, taux de gravité des accidents du travail (Nb / million d'heures travaillées)	
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	
INFORMATIONS QUANTITATIVES (incluant les indicateurs clé de performance)	INFORMATIONS QUALITATIVES (actions ou résultats)
Consommations d'énergies thermique et électrique (MWh)	Les résultats de la politique en matière environnementale / énergétique (certifications, moyens),
Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre (activités, biens et services)	L'économie circulaire (matière première, énergie, gestion des déchets),
Consommations d'eau de ville et d'eau prélevée dans le milieu naturel	Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction, mesures d'adaptation),
Part des déchets dangereux / non dangereux valorisés (%)	La gestion de l'eau.
INFORMATIONS SOCIÉTALES	
INFORMATIONS QUANTITATIVES (incluant les indicateurs clé de performance)	INFORMATIONS QUALITATIVES (actions ou résultats)
Part des sites ayant déployé une enquête de qualité de vie au travail (%)	L'impact local (emploi, développement, riverains, dialogue...)
	La sous-traitance et les fournisseurs (enjeux environnementaux et sociaux),
	Les mesures prises en faveur de la santé et la sécurité des consommateurs
	Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale