# 4 Responsabilité sociétale de l'entreprise


**1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI 112**

1.1 Engagement fort de la Direction Générale du Groupe 112
1.2 Gouvernance et pilotage de la RSE 113
1.3 Les risques extra-financiers & enjeux matériels 114
1.4 Les objectifs RSE 116

**2 PROTÉGER nos salariés & atteindre l'excellence dans la santé sécurité au travail 118**

2.1 Les enjeux en matière de santé sécurité au travail 118
2.2 Programme LISI Excellence HSE 118
2.3 La performance Santé Sécurité 119

**3 PRÉSERVER l'environnement 121**

3.1 Les enjeux en matière d'impact environnemental 121
3.2 La politique environnement de LISI 122
3.3 La Performance environnementale 122

**4 FIDÉLISER nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers 124**

4.1 Les enjeux en matière d'attractivité et de fidélisation des talents 124
4.2 Le développement de la marque employeur 124
4.3 Le développement des compétences 125
4.4 L'implication des collaborateurs 128
4.5 Le dialogue social 129
4.6 La diversité chez LISI 129
4.7 Les éléments de rémunération 130
4.8 Les effectifs 134

**5 DÉPASSER les attentes de nos clients & garantir la sécurité de nos produits 136**

5.1 Les enjeux 136

**6 ASSOCIER nos fournisseurs dans une chaîne d'approvisionnement responsable 137**

6.1 Les enjeux en matière d'achats responsables 137
6.2 La politique Achats et la Charte fournisseurs 137
6.3 L'organisation des Achats 139
6.4 Les actions réalisées en matière d'achat responsable 141

**7 Éthique et devoir de vigilance 142**

7.1 La lutte contre la corruption et l'évasion fiscale 142
7.2 L'éthique, non-discrimination et Droits de l'Homme 144
7.3 Le devoir de vigilance 144

**8 La taxonomie verte 145**

**9 Les indicateurs extra financiers 147**

**10 Table de concordance DPEF 149**

**11 Table de concordance Global Compact 149**

**12 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées 150**

# 1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI

## 1.1 Engagement fort de la Direction Générale du Groupe

Les origines du Groupe LISI remontent au XVIIIe siècle et au fil des siècles a toujours été contrôlé par les familles fondatrices. Il a toujours su s'adapter et anticiper les attentes de ses parties prenantes. C'est donc tout naturellement que le Groupe LISI a formalisé une démarche RSE structurée à tous les niveaux de l'entreprise.

LISI s'est fixé des objectifs ambitieux et se donne les moyens de les atteindre.

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.

Le Groupe est reconnu pour son engagement long terme en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Il figure parmi les 250 entreprises françaises les plus responsables de 2021 selon Le Point et Statista. De plus, depuis des années, le Groupe LISI figure dans l'index GAIA des ETI les plus vertueuses. Notre ambition est de poursuivre cet effort dans la durée.

Emmanuel Viellard
Directeur Général

Jean-Philippe Kohler
Directeur Général Délégué

**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, 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.

## 1.2 Gouvernance et pilotage de la RSE

Depuis 2018, LISI a souhaité mieux structurer sa démarche de Responsabilité Sociétale (RSE). Sa démarche est basée sur une méthodologie éprouvée : la norme ISO 26000.

Le Groupe souhaite communiquer efficacement sur ses initiatives pour répondre et anticiper les attentes de ses parties prenantes.

Par cette démarche, LISI entend :

- mieux maîtriser les risques extra-financiers que sont la santé, la sécurité, l'environnement, la réputation du Groupe, les savoir-faire 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.

La mise en œuvre de cette démarche a été confiée au Comité de Pilotage RSE (COPIL RSE) :

- **Président :**
  - Jean-Philippe KOHLER : Directeur Général Délégué, membre du Comité de Direction et du Conseil d'Administration.
- **Pilotage et animation :**
  - Yannick DANILLON : Manager RSE Groupe.
- **Autres membres :**
  - Angelina FERREIRA : Responsable Communication Groupe.
  - Amandine HUCHETTE : Responsable Ressources Humaines (RH) de LISI SA et du développement RH Groupe.
  - Christophe LESNIAK : Directeur Industriel et Achats Groupe.
  - Yannick MORVAN : Directeur Qualité et Performance LISI AEROSPACE.
  - Eric FERNANDEZ : Directeur Qualité, HSE et Performance Industrielle LISI AUTOMOTIVE.
  - Eric MAILLET : Directeur Commercial LISI MEDICAL.

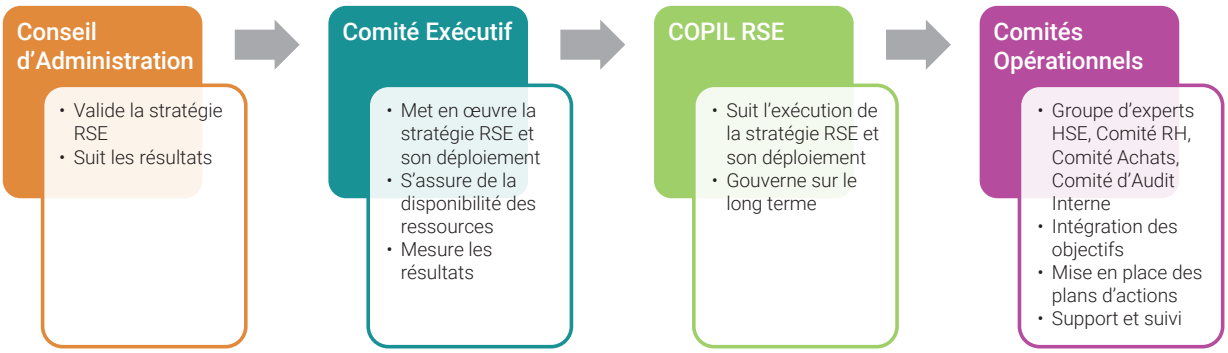
Les missions de ce Comité de Pilotage RSE sont les suivantes :

- 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 Groupe d'Experts 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**




Dans le cadre des projets New Deal (plan stratégique), l'avancement de la démarche RSE et l'atteinte des objectifs sont revus :

- mensuellement auprès du Comité Exécutif,
- à chaque Conseil d'Administration.

## 1.3 Les risques extra-financiers & enjeux matériels

Le Groupe LISI a identifié ses risques extra financiers et ses enjeux matériels en construisant sa matrice de matérialité selon les principes de la norme ISO 26000.

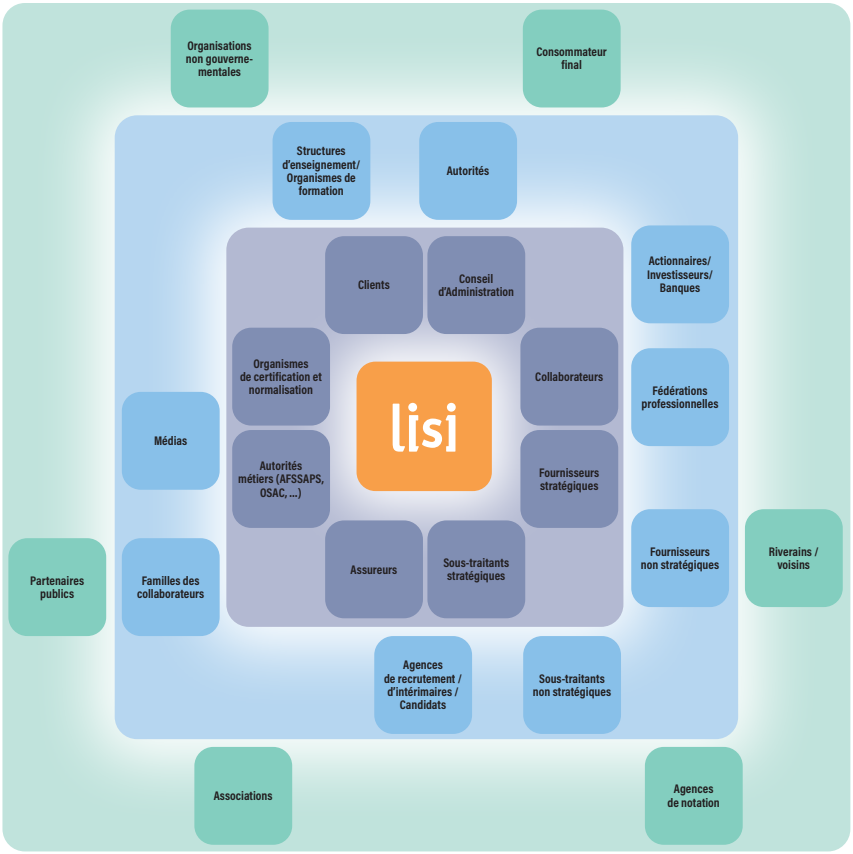
### 1.3.1 Les parties prenantes de LISI

LISI a d'abord identifié les parties prenantes exerçant une influence sur les activités du Groupe. Il a ensuite listé leurs attentes et s'est assuré que l'organisation en place permet de dialoguer régulièrement avec chacune d'elles.

Le dialogue avec les parties prenantes est très important pour le Groupe LISI. Ce dialogue vise à anticiper leurs demandes et répondre au mieux aux attentes.

Par exemple, celui-ci communique avec :

- ses clients *via* les services commerciaux des divisions, les salons professionnels 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. Un bilan annuel du partenariat est réalisé en présence de la Direction Générale du Groupe,
- ses actionnaires *via* les salons actionnariats individuels et les nombreuses rencontres investisseurs,
- ses salariés *via* les partenaires sociaux mais également *via* les différents outils de communication du groupe : mails, mémos, intranet d'entreprises, tout type de sondage ou questionnaire (Qualité de Vie au Travail par exemple),
- ses fournisseurs *via* les acheteurs centraux et locaux, les réunions et rencontres régulières concernant les suivis de partenariats,
- les autorités *via* des échanges de courriers, appels téléphoniques, déclarations réglementaires mais également *via* les rencontres sur site, qu'elles soient sollicitées par les autorités ou par les sites,
- les fédérations professionnelles. LISI est représenté au Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS) avec une présence continue depuis plusieurs années tout comme à l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM). La société est également membre de la Plateforme Française Automobile (PFA).




**Influence forte**
communication permanente

**Influence moyenne**
communication régulière

**Influence faible**
communication au cas par cas

### 1.3.2 La matrice de matérialité

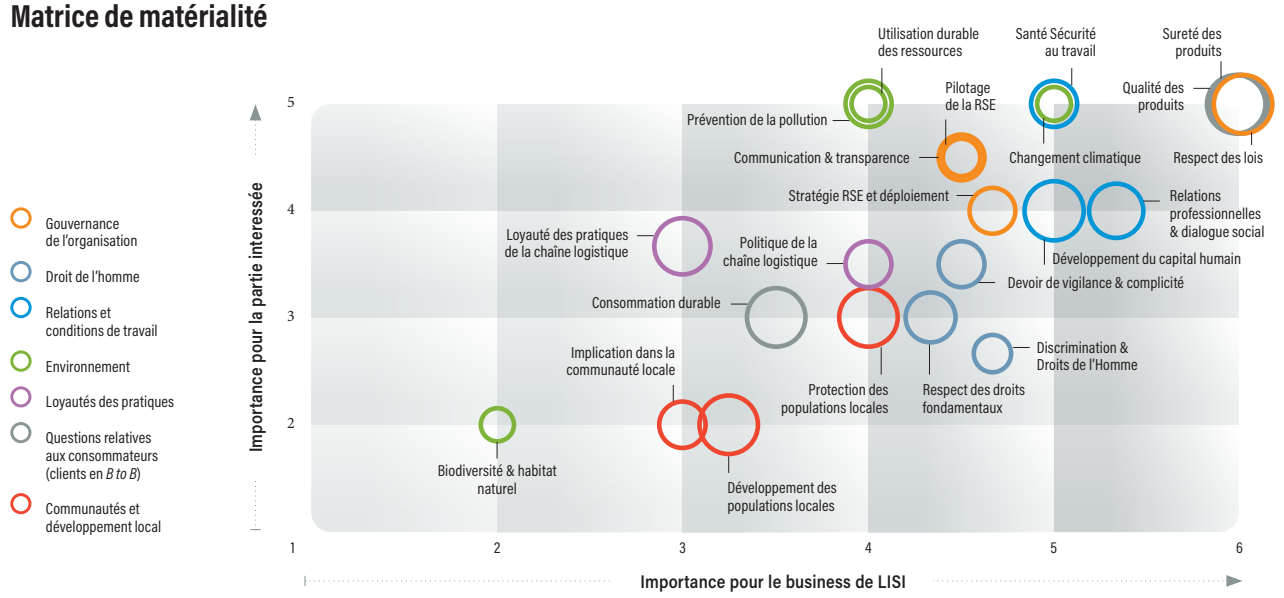
LISI a procédé à la mise à jour et la validation de la matrice de matérialité au titre de l'exercice 2021 lors du Comité de Pilotage RSE du 6 janvier 2022.

Les évolutions marquantes concernent principalement le volet « environnement ». Ces enjeux sont de plus en plus importants pour nos parties prenantes. Le Groupe LISI avait déjà initié de nombreuses actions et les évolutions actuelles ne font que confirmer l'importance de leur mise en œuvre. Ainsi, la nouvelle version de la matrice de matérialité valide les 5 axes stratégiques de la politique RSE que le Groupe LISI avait défini en 2019.

Certains axes stratégiques ont été adaptés ou renommés afin de garder de la cohérence dans nos différentes communications. Certains objectifs associés ont été également adaptés au contexte.

| Libellé des enjeux dans la DPEF 2020 | Nouveaux libellés |
|---|---|
| SANTÉ & SÉCURITÉ : Atteindre l'excellence en matière de santé sécurité au travail | PROTÉGER nos salariés & atteindre l'excellence dans la santé sécurité au travail |
| ENVIRONNEMENT : Améliorer l'empreinte environnementale de nos activités | PRÉSERVER notre environnement |
| ATTRACTIVITÉ de LISI : Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers | FIDÉLISER nos talents & renforcer l'attractivité de nos métiers |
| ACCOMPAGNEMENT CLIENTS : Accompagner durablement nos clients dans l'innovation et la sécurité des produits | DÉPASSER les attentes de nos clients & garantir la sécurité de nos produits |
| ACHATS RESPONSABLES : S'engager pour une chaîne d'approvisionnement responsable | ASSOCIER nos fournisseurs dans une chaîne d'approvisionnement responsable |

**Matrice de matérialité**




NB : La taille des bulles représente le niveau de performance de chaque enjeu.

## 1.4 Les objectifs RSE

Pour chacun de ses enjeux matériels, le Groupe LISI s'est fixé des objectifs à court (2023) et long terme (2030). Ceux-ci sont réexaminés chaque année avec le Comité Exécutif afin de :

- rester cohérent avec la stratégie du Groupe,
- maintenir des objectifs long terme ambitieux,
- adapter les objectifs court terme au contexte.

**PROTÉGER nos salariés & atteindre l'excellence dans la santé sécurité au travail**

| 2021 | 2023 | 2030 |
|---|---|---|
| ▪ TF1 consolidé < 8<br>▪ Pour 2022 : aucune non conformité de niveau 1 dans le parc machine | ▪ TF1 consolidé < 7<br>▪ Aucun site avec un TF1 > 10<br>▪ 100 % du personnel a suivi une formation / sensibilisation à la sécurité | ▪ TF1 consolidé < 5<br>▪ Aucun poste à « haute intensité physique » |

TF1 = Nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail des salariés LISI et des intérimaires par million d'heures travaillées.
Une non conformité de niveau peut mettre en danger l'intégralité physique des collaborateurs.

**PRÉSERVER notre environnement**

| 2021 | 2023 | 2030 |
|---|---|---|
| ▪ -12 % d'économie d'énergie (rapportée à la valeur ajoutée) par rapport à 2018<br>▪ -12 % d'économie d'eau (rapportée à la valeur ajoutée) par rapport à 2018<br>▪ -7 % d'émissions de Gaz à Effet de Serre par rapport à 2018 (en valeur absolue) | ▪ -5 % de consommation d'énergie (rapportée à la valeur ajoutée) par rapport à 2019<br>▪ 10 % d'énergies renouvelables produites ou achetées<br>▪ Pas de dépendance à l'eau dans les zones de stress hydrique | ▪ -30 % d'émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019<br>▪ -10 % de consommation d'énergie par rapport à 2019<br>▪ 20 % d'énergies renouvelables produites ou achetées |

Consommation d'énergie = consommation en MWh rapportée à 1 000 € de Valeur Ajoutée.
Émissions de Gaz à Effet de Serre = sont considérés les scopes 1 et 2 ainsi que scope 3 partiel concernant les achats de matières premières et le transport (ratio rapporté au chiffre d'affaires).
L'année de référence pour les objectifs 2023 et 2030 a été modifiée pour prendre l'année 2019 car 2020 n'était pas représentative.
De plus, les plus gros gains énergétiques ont été réalisés entre 2018 et 2019 (baisse de 9,1 % du ratio consommation d'énergie sur Valeur Ajoutée).
Note : Concernant l'eau, l'enjeu est la dépendance à l'eau dans certaines zones. La majorité de nos sites ne consomment de l'eau que pour les besoins sanitaires, les autres n'ont pas de problématique d'approvisionnement en eau (comme ceux situés au Canada). De ce fait, le Groupe LISI se focalise principalement sur sa dépendance à l'eau dans les zones de stress hydrique.

**FIDÉLISER nos talents & renforcer l'attractivité de nos métiers**

| 2021 | 2023 | 2030 |
|---|---|---|
| ▪ 100 % des sites ont un partenariat formalisé avec une école / université<br>▪ Augmenter la féminisation au sein des instances dirigeantes<br>▪ Taux d'absentéisme à 3,1 % maximum<br>▪ 100 % des enquêtes Qualité de Vie au Travail sont lancées et 100 % des plans d'actions sont déployés | ▪ Diversité hommes/femmes : 27 % de femmes dans les organes de direction<br>▪ 100 % des personnes impliquées dans le processus de recrutement formées au « recrutement sans discrimination » : France en 2022 et tous pays en 2023<br>▪ 100 % des sites ont des actions de promotion de leurs métiers et activités | ▪ Favoriser l'engagement des collaborateurs : bien-être au travail, mobilité<br>▪ Développer une organisation agile et collaborative : diversité, travail en communautés<br>▪ Anticiper le travail de demain : évolution des métiers et compétences, apprentissage continu |

**DÉPASSER les attentes de nos clients & garantir la sécurité de nos produits**

| 2021 | 2023 | 2030 |
|---|---|---|
| ▪ 0 incident critique sur les pièces qui peuvent causer un problème de sécurité<br>▪ 0 Non conformité majeure aux certifications qualité | LISI AEROSPACE :<br>▪ 100 % des sites certifiés EN 9100<br>▪ 12 % du Chiffre d'Affaires généré par les nouveaux produits conçus par LISI AEROSPACE<br>▪ Aucune implication dans les directives aéronautiques de sécurité(1)<br>LISI AUTOMOTIVE :<br>▪ 100 % des sites certifiés IATF 16949<br>▪ Taux de renouvellement des nouveaux produits innovants LISI AUTOMOTIVE > 5 %<br>▪ Aucune implication dans les rappels sécurité des RAPEX et NHTSA(1)<br>LISI MEDICAL :<br>▪ 100 % des sites certifiés ISO 13485<br>▪ Nouveaux produits clients OEM LISI MEDICAL > 20 % du Chiffre d'Affaires<br>▪ Aucune implication dans un rappel marché remettant en cause la sécurité du produit | LISI AEROSPACE :<br>▪ 100 % des sites certifiés EN 9100<br>▪ 15 % du Chiffre d'Affaires généré par les nouveaux produits conçus par LISI AEROSPACE<br>▪ Aucune implication dans les directives aéronautiques de sécurité(1)<br>LISI AUTOMOTIVE :<br>▪ 100 % des sites certifiés IATF 16949<br>▪ Taux de renouvellement des nouveaux produits innovants LISI AUTOMOTIVE > 5 %<br>▪ Aucune implication dans les rappels sécurité des RAPEX et NHTSA(1)<br>LISI MEDICAL :<br>▪ 100 % des sites certifiés ISO 13485<br>▪ Nouveaux produits clients OEM LISI MEDICAL > 25 % du Chiffre d'Affaires<br>▪ Aucune implication dans un rappel marché remettant en cause la sécurité du produit |

**ASSOCIER nos fournisseurs dans une chaîne d'approvisionnement responsable**

| 2021 | 2023 | 2030 |
|---|---|---|
| ▪ Intégration de la RSE dans le projet de transformation des achats | ▪ LISI intègre les critères d'éthique et de RSE dans le choix de ses fournisseurs<br>▪ LISI a évalué ses 100 fournisseurs les plus stratégiques au regard des critères RSE | ▪ 100 % des fournisseurs stratégiques d'un point de vue RSE sont évalués<br>▪ LISI travaille avec des fournisseurs éthiques et responsables |

(1) Notation d'incidents.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe LISI s'appuie sur toutes les compétences et sur son organisation. Le système de management LISI (LISI SYSTEM) est au cœur de la performance industrielle du Groupe et tend à l'amélioration des synergies de ses différents programmes. Les programmes structurants sont :

- LEAP (LISI Excellence Achievement Program),
- LISI E-HSE (LISI Excellence HSE),
- COS (Controlling Operating System).

Le LISI SYSTEM s'appuie également sur d'autres programmes comme l'organisation humaine de production, la gestion de la chaine logistique, la gestion de projets (méthodologie LISA), l'usine 4.0, les Restore Success…

## 2 PROTÉGER nos salariés & atteindre l'excellence dans la santé sécurité au travail

Le Groupe LISI est très attaché à la santé et la sécurité de ses salariés et en fait une priorité.

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

### 2.1 Les enjeux en matière de santé sécurité au travail

La démarche de prévention santé sécurité du Groupe répond à de nombreux enjeux :

- Humains : attirer et retenir les talents, garantir le bien-être au travail grâce à un environnement sécurisé,
- Stratégiques : anticiper et prévenir les risques, déployer une culture commune cohérente avec les valeurs du Groupe,
- Économiques : améliorer la productivité, l'excellence opérationnelle, réduire l'absentéisme,
- Juridiques : éviter les poursuites juridiques.

Le Groupe LISI fait de la sécurité un prérequis indispensable et indissociable des autres besoins de la production (qualité, productivité, innovation).

### 2.2 Programme LISI Excellence HSE

**LISI Excellence HSE : le système de management HSE du Groupe LISI**

LISI a construit un programme sur mesure : LISI Excellence HSE.

Ce programme ambitieux a pour but d'engager chaque collaborateur autour d'un objectif commun : la prévention de la santé sécurité au travail et la préservation de l'environnement.

Il met à disposition de tous des outils faciles d'utilisation afin d'atteindre les objectifs HSE. Il s'articule autour de 12 axes d'amélioration continue.

Certains outils sont imposés, par exemple :

- 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,
- L'Analyse des causes 8D, outil d'analyse des causes profondes des accidents, incidents et presqu'accidents.

D'autres outils sont disponibles en fonction des besoins spécifiques à chaque site, par exemple :

- Je Vois J'Agis,
- Formation « mission HSE des superviseurs »,
- Bonnes pratiques Energies
- Outil de gestion des changements,
- ...

Un programme d'audit interne HSE permet d'évaluer le déploiement du programme LISI Excellence HSE sur les sites. L'évaluation comporte 3 niveaux de maturité avec des niveaux d'exigence de plus en plus élevés : Bronze, Argent et Or.

Ces évaluations sont réalisées par des auditeurs internes formés et expérimentés. En 2021, 15 sites sur les 43 sites inclus dans le système de management LISI Excellence HSE ont été audités (soit 35 %).

**Gouvernance Santé Sécurité**

Le thème HSE est le premier point abordé lors de chaque réunion :

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

La Direction Générale est 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.

Un comité d'Experts HSE se réunit tous les 2 mois. Il est composé :

- du Manager RSE du Groupe – qui a la charge de l'animer,
- de l'Auditrice/Coordinatrice HSE Groupe,
- des Directeurs 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 2021, il a traité (entre autres sujets) l'adaptation du programme LISI Excellence HSE aux nouvelles exigences de l'ISO 45001, 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.

## 2.3 La performance Santé Sécurité

**Performance santé sécurité**

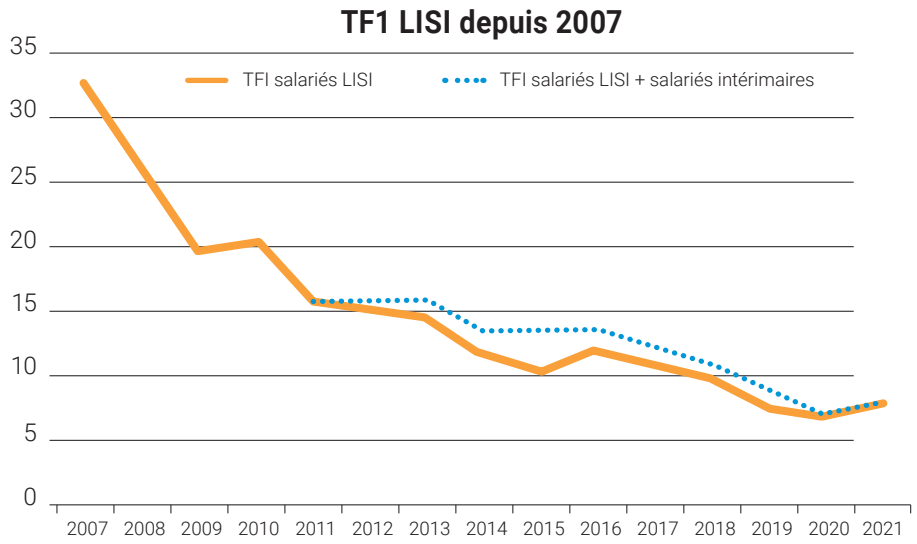
**Objectif 2021 TF1 ≤ 8 :**

LISI suit le TF1 comme indicateur principal relatif à la santé sécurité des travailleurs. Il correspond au nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt des salariés LISI et des salariés intérimaires par million d'heures travaillées.

**Résultats :**

| Indicateur | 2021 | 2020 | Évolution en 10 ans | Évolution en 5 ans |
|---|---|---|---|---|
| TF0 salariés LISI | 6,0 | 5,0 | -32 % | -31 % |
| TF0 salariés LISI + intérimaires | 6,1 | 5,1 | -31 % | -39 % |
| TF1 salariés LISI | 7,9 | 6,9 | -51 % | -33 % |
| TF1 intérimaires | 9,4 | 6,7 | Non disponible | -72 % |
| TF1 salariés LISI + intérimaires | 8,0 | 6,9 | -50 % | -41 % |

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 2021, il convient de retenir :

- Après une année 2020 particulièrement performante en termes d'accidentologie, l'année 2021 voit celle-ci se dégrader légèrement mais notre objectif en terme de taux de fréquence TF1 est atteint.
- Le taux de fréquence des accidents avec arrêt des salariés LISI (TF0 LISI) a chuté de 32 % en 10 ans pour atteindre 6,0 accidents par million d'heures travaillées à fin 2021.
- Le taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt des salariés LISI et des intérimaires (TF1 global) est de 8,0 à fin 2021.
- 61 % des sites de production affichent un taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt inférieur à l'objectif de 8 et 41 % n'ont pas eu à déplorer d'accident en 2021 (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 2021, ce taux de gravité est de 0,26).

*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. À fin novembre 2021, le site a déploré 4 accidents tous sans arrêt soit un Taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt de 5,34.*

**Maladies professionnelles :**

Sur l'ensemble des sites de production du Groupe, 19 maladies professionnelles ont été déclarées en 2021.

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

**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 97 % du parc machine audité à fin 2021, 12,1 % présentent encore un risque direct pour la sécurité physique des salariés (contre 21,4 % à fin 2020). 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. L'objectif est de ne plus avoir aucune machine présentant des risques directs pour la sécurité physique de nos collaborateurs d'ici fin 2022.

**Déploiement d'une culture sécurité**

À fin 2021, la quasi-totalité des sites LISI a terminé le déploiement de l'outil 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.

De nombreux sites conservent les créneaux pour continuer à sensibiliser leur personnel, représenter certains modules en fonction de l'actualité, voire reprendre le programme SCP depuis le début.

De plus, certains sites ont lancé des initiatives afin de poursuivre le développement de la Culture Sécurité : par exemple, le site de Mélisey a lancé avec succès la démarche MyTection®. Cette démarche permet à chacun de développer durablement sa vigilance en matière de Sécurité quel que soit l'endroit où il se trouve et l'activité qu'il pratique. Ce programme de plus de 3 500 heures de formation a été mis en œuvre pour l'ensemble du personnel de Mélisey avec l'accompagnement de la société ETSCAF.

Ces initiatives sont suivies de près par le Groupe afin de diffuser les meilleures pratiques voire de les généraliser.

**Certifications ISO 14001 et ISO 45001**

En 2020, 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 (norme internationale relative à la santé sécurité au travail).

En 2021, LISI a été audité afin de vérifier sa conformité aux normes ISO 14001 et ISO 45001 (norme remplaçante de l'OHSAS 18001).

84 % des sites LISI sont concernés par la certification multisite. En revanche, certains sites ne sont pas inclus :

- Zhuozhou & Shanghai : les certificats ISO 14001 & ISO 45001 émis depuis l'Europe ne sont pas reconnus par le gouvernement chinois. Ces sites sont donc certifiés localement.
- Monterrey, Bangalore, Livonia, Termax et B&E ont été récemment acquis (ou prise de participation majoritaire). Le Groupe LISI doit auparavant mettre en place le système de management HSE du groupe avant de les inclure dans la certification multisite.
- Ayguemorte les Graves complétement autonome et intégré (process, commercial, etc.). Il s'agit d'une activité indépendante de nos activités habituelles (fabrication additive). Même si le site n'est pas certifié, il applique tout de même les principes du système de management HSE du Groupe.

En décembre 2021, l'organisme tiers indépendant Bureau Veritas a recommandé LISI pour la certification double ISO 14001 & ISO 45001. Les certificats associés seront officiellement envoyés au premier trimestre 2022.

# 3 PRÉSERVER l'environnement

## 3.1 Les enjeux en matière d'impact environnemental

Du fait de ses activités industrielles et de l'historique de ses activités, le Groupe LISI a eu et a encore un impact sur l'environnement, notamment à travers sa consommation de matière première, d'énergie, d'eau et ses rejets aqueux, atmosphériques et de déchets. Entreprise responsable, LISI met tout en œuvre afin de limiter ses impacts à travers un système de management environnemental basé sur la norme ISO 14001.

Les produits réalisés par LISI ne s'adressent pas au consommateur final. Néanmoins, ceux-ci contribuent à diminuer l'impact sur le changement climatique à travers leur utilisation chez les clients.

Les pièces de LISI AEROSPACE et LISI AUTOMOTIVE sont utilisées dans les moyens de transport. LISI travaille en collaboration étroite avec ses clients (Stellantis, Renault, Volkswagen, Airbus, Boeing, Safran, GE, Pratt & Wittney, …), dans le but d'alléger ses pièces (et donc les véhicules). Cet allègement, en complément d'autres solutions innovantes apportées par LISI, permet de baisser la consommation en carburant et donc diminuer l'impact sur le changement climatique.

LISI AEROSPACE de son côté fournit des pièces pour les moteurs de nouvelle génération moins consommateurs de carburant (moteurs LEAP, PW1000G, futur GE9x, …). 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.

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.

## 3.2 La politique environnement de LISI

Le Groupe LISI a défini ses attentes et sa vision de l'excellence opérationnelle dans le domaine de la santé-sécurité et de l'environnement :

- 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. Il 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. L'ensemble de ses collaborateurs est invité à se mobiliser autour de ces enjeux et à respecter les pratiques communes à toute l'organisation.

Les plans d'actions dans le domaine de l'environnement se concentrent sur les enjeux matériels du Groupe :

- la réduction des consommations d'énergie,
- la réduction de l'empreinte carbone,
- le développement des énergies renouvelables,
- la maîtrise de la dépendance à l'eau.

lisi

POLITIQUE HSE

EXCELLENCE HSE By LISI

Rentrer du travail en bonne santé

Améliorer nos conditions de travail

Améliorer notre empreinte environnementale

Respecter nos obligations et engagements HSE

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

Notre programme structurant LISI E-HSE est le moteur de notre système de management. Il s'articule autour de douze axes d'amélioration continue dont les fondamentaux sont :

Évaluer et maîtriser nos risques

Promouvoir des comportements plus sûrs et plus respectueux de l'environnement

Disposer de règles HSE communes

Chaque collaborateur et chaque partenaire doit savoir que la santé, la sécurité au travail et la protection de l'environnement figurent parmi nos valeurs et sont notre priorité. Leur consultation et leur participation sont les clés de la réussite.

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

Emmanuel VILLARD
Directeur Général
LISI Group

Jean-Philippe KOHLER
Directeur Général Délégué
LISI Group

Christophe LESNIAK
Directeur Industriel et achats
LISI Group

Emmanuel NEILDEZ
Directeur Général
LISI AEROSPACE

François LIOTARD
Directeur Général
LISI AUTOMOTIVE

Lionel RIVET
Directeur Général délégué
LISI MEDICAL

Janvier 2022

**Engagements d'investissements et ressources :**

Le Groupe LISI investit significativement dans le domaine HSE, en investissements comme en formations.

D'un point de vue financier :

| Division | Investissements HSE engagés en 2021 – en k€ | Total des Investissements engagés en 2021 – en k€ | % des investissements engagés dédiés au HSE |
|---|---|---|---|
| LISI AEROSPACE | 2 287 | 58 929 | 3,9 % |
| LISI AUTOMOTIVE | 2 625 | 25 622 | 10,2 % |
| LISI MEDICAL | 137 | 9 889 | 1,4 % |
| LISI | 5 049 | 94 440 | 5,3 % |

Parmi les investissements notables :

- Mise en conformité des machines sur la plupart des sites
- Isolation et aménagement des ateliers – Saint-Ouen l'Aumône – 741 k€
- Amélioration des aspirations d'atelier de Dasle – 200 k€
- Sécurisation de l'alimentation sprinklage – La Ferté Fresnel – 200 k€

Le Groupe LISI croit dans 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.

LISI investit également dans ses collaborateurs. En effet, 42 742 heures ont été consacrées à des formations dans le domaine HSE en 2021.

Les femmes et les hommes qui composent une entreprise en sont les principaux ambassadeurs dans tous les domaines. Leur investissement dans le fonctionnement de l'entreprise est une richesse sur laquelle LISI capitalise.

## 3.3 La 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 2021, LISI a consommé 513 458 m$^3$ d'eau, soit une économie de 38 % de la consommation d'eau en valeur absolue comparativement à 2018.

Pour faire le lien avec l'activité de production, LISI suit la consommation d'eau rapportée à la valeur ajoutée (VA). Ainsi entre 2018 et 2021, ce ratio a diminué de 22 %, passant de 1,095 $m^3$/k€(VA) à 0,856 $m^3$/k€(VA).

*Il faut considérer ces données avec variation de périmètre et hors les entités de Termax et Ankit.*

**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 process 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 2021, la consommation totale d'énergie du Groupe LISI est de 415 915 MWh, soit 16,4 % de moins qu'en 2018 en valeur absolue.

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. Ainsi, ce ratio s'est dégradé de 26 %, passant de 0,548 MWh/k€(VA) en 2018 à 0,693 MWh/k€(VA) en 2021.

Cette dégradation est essentiellement liée à la baisse de la valeur ajoutée.

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).

Ainsi, ces sites ont dû maintenir un niveau de consommation d'énergie minimal pour éviter les surconsommations à l'arrêt et au démarrage des installations alors qu'ils ne produisaient pas de pièces.

*Il faut considérer ces données avec variation de périmètre et hors entités de Termax et Ankit.*

**Gestion durable des déchets**

En 2021, la production de déchets est de 53,75 kg de déchets pour 1 000 € de valeur ajoutée, soit 8 % de moins qu'en 2018.

De plus, la part de déchets valorisés est de 74,4 %.

Les sites de production génèrent principalement des déchets métalliques (53 % de la quantité totale de déchets produits). Ceux-ci sont revendus en vue d'une revalorisation matière (recyclage).

**Changement climatique**

Un bilan des gaz à effet de serre scope 1 & 2 est désormais réalisé chaque année. Concernant le scope 3, seules les émissions relatives à la consommation de matière première et aux transports sont évaluées. Une évaluation des autres postes est en cours pour compléter notre bilan des gaz à effet de serre.

L'ensemble des activités de LISI a généré, sur les scopes 1 et 2, 100 223 tonnes de $CO_2$ (- 5 % par rapport à 2019), et 326 814 tonnes de $CO_2$ si on inclue le scope 3 (-36 % par rapport à 2019). Ces émissions sont réparties comme suit :

| Périmètre | Indicateur | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|
| Scope 1 | GES Gaz Naturel [T $CO_2$] | 37 174 | 31 406 | 32 590 |
| | GES Fioul Domestique [T $CO_2$] | 460 | 210 | 212 |
| | GES GPL [T $CO_2$] | 1 206 | 1 057 | 1 372 |
| | GES Véhicules possédés [T $CO_2$] | 621 | 384 | 287 |
| | GES Véhicules particuliers en leasing [T $CO_2$] | 2 | 2 | 2 |
| | GES Émissions fugitives de fluides frigorifiques [T $CO_2$] | 1 527 | 1 317 | 1 336 |
| | *Somme GES Scope 1 [T $CO_2$]* | *40 990* | *34 376* | *35 799* |
| Scope 2 | GES Réseau de chaleur [T $CO_2$] | – | – | – |
| | GES Electricité [T $CO_2$] | 65 542 | 54 578 | 64 424 |
| | *Somme GES Scope 2 [T $CO_2$]* | *65 542* | *54 578* | *64 424* |
| **SCOPE 1 & 2** | **TOTAL GES [T $CO_2$]** | **106 532** | **88 954** | **100 223** |
| Scope 3 | Transport amont/aval [T $CO_2$] | 11 878 | 9 000 | 9 659 |
| | Consommation de matières premières [T $CO_2$] | 390 912 | 312 261 | 216 932 |
| | *Somme GES Scope 3 [T $CO_2$]* | *402 790* | *321 261* | *226 591* |
| **SCOPE 1 + 2 + 3** | **TOTAL GES [T $CO_2$]** | **509 322** | **410 215** | **326 814** |

SCOPE 1 : Émissions directes provenant des installations fixes ou mobiles situées à l'intérieur du périmètre organisationnel, c'est-à-dire émissions provenant des sources détenues ou contrôlées par LISI.
SCOPE 2 : Émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée pour les activités de LISI.
SCOPE 3 : Les autres émissions indirectement produites par les activités de l'organisation qui ne sont pas comptabilisées au 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète comme par exemple : l'achat de matières premières, de services ou autres produits, déplacements des salariés, transport amont et aval des marchandises, gestions des déchets générés par les activités de l'organisme, utilisation et fin de vie des produits et services vendus, immobilisation des biens et équipements de productions…

**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 2021, un seul site a reçu une mise en demeure de la part des autorités en vue de mettre à jour le dossier d'autorisation.

Le nombre de plaintes et courriers officiels reçus par les entités du Groupe sont au nombre de 10 et concernent des plaintes des riverains au sujet du bruit généré par les activités, ou bien des courriers des autorités pour des demandes de compléments d'information suite aux visites effectuées sur site.

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

# 4 FIDÉLISER nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers

## 4.1 Les enjeux en matière d'attractivité et de fidélisation des talents

Le Groupe LISI connaît des évolutions fortes. En externe, par les attentes des marchés de l'Aéronautique, de l'Automobile et du Médical. En interne, par le développement de la digitalisation et de la robotisation. Ces évolutions de marchés et ces nouveaux modes de travail imposent des compétences techniques et opérationnelles pointues et une adaptation toujours plus grande des équipes.

La politique des Ressources Humaines s'inscrit dans ce contexte de transformation. Elle s'appuie sur une gouvernance animée par le Directeur Général Délégué. Un comité RH traite des sujets transverses sur les trois divisions. Ce comité est composé des trois Directeurs des Ressources Humaines des divisions, des deux Directeurs des Ressources Humaines France, du Directeur Général Délégué et du Responsable Développement Ressources Humaines Groupe. En 2021, ce comité s'est réuni quatre 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.

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

La politique des Ressources Humaines 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 et de l'expertise technique,
- le manque d'attractivité de l'entreprise,
- la qualité insuffisante des conditions de travail,
- le manque d'adaptation des métiers.

## 4.2 Le développement de la marque employeur

Depuis plusieurs années, le Groupe LISI développe sa stratégie Marque Employeur pour être connu et reconnu à l'extérieur du Groupe et pour renforcer la culture LISI en interne.

*En interne*

La culture LISI se retrouve au travers de ses 10 compétences transversales. Quels que soient le métier et la localisation, les équipes partagent les mêmes compétences que sont : la communication, l'amélioration continue, l'orientation client, l'orientation résultat, l'exemplarité, le leadership, le développement des autres, l'engagement personnel, le travail en équipe et l'excellence technique et fonctionnelle.

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

Pour mettre en lumière ces compétences, un projet a été initié en 2021 avec les équipes. Tous les 2 mois, une vidéo présente la compétence telle qu'elle est comprise par les collaborateurs et mise en pratique. Il s'agit d'un moyen de donner la parole aux salariés et de partager leur expérience.

Depuis 2021, un séminaire d'intégration a été construit à destination de toutes les divisions. Trois séminaires ont été réalisés cette année auprès des nouveaux salariés français. L'objectif est de faire connaître la culture et le

fonctionnement de l'entreprise tout en rencontrant des personnes de sites et de métiers différents. Ce séminaire a été conçu de manière innovante. Il n'y a pas de présentations sous forme plénière. La première partie du séminaire débute quelques semaines avant, par le biais de formation E-learning. Puis pendant les 2 jours de séminaire sur place, les participants découvrent la société au travers de groupes de travail, d'un forum interactif et la rencontre de l'équipe de direction.

*En externe*

En externe, les sites 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.

Le site de Villefranche de Rouergue, en France, par exemple a participé à de nombreux forums de recrutement à Rodez, Decazeville et Villefranche de Rouergue. Les équipes sont également intervenues dans les collèges du territoire et au forum de l'école des mines d'Albi.

Les sites de Saint-Ouen l'Aumône et de Saint-Brieuc, en France ont fait la promotion des métiers de l'industrie dans le cadre de la semaine de l'Industrie.

Le site de Rugby, en Angleterre, continue son partenariat avec l'université de Cambridge. Il débute également sa collaboration avec les universités de Montfort, Sheffield, Warwick et Birmingham dans le cadre du MTC *(Manufacturing Technology Center)*. Les objectifs sont divers : accueillir des futurs apprentis et travailler sur le projet Smart Factory du site.

Les sites de Fuenlabrada en Espagne et Cejc en République tchèque ont signé des accords avec des universités renforçant ainsi les liens avec celles-ci.

Le site de Kierspe en Allemagne, a lancé des projets industriels avec 4 universités. Les étudiants ont pu ainsi saisir l'opportunité de postuler à ses projets et de préparer leurs thèses.

À noter également qu'en Allemagne, le site de Mellrichstadt organise pour ses apprentis nouvellement embauchés tous les ans un week-end d'intégration. C'est un moment de convivialité pour créer des liens mais aussi pour apprendre à communiquer et connaître les règles de sécurité et les comportements à adopter en entreprise.

En 2021, LISI a accueilli 322 stagiaires (242 en 2020) et 269 apprentis (170 en 2020) sur l'ensemble du Groupe.

INVESTORS® IN PEOPLE

Compétitivité, performance, organisation, motivation, implication, fidélisation, évolution, formation et bien-être ne doivent pas être des termes antagonistes dans une entreprise. La certification « Investors in People » est là pour le démontrer avec sa vision essentiellement tournée vers les hommes et les femmes : impliquer et responsabiliser chacun pour tendre vers les objectifs collectifs de l'entreprise et que chacun ait sa place et se sente en harmonie avec le contexte pour la performance de l'entreprise.

Le site de Rugby a reçu cette année le statut Gold du programme « Investors in People ». Il s'agit d'une véritable reconnaissance du travail réalisé par les équipes. C'est également un gage de qualité de la gestion des ressources humaines mise en œuvre sur le site.

## 4.3 Le développement des compétences

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 comme :

- l'Université d'entreprise LKI,
- les formations métiers,
- des écoles de formation sur site,
- le réseau des Experts.

*L'Université d'entreprise LKI*

LKI LISI KNOWLEDGE INSTITUTE

Le Groupe LISI dispose de sa propre université d'entreprise (LKI) et a inauguré en 2021 un espace moderne d'enseignement de plus de 600 m². Cet espace est situé à Grandvillars, en France, proche des locaux du siège du Groupe. Il est composé de 3 salles de formation, d'un amphithéâtre pouvant accueillir une trentaine de personnes et d'un show-room présentant les pièces majeures fabriquées par les divisions.

LKI s'affirme comme un pilier dans la stratégie de développement des compétences des salariés. C'est également un outil majeur de rétention et de fidélisation des talents. Les objectifs de LKI sont les 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 2021 de l'Université a été réalisé à distance sur les 5 premiers mois de l''année. En revanche, à compter du mois de juin, les formations ont été suivies en présentiel.

**Chiffres clefs 2021 :**

- 704 stagiaires (112 en 2020, 651 en 2019)
- 89 sessions (18 en 2020, 98 en 2019)
- 10 700 heures de formation (1 026 en 2020, 10 900 en 2019)
- Un investissement pour l'aménagement LKI estimé à 835 K€.

Un comité spécifique dédié à LKI se réunit régulièrement pour statuer sur les priorités de développement de l'Université. Il est composé de la responsable Formation Groupe, des représentants Formation de chaque division ainsi que des DRH des divisions.

En 2021, 6 réunions ont eu lieu pour mettre en œuvre les actions suivantes :

- construction du séminaire d'intégration Groupe pour les nouveaux arrivants,
- développement de contenus sur la culture LISI : vidéos, e-learning.

À noter cette année qu'un cycle spécifique pour les directeurs d'usine a été lancé. Il permet aux directeurs de site de se retrouver sur les thématiques de digitalisation, de media training mais aussi des thématiques à la carte : leadership, relations sociales, négociation, approfondissement du LISI System.

Par ailleurs, l'offre de formation a été étoffée pour répondre aux besoins des sites :

- la formation « Process com » pour les managers : elle permet d'identifier la structure de personnalité du manager et de développer une communication assertive et constructive,
- la formation « Transformation digitale » : l'objectif est de comprendre les enjeux de la transformation digitale et d'appréhender les applications transposables à son site,
- la formation « Management transversal » : elle renforce le positionnement et la légitimité du manager transverse pour l'aider à mobiliser l'ensemble des acteurs d'un projet et développer la coopération.

*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 2021, malgré le contexte particulier lié à la pandémie, 167 829 heures ont été dispensées (100 424 heures en 2020). Ainsi, l'investissement formation réalisé en 2021 par les sociétés du Groupe dans le monde a représenté un montant de plus de 5 M€ (3 M€ en 2020).

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

En 2021, malgré le contexte particulier, près de 2 900 heures ont été dispensées dans le cadre de ces parcours professionnels et 10 collaborateurs ont obtenu un CQPM/CQPI :

- 2 frappeurs de Mélisey ont obtenu le CQPM « Opérateur de machine de frappe à froid ».
- 4 opérateurs (2 à Grandvillars – parcours professionnel du tréfileur et 2 à Mélisey – parcours professionnel Tri / Conditionnement) ont obtenu le CQPM « Équipier autonome de production industrielle ».
- 4 collaborateurs de Puiseux ont obtenu le CQPM « Conducteur de presse ».

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.

*Les écoles de formation sur site*

ILFT AEROSPACE

En 2021, le site de Partenay a ouvert dans ses murs une école de formation tout à fait innovante.

La mission de l'institut ILFT (Institut LISI Formation Technique) est de proposer des formations alternatives, complémentaires aux formations existantes sur des moyens de production performants de dernière génération. L'institut ILFT répond ainsi aux besoins des entreprises locales.

L'institut ILFT se différencie en proposant des formations :

- qui allient théorie et pratique en situation réelle de production sur des moyens de production automatisés et robotisés,
- concrètes pour rendre opérationnels les apprenants à l'emploi,
- spécifiques en usinage sur des pièces complexes à base de métaux durs.

Il permet ainsi d'accompagner le site de Parthenay dans ses enjeux de recrutement et développement de compétences. En effet, en 2022, 60 emplois d'opérateurs usineurs/conducteurs de lignes 5 axes et Systèmes robotisés sont créés.

Un formateur interne a été embauché et est en charge à temps plein des formations.

Les personnes formées se voient remettre le CQP Opérateur régleur.

Sur un parcours de 175 heures de formation pour les fondamentaux de l'usinage, déjà 18 personnes ont été formées en 2021.

*Le réseau des Experts*

**Depuis 2019, LISI s'est lancé dans la constitution d'un réseau d'expertise interne pour les collaborateurs des filières R&D, scientifiques et techniques.**

**Ce réseau a été nommé Expert Network.** Il vise à faciliter la collaboration entre spécialistes de manière transverse au sein des trois divisions du Groupe.

Le processus d'identification et d'évaluation a permis de nommer en 2021 plus de 150 salariés Experts, ou Senior Experts. Les communautés d'expertises ont également été lancées pour partager et développer les compétences et activités.

## 4.4 L'implication des collaborateurs

Impliquer les collaborateurs est un axe majeur chez LISI qui a mis en place un certain nombre d'outils et d'initiatives tels que :

- la mobilité,
- 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.

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.

*L'engagement des collaborateurs*

Le Groupe a décidé d'impulser une dynamique globale en 2021 par le biais de la démarche de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Celle-ci permet de répondre à plusieurs enjeux :

- des enjeux de santé : l'entreprise doit mettre tout en œuvre pour garantir la santé physique et mentale de ses collaborateurs.
- des enjeux de marché : tout évolue très vite maintenant par l'exigence des clients, par la compétitivité ou l'évolution des technologies. Cela suppose donc une adaptation continue de l'environnement de travail, une évolution des métiers également.
- et puis des enjeux sociétaux. La frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle est de plus en plus fine. L'entreprise doit prendre en compte également ces éléments « extérieurs » qui sont attendus par ses collaborateurs.

La qualité de vie au travail est donc la combinaison entre performance de l'entreprise et bien-être des salariés au travail.

Plusieurs étapes sont prévues dans le cadre de la démarche QVT au sein du Groupe LISI :

- La semaine de la qualité de vie au travail. Elle a eu lieu pour la première fois cette année. Elle a permis de communiquer sur les actions déjà réalisées en matière de QVT. Les sites ont pu également sensibiliser sur des thèmes spécifiques et impliquer toutes les équipes : challenges sportifs, dégustations pour une alimentation saine, des séances découvertes (pilates, méditation, massage ...), des moments de convivialité.
- L'enquête Qualité de Vie au Travail permet de mesurer la satisfaction et l'engagement des salariés. Une nouvelle enquête a été déployée en 2021 inspirée largement par l'enquête précédente. L'enquête est la même pour tous les sites. Cependant, chaque site dispose d'une question spécifique et les salariés peuvent s'exprimer plus largement dans l'espace Commentaires. Elle est en 2021 pour la première fois déployée 100 % en digital.
- Les focus Groupe sont organisés ensuite pour recueillir de l'information qualitative sur des thématiques précises découlant de l'enquête.Ensuite un plan d'actions est établi qui cible 3 à 5 actions à réaliser dans l'année.

L'enquête QVT traite des thèmes suivants :

- les conditions et l'environnement de travail,
- l'information et la communication,
- les perspectives de carrière,
- la bienveillance et les relations de travail,
- l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle,
- la reconnaissance,
- la responsabilité sociétale et environnementale.

Le taux de satisfaction est en 2021 de 78 % (moyenne des taux de satisfaction en 2020 : 84 %).

*Le 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 des initiatives à l'échelle locale. Les sites allemands mettent à disposition depuis plusieurs années un journal sur le bien-être. En Angleterre, des salariés ont été nommés « coach bien-être » pour aider leurs collègues si besoin. Au restaurant d'entreprise, un espace bien-être met à disposition des informations sur les coachs bien-être, leur rôle, et les soutiens qui peuvent être apportés aux salariés.

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 télémédecine en France et aux États-Unis. Les salariés peuvent ainsi téléphoner à un médecin sans se déplacer.

Dans un contexte bouleversé par les vagues épidémiques, le taux d'absentéisme de 2021 est à 4,15 % (4,41 % en 2020). 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.

LISI veille à un juste équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. De nombreux sites ont mis en place une organisation de travail favorisant le télétravail (hors contexte sanitaire). Par ailleurs, le site de Marmande en France adhère depuis 2021 à une crèche inter-entreprises et a réservé la moitié de ses berceaux au bénéficie des salariés.

## 4.5 Le 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 Economiques (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 2021 dans le cadre de l'information sur les protocoles sanitaires et sur les mesures d'adaptation à la situation économique.

Des accords de télétravail ont été signés en 2021 sur les sièges de LISI AUTOMOTIVE et sur les sites de Bar-sur-Aube, Saint-Brieuc, Saint-Ouen l'Aumône et Villefranche de Rouergue. Les sites en Espagne et en Allemagne ont également mis en place des mesures de télétravail.

Le site de Villefranche de Rouergue a également signé un accord Seniors organisant une réduction du temps de travail pour les salariés de plus de 55 ans.

*La communication*

Informer 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. La semaine de la qualité de vie au travail mis en place en 2021 a été un succès et a permis de créer des moments d'échanges et de partage nécessaires dans un contexte perturbé.

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

En 2021, 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 ».

## 4.6 La diversité chez LISI

Le Groupe LISI veille à ce que tous les salariés, à tous les niveaux soient traités de manière équitable et sans discrimination en matière de recrutement, de rémunération, d'avantages et de progression de carrière.

Chaque site s'assure que ses processus permettent une appréciation et reconnaissance objectives des savoir-faire et savoir-être des candidat(e)s et salarié(e)s.

*Être une femme chez LISI*

**Index égalité hommes femmes**

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

Cet index est calculé selon les règles définies par le ministère du travail. Cinq critères sont intégrés dans le calcul :

- les écarts de rémunération,
- les écarts d'augmentations individuelles,
- les écarts de promotions,
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité,
- la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Tous les sites ont obtenu un score supérieur à 75 % en 2021 :

| | | |
|---|---|---|
| LISI AEROSPACE | **BAI** (Saint-Ouen l'Aumône, Vignoux sur Barangeon, Villefranche de Rouergue) | 87 % |
| | **LISI AEROSPACE Forged Integrated Solutions** (Bar sur Aube, Bologne, Partenay) | 84 % |
| | **Creuzet** (Marmande) | 77 % |
| | **Blanc Aero Technologies** | 89 % |
| | **LISI AEROSPACE SAS** | 82 % |
| LISI AUTOMOTIVE Nomel | **Former** (Delle, Dasle, Lure, Mélisey) | 89 % |
| | **NOMEL** (La Ferté Fresnel) | 93 % |
| | **LISI AUTOMOTIVE SAS** | 75 % |
| | **Rapid** (Puiseux) | 84 % |
| LISI MEDICAL | **LISI MEDICAL Orthopaedics** (Hérouville) | 87 % |

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 ». De nombreuses actions ont été réalisées en 2021 pour créer des liens entre Marraines de l'association et étudiantes, lycéennes ou collégiennes, et promouvoir les métiers de l'industrie. Les sites américains ont également adhéré à l'association « Women in Fasteners ».
- 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 2021, le Groupe LISI se félicite d'une meilleure représentativité des femmes aux instances dirigeantes avec une proportion équivalente à celle du groupe.

| | Leadership Board élargi 2021 | | Leadership Board élargi 2020 | | Groupe LISI au 31/12/2021 | | Groupe LISI au 31/12/2020 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Femmes | 34 | 24 % | 34 | 23 % | 2 138 | 23 % | 2 199 | 23 % |
| Hommes | 105 | 76 % | 112 | 77 % | 7 342 | 77 % | 7 508 | 77 % |
| **TOTAL** | **139** | **100 %** | **146** | **100 %** | **9 480** | **100 %** | **9 707** | **100 %** |

* Le Leadership Board élargi comprend les N-1 des Directeurs Généraux des divisions et du Groupe.

*Favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées*

LISI travaille avec des structures qui accompagnent les jeunes en situation de handicap pour leur formation ainsi qu'avec 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 2021, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe est à 3,4 % (3,3 % en 2020).

## 4.7 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 depuis 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. 30 % des salariés français sont actionnaires de LISI en 2021 (28 % en 2020).

Ce plan a permis pour certaines années de participer à des augmentations de capital réservées aux salariés pour des montants respectifs de 1,5 M€ en 2001, 0,8 M€ en 2004, 1,2 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 2021, sur le PEG, le fonds « LISI en action » détient 870 000 titres (842 000 en 2020) et compte 2 820 porteurs de parts (2 739 en 2020). Le pourcentage de capital ainsi détenu par les salariés du Groupe est de 1,61 % (1 ,56 % en 2020).

- Un PERCO Groupe a été mis en place depuis 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.

### 4.7.1 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 1er décembre 2015, a décidé d'attribuer gratuitement, sans condition, 4 700 actions de la Société LISI réparties entre deux collaborateurs, salariés du Groupe. Ces actions ont été attribuées définitivement aux collaborateurs bénéficiaires sur le 1er semestre 2021.

**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.

### 4.7.2 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 ».

À compter du plan de 2020, un critère qualitatif RSE a également été intégré comme critère de performance.

**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 1er 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 le 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 152 590 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 le 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 154 240 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.

Le Conseil d'Administration du 17 février 2022 a constaté que les résultats de 2021 montrent que les objectifs fixés ne sont pas atteints et en conséquence, aucune action n'a été octroyée.

**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 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 le 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.
- 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.

Le nombre maximal d'actions attribuées est de 194 770 actions et concerne 205 collaborateurs en France et à l'étranger.

**Plan de 2021 :**

Le 8 décembre 2021, 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 au 31 décembre 2023 des critères :

- L'Actif Net Réévalué (ANR) au moins égal à 900 M€. Si l'ANR se situe entre 900 M€ et 1 000 M€ les actions seraient attribuées partiellement selon un pourcentage défini par le Conseil d'Administration. Si l'ANR se situe entre 1 000 M€ et 1 745 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 1 756 M€ les actions seraient attribuées en totalité.
- Atteinte d'objectifs RSE définis en matière de baisse de consommation d'énergie, de TF1 et de pourcentage de femmes au Leadership Board élargi.
- Condition de présence à l'effectif à la date du Conseil d'Administration de février 2024.

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 nombre maximal d'actions attribuées est de 197 060 actions et concerne 216 collaborateurs en France et à l'étranger.

**Plan de fidélisation 2020 :**

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. 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 2021**

| | Nombre |
|---|---|
| **Options affectées en début de période** | **593 830** |
| Options attribuées au cours de la période | 197 060 |
| Options annulées au cours de la période | -20 220 |
| Options exercées au cours de la période | -4 700 |
| Options échues et non attribuées au cours de la période | -144 460 |
| **Options affectées en fin de période** | **621 510** |

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 ainsi qu'aux actions gratuites en circulation au 31 décembre 2021 :

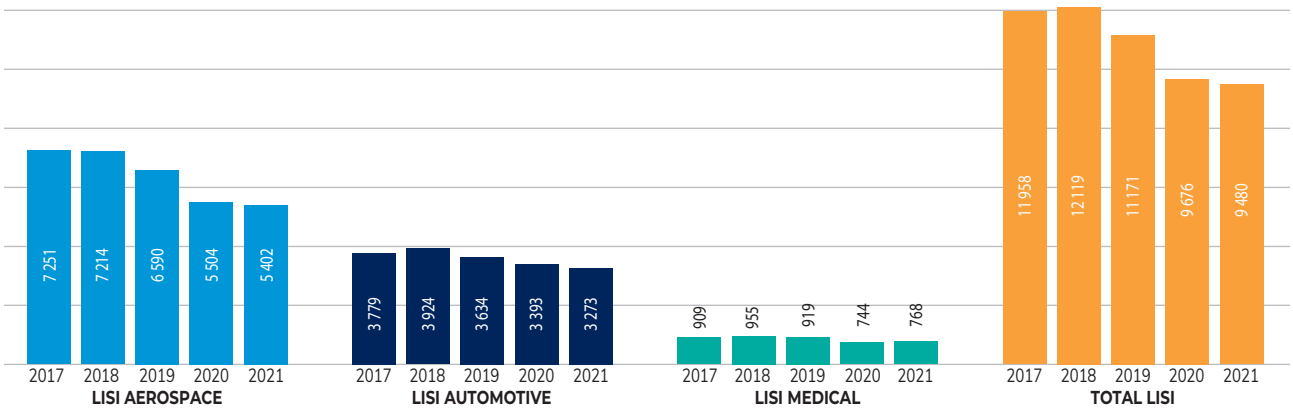
| Date d'attribution des options | Prix d'exercice en € | Nombre d'options en circulation au 31 décembre 2021 | Échéance contractuelle |
|---|---|---|---|
| 11/12/2019 | Néant | 400 | Février 2022 |
| 09/12/2020 | Néant | 184 550 | Février 2023 |
| 09/12/2020 | Néant | 1 500 | Février 2023 |
| 09/12/2020 | Néant | 238 000 | Février 2026 |
| 08/12/2021 | Néant | 197 060 | Février 2024 |
| **TOTAL** | | **621 510** | |

### 4.7.3 Plans en cours au 31 décembre 2021

| Date Assemblée Générale | Catégorie N° de plan | Nombre d'options attribuées | Dont mandataires sociaux | Dont membres du Leadership Board | Dont 10 premiers salariés * | Nombre de bénéficiaires résiduel | Période d'exercice | Prix de souscription ou d'achat | Options annulées Options échues non attribuées | Options restantes au 31/12/2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CONSEIL D'ADMINISTRATION** | | | | | | | | | | |
| **AUTORISATION DU 26.04.2019** | | | | | | | | | | |
| 11.12.2019 | Plan n° 16 | 154 240 | 10 200 | 31 660 | 10 630 | 177 | CA qui entérine les résultats 2021 (février 2022) | Néant | 154 240 | 0 |
| 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 | 195 | CA qui entérine les résultats 2022 (février 2023) | Néant | -10 220 | 184 550 |
| 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 | G Plan n° 17 ter | 248 000 | 12 000 | 114 000 | 52 000 | 39 | CA février 2026 | Néant | -10 000 | 238 000 |
| **AUTORISATION DU 26.04.2019** | | | | | | | | | | |
| 08.12.2021 | Plan n° 18 | 197 060 | 13 800 | 40 660 | 12 600 | 216 | CA qui entérine les résultats 2023 (février 2024) | Néant | 0 | 197 060 |

G = gratuite / *hors mandataires sociaux et Leadership Board

## 4.8 Les effectifs



| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| **Total entrées CDI** | **472** | **1 055** |
| dont recrutements CDI Cadres | 127 | 155 |
| **Total entrées CDD** | **350** | **262** |
| dont recrutements CDD Cadres | 14 | 10 |
| **Total entrées de périmètre** | **0** | **107** |
| B&E Manufacturing | | 107 |
| **TOTAL DES ENTREES SUR L'EXERCICE** | **822** | **1 317** |
| | | |
| **Total sorties par motifs** | **2 135** | **1 476** |
| Démissions | 517 | 619 |
| Ruptures conventionnelles | 692 | 98 |
| Licenciements (disciplinaire) | 102 | 97 |
| Licenciements économiques | 91 | 101 |
| Licenciements pour inaptitude | 171 | 37 |
| Retraite | 164 | 130 |
| Fin de CDD | 217 | 127 |
| Autres motifs de sortie | 181 | 267 |
| **Total sorties de périmètre** | **182** | **37** |
| MOHR & FRIEDRICH (au 1er janvier de l'année de sortie) | 93 | |
| LISI MEDICAL JEROPA (au 1er janvier de l'année de sortie) | 89 | |
| LACE (au 1er janvier de l'année de sortie) | | 37 |
| **TOTAL DES SORTIES SUR L'EXERCICE** | **2 317** | **1 513** |
| dont départs Cadres | 223 | 171 |
| | | |
| **TOTAL DES TRANSFERTS SUR L'EXERCICE** | **45** | **35** |

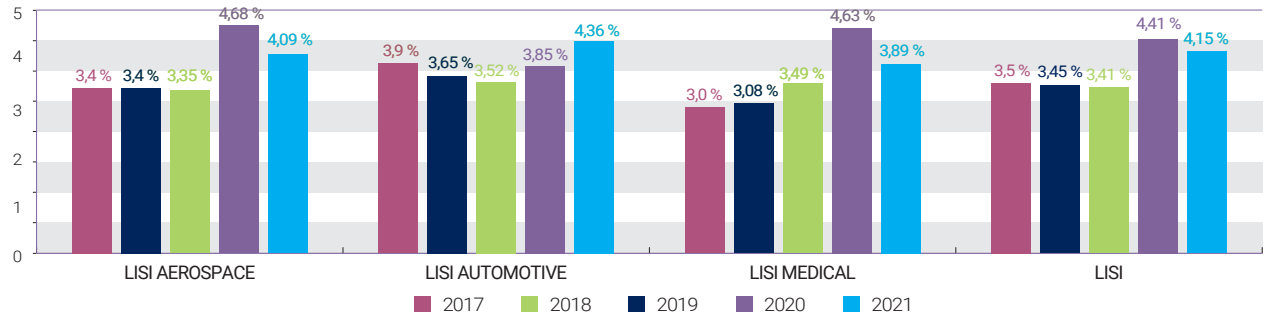
| 2021 | LISI AEROSPACE | LISI AUTOMOTIVE | LISI MEDICAL | LISI CORPORATE | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| CANADA | 239 | 4 | | | 243 |
| CHINE | | 209 | | | 209 |
| RÉPUBLIQUE TCHÈQUE | | 181 | | | 181 |
| FRANCE | 3 132 | 1 389 | 432 | 33 | 4 986 |
| ALLEMAGNE | 7 | 691 | | | 698 |
| INDE | 232 | | | | 232 |
| MEXIQUE | | 260 | | | 260 |
| MAROC | 55 | 17 | | | 72 |
| POLOGNE | 186 | | | | 186 |
| ESPAGNE | | 171 | | | 171 |
| TURQUIE | 509 | | | | 509 |
| ROYAUME UNI | 238 | | | | 238 |
| ÉTATS-UNIS | 804 | 351 | 336 | 4 | 1 495 |
| **TOTAL** | **5 402** | **3 273** | **768** | **37** | **9 480** |

Répartition des effectifs inscrits par catégorie socio professionnelle :

| | 31/12/2019 | 31/12/2020 | 31/12/2021 | Écart N/N-1 |
|---|---|---|---|---|
| Cadres | 1 189 | 1 133 | 1 121 | -1,1 % |
| Agents de maîtrise | 837 | 781 | 791 | 1,3 % |
| Employés et ouvriers | 9 145 | 7 762 | 7 568 | -2,5 % |
| **TOTAL** | **11 171** | **9 676** | **9 480** | **-2,0 %** |

| | 2020 | 2021 |
|---|---|---|
| Total heures travaillées | 14 610 578 | 13 223 346 |
| Nombre d'heures supplémentaires | 387 169 | 463 178 |
| Nombre d'heures chômées | 2 627 145 | 1 101 486 |

**Évolution du taux d'absentéisme Groupe**




# 5 DÉPASSER les attentes de nos clients & garantir la sécurité de nos produits

## 5.1 Les enjeux

Les divisions du Groupe agissent principalement en tant que fabricant industriel mais également en tant que concepteur de produits. En proposant des solutions innovantes dans les procédés de fabrication ou dans les systèmes de fixations, les divisions du Groupe permettent à leurs clients de concevoir les produits du futur nécessaires au développement durable de leurs activités.

Le risque lié à la sécurité des produits est également une préoccupation majeure dans leurs industries et le rôle des divisions est d'accompagner les clients dans une maîtrise sans faille de la sécurité des produits livrés et dans leur utilisation.

Ce rôle est réalisé via la modernisation permanente des procédés de fabrication et via la mise en place de systèmes de management de la Qualité et de la Sécurité au niveau de performance attendu.

Chaque division possède sa propre politique qualité et son propre pilotage du système pour répondre au mieux aux exigences de son marché.

### 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 en charge de la qualité dans les projets,
- d'un service chargé de la qualité des fournisseurs, incluant la réalisation d'audits,
- de départements Qualité opérationnels dans chacune des usines.

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

100 % des sites de LISI AEROSPACE sont certifiés selon le référentiel EN 9100 exigé par les clients du secteur aéronautique et selon les référentiels NADCAP pour tous leurs procédés spéciaux.

La division LISI AEROSPACE mesure l'accompagnement de ses clients dans l'innovation. L'indicateur retenu est la part de chiffre d'affaires généré par les produits conçus par la division LISI AEROSPACE. En 2021, première année de publication de cet indicateur, celui-ci affichait : 10,6 %.

En 2021, comme pour les années précédentes, la division LISI AEROSPACE n'a été impliquée dans aucune directive aéronautique de sécurité. Ceci démontre la sécurité des pièces aéronautiques fabriquées.

### 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, …).

100 % des sites LISI AUTOMOTIVE sont certifiés selon le référentiel IATF 16949 exigé par les clients du secteur automobile.

La division LISI AUTOMOTIVE mesure l'accompagnement de ses clients dans l'innovation. L'indicateur retenu est le taux de renouvellement des nouveaux produits LISI AUTOMOTIVE. Le taux de renouvellement des nouveaux business doit être supérieur à 12 % dont 5 % de nouveaux produits innovants chaque année entre 2023 et 2030.

En 2021, comme pour les années précédentes, la division LISI AUTOMOTIVE n'a été impliquée dans aucun rappel sécurité des RAPEX et NHTSA. Ceci démontre la sécurité des pièces fabriquées.

**LISI MEDICAL**

LISI MEDICAL contribue, par essence du fait de son positionnement dans l'industrie de la santé, à améliorer la qualité de vie des hommes.

Une Direction Qualité centrale coordonne les départements qualité au niveau de chacun des sites, afin d'assurer la conformité tant des produits et que du Système de Management de la Qualité aux exigences clients et de la réglementation des industries de la santé.

100 % des sites de LISI MEDICAL sont certifiés selon le référentiel ISO 13485 requis par la règlementation du secteur des dispositifs médicaux.

La division LISI MEDICAL collabore et accompagne l'innovation de ses clients OEM (Original Equipment Manufacturer = Fabricant d'Equipements d'Origine). Des outils de gestion de projet et des méthodes de travail transversales ont été adoptés afin d'être plus agiles et réactifs pour répondre aux attentes des clients. Les nouveaux produits clients doivent contribuer à hauteur de 20 % de notre chiffre d'affaires en 2023, et plus de 25 % en 2030.

En 2021, comme les années précédentes, la division LISI MEDICAL n'a été impliquée dans aucun rappel marché remettant en cause la sécurité du produit.

## 6 ASSOCIER nos fournisseurs dans une chaîne d'approvisionnement responsable

### 6.1 Les enjeux en matière d'achats responsables

LISI se doit de s'assurer que ses fournisseurs respectent bien les normes et les critères de responsabilité sociétale que le groupe s'est fixés.

### 6.2 La politique Achats et la Charte fournisseurs

Le Groupe LISI s'engage à sécuriser sa chaîne d'approvisionnement de manière éthique et responsable, c'est-à-dire garantir la performance de ses fournisseurs concernant le droit du travail, la santé et la sécurité, l'environnement et l'éthique commerciale.

Cet engagement est formalisé au travers de la politique Achats diffusée à l'ensemble des collaborateurs LISI en lien direct avec le processus Achats.

POLITIQUE
**ACHATS**

lisi

*Les achats sont un enjeu majeur pour le groupe LISI et ses trois divisions (LISI Automotive, LISI Aerospace, LISI Médical)*
*Cette politique Achats a pour but de fixer les fondamentaux qui guident toutes les activités achats dans le groupe LISI, afin de soutenir ses stratégies et sa croissance pour contribuer à la performance et la pérennité du groupe.*

## PRINCIPE DE CONDUITE DES ACHETEURS

Tout acheteur doit se conformer au code de conduite anti-corruption LISI et a un devoir de vigilance. Une attention particulière doit être portée à l'intégrité, aux conflits d'intérêts, aux cadeaux, … Ces valeurs sont à promouvoir chez nos fournisseurs *(cf. charte fournisseurs)*.

## STRATEGIES ACHATS

Les achats sont responsables du management des ressources externes et doivent viser un haut niveau de performance global permettant de soutenir la stratégie de chaque division. Les achats sont responsables de la sélection des fournisseurs sur des critères de performance et de compétitivité, de la maitrise et de l'optimisation du panel, du TCO *(Total Cost of Ownership)* et de la gestion du risque. Le positionnement du fournisseur en terme de RSE *(Responsabilité Sociétale des Entreprises)* doit tout particulièrement être pris en compte dans la sélection.
LISI souhaite développer avec ses fournisseurs majeurs une relation de partenariat durable, équilibrée, profitable au groupe et basée sur la confiance mutuelle.

## PERFORMANCE OPERATIONNELLE DU FOURNISSEUR

Les achats sont garants de la performance des fournisseurs à travers des revues de performances globales, du suivi des KPI *(Key Performance Indicator)*, du reporting et des plans d'actions permettant l'atteinte des objectifs.
Ils doivent promouvoir l'utilisation des outils LEAP *(LISI Excellence Achievement Program)* et des démarches d'innovation incrémentale et de rupture afin que les fournisseurs améliorent leur performance **Qualité, Coûts, Délais, Innovation.**

### Qualité

- Privilégier les fournisseurs certifiés selon les standards de chaque division.
- Mesurer et améliorer la performance qualité des fournisseurs.
- Réaliser des audits.
- S'assurer de l'existence d'une démarche d'amélioration continue et d'un système d'assurance qualité qui leur permettent de tendre vers le zéro défaut.

### Coûts

- Négocier les meilleurs prix et conditions du marché.
- Améliorer nos conditions d'achats en donnant de la visibilité aux fournisseurs via notamment des LTA *(Long term Agreement)*.
- Globaliser les besoins et utiliser les contrats groupe.
- Réduire de façon maîtrisée les stocks.
- Faire appliquer les délais de paiement définis par le groupe LISI.
- Répercuter aux fournisseurs les coûts de non performances Qualité et Délais.

POLITIQUE
**ACHATS**

lisi

### Délais

- Négocier l'utilisation des outils modernes de management de la supply chain *(KANBAN, VMI - Vendor Managed Inventory, digitalisation des flux d'information, EDI - Echange de Données Informatisées)* afin de garantir une logistique performante.
- Communiquer les prévisions et valider avec les fournisseurs le capacitaire disponible.

### Innovation

- Aller chercher l'innovation chez les fournisseurs en s'appuyant sur le marketing achats, la veille technologique et l'organisation de tech days.
- Inciter les fournisseurs à développer des solutions ou produits écoresponsables.

## MAITRISE DES RISQUES

- Vérifier les types et niveaux d'assurance des fournisseurs.
- Assurer le suivi de la santé financière des fournisseurs.
- Vérifier le respect par le fournisseur des réglementations (autorisation d'exploiter, « Conflict Minerals Act »,…).

## METHODES DE TRAVAIL / REPORTING / KPI

### Ajouter de la valeur

Accroître les tâches à forte valeur ajoutée et diminuer les tâches administratives et/ou répétitives en s'appuyant notamment sur des VSM *(Value Stream Mapping)*.

Mettre en place et utiliser des outils performants et efficaces en digitalisant les processus (automatisation des tâches, continuité numérique, zéro papier, EDI, catalogues en ligne…).

### S'améliorer

Développer ses compétences techniques et managériales notamment via l'université d'entreprise LKI.

S'appuyer sur les outils LEAP.

Benchmarker les meilleures pratiques internes (Buyers day, Forums…) et externes.

### Visiter régulièrement nos partenaires internes et externes afin de bien appréhender leurs processus et ainsi prendre les meilleures décisions.

### Gérer les flux d'information

Faire profiter l'entreprise de sa position privilégiée de vigie sur le « Monde Fournisseur » en collectant un maximum d'informations utiles et en les communiquant aux bons interlocuteurs internes (Ventes, R&D, Finances…).

Communiquer de bonne foi et avec honnêteté - Entretenir une relation équitable avec les fournisseurs.

*30 avril 2018*

| Emmanuel Viellard<br>*Directeur Général LISI* | Christophe Lesniak<br>*Directeur Industriel et Achats LISI* |
|---|---|

Pour que les fournisseurs soient informés et appliquent les exigences du Groupe en la matière, la charte fournisseur (référencée ci-dessous) a été envoyée à l'ensemble des fournisseurs.

CHARTE
**FOURNISSEURS**

lisi

*LISI est un groupe industriel mondial, spécialisé dans la fabrication de solutions d'assemblage et de composants à forte valeur ajoutée pour les secteurs de l'aéronautique, de l'automobile et du médical. La relation de LISI avec ses fournisseurs constitue un élément essentiel de la réussite de l'entreprise. LISI attend d'eux un strict respect des lois et règlementations en vigueur dans les pays où ils sont présents ou ceux où ils répondent aux besoins de LISI. L'objectif de cette charte est d'exprimer les attentes de LISI à l'égard de ses fournisseurs. En remplissant les conditions énoncées ci-dessous, LISI s'engage à développer avec ses fournisseurs un partenariat durable et à offrir des opportunités d'accroître les relations commerciales avec toutes ses entités à travers le monde afin d'assurer un succès mutuel et sur le long terme.*

**DOMAINE D'APPLICATION**

La CHARTE fournisseurs du groupe LISI s'applique indifféremment au groupe et à ses trois divisions **LISI AEROSPACE, LISI AUTOMOTIVE et LISI MEDICAL**.
Les meilleures conditions allouées par les fournisseurs à un site LISI doivent s'appliquer indifféremment à tout site du groupe quelle que soit sa division ou son lieu d'implantation. Les exigences de cette charte doivent être **déployées par les fournisseurs à leurs propres fournisseurs.**

**RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES**

Les fournisseurs de LISI doivent respecter **les principes de l'ISO 14001** et de **l'OHSAS 18001**, et leurs évolutions futures, et avoir pour ambition d'obtenir ces certifications. Ils doivent en outre engager une démarche de **réduction de leur empreinte environnementale** *(Entre autre : utilisation de matières recyclées, réduction des déchets, réduction des consommations d'énergie, utilisation d'énergie renouvelable,…)*. LISI attend notamment de ses fournisseurs qu'ils favorisent le **développement du potentiel humain**, qu'ils conçoivent des **produits écoresponsables**, et qu'ils respectent le règlement relatif aux **« Minéraux des conflits »** *(Conflict Minerals Act)*.

Les fournisseurs doivent également appliquer les **dix principes du programme Global Compact des Nations Unies** *(Responsabilité Sociétale des Entreprises)*.

Afin d'assurer son devoir de vigilance et de prévenir les risques liés à un de ces principes, la lutte contre la corruption, LISI attend de ses fournisseurs qu'ils appliquent le **Code de Conduite Anti-Corruption** et qu'ils utilisent **le dispositif d'alerte**. Ces outils sont mis à disposition des parties prenantes internes comme externes sur le site internet de LISI dans la rubrique « Ethique ».

**RESPONSABILITÉS ET ASSURANCES**

Les fournisseurs travaillant avec les différentes divisions de LISI sont conscients de la criticité de ses produits et applications dans les domaines aéronautique, automobile et médical, **assument leurs responsabilités** et souscrivent **des assurances**, auprès de compagnies notoirement solvables, couvrant tous les coûts directs et indirects en cas de défaillance de leurs fournitures et prestations, ainsi que toutes conséquences financières induites dans l'ensemble de la chaine d'approvisionnement jusqu'à l'utilisateur final.

CHARTE
**FOURNISSEURS**

lisi

**CERTIFICATIONS QUALITÉ**

Du point de vue qualité, **la certification ISO 9001** est le minimum attendu. Pour les produits et prestations fournis impactant directement la conformité des produits fabriqués par LISI, les certifications **EN9100 pour l'aéronautique** et **IATF 16949 pour l'automobile** seront demandées.

**GESTION DU RISQUE**

Le fournisseur doit avoir **un processus d'identification**, **de prévention et de gestion des risques** soutenu par des procédures alimentant **un plan de sécurisation.**

**PERFORMANCE OPERATIONNELLE**

Les fournisseurs doivent respecter l'ensemble de leurs **engagements contractuels** *(tels que les exigences qualité, les délais de livraison ou de réalisation,…)* et doivent engager un **processus d'amélioration continue** afin d'atteindre l'excellence opérationnelle dans tous les domaines *(santé, sécurité, environnement, qualité, délais, prestations, compétitivité,…)*.
**L'innovation** est un élément clé pour renforcer notre avantage compétitif et LISI tient à inclure ses fournisseurs dans des démarches **d'innovation partagées profitables à chacun.**

**PRÉSERVATION DE L'IMAGE DE LISI**

Les fournisseurs doivent s'assurer de mettre en place toutes les **mesures nécessaires pour préserver l'image de LISI.**

**PROTECTION DE L'INFORMATION**

Les fournisseurs doivent traiter de manière adéquate les informations sensibles à caractère confidentiel, exclusives et personnelles et doivent se conformer à la législation applicable concernant **les droits de propriété intellectuelle**, ainsi qu'aux législations nationales et supranationales en vigueur relatives à la **protection des données à caractère personnel**.

30 avril 2018

Emmanuel Viellard
*Directeur Général LISI*

Christophe Lesniak
*Directeur Industriel et Achats LISI*

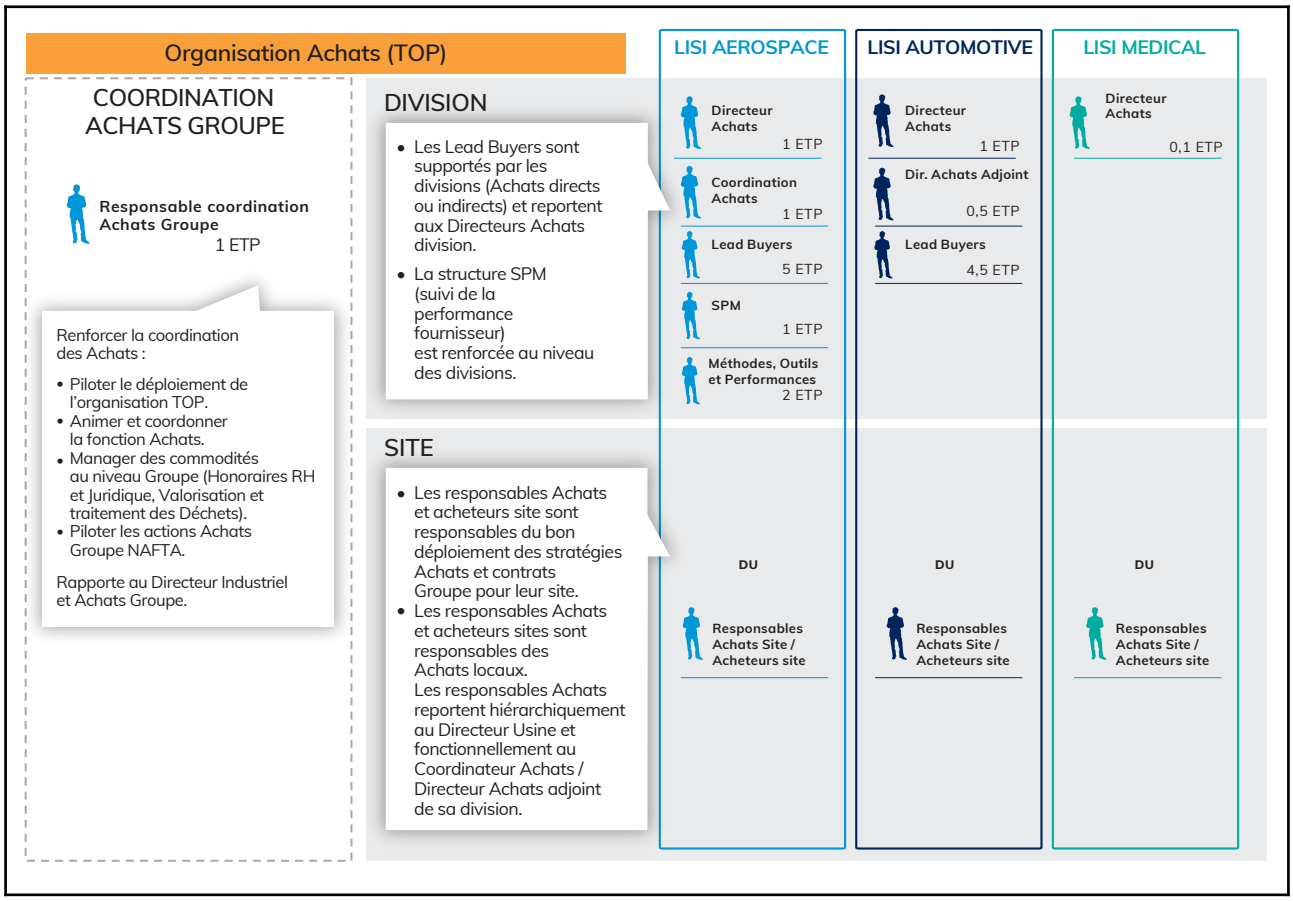
## 6.3 L'organisation des Achats

En 2020 LISI a déployé une organisation Achats avec des responsables de commodités au niveau du Groupe et de ses divisions. Cette organisation vise à :

- optimiser ses processus et ses outils,
- augmenter son expertise Achats sur des commodités stratégiques,
- améliorer les interactions fournisseurs et les impliquer sur le long terme,
- déterminer avec eux les axes d'améliorations.

Ceci doit permettre à LISI de garantir une chaine d'approvisionnement compétitive et qui respecte les critères de responsabilité éthique et sociétale que le groupe s'est fixés.

**Organisation Achats appelée TOP *(Targeted Optimal Procurement)*.**




L'animation de la fonction achats est maintenue au sein des divisions. Une ressource dédiée à la coordination des Achats assure le déploiement des initiatives et des outils Achats au niveau Groupe.

**Les cinq axes fondamentaux sur lesquels s'appuie l'organisation Achats LISI (TOP).**

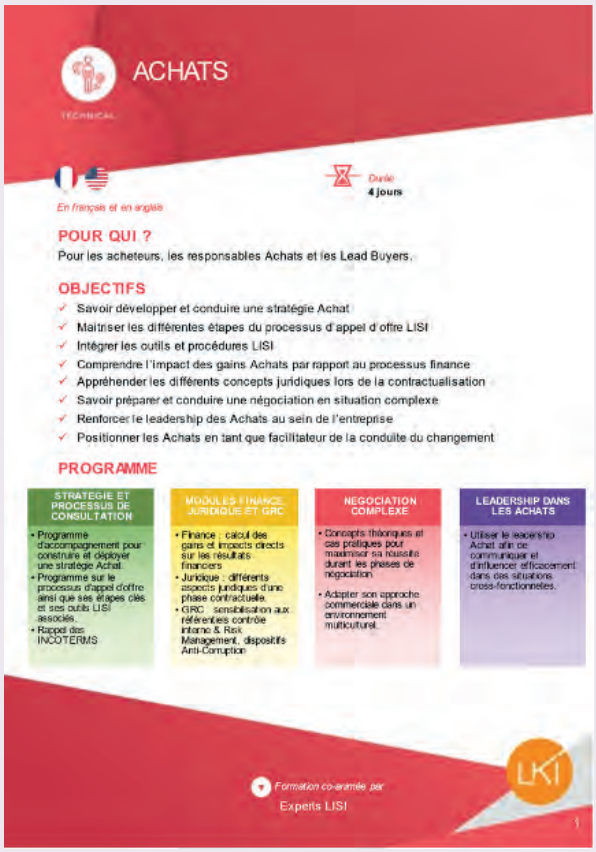
## 6.4 Les actions réalisées en matière d'achat responsable

Le Groupe LISI a élaboré sa feuille de route afin de poursuivre la sécurisation de sa chaine d'approvisionnement. Cette feuille de route est issue de la politique RSE du Groupe et elle intervient dans trois des étapes majeures du process Achats : évaluation fournisseur, sélection fournisseur, contractualisation fournisseur.

| Thèmes | Action | Avancement 2021 |
|---|---|---|
| Évaluation fournisseur | Développer un questionnaire d'évaluation fournisseur selon des critères RSE.<br>Identifier des cabinets externes capables d'évaluer les fournisseurs sur la base de critères RSE. | Le questionnaire fournisseur est finalisé et intégré dans le module « formation Achats » du catalogue de formation LKI.<br>Le prestataire pour l'externalisation des évaluations RSE est identifié. Le contrat a été signé. |
| Sélection fournisseur | Mettre à jour la politique Achats LISI visant à s'orienter vers des fournisseurs socialement responsables.<br>Créer un système interne de notation et de sélection fournisseurs commun intégrant des critères RSE. | La politique Achats est mise à jour et communiquée à l'ensemble des parties intéressées.<br>L'outil d'évaluation des fournisseurs est finalisé et intégré dans le module « formation Achats » du catalogue de formation LKI. |
| Contractualisation fournisseur | Adapter les contrats standards d'achats afin d'y intégrer les exigences RSE. | Les contrats standards sont en cours de révision. La finalisation est prévue en 2022. |

LISI a également mis en place en 2021 un module de formation Achats sur une durée de 4 jours en présentiel. L'objectif de cette formation est de maitrîser les outils et procédures LISI standardisés, de développer les compétences Achats et de promouvoir les échanges de bonnes pratiques au sein des équipes Achats.

11 collaborateurs ont activement participé à ce module de formation pour une communauté totale de 91 personnes soit 12 % des personnes formées aux nouveaux standards. LISI souhaite continuer à déployer ce module de formation et pour 2022 deux autres sessions de formation sont d'ores et déjà prévues.



# 7 Éthique et devoir de vigilance

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

## 7.1 La 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. Étant donné les valeurs qu'il défend, LISI s'est engagé à lutter contre toutes les formes de corruption ou de trafic d'influence préjudiciables à son activité. LISI s'est doté d'un code de conduite anti-corruption afin de guider chaque collaborateur sur la conduite à tenir en affaires, tout en veillant à ce que ces règles anti-corruption soient connues de l'ensemble des tiers avec lesquels le groupe intervient. LISI a intégré ces valeurs dans le cadre du développement de sa politique RSE et au travers de son adhésion au Global Compact. Le groupe attache en effet la plus grande importance à agir de façon irréprochable avec ses parties prenantes. Afin de garantir cet engagement, le Groupe intensifie ses actions guidées par le cadre législatif fixé par la Loi Sapin II et organise sur l'ensemble de ses sites des missions d'audit interne périodiques.

### 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'est appliqué dès le 1er avril 2018 aux entités françaises du groupe. Il a ensuite été traduit en huit autres langues pour être déployé dans les autres régions où le groupe est implanté.

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 :** ce comité est chargé de vérifier le respect par les collaborateurs de LISI du cadre général de conformité défini par le groupe et de gérer les signalements remontés par le biais du dispositif mis en place. Présidé par le Directeur Général Délégué du Groupe, ce Comité comprend parmi ses autres membres : le Secrétaire Général Groupe, le Responsable Ressources Humaines Groupe et le Directeur Fiscalité, Risques et Compliance groupe. Les contrats de travail des membres de ce Comité ont été amendés d'une clause de confidentialité renforcée. Il s'appuie, pour ses évaluations, sur le respect du code de conduite anti-corruption, sur le référentiel de contrôle interne et sur le programme de prévention, de sensibilisation, de détection et d'évaluation d'éventuelles fraudes.

**Le dispositif de signalements :** accessible depuis le 1er avril 2018 sur le site internet du Groupe LISI, ce dispositif de signalements est disponible en neuf langues, et ainsi ouvert à l'ensemble des partenaires internes et externes du Groupe. 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 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 à 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. La démarche a été menée sous forme de réflexion avec pour objectif 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 le Directeur d'Usine, le Responsable Achats, le Responsable Ressources Humaines et le 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 et 2021 en raison de la crise sanitaire COVID-19 et ont confirmé 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 Fournisseurs (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 Economiques), s'adresse aux salariés les plus exposés aux éventuelles pratiques en matière de corruption. Au total plus de 300 salariés ont été désignés pour suivre ce module. Le module est aussi présenté à tout salarié nouvellement embauché susceptible, de par sa fonction, d'être exposé à ce risque.

### Perspectives visées pour 2022

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 2022 dans la continuité de ceux déjà entrepris jusqu'ici.

Les principaux axes 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.
- Intensifier la démarche de développement des procédures d'évaluation des tiers en cohérence avec la stratégie RSE en déploiement.
- Poursuivre le processus de formation par e-learning pour les nouveaux embauchés.

## 7.2 L'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 « Ethique » 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.

## 7.3 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 toute alerte qui pourrait être émise, que ce soit par un salarié comme par un fournisseur ou encore 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 à ses obligations en matière de Devoir de vigilance au travers de ses actions en matière de politique RSE et des jalons qui y sont décrits à ce titre.

### Réalisations :

En 2021, le Comité Compliance s'est concerté pour traiter une alerte émise par un tiers. Le dossier a été clôturé sans suite ni fondement. Le Comité a également été consulté sur une potentielle situation de conflit d'intérêt qui a été évaluée.

## 8 La taxonomie verte

Il s'agit de la première année de mise en place de la taxonomie verte. A ce titre les interprétations ne sont pas complètement figées.

Sur les 3 activités du Groupe LISI :

- le secteur aéronautique devrait être concerné à partir de l'exercice 2022,
- le secteur automobile rentre actuellement dans le cadre de la taxonomie verte,
- le secteur médical ne semble pas, pour l'instant, concerné par la taxonomie verte mais possiblement par la future taxonomie sociale.

### Application au secteur automobile :

À ce stade de notre compréhension sur ces textes, nous considérons que les activités de LISI AUTOMOTIVE rejoignent la vision de la Plateforme Automobile (PFA) et de la CLEPA (association européenne des fournisseurs de composants automobiles) (https://clepa.eu/mediaroom/clepa-sector-paper-keys-to-a-successful-implementation-of-the-eus-sustainable-financial-taxonomy).

L'acte délégué ne traite toutefois pas explicitement des composants pour les véhicules bas carbone.

Une analyse de l'éligibilité a permis d'identifier que les investissements et le chiffre d'affaires des équipementiers automobiles liés à la production de composants de véhicules bas carbone sont éligibles à la taxonomie.

En fonction de l'interprétation, ils peuvent rentrer dans la catégorie 3.3 « Fabrication de technologies à faible émission de carbone pour le transport » ou bien dans la catégorie 3.6 « Fabrication d'autres technologies à faible émission de carbone ».

**Interprétation selon la catégorie 3.6 :**

Les composants de fixations fabriqués par LISI AUTOMOTIVE peuvent rentrer dans le cadre de la catégorie 3.6 en lieu et place de la catégorie 3.3 même si celle-ci semble moins adaptée au cas d'espèce.

En effet, les équipements fabriqués participent depuis des années à l'allègement des véhicules permettant la réduction de la consommation de carburant.

Il est en revanche prématuré aujourd'hui d'apporter des justifications chiffrées de cette amélioration substantielle à la réduction des gaz à effet de serre.

Méthode de calcul selon cette interprétation :

Dans ce cas, le chiffre d'affaires considéré correspond aux pièces dédiées exclusivement à l'allègement du véhicule et aux pièces qui sont dédiées aux véhicules électriques.

Les investissements considérés correspondent aux projet « µmach », technologie de fixation par projection d'aluminium à vitesse supersonique. Cette technologie a pour objectif de réduire le poids de véhicules et vise également la liaison électrique des batteries.

Le processus d'identification des autres investissements et des dépenses d'exploitation (par exemple clés de répartition) sera mis en œuvre à partir de l'exercice 2022 pour le Groupe LISI. Ainsi cette donnée n'est pas encore disponible pour l'exercice 2021, hormis les investissements dédiés comme le projet « µmach ».

| Catégorie de déclaration en fonction de l'interprétation | Chiffre d'affaires Eligible* | Investissements Eligible** | Dépenses d'exploitation Eligible*** |
|---|---|---|---|
| Déclaration selon la catégorie 3.6<br>« Fabrication d'autres technologies à faible émission de carbone » | 978 k€ éligibles sur 1 163,9 M€ du CA de LISI<br>(soit 0,1 %) | 900 k€ éligibles sur 94 440 k€ d'investisements de LISI<br>(soit 0,1 %)*** | Non disponibles |

* À noter que ce chiffre d'affaires éligible ne concerne actuellement qu'une partie de l'activité du Groupe. L'activité de la division automobile est la seule activité du groupe éligible pour l'exercice 2021. La part du chiffre d'affaires éligible de LISI AUTOMOTIVE est de 0,2 %.

** Les données d'investissements et de dépenses d'exploitation par catégorie de taxonomie ne seront disponibles qu'en 2022.

*** Projet « µmach ».

**Interprétation selon la catégorie 3.3 :**

Les véhicules bas carbone sont des systèmes complexes composés d'éléments logiciels et matériels qui travaillent ensemble pour fournir les performances finales en termes de sécurité, de confort, de facilité d'utilisation, de coût et d'émissions. Les composants de fixation fabriqués par LISI AUTOMOTIVE sont indispensables à la fabrication des véhicules bas carbone. A titre d'exemple, un tel véhicule ne peut être fabriqué sans freins, sans ceinture de sécurité, sans élément de fixation qui composent l'ensemble du véhicule. Ces éléments manufacturés sont donc constitutifs à part entière des véhicules bas carbone.

Les critères de sélection de la catégorie 3.3 « Fabrication de technologies à faible émission de carbone pour le transport » (sélection sur la base des émissions carbones

au tuyau d'échappement) sont donc plus pertinents que les critères d'évaluation du cycle de vie identifiés dans la catégorie 3.6 « Fabrication d'autres technologies à faible émission de carbone » pour déclarer l'alignement de la taxonomie.

Le coût des composants des véhicules bas carbone est inclus dans le prix de vente et dans les chiffres d'affaires déclarés par le constructeur de véhicules. Les mêmes critères de sélection de la catégorie 3.3 doivent donc s'appliquer à la vente et à la production de composants de véhicules bas carbone réalisés par les équipementiers.

Pour cette première année, le Groupe LISI souhaite s'aligner sur les pratiques de la profession et souhaite privilégier les investissements et chiffres d'affaires selon la catégorie 3.3 « Fabrication de technologies à faible émission de carbone pour le transport ».

Cette approche est par ailleurs cohérente avec la future application de la taxonomie au secteur aéronautique, puisque celle-ci devrait inclure les équipementiers aéronautiques.

Concernant la déclaration selon la catégorie 3.3, le mode de calcul retenu est le suivant.

Le chiffre d'affaires considéré est celui réalisé pour l'équipement de tous types de véhicules indépendamment de la motorisation.

Cela signifie que le chiffre d'affaires réalisé pour l'industrie autre qu'automobile et le chiffre d'affaires réalisé exclusivement pour les véhicules thermiques ne sont pas considérés dans le calcul.

Le chiffre d'affaires éligible à la taxonomie correspond à la part de marché des véhicules électriques et hybrides, calculé selon les zones géographiques. Ces données de part de marché sont des données statistiques utilisées pour la construction des plans stratégiques.

Ainsi le chiffre d'affaires éligible à la taxonomie selon la catégorie 3.3 est de **62 813 k€ soit 13 % du chiffre d'affaires de LISI AUTOMOTIVE.**

Les investissements considérés correspondent aux projet « µmach », technologie de fixation par projection d'aluminium à vitesse supersonique. Cette technologie a pour objectif de réduire le poids de véhicules et vise également la liaison électrique des batteries.

Le processus d'identification des autres investissements et des dépenses d'exploitation (par exemple clés de répartition) sera mis en œuvre à partir de l'exercice 2022 pour le Groupe LISI. Ainsi cette donnée n'est pas encore disponible pour l'exercice 2021, hormis les investissements dédiés comme le projet « µmach ».

| Catégorie de déclaration en fonction de l'interprétation | Chiffre d'affaires Eligible* | Investissements éligible** | Dépenses d'exploitation Eligible** |
|---|---|---|---|
| Déclaration selon la catégorie 3.3<br>« Fabrication de technologies à faible émission de carbone pour le transport » | 62 813 k€ éligibles sur 1 163,9 M€ du CA de LISI (soit 5,5 %) | Non disponibles | Non disponibles |
| Déclaration selon la catégorie 3.6<br>« Fabrication d'autres technologies à faible émission de carbone » | 0 k€ | 900 k€ éligibles sur 94 440 k€ d'investissements de LISI (soit 0,1 %)*** | Non disponibles |

* À noter que ce chiffre d'affaires éligible ne concerne actuellement qu'une partie de l'activité du Groupe. L'activité de la division automobile est la seule activité du groupe éligible pour l'exercice 2021. La part du chiffre d'affaires éligible de LISI AUTOMOTIVE est de 13 %.

** Les données d'investissements et de dépenses d'exploitation par catégorie de taxonomie ne seront disponibles qu'en 2022.

*** Projet « µmach ».

## 9 Les indicateurs extra financiers

Indicateurs HSE avec variation de périmètre :

| | Indicateurs (du 1er janvier au 31 décembre) | Unité | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Différence 2021 vs 2020 | Différence 2021 vs 2020 % | Écart à périmètre constant* 2021 vs 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Énergie | Consommation d'eau de ville | m³ | 465 720 | 522 785 | 398 419 | 308 271 | -90 148 | -22,6 % | -23,8 % |
| | Consommation d'eau prélevée dans le milieu naturel | m³ | 366 379 | 267 771 | 190 656 | 205 187 | 14 531 | +7,6 % | +8,5 % |
| | TOTAL Consommation d'eau | m³ | 832 099 | 790 556 | 589 074 | 513 458 | -75 616 | -12,8 % | -13,4 % |
| | Consommation d'électricité | MWh | 321 135 | 311 181 | 248 850 | 262 895 | 14 045 | +5,6 % | +4,4 % |
| | Consommation de gaz naturel | MWh | 171 042 | 157 679 | 128 909 | 146 077 | 17 168 | +13,3 % | +11,9 % |
| | Consommation de gaz de pétrol liquéfié (butane - propane) | MWh | 5 941 | 5 348 | 4 131 | 5 044 | 914 | +22,1 % | +22,3 % |
| | Consommation de fuel domestique | MWh | 1 673 | 1 417 | 642 | 675 | 33 | +5,1 % | +5,1 % |
| | Consommation autres énergies | MWh | 560 | 570 | 551 | 1 224 | 673 | +122,3 % | +122,3 % |
| | TOTAL Consommation d'énergies | MWh | 500 351 | 476 196 | 383 083 | 415 915 | 32 832 | +8,6 % | +7,3 % |
| Déchets | Metal trié | T | 23 476 | 22 220 | 16 355 | 17 092 | 737 | +4,5 % | +6,1 % |
| | Papier - Carton trié | T | 575 | 617 | 398 | 398 | - | -0 % | +0,4 % |
| | Plastique trié | T | 344 | 329 | 326 | 347 | 21 | +6,5 % | +8,2 % |
| | Bois trié | T | 1 125 | 917 | 568 | 614 | 45 | +8,0 % | +8,4 % |
| | Huiles (soluble + entière + entière et eau) | T | 2 507 | 2 412 | 1 931 | 2 141 | 210 | +10,9 % | +12,0 % |
| | Autres déchets ménagers (non dangereux), déchets ménagers non triés | T | 3 067 | 2 966 | 1 967 | 1 768 | -199 | -10,1 % | -9,9 % |
| | Déchets dangereux (sans l'huile) | T | 15 511 | 13 026 | 9 806 | 9 894 | 88 | +0,9 % | +2,3 % |
| | Pourcentage de déchets valorisés | % | 60,4 % | 72,5 % | 72,7 % | 74,4 % | 0 | +2,3 % | +2,6 % |
| Accident du travail | TF0 LISI | | 6,59 | 5,87 | 4,97 | 6,02 | 1,05 | +21,1 % | |
| | TF0 LISI + intérimaires | | 7,28 | 6,83 | 5,06 | 6,10 | 1,04 | +20,6 % | |
| | TF1 LISI | | 9,02 | 8,04 | 6,92 | 7,93 | 1,01 | +14,6 % | |
| | TF1 intérimaires | | 21,22 | 21,18 | 6,74 | 9,42 | 2,67 | +39,7 % | |
| | TF1 LISI + intérimaires | unité | 10,05 | 9,01 | 6,91 | 7,99 | 1,09 | +15,7 % | |
| | TG0 LISI | unité | 0,22 | 0,17 | 0,28 | 0,27 | -0,01 | -4,6 % | |
| | TG0 LISI + intérimaires | unité | 0,22 | 0,17 | 0,28 | 0,26 | -0,02 | -4,7 % | |
| | Nombre de maladies professionnelles reconnues | unité | Non mesuré en 2018 | 37 | 33 | 19 | -14 | -42,4 % | -40,6 % |
| Sinistres et plaintes | Nombre de départs d'incendie | unité | 132 | 112 | 97 | 60 | -37 | -38,1 % | -38,1 % |
| | Nombre de sinistres nécessitant l'intervention des secours extérieurs | unité | 7 | 13 | 10 | 7 | -3 | -30,0 % | -30,0 % |
| | Mises en demeure adressées par les autorités | unité | 6 | 11 | – | 4 | 4 | NA | - |
| | Nombres de plaintes adressées par les parties intéressées | unité | 20 | 25 | 28 | 8 | -20 | -71,4 % | -70,4 % |
| Formations HSE | Nombres d'heures de formation HSE réalisées | heures | 58 873 | 47 393 | 33 848 | 42 742 | 9 438 | +28,3 % | +26,2 % |

Indicateurs RH :

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Différence en absolue 2021 vs 2020 | Différence en % 2021VS 2020 | Différence en absolue 2020 vs 2019 | Différence en % 2020VS 2019 | Différence en absolue 2020 vs 2018 | Différence en % 2020 VS 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| % de femmes | 22 % | 22 % | 23 % | 23 % | 0 | 0 | +1 | +4,5 % | +1 | +4,5 % |
| % de femmes cadres | 24 % | 25 % | 30 % | 27 % | -3 | -9 % | +5 | +20,0 % | +6 | +25,0 % |
| % de seniors (plus de 55 ans) | 14 % | 15 % | 17 % | 15 % | -2 | -12 % | +2 | +13,3 % | +3 | +21,4 % |
| Heures de formation | 222 129 | 179 165 | 100 424 | 167 829 | 67 405 | +67 % | -78 741 | -43,9 % | -121 705 | -54,8 % |

## Consolidation et exclusions

*Données Ressources Humaines :*

- Les données du site de LACE n'ont pas été incluses puisque le site a été cédé en 2021.

*Données HSE (hors accidentologie) :*

| Entité juridique | Ville | Pays | Impacts reporting HSE 2019 et 2020 | Impacts reporting HSE 2021 | Commentaires |
|---|---|---|---|---|---|
| Termax Corp. et ses filiales | Lake Zurich (site principal) | États-Unis | Non intégré | Non intégré | Intégration prévue dans le reporting en 2022 |
| Ankit Fasteners Pvt Ltd | Bangalore | Inde | Non intégré | Non intégré | Données non exhaustives |
| LISI AUTOMOTIVE Hi Vol Inc | Livonia | États-Unis | Non intégré | Partiellement intégré | Sauf déchets |

*Données Santé Sécurité (accidentologie) :*

| Entité juridique | Ville | Pays | Impacts reporting Santé Sécurité 2019 et 2020 | Impacts reporting Santé Sécurité 2021 | Commentaires |
|---|---|---|---|---|---|
| Ankit Fasteners Pvt Ltd | Bangalore | Inde | Non consolidé | Non consolidé | Données non exhaustives |
| B&E Manufacturing | Garden Grove | États-Unis | Non intégré | Non intégré | Entité acquise en cours d'année 2021 |

## 10 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<br>URD chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe |
| Lutte contre la corruption | URD Chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe ;<br>§7 Ethique et devoir de vigilance |
| Lutte contre l'évasion fiscale | URD Chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe ;<br>§7 Ethique et devoir de vigilance |
| Respect des droits de l'homme | URD Chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe ;<br>§7 Ethique et devoir de vigilance |
| Changement climatique | URD Chapitre 4 ; §3 Préserver l'environnement |
| Engagements sociétaux | URD chapitre 4 ; §1 Protéger nos salariés & atteindre l'excellence dans la santé sécurité au travail ; §4 Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers ; |
| Économie circulaire | URD Chapitre 4 ; §3 Préserver l'environnement |
| 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 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe ;<br>§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 |

## 11 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 ;<br>§1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI ; §7 Ethique et devoir de vigilance |
| PRINCIPE 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme. | URD Chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI ;<br>§7 Ethique et devoir de vigilance |
| PRINCIPE 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective. | URD Chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI ;<br>§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 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI ;<br>§7 Ethique et devoir de vigilance |
| PRINCIPE 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. | URD Chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI ;<br>§7 Ethique et devoir de vigilance |
| PRINCIPE 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. | URD Chapitre 4 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI ;<br>§4 Fidéliser nos talents et renforcer l'attractivité de nos métiers |
| PRINCIPE 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement. | URD Chapitre 4 ; §3 Préserver l'environnement |
| PRINCIPE 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. | URD Chapitre 4 ; §3 Préserver l'environnement |
| PRINCIPE 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. | URD Chapitre 4 ; §3 Préserver l'environnement |
| 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 ; §1 Responsabilité Sociétale du Groupe LISI ;<br>§7 Ethique et devoir de vigilance |

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

**Exercice clos le 31 décembre 2021**

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

**Conclusion**

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, 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.

**Préparation de la déclaration de performance extra-financière**

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration ou disponible(s) sur demande au siège de l'entité.

**Responsabilité de l'entité**

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte);
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

**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 historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;

- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

**Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)[1].

**Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

**Moyens et ressources**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et février 2022 sur une durée totale d'intervention de seize semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené quatre entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générale, ressources humaines, santé et sécurité, environnement et achats.

**Nature et étendue des travaux**

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- 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 en matière sociale et environnementale ainsi que 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 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 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- 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, 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 (lutte contre la corruption, achats responsables), 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 : Fuenlabrada (Espagne), Rugby (Royaume-Uni), Big Lake (États-Unis) et Coon Rapids (États-Unis) ;

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

- 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 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 ou d'autres moyens de sélection, 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 (10 % de la consommation d'eau, 10 % des heures travaillées, 9 % 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.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 24 mars 2022

L'organisme tiers indépendant
EY & Associés

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), |
| Part des femmes (%) | Les relations sociales (dialogue social, accords collectifs), la formation, |
| Taux de fréquence, taux de gravité des accidents du travail (Nb / million d'heures travaillées) | L'égalité de traitement (égalité homme / femmes, lutte contre les discriminations, insertion personnes handicapées) |

**Informations environnementales**

| *Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)* | *Informations qualitatives (actions ou résultats)* |
|---|---|
| Consommations d'énergies thermique et électrique par unité de production (MWh/tonne)<br>Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre (activités : scope 1 & 2, scope 3 : biens et services)<br>Part des déchets dangereux / non dangereux valorisés (%)<br>Consommation d'eau ($m^3$) | Les résultats de la politique en matière environnementale / énergétique (certifications, moyens),<br>Les mesures de prévision des pollutions (eau, air, sol),<br>L'économie circulaire (matière première, énergie, gestion des déchets, gaspillage alimentaire),<br>Le changement climatique (les postes significatifs d'émissions du fait de l'activité, les objectifs de réduction, mesures d'adaptation),<br>La gestion de l'eau et la protection de la biodiversité. |

**Informations sociétales**

| *Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)* | *Informations qualitatives (actions ou résultats)* |
|---|---|
| Part des employés ayant répondu à l'enquête de qualité de vie au travail (%) | L'impact local (emploi, développement, riverains, dialogue…)<br>La sous-traitance et les fournisseurs (enjeux environnementaux et sociaux)<br>Les mesures prises en faveur de la santé et la sécurité des consommateurs<br>Les actions en faveur des droits de l'homme, en particulier le respect des conventions fondamentales de l'OIT<br>Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale |