



DOCUMENT INSTITUTIONNEL - VERSION 2026

Politique RSE

« Agissons aujourd’hui pour l’emploi de demain »

Groupe LIP - 2026

Sommaire

- 1 Édito de la Direction**
- 2 LIP en bref : qui sommes-nous ?**
- 3 Notre vision RSE**
- 4 Notre territoire d'engagement**
- 5 Nos 4 piliers d'engagement**
 - 5.1 Protéger celles et ceux qui exercent les métiers
 - 5.2 Faire progresser les compétences métiers
 - 5.3 Construire des parcours professionnels durables
 - 5.4 Agir en entreprise responsable
- 6 Nos labels et engagements externes**
- 7 Notre gouvernance RSE**
- 8 Révision et communication de la politique**

1. Édito de la Direction

Depuis sa création, le Groupe LIP a construit sa réussite sur une conviction simple : l'emploi est avant tout une aventure humaine. Accompagner des hommes et des femmes vers un travail durable, sécuriser leurs parcours, développer leurs compétences, c'est notre métier depuis vingt ans, et c'est aussi notre responsabilité.

Aujourd'hui, cette conviction prend une forme plus structurée et plus ambitieuse : notre politique RSE. Non comme une contrainte ou une obligation de communication, mais comme le prolongement naturel de ce que nous faisons chaque jour dans nos 200 agences, avec plus de 700 collaborateurs permanents et plus de 9 000 intérimaires par mois.

Cette politique affirme que la responsabilité d'une entreprise de l'emploi temporaire ne s'arrête pas au placement. Elle commence par la sécurité de l'intérimaire sur son poste, se poursuit par le développement de ses compétences, et s'étend jusqu'à son insertion durable dans la vie professionnelle. Elle concerne aussi nos relations avec nos parties prenantes, notre empreinte environnementale, et la façon dont nous protégeons les données qui nous sont confiées.

La RSE n'est pas une case à cocher. C'est une façon d'entreprendre. Chez LIP, nous avons choisi de l'inscrire dans notre stratégie long terme, avec des engagements concrets, des indicateurs mesurables et une gouvernance dédiée. Cette politique s'adresse à l'ensemble de nos parties prenantes, collaborateurs, intérimaires, clients, fournisseurs, partenaires, et engage chacun d'entre nous à agir, à son niveau, pour un emploi plus responsable.

Fabrice Faure, Président Fondateur, Groupe LIP

2. LIP en bref : qui sommes-nous ?

Tout commence à Lyon, en 2005. Fabrice Faure crée une première agence spécialisée dans la délégation de tuyauteurs et de soudeurs. Une idée simple, portée par une conviction forte : pour bien accompagner les entreprises et les candidats, il faut connaître leur métier, parler leur langue, comprendre leurs exigences. Vingt ans plus tard, cette conviction est devenue un Groupe.

LIP s'est construit non pas comme un généraliste de l'intérim, mais comme un spécialiste de chaque métier. Chacune de ses agences est spécialisée par secteur d'activité, pas par hasard, mais parce qu'on accompagne mieux quand on connaît vraiment. C'est ce positionnement distinctif qui fait la force du Groupe : une expertise solide et une connaissance des codes qui renforcent la crédibilité de chaque prise de parole, au service des entreprises exigeantes et des professionnels fiers de leur savoir-faire.

Chiffres clés

- **479 M€** - Chiffre d'affaires
- **+700** - Collaborateurs permanents
- **+9 000** - Intérimaires par mois
- **200** - Agences spécialisées
- **14e** - Acteur français

Nos branches spécialisées

Branche	Métiers couverts
Industrie & Bâtiment	Industrie qualifiée, métallurgie, mécanique, électricité, gros et second œuvre, espaces verts, nucléaire
Industrie Technique & Nucléaire	Maintenance, production, mécanique de précision, nucléaire
Transport & Logistique	Transport de marchandises et voyageurs, manutention, exploitation
Tertiaire, Ingénierie & Commerce	Office, comptabilité, télémarketing, bureau d'études, hôtellerie-restauration
Médical & Santé	Médico-social, soins, éducatif, petite enfance, pharmacie, grand âge
Hôtellerie & Restauration	Cuisine, service, réception, accueil, boulangerie-pâtisserie

Nos valeurs

Les trois valeurs du Groupe LIP, Confiance, Ambition et Esprit d'équipe, ne sont pas des mots affichés sur un mur. Ce sont des principes de fonctionnement qui orientent chacune de nos décisions.

Confiance

La confiance est la base de toutes nos relations, avec nos intérimaires, nos clients, nos fournisseurs et entre nous. Elle se construit dans la durée par la transparence, le respect des engagements et la sincérité du dialogue. C'est aussi la confiance que nous accordons à nos équipes, en leur laissant l'autonomie nécessaire pour agir et décider.

Ambition

L'ambition chez LIP, c'est la volonté de progresser, individuellement et collectivement. Elle se traduit par l'envie de bien faire, de se dépasser, de proposer un service excellent. C'est une ambition raisonnable et exigeante : celle d'être les meilleurs dans nos métiers, au service de ceux que nous accompagnons.

Esprit d'équipe

La force de LIP, c'est son collectif. L'esprit d'équipe se vit au quotidien dans la solidarité entre agences, dans le partage des bonnes pratiques, dans la célébration des réussites communes. Il se manifeste aussi dans notre engagement sociétal : LIP S'engage est une aventure collective portée par des collaborateurs volontaires dans toute la France.

Elles sont aussi le socle de notre démarche RSE : la confiance guide nos engagements envers nos parties prenantes, l'ambition nourrit notre exigence sur les sujets sociaux et environnementaux, et l'esprit d'équipe anime notre engagement collectif.

3. Notre vision RSE

Notre vision RSE repose sur une conviction fondamentale : pour une entreprise dont le cœur de métier est l'emploi, être responsable n'est pas une option, c'est une évidence. En plaçant plus de 9 000 intérimaires par mois dans des missions, le Groupe LIP est un levier d'insertion, un acteur de la formation professionnelle et un maillon essentiel de la chaîne économique des entreprises clientes.

Notre ambition est de faire du Groupe LIP une entreprise de travail temporaire qui place l'humain, l'éthique et la durabilité au même niveau que la performance commerciale.

Notre démarche de double matérialité

En 2025, nous avons conduit un exercice structuré de double matérialité avec le cabinet HAATCH, conforme aux exigences de la directive CSRD. Cette analyse a fait ressortir la sécurité et la santé au travail, la formation, la diversité et la cybersécurité comme nos enjeux les plus structurants. Elle a directement guidé l'organisation de notre stratégie en 4 piliers.

Seize sujets matériels ont été identifiés, répartis en trois dimensions :

Dimension	Nb	Sujets matériels
Environnement	1	Atténuation du changement climatique
Social	9	Sécurité de l'emploi, santé et sécurité au travail, rémunérations décentes, équilibre vie professionnelle/personnelle, formation et développement des compétences, diversité, lutte contre les discriminations et les violences, lutte contre le travail illégal, actions philanthropiques
Gouvernance	6	Partage de la valeur, culture d'entreprise, cybersécurité et protection des données personnelles, pilotage extra-financier, conformité fiscale, dialogue politique et réglementaire

Cette analyse nourrit directement notre politique RSE et constitue la base de notre rapport RSE à paraître.

RSE et stratégie d'entreprise

Notre ambition RSE répond à quatre enjeux simultanés :

- Anticiper les exigences réglementaires à venir : la directive CSRD, applicable à notre périmètre à horizon 2028, imposera un reporting extra-financier structuré et auditable ;
- Renforcer notre attractivité commerciale : les appels d'offres, qu'ils émanent de clients grands comptes ou d'acheteurs publics, pour qui un critère RSE est désormais systématiquement obligatoire, intègrent des exigences croissantes sur ces sujets ;
- Fidéliser nos collaborateurs permanents, qui choisissent de plus en plus leur employeur sur des critères d'engagement et de sens, et sécuriser le parcours de nos intérimaires dans un marché du travail en tension ;
- Et répondre à nos obligations sectorielles : vigilance sur le travail illégal, sécurité des intérimaires, RGPD candidats, QSSE.

Un secteur avec des spécificités RSE marquées

Le modèle économique des entreprises de travail temporaire génère des enjeux RSE spécifiques :

- La relation d'emploi tripartite, l'intérimaire est salarié de LIP mais encadré au quotidien par l'entreprise cliente ;
- La sécurité au travail, une responsabilité partagée entre LIP et les entreprises clientes ;
- La protection des données personnelles, un enjeu critique dans un métier fondé sur le placement.

Ces spécificités ont guidé la construction de notre stratégie : nous agissons sur les leviers que nous contrôlons réellement, tout en cherchant à influencer positivement notre écosystème (clients, fournisseurs, intérimaires).

4. Notre territoire d'engagement

Agissons aujourd'hui pour l'emploi de demain

« Nous développons les compétences et sécurisons les parcours pour un avenir professionnel plus durable et plus humain. »

Le Groupe LIP n'est pas seulement un intermédiaire entre l'offre et la demande de travail : nous sommes un accélérateur d'employabilité, un protecteur de parcours, un acteur de l'inclusion professionnelle.

Notre responsabilité s'exerce à plusieurs niveaux :

- **Envers les intérimaires** : assurer leur sécurité, développer leurs compétences, sécuriser leurs parcours et les accompagner vers l'emploi durable
- **Envers les collaborateurs permanents** : créer un environnement de travail épanouissant, équitable et porteur de sens
- **Envers les clients** : proposer un partenariat fondé sur la confiance, l'éthique et la qualité de service
- **Envers les territoires** : contribuer à l'insertion professionnelle, soutenir les écosystèmes locaux, réduire notre empreinte environnementale
- **Envers la société** : lutter contre les discriminations, promouvoir la diversité, agir pour le climat

5. Nos 4 piliers d'engagement

PILIER 1

Protéger celles et ceux qui exercent les métiers

Culture d'entreprise · Qualité de vie au travail · Sécurité et prévention

1. Fédérer autour d'une culture d'entreprise humaine et engagée

Le Groupe LIP cultive une identité forte, fondée sur des valeurs partagées et un modèle de gouvernance participatif. Notre modèle LIP Family traduit concrètement notre conviction que la réussite collective doit profiter à toutes celles et ceux qui y contribuent.

- **37 %** - Collaborateurs actionnaires
- **7,58 %** - Part du capital total

En juillet 2026, la certification EmployeesIndex Platinum de Choose My Company a confirmé que cette culture est vécue de l'intérieur.

- **94,2 %** - Taux de recommandation
- **87,5 %** - Taux de satisfaction

Nos ambassadeurs, collaborateurs volontaires qui relaient la marque employeur LIP sur leurs réseaux sociaux professionnels, jouent depuis 2025 un rôle élargi d'ambassadeurs RSE, contribuant à diffuser et à faire vivre nos engagements.

2. Améliorer la qualité de vie et les conditions de travail

Non-discrimination

La lutte contre les discriminations est une priorité du Groupe LIP, qui s'exerce dans l'ensemble de nos pratiques de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion. Cet engagement prend un relief particulier dans notre métier de placement : nos recruteurs sont formés à repérer et à écarter toute demande discriminatoire de nos clients. Nous sensibilisons également nos équipes aux mécanismes qui conduisent à la discrimination, pour construire une culture d'entreprise et des pratiques professionnelles plus inclusives.

Flexibilité et équilibre des temps de vie

Nous favorisons l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de nos collaborateurs, à travers des dispositifs adaptés aux contraintes familiales et de vie (télétravail, aménagement des horaires, jours de congés pour enfant malade, accompagnement de la parentalité).

Égalité professionnelle F/H

Nous mesurons chaque année l'Index Égalité Professionnelle Femmes/Hommes.

- **81/100** - LIP Industrie & Bâtiment
- **72/100** - LIP Transport

L'Index Égalité Professionnelle n'est pas calculable pour toutes les sociétés du Groupe, en raison de leur taille ou de leur composition. La moyenne Groupe est de 78/100, c'est l'indicateur que nous suivrons dans notre stratégie RSE. Nous nous sommes fixé un objectif de progression de 5 points par entité, autour de trois axes correctifs : politique salariale, suivi des augmentations et accompagnement des retours de congé maternité.

Chaque poste est associé à une fiche de poste et à une grille salariale communes, garantissant un traitement égal entre les collaborateurs, hommes et femmes, à compétences et responsabilités équivalentes.

Une journée de sensibilisation à l'égalité professionnelle est organisée chaque année ; elle est aussi l'occasion de sensibiliser nos équipes aux violences faites aux femmes, un sujet auquel le Groupe LIP est particulièrement attaché. Une référente harcèlement sexuel et agissements sexistes est nommée, ainsi qu'un dispositif d'alerte interne spécifique sur ce sujet.

Handicap

Notre politique Handicap repose sur trois axes :

- Le recrutement inclusif, via des partenariats institutionnels et associatifs comme Ladapt et Cap Emploi ;
 - Le maintien dans l'emploi, avec des aménagements de postes et une référente pour l'accompagnement des collaborateurs ;
 - Et la sensibilisation annuelle, à travers la Journée du Handicap et des communications internes tout au long de l'année.
- **3,15 % - Taux d'emploi de personnes en situation de handicap**

Un plan d'action détaillé avec budget dédié est en place pour progresser vers l'obligation légale de 6 %.

3. Garantir la sécurité et renforcer la prévention pour les intérimaires

La sécurité des intérimaires est l'une de nos priorités absolues. Notre Politique QSSE est déployée dans chacune de nos agences et s'articule autour de plusieurs axes :

- L'analyse préalable des risques avant toute mise en mission ;
- Le maintien permanent des qualifications (habilitations, certifications, visites médicales) ;
- La formation de nos permanents à la délégation en sécurité, la sensibilisation au droit de retrait, et l'analyse systématique de tout incident à haut potentiel.

Nos indicateurs de sécurité s'inscrivent dans une logique d'amélioration continue, suivis chaque année au niveau de chaque agence.

- **37,6 - Taux de fréquence des accidents (TF1)**
- **1,91 - Taux de gravité (TG)**

Au-delà des obligations réglementaires, LIP s'attache à développer une véritable culture de la prévention auprès de ses permanents, de ses intérimaires et de ses entreprises clientes, à

travers des animations sécurité régulières en agences et des petits-déjeuners QSE dédiés. Les certifications MASE et CEFRI attestent du niveau d'exigence de notre démarche.

PILIER 2

Faire progresser les compétences métiers

Formation intérimaires · Outils permanents · Transitions professionnelles

4. Adapter et développer les compétences des intérimaires aux besoins du marché

Dans un marché du travail en transformation accélérée, la formation est à la fois un droit pour nos intérimaires et un levier de compétitivité pour nos clients. Nous formons chaque année une part croissante de nos intérimaires, en couvrant les qualifications obligatoires et les parcours longs qui permettent une réelle progression de carrière.

- **29 %** - Part d'intérimaires formés
- **13 h** - Heures de formation par intérimaire formé
- **74** - Parcours longs

5. Outiller et accompagner les permanents face aux transformations

Le déploiement de LIP Staff, notre nouvel ERP métier, est une transformation digitale structurante pour le Groupe LIP. Il redéfinit les pratiques de recrutement, de suivi des intérimaires et de relation client à l'échelle du réseau. L'accompagnement au changement est une priorité opérationnelle majeure.

Disponible en application mobile et en version web, il offre à nos intérimaires un espace dédié pour rechercher des missions et postuler en quelques minutes, et à nos clients un espace pour piloter leurs demandes de renfort et suivre leurs missions en temps réel.

6. Anticiper les évolutions des métiers et accompagner les transitions professionnelles

Face aux mutations numériques et environnementales qui transforment les métiers, nous nous engageons à anticiper les évolutions du marché du travail pour mieux accompagner nos intérimaires et nos clients.

Cette démarche repose sur trois axes :

- La cartographie des compétences de nos collaborateurs permanents pour identifier les besoins de montée en compétence ;
- Une prospective structurée par branche à horizon 3-5 ans et à l'échelle du marché à plus long terme ;
- Et la mise en place d'une veille active sur les métiers d'avenir et les filières en transition.

À terme, nous souhaitons développer des parcours de reconversion vers les métiers de la transition écologique sur les filières les plus pertinentes.

PILIER 3

Construire des parcours professionnels durables

Sécurité des parcours · Mobilité interne · LIP S'engage

7. Sécuriser les parcours professionnels des intérimaires et lutter contre la précarité

Nous nous engageons à développer et favoriser le recours au CDI Intérimaire, qui garantit une continuité de revenus et de droits entre les missions. Une attention particulière est apportée à la formation des CDI Intérimaires.

- **653** - CDI Intérimaires
- **46 %** - CDI Intérimaires formés

Les dispositifs du FASTT (aide au logement, mobilité, garde d'enfants...) sont mobilisés pour répondre aux situations de fragilité. Nous encourageons la collaboration territoriale entre agences pour faciliter l'accès aux missions sur l'ensemble du réseau.

- **6 870** - Journées d'emploi préservées grâce aux dispositifs FASTT

8. Promouvoir la mobilité interne et l'évolution professionnelle

Mobilité interne

Notre politique de promotion repose sur une revue des talents structurées et un double regard manager/RH sur chaque évolution. Nous travaillons à formaliser les passerelles d'évolution interbranches et inter-métiers, pour rendre la mobilité plus lisible et accessible à l'ensemble de nos équipes.

- **27,4 %** - Taux d'évolution interne
- **9,3 %** - Taux de promotion interne

Développement des compétences

Une large majorité de nos collaborateurs permanents suit une formation chaque année. Notre offre couvre aussi bien les compétences techniques métiers que les compétences managériales, à travers un plan de formation construit chaque année à partir des besoins identifiés lors des entretiens annuels et des évolutions de chaque métier.

- **82 %** - Collaborateurs permanents formés
- **29 h** - Heures de formation par salarié formé
- **88 %** - Collaborateurs bénéficiant d'un entretien annuel

L'École de la Réussite

L'École de la Réussite (EDLR) est notre dispositif de formation au métier de Commercial en Recrutement (H/F). Cette formation de 8 mois en alternance dans une de nos agences est gratuite, rémunérée au SMIC, et accessible sans diplôme (niveau Bac+2 maximum et avoir

quitté le système scolaire depuis au moins un an). Elle débouche sur un diplôme reconnu par l'État.

En 10 promotions, l'EDLR a permis à plus de 57 personnes de rejoindre les équipes permanentes du Groupe en CDI.

- **10** - Promotions
- **57** - Embauches en CDI

9. Soutenir l'insertion professionnelle via le fonds de dotation LIP S'engage

Créé en 2020, LIP S'engage est le fonds de dotation du Groupe LIP. Il structure l'engagement sociétal autour de trois volets :

- L'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, à travers des jobs dating, simulations d'entretien et ateliers emploi animés par nos collaborateurs ;
- Le soutien à des causes caritatives, via des courses solidaires, collectes, journée solidaire, soutien des structures dans lesquelles nos collaborateurs sont bénévoles ;
- La sensibilisation aux grands enjeux sociétaux, avec des temps forts annuels sur l'égalité femmes-hommes, la non-discrimination, le handicap, la qualité de vie au travail et l'environnement.

Bilan LIP S'engage 2025

- **143 000 €** - Mécénat financier
- **48** - Partenaires associatifs
- **40** - Actions d'insertion
- **11** - Actions solidaires
- **7** - Actions de sensibilisation

PILIER 4

Agir en entreprise responsable

Climat & environnement · Cybersécurité · Éthique et gouvernance

10. Réduire notre impact environnemental et agir pour le climat

En 2023, nous avons réalisé notre premier bilan carbone avec le cabinet HAATCH (méthodologie Bilan Carbone).

- **6 692 tCO2e** - Émissions totales
- **14 kgCO2e** - Par k€ de CA
- **5,4 tCO2e** - Par collaborateur
- **1 078 tCO2e** - Scope 1
- **93 tCO2e** - Scope 2

- **5 521 tCO₂e - Scope 3**

Notre trajectoire de décarbonation vise une réduction de 5,7 % par an en valeur absolue d'ici 2032, pour atteindre 3 259 tCO₂e, objectif compatible avec un scénario de réchauffement climatique contenu à +1,5 °C.

Nos trois principaux postes d'émissions reflètent la réalité de notre secteur d'activité :

- Les déplacements de nos collaborateurs permanents, liés au maillage de nos 200 agences et aux déplacements commerciaux ;
- Les équipements informatiques et le mobilier de nos agences et de notre siège ;
- Et les achats de services, qui regroupent les prestations externes auxquelles nous avons recours dans notre fonctionnement quotidien.

Nos principaux leviers d'action :

- L'électrification de la flotte de véhicules de fonction ;
- Une politique voyage incitant à privilégier le train plutôt que l'avion ;
- La sensibilisation aux écogestes numériques ;
- Et une gestion des déchets organisée autour du tri 5 flux, avec des partenaires spécialisés dans le recyclage et l'économie circulaire, sélectionnés pour leur double ancrage social et environnemental.

11. Renforcer la cybersécurité et protéger les données personnelles

Cybersécurité

Notre Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI) couvre l'ensemble du Groupe. Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue alignée sur les bonnes pratiques ISO/CEI 27001-2022 et répond aux exigences de la directive NIS2 et du Règlement Général de la Protection des Données (RGPD). Elle est révisée annuellement par le RSSI et présentée au Comité de Direction de la Sécurité du SI.

Nous déployons un ensemble de mesures techniques et organisationnelles alignées sur les meilleures pratiques du secteur, couvrant l'authentification, le chiffrement, la supervision continue et la sensibilisation régulière des équipes.

Règlement Général de la Protection des Données

En matière de RGPD, notre Délégué à la protection des données (DPO) pilote un programme de conformité complet : registre des traitements, réseau de correspondants CNIL, sensibilisation des équipes. Les données sensibles des intérimaires (identité, données bancaires, titres de séjour, diplômes) font l'objet de procédures de collecte, conservation et suppression strictement encadrées.

12. Promouvoir l'éthique des affaires et une gouvernance responsable

Éthique des Affaires

Notre cadre éthique repose sur trois documents complémentaires : la Politique Éthique des Affaires, qui définit nos engagements en matière d'intégrité et de conformité ; le Code de conduite anti-corruption, qui définit les comportements à adopter face aux situations à risque ; et le Dispositif d'alerte éthique, conforme aux lois Sapin II et Wasserman.

Le Code de conduite anti-corruption traduit notre politique de tolérance zéro en matière de corruption, de trafic d'influence et de comportement anticoncurrentiel. Il fixe des règles strictes sur les cadeaux et invitations, encadre la prévention des conflits d'intérêts, interdit tout paiement de facilitation, et impose une vigilance renforcée dans nos relations avec les tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires) et nos activités de représentation d'intérêts.

Tout manquement, avéré ou soupçonné, doit être signalé sans délai au responsable hiérarchique ou via notre dispositif d'alerte éthique.

Le dispositif d'alerte éthique est accessible à toute personne, en interne comme en externe : par téléphone (07 57 42 08 55), par email (alerte-ethique@groupe-lip.com), via le formulaire disponible sur notre site internet, ou par courrier.

Achats Responsables

Notre Politique Achats Responsables traduit nos exigences en matière de droits humains, d'engagements environnementaux, de conformité réglementaire et de transparence RSE. Les contrats incluent des clauses d'indépendance réciproque et de lutte anti-corruption.

Nos critères de sélection fournisseurs intègrent désormais des exigences RSE. Une charte RSE Fournisseurs et un questionnaire d'évaluation RSE à destination de nos principaux fournisseurs sont en cours de déploiement.

6. Nos labels et engagements externes

Le Groupe LIP s'appuie sur des évaluations et certifications externes pour mesurer, valider et communiquer la performance de sa démarche RSE.

Certifications et notations

Label / Certification	Résultats 2026
EcoVadis (note globale)	82/100 - Médaille Or - Top 5%
dont Social & Droits Humains	85/100
dont Environnement	78/100
dont Éthique	85/100
dont Achats Responsables	74/100
EmployeesIndex Choose My Company	Certification Platinum - 94,2% de recommandation - 87,5 % de satisfaction
B-Reputation Conformité Globale	Médaille Or RSE, Sapin II et Obligations de vigilance
MASE	Certification management SSE Industrie
CEFRI	Certification sécurité nucléaire

La notation EcoVadis 2026 place le Groupe LIP dans le Top 5 % mondial des entreprises évaluées, avec des performances particulièrement fortes en Social & Droits Humains et en Éthique, qui sont le cœur de nos actions RSE.

Chartes signées

- **Charte de la Diversité** : charte nationale engageant les entreprises signataires sur la prévention des discriminations et la promotion de la diversité en entreprise (depuis 2020, renouvelée tous les ans)
- **Charte des 1 000 entreprises pour l'insertion et l'emploi**, Métropole de Lyon / PaQte (depuis 2021, renouvelée tous les 2 ans)

7. Notre gouvernance RSE

La gouvernance RSE du Groupe LIP repose sur une structure à quatre niveaux, conçue pour garantir l'exécution du plan d'action, responsabiliser chaque acteur et permettre la décision au bon niveau.

Structure de gouvernance

- **L'Équipe RSE** : pilotage de la stratégie globale, coordination de la collecte des indicateurs, lien avec les certifications externes
- **Les Sponsors Direction** (au moins un par pilier) : porteurs du plan d'action de leur pilier au niveau de la Direction, facilitent les arbitrages et participent au COPIL RSE
- **Les Coordinateurs** : responsables de l'animation des groupes de travail de leur pilier, centralisent les informations et assurent la mise à jour du plan d'action
- **Les Groupes de travail thématiques** : constitués selon les besoins, composés de collaborateurs opérationnels, mettent en œuvre les actions du plan

Instances de pilotage

Instance	Fréquence	Participants	Animée par
COPIL RSE	Trimestrielle	Sponsors Direction + Équipe RSE	Équipe RSE
Revue par pilier	Trimestrielle	Sponsor + Coordinateurs du pilier	Sponsor (Équipe RSE en support)
Groupes de travail	Selon besoins	Coordinateurs + membres GT	Coordinateur référent
Bilan annuel	1 fois / an	COPIL RSE + Direction	Équipe RSE

8. Révision et communication de la politique

Révision

La Politique RSE est révisée annuellement par le Service RSE. Elle est présentée et validée lors du Bilan annuel, en présence de la Direction. Les mises à jour intègrent l'évolution des indicateurs, l'actualité réglementaire, les résultats des évaluations externes et les retours de nos parties prenantes.

Communication interne

La Politique RSE est diffusée à l'ensemble des collaborateurs permanents via l'intranet du Groupe et les parcours d'onboarding. Elle est présentée aux équipes lors de réunions dédiées et fait l'objet d'un plan de communication interne structuré.

Communication externe

La Politique RSE est communiquée à l'ensemble de nos parties prenantes. Un rapport RSE sera publié en 2027. La préparation au reporting CSRD est inscrite dans notre feuille de route 2028.

Documents opérationnels associés

La présente politique s'appuie sur un ensemble de documents opérationnels qui en précisent les modalités de mise en œuvre :

- Stratégie RSE (V2026)
- Plan d'action 2026-2030
- Code de conduite anti-corruption (V2025)
- Guide du dispositif d'alerte éthique (V2025)
- Politique RGPD (V2025)
- Politique de Sécurité du Système d'Information (V2026)
- Politique QSSE (V2026-2027)
- Politique Environnementale (V2026)
- Politique Éthique des Affaires (V2026)
- Politique Diversité (V2026)
- Politique Achats (V2026)
- Charte RSE Fournisseurs (V2026)

LIP vous réussit

Politique RSE - Version 2026