

BILAN RSE 2025

Date applicabilité : 19/02/2026

Référence : L/CLN/Bilan RSE

Responsable : Christophe LASSERON

Etat : Validé

Niveau de classification : C0 - Public

Version : V2

Durée de validité : 1 an

Selon modèle générique Word du 10/05/23

Validation

Nom	Fonction	Date
Christophe LASSERON	Responsable RSE	19/02/2026

Diffusion

Destinataires Luminess	Destinataires client
Ensemble des collaborateurs	Accessible via le site internet de Luminess

Historique du document

Version	Etat	Date	Auteur	Description	Pages
V1	Validé	19/02/2026	Membres du Copil RSE	Création du document	Toutes
V2	Validé	30/03/2026	Johann GERARD	Modification mineure	Toutes

Sommaire

PARTIE 1 INTRODUCTION	5
PARTIE 2 EXIGENCES GENERALES.....	6
PARTIE 3 INFORMATIONS GENERALES	7
1 - Le rôle et la composition des organes de gouvernance	7
2 - Les informations sur les enjeux de durabilité	11
3 - Les mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité	13
4 - La vigilance raisonnable	13
5 - La gestion des risques et le contrôle interne liés à la durabilité	13
6 - Les informations contextuelles.....	14
7 - La prise en compte des intérêts des parties prenantes	17
8 - Les impacts, risques et opportunités matériels	18
9 - Processus d'identification et d'évaluation des enjeux matériels	18
10 - Liste des enjeux identifiés comme matériels	19
PARTIE 4 DEREGLEMENT CLIMATIQUE	21
1 - Stratégie.....	21
2 - Bilan carbone	23
3 - Adaptation au dérèglement climatique	27
4 - Atténuation du dérèglement climatique.....	29
5 - Energie	32
PARTIE 5 POLLUTIONS	33
1 - Risques environnementaux et opportunités	33
2 - Pollution de l'air	34
3 - Pollution des eaux	35
4 - Pollution des sols	36
5 - Autres pollutions	37
PARTIE 6 EAU ET RESSOURCES MARINES	38
1 - Optimiser l'usage de la ressource en eau	38
2 - Ressources marines.....	39
PARTIE 7 BIODIVERSITE ET ECOSYSTEMES	39

1 -	Valeur écologique des sites	39
2 -	Vecteurs d'incidence sur la perte de biodiversité	40
3 -	Empreinte foncière et efficacité opérationnelle	42
PARTIE 8 UTILISATION DES RESSOURCES ET ECONOMIE CIRCULAIRE		42
1 -	Ressources entrantes, et usages	42
2 -	Ressources sortantes liées aux produits et services	44
3 -	Déchets et indicateurs de circularité	44
PARTIE 9 EFFECTIFS INTERNES.....		46
1 -	Conditions de travail	46
2 -	Égalité de traitement et égalité des chances pour tous	54
3 -	Autres droits liés au travail	56
PARTIE 10 TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR		61
PARTIE 11 COMMUNAUTÉS AFFECTÉES		61
PARTIE 12 CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX		61
PARTIE 13 CONDUITE DES AFFAIRES.....		62
1 -	Culture d'entreprise	62
2 -	Protection des lanceurs d'alerte.....	62
3 -	Bien-être animal.....	63
4 -	Influence politique et activités de lobbying	63
5 -	Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement	64
6 -	Corruption et versement de pots-de-vin	66
PARTIE 14 TABLEAUX DE CORRESPONDANCE		67
1 -	Objectifs de développement durable.....	67
2 -	Index des GRI	68
3 -	Limites planétaires	73
4 -	ESRS	74
5 -	BEGES v5	75

Partie 1 Introduction

Ce document a pour objectif d'établir le bilan annuel de la démarche RSE de Luminess.

La RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) regroupe l'ensemble des pratiques mises en place pour respecter les principes du développement durable, c'est-à-dire être économiquement viable, avoir un impact positif sur la société mais aussi mieux respecter l'environnement.

Luminess a l'ambition d'être une entreprise engagée tout en étant attractive. Une entreprise positive, c'est avant tout une ambition collective et cela passe par la valorisation de nos actions tant au niveau interne qu'en externe.

Au niveau européen, la directive CSRD ("Corporate Sustainability Reporting Directive") vient renforcer les obligations des entreprises en termes de publication d'informations sur les questions environnementales, sociales, de gouvernance (ESG). Cette directive répond à la volonté de créer un cadre normatif harmonisé à l'échelle européenne, garantissant une transparence accrue des données relatives à la durabilité.

En France, l'obligation de se conformer à la directive CSRD a été reportée pour les entreprises de la taille de Luminess. De plus, celle-ci ayant moins de 750 salariés en France, se voit appliquer un périmètre de publication d'informations extra-financières réduit.

Notre entreprise a toutefois décidé d'anticiper cette mise en conformité et d'intégrer la structure des ESRS (European Sustainability Reporting Standards) au sein de ce bilan RSE¹. Cette décision témoigne de la volonté de Luminess d'élaborer un bilan RSE en se projetant sur les thématiques faisant parties intégrantes du futur rapport de durabilité qui sera soumis à validation par un tiers qualifié CSRD.

¹ Pour répondre aux exigences de la CSRD, les entreprises doivent suivre le cadre défini par les normes européennes de reporting en matière de durabilité ([ESRS - European Sustainability Reporting Standards](#))

Partie 2 Exigences générales

L'ESRS 1 décrit l'architecture des normes ESRS, explique les conventions de rédaction et les concepts fondamentaux, et énonce les exigences générales pour la préparation et la présentation de l'information en matière de durabilité.

L'ESRS1 ne contient pas d'exigence de publication (DR) et définit la structure des ESRS en 4 piliers :

- 1- Gouvernance (GOV)
- 2- Stratégie (SBM)
- 3- Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO)
- 4- Mesures et cibles (MT)

Ainsi, cette partie purement informative ne donne pas lieu à un reporting particulier.

Partie 3 Informations générales

1 - Le rôle et la composition des organes de gouvernance

Luminess est pilotée par différents organes de gouvernance avec notamment le comité de direction :



“ Nous avons une responsabilité particulière en tant qu'acteur du numérique. Être utile, sobre, transparent : c'est notre feuille de route pour un numérique qui fait sens. ”

Stéphane Labadie
Président-Directeur Général



François Légaut

Directeur Général Adjoint
Direction des Finances



Adrien De Lestapis

Directeur Juridique et
Conformité



Nicolas Chevrier

Directeur exécutif des
Opérations



Romain Pozzo di Borgo

Directeur Commercial



Pascal Manczyk

Directeur des Ressources
Humaines



Julien Mirault

Directeur exécutif Produits

Notre mission

Mettre la technologie et l'humain au service de l'innovation dans un cadre éthiquement responsable.

Nos valeurs

Confiance

C'est l'élément indispensable à toute collaboration durable : favoriser un environnement propice au partage et au dépassement.



Audace

C'est notre goût pour le défi, être curieux, savoir sortir du cadre pour répondre toujours mieux aux changements et aux évolutions technologiques.



Responsabilité

C'est mettre tout en oeuvre pour tenir nos engagements, allier ambition et réalisme, dans tout ce que nous accomplissons.



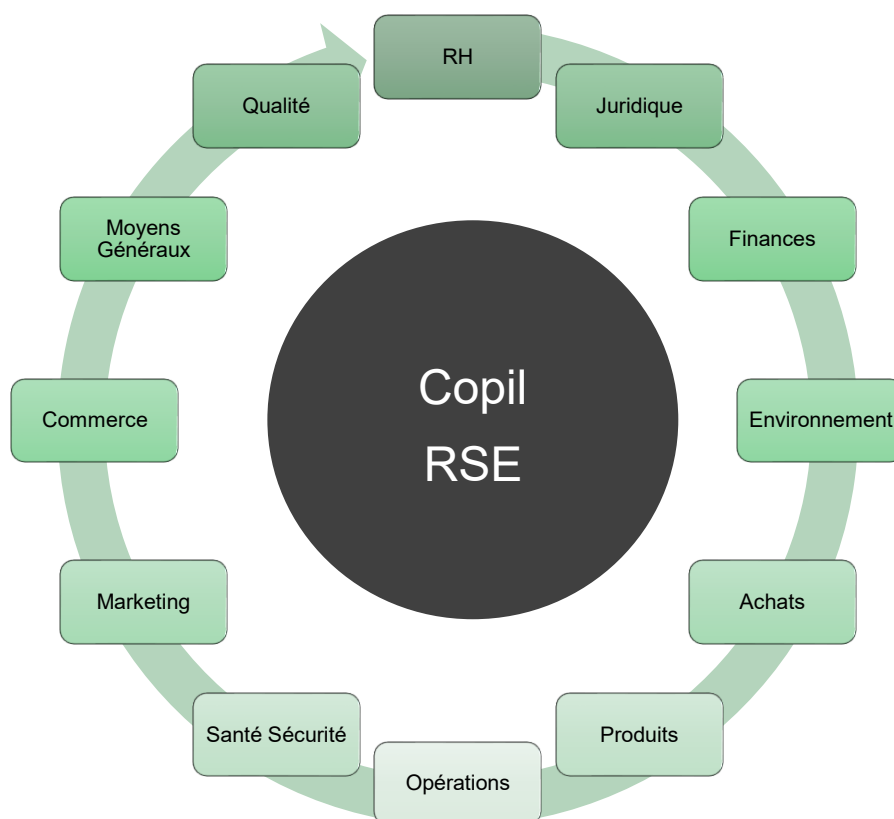
Excellence

C'est la volonté de sans cesse nous dépasser, d'innover en continu et améliorer nos solutions et nos services.



Sous l'impulsion du comité de Direction, le comité RSE assure **le déploiement de la politique RSE** et contrôle la mise en oeuvre des différentes actions RSE menées au sein du Groupe Luminess.

Le comité RSE regroupe les **différentes parties prenantes internes** comme suit :



Chaque membre du comité RSE joue un rôle pivot entre les différentes directions et le comité RSE. Ainsi, les membres du comité RSE sont missionnés pour s'approprier les axes d'amélioration définis par la politique RSE et les relayer dans leurs directions respectives.

Cette démarche coconstruite facilite l'exécution de notre politique RSE et la concrétisation par des résultats.

Chez Luminess, la responsabilité ne se limite pas à la conformité. Elle irrigue nos décisions, nos technologies, nos relations. Elle s'exprime dans notre politique RSE, structurée autour de trois piliers :

- **Environnement** : réduction de notre empreinte carbone, éco-conception, sobriété numérique
- **Social** : inclusion, diversité, qualité de vie au travail, ancrage territorial
- **Gouvernance** : transparence, sécurité des données, souveraineté numérique

Être une entreprise engagée, c'est aussi faire le choix d'un numérique souverain : données hébergées en France, sur nos propres infrastructures certifiées SecNumCloud, modèles d'IA open source intégrés sur nos serveurs, approche hybride IA - expertise humaine, pour garantir la fiabilité, la sécurité et l'éthique du traitement des données sensibles...

C'est ainsi que nous construisons un numérique utile, durable et souverain.



Notre politique RSE

Depuis sa création en 1903, Luminess n'a cessé de se renouveler, de se transformer. Aujourd'hui, notre groupe est un acteur technologique de référence qui contribue au développement d'un écosystème numérique européen sécurisé et responsable.

Cette évolution symbolise la réalité d'un groupe en mouvement, animé par une volonté permanente d'innovation, qui s'appuie sur l'expertise et l'énergie de ses collaborateurs au service de la satisfaction de ses clients.

Personne morale, l'entreprise est une entité à part entière, qui interagit avec son environnement et se doit de porter des valeurs sociétales.

Chez Luminess, la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est un vecteur d'innovation et de création de valeur, tant pour l'organisation de l'entreprise et ses parties prenantes, que pour l'écosystème dans lequel elle évolue.

Nous portons une vision optimiste de la technologie comme levier d'innovation et de croissance et croyons à l'intelligence humaine pour faire progresser la Société de demain.

L'humain

Nos collaborateurs sont notre meilleur atout pour façonner l'avenir du Groupe.

Chaque jour, nous nous efforçons de promouvoir et de porter des valeurs solides, ancrées au cœur de notre identité, qui renforcent notre capacité à relever les défis et donnent un sens à l'action de chacun.

- Développer des pratiques managériales responsables, créer un environnement de travail propice au développement personnel de nos collaborateurs ;
- Encourager l'engagement de nos collaborateurs au-delà de l'entreprise : leur permettre de prendre part à des causes qui leur tiennent à cœur ;

Nos parties prenantes

Plus d'1/4 des données personnelles de la population française transitent sur les plateformes de Luminess. Au-delà de la conformité, Luminess garantit une sécurité au niveau des plus hauts standards professionnels pour ses clients, ses partenaires et ses collaborateurs.

- Assurer la sécurité de l'information tout au long de la chaîne de traitement des données, de leur acquisition à leur restitution, en n'intégrant que des partenaires parfaitement alignés sur nos exigences
- Intégrer les technologies d'intelligence artificielle de manière raisonnée, maîtrisée, toujours associée au contrôle humain.

L'Environnement

Au sein de Luminess, la conscience du rôle des activités numériques dans la transition écologique est forte. Luminess s'est engagée dans une démarche proactive d'évaluation et de réduction de son impact environnemental.

- Mettre en œuvre un plan de transition énergétique pour une réduction de 15 % de nos émissions de carbone à 3 ans ;
- Être force de proposition pour participer à la réduction des émissions de carbone de nos clients

A mes côtés, le comité de Direction s'engage et incite chacun des collaborateurs de Luminess à s'impliquer pleinement dans ce projet humain, collectif et entrepreneurial, pilier de l'avenir du Groupe.



Stéphane LABADIE

Président Directeur Général du Groupe LUMINESS

Le 26/11/2024

2 - Les informations sur les enjeux de durabilité

Chez Luminess, le numérique n'est pas qu'une technologie, c'est un levier puissant pour changer les choses. Nous avons fait le choix de mettre la RSE au cœur de notre travail. Notre mission est simple : créer des solutions technologiques qui respectent les personnes, les territoires et la planète, sans jamais perdre de vue l'humain.

Nous savons que chaque service, chaque projet peut avoir un impact, positif ou négatif. C'est pourquoi nous travaillons main dans la main avec nos équipes, nos partenaires et nos clients pour avancer vers un numérique plus juste, plus responsable et plus durable.

LUMINESS UNE ENTREPRISE ENGAGÉE



Stéphane Labadie

Président - Directeur Général Groupe Luminess

Nous évoluons dans une société qui se transforme, qui place le numérique et les données au cœur de ses usages, où le rôle de l'humain est essentiel.

En tant qu'acteur majeur du traitement des données nous devons en garantir un traitement éthique et sécurisé, et ce en proposant le plus haut référentiel d'exigence tout au long du cycle de vie de la donnée : la Data Ethique.

Au-delà des données, c'est bien toutes nos actions qui doivent être irriguées par la Data Ethique. Tout n'est pas uniquement technique et l'humain doit plus que jamais être replacé au cœur des usages et des développements.

Nous devons contribuer à la création de métiers à valeur ajoutée sur les territoires, et faire de la souveraineté numérique un enjeu Français et Européen. Ethique, confiance et responsabilité constituent le socle de notre démarche RSE.

Elle se décline notamment par notre volonté d'être un acteur du numérique éthique responsable, mais aussi par une politique sociale forte, et par la prise en compte des enjeux environnementaux.

Notre stratégie RSE permet de donner du sens à l'ensemble de nos actions que nous menons et d'être en parfaite adéquation avec les attentes de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs.

La RSE est un des 3 axes de notre plan stratégique **Up To 27** :

Ainsi les enjeux de durabilité font partie intégrante de notre plan d'action stratégique :



RSE

Renforcer notre politique RSE

Réduire notre empreinte carbone

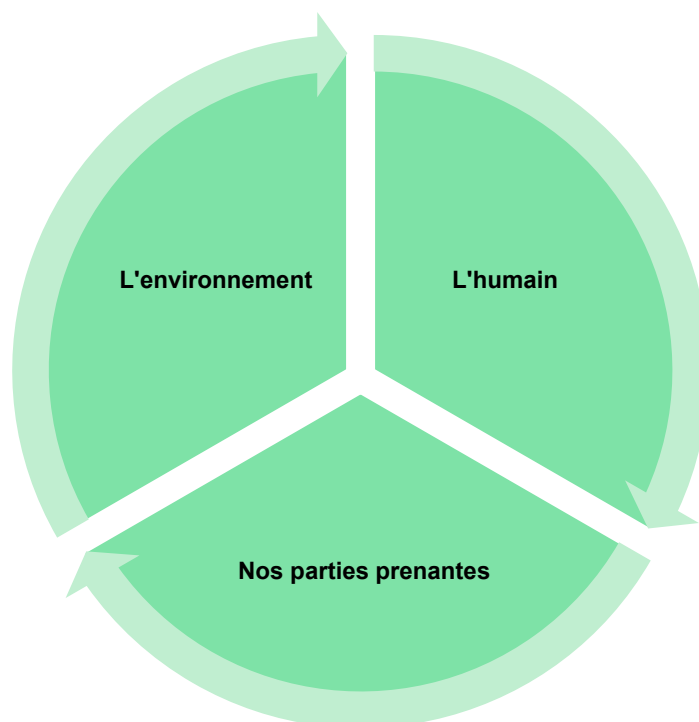
Renforcer notre politique QVCT

Dans cette optique, l'activité du comité RSE est structurée en fonction d'objectifs et de résultats clés. Ce mode de travail partagé permettant une meilleure collaboration et de mesurer l'avancement de projets.

Le déploiement de notre politique RSE s'effectue autour de 3 axes :

3 - Les mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité

Afin de fédérer nos équipes autour des enjeux RSE, Luminess a décidé depuis plus de 3 ans que le versement de la prime d'intéressement aux collaborateurs serait indexé à l'atteinte d'un objectif RSE qui est révisé périodiquement.



4 - La vigilance raisonnable

La conformité de nos fournisseurs est évaluée et documentée lors de l'établissement et du suivi de nos relations contractuelles : contrats signés, NDA, et mise à jour des informations en matière de vigilance (URSSAF, conformité avec le droit du travail, existence légale, assurance...). Des évaluations annuelles ciblées sont effectuées auprès de nos fournisseurs.

5 - La gestion des risques et le contrôle interne liés à la durabilité

Notre processus de gestion des risques intègre les risques relatifs aux enjeux de durabilité.

Les risques liés à la durabilité à prioriser pour Luminess sont principalement les risques **environnementaux**, les **risques sociaux** et les risques de **gouvernance**.

Risques environnementaux

- Dérèglement climatique : inondations, sécheresses, phénomènes extrêmes affectant l'activité ou la chaîne d'approvisionnement.
- Pression réglementaire : nouvelles normes environnementales conduisant à des sanctions ou des coûts supplémentaires.
- Utilisation non durable des ressources (énergie, eau, matières premières), pouvant augmenter les coûts ou causer des ruptures de production.

Risques sociaux

- Conditions de travail : sécurité, santé, bien-être au travail, respect du droit du travail.
- Relations avec les parties prenantes : réputation, attentes des clients et collaborateurs, égalité et inclusion.
- Rattachement à des fournisseurs ou partenaires non conformes aux standards sociaux ou éthiques.

Risques de gouvernance et de conformité

- Manque de transparence, défaillances de la gestion interne, conflits d'intérêts.
- Pratiques commerciales déloyales, corruption, non-respect des règles de concurrence et éthique (ex : greenwashing).
- Cyber-risque et fuite de données sensibles, affectant la confiance et la conformité réglementaire.

6 - Les informations contextuelles

Une entreprise technologique française, indépendante et responsable.

Luminess est une entreprise française, souveraine et indépendante. Nous accompagnons nos clients dans leurs usages digitaux et traitons différents types de processus, tels que les dépôts de brevets, les remboursements de frais de santé pour les mutuelles, les processus d'ouverture de comptes pour les banques et de nombreux projets qui imposent le traitement de forts volumes de données personnelles et sensibles. Chaque année, nous traitons les données personnelles de plus d'un quart des Français. Ce chiffre dit beaucoup de la confiance que nous accordent nos clients, et de la responsabilité que nous portons au quotidien.

Notre histoire a commencé il y a plus de 120 ans, à Mayenne. D'imprimeur local, nous sommes devenus un acteur technologique de référence, en traversant toutes les grandes révolutions : minitel, CD-ROM, web, cloud, intelligence artificielle... À chaque étape, nous avons su évoluer, sans jamais perdre notre exigence de qualité, de sécurité et de service.



Aujourd'hui, nous contribuons activement au développement **d'un écosystème numérique européen, sécurisé et responsable.**

Un usage responsable de l'Intelligence Artificielle

En 2025, Luminess a franchi une étape structurante dans sa stratégie d'innovation responsable en rédigeant, adoptant et publiant sa **première Politique d'Intelligence Artificielle**. En interne, cette politique encadre de manière claire les cas d'usage autorisés, les risques associés et les exigences de contrôle humain. Il appelle à la sobriété numérique et expose les engagements pris par Luminess pour une IA respectueuse des droits fondamentaux, de l'environnement et de l'intérêt général. Ce document fondateur constitue la **colonne vertébrale** de notre démarche éthique et durable autour de l'IA. Il formalise les principes d'un usage conscient, transparent et maîtrisé des systèmes d'IA, en cohérence avec les exigences du **RGPD** et de l'**AI Act**, mais également avec les valeurs humaines et environnementales portées par l'entreprise



Développée au sein du groupe de travail **French Tech** de Laval, en collaboration avec Toan Nguyen, Président de la société Shortways, la politique IA de Luminess est diffusée sous licence « Creative Commons » afin d'en faciliter l'adaptation et l'adoption par d'autres entreprises.

Dans la continuité de cette publication, Luminess a déployé en 2025 un ensemble cohérent de **bonnes pratiques utilisateurs**, ainsi qu'un **programme de formation interne dédié**, permettant à chaque collaborateur d'intégrer pleinement les enjeux éthiques, juridiques et environnementaux de l'IA. Ces supports - dont le guide « Bonnes pratiques des utilisateurs d'IA » intégré à la Politique IA et le training « Charte IA » disponible sur le réseau interne d'entreprise - visent à garantir un usage responsable des outils de génération de contenus, une protection rigoureuse des données, un recours raisonné aux ressources informatiques et une vigilance accrue sur la fiabilité et l'explicabilité des résultats. En alliant gouvernance, pédagogie et exemplarité, Luminess affirme ainsi sa volonté d'inscrire l'IA au service d'une innovation durable, éthique et alignée avec sa responsabilité sociétale.

Un métier, plusieurs expertises

Notre cœur de métier : accompagner la digitalisation des processus critiques des entreprises et des institutions. Nous intervenons là où la fiabilité, la conformité et la performance sont essentielles.

De grandes entreprises et administrations nous font confiance pour automatiser et sécuriser leurs processus.

Nous sommes à la fois :

- Éditeur de logiciels, avec notre plateforme Lumia IDP, spécialisée dans le traitement intelligent de documents ;
- Prestataire BPO, pour l'externalisation de processus métiers à grande échelle (courriers, factures, feuilles de soins...) ;
- ESN, pour le développement d'applications métiers, de parcours clients, de solutions GED, SAE, IA, digital learning...

Nos solutions sont utilisées dans des contextes sensibles : KYC bancaire, lutte contre la fraude, remboursement santé, gestion de la propriété intellectuelle, onboarding client, etc.



Nos convictions

1

Les réponses technologiques et techniques ne suffisent pas et **l'humain doit être placé au cœur des usages**

2

L'exploitation des données est créatrice de valeur

3

L'exploitation des données doit être avant tout éthique

4

L'innovation repose sur **l'alliance de la technologie et des connaissances métiers**

5

La digitalisation doit être synonyme de **progrès et de sécurité**

6

Nous devons contribuer à la création de **métiers à valeur ajoutée où nous sommes implantés**

7

La **souveraineté numérique** est un gage de confiance et de sécurité

8

Toute action menée doit être mesurée au regard de son **impact environnemental**

Engagement auprès de l'ONU

Conscient de son rôle essentiel à jouer dans la construction de sociétés plus stables, inclusives et durables, le groupe Luminess adhère au Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à intégrer durablement les Dix Principes du **Global Compact des Nations Unies** au sein de notre stratégie et de nos opérations.



Dans ce contexte, Luminess diffuse chaque année son rapport « Communication On Progress » (COP)

Dans la partie 14 de ce document, vous pouvez consulter un tableau de correspondance qui démontre que **nos initiatives sont alignées avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)** définis par les Nations Unies.



7 - La prise en compte des intérêts des parties prenantes

La première étape consiste à identifier nos parties prenantes :

Un travail d'identification et de catégorisation de nos parties prenantes internes et externes a été mené afin de sélectionner les parties prenantes exerçant une influence et une importance fortes sur l'entreprise. La finalité étant d'apporter un éclairage spécifique sur nos enjeux afin de nourrir au mieux nos réflexions sur ces sujets.

- Personnel
- Groupe
- Actionnaires et ressources financières
- Compagnies d'assurances
- Fournisseurs, prestataires, sous-traitants
- Clients actuels et potentiels
- Communauté locale
- Population
- Pouvoirs publics (contrôles/ soutien)
- Organisations porteuses d'initiatives
- Producteurs de connaissance

La deuxième étape de notre démarche consiste à consulter les parties prenantes afin de recueillir leurs préoccupations et attentes concernant nos enjeux durables.

Méthode de consultation :

Cette consultation a été effectuée avec différents outils :

- Luminess a intégré dans son enquête de satisfaction client, des questions relatives aux enjeux RSE
- Luminess a sondé ses collaborateurs au travers d'une enquête de satisfaction interne
- Luminess a intégré, dans ses évaluations fournisseurs, des questions relatives aux enjeux RSE
- Luminess a mené des entretiens avec des parties prenantes possédant une expertise ou un point de vue spécifique sur les enjeux RSE

8 - Les impacts, risques et opportunités matériels

La description synthétique des enjeux matériels identifiés dans les opérations et la chaîne de valeur est définie dans notre **analyse de matérialité** (Cf ci-dessous).

9 - Processus d'identification et d'évaluation des enjeux matériels

Ce processus de consultation a permis de faire ressortir les enjeux majeurs suivants :

Social & Droits de l'Homme • Santé et QVT • Digitalisation des organisations et inclusion numérique • Attractivité et fidélisation des collaborateurs • Partage de la valeur	Ethique • Data éthique • Sécurité et robustesse de notre système d'information • Intégrité des affaires et lutte contre la corruption
Environnement • Consommation d'énergie • Réduction des émissions de GES • Gestion des déchets électroniques • Eco-conception des logiciels et des services • Valorisation des déchets	Achats responsables • Ancrage local • Contribution à la souveraineté économique

L'analyse des informations collectées, nous a permis de croiser les attentes de nos parties prenantes internes et externes.

L'analyse de matérialité est un outil visuel qui permet de représenter et de prioriser les enjeux durables en fonction de leur importance pour nos parties prenantes et de leur impact sur notre activité.

Cette matrice est composée de deux axes :

- l'axe vertical représente l'importance des enjeux pour les parties prenantes externes,
- l'axe horizontal représente l'importance des enjeux pour les parties prenantes internes.

Luminess

Importance des enjeux pour les parties prenantes EXTERNES

Analyse de matérialité

Social et droit de l'homme

Environnement

Ethique

Achat responsable



Diffusion : publique

Importance des enjeux pour LUMINESS

10 - Liste des enjeux identifiés comme matériels

Social & Droits de l'Homme	Parties prenantes	De quelle manière y répondons-nous ?
Santé et QVT	Les salariés, clients, fournisseurs, partenaires sociaux, organismes de santé	Promouvoir le bien-être au travail, prévenir les risques psychosociaux, favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, proposer des formations et des actions de sensibilisation, respecter la diversité et l'égalité des chances
Digitalisation des organisations et inclusion numérique	Les salariés, clients, fournisseurs, partenaires, collectivités territoriales, associations, ONG	Accompagner la transformation digitale des organisations, développer les compétences numériques des salariés, proposer des solutions innovantes et accessibles, soutenir les initiatives d'inclusion numérique, réduire la fracture numérique
Attractivité et fidélisation des collaborateurs	Les salariés, candidats, écoles, universités, organismes de formation	Renforcer la marque employeur, valoriser les talents et les parcours professionnels, offrir des opportunités de mobilité et d'évolution, reconnaître la performance et l'engagement, fidéliser les salariés par des avantages sociaux et une politique salariale attractive
Partage de la valeur	Les salariés, actionnaires, clients, fournisseurs, partenaires, collectivités territoriales, associations, ONG	Répartir équitablement la valeur créée par l'entreprise, associer les salariés aux résultats, réinvestir une partie des bénéfices dans le développement durable, contribuer au financement des services publics, soutenir des projets d'intérêt général

Ethique	Parties prenantes	De quelle manière y répondons-nous ?
Data éthique	Les salariés, clients, fournisseurs, partenaires, autorités de régulation, organismes de protection des données	Respecter les principes éthiques de la data, garantir la sécurité, la confidentialité et la qualité des données, informer et recueillir le consentement des personnes concernées, veiller au respect des droits des personnes sur leurs données, prévenir les biais et les discriminations
Sécurité et robustesse de notre système d'information	Les salariés, clients, fournisseurs, partenaires, autorités de régulation, organismes de sécurité	Assurer la disponibilité, l'intégrité et la traçabilité de notre système d'information, protéger nos infrastructures, nos applications et nos données contre les cyberattaques, former et sensibiliser nos salariés aux bonnes pratiques de sécurité, respecter les normes et les réglementations en vigueur, gérer les incidents et les crises
Intégrité des affaires et lutte contre la corruption	Les salariés, clients, fournisseurs, partenaires, autorités de régulation, organismes de lutte contre la corruption	Agir avec honnêteté, transparence et loyauté dans nos activités, respecter les règles de concurrence, prévenir et détecter les risques de corruption, de fraude et de blanchiment, former et sensibiliser nos salariés à l'éthique des affaires, sanctionner les manquements et les comportements inappropriés

BILAN RSE 2025

Environnement	Parties prenantes	De quelle manière y répondons-nous ?
Consommation d'énergie	Les fournisseurs d'énergie, les salariés, les actionnaires, les pouvoirs publics	Optimiser la consommation d'énergie des serveurs et des équipements, utiliser des sources d'énergie renouvelables, éteindre les appareils en veille
Émissions de gaz à effet de serre	Les organismes de régulation, les associations environnementales, les clients, les salarié-e-s, les actionnaires	Réduire les déplacements professionnels, favoriser le télétravail et les modes de transport alternatifs, compenser les émissions de carbone générées par l'activité
Gestion des déchets électroniques	Les fabricants de matériel informatique, les recycleurs, les clients, les salariés, les collectivités territoriales	Favoriser le recyclage et la réparation du matériel informatique, limiter les impressions papier, donner une seconde vie aux équipements obsolètes
Éco-conception des logiciels et des services	Les développeurs, les designers, les clients, les utilisateurs finaux, les organismes de certification	Promouvoir l'éco-conception des produits et services, proposer des solutions numériques vertes, intégrer les critères environnementaux dans les cahiers des charges
Réduction des déchets	Les fabricants de matériel informatique, les recycleurs, les clients, les salariés, les collectivités territoriales	Favoriser le recyclage et la réparation du matériel informatique, limiter les impressions papier, donner une seconde vie aux équipements obsolètes

Achats responsables	Parties prenantes	De quelle manière y répondons-nous ?
Ancrage local	Les salariés, clients, fournisseurs, partenaires, collectivités territoriales, associations, ONG	Développer des relations durables et de confiance avec nos fournisseurs locaux, favoriser les achats responsables et solidaires, soutenir le tissu économique et social local, participer au développement des territoires, renforcer notre proximité avec nos clients
Contribution à la souveraineté économique	Les salariés, clients, fournisseurs, partenaires, état, autorités de régulation, organismes de défense	Renforcer notre compétitivité et notre indépendance économique, proposer des solutions souveraines et stratégiques, protéger nos intérêts et nos savoir-faire, respecter les exigences de sécurité nationale

ENVIRONNEMENT

Partie 4 Dérèglement climatique

1 - Stratégie

Luminess et l'environnement

Luminess est un acteur majeur de la transformation numérique, offrant des solutions innovantes en matière de gestion de données, de digitalisation de processus et d'édition numérique. L'entreprise a su évoluer avec son temps, passant de l'imprimerie traditionnelle avec de forts enjeux environnementaux à un fournisseur de services numériques de pointe. L'entreprise a gardé en mémoire ce contexte environnemental particulier et a continué à maintenir un système de management de l'environnement et de l'énergie.

En tant qu'entreprise du secteur numérique, Luminess est consciente des enjeux environnementaux liés à son activité.

Contexte environnemental de son secteur

Le secteur du numérique, dans lequel l'entreprise opère, est confronté à des enjeux environnementaux croissants. Ces enjeux se manifestent à travers plusieurs impacts significatifs qui méritent une attention particulière :

- *Émissions de gaz à effet de serre* : Le numérique représente environ 4% des émissions mondiales de gaz à effet de serre, soit l'équivalent du secteur aérien.
- *Consommation énergétique* : Les datacenters consomment environ 1% de l'électricité mondiale, avec une croissance annuelle de 4 à 5%.
- *Utilisation des ressources* : La fabrication d'équipements électroniques nécessite des métaux rares et précieux, dont l'extraction a des impacts environnementaux importants.
- *Déchets électroniques* : Chaque année, environ 50 millions de tonnes de déchets électroniques sont générés dans le monde, dont seulement 20% sont recyclés officiellement.

Le Numérique Responsable au cœur de notre stratégie

En réponse à ce contexte, Luminess considère le *Numérique Responsable* comme une opportunité d'innovation et de création de valeur. Notre expertise en gestion de données et en transformation numérique nous permet de contribuer activement à la transition écologique de nos clients et de la société dans son ensemble.

Nous nous engageons à :

- Accompagner nos clients dans l'évaluation et l'amélioration de l'empreinte carbone des services que nous délivrons
- Favoriser l'inclusion numérique et réduire la fracture digitale
- Intégrer les principes de l'éthique des données dans tous nos projets

Politique environnementale de Luminess

Dans le cadre de sa politique environnementale, Luminess reconnaît pleinement l'impact significatif du secteur numérique sur le dérèglement climatique et s'engage résolument dans la transition écologique. Conscients de notre responsabilité, nous avons adopté une approche proactive visant à évaluer et à réduire notre empreinte environnementale de manière substantielle, en alignement avec la *Stratégie Nationale Bas-Carbone* (SNBC) qui vise la neutralité carbone d'ici 2050.

Notre stratégie se concentre sur 2 axes principaux :

- Nous nous sommes fixé un objectif ambitieux de réduction de 15% de nos émissions de carbone sur une période de trois ans (2024-2027). Ce plan de transition énergétique implique une analyse approfondie de notre consommation énergétique actuelle, suivie de la mise en œuvre de mesures concrètes pour optimiser notre efficacité énergétique
- Nous nous positionnons comme un partenaire actif dans la réduction des émissions de carbone de nos clients. Cette approche qualitative vise à développer et proposer des solutions innovantes qui permettent à nos clients de diminuer notre impact environnemental dans le *scope 3* de leur bilan carbone, contribuant ainsi à l'effort collectif vers l'objectif net zéro de la SNBC en 2050.

Ces engagements témoignent de notre détermination à jouer un rôle moteur dans la lutte contre le dérèglement climatique, en alignant nos activités sur les objectifs de développement durable et en contribuant activement à la transition vers une économie bas carbone.

Nos engagements environnementaux publics

Luminess est signataire de la charte **Planet Tech'Care** depuis 2021. Cette charte soutient les entreprises s'inscrivant dans une démarche de numérique responsable, qui s'engagent notamment à mesurer et réduire les impacts environnementaux de leurs produits et services numériques, et à sensibiliser les collaborateurs pour que chacun contribue à la diminution de l'impact du numérique sur l'environnement.



United Nations
Global Compact

En tant qu'adhérent au **Global Compact des Nations Unies**, notre entreprise s'engage à respecter et promouvoir dix principes liés aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En intégrant ces principes dans notre stratégie, nous anticipons les futures réglementations et attirons des talents partageant nos valeurs. Nous contribuons ainsi activement à la construction d'une économie plus durable et inclusive.

Taux de conformité aux référentiels environnementaux

Bien que notre entreprise ne dispose pas encore de certifications environnementales formelles (ISO 14001, ISO 50001, EMAS, etc.), nous avons engagé une démarche interne progressive pour aligner nos pratiques sur ces standards reconnus. Cette approche vise à renforcer notre système de

management environnemental et notre performance énergétique avant de formaliser une certification.

ISO 14001 (Management environnemental) :

À ce jour, nous sommes conformes aux exigences de la norme ISO 14001 à hauteur de **58 %**, grâce à la mise en place de processus structurés.

ISO 50001 (Management de l'énergie) :

Nous avons atteint **30 %** de conformité avec les exigences de la norme ISO 50001, en développant des outils de suivi énergétique, des indicateurs de performance et des plans d'action pour l'amélioration continue.

Cette progression démontre notre engagement à réduire nos impacts environnementaux et à améliorer notre efficacité énergétique, même en l'absence de certification officielle. Notre objectif est d'augmenter ces taux de conformité et d'initier des démarches de certification dans les prochaines années.

2 - Bilan carbone

Stratégie pour réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)

La nouvelle stratégie de réduction des émissions fait suite à l'initiative de la direction en 2023 d'obtenir une connaissance plus précise de ces émissions de GES.

Cette politique de réduction s'inscrit dans la stratégie RSE. Dans ce contexte, un comité de pilotage composé de membres de la direction et de représentants des différents départements a vu le jour. Le comité est chargé de définir des objectifs ambitieux mais réalistes de réduction des émissions, alignés sur les recommandations scientifiques, et de superviser la mise en œuvre de la stratégie. Pour imaginer et proposer de nouvelles initiatives, les collaborateurs à différents niveaux de l'entreprise ont été impliqués via des ateliers.

L'orientation des actions à mettre en œuvre s'est articulée autour de plusieurs axes : les intrants (Achats), les immobilisations et les déplacements. Un plan d'action détaillé avec des objectifs chiffrés et des échéances précises a été élaboré pour chaque axe.

Une communication transparente des progrès sera réalisée au cours des années suivantes, tant en interne qu'en externe pour maintenir la dynamique et le renforcement de l'image de marque.

Enfin, l'entreprise va collaborer étroitement avec ses fournisseurs et ses clients pour réduire les émissions tout au long de sa chaîne de valeur, et envisager des partenariats stratégiques pour développer des solutions innovantes en matière de durabilité numérique.

Nos émissions de gaz à effet de serre

Pour contribuer plus efficacement à cette lutte contre le dérèglement du climat, nous produisons nos bilans carbone en interne. Ces rapports, élaborés en conformité avec la méthode Bilan Carbone® et les directives du *GHG Protocol*, offrent une vue d'ensemble plus détaillée de notre empreinte

carbone pour l'ensemble du périmètre organisationnel. Ils couvrent les émissions directes, les émissions indirectes liées à l'énergie, ainsi que les autres émissions indirectes tout au long de notre chaîne de valeur. Les facteurs d'émission utilisés sont principalement celles fournies par l'ADEME et *NégaOctet*.

	Unité	2015	2019	2023	2024	Variation	Objectif
		BEGES V4	BEGES V4	BEGES V4	BEGES V4	24vs23	2050
Scope 1	tCO ₂ e	606	980	409	467	+14,2%	Neutralité
Scope 2	tCO ₂ e	686	234	141	329	+133,3%	Neutralité
Scope 3 (Autres émissions indirectes)	tCO ₂ e	376	162	44	27	-38,6%	Neutralité
Scope 3	tCO ₂ e	-	-	8308	6881	-17,2%	Neutralité
Précisions Scope 3							
Scope 3 : Achats de biens et services	tCO ₂ e	-	-	6920	5270	-23,8%	Neutralité
Scope 3 : Immobilisations	tCO ₂ e	-	-	602	727	+20,8%	Neutralité
Scope 3 : Déplacements	tCO ₂ e	-	-	571	745	+30,5%	Neutralité
Scope 3 : Autres émissions	tCO ₂ e	-	-	172	112	-34,9%	Neutralité
Intensités							
Ratio par ETP	tCO ₂ e	-	-	8,17	7,17	-12,3%	Neutralité
Ratio par m²	tCO ₂ e	-	-	0,46	0,44	-4,8%	Neutralité
Ratio par M€ de chiffre d'affaires	kgCO ₂ e	-	-	0,121	0,118	-2,5%	Neutralité

Ces analyses approfondies nous permettent non seulement de mesurer notre impact environnemental, mais aussi d'identifier les opportunités de réduction et d'orienter nos futures stratégies de développement durable.

Les fortes variations à la hausse et à la baisse entre 2023 et 2024 s'explique par l'intégration de nos sites étrangers, auparavant pris en compte dans le *scope 3*. Le calcul des variations est à la fois donné en absolu et en relatif.

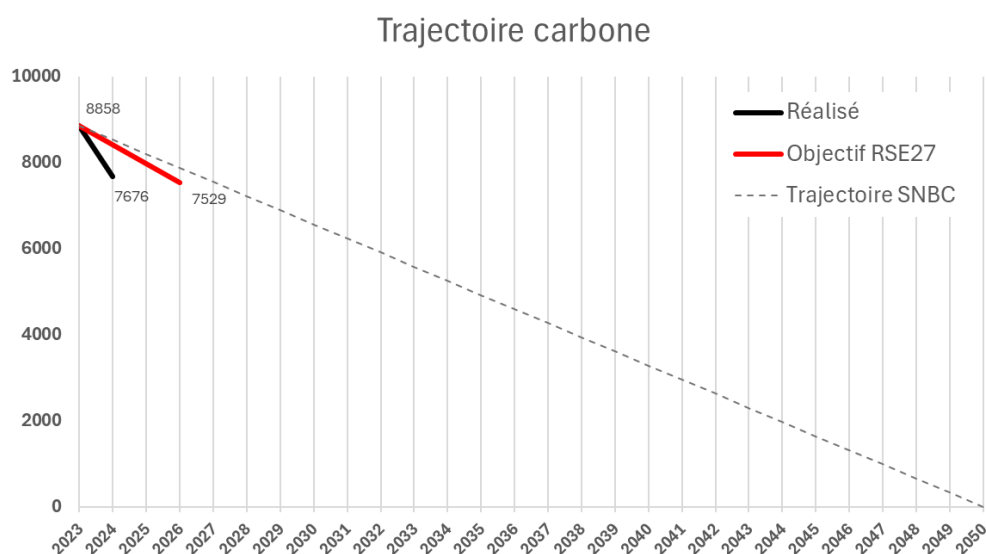
Système de suivi des émissions de GES

Nous disposons d'un système structuré de suivi des émissions de gaz à effet de serre, basé sur une méthodologie conforme au GHG Protocol, norme internationale de référence pour la comptabilisation des émissions.

Ce système couvre les *Scopes 1 et 2* (émissions directes et indirectes liées à l'énergie) ainsi que les principales catégories du *Scope 3* (émissions liées à la chaîne de valeur), **conformément à notre périmètre organisationnel**. Les données sont collectées annuellement à partir des consommations réelles (énergie, carburants, déplacements, achats) et consolidées dans un outil dédié, garantissant la traçabilité et la fiabilité des calculs. Les facteurs d'émission utilisés proviennent de bases reconnues (Base Carbone ADEME, ...), assurant la cohérence avec les standards internationaux. Ce dispositif nous permet de suivre l'évolution de nos émissions, d'identifier les postes prioritaires et d'aligner nos actions avec notre trajectoire vers la neutralité carbone.

Trajectoire carbone

L'entreprise s'est engagée à atteindre la neutralité carbone d'ici 2050, conformément aux objectifs internationaux et à sa propre stratégie climat. Pour y parvenir, nous avons défini une trajectoire alignée sur les recommandations scientifiques, intégrant des jalons intermédiaires permettant d'impulser des dynamiques (-15% à 2027).



Le bilan carbone de 2024 montre une tendance positive : nos émissions totales ont diminué par rapport à l'année de référence, ce qui confirme que nous sommes en bonne voie pour respecter notre objectif de réduction. Le graphique ci-contre illustre cette évolution, avec une ligne en pointillé représentant la trajectoire cible jusqu'en 2050.

Nous poursuivons nos efforts pour maintenir cette dynamique et renforcer nos actions sur les postes les plus émetteurs. Les prochaines étapes incluent l'accélération des projets d'efficacité énergétique et la collaboration avec nos partenaires pour réduire les émissions de la chaîne de valeur. Cette approche nous permet de garantir que notre trajectoire reste alignée avec l'objectif de neutralité carbone et que nous contribuons activement à la lutte contre le dérèglement climatique.

Évaluation de la performance pour comprendre l'avancement de l'entreprise en matière de réduction des GES par rapport à l'objectif fixé

Pour l'année de référence 2023, le résultat est de 8858 tCO2e. Pour 2024, le résultat est de 7676 tCO2e, contre un objectif fixé à 8529.

Les chiffres d'évaluation des émissions les plus récents montrent que l'entreprise est en bonne voie pour atteindre l'objectif de réduction des émissions de GES.

Émissions de gaz à effet de serre de nos parties prenantes

Nos solutions innovantes jouent un rôle dans la réduction du bilan carbone de nos clients, ils apparaissent dans les émissions du *scope 3*. Ce périmètre, qui englobe toutes les émissions indirectes de la chaîne de valeur, représente souvent la part la plus importante des émissions totales d'une entreprise.

Notre approche consiste à analyser minutieusement chaque étape du flux opérationnel que nous mettons en place pour nos clients. Ces étapes sont ensuite évaluées au regard de leur facteur d'émission. Le résultat final est communiqué aux clients qui nous font la demande et leur permet d'obtenir avec précision le poids en GES que Luminess représente dans leur *scope 3*.

Les données précises que nous fournissons aident nos clients à se conformer aux exigences réglementaires croissantes en matière de reporting environnemental, comme la directive CSRD.

Cette transparence renforce leur position en tant qu'acteurs responsables dans la lutte contre le dérèglement climatique.

Gestion des émissions de Scope 3

Les émissions de Scope 3 représentent la majorité de notre empreinte carbone, car elles couvrent l'ensemble des impacts indirects liés à la chaîne de valeur : achats, transport, déplacements, déchets, utilisation des produits, etc. Pour améliorer la précision de notre bilan carbone et identifier des leviers de réduction, nous avons mis en place une démarche structurée visant à analyser, estimer et collecter les données nécessaires.

Notre démarche

1. Analyse des catégories pertinentes

Nous avons étudié les 15 catégories définies par le GHG Protocol afin d'identifier celles qui sont les plus significatives pour notre activité. Cette analyse a mis en évidence des postes prioritaires tels que les achats de matières premières, le transport amont et aval, ainsi que les déplacements professionnels.

2. Estimation des émissions

Lorsque les données primaires ne sont pas disponibles, nous utilisons des facteurs d'émission issus de bases reconnues (Base Carbone ADEME, GHG Protocol). Ces données moyennes sectorielles sont appliquées aux volumes d'activité (quantités achetées, kilomètres parcourus) pour obtenir une estimation fiable.

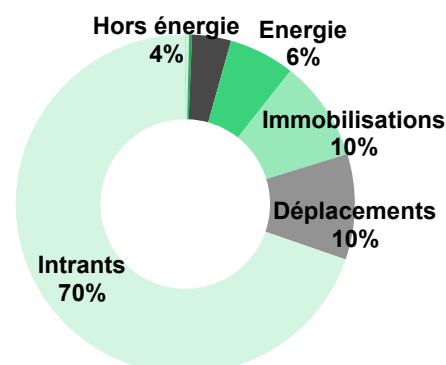
3. Collecte de données internes

Afin de répondre aux exigences de précision et de transparence, nous collectons des données primaires directement auprès de nos collaborateurs et services internes pour les postes que nous maîtrisons :

- **Déplacements professionnels** : extraction des données issues des notes de frais et des systèmes de réservation (billets de train, avion, location de véhicules).
- **Déplacements domicile-travail** : enquête annuelle auprès des collaborateurs sur les modes de transport, distances parcourues et fréquence de télétravail.
- **Gestion des déchets** : relevés fournis par nos prestataires de collecte et suivi interne des volumes par type de déchet (papier, plastique, biodéchets).
- **Consommation des bâtiments** : relevés de compteurs et factures d'électricité, gaz et eau pour nos sites.

Ces données sont consolidées annuellement et intégrées dans notre outil de calcul des émissions, garantissant leur traçabilité. Les questionnaires internes et les relevés sont archivés comme preuves de collecte.

Répartition émission BC2024



4. Collaboration avec les fournisseurs

Nous engageons nos fournisseurs stratégiques dans la collecte d'informations sur l'empreinte carbone des produits et services. Cette démarche repose sur des questionnaires et des échanges directs, afin d'améliorer la précision des données et favoriser des pratiques responsables.

Méthodologie et fréquence

- **Périmètre** : toutes les catégories significatives du Scope 3 identifiées par le *GHG Protocol*.
- **Fréquence** : collecte et consolidation annuelle, avec mise à jour des facteurs d'émission.
- **Outils et sources** : *Base Carbone ADEME*, *GHG Protocol*, données internes (RH, comptabilité, facilities), questionnaires fournisseurs.

Amélioration continue

Nous prévoyons d'élargir la collecte de données primaires à d'autres catégories (exemple : utilisation des produits, fin de vie) et d'intégrer des solutions numériques pour automatiser la remontée des informations. Un plan de sensibilisation des collaborateurs est également en cours pour améliorer la qualité des données transmises.

3 - Adaptation au dérèglement climatique

Risques et opportunités liés au climat

Le dérèglement climatique expose notre entreprise à deux catégories principales de risques : les risques physiques et les risques de transition.

Ces risques pouvant impacter notre modèle économique, notre compétitivité et notre réputation sont évalués dans **une perspective à moyen et long terme**. La compréhension et l'anticipation de ces deux types de risques sont essentielles pour assurer la pérennité et l'adaptation de notre entreprise dans un contexte climatique en mutation.

Les risques climatiques identifiés par notre comité de pilotage dans le cadre de réunions de travail dédiées, exposent l'entreprise principalement de la manière suivante :

Les 2 types de risques :

- Les *risques physiques* découlent directement des modifications du climat et de l'augmentation des phénomènes météorologiques extrêmes. Ils peuvent affecter nos infrastructures, nos opérations et notre personnel.
- Les *risques de transition*, quant à eux, sont liés aux évolutions réglementaires, technologiques et de marché induites par la transition vers une économie bas-carbone.

Risques physiques	Risques de transition
- Dommages aux infrastructures IT et aux datacenters dus à des événements météorologiques extrêmes (inondations, tempêtes) - Baisse de productivité des employés lors de vagues de chaleur extrêmes	- Augmentation des coûts énergétiques due aux nouvelles réglementations sur les émissions de carbone - Investissements nécessaires pour adapter nos services aux nouvelles normes environnementales

Face à ces enjeux, notre entreprise s'engage à mettre en place une stratégie d'adaptation au dérèglement climatique. Nous évaluons continuellement notre vulnérabilité aux risques physiques et de transition, et développons des solutions pour renforcer notre résilience. Notre objectif est de transformer ces défis en opportunités pour une croissance durable et responsable.

Nous intégrons les opportunités liées au climat directement dans notre stratégie et nos plans d'action. Chaque **opportunité de transition** qu'elle soit réglementaire ou technologique est analysée pour anticiper les impacts et identifier des solutions qui renforcent notre position sur le marché. Par exemple, la demande croissante pour des services bas carbone nous conduit à adapter nos offres et à investir dans des technologies plus sobres, afin de répondre aux attentes des clients.

En parallèle, nous utilisons les **opportunités physiques** pour accroître la résilience de nos opérations. L'optimisation des ressources et la récupération d'énergie sont intégrées dans nos projets industriels et nos processus, ce qui réduit nos coûts et sécurise nos approvisionnements, de limiter les risques, en transformant les contraintes climatiques en moteurs d'innovation et de performance.

Équipe dédiée à la réduction des GES

En interne, nous avons constitué une équipe dédiée à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Cette équipe joue un rôle essentiel dans l'analyse de notre empreinte carbone, l'identification des opportunités de réduction, et le suivi des actions. Grâce à leur expertise, nous adoptons une approche proactive pour minimiser notre impact environnemental.

Implication des salariés

Empreinte carbone

L'implication des salariés est facilitée par des *ateliers carbone* organisés annuellement, faisant suite à la publication de notre bilan carbone. Ces sessions offrent une plateforme dynamique où chacun peut contribuer activement à notre démarche de durabilité. En présentant les résultats du bilan et en encourageant le partage d'idées, nous identifions des opportunités d'amélioration pour réduire notre empreinte carbone.

Les propositions issues de ces ateliers sont ensuite évaluées et mises en œuvre par notre équipe dédiée à la réduction des GES. Ce processus itératif, associé à un suivi régulier des initiatives, renforce la transparence de notre stratégie environnementale.

Gaspillages

À travers un affichage sur les sites et un livret d'accueil transmis à nos nouveaux arrivants, nous sensibilisons notre personnel aux détections et aux signalements des fuites. En parallèle, nous encourageons nos collaborateurs à être vigilants et à signaler tout incident ou pollution qu'ils pourraient observer. Cette sensibilisation nous permet d'intervenir efficacement face à toute situation préoccupante. En favorisant une culture de responsabilisation collective, nous sommes en mesure d'améliorer continuellement nos pratiques.

Collaboration avec les fournisseurs

Conscients que le *scope 3* représente une part significative de nos émissions, nous renforçons notre collaboration avec nos fournisseurs pour améliorer nos mesures et réduire notre impact indirect.

Nous intégrons des critères environnementaux dans nos processus de sélection et mettons en place un programme de partage de données pour assurer une meilleure traçabilité des émissions tout au long de notre chaîne de valeur. Nous mettons en œuvre les actions pour aider nos fournisseurs à améliorer leurs pratiques environnementales.

4 - Atténuation du dérèglement climatique

Actions pour réduire l'empreinte carbone de l'entreprise

En adoptant ces mesures, Luminess s'efforce de réduire son empreinte environnementale tout en contribuant à la transition écologique du secteur numérique.

Postes informatiques, scanners et imprimantes

Nous utilisons des imprimantes écoresponsables, qui consomment moins d'électricité, de papier et d'encre, et qui disposent de fonctions d'économie d'énergie (ex : mode veille, recto-verso, impression multiple...). Nos matériels sont certifiés *Energy Star*.

Une maintenance régulière des imprimantes est assurée, afin d'éviter les pannes et les gaspillages. L'entreprise recycle les cartouches usagées et les déchets d'impression.

Optimisation du stockage pour réduire notre empreinte carbone

Afin de limiter l'impact environnemental lié à la croissance continue de nos données numériques, nous avons engagé une démarche d'optimisation des volumes stockés dans *SharePoint*. Les sites dépassant 10 Go se voient désormais attribuer un quota ajusté à leur taille, permettant une gestion mieux maîtrisée de l'espace disque.

Ce dispositif prévient les risques de saturation, s'appuie sur des alertes en cas d'approche des seuils et maintient la possibilité de demander une extension lorsque cela est réellement justifié. Cette approche encourage une utilisation plus responsable du stockage et contribue à réduire l'empreinte carbone associée à nos infrastructures numériques.

Eco-conception des services numériques

L'écoconception consiste à intégrer, dès la phase de conception et de développement, les enjeux environnementaux dans le but de réduire les impacts négatifs tout au long du cycle de vie d'un produit ou d'un service.

Consciente des défis liés au *Numérique Responsable*, Luminess a mis en place une démarche structurée d'écoconception de ses services numériques, afin d'allier innovation, performance et responsabilité environnementale.

Dans ce cadre, Luminess a adopté une Politique interne en matière d'Intelligence Artificielle (IA), technologie potentiellement forte consommatrice d'énergie. Cette politique vise à :

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à un usage raisonné et durable de l'IA au sein de l'entreprise ;
- Accompagner les équipes de développement dans la conception d'IA éthiques, fiables et dignes de confiance ;
- Diffuser une culture de la conformité et de la vigilance grâce à des formations internes sur la réglementation encadrant l'IA.

Luminess s'appuie également sur le *Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques* (RGESN), élaboré par la Direction Interministérielle du Numérique (DINUM), afin d'évaluer et d'améliorer la performance environnementale de ses produits numériques. Une notation interne a ainsi été réalisée : **les produits Luminess atteignent actuellement un score moyen d'écoconception de 70 %**, témoignant de l'engagement de l'entreprise en la matière.

Dans le prolongement de cette démarche, des formations spécifiques à l'écoconception numérique sont dispensées aux développeurs afin de diffuser les bonnes pratiques de conception durable.

Enfin, Luminess veille à ce que ses engagements en matière d'écoconception soient partagés par l'ensemble de sa chaîne de valeur :

- Des critères d'écoconception sont intégrés aux procédures d'achat IT ;
- Des audits réguliers des fournisseurs sont menés afin de s'assurer de la conformité et de la progression de leurs pratiques environnementales.

Début 2026, il a été réalisé une **sensibilisation à l'écoconception des services numériques**, destinée aux développeurs, chefs de projets et experts IA avec pour objectifs de :

- Clarifier les notions d'écoconception et de services numériques
- Présenter les principes clés du Référentiel Général sur l'Écoconception des Services Numériques (RGESN)
- Partager et analyser les scores RGESN de nos produits
- Échanger autour des axes d'amélioration de nos produits et de nos pratiques en matière d'écoconception

92 collaborateurs ont participé à cette formation.

Actions pour réduire l'empreinte carbone des salariés

Luminess a mis en place plusieurs initiatives aidant à réduire l'impact environnemental des salariés. En privilégiant des alternatives écologiques et flexibles, nous cherchons à améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs tout en minimisant notre empreinte carbone. Ensemble, ces mesures contribuent aussi à créer un environnement de travail plus responsable et durable.

Priorité aux webconférences

Les collaborateurs de Luminess étant répartis en France sur cinq sites, nous demandons aux salariés de privilégier les webconférences pour les réunions inter-sites. Cette approche permet non seulement de diminuer significativement les déplacements professionnels, mais aussi d'optimiser le temps de nos collaborateurs. Grâce à des outils de communication performants, nous maintenons une collaboration efficace.

Accords de télétravail

Dans une perspective d'avantages tant pour l'environnement que pour le bien-être de nos employés, nous avons instauré des accords de télétravail permettant l'alternance de jours de travail à distance et de jours de travail sur les sites de l'entreprise pour les collaborateurs éligibles. Cette mesure réduit les déplacements domicile-travail ; elle offre plus de flexibilité et participe à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Promotion du vélo pour les trajets domicile-travail

Cette initiative impulsée par nos collaborateurs fin 2019, a été relayée par l'entreprise sous forme d'une prime incitative. Nous encourageons activement l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile-travail. Cette initiative s'inscrit dans notre volonté de promouvoir des modes de transport écologiques. Nous avons mis en place diverses mesures incitatives, telles que la mise à disposition de vestiaires et de douches, et l'installation progressive de parkings à vélos.

	Unité	2021	2022	2023	2024	Variation 24vs23	Objectif 2030
Nombre de vélotafeur-ses	Unité	21	55	50	47	-6,0%	+10%
Kilomètres parcourus à vélo	Mille km	14,48	45,97	46,24	50,27	+8,7%	-
Emissions de GES économisées	Tonne	-1,80	-5,90	-6,57	-6,72	+2,3%	-

Déploiement du covoiturage

Afin de limiter les émissions liées aux trajets domicile-travail, l'entreprise a également mis en place un dispositif interne pour faciliter le covoiturage entre collaborateurs. Un tableau d'inscription permet à chacun de renseigner ses disponibilités, horaires et points de départ, favorisant la mise en relation directe. Cette initiative vise à réduire le nombre de véhicules individuels, à optimiser le taux d'occupation des trajets et à encourager une mobilité plus sobre. Elle contribue également à renforcer les liens sociaux sur site et à désengorger les parkings. En complément, l'usage de plateformes externes comme *BlaBlaCar Daily* est encouragé pour élargir les possibilités de covoiturage au-delà de l'entreprise. Cette action s'inscrit dans une logique de réduction des émissions indirectes (scope 3) et d'amélioration des pratiques de mobilité des salariés.

Sensibilisation des salariés

Dans une logique de sensibilisation continue, un livret environnement a été rédigé et intégré au parcours d'accueil des nouveaux arrivants. Il présente les bonnes pratiques attendues et les engagements du système de management environnemental. En complément, une affiche environnement a été déployée sur l'ensemble des sites afin de rappeler visuellement les éco-gestes essentiels au quotidien.

Suppression des gobelets jetables et adoption du réutilisable

Dans une démarche concrète de réduction des déchets liés aux usages quotidiens, les sites de Mayenne et Laval ont supprimé l'usage des gobelets en carton au profit de gobelets réutilisables. Cette action vise à limiter l'impact environnemental des consommables à usage unique, responsables d'une part significative des déchets générés sur site (jusqu'à 20 000 gobelets carton consommés annuellement à Mayenne). Fabriqués localement à Toulouse, ces gobelets en plastique rigide sont durables, lavables, personnalisables et conçus pour encourager des comportements



responsables. Cette initiative s'inscrit dans une logique de sobriété matérielle, de sensibilisation des salariés et de réduction des émissions indirectes liées à la production et à la gestion des déchets.

Actions pour réduire l'empreinte carbone de nos services

Luminess est aujourd'hui en mesure de **calculer l'empreinte carbone spécifique d'un service vendu**, en s'appuyant sur des méthodes reconnues (Bilan Carbone®, GHG Protocol) et sur son expérience interne de réalisation de bilans complets couvrant les scopes 1, 2 et 3. Cette expertise est renforcée par l'usage de facteurs d'émission certifiés (ADEME, NégaOctet) et par l'intégration d'un logiciel, permettant d'analyser finement les émissions liées à un périmètre précis : solution numérique, prestation de service ou projet.

Cette capacité repose sur une méthodologie adaptable au niveau de granularité attendu par le client. Elle permet d'intégrer des données physiques (consommations énergétiques, infrastructure, cycle de vie) ou monétaires selon la disponibilité et la précision recherchée. Luminess fournit ainsi **un indicateur environnemental directement exploitable (ex. kgCO₂e/service/an ou par client)**, avec la possibilité de proposer des pistes d'optimisation telles que l'éco-conception ou l'hébergement. Cette approche est pleinement alignée avec les exigences émergentes de la CSRD et les attentes du marché en matière de transparence environnementale.

En maîtrisant ces outils et méthodes, Luminess est aujourd'hui capable de produire **un carbone product** adapté aux besoins de ses clients, tout en disposant de bases solides pour aller vers des analyses plus détaillées lorsque nécessaire.

5 - Energie

L'électricité est principalement pour nos activités de bureau et nos datacenters. En 2021, Luminess a pris la décision de modifier son approvisionnement énergétique en optant pour un prestataire impliqué dont le mix énergétique se compose à près de **16% d'énergies renouvelables** : éolien, solaire, hydroélectrique, biomasse. À titre de comparaison, notre précédent fournisseur d'énergie était à 11% d'énergies renouvelables.

Notre consommation d'électricité se concentre sur deux axes principaux :

Usages de bureau	Datacenters
- Équipements informatiques (ordinateurs, écrans, imprimantes) - Éclairage - Climatisation et chauffage électrique - Appareils électroménagers dans les espaces communs	- Serveurs et équipements de stockage - Systèmes de refroidissement - Systèmes de sécurité et de surveillance

Cette énergie utilisée dans nos locaux et datacenters provient exclusivement du réseau de distribution local. Nous n'avons pas de production d'électricité sur site.

Nous surveillons attentivement notre consommation électrique grâce à des systèmes de mesure précis, tant pour nos bureaux que pour nos datacenters.

La mesure de ces données de consommation est établie à partir des factures de notre fournisseur.

Usage courant	Unité	2021	2022	2023	2024	Variation	Objectif
						24vs23	2030
Consommation d'électricité²	mWh	0,99	1,30	1,23	1,26	+2,8%	-15%
<i>Dont énergie provenant de sources renouvelables</i>	%	16	16	16	16	≈	-
[Ratio] Consommation par ETP	kWh	-	-	1132	1178	+4,1%	-
[Ratio] Consommation par m²	kWh	-	-	63,9	72,1	+12,9%	-

Datacenters	Unité	2021	2022	2023	2024	Variation	Objectif
						24vs23	2030
Consommation d'électricité	mWh	3,39	3,42	3,37	3,10	-8,0%	-15%
<i>Dont énergie provenant de sources renouvelables</i>	%	16	16	16	16	≈	-

Partie 5 Pollutions

1 - Risques environnementaux et opportunités

Identification et prévention des risques

L'identification des risques environnementaux fait partie des étapes de notre démarche environnementale. Pour ce faire, nous avons construit notre matrice d'analyse des *Aspects Environnementaux Significatifs* (AES) qui nous permet d'évaluer systématiquement l'impact de nos activités sur l'environnement.

Cette matrice considère l'impact **au quotidien** des enjeux tels que le dérèglement climatique, les pollutions de l'eau et de l'air, ainsi que l'impact sur la biodiversité. Elle nous aide à hiérarchiser les risques et à identifier les domaines prioritaires d'action.

L'intérêt de cette approche réside dans son rôle central pour l'élaboration de notre plan d'actions environnementales. En nous basant sur cette analyse, nous mettons en œuvre des mesures ciblées visant à supprimer ou à réduire significativement l'intensité des impacts environnementaux identifiés.

Gestion des événements

En cas d'incident, nous mettons en œuvre une procédure de Retour d'Expérience (RETEX). Cette approche nous permet d'analyser en profondeur les événements, d'en tirer les enseignements nécessaires et de réagir de manière rapide et efficace.

Grâce à ce processus, nous sommes en mesure d'apporter une réponse immédiate aux situations d'urgence environnementale, tout en améliorant constamment nos pratiques pour prévenir de futurs incidents.

² Périmètre sites France et étrangers

	Unité	2021	2022	2023	2024	Variation	Objectif
						24vs23	2025
Nombre d'incidents environnementaux	Unité	0	0	0	0	≈	0
Nombre d'accidents environnementaux	Unité	0	0	0	0	≈	0

2 - Pollution de l'air

Émissions de polluants atmosphériques

La qualité de l'air est un enjeu environnemental majeur. Les polluants atmosphériques regroupent des substances telles que les oxydes de soufre (SOx), oxydes d'azote (NOx), monoxyde de carbone (CO), particules fines (PM), composés organiques volatils (COV), polluants organiques persistants (POP), substances appauvrissant la couche d'ozone (ODS), ammoniac (NH₃), ainsi que certains produits chimiques dangereux.

Dans le cadre de nos activités, qui se limitent à des bureaux et des datacenters, nous n'avons pas de procédés industriels ni de combustion continue susceptibles de générer ces polluants en quantité significative. Néanmoins, nous avons évalué nos sources potentielles et leur impact.

Sources identifiées

Systèmes de chauffage des bâtiments : peuvent générer des émissions très faibles de NOx et CO.

Groupe électrogène de secours dans les datacenters : utilisés uniquement en cas de coupure électrique, donc impact marginal.

Systèmes de climatisation : peuvent contenir des fluides frigorigènes, dont les fuites accidentelles sont rares mais surveillées. Ces fluides peuvent avoir un impact sur la couche d'ozone ou contribuer au réchauffement climatique, mais les émissions sont négligeables grâce à la maintenance préventive.

Aucune activité chimique ou industrielle : pas d'émissions de SOx, PM, métaux lourds, POP, COV, NH₃ ou substances dangereuses.

Tableau des polluants atmosphériques

Polluant	Source potentielle	Poids estimé	Commentaire
SOx (oxydes de soufre)	Aucune	0 kg	Non applicable
NOx (oxydes d'azote)	Chauffage, générateurs	Très faible	Usage ponctuel, émissions négligeables
CO (monoxyde de carbone)	Chauffage, générateurs	Très faible	Usage ponctuel, émissions négligeables
PM (particules)	Aucune	0 kg	Non applicable
Métaux lourds	Aucune	0 kg	Non applicable
POP	Aucune	0 kg	Non applicable
COV	Aucune	0 kg	Non applicable
ODS	Climatisation (fuites rares)	Négligeable	Fluides frigorigènes sous contrôle
NH ₃	Aucune	0 kg	Non applicable
Autres substances dangereuses	Aucune	0 kg	Non applicable

Les émissions de polluants atmosphériques liées à nos activités sont négligeables et limitées à des sources ponctuelles (chauffage, générateurs de secours, climatisation). Nous confirmons l'absence d'émissions significatives ou de substances dangereuses.

Nos déplacements

Ci-dessous, nos indicateurs d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) liés aux déplacements. Ces données couvrent deux catégories : les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs et les déplacements professionnels effectués dans le cadre de nos activités.

	Unité	2023	2024	Variation	Objectif
				24vs23	2025
Déplacement domicile-travail	tCO ₂ e	541	675 ³	+24,8%	-
Déplacement dans le cadre du travail	tCO ₂ e	332	86	-74,1%	-

3 - Pollution des eaux

Nous avons mis en place plusieurs initiatives pour réduire notre consommation d'eau et optimiser son utilisation. Parmi ces mesures, on trouve l'installation de fontaines à eau connectées au réseau, équipées de filtres. Elles permettent de fournir de l'eau potable à nos employés tout en limitant le gaspillage et l'utilisation de bouteilles en plastique.

Nous utilisons l'outil *WWF Water Risk Filter* pour identifier et évaluer nos impacts liés à l'eau. Cet outil reconnu internationalement nous permet d'effectuer une évaluation complète des risques hydriques pour tous nos sites, tant au niveau du bassin versant que de nos opérations. Grâce à cet outil, nous pouvons évaluer



³ Hausse liée à l'élargissement du périmètre (Sites étrangers)

nos risques actuels ainsi que les scénarios futurs jusqu'en 2050, en tenant compte des changements climatiques et socio-économiques. Cette approche nous aide à identifier de manière précise nos impacts sur l'eau et à prioriser nos actions pour une gestion responsable de cette ressource essentielle.

Nous réduisons ainsi notre impact environnemental, et nous réalisons des économies substantielles sur nos factures d'eau.

4 - Pollution des sols

Notre approche concernant la gestion des déchets couvre trois catégories principales : les **déchets courants** générés par nos activités quotidiennes, les **déchets électroniques** issus de notre parc informatique et technologique, ainsi que les **déchets de production** spécifiques à nos processus industriels.

Pour assurer une gestion efficace et transparente, nous poursuivons la mise à jour de notre *Registre des déchets sortants*, un outil essentiel qui nous permet de suivre avec précision la nature, la quantité et la destination de tous nos déchets.

Déchets courants

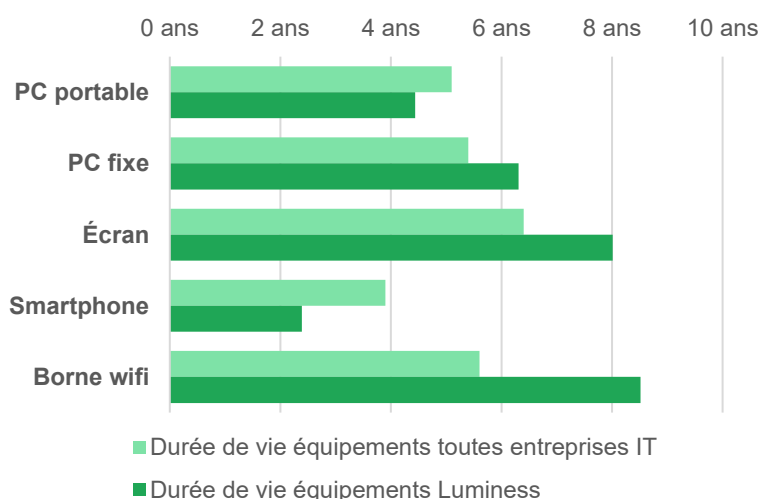
L'entreprise a mis en place sur l'ensemble de ses sites un dispositif de tri et une filière de collecte de l'ensemble de ses déchets : déchets électriques, déchets électroniques, cartouches d'encre usagées, papier, déchets ménagers. Nous nous interrogeons régulièrement sur la manière dont nous pouvons améliorer notre démarche.

Déchets électroniques

Dans une logique de réduction des déchets électroniques, l'entreprise s'engage à **prolonger la durée de vie de ses équipements informatiques**. Cette démarche passe par une politique d'usage raisonné, de maintenance préventive et de réemploi interne. Un graphique comparatif illustre la durée moyenne de possession de nos équipements par rapport à celle observée dans les entreprises du secteur IT⁴.

Pour réduire nos déchets électroniques et faire la promotion de l'économie circulaire, nous avons mis en place une initiative de don de matériel informatique. Plutôt que de mettre au rebut les équipements qui ne répondent plus aux exigences professionnelles de notre entreprise, nous offrons à nos collaborateurs la possibilité de leur donner une seconde vie.

Comparatif des durées de vie équipement



⁴ Source : alliancegreenit.org

En 2020 nous avons collaboré avec la CCI Mayenne et Orange en mettant à disposition du matériel obsolète de l'entreprise et du matériel personnel des équipes à un atelier d'insertion en France, membre d'Emmaüs qui les reconditionne si possible et les vend dans un pays émergent ou les recycle, Les gains étaient versés à Emmaüs International. Plus de 150 mobiles et tablettes avaient récoltés.

En 2022 et 2024, nous avons organisé des campagnes de don où chaque employé avait l'opportunité de choisir parmi une variété d'équipements en bon état, incluant des PC fixes et portables, des écrans et des smartphones. Cette démarche a rencontré un vif succès, avec plus de 150 personnes ayant bénéficié d'un équipement informatique fonctionnel.

Cette initiative contribue significativement à la réduction de nos déchets électroniques, et permet à nos collaborateurs d'accéder à du matériel de qualité pour un usage personnel ou familial, renforçant ainsi notre implication.

En 2024, nous avons fait reprendre une partie de notre matériel téléphonique, idée suggérée par l'un de nos salariés. Ce programme nous a permis de vendre 50% de nos appareils inutilisés à une entreprise spécialisée dans le reconditionnement. Ces dispositifs sont remis à neuf et réintroduits sur le marché de l'occasion, contribuant ainsi à réduire notre émission de déchets électroniques. Cette action illustre notre engagement en faveur de l'économie circulaire et souligne l'importance de l'implication de nos collaborateurs.

Déchets de production

En ce qui concerne le recyclage des rebuts et déchets de production, nous avons mis en place un système de gestion des déchets rigoureux. En interne, nos opérateurs réalisent un tri des papiers et cartons, qui constituent une part importante de nos déchets de production. Ces matériaux sont soigneusement séparés des autres types de déchets et stockés dans un conteneur dédié.

Pour assurer un traitement optimal de ces déchets, nous avons établi un partenariat avec une entreprise spécialisée dans le recyclage. Cette dernière se charge régulièrement de la collecte de nos papiers et cartons, les acheminant vers des centres de recyclage appropriés.

Cette démarche nous permet non seulement de réduire notre impact environnemental en donnant une seconde vie à ces matériaux, mais aussi de contribuer à l'économie circulaire. Nous suivons de près les quantités de déchets recyclés et cherchons constamment à améliorer notre processus de tri et de recyclage pour maximiser notre contribution positive au développement durable.

5 - Autres pollutions

Bien que Luminess n'ait pas d'influence directe sur certains types de pollution, nous reconnaissons l'importance de les mentionner dans notre rapport de durabilité. Ces pollutions ont un impact significatif sur l'environnement et la santé humaine, et il est de notre responsabilité de les prendre en compte dans notre réflexion globale sur la durabilité.

Le tableau ci-dessous présente les types de pollution que nous avons identifiés comme pertinents, mais sur lesquels nous n'avons pas d'incidence directe dans le cadre de nos activités :

Type de pollution	Description	Impact potentiel	Notre incidence
Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires	Contamination des êtres vivants et des aliments par des substances toxiques	Risques pour la santé humaine et la biodiversité	Pas d'incidence directe
Substances préoccupantes	Produits chimiques ayant des effets néfastes sur la santé ou l'environnement	Dégradation de l'environnement, risques sanitaires	Pas d'incidence directe
Substances extrêmement préoccupantes	Substances chimiques aux effets graves sur la santé humaine ou l'environnement	Risques élevés pour la santé et l'écosystème	Pas d'incidence directe
Microplastiques	Particules plastiques de moins de 5 mm	Pollution des océans, impact sur la faune marine	Pas d'incidence directe

Nous restons vigilants quant à leur évolution et leurs conséquences potentielles. Nous nous engageons à suivre les avancées scientifiques et réglementaires dans ces domaines, et à adapter nos pratiques si nécessaire pour contribuer à la réduction de ces pollutions à l'échelle globale.

Partie 6 Eau et ressources marines

1 - Optimiser l'usage de la ressource en eau

L'entreprise interagit avec l'eau principalement dans le cadre de ses activités quotidiennes de bureau. Bien que notre consommation soit relativement limitée, nous reconnaissons l'importance d'une gestion responsable de cette ressource précieuse, qui a pris place dans nos suivis au cours des dernières années, à la suite de sécheresses et aux risques de pénuries de ces dernières années en France.

L'eau utilisée dans nos locaux provient exclusivement du réseau de distribution public local. Nous n'effectuons aucun prélèvement direct dans les nappes phréatiques ou les cours d'eau. Cette approche garantit que notre approvisionnement en eau est géré de manière durable.

Notre consommation d'eau se concentre sur les usages suivants :

- Sanitaires (toilettes, lavabos)
- Espaces de restauration
- Entretien des locaux

Les eaux usées générées par nos activités sont intégralement rejetées dans le réseau d'assainissement collectif. Ce système garantit un traitement approprié de nos effluents avant leur retour dans le milieu naturel, conformément aux normes environnementales en vigueur.

La mesure de ces données de consommation est établie à partir des factures de notre fournisseur.

Rejet eau	Unité	2023	2024	Variation	Objectif
				24vs23	2025
Consommation eau ⁵	Million de L	6,35	6,53	+2,8%	-5%
Eau recyclée et réutilisée	%	0	0	≈	-
Consommation par ETP	Litre	5862	6096	+4,0%	-

2 - Ressources marines

Bien que Luminess n'ait pas d'impact direct significatif sur les ressources marines, nous reconnaissons l'importance cruciale des océans pour la santé de notre planète et l'économie mondiale. Notre impact direct sur les ressources marines est limité, mais nous restons vigilants quant aux effets indirects que nos activités pourraient avoir. Nous nous engageons à :

- Surveiller et réduire notre utilisation de plastiques à usage unique.
- Privilégier des fournisseurs ayant des pratiques durables en matière de ressources marines.

Partie 7 Biodiversité et écosystèmes

1 - Valeur écologique des sites

Contexte et Identification des Sites

Luminess dispose de sites en France, comprenant des bureaux et des datacenters. Une analyse a été réalisée pour les sites français afin d'évaluer leur proximité avec des zones à forte valeur écologique. Chaque site a été croisé avec les 28 catégories d'espaces naturels via *Géoportail*. **Un seul site est situé dans une zone protégée.**

Pour les sites situés à l'étranger, peu d'informations sont actuellement disponibles concernant leur proximité avec des zones sensibles. Une veille est prévue pour compléter cette analyse dès que les données seront accessibles.

Impacts et Dépendances

Les impacts potentiels identifiés sont :

- Artificialisation des sols (traitée dans le chapitre dédié)
- Éclairage nocturne (traité dans le chapitre dédié)
- Consommation d'eau (traitée dans le chapitre dédié)
- Rejets (traités dans le chapitre dédié)

Nos sites disposent d'espaces verts gérés. Concernant les dépendances aux services écosystémiques, notre activité n'exige pas de ressources naturelles critiques telles que pollinisation, régulation des sols ou approvisionnement en matières biologiques. Les besoins en eau pour les

⁵ Périmètre sites France et étrangers

datacenters sont faibles et maîtrisés, et nous ne dépendons pas directement de la biodiversité pour nos opérations. Cette faible dépendance signifie que la continuité de nos activités n'est pas conditionnée par la disponibilité de services écosystémiques⁶.

Mesures en Place

Les mesures actuelles incluent la réduction de l'éclairage nocturne pour limiter les impacts sur la faune. Aucun projet de restauration écologique ou d'amélioration des habitats n'est en cours. Il n'existe pas d'engagements chiffrés spécifiques à la biodiversité.

Gouvernance et Suivi

La responsabilité de la biodiversité est assurée par le service Moyens Généraux. Un suivi est réalisé pour les aspects suivants :

- Surveillance des surfaces d'espaces verts
- Proximité des zones protégées
- Nombre d'actions mises en œuvre

L'analyse sera étendue aux sites hors France dès que les informations seront disponibles.

	Unité	2023	2024	Variation	Objectif
24vs23					
Nombre de sites en zones protégées	Unité	1	1	≈	-
Surface totale d'espaces verts	m ²	9500	9500	≈	-
Nombre d'actions biodiversité	Unité	1	1	≈	2
Sites hors France analysés	%	0	0	≈	2
Surface artificialisée	%	0	0	≈	0
Surface restaurée	%	0	0	≈	-
Sites utilisant au moins un pesticide	Unité	1	1	≈	0

2 - Vecteurs d'incidence sur la perte de biodiversité

Nous avons identifié les vecteurs d'incidence directs de la perte de biodiversité, et notre impact direct sur cet aspect reste limité à ce jour, nous reconnaissons notre responsabilité indirecte et mettons en œuvre des mesures pour atténuer nos effets, notamment sur le thème du dérèglement climatique. Nous nous engageons à surveiller ces aspects et à contribuer positivement à la protection des écosystèmes.

⁶ Contrairement à des secteurs comme l'agriculture ou la sylviculture par exemple

Le tableau ci-dessous met en évidence l'impact très faible à inexistant sur la plupart des vecteurs de perte de biodiversité, à l'exception du dérèglement climatique, pour lequel nous avons mis en place des actions spécifiques détaillées dans le chapitre dédié de ce rapport.

Thème	Description	Notre impact direct
Dérèglement climatique	Modifications à long terme des températures et des régimes météorologiques	Impact élevé - Décrit en détail dans le chapitre dédié
Exploitation de ressources	Utilisation de ressources minières et fossiles entraînant la destruction d'habitats et la pollution.	Impact faible – L'entreprise n'exploite pas directement de ressources minières. Cependant elle achète de l'équipement informatique dépendante de l'approvisionnement de ces ressources (composant du matériel informatique)
Exploitation directe	Utilisation non durable des ressources naturelles (surpêche, déforestation, etc.)	Impact inexistant – Aucune activité liée à l'extraction ou à la consommation directe de ressources naturelles.
Pollution chimique	Contamination de l'environnement par des substances nocives (chimiques, plastiques, etc.)	Impact faible – Activités limitées à des usages bureautiques ; gestion encadrée des déchets et produits chimiques.
Espèces exotiques envahissantes	Introduction d'espèces non-natives qui perturbent les écosystèmes locaux	Impact inexistant
Changement d'affectation des terres, changement d'utilisation de l'eau douce et des mers	Transformation des habitats naturels pour d'autres usages (agriculture, urbanisation, etc.)	Impact très faible à inexistant
Autres	Autres facteurs potentiels affectant la biodiversité	Impact très faible à inexistant

Actions en faveur de la biodiversité

Notre engagement en faveur de la biodiversité se développe progressivement. Nous reconnaissons l'importance de préserver les écosystèmes naturels et nous nous efforçons d'intégrer des pratiques durables dans nos opérations quotidiennes.

L'installation de ruches sur le site de Mayenne en 2023 marque un premier pas dans notre engagement. Cette initiative ne se contente pas de soutenir les populations d'abeilles, cruciales pour la pollinisation ; elle sert également de catalyseur pour fédérer nos équipes autour d'un projet environnemental. Les ruches offrent une opportunité unique de sensibilisation et d'éducation, permettant à nos collaborateurs de se sentir concernés dans la préservation de la biodiversité locale.

En 2024, nous avons remplacé notre éclairage sur le parking de Lens. Les nouvelles ampoules, d'une température de couleur de 3000 Kelvin, ont été choisies spécifiquement pour minimiser les perturbations sur la faune, notamment les chauves-souris, les oiseaux et les papillons. Ce choix s'avère particulièrement crucial compte tenu des horaires d'éclairage étendus, de 4h30 jusqu'aux premières lueurs du jour, puis en soirée jusqu'à 23h00. Pour les futurs projets de rénovation d'éclairage sur nos autres sites, nous prévoyons d'aller encore plus loin en optant pour des ampoules à 2700 Kelvin. Cette initiative nous permettra également de réduire notre consommation d'électricité d'un facteur quatre, selon nos estimations.

3 - Empreinte foncière et efficacité opérationnelle

L'empreinte foncière de nos infrastructures constitue un enjeu. Puisque nos bâtiments tertiaires et nos datacenters représentent une occupation du sol, nous procédons à une revue annuelle de nos implantations et rationalisons quand cela est nécessaire ces espaces afin de limiter cet impact. Cette initiative vise à renforcer l'efficacité opérationnelle en réduisant la consommation de ressources et en optimisant l'utilisation des surfaces.

Entre 2023 et 2024, nous avons réduit de 7,8 % la surface moyenne par salarié, grâce à l'optimisation des implantations, une meilleure mutualisation des espaces et au déploiement de solutions flexibles (télétravail, espaces partagés). Nous souhaitons concilier performance économique, sobriété foncière et responsabilité environnementale, en privilégiant des sites existants plutôt que des extensions, et en améliorant l'efficacité énergétique des bâtiments.

	Unité	2023	2024	Variation	Objectif
				24vs23	2026
Superficie bureau/ Nombre de salarié	m²	17,7	16,3	-7,8%	-

Partie 8 Utilisation des ressources et économie circulaire

1 - Ressources entrantes, et usages

Actions pour réduire nos consommations de ressources

L'entreprise tend à intégrer sur chaque site le plan de sobriété énergétique initié par le gouvernement français. Ce plan vise à réduire la consommation d'énergie à l'échelle nationale et à améliorer l'efficacité énergétique dans toutes les sphères d'activité.

En alignant nos actions sur ces objectifs, nous avons mis en place plusieurs mesures concrètes, telles que la promotion de pratiques de travail responsables et l'intégration de solutions technologiques adaptées. Ces initiatives nous permettent de contribuer activement à la transition énergétique que nous devons entamer.

a. Sur les sites Luminess

Au cours des dernières années, nous avons mis en œuvre une série d'actions concrètes sur nos sites afin de réduire notre consommation énergétique. Ces initiatives visent aussi à améliorer le confort des collaborateurs et promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement. Voici un aperçu des actions prises :

- **Diminution des températures des bâtiments l'hiver à 8°C le week-end** : Permet de réduire la consommation énergétique pendant les périodes d'inoccupation.
- **Remplacement des blocs climatisation sur le site de Paris** : Contribue à une meilleure gestion de l'énergie.
- **Optimisation de la surface chauffée des sites, les lundis et vendredis** : En ajustant le chauffage en fonction de l'occupation, nous réduisons le gaspillage d'énergie.

- **Extinctions automatiques des postes informatiques, imprimantes et des lumières durant les périodes d'inoccupation** : Garantit que les équipements ne restent pas allumés inutilement en dehors des heures de travail.
- **Politique de remplacement systématique des éclairages en néons par éclairage LED** : L'adoption des LED permet de diminuer la consommation d'énergie tout en améliorant la qualité de l'éclairage.
- **Détecteurs de présence dans les couloirs et les toilettes** : Ces dispositifs assurent un éclairage uniquement lorsque cela est nécessaire.
- **Changement de fenêtres sur le site de Paris** : Le remplacement des fenêtres améliore l'isolation thermique, réduisant ainsi les besoins en chauffage et en climatisation.
- **Températures : le chauffage pas à plus de 19°C en hiver ; la climatisation pas à moins de 26°C en été** : Cette régulation thermique vise à garantir un confort optimal tout en maîtrisant la consommation d'énergie.

b. Dans nos datacenters

Plusieurs actions déjà entreprises nous permettent de réduire notre PUE et notre consommation énergétique. Les infrastructures sont situées dans des baies 42U avec échangeur thermique autonome et alimentation en eau glacée par des groupes extérieurs et rack étanche IP55 :

- Refroidies en interne par un circuit d'eau à 14 - 17°C
- Baisse de la température autour de 22/23°C
- Free cooling, pour stopper les compresseurs pour des températures < 10-12°C
- Etanchéité des baies
- Cloisonnement d'un datacenter
- Augmentation de nœuds Nutanix
- Suppression de batteries obsolètes

Nous avons actualisé en février **2026**, les valeurs PUE de nos datacenters :

- Le PUE est de **1,25** pour notre Datacenter de Laval
- Le PUE est de **1,43** pour notre Datacenter de Mayenne

Nous sommes engagés dans une démarche proactive pour réduire notre PUE. En mettant en œuvre plusieurs actions clés pour atteindre cet objectif :

- **Consolidation des serveurs** : nous regroupons nos serveurs pour maximiser leur utilisation et minimiser le gaspillage d'énergie
- **Optimisation de l'utilisation des ressources** : nous veillons à ce que nos ressources soient utilisées de manière optimale, en évitant le sur-provisionnement inutile
- **Retrait ou réaffectation des ressources peu utilisées** : nous identifions et retirons les ressources sous-utilisées ou les réaffectons là où elles sont le plus nécessaires
- **Favoriser des architectures applicatives supportant une augmentation des ressources en réponse à l'activité supportée** : nous favorisons l'utilisation d'architectures applicatives qui peuvent s'adapter dynamiquement à la charge de travail, ce qui permet d'augmenter ou de diminuer les ressources en fonction de la demande.

Les actions à venir, qu'elles soient dédiées à nos sites ou aux datacenters, sont l'occasion d'échanges et d'arbitrages avec nos parties prenantes. Elles rentrent dans le cadre de notre politique environnementale qui vise à réduire nos émissions de gaz à effet de serre.

2 - Ressources sortantes liées aux produits et services

Produits et matières

En tant qu'Entreprise de Service Numérique, notre activité principale génère peu de ressources sortantes matérielles. Nos principaux produits étant les suivants :

- Services dématérialisés
- Données numériques
- Documents numérisés

Déchets

Malgré notre faible production de déchets, nous nous engageons à gérer de manière responsable les ressources sortantes liées à notre activité. Les déchets que nous considérons comme des ressources sortantes sont les suivants : Plastiques et Papiers/cartons.

Gestion et recyclage des déchets

Nous collaborons avec un prestataire spécialisé pour assurer le traitement optimal de nos déchets. Les processus de recyclage mis en place sont les suivants :

Plastiques	Papiers et cartons
1. Collecte et tri des déchets plastiques 2. Transformation en centre de recyclage (Broyage, Micronisation, Régénération) 3. Production de matière première secondaire (Paillettes, Poudre, Granulés) 4. Réutilisation dans divers secteurs : - PET : Nouvelles bouteilles, vêtements en polaire, peluches, ... - PEHD : Bacs à fleurs, poubelles, ... - PVC : Fibres textiles, ...	1. Collecte et stockage en bennes 2. Transport vers les centres de traitement 3. Transformation en Fibres Cellulosiques de Recyclage (FCR) 4. Réutilisation dans l'industrie papetière : (Carton, Essuie-tout, Papier journal, Papier écriture (pour les papiers nobles), ...)

3 - Déchets et indicateurs de circularité

Intrants, activités et extrants générant des impacts

Nos principaux impacts en matière de déchets proviennent de nos activités de bureau et de nos processus de production.

Les activités générant ces déchets incluent :

- Utilisation quotidienne d'équipements informatiques
- Impression et travaux sur papier
- Processus de production impliquant papier et carton

Le tableau ci-dessous présente les principaux intrants à l'origine de la production de déchets, ainsi que les extrants correspondants :

Intrants	Extrants
- Équipements électroniques et informatiques	- Déchets électriques et électroniques (DEEE)
- Fournitures de bureau (papier, cartouches d'encre)	- Déchets de bureau (papier, cartouches usagées)
- Matériaux de production (papier, carton)	- Déchets de production (rebuts de papier et carton)

L'évolution de nos quantités de déchets émis est suivie, afin d'évaluer les progrès réalisés et les axes d'amélioration en matière de gestion des déchets. Le tableau ci-dessous en fait la synthèse :

	Unité	2022	2023	2024	Variation	Objectif
					24vs23	2030
DEEE	Tonne	1,38	0	0	≈	-
Papier et carton	Tonne	23,45	28,53	35,01	+22,7%	-10%
Autres déchets	Tonne	9,11	12,35	12,05	-2,43%	-10%
Ratio en Qt déchet par ETP⁷	Tonne	0,11	0,12	0,15	+22,0%	-

Portée des impacts dans la chaîne de valeur

Les déchets générés par notre entreprise sont traités selon trois voies principales : *le recyclage*, *l'incinération* avec valorisation énergétique, et *la mise en dépôt*.

Les données relatives à la gestion de nos déchets sont fournies par nos prestataires spécialisés, qui assurent un suivi rigoureux et une traçabilité complète de nos flux de déchets. Cette collaboration étroite nous permet de disposer d'informations précises sur les quantités traitées et les méthodes de valorisation employées.

	Unité	2022	2023	2024	Variation	Objectif
					24vs23	2030
Recyclage	%	80	73	87	+19,8%	95%
Dépôt	%	20	20	-	-100,0%	-
Combustion	%	-	7	5	-31,1%	-
Enfouissement	%	-	-	8	+100,0%	-

⁷ Sites de Paris, Mayenne L1 et Luminess-Mayenne

SOCIAL

Partie 9 Effectifs internes

1 - Conditions de travail

Sécurité de l'emploi

L'effectif salarié de Luminess est constitué en très large majorité de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Ces trois dernières années, le nombre de CDI a augmenté corrélativement à la baisse du nombre de CDD.

En témoigne, la répartition de son effectif salarié par nature de contrat sur les 3 dernières années :

CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE	2022	Evolution 2022/2021	2023	Evolution 2023/2022	2024	Evolution 2024/2023
CDD	40	-9,09%	32	-20,00%	58	81,25%
CDI	518	3,60%	527	1,74%	517	-1,90%
Contrat d'apprentissage	16	33,33%	8	-50,00%	8	0,00%
Contrat de professionnalisation	6	-14,29%	1	-83,33%	3	200,00%
Contrat initiative emploi (CIE)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Effectif total	580	3,02%	568	-2,07%	586	3,17%

Temps de travail,

Luminess évolue dans un contexte économique et concurrentiel toujours plus exigeant. Dans ce contexte, la recherche permanente de flexibilité est devenue une des conditions essentielles afin d'assurer et de garantir la compétitivité et la pérennité de l'entreprise.

En 2021, ses partenaires sociaux ont souhaité clarifier les modalités d'aménagement du temps de travail et de l'organisation du temps de travail au sein de la Société d'une part, et les adapter aux éventuels besoins de la Société afin de mieux répondre aux contraintes imposées par les clients d'autre part. Un accord collectif relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail a été conclu le 11 mai 2021.

Il s'applique à l'ensemble des salariés de la société (titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, conclu à temps complet ou à temps partiel, ainsi qu'aux intérimaires), à l'exclusion des cadres dirigeants.

Les collaborateurs se répartissent selon les deux catégories suivantes :

- salariés ETAM dont le temps de travail est décompté en heures (annualisation sur la base de 1607 heures) ;
- salariés Cadres dont le temps de travail est décompté en jours (forfait annuel de 218 jours).

Chaque année, la négociation obligatoire avec les organisations syndicales représentatives qui porte sur la rémunération aborde la thématique du temps de travail. Cette thématique est également abordée avec le CSE lors de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Salaires décents

Chaque année, la négociation obligatoire avec les organisations syndicales représentatives porte sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Cette thématique est également abordée avec le CSE lors de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Dialogue social

Luminess évolue dans un contexte économique et concurrentiel toujours plus exigeant. Dans ce contexte, la recherche permanente de flexibilité est devenue une des conditions essentielles afin d'assurer et de garantir la compétitivité et la pérennité de l'entreprise. Le dialogue social, par ses vertus en termes de communication et de partage de l'information, ses capacités normatives, contribuent à l'adaptation perpétuelle de l'entreprise à son environnement.

Dialogue social avec les IRP

Ses règles de dialogue social et l'architecture de ses instances représentatives du personnel ont été définies par accord collectif le 17 avril 2019. Un CSE couvre l'ensemble de ses sites français. 4 commissions ont été créées (CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission sociale). En vue de favoriser une représentation locale des salariés de l'entreprise sur chacun de ses sites, des représentants de proximité ont été mis en place sur chacun d'eux.

Liberté d'association, existence de comités d'entreprise et droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation

Luminess doit sans cesse se remettre en cause pour accélérer sa croissance et demeurer un acteur de référence dans le secteur des services numériques. Une transformation réussie exige l'implication

de tous les collaborateurs. Accompagner ces changements au moyen d'échanges réguliers sur le travail est indispensable au maintien de la cohésion et de l'engagement personnel dans ces transformations.

Dialogue social avec les IRP

Les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel de Luminess ont été définies par accord collectif le 17 avril 2019. Un CSE couvre l'ensemble de ses sites français. 4 commissions ont été créées (CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission sociale). En vue de favoriser une représentation locale des salariés de l'entreprise sur chacun de ses sites, des représentants de proximité ont été mis en place sur chacun d'eux.

Expression collective des salariés

Pour dynamiser l'expression collective, une enquête d'engagement portant sur 5 thématiques (contenu du travail, management, équipe, cadre et conditions de travail, communication) déclinées en 16 points sur lesquels les collaborateurs expriment leur niveau de satisfaction (de « tout à fait d'accord » à « pas d'accord ») est réalisée chaque fin d'année. Dans cette enquête, il est demandé d'évaluer son ressenti vis-à-vis de l'entreprise et ses valeurs. Des commentaires libres peuvent également être ajoutés. Ce baromètre de satisfaction permet d'orienter les actions d'entreprise pouvant être mises en place dans une logique d'amélioration continue.

Des Roadshows pluri-annuels animés par les membres du Codir sur chacun des sites de l'entreprise donnent aux collaborateurs la possibilité de s'exprimer. Ces espaces d'expression favorisent l'accessibilité des membres du Comex.

Négociation collective, y compris la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives

Chaque année, la négociation obligatoire avec les organisations syndicales représentatives porte sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Ces thématiques sont également abordées avec le CSE lors de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Convention collective

100% des salariés français sont couverts par la convention collective nationale SYNTEC.

C'est une clause qui figure dans tous nos contrats de travail. Cf ci-dessous.

19. CONVENTION COLLECTIVE

Pour tout ce qui n'est pas prévu expressément au présent contrat, les parties conviennent de se référer à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseil, sociétés de conseil et aux accords collectifs en vigueur au sein de la société.

La convention collective qui régit notre activité est SYNTEC.

Tous nos bulletins de paie mentionnent l'application de la CCN Syntec.

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Droit à la déconnexion

Luminess sensibilise ses collaborateurs et ses managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques. Luminess propose des entretiens afin de trouver une solution de rééquilibrage raisonnable de la charge de travail et veille à ce que ce point soit débattu (charge de travail, amplitude des journées et temps de déconnexion, à l'occasion de temps formels entre le collaborateur et son responsable).

Luminess lutte contre la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle. Elle sensibilise notamment ses collaborateurs sur la pertinence des outils qu'ils utilisent (mail, chat, dialogue), la pertinence de la multiplicité des destinataires des courriels, la nécessité des pièces jointes.

Luminess sensibilise également ses collaborateurs et les managers sur le moment opportun pour envoyer un mail (pas d'emails le weekend) et rappelle régulièrement les obligations en termes de temps de repos.

Un équilibre vecteur d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est un domaine d'action retenu par l'entreprise pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Luminess s'est fixé pour objectif de progrès d'améliorer l'harmonisation des temps de vie.

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise met en place des actions de sensibilisation auprès des managers sur la nécessité de préserver un équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de leurs collaborateurs.

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient comme indicateur chiffré le pourcentage de collaborateurs ayant exprimé à l'occasion de leur entretien

individuel leur satisfaction quant à la gestion de l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle et familiale, de manière globale et par genre.

Indicateurs chiffrés	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
Pourcentage de collaborateurs ayant exprimé à l'occasion de leur entretien individuel leur satisfaction quant à la gestion de l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle et familiale de manière globale	92%	95%	94%
Pourcentage de collaborateurs ayant exprimé à l'occasion de leur entretien individuel leur satisfaction quant à la gestion de l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle et familiale par genre	96% F	96% F	88% F
	90% H	94% H	95% H

Santé et sécurité

Actions de prévention des TMS

Luminess est engagée dans une démarche de prévention afin d'agir et lutter efficacement contre les TMS (Troubles MusculoSquelettiques).

La démarche structure un projet de prévention et vise à nous rendre efficaces dans la gestion des problématiques liées aux TMS. Nous avons considérablement amélioré les conditions de travail de nos opérateurs en repensant et réaménageant nos espaces.

L'ergonomie des postes est un élément clé de cette démarche de prévention. En effet, les postes de nos opérateurs sont équipés de fauteuils ergonomiques ainsi que de tables élévatrices.

Des formations à l'utilisation de ces équipements sont dispensées par notre infirmière Santé au Travail accompagnée d'un ergonome. Ces formations/sensibilisations seront intégrées au process d'accueil des opérateurs.

En parallèle, une fiche conseil « ergonomie au poste de travail sur écran » est mise à disposition de tous les collaborateurs via notre base de données documentaires internes (SIMLESS) et est également affichée sur l'ensemble de nos sites.

Notre Infirmière Santé au Travail crée une dynamique autour des compétences de nos SST (Sauveteurs Secouristes du Travail) en les formant directement aussi bien en termes de premiers secours que de prévention des risques.

Le SST de Luminess :

- Maîtrise les gestes de premiers secours
- Agit comme un « préventeur »
- Est un relai terrain permettant d'identifier des situations à risques
-

Notre Commission, Santé, Sécurité et Conditions de Travail, composée de :

- 5 élus membres du Comité Social et Economique représentant l'ensemble de nos sites
- 1 président représentant la Direction

et assistée par notre Responsable Santé Sécurité et notre Infirmière Santé au Travail, se réunit de façon trimestrielle pour aborder les sujets propres à cette commission, c'est-à-dire ceux portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de l'ensemble de nos collaborateurs.

La sensibilité de nos élus sur le volet des conditions de travail les a amenés à s'être portés volontaires pour être formés aux bases en ergonomie. Une formation leur a donc été dispensée par notre infirmière ce qui nous permet d'avoir des « référents ergonomie » sur chacun de nos sites.

Nous portons également notre attention sur le maintien à l'emploi pour les personnes ayant une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé. Les salariés bénéficiant de cette reconnaissance sont accompagnés par notre infirmière, accompagnée de nos services santé au travail qui proposent l'intervention d'ergonomes. Cet accompagnement, permet aux salariés concernés de bénéficier d'aménagement de postes spécifiques quand cela est nécessaire.

Actions de prévention des Risques Psycho-Sociaux

Luminess accorde une importance primordiale à la prévention des risques psycho-sociaux.

L'actualisation de sa politique Sant-Sécurité en septembre 2024 en a fait une de ses priorités. 5 actions, pilotées par notre Directeur des relations sociales, avec l'appui par notre Infirmière santé au travail et notre Responsable Santé Sécurité ont été lancées depuis :

- Simplification de la cartographie des emplois et actualisation des définitions de fonction pour clarifier la compréhension par chacun des attendus de sa fonction, et ainsi limiter les situations de stress qui peuvent être sources de RPS ;
- Réalisation d'un diagnostic santé au travail, engagement et vulnérabilité avec le soutien de Malakoff-Humanis, pour évaluer la perception et le ressenti des salariés en matière de santé au travail ;
- Politique d'entretiens collectifs d'évaluation des RPS ciblés auprès d'équipes, sur la base d'un questionnaire. L'évaluation des facteurs de RPS implique une analyse partagée, au besoin la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action, son suivi et l'évaluation de ses actions. Ces entretiens d'évaluation des RPS concourent à l'actualisation des DUERP et PAPRI Pact mis à jour 2 fois par an.
- Mise en place d'un dispositif d'alerte RPS (mode et prise en charge de l'alerte).

Déjà, deux référents harcèlement avaient été désignés : l'un par l'entreprise, l'autre par le Comité Social et Economique. Leur mission consiste à prévenir, informer et accompagner en matière de lutte contre le harcèlement.

De manière plus générale, Luminess offre un soutien aux collaborateurs confrontés à des difficultés personnelles, familiales ou sociales. Nous restons particulièrement attentifs à la détérioration des conditions de travail, qu'il s'agisse de problèmes relationnels, de difficultés dans l'exercice de leurs fonctions, de perte de sens ou de stress. Nous mettons tout en œuvre pour créer un environnement de travail sain et bienveillant.

Un des axes de notre politique RSE vise à **développer des pratiques managériales responsables**. Dans ce contexte, le service RH a lancé des actions en 2025 pour **aider les managers à identifier les risques de RPS, mettre en œuvre des pratiques managériales adaptées, détecter des situations d'alerte, proposer des mesures de prévention**.

Résultats :

Entre septembre et décembre 2025, les managers ont été sensibilisés aux Risques Psycho-Sociaux, marquant une étape clé dans l'élargissement de la démarche de prévention.

- Nbre de managers sensibilisés au dispositif de prévention des RPS : **39**
- Nbre de groupes de travail pour la prévention des RPS : **7 groupes de travaux, soit 70 personnes impliquées**

Objectifs :

- Développer une culture commune autour des RPS
- Permettre aux managers d'identifier les signaux d'alerte précoces
- Donner des repères concrets pour agir et orienter les collaborateurs (ex. : dispositif d'alerte)

Valeur ajoutée managériale :

- Clarification du rôle du manager dans la prévention des RPS
- Déculpabilisation face aux situations complexes
- Renforcement de la posture managériale bienveillante et responsable

En outillant les managers, l'entreprise agit sur un levier de prévention, favorisant des environnements de travail plus sécurisants, attentifs et propices au bien être psychologique.

Indicateurs clés

Afin d'assurer le suivi des mesures de prévention santé et sécurité mises en place, Luminess met en œuvre un ensemble d'indicateurs.

Ceux-ci sont suivis par le Responsable Santé Sécurité et présentés lors des Comités de pilotage.

Type d'indicateur	Mesure	Définition	Fréquence d'évaluation
Indicateurs de résultats	Taux de fréquence accident du travail	Mesure le nombre d'accidents avec plus d'un jour d'arrêt de travail par rapport au nombre travaillées multiplié par 1 000 000.	Suivi mensuel
	Taux d'absentéisme pour raisons de santé	Mesure le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent	Suivi mensuel
	Taux de turnover du service (équipe)	Somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année n divisé par 2, divisé par l'effectif physique moyen sur l'année n Effectif physique moyen = effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, divisé par 12	Suivi biannuel (pour chaque marché subséquent)
	Taux de visite sur demande au médecin de prévention	Visites médicales sur demande de l'agent ou de l'employeur, demandes d'aménagement de poste	Rapport annuel
Indicateurs de moyens et de risques	Mesures de prévention	Évaluation des actions mises en place pour prévenir les risques professionnels	Mise à jour régulière du DUERP + plan d'action
	Évaluation des risques professionnels	Identification et évaluation des risques présents sur le lieu de travail	Suivi régulier DUERP et PAPRIACT
	Formation en sécurité (incendie)	Nombre d'heures de formation dispensées aux employés sur les pratiques de sécurité	2 fois / an
Indicateurs de suivi	Surveillance de la santé des travailleurs	Suivi régulier de l'état de santé des employés	Visite à l'embauche puis tous les 5 ans avec la médecine du travail. Visite à la demande du salarié ou de l'employeur possible entre temps
	Suivi maladies professionnelles	Suivi régulier des déclarations de maladies dites professionnelles	Suivi mensuel

Bilan 2024 Luminess des actions de formation sécurité

Les types de formation suivie ont été :

- Habilitations électriques : 6 personnes (renouvellement en 2027)
- Manipulation Extincteur : 50 personnes
- Sauveteur Secouriste du Travail (recyclages en 2025)
- Guide file et serre file : 83 personnes

Un total de 267 heures de formation a été dispensé, avec une durée moyenne de formation de 1,92 heures par participant.

2 - Égalité de traitement et égalité des chances pour tous

Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Luminess s'engage dans la lutte contre toute forme de discrimination, pour le respect de la diversité et l'égalité des chances.

Pour nous, construire une entreprise de femmes et d'hommes, de jeunes et de seniors, et encourager l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi sont des éléments clés de notre politique sociale.

Actions pour promouvoir l'égalité professionnelle F-H

Luminess a conclu en 2022 avec ses partenaires sociaux un nouvel accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 4 domaines d'action ont été retenus (rémunération effective, embauche, classification, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale). Pour chaque domaine d'action, un objectif de progression, ainsi qu'une ou plusieurs actions avec des indicateurs chiffrés permettant d'apprécier l'efficacité des actions au regard des objectifs poursuivis.

Les résultats sont les suivants :

Domaines d'action	Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024
Rémunération effective	Favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes.	Aide lors de la maladie d'un enfant	Nombre de jours enfants malades	98	88	110
			Montant de l'aide versée pour les jours enfants malades	14 085 €	12 673 €	16 393 €
		Maintien du salaire de base au salarié en congé de paternité	Nombre de salariés ayant pris un congé paternité sur le nombre total de bénéficiaires potentiels	100%	96,30%	88,60%
Embauche	Améliorer la mixité au sein des équipes IT de l'entreprise.	Mise en place d'actions de communication externes auprès d'écoles, d'organismes et d'associations, pour promouvoir la place des femmes dans les métiers du numériques	Nombre d'interventions de l'entreprise auprès d'écoles, d'organismes et d'associations	15 actions écoles asso, dont 3 orientées promotion de la place des femmes	12 actions écoles asso, dont 5 orientées promotion de la place des femmes	18 actions écoles asso, dont 8 orientées promotion de la place des femmes
			Evolution du % de femmes au sein des équipes IT au 31 décembre de chaque année (Pour référence : 15% en 2018)	19%	19%	18%
Classification	Assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux postes d'encadrement	Analyse spécifique des potentiels féminins dans le cadre du process annuel des People reviews	Evolution de la proportion de femmes parmi les managers de la Société au 31 décembre de chaque année (par niveau hiérarchique en référence au niveau du CODIR) (Pour référence : 22% en 2018)	28% des managers sont des femmes	27% des managers sont des femmes	29% des managers sont des femmes
				31% N-1 CODIR	31% N-1 CODIR	25% N-1 CODIR
				30% N-2 CODIR	28% N-2 CODIR	36% N-2 CODIR
				25% N-3 CODIR	20% N-3 CODIR	17% N-3 CODIR
Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	Améliorer l'harmonisation des temps de vie	Mise en place d'actions de sensibilisation auprès des managers sur la nécessité de préserver un équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de leurs collaborateurs	Pourcentage de collaborateurs ayant exprimé à l'occasion de leur entretien individuel leur satisfaction quant à la gestion de l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle et familiale de manière globale	92%	95%	94%
			Pourcentage de collaborateurs ayant exprimé à l'occasion de leur entretien individuel leur satisfaction quant à la gestion de l'articulation entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle et familiale par genre	96% F	96% F	88% F
				90% H	94% H	95% H

L'index égalité Femme-Hommes en 2024 est le suivant :

Indicateurs	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0,3	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,6	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,2	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	-	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			79		85
INDEX (sur 100 points)			93		100

Plus spécialement en termes de rémunération, l'indicateur d'écart de rémunération de l'index égalité F-H était de 0,3 en 2024.

Sensibiliser et former le personnel sur l'égalité des sexes et la lutte contre les discriminations

Luminess a la responsabilité de protéger ses collaborateurs, d'agir avec intégrité et loyauté dans ses actions quotidiennes liées à ses activités professionnelles et de préserver l'intérêt de l'entreprise.

La sensibilisation du personnel sur l'égalité des sexes et la lutte contre la discrimination est essentielle pour créer un environnement de travail inclusif et respectueux. Il est important de mettre en place des actions concrètes pour éduquer et informer les employés sur les différentes formes de discrimination et sur les moyens de les prévenir. Parmi ces actions, on peut organiser des ateliers de formation réguliers sur la diversité et l'inclusion, inviter des experts à donner des conférences sur le sujet, et distribuer des ressources éducatives telles que des brochures et des guides. De plus, il est crucial de promouvoir une culture d'ouverture et de dialogue où les employés se sentent à l'aise de partager leurs expériences et de signaler tout comportement discriminatoire. En sensibilisant le personnel, on contribue à renforcer la cohésion d'équipe et à créer un milieu de travail où chacun se sent valorisé et respecté.

Nous avons donc mis en place **un code de bonne conduite** permettant de rappeler **les principes éthiques, d'intégrité et de probité**. Nos collaborateurs doivent le respecter afin de prévenir des faits

de corruption, discrimination, harcèlement ou trafic d'influence. Une **procédure de recueil de signalement** permet, quant à elle, de signaler l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite.

Par ailleurs, Luminess met en œuvre l'application de règles strictes :

- Se conformer aux lois et règlements français relatifs à la corruption et au trafic d'influence, notamment la loi du 9 décembre 2016, modifiée par l'Ordonnance du 18 septembre 2019 (« loi SAPIN II »), collectivement appelées « Lois Anti-Corruption »
- Prévenir toute forme de discrimination basée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et garantir l'égalité de traitement pour tous les employés
- Assurer que les collaborateurs puissent afficher leur orientation sexuelle ou identité de genre sans contrainte
- Ne tolérer aucun acte de discrimination ou de harcèlement

Soutenir les collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires.

3 - Autres droits liés au travail

Travail des enfants

Outre la réglementation sociale locale, dans ses pratiques sociales, Luminess respecte les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants. Elle s'abstient plus particulièrement de recourir au travail des enfants ou à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire **en conformité avec les normes de l'Organisation Internationale du Travail.**



Le 5 mai 2025

ATTESTATION
RESPECT DES PRATIQUES SOCIALES

Je soussigné, **Stéphane LABADIE**, Président-directeur général de la société **LUMINESS** société par actions simplifiée au capital de 5 885 318,70€, dont le siège social est 561 Rue Saint-Léonard - 53100 Mayenne, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de LAVAL sous le numéro 582 131 264, atteste sur l'honneur ce qui suit :

« Outre la réglementation sociale locale qui lui est applicable, **LUMINESS** s'engage à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, contre le travail forcé ou obligatoire, pour l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, contre toute discrimination dans l'emploi, sur le temps de travail ainsi que sur les salaires minimum.

LUMINESS s'engage plus particulièrement à :

- (i) S'abstenir de recourir au travail des enfants ou à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire en conformité avec les normes de l'Organisation Internationale du Travail ;
- (ii) S'abstenir de toute forme de discrimination au sein de son entreprise ou de ses sous-traitants ;
- (iii) Assurer la sécurité des personnels et des tiers ;
- (iv) N'employer que des salariés en situation régulière au regard des lois et des règlements en vigueur ;
- (v) Veiller au respect des grands principes de la République que sont notamment les principes de laïcité et de neutralité, et notamment - au sein de l'entreprise - à l'interdiction de manifester ses opinions politiques ou religieuses, à veiller au traitement égal de toutes les personnes, préserver la liberté de conscience et la dignité des personnes ;
- (vi) Respecter l'environnement dans la conception du produit, la fabrication, l'utilisation et l'élimination ou le recyclage et minimiser les effets négatifs sur l'environnement en conformité avec toutes les réglementations nationales, européennes et internationales applicables en matière d'environnement et de législation sur la santé publique ;
- (vii) Proscrire, toutes formes de corruption.

LUMINESS s'engage à appliquer sa politique sociale dans tous les pays où elle est présente et mettra tout en œuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs et sous-traitants. »

Fait et passé à Paris, le 5 mai 2025,

Pour **LUMINESS**

Stéphane LABADIE

Président-Directeur Général

Luminess applique sa politique sociale dans tous les pays où elle est présente et mettra tout en œuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Travail forcé

Outre la réglementation sociale locale, dans ses pratiques sociales, Luminess respecte les conventions de l'Organisation Internationale du Travail notamment celles contre le travail forcé. Elle s'abstient plus particulièrement de recourir au travail des enfants ou à toute autre forme de travail forcé ou obligatoire en conformité avec les normes de l'Organisation Internationale du Travail.

Luminess applique sa politique sociale dans tous les pays où elle est présente et mettra tout en œuvre pour la faire appliquer par ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Logement adéquat

Luminess communique régulièrement auprès de ses collaborateurs les dispositifs d'aide au logement proposés par l'organisme Action Logement (training, mise à disposition de documentation).

Evaluation de performance et Evolution de carrière

La performance de 100% des cadres est évaluée chaque année en février, dans le cadre des People Review (rendez-vous entre RH et Managers).

Ci-dessous, un extrait de la note de cadrage adressée à chaque manager de l'entreprise :

Date : 11 janvier 2024
Destinataires : Managers

NOTE DE CADRAGE : PEOPLE REVIEW, ENTRETIENS INDIVIDUELS ET PRIMES SUR OBJECTIFS AU TITRE DE L'EXERCICE 2023 et 2024

Chers collaborateurs,

Comme chaque année à pareille époque, cette présente note marque le lancement des différents processus RH associés à la revue annuelle de vos collaborateurs :

- People-review ;
- Entretiens individuels ;
- Primes annuelles sur objectifs.

1. PEOPLE REVIEW

Menée parallèlement à la campagne des entretiens individuels, la people review est un temps d'échange entre les *managers N-1 CODIR* et leur interlocuteur RH, qui permet d'effectuer une revue des équipes et d'objectiver les décisions en matière de gestion des situations individuelles (performance, rémunération et perspectives d'évolution).

Concernant les propositions d'augmentation individuelle, une fois validées par votre hiérarchie, elles seront ensuite soumises à l'approbation finale du CODIR : aucune de vos propositions ne devra être communiquée aux personnes concernées avant cette approbation finale.

2. ENTRETIENS INDIVIDUELS

L'*entretien individuel* est un acte managérial nécessaire et obligatoire. C'est un moment d'échange structurant, porteur de sens et de perspective tant pour le collaborateur que pour son manager. Le CODIR sera attentif à leur bonne réalisation cette année encore.

L'objectif est que :

- 100% des cadres et des Techniciens / Agents de maîtrise aient un entretien annuel.
- Pour les autres collaborateurs, la fréquence annuelle reste recommandée, l'obligation est cependant un entretien tous les deux ans.

Taux de réalisation des entretiens annuels 2024 : 64%

ENTRETIEN EAI 2023-2024 REALISE LE :	(Tous)		ENTRETIEN EAI 2023-2024 REALISE LE :	(Plusieurs éléments)	
ABS LONGUE DUREE ou autre motif de non réalisation de l'EAI	(vide)		ABS LONGUE DUREE ou autre motif de non réalisation de l'EAI	(vide)	
Étiquettes de lignes	Nombre de Nom		Étiquettes de lignes	Nombre de Nom	
Commerce	19		Commerce	9	
Technologie et Plateforme	243		Technologie et Plateforme	197	
Expérience Client	23		Expérience Client	18	
Opérations de Production	187		Opérations de Production	80	
Ressources Humaines	10		Ressources Humaines	7	
Communication	2		Communication	2	
Finance	16		Finance	4	
Juridique et Conformité	5		Juridique et Conformité	5	
Total général	505		Total général	322	

Taux de réalisation des entretiens annuels 2023 : 83%

ENTRETIEN EAI 2022-2023 REALISE LE :	(Tous)		ENTRETIEN EAI 2022-2023 REALISE LE :	(Plusieurs éléments)	
ABS LONGUE DUREE ou autre motif de non réalisation de l'EAI	(Plusieurs éléments)		ABS LONGUE DUREE ou autre motif de non réalisation de l'EAI	(Plusieurs éléments)	
Étiquettes de lignes	Nombre de Nom		Étiquettes de lignes	Nombre de Nom	
Commerce	13		Commerce	11	
IT	222		IT	183	
Expérience Client	25		Expérience Client	19	
Opérations de production	146		Opérations de production	135	
Communication	1		Ressources Humaines	9	
Ressources Humaines	9		Stratégie & Finance	3	
Stratégie & Finance	19		Juridique	1	
Juridique	1		Total général	361	
Total général	436				

Formation Développement des compétences (PDC) :

Le taux moyen est calculé comme suit : nombre d'heures dédiées au PDC dans l'année / effectif CDI au 31/12 En 2024,

- 1 377 heures de formation ont été enregistrées au titre du développement de compétences (hors coaching manager, coaching par les pairs et training du mercredi)

TCD extrait du tableau de suivi de la formation 2024 (présenté au CSE)

2024 Total heure PDC	
Direction	
IT	477
Expérience Client	9
Opérations de production	340
Fonction Support (Finance, RH, juridique, conformité, Marketing & Communication)	551
TOTAL	1377

- Le taux moyen est donc de 2.7 heures/ personne

En 2023,

- 2 881 heures de formation ont été enregistrées au titre du développement de compétences (hors coaching manager, coaching par les pairs et training du mercredi)

TCD extrait du tableau de suivi de la formation 2023 (présenté au CSE)

2023	Total Heures PDC
Direction	
Commerce	56
Expérience Client	130
IT	1 743
Opérations de production	246
Fonction Support (Finance, Communication, RH, etc...)	706
Total général	2 881

- Le taux moyen est donc de 5.5 heures/ personne

Formation non-discrimination :

En 2025, l'ensemble des équipes RH a été sensibilisé à la non-discrimination au recrutement. En 2026, l'ensemble des managers recruteur suivra la même sensibilisation.

Nous nous engageons contre toute forme de discrimination, pour le respect de la diversité et l'égalité des chances.

Pour nous, construire une entreprise de femmes et d'hommes, de jeunes et de seniors, et encourager l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi sont des éléments clés de notre politique sociale.

Sur le point spécifique de l'égalité Femmes Hommes, Luminess et ses représentants du personnel ont signé un **Accord égalité Femmes-Hommes et QVCT** le 17 mai 2022. Les engagements de l'accord sont suivis annuellement par une commission incluant nos Partenaires Sociaux.

Pour limiter les biais (de genre notamment), nous basons l'ensemble de nos recrutements sur des éléments d'expérience et d'aptitudes.

En termes de recrutement, nous nous engageons à :

- Diversifier les sources de recrutement pour chercher et acquérir des talents représentant une plus grande diversité (genre, handicap, culturelle, sociale...) ;
- Publier des offres rédigées uniquement à l'aide de critères objectifs ;
- Assurer une égalité de traitement des candidatures ;
- Sélectionner et faire des entretiens basés sur les compétences (techniques et comportementales)
-

En termes de gestion des carrières (formation, promotion, évolution de salaire), nous **systematisons les analyses** (genre et âge) pour veiller au respect de l'égalité des chances au sein de Luminess, en nous appuyant sur des éléments objectifs.

INDICATEURS DE MESURE :

- Index Egalite Femmes-Hommes 2024 : **93 / 100**.
- Taux d'emploi des femmes sur les effectifs totaux : **48%** au 31/01/2025
- Le pourcentage de femmes au sein de nos équipes IT est passé de 15% à 20% en 5 ans, notre ambition est d'atteindre 30% de nos effectifs IT.

La proportion de femmes managers est passée de 22% en 2018 à 30% en 2024.

Partie 10 Travailleurs de la chaîne de valeur

Conformément au critère dérogatoire de la CRSD : « Les deux premières années, les entreprises de < 750 employés peuvent omettre de reporter sur ces DR », cette partie sera complétée à l'occasion d'une prochaine version courant 2026. Dans l'attente de ces évolutions réglementaires, Luminess a initié de démarche d'application volontaire de la norme VSME.

Partie 11 Communautés affectées

Conformément au critère dérogatoire de la CRSD : « Les deux premières années, les entreprises de < 750 employés peuvent omettre de reporter sur ces DR », cette partie sera complétée à l'occasion d'une prochaine version courant 2026. Dans l'attente de ces évolutions réglementaires, Luminess a initié de démarche d'application volontaire de la norme VSME.

Partie 12 Consommateurs et utilisateurs finaux

Conformément au critère dérogatoire de la CRSD : « Les deux premières années, les entreprises de < 750 employés peuvent omettre de reporter sur ces DR », cette partie sera complétée à l'occasion d'une prochaine version courant 2026. Dans l'attente de ces évolutions réglementaires, Luminess a initié de démarche d'application volontaire de la norme VSME.

GOUVERNANCE

Partie 13 Conduite des affaires

1 - Culture d'entreprise

Politique et objectifs

Luminess, entreprise familiale centenaire n'a jamais été impliquée dans une procédure en matière de concurrence déloyale ni de corruption. Luminess cultive un esprit d'honnêteté dans la conduite de ses activités et s'est engagée à :

- Agir avec intégrité et loyauté dans la conduite de ses actions quotidiennes en rapport avec ses affaires, tout en veillant à préserver l'intérêt de l'entreprise dans son environnement économique.
- Bâtir des relations solides et durables avec ses clients fondées sur la confiance et les avantages réciproques.
- Veiller à entretenir avec ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants, des relations reposant sur les principes de respect, d'ouverture, d'équilibre, de loyauté et de libre concurrence au service de l'entreprise et de ses clients.
- Ne tolérer aucun acte de corruption, trafic d'influence, blanchiment, conflit d'intérêt et protéger quiconque, interne ou externe qui viendrait à signaler de tels actes

Afin d'illustrer cet engagement et pour l'inscrire dans ses textes fondamentaux, depuis 2017, Luminess a adopté un Code de Conduite sur l'éthique des affaires. Ce Code de Conduite a été soumis aux représentants du personnel de l'entreprise, adopté et intégré dans son Règlement Intérieur. Il vise principalement les activités de corruption, de trafic d'influence, de conflits d'intérêts et intègre un dispositif de recueil des signalements et de protection des lanceurs d'alerte (voir ci-dessous).

Constamment disponible sur le répertoire de documents de référence de l'entreprise (Simless Documentation de Référence) il a fait l'objet d'une formation obligatoire en 2022, sanctionnée par un questionnaire à choix multiples. En cours de refonte, il sera intégré dans un module de formation interne en 2026 de façon à faciliter sa diffusion, promouvoir ses principes et être parfaitement intégré, compris et suivi par les collaborateurs de LUMINESS.

2 - Protection des lanceurs d'alerte

Corollaire du Code de Conduite de Luminess et intégré dans celui-ci, le dispositif de recueil des signalements et de protection des lanceurs d'alertes permet à quiconque, interne ou externe à

l'entreprise, de correspondre confidentiellement et en toute sécurité avec un référent à propos de tout acte illicite suspect.

Ce dispositif prévoit les mesures de protection adéquates afin que les lanceurs d'alerte soient couverts par des dispositifs de confidentialité, leur permettant d'agir à l'abri de toute contrainte ou influence. Le référent choisi comme contact privilégié est le Directeur juridique du groupe. Ce choix de référent est motivé par deux aspects : l'accès à l'information et la confidentialité. De par sa place, en tant que membre du Comité de Direction de Luminess, le Directeur juridique peut légitimement contacter tous les services de l'entreprise pour recueillir et compiler l'information nécessaire à l'étude des signalements. Il s'appuie sur les fondements propres à l'exercice de sa profession: indépendance, neutralité et probité d'une part, analyse et qualification des faits permettant d'apprécier les situations signalées au regard de la réglementation et des principes éthiques poursuivis par l'entreprise d'autre part.

3 - Bien-être animal

L'activité de Luminess n'a pas d'impact direct sur le bien-être animal. Cependant, nous reconnaissons l'importance de cet enjeu dans un cadre plus large de durabilité et de responsabilité sociétale.

Notre chaîne d'approvisionnement se compose principalement de deux types de ressources :

1. Services : La majorité de nos achats concerne des services, notamment des prestations intellectuelles, qui n'ont pas d'impact direct sur le bien-être animal.
2. Biens matériels et informatiques : Nous nous approvisionnons en équipements informatiques et en fournitures de bureau. Bien que ces produits n'aient pas de lien évident avec le bien-être animal, nous sommes conscients que leur production pourrait avoir des impacts indirects.

À ce jour, nous n'avons pas mis en place de politique spécifique concernant le bien-être animal dans notre chaîne d'approvisionnement. Cependant, dans le cadre de notre démarche globale de responsabilité sociétale, nous nous engageons à rester vigilants sur les pratiques de nos fournisseurs lorsque cela est pertinent.

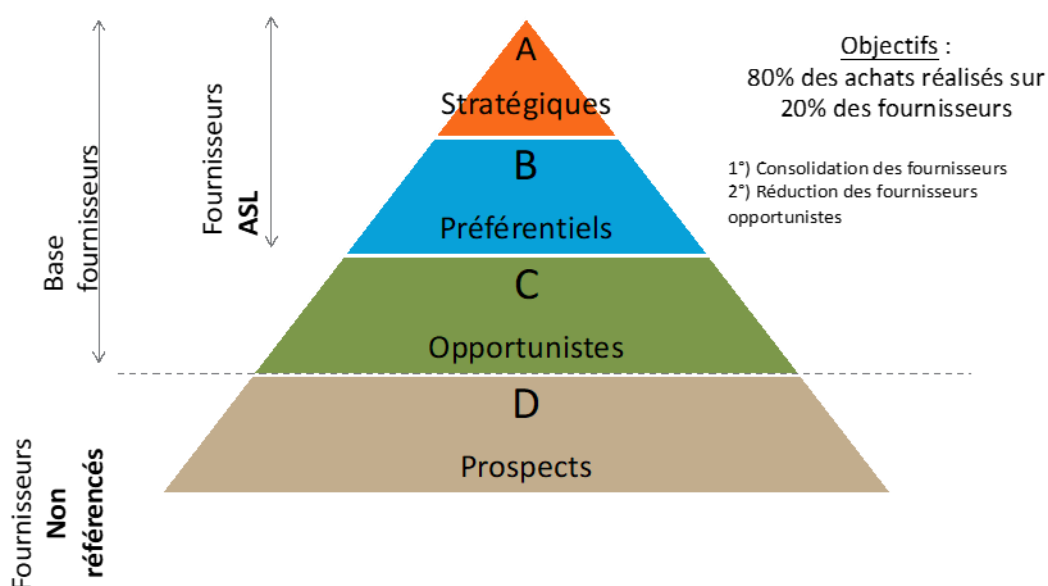
4 - Influence politique et activités de lobbying

Les informations relatives à cette thématique sont traitées dans le code de conduite de l'entreprise. Une part importante des clients de l'entreprise est constituée d'acheteurs publics nationaux ou internationaux. Non seulement Luminess n'exerce pas d'activité d'influence politique ou de lobbying mais Luminess s'interdit de toute action en ce sens et a intégré dans son code de conduite la condamnation de toute attitude pouvant conduire à un trafic d'influence, de la corruption ou des conflits d'intérêts.

5 - Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement

La politique d'achats responsables du groupe Luminess repose sur l'intégration systématique de critères environnementaux, sociaux et éthiques dès la **sélection des fournisseurs**, afin de sécuriser la chaîne d'approvisionnement et de promouvoir des pratiques responsables. L'entreprise privilégie des **relations commerciales contribuant au développement de l'économie locale et responsable**, favorisant la création de valeur sur les territoires et le soutien aux acteurs engagés. Cette démarche s'inscrit dans la construction de **relations fournisseurs durables et éthiques**, fondées sur la transparence, la confiance et le respect des engagements réciproques. Un dispositif d'**évaluation régulière des fournisseurs** permet d'assurer un suivi continu de leur performance économique, environnementale et sociale. Les résultats de ces évaluations alimentent une logique d'**amélioration continue**, visant à renforcer progressivement la maturité, la performance et l'impact de la démarche RSE au sein de la chaîne d'achats.

La Direction des Achats de LUMINESS a mis en place une procédure de gestion des fournisseurs afin d'en assurer la sélection et le suivi. Les fournisseurs de LUMINESS sont qualifiés dans un classement en fonction de leur sensibilité dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.



La gestion des fournisseurs de LUMINESS implique l'ensemble des services concernés de Luminess (acheteur, métier, sécurité, finance, juridique). Elle permet l'encadrement des relations commerciales à travers l'application d'exigence au niveau requis par la sensibilité des activités de l'entreprise ; elle permet également d'inscrire chaque fournisseur dans un processus de surveillance, d'évaluation et d'amélioration continues.

Evaluation fournisseurs IT 2025

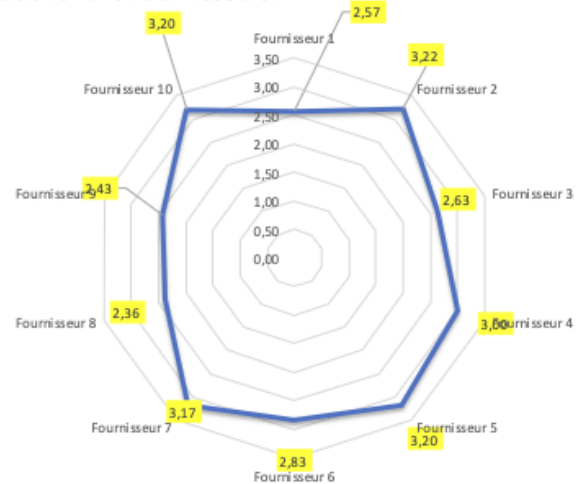
RAPPORT DE SYNTHÈSE DES FOURNISSEURS ÉVALUÉS EN 2025

SYNTHÈSE	Minimum re	notes	Date d'évaluation
Fournisseur 1	2,50	2,57	oct-25
Fournisseur 2	2,50	3,22	oct-25
Fournisseur 3	2,50	2,63	oct-25
Fournisseur 4	2,50	3,00	oct-25
Fournisseur 5	2,50	3,20	oct-25
Fournisseur 6	2,50	2,83	oct-25
Fournisseur 7	2,50	3,17	oct-25
Fournisseur 8	2,50	2,36	oct-25
Fournisseur 9	2,50	2,43	oct-25
Fournisseur 10	2,50	3,20	oct-25

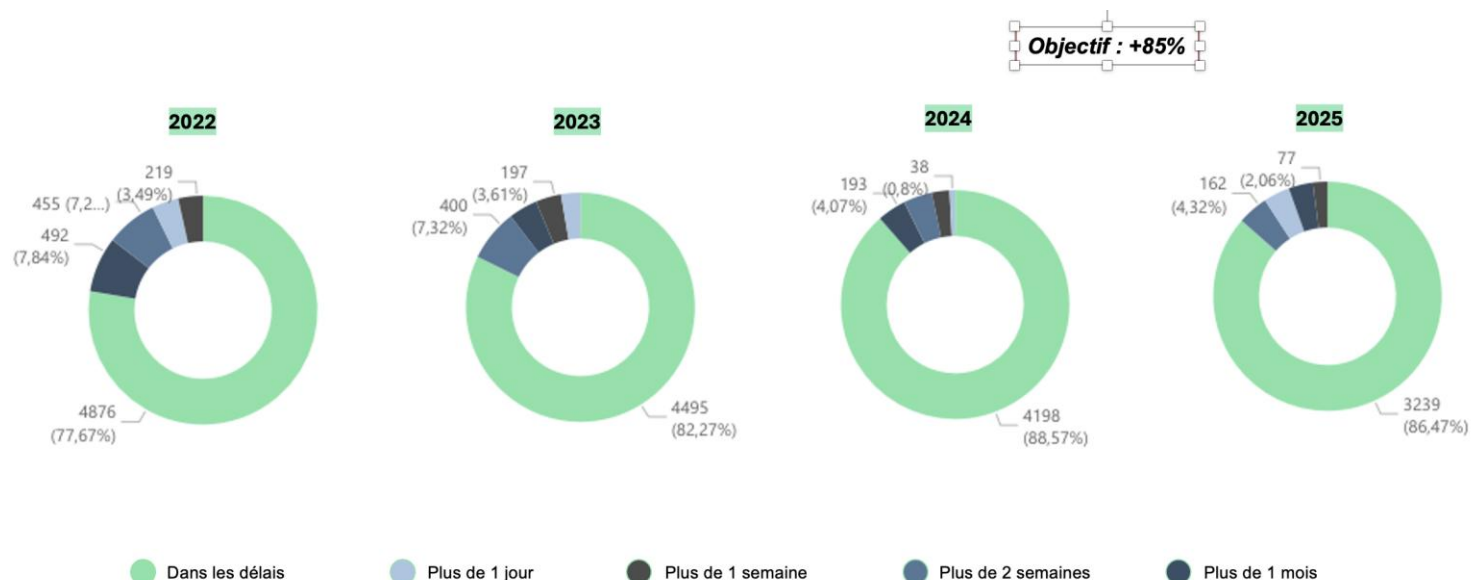
Notation?

- 4 = Répond et excède de temps en temps aux attentes contractuelles
- 3 = Répond aux attentes contractuelles
- 2 = Répond de temps en temps aux attentes contractuelles
- 1 = Ne répond pas aux attentes contractuelles
- Vide = Non Applicable

Evaluations 2025 Fournisseurs IT



Au regard de ces exigences, LUMINESS a mis en place **un suivi trimestriel des délais de paiements de ses fournisseurs** de façon à s'assurer du règlement régulier des échéances. Depuis décembre 2021, le délai moyen de paiement des fournisseurs s'établit comme suit :



L'entreprise a mis en place un dispositif d'évaluation RSE annuel auprès de ses principaux fournisseurs, destiné à favoriser leur engagement, à renforcer la maîtrise des risques et à soutenir une dynamique d'amélioration continue au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Question A : Votre stratégie d'entreprise est-elle en lien avec une démarche de développement durable?

Mesures relatives RSE - Réponses fournisseurs	% des réponses obtenues
3 : Oui, avec des résultats chiffrés	41%
2 : Oui, de manière formalisée et suivie	26%
1 : En cours / Partiellement	19%
0 : Non / Inexistant	7%
NA: Non Applicable	7%

Question B : Avez-vous mis en place un bilan RSE annuel, ou une présentation des résultats ?

Mesures relatives RSE - Réponses fournisseurs	% des réponses obtenues
3 : Oui, avec des résultats chiffrés	43%
2 : Oui, de manière formalisée et suivie	32%
1 : En cours / Partiellement	11%
0 : Non / Inexistant	7%
NA: Non Applicable	7%

6 - Corruption et versement de pots-de-vin

Prévention, détection, formations

Le conseil d'administration et l'équipe de direction de Luminess appliquent une politique de tolérance zéro des actes de corruption et de trafic d'influence. Luminess s'engage à prévenir tout acte de corruption et de trafic d'influence pouvant entacher l'activité de l'entreprise et requiert le respect du Code de Conduite intégré au Règlement intérieur de la part de chacun.

L'ensemble des collaborateurs de Luminess a été invitée à participer à une formation concernant les risques de corruption, de trafic d'influence et les conflits d'intérêts à travers un training obligatoire. Cette formation, à travers la définition des actes répréhensibles et des exemples choisis permet à chacun d'appréhender le cadre juridique applicable et les enjeux aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau personnel. Cette formation est sanctionnée par un questionnaire de contrôle d'acquisition des connaissances. Ce système de formation n'étant pas optimal, un support différent permettant la mise à jour des supports, d'assurer la continuité de la formation et son suivi est en cours de sélection.

Incidents/Cas

Luminess suit le nombre de cas signalés chaque année depuis 2017. A ce jour, sur deux alertes répertoriées concernant de potentiels conflits d'intérêts, par signalement ou par auto-saisie, l'examen des cas en application de la procédure de recueil des signalements et au regard du Code de Conduite a pu confirmer l'absence de conflit d'intérêt. Ces deux alertes, les échanges et les investigations menées ont permis d'éprouver et d'attester le respect des principes de confidentialité, de protection des lanceurs d'alertes et la pertinence du modèle de signalement choisi.

Partie 14 Tableaux de correspondance

1 - Objectifs de développement durable

Dans notre démarche environnementale, nous avons intégré les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies. Ces 17 objectifs constituent un cadre de référence mondial pour relever les défis sociaux, environnementaux et économiques auxquels notre planète est confrontée.

Nous avons analysé en profondeur nos activités et nos impacts pour identifier les ODD sur lesquels nous pouvons avoir une influence significative. Le tableau suivant présente une correspondance entre les thèmes abordés dans ce rapport de durabilité et les ODD concernés. Cette mise en relation illustre comment nos actions s'inscrivent dans une perspective plus large de développement durable. En alignant ainsi nos initiatives sur les ODD, nous contribuons à un effort collectif tout en renforçant la pertinence et l'impact de notre stratégie RSE.

Thème SDG			Chapitre		
Pas de pauvreté 	1 NO POVERTY		9.1 ; 9.2 ; 9.3		
					
	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING				
					
Faim "zéro"	2 ZERO HUNGER				
Bonne santé et bien-être		9.1			
Éducation de qualité	4 QUALITY EDUCATION				
Thème SDG			Chapitre		
Inégalités réduites 	10 REDUCED INEQUALITIES		9.1 ; 13.6		
					
	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION				
					
Villes et communautés durables	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	7.3 ; 8			
Consommation et production responsables		8.1 ; 8.2 ; 8.3			
Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	13 CLIMATE ACTION	4.1 ; 4.2 ; 4.3 ; 7.1			

Égalité entre les sexes	5 GENDER EQUALITY 	9.2	Vie aquatique	14 LIFE BELOW WATER 	6.1 ; 6.2
Eau propre et assainissement	6 CLEAN WATER AND SANITATION 	5.3	Vie terrestre	15 LIFE ON LAND 	5.4
Énergie propre et d'un coût abordable	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	4.3	Paix, justice et institutions efficaces	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	13.1 ; 13.2 ; 13.6
Travail décent et croissance économique	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	9.1 ; 9.3	Partenariat pour la réalisation des objectifs	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	13.5
Industrie, innovation et infrastructure	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 	7.3			

2 - Index des GRI

Pleinement engagé à suivre les normes de la Global Reporting Initiative (GRI), nous souhaitons témoigner notre volonté de transparence et notre engagement pour une communication claire et comparable de nos performances extra-financières.

En utilisant ce cadre reconnu mondialement, nous assurons que nos parties prenantes ont accès à des informations précises, équilibrées et complètes sur nos impacts économiques, environnementaux et sociaux. Cette approche nous permet non seulement d'évaluer et d'améliorer continuellement nos pratiques, mais aussi de nous comparer à d'autres organisations, favorisant ainsi l'innovation et l'amélioration continue dans notre démarche RSE.

Série	Standard	N°	Intitulé	Localisation dans le rapport	Commentaire
Universal	GRI 2	1	Informations organisationnelles	Partie 3 - Informations générales	
Universal	GRI 2	2	Entités incluses dans le reporting de durabilité	Partie 3 - Informations générales	
Universal	GRI 2	3	Période de reporting, fréquence et point de contact	Partie 3 - Informations générales	
Universal	GRI 2	4	Retraitements d'informations	Partie 3 - Informations générales	
Universal	GRI 2	5	Assurance externe		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Universal	GRI 2	6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Partie 3 - Informations générales	
Universal	GRI 2	7	Salariés	Partie 9 – Effectifs Internes	
Universal	GRI 2	8	Travailleurs non-salariés		Non applicable
Universal	GRI 2	9	Structure et composition de la gouvernance	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	10	Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	11	Président de l'organe de gouvernance le plus élevé	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	12	Rôle de l'organe de gouvernance dans la supervision des impacts	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	13	Délégation des responsabilités de gestion des impacts	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	14	Rôle de l'organe de gouvernance dans le reporting de durabilité	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	15	Conflits d'intérêts	Partie 13 - Conduite des affaires – 2 - Protection des lanceurs d'alerte	
Universal	GRI 2	16	Communication des préoccupations critiques	Partie 13 - Conduite des affaires – 2 - Protection des lanceurs d'alerte	

BILAN RSE 2025

Série	Standard	N°	Intitulé	Localisation dans le rapport	Commentaire
Universal	GRI 2	17	Connaissances collectives de l'organe de gouvernance le plus élevé	Partie 9 – Effectifs Internes – 3 – Autres droits liés au travail -Evaluation de performance et Evolution de carrière	
Universal	GRI 2	18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Partie 9 – Effectifs Internes – 3 – Autres droits liés au travail -Evaluation de performance et Evolution de carrière	
Universal	GRI 2	19	Politiques de rémunération	Partie 9 – Effectifs Internes – Salaires décents	
Universal	GRI 2	20	Processus de détermination de la rémunération		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Universal	GRI 2	21	Ratio de la rémunération totale annuelle		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Universal	GRI 2	22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	23	Engagements de politique	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	24	Intégration des engagements de politique	Partie 3 - Informations générales – 1 Le rôle et la composition des organes de gouvernance	
Universal	GRI 2	25	Processus de remédiation des impacts négatifs		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Universal	GRI 2	26	Mécanismes de conseil et d'alerte	Partie 13 - Conduite des affaires – 2 - Protection des lanceurs d'alerte	
Universal	GRI 2	27	Conformité aux lois et réglementations	Partie 13 - Conduite des affaires – 1 – Culture d'entreprise	
Universal	GRI 2	28	Adhésions à des associations	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Liberté d'association	
Universal	GRI 2	29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Partie 3 - Informations générales -7 -La prise en compte des intérêts des parties prenantes	
Universal	GRI 2	30	Conventions collectives	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Convention collective	
Universal	GRI 3	1	Processus de détermination des sujets matériels	Partie 3 - Informations générales – 9 - Processus d'identification et d'évaluation des enjeux matériels	
Universal	GRI 3	2	Liste des sujets matériels	Partie 3 - Informations générales – 10 - Liste des enjeux identifiés comme matériels	
Universal	GRI 3	3	Approche de management par sujet matériel	Partie 3 - Informations générales – 10 - Liste des enjeux identifiés comme matériels	
Economique	GRI 201	201-1	Valeur économique directe créée et distribuée	Partie 3 - Informations générales – 10 - Liste des enjeux identifiés comme matériels	
Economique	GRI 201	201-2	Impacts financiers et autres risques/opportunités liés au climat	Partie 5 – Pollutions - 1 -Risques environnementaux et opportunités	
Economique	GRI 201	201-3	Obligations des régimes à prestations définies et autres régimes de retraite	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail	
Economique	GRI 201	201-4	Aides financières reçues des gouvernements	Partie 13 – Conduites des affaires – 4 - Influence politique et activités de lobbying	
Economique	GRI 202	202-1	Ratio du salaire d'entrée par rapport au salaire minimum local par genre		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 202	202-2	Part des cadres recrutés localement		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 203	203-1	Investissements d'infrastructure et services soutenus		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 203	203-2	Impacts économiques indirects significatifs		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 204	204-1	Part des dépenses auprès de fournisseurs locaux	Partie 13 – Conduites des affaires 5- Gestion des relations avec les fournisseurs	
Economique	GRI 205	205-1	Opérations évaluées pour les risques de corruption	Partie 13 – Conduites des affaires 6 -Corruption et versement de pot-de-vin	
Economique	GRI 205	205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures anti-corruption	Partie 13 – Conduites des affaires 1 -Culture d'entreprise	
Economique	GRI 205	205-3	Incidents confirmés de corruption et actions engagées	Partie 13 – Conduites des affaires 2 - Protection des lanceurs d'alertes	
Economique	GRI 206	206-1	Actions en justice pour comportement anti-concurrentiel et pratiques monopolistiques		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 207	207-1	Approche fiscale		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 207	207-2	Gouvernance, contrôle et gestion des risques fiscaux		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 207	207-3	Engagement des parties prenantes et préoccupations liées à la fiscalité		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Economique	GRI 207	207-4	Publication pays-par-pays		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Environnement	GRI 101	101-1	Politiques pour stopper/inverser la perte de biodiversité	Partie 7 - Biodiversité et écosystème	

BILAN RSE 2025

Série	Standard	N°	Intitulé	Localisation dans le rapport	Commentaire
Environnement	GRI 101	101-2	Gestion des impacts biodiversité (incl. droits des peuples autochtones)	Partie 7 - Biodiversité et écosystème	
Environnement	GRI 101	101-3	Accès et partage des avantages		Non applicable
Environnement	GRI 101	101-4	Identification des impacts biodiversité	Partie 7 - Biodiversité et écosystème	
Environnement	GRI 101	101-5	Localisations avec impacts biodiversité	Partie 7 - Biodiversité et écosystème	
Environnement	GRI 101	101-6	Facteurs directs de perte de biodiversité	Partie 7 - Biodiversité et écosystème	
Environnement	GRI 101	101-7	État de la biodiversité (évolution)		Non applicable
Environnement	GRI 101	101-8	Services écosystémiques		Non applicable
Environnement	GRI 301	301-1	Matériaux utilisés par poids ou volume		Non applicable
Environnement	GRI 301	301-2	Matériaux recyclés		Non applicable
Environnement	GRI 301	301-3	Produits et emballages récupérés		Non applicable
Environnement	GRI 302	302-1	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Partie 4 – Dérèglement climatique ; 5 – Énergie	
Environnement	GRI 302	302-2	Consommation d'énergie hors organisation		Non applicable
Environnement	GRI 302	302-3	Intensité énergétique		Non applicable
Environnement	GRI 302	302-4	Réduction de la consommation d'énergie	Partie 4 - Dérèglement climatique ; 4 – Atténuation du dérèglement climatique	
Environnement	GRI 302	302-5	Réductions des besoins énergétiques des produits et services	Partie 4 - Dérèglement climatique ; 4 – Atténuation du dérèglement climatique	
Environnement	GRI 303	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Partie 6 – Eau et ressources marines	
Environnement	GRI 303	303-2	Gestion des impacts liés aux rejets d'eau	Partie 6 – Eau et ressources marines – 1 - Eau	
Environnement	GRI 303	303-3	Prélèvements d'eau	Partie 6 – Eau et ressources marines – 1 - Eau	
Environnement	GRI 303	303-4	Rejets d'eau	Partie 6 – Eau et ressources marines – 1 - Eau	
Environnement	GRI 303	303-5	Consommation d'eau	Partie 6 – Eau et ressources marines – 1 - Eau	
Environnement	GRI 305	305-1	Émissions directes (Scope 1) de GES	Partie 4 - Dérèglement climatique ; 2 - Bilan carbone	
Environnement	GRI 305	305-2	Émissions indirectes d'énergie (Scope 2)	Partie 4 - Dérèglement climatique ; 2 - Bilan carbone	
Environnement	GRI 305	305-3	Autres émissions indirectes (Scope 3)	Partie 4 - Dérèglement climatique ; 2 - Bilan carbone	
Environnement	GRI 305	305-4	Intensité des émissions de GES	Partie 4 - Dérèglement climatique ; 2 - Bilan carbone	
Environnement	GRI 305	305-5	Réduction des émissions de GES	Partie 4 - Dérèglement climatique ; 2 - Bilan carbone	
Environnement	GRI 305	305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone	Partie 5 – Pollutions – 2 - Pollution de l'air	
Environnement	GRI 305	305-7	Nox, SOx et autres émissions atmosphériques significatives	Partie 5 – Pollutions – 2 - Pollution de l'air	
Environnement	GRI 306	306-1	Déchets générés	Partie 8 – Utilisation des ressources et économie circulaire – 3 - Déchets	
Environnement	GRI 306	306-2	Déchets gérés	Partie 8 – Utilisation des ressources et économie circulaire – 3 - Déchets	
Environnement	GRI 306	306-3	Déchets dirigés vers réutilisation/recyclage	Partie 8 – Utilisation des ressources et économie circulaire – 3 - Déchets	
Environnement	GRI 306	306-4	Déchets dirigés vers valorisation énergétique	Partie 8 – Utilisation des ressources et économie circulaire – 3 - Déchets	
Environnement	GRI 306	306-5	Déchets dirigés vers élimination	Partie 8 – Utilisation des ressources et économie circulaire – 3 - Déchets	
Environnement	GRI 307	307-1	Conformité environnementale	Partie 5 – Pollutions – 1 – Risques environnementaux et opportunités	
Environnement	GRI 308	308-1	Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères environnementaux	Partie 13 – Conduites des affaires 5- Gestion des relations avec les fournisseurs	

BILAN RSE 2025

Série	Standard	N°	Intitulé	Localisation dans le rapport	Commentaire
Environnement	GRI 308	308-2	Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et actions	Partie 5 – Pollutions - Gestion des événements	
Social	GRI 401	401-1	Nouveaux recrutements et turnover	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Sécurité de l'emploi	
Social	GRI 401	401-2	Avantages offerts aux employés à temps plein	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail	
Social	GRI 401	401-3	Congé parental	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Convention collective	
Social	GRI 402	402-1	Délais de préavis minimaux pour changements opérationnels		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 403	403-1	Système de management Santé & Sécurité au travail	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête incidents	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-3	Services de santé au travail	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-4	Participation/consultation/communication SST	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-5	Formation SST	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-6	Promotion de la santé	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-7	Prévention/atténuation des impacts SST liés aux relations d'affaires	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-8	Travailleurs couverts par un système SST	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-9	Accidents du travail	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 403	403-10	Maladies professionnelles	Partie 9 – Effectifs Internes – 1 – Conditions de travail – Santé et sécurité	
Social	GRI 404	404-1	Heures moyennes de formation par employé	Partie 9 – Effectifs Internes – 3 – Autres droits liés au travail -Evaluation de performance et Evolution de carrière	
Social	GRI 404	404-2	Programmes de développement des compétences et d'aide à la transition	Partie 9 – Effectifs Internes – 3 – Autres droits liés au travail -Evaluation de performance et Evolution de carrière	
Social	GRI 404	404-3	Évaluations de performance et de carrière	Partie 9 – Effectifs Internes – 3 – Autres droits liés au travail -Evaluation de performance et Evolution de carrière	
Social	GRI 405	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Partie 9 – Effectifs Internes – 2 – 2 - Égalité de traitement et égalité des chances pour tous - Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	
Social	GRI 405	405-2	Ratio de rémunération femmes/hommes	Partie 9 – Effectifs Internes – 2 – Egalité de traitement et égalité de chances pour tous	
Social	GRI 406	406-1	Incidents de discrimination et actions correctives		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 407	407-1	Opérations/fournisseurs à risque sur la liberté d'association/négociation collective		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 408	408-1	Opérations/fournisseurs à risque de travail des enfants	Partie 9 – Effectifs Internes – 3 – Autres droits liés au travail – Travail des enfants	
Social	GRI 409	409-1	Opérations/fournisseurs à risque de travail forcé/obligatoire	Partie 9 – Effectifs Internes – 3 – Autres droits liés au travail – Travail forcé	
Social	GRI 410	410-1	Personnel de sécurité formé aux droits humains		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 411	411-1	Incidents impliquant les droits des peuples autochtones		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 412	412-1	Opérations soumises à des revues/évaluations droits humains		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 412	412-2	Formation des employés aux politiques/procédures droits humains		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 412	412-3	Accords d'investissement incluant des clauses droits humains		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 413	413-1	Opérations avec engagement communautaire/études d'impact/programmes de développement		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 413	413-2	Opérations avec impacts négatifs sur les communautés locales		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 414	414-1	Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères sociaux	Partie 13 – Conduites des affaires 5- Gestion des relations avec les fournisseurs	

BILAN RSE 2025

Série	Standard	N°	Intitulé	Localisation dans le rapport	Commentaire
Social	GRI 414	414-2	Impacts sociaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et actions	Partie 13 – Conduites des affaires 5- Gestion des relations avec les fournisseurs	
Social	GRI 415	415-1	Contributions politiques	Partie 13 – Conduites des affaires – 4 - Influence politique et activités de lobbying	
Social	GRI 416	416-1	Évaluation des impacts S&ST des catégories de produits/services		Non applicable
Social	GRI 416	416-2	Incidents de non-conformité concernant S&ST des produits/services		Non applicable
Social	GRI 417	417-1	Exigences d'information et d'étiquetage des produits/services		Non applicable
Social	GRI 417	417-2	Incidents de non-conformité info/étiquetage		Non applicable
Social	GRI 417	417-3	Incidents de non-conformité en communication marketing		Non encore couvert – Prévu fin 2026
Social	GRI 418	418-1	Plainte(s) fondée(s) sur la vie privée des clients et pertes de données	Partie 13 – Conduites des affaires 1 -Culture d'entreprise	
Social	GRI 419	419-1	Non-conformités aux lois et règlements (social/éco)	Partie 13 – Conduites des affaires 1 -Culture d'entreprise	

3 - Limites planétaires

Dans son rapport CSRD, Luminess reconnaît l'intérêt du concept des neuf limites planétaires, tel que défini par le *Stockholm Resilience Centre*. Ce cadre scientifique identifie les processus biophysiques essentiels qui régulent la stabilité et la résilience du système terrestre. En intégrant ce concept à notre approche de durabilité, nous nous efforçons d'aligner nos activités et nos objectifs sur ces limites écologiques critiques. Nous comprenons que le respect de ces frontières est fondamental pour maintenir les conditions environnementales favorables dans lesquelles l'humanité et notre entreprise peuvent prospérer.

Par conséquent, notre stratégie de développement durable et nos initiatives prennent en compte ces neuf domaines clés, notamment le dérèglement climatique, la perte de biodiversité, et l'utilisation de l'eau douce, afin de contribuer à la préservation de l'équilibre planétaire et d'assurer un avenir durable pour tous.

N°	Limites planétaires ⁸	Sujet concerné dans le rapport	N° du chapitre dans le présent rapport
1	Changement climatique	Stratégie pour réduire les émissions de GES	4.1
		Nos émissions de gaz à effet de serre	4.2
		Adaptation au dérèglement climatique	4.3
		Atténuation du dérèglement climatique	4.4
2	Intégrité de la biosphère (Érosion de la biodiversité)	Actions en faveur de la biodiversité	7.3
3	Perturbation des cycles biochimiques de l'azote et du phosphore	Non directement concerné	
4	Modifications de l'occupation des sols	Valeur écologique des sites	7.1
		Empreinte foncière et efficacité opérationnelle	7.3
5	Introduction de nouvelles entités dans l'environnement	Non directement concerné	
6	Utilisation d'eau douce	Eau et ressources marines	6.1
7	Diminution de la couche d'ozone stratosphérique	Non directement concerné	
8	Acidification des océans	Non directement concerné	
9	Concentration des aérosols atmosphériques	Non directement concerné	

⁸ En rouge, les Limites dépassées. En vert, les Limites non dépassées.

4 - ESRS

Ce tableau présente les liens entre les normes européennes de durabilité (ESRS) et les chapitres du présent rapport RSE. Il permet de visualiser clairement comment nos engagements et actions s'inscrivent dans le cadre réglementaire, tout en assurant une lecture fluide et cohérente des enjeux couverts.

N° ESRS	Chapitre associé
ESRS 1	Partie 2 - Exigences générales
ESRS 2	Partie 3 - Informations générales (GOV-1 à GOV-5, SBM-1 à SBM-3, IRO-1 et IRO-2)
ESRS E1	Partie 4 - Dérèglement climatique
ESRS E2	Partie 5 - Pollutions
ESRS E3	Partie 6 - Eau et ressources marines
ESRS E4	Partie 7 - Biodiversité et écosystèmes
ESRS E5	Partie 8 - Utilisation des ressources et économie circulaire
ESRS S1	Partie 9 - Effectifs internes
ESRS S2	Partie 10 - Travailleurs de la chaîne de valeur
ESRS S3	Partie 11 - Communautés affectées
ESRS S4	Partie 12 - Consommateurs et utilisateurs finaux
ESRS G1	Partie 13 - Conduite des affaires

5 - BEGES v5

Bilan GES V5

			Valeurs calculées							
Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	Emissions de GES							Emissions évitées de GES
			CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)	Incertitude (t CO2e)	Total (t CO2e)
Émissions directes de GES	1.1	Emissions directes des sources fixes de combustion	152	0	0	0	152	0	3	0
	1.2	Emissions directes des sources mobiles de combustion	34	0	0	0	34	0	6	0
	1.3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	0	0	0	0	0
	1.4	Emissions directes fugitives	281	0	0	0	281	0	59	0
	1.5	Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total Émissions directes de GES	467	0	0	0	467	0	61	0
Émissions indirectes associées à l'énergie	2.1	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	284	0	0	0	329	0	43	0
	2.2	Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que l'électricité	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total Émissions indirectes associées à l'énergie	284	0	0	0	329	0	43	0
Émissions indirectes associées au transport	3.1	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	0
	3.2	Transport de marchandise aval	0	0	0	0	0	0	0	0
	3.3	Déplacements domicile-travail	675	0	0	0	675	0	122	0
	3.4	Déplacements des visiteurs et des clients	0	0	0	0	0	0	0	0
	3.5	Déplacements professionnels	70	0	0	0	70	0	6	0
		Total Émissions indirectes associées au transport	745	0	0	0	745	0	119	0
Émissions indirectes associées aux produits achetés	4.1	Achats de biens (inclut l'ex-poste 8 et une partie de l'ex-poste 9)	503	9	0	0	535	0	87	0
	4.2	Immobilisations de biens	727	0	0	0	727	0	73	0
	4.3	Gestion des déchets	1	0	1	0	-7	0	14	0
	4.4	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0
	4.5	Achats de services (inclut une partie de l'ex-poste 9)	4852	0	0	0	4852	0	825	0
		Total Émissions indirectes associées aux produits achetés	6083	9	1	0	6107	0	852	0
Émissions indirectes associées aux produits vendus	5.1	Utilisation des produits vendus	1	0	0	0	1	0	0	0
	5.2	Actifs en leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0
	5.3	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0
	5.4	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total Émissions indirectes associées aux produits vendus	1	0	0	0	1	0	0	0
Autres émissions indirectes	6.1	Autres émissions indirectes	27	0	0	0	27	0	6	0
		Total Autres émissions indirectes	27	0	0	0	27	0	6	0

FIN DE DOCUMENT