

BILAN RSE 2024

Date applicabilité : 10/01/2025

Référence : Sans objet

Responsable : Christophe LASSERON

Etat : Validé

Niveau de classification : Public

Version : V1

Durée de validité : 1 an

Selon modèle générique Word du 10/05/23

Validation

| Nom | Fonction | Date |
|---------------------|-----------------|------------|
| Christophe LASSERON | Responsable RSE | 10/01/2025 |
| | | |

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 | 10/01/2025 | Membres du Copil RSE | Création du document | Toutes |
| | | | | | |

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| PARTIE 1 INTRODUCTION | 5 |
| PARTIE 2 ESRS 1 – EXIGENCES GENERALES | 5 |
| PARTIE 3 ESRS 2 – INFORMATIONS GENERALES A PUBLIER | 6 |
| 1 - <i>Le rôle et la composition des organes de gouvernance (GOV-1)</i> | 6 |
| 2 - <i>Les informations sur les enjeux de durabilité (GOV-2)</i> | 11 |
| 3 - <i>Les mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité (GOV-3)</i> | 12 |
| 4 - <i>La vigilance raisonnable (GOV-4)</i> | 12 |
| 5 - <i>La gestion des risques et le contrôle interne liés à la durabilité (GOV-5)</i> | 12 |
| 6 - <i>Les informations contextuelles (SBM-1)</i> | 12 |
| 7 - <i>La prise en compte des intérêts des parties prenantes (SBM-2)</i> | 15 |
| 8 - <i>Les impacts, risques et opportunités matériels (SBM-3)</i> | 15 |
| 9 - <i>Processus d'identification et d'évaluation des enjeux matériels (IRO-1)</i> | 15 |
| 10 - <i>Liste des enjeux identifiés comme matériels (IRO-2)</i> | 15 |
| PARTIE 4 ESRS E1 – CHANGEMENT CLIMATIQUE | 16 |
| 1 - <i>Stratégie</i> | 16 |
| 2 - <i>Adaptation au changement climatique</i> | 19 |
| 3 - <i>Atténuation du changement climatique</i> | 20 |
| 4 - <i>Energie</i> | 22 |
| PARTIE 5 ESRS E2 – POLLUTIONS | 23 |
| 1 - <i>Risques environnementaux et opportunités</i> | 23 |
| 2 - <i>Pollution de l'air</i> | 24 |
| 3 - <i>Pollution des eaux</i> | 24 |
| 4 - <i>Pollution des sols</i> | 25 |
| 5 - <i>Autres pollutions</i> | 26 |
| PARTIE 6 ESRS E3 – EAU ET RESSOURCES MARINES | 27 |
| 1 - <i>Eau</i> | 27 |
| 2 - <i>Ressources marines</i> | 27 |
| PARTIE 7 ESRS E4 – BIODIVERSITE ET ECOSYSTEMES | 28 |
| 1 - <i>Vecteurs d'incidence directs de la perte de biodiversité</i> | 28 |
| PARTIE 8 ESRS E5 – UTILISATION DES RESSOURCES ET ECONOMIE CIRCULAIRE | 29 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 1 - | <i>Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources</i> | 29 |
| 2 - | <i>Ressources sortantes liées aux produits et services</i> | 30 |
| 3 - | <i>Déchets</i> | 31 |
| PARTIE 9 ESRs S1 – EFFECTIFS INTERNES | | 33 |
| 1 - | <i>Conditions de travail</i> | 33 |
| 2 - | <i>Égalité de traitement et égalité des chances pour tous</i> | 39 |
| 3 - | <i>Autres droits liés au travail</i> | 42 |
| PARTIE 10 ESRs S2 – TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR | | 43 |
| PARTIE 11 ESRs S3 – COMMUNAUTÉS AFFECTÉES | | 43 |
| PARTIE 12 ESRs S4 – CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX | | 43 |
| PARTIE 13 ESRs G1 – CONDUITE DES AFFAIRES | | 44 |
| 1 - | <i>Culture d'entreprise</i> | 44 |
| 2 - | <i>Protection des lanceurs d'alerte</i> | 44 |
| 3 - | <i>Bien-être animal</i> | 45 |
| 4 - | <i>Influence politique et activités de lobbying</i> | 45 |
| 5 - | <i>Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement</i> | 46 |
| 6 - | <i>Corruption et versement de pots-de-vin</i> | 47 |
| PARTIE 14 INTÉGRATION DES CADRES DE RÉFÉRENCE | | 47 |
| 1 - | <i>Objectifs de développement durable</i> | 47 |
| 2 - | <i>Index des GRI</i> | 48 |
| 3 - | <i>Limites planétaires</i> | 49 |

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.

Bien que l'obligation de se conformer à la directive CSRD ne soit applicable à Luminess qu'à partir de 2026, notre entreprise a décidé d'anticiper cette mise en conformité et d'intégrer la structure des ESRS au sein de ce bilan RSE. Ainsi, 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 courant 2026.

Dans ce contexte, Luminess répondant au critère d'entreprise de < 750 salariés, nous ne sommes pas dans l'obligation de reporter sur l'intégralité des ESRS. Ainsi, certaines rubriques de ce document seront complétées à l'occasion d'une nouvelle version courant 2025.

Partie 2 ESRS 1 – 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 ESRS 2 – Informations générales à publier

1 - Le rôle et la composition des organes de gouvernance (GOV-1)

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



“ Nous avançons avec des personnes formidables et compétentes, avec l'objectif commun de donner chaque jour le meilleur de nous-mêmes. ”

Stéphane Labadie
Président-Directeur Général du Groupe Luminess

Comité de Direction



Nicolas Chevrier
Directeur exécutif des Opérations



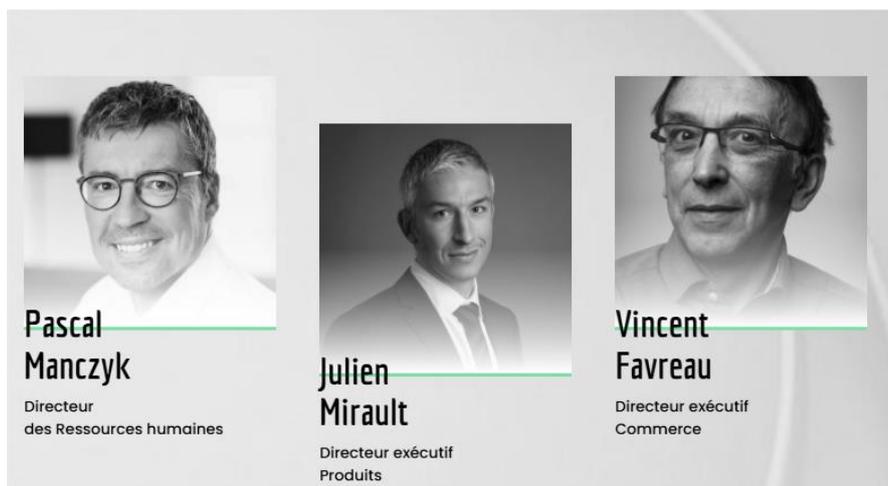
François Légaut
Directeur Général Adjoint
Direction des Finances



Romain Pozzo Di Borgo
Directeur exécutif Commerce



Adrien De Lestapis
Directeur Juridique & Conformité



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 œuvre 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 a 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.



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 (GOV-2)

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.

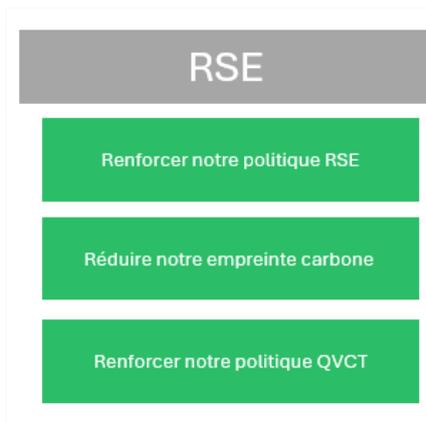
Nous devons contribuer à la création de métiers à valeur ajoutée sur les territoires, et faire de la souveraineté numérique un enjeu Français et Européen. Ethique, confiance et responsabilité constituent le socle de notre démarche RSE. Elle se décline notamment par notre volonté d'être un acteur du numérique 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 :



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.

3 - Les mécanismes incitatifs liés aux performances de durabilité (GOV-3)

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 (GOV-4)

Les différents documents attendus dans le cadre d'une relation contractuelle avec un fournisseur : contrats signés, NDA ... faisant l'objet du devoir de vigilance sont collectés à l'occasion des évaluations annuelles de nos fournisseurs.

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

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

6 - Les informations contextuelles (SBM-1)

Spécialiste de la data et des usages numériques, le Groupe Luminess accompagne la transformation digitale de ses clients dans des secteurs variés tels que le secteur public, la santé, la protection sociale, la banque, les institutions internationales, etc... pour optimiser leurs processus métiers, structurer et valoriser leurs données et simplifier leurs parcours digitaux.

L'HUMAIN AU CŒUR DE LA TECHNOLOGIE

Luminess est une entreprise de service numérique leader dans le traitement des données et l'amélioration des processus. Entreprise française à fort rayonnement international, nous fêtons cette année nos 120ans. Forts de cette expérience, nous combinons une approche industrielle de BPO avec l'excellence opérationnelle d'une Entreprise de Services Numériques, pour accompagner nos clients dans l'externalisation et l'optimisation de leurs processus métiers. Par l'association de nos technologies innovantes d'Intelligence artificielle à une supervision humaine et une expertise métier forte, Luminess capture, enrichit, vérifie et structure les données pour une plus grande efficacité opérationnelle, une amélioration de l'expérience client, tout en réduisant les coûts de gestion. Notre avance technologique portée par notre plateforme SaaS permet de déployer rapidement les dernières innovations adaptées aux problématiques métiers.



NOS EXPERTISES

- Stratégie & Transformation digitale
- Plateformes transactionnelles & Processus digitaux

- Développement & Maintenance des applications
- Automatisation BPO
- Publication

Nos convictions

- | | |
|--|--|
| <p># 1 Les réponses technologiques et techniques ne suffisent pas et l'humain doit être placé au cœur des usages</p> | <p># 5 La digitalisation doit être synonyme de progrès et de sécurité</p> |
| <p># 2 L'exploitation des données est créatrice de valeur</p> | <p># 6 Nous devons contribuer à la création de métiers à valeur ajoutée où nous sommes implantés</p> |
| <p># 3 L'exploitation des données doit être avant tout éthique</p> | <p># 7 La souveraineté numérique est un gage de confiance et de sécurité</p> |
| <p># 4 L'innovation repose sur l'alliance de la technologie et des connaissances métiers</p> | <p># 8 Toute action menée doit être mesurée au regard de son impact environnemental</p> |

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.



7 - La prise en compte des intérêts des parties prenantes (SBM-2)

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 ayant 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 (SBM-3)

La description synthétique des enjeux matériels identifiés dans les opérations et la chaîne de valeur est définie dans notre analyse de double matérialité.

9 - Processus d'identification et d'évaluation des enjeux matériels (IRO-1)

Cf. chp.8 ci-dessus.

10 - Liste des enjeux identifiés comme matériels (IRO-2)

Cf. chp.8 ci-dessus.

ENVIRONNEMENT

Partie 4 ESRS E1 – Changement 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 changement 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.

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.

Stratégie pour réduire les émissions de 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 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 avons produit notre bilan carbone pour 2023 en interne. Ce rapport, élaboré en conformité avec la méthode Bilan Carbone® et les directives du GHG Protocol, offre une vue d'ensemble plus détaillée de notre empreinte carbone pour le périmètre France de l'organisation. Il couvre 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.

Cette analyse approfondie nous permet non seulement de mesurer notre impact environnemental, mais aussi d'identifier les opportunités de réduction et d'orienter nos futures stratégies de développement durable.

| | Unité | 2015 ¹ | 2019 ¹ | 2023 ¹ | Variation |
|--|-------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Méthodologie => | | BEGES V4 | BEGES V4 | BEGES V4 | |
| Scope 1 | tCO2e | 606 | 980 | 409 | NA ² |
| Scope 2 | tCO2e | 686 | 234 | 141 | NA ² |
| Scope 3 (Autres émissions indirectes) | tCO2e | 376 | 162 | 44 | NA ² |
| Scope 3¹ | tCO2e | - | - | 8308 | - |
| Précisions Scope 3 | | | | | |
| Scope 3 : Achats de biens et services | tCO2e | - | - | 6920 | - |
| Scope 3 : Immobilisations | tCO2e | - | - | 602 | - |
| Scope 3 : Déplacements professionnels | tCO2e | - | - | 571 | - |
| Scope 3 : Autres émissions | tCO2e | - | - | 172 | - |
| Ratios | | | | | |
| Ratio par ETP | tCO2e | - | - | 5,4 | - |

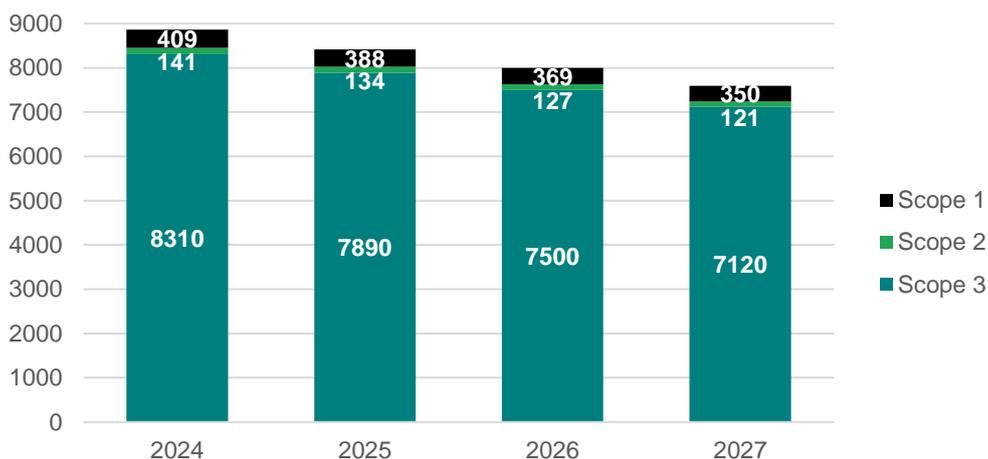
¹ Nos précédents Bilan Carbone ne prenaient pas encore en compte le Scope 3 dans son ensemble conformément à la réglementation en vigueur à cette époque. Ces bilans étaient réalisés par des cabinets de consultants. Le bilan des émissions 2023 nous apporte une lecture plus complète et difficilement comparable avec les années précédentes (méthodologie de mesure différente).

² NA=Non applicable. Le calcul des variations sera précisé à la suite de la mesure de notre bilan des émissions pour 2024.

| | Unité | 2015 ¹ | 2019 ¹ | 2023 ¹ | Variation |
|--------------------------|---------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------|
| Ratio par m ² | kg CO2e | - | - | 253 | - |

Nos objectifs de baisse

Pour atteindre l'objectif de réduction de nos émissions à fin 2027, nous avons établi des cibles spécifiques pour chaque scope d'émissions permettant ainsi un suivi précis et une gestion efficace de notre progression :



Trajectoire de baisse de nos émissions de GES au regard de la politique RSE 2027

Les 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 changement climatique.

2 - Adaptation au changement climatique

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 (GES). 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

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.

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.

3 - Atténuation du changement 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.

1. 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.

2. Eco-conception

Luminess intègre également l'écoconception dans le développement de ses solutions. L'écoconception prend en considération les aspects environnementaux du processus de conception et développement dans le but de réduire les impacts environnementaux négatifs tout au long du cycle de vie d'un produit.

La démarche d'écoconception des solutions et des infrastructures informatiques de Luminess s'inscrit véritablement dans notre démarche RSE. Nos logiciels sont conçus avec un objectif de

réduction des besoins en ressources matérielles et immatérielles (consommations d'énergie). Cette optimisation permet d'atteindre au mieux les niveaux de satisfaction de nos clients tout en réduisant les consommations énergétiques des plateformes.

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

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

Reconnaissant les avantages tant pour l'environnement que pour le bien-être de nos employés, nous avons instauré des accords de télétravail permettant jusqu'à trois jours de travail à distance par semaine pour les collaborateurs éligibles. Cette mesure contribue à réduire considérablement les déplacements domicile-travail, et offre une meilleure flexibilité et un meilleur 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 | Variation |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Nombre de vélotafeur-ses | Unité | 21 | 55 | 50 | -9,1% |
| Kilomètres parcourus à vélo | Unité | 14 48 | 45 97 | 46 24 | +0,6% |
| Emissions de GES économisées | Tonne | -1,80 | -5,84 | -6,29 | +7,7% |
| Dont vélotaf + train | Unité | 0 | -0,22 | -0,97 | +337,4% |

Accompagnement au covoiturage

Dans le but de réduire davantage l'impact environnemental des déplacements domicile-travail, nous avons mis en place un programme d'accompagnement au covoiturage. Cette initiative vise à faciliter la mise en relation des collaborateurs habitant dans des zones proches ou sur des trajets similaires. Nous collaborons avec une plateforme externe de covoiturage.

4 - 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 33% d'énergies renouvelables : éolien, solaire, hydro, biomass. À titre de comparaison, notre précédent fournisseur d'énergie était à 11% d'énergies renouvelables.

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.

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

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

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 | Variation |
|---|-------|------|------|------|-----------|
| Consommation d'électricité ³ | mWh | 1,02 | 0,97 | 1,00 | +2,9% |
| Ratio en kWh par ETP | kWh | 1789 | 1701 | 1754 | +3,1% |

Une source majeure de dépense énergétique réside dans nos infrastructures. Ainsi, Luminess veille à optimiser la consommation énergétique des équipements et notamment de ces datacenters.

| Datacenters | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Variation |
|----------------------------|-------|------|------|------|-----------|
| Consommation d'électricité | mWh | 3,31 | 3,34 | 3,16 | -5,3% |

³ Consommation au sein de l'organisation. Périmètre France uniquement

Partie 5 ESRS E2 – 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 les enjeux majeurs 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.

Risques liés au changement climatique

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

- 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.

Ces risques proviennent des efforts mondiaux pour atténuer le changement climatique et s'y adapter, pouvant impacter notre modèle économique, notre compétitivité et notre réputation. 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.

Notre entreprise est exposée à deux types de risques climatiques, elles ont été identifiées par notre comité de pilotage dans le cadre de réunions de travail dédiées. Voici les principales :

Risques physiques :

- 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

Risques de transition :

- 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 changement climatique. Nous évaluons continuellement notre vulnérabilité aux risques physiques et de transition, et développons des solutions pour renforcer notre résilience. Cela inclut l'amélioration de l'efficacité énergétique de nos datacenters, la diversification de nos sources d'approvisionnement, et l'innovation dans des services numériques écoresponsables. Notre objectif est de transformer ces défis en opportunités pour une croissance durable et responsable.

Gestion des événements

En cas d'incident, nous mettons en œuvre une procédure de Retour d'Expérience (RETEX) rigoureuse. 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.

| | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Variation |
|--|-------|------|------|------|-----------|
| Nombre d'incidents environnementaux | Unité | 0 | 0 | 0 | - |
| Nombre d'accidents environnementaux | Unité | 0 | 0 | 0 | - |

2 - Pollution de l'air

Les déplacements

Ci-dessous, notre indicateur d'émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) liés aux déplacements. Cette donnée couvre deux catégories : les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs et les déplacements professionnels effectués dans le cadre de nos activités.

| | Unité | 2015 | 2019 | 2023 | Variation |
|---|--------------------|------|------|------|-----------|
| Déplacement domicile-travail⁴ | tCO ₂ e | - | - | 537 | - |
| Déplacement dans le cadre du travail | tCO ₂ e | - | - | 382 | - |

3 - Pollution des eaux

Pour la ressource en eau

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 performants, qui 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 nos risques actuels ainsi que les scénarios futurs jusqu'en 2050, en

⁴ Nos précédents Bilan Carbone ne prenaient pas encore en compte le Scope 3 dans son ensemble et étaient réalisés par des cabinets de consultants

tenant compte des changements climatiques et socio-économiques. Cette approche nous permet d'identifier de manière précise nos impacts sur l'eau et de prioriser nos actions pour une gestion responsable de cette ressource essentielle.

Ces efforts nous permettent non seulement de réduire notre impact environnemental, mais aussi de réaliser des économies substantielles sur nos factures d'eau.

4 - Pollution des sols

Actions pour réduire les déchets

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

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.

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.

Non seulement cette initiative contribue significativement à la réduction de nos déchets électroniques, mais elle 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.

Don de matériel obsolète à des associations. Par exemple, 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.

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 ESRS E3 – Eau et ressources marines

1 - 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 | 2021 | 2022 | 2023 | Variation |
|-------------------------------|--------------|------|------|------|-----------|
| Consommation eau ⁵ | Million de L | 1,41 | 1,43 | 1,48 | +3,5% |
| Ratio en L par ETP | Litre | 4086 | 4005 | 4032 | +0,7% |

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.

⁵ Sites de Lens, Mayenne L1 et Mayenne L3

Partie 7 ESRS E4 – Biodiversité et écosystèmes

1 - Vecteurs d'incidence directs de 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 changement climatique. Nous nous engageons à surveiller ces aspects et à contribuer positivement à la protection des écosystèmes.

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 changement climatique, pour lequel nous avons mis en place des actions spécifiques détaillées dans le chapitre dédié de ce rapport.

| Thème | Description | Notre impact direct |
|---|---|--|
| Changement climatique | Modifications à long terme des températures et des régimes météorologiques | Impact élevé - Décrit en détail dans le chapitre dédié |
| 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.) | Très faible à inexistant |
| Exploitation directe | Utilisation non durable des ressources naturelles (surpêche, déforestation, etc.) | Très faible à inexistant |
| Espèces exotiques envahissantes | Introduction d'espèces non-natives qui perturbent les écosystèmes locaux | Très faible à inexistant |
| Pollution | Contamination de l'environnement par des substances nocives (chimiques, plastiques, etc.) | Très faible à inexistant |
| Autres | Autres facteurs potentiels affectant la biodiversité | Très faible à inexistant |

Actions en faveur de la biodiversité

Toutefois, 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.

Partie 8 ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire

1 - Ressources entrantes, y compris l'utilisation des ressources

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.

1. 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.

2. 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

Les datacenters que nous utilisons affichent des PUE qui varient selon les saisons :

- **En été, le PUE est de 1,5 et le DCE (Data Center Efficiency) est de 0,67.** Cela signifie que pour 800 kW utiles pour les équipements informatiques, le datacenter consomme 1200 kW au total
- **En hiver, le PUE est de 1,125 et le DCE est de 0,89.** Cela signifie que pour 800 kW utiles pour les équipements informatiques, le datacenter consomme 900 kW au total

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

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 :

| Type de plastique | Exemples de réutilisation |
|-------------------|--|
| PET | Nouvelles bouteilles, vêtements en polaire, peluches |
| PEHD | Bacs à fleurs, poubelles |
| PVC | Fibres textiles |

Papiers et cartons

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

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 intrants concernés sont principalement :

- Équipements électroniques et informatiques
- Fournitures de bureau (papier, cartouches d'encre)
- Matériaux de production (papier, carton)

Les activités générant ces déchets incluent :

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

Les extrants qui en résultent sont :

- Déchets électriques et électroniques (DEEE)
- Déchets de bureau (papier, cartouches usagées)
- Déchets de production (rebuts de papier et carton)

| | Unité | 2022 | 2023 | Variation |
|---|-------|-------|-------|----------------|
| DEEE | Tonne | 1,38 | 0 | -100,0% |
| Papier et carton | Tonne | 23,45 | 28,53 | +21,7% |
| Autres déchets | Tonne | 9,11 | 12,35 | +35,6% |
| Ratio en Qt déchet par ETP⁶ | Tonne | 0,11 | 0,13 | +18,2% |

Portée des impacts dans la chaîne de valeur

Nos impacts en matière de déchets concernent principalement :

1. Les déchets générés directement par nos activités :
 - Déchets courants de bureau (papier, cartouches, déchets ménagers)
 - Déchets électroniques issus du renouvellement de notre parc informatique
 - Rebuts et déchets de production (papier, carton)
2. Les déchets générés en aval de notre chaîne de valeur :
 - Potentiels déchets électroniques liés à la fin de vie des équipements donnés à nos collaborateurs

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 | Variation |
|-------------------|-------|-------|-------|---------------|
| Recyclage | Tonne | 27,13 | 29,84 | +10,0% |
| Dépôt | Tonne | 6,8 | 8,24 | +21,2% |
| Combustion | Tonne | - | 2,8 | - |

⁶ Sites de Paris, Mayenne L1 et Mayenne L3

SOCIAL

Partie 9 ESRS S1 – 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 | 2021 | Evolution 2021/2020 | 2022 | Evolution 2022/2021 | 2023 | Evolution 2023/2022 |
|---------------------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|
| CDD | 44 | 41,94% | 40 | -9,09% | 32 | -20,00% |
| CDI | 500 | -2,72% | 518 | 3,60% | 527 | 1,74% |
| Contrat d'apprentissage | 12 | -20,00% | 16 | 33,33% | 8 | -50,00% |
| Contrat de professionnalisation | 7 | -30,00% | 6 | -14,29% | 1 | -83,33% |
| Contrat initiative emploi (CIE) | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Effectif total | 563 | -1,23% | 580 | 3,02% | 568 | -2,07% |

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, contribue 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.

La Convention Collective Nationale (CCN) applicable est celle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils. 100% des salariés de Luminess France sont couverts par celle-ci.

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 |
|--|----------------|----------------|
| 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% |
| 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 |
| | 90% H | 94% 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 ;
- Lancement 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 ;
- Lancement d'entretiens collectifs d'évaluation des RPS ciblés auprès d'équipes, sur la base d'un questionnaire. L'évaluation des facteurs de RPS impliquera ensuite 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 concourront à l'actualisation des DUERP et PAPRI Pact.
- 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.

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 |

| Type d'indicateur | Mesure | Définition | Fréquence d'évaluation |
|--|--|---|--|
| | 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 biennuel (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 2023 Luminess des actions de formation sécurité

En 2023, nous avons enregistré une participation active avec 82 personnes ayant suivi une formation liée à la sécurité. Cela a représenté un investissement total de 1 139 euros en coûts pédagogiques et 7 560 euros en coûts salariaux. Les types de formation suivie ont été :

- Habilitations électriques
- Sauveteur Secouriste du Travail
- Guide file et serre file

Un total de 315 heures de formation a été dispensé, avec une durée moyenne de formation de 3,8 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 |
|--|--|---|--|---|---|
| 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 |
| | | | Montant de l'aide versée pour les jours enfants malades | 14 085 € | 12 673 € |
| | | 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% |
| 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 2 orientées promotion de la place des femmes | 12 actions écoles asso, dont 5 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% |
| 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 |
| | | | | 31% N-1 CODIR | 31% N-1 CODIR |
| | | | | 30% N-2 CODIR | 28% N-2 CODIR |
| | | | | 25% N-3 CODIR | 20% 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% |
| | | | 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 |
| | | | | 90% H | 94% H |

L'index égalité Femme-Hommes en 2023 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 rémunération (en %) | 1 | 0,1 | 39 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 4 | 10 | 20 | 20 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 1,4 | 15 | 15 | 15 |
| 4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 1 | 0 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 79 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 79 | | 100 |

Plus spécialement en termes de rémunération, l'indicateur d'écart de rémunération de l'index égalité F-H était de 0,1 en 2023.

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.

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).

Partie 10 ESRS S2 – 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 courant 2025.

Partie 11 ESRS S3 – 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 courant 2025.

Partie 12 ESRS S4 – 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 courant 2025.

GOUVERNANCE

Partie 13 ESRS G1 – Conduite des affaires

1 - Culture d'entreprise

Politique et objectifs

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

- Agir avec intégrité et loyauté dans les actions quotidiennes liées à ses activités professionnelles 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 l'intérêt mutuels.
- Veiller à entretenir avec ses prestataires, fournisseurs et sous-traitants, des relations reposant sur les principes de respect, d'ouverture, d'équilibre, de loyauté et de libre concurrence dans l'intérêt de l'entreprise et de ses clients.
- Ne tolérer aucun acte de corruption, trafic d'influence, blanchiment, conflit d'intérêt et protéger quiconque, en interne ou en 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.

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 2025 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 permet à quiconque, en interne ou externe, de correspondre confidentiellement avec un référent à propos de tout acte illicite suspect.

Ce dispositif de recueil des signalements 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 également sur les caractéristiques propres à sa profession de juriste : indépendance, neutralité, analyse et qualification des faits permettant d’apprécier les situations signalées au regard de la réglementation et des principes éthiques poursuivis par l’entreprise.

3 - Bien-être animal

Notre activité principale 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.

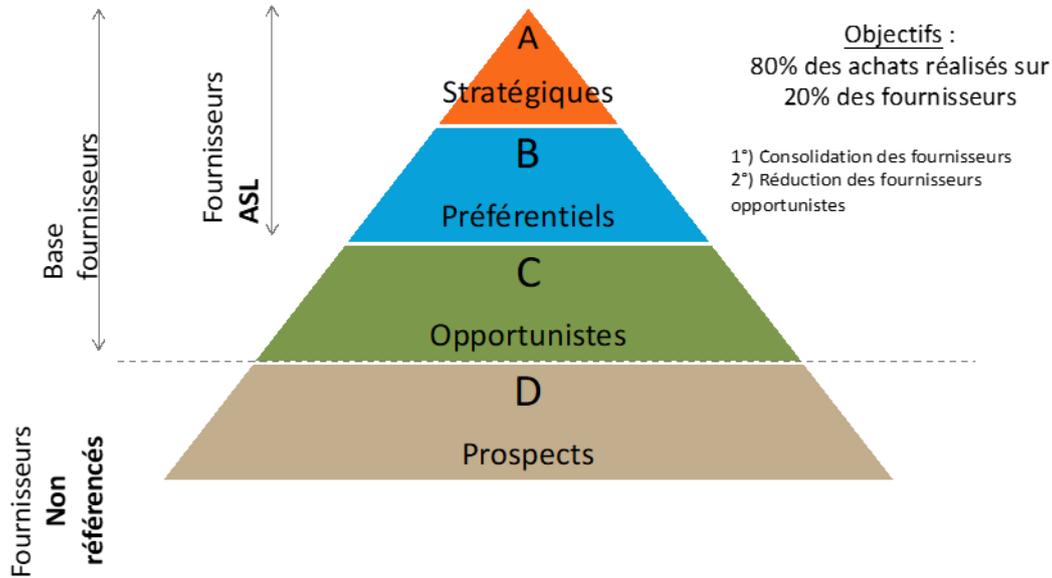
À ce jour, nous n'avons pas mis en place de politique spécifique concernant le bien-être animal dans notre chaîne d'approvisionnement. Cependant, dans le cadre de notre démarche globale de responsabilité sociétale, nous nous engageons à rester vigilants sur les pratiques de nos fournisseurs lorsque cela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

4 - Influence politique et activités de lobbying

Les informations relatives à cette thématique sont cadrées dans le code de conduite de l’entreprise.

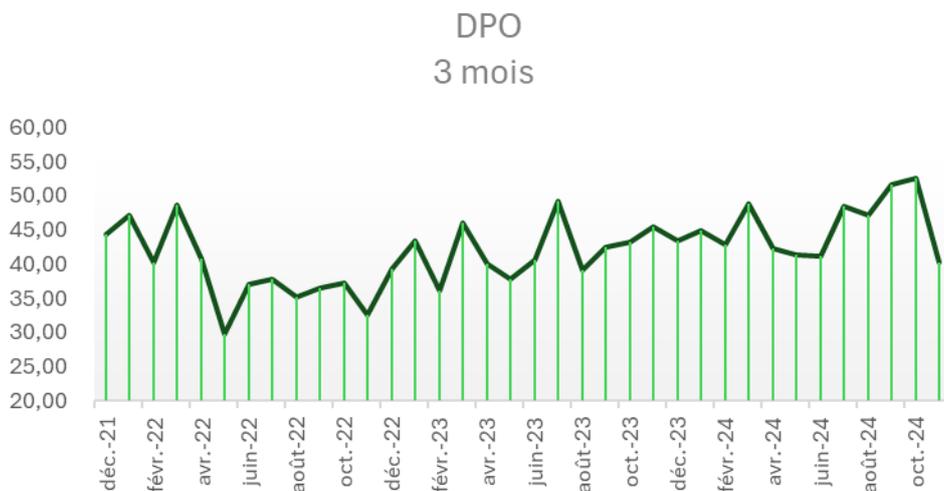
5 - Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement

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.

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 :



6 - Corruption et versement de pots-de-vin

Prévention et détection, y compris les formations

Le conseil d'administration et l'équipe de direction de Luminess appliquent une politique de tolérance zéro en matière d'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 invité 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.

Partie 14 Intégration des cadres de référence

1 - Objectifs de développement durable

A ce stade, nous avons orienté notre analyse sur le volet environnement. Les autres volets seront inclus courant 2025.

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.

| Thèmes traités | Cible/Actions | N° du chapitre dans le présent rapport | Contribution aux ODD concernés |
|--|--|--|---|
| Consommation d'énergie | Réduire la consommation d'énergie et favoriser les énergies renouvelables | 1.3.1 |    |
| Émissions de gaz à effet de serre | Réduire les émissions de gaz à effet de serre et contribuer à la lutte contre le changement climatique | 1.2.3 |  |
| Gestion des déchets électroniques | Recycler les déchets électroniques et limiter leur production | 1.4.4 |  |
| Éco-conception des logiciels et des services | Concevoir des logiciels et des services qui minimisent l'impact environnemental tout au long de leur cycle de vie | 1.4.2.b |   |
| Réduire l'impact numérique | Optimiser les usages numériques et réduire leur empreinte carbone | 1.4.2.a 1.4.1.b |   |
| Innover pour le développement durable | Développer des produits et des services qui répondent aux besoins du présent sans compromettre ceux des générations futures | 1.4.2.b |   |
| Sensibiliser et former les collaborateurs | Former les collaborateurs aux enjeux environnementaux et les impliquer dans la démarche RSE | 1.4.3 |   |
| Mesurer et améliorer sa performance environnementale | Évaluer l'impact de son activité sur l'environnement et mettre en place des indicateurs et des actions d'amélioration | 1.4 |   |
| Capacité de résilience et d'adaptation face au dérèglement climatique | Anticiper les risques et les opportunités liés au changement climatique et adapter son organisation et sa stratégie en conséquence | 1.5 |   |
| Protection de la biodiversité | Préserver la diversité des espèces vivantes et des écosystèmes | 1.4.5 |   |
| Réduction des déchets | Limiter la production de déchets et favoriser leur valorisation | 1.4.4 |  |
| Réduction de notre empreinte environnementale | Diminuer l'impact de notre activité sur les ressources naturelles et la qualité de l'environnement | 1.4 |   |
| Corruption | Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes | 13F |  |

2 - Index des GRI

A ce stade, nous avons orienté notre analyse sur le volet environnement. Les autres volets seront inclus courant 2025.

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.

| N° GRI | GRI | Sujet concerné dans le rapport | N° du chapitre dans le présent rapport |
|------------------|--|--------------------------------|--|
| GRI 302-1 | Consommation énergétique au sein de l'organisation | Consommation d'électricité | Partie 4 – 4. Énergie |
| GRI 302-3 | Intensité énergétique | Consommation d'électricité | Partie 4 – 4. Énergie |
| GRI 303-1 | Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée | Rejet des eaux | Partie 5 – 3. Pollution des eaux |
| GRI 303-3 | Prélèvement d'eau | Consommation d'eau | Partie 6 – 1. Eau |
| GRI 303-5 | Consommation d'eau | Consommation d'eau | Partie 6 – 1. Eau |
| GRI 305-1 | Émissions directes de GES (Champ d'application 1) | Emission des GES | Partie 4 – 1. Stratégie |
| GRI 305-2 | Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2) | Emission des GES | Partie 4 – 1. Stratégie |
| GRI 305-3 | Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3) | Emission des GES | Partie 4 – 1. Stratégie |
| GRI 305-4 | Intensité des émissions de GES | Emission des GES | Partie 4 – 1. Stratégie |
| GRI 306-1 | Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets | Déchets sortants | Partie 8 |
| GRI 306-2 | Gestion des impacts significatifs liés aux déchets | Déchets sortants | Partie 8 |
| GRI 306-3 | Déchets générés | Déchets sortants | Partie 8 |
| GRI 306-4 | Déchets non destinés à l'élimination | Déchets sortants | Partie 8 |
| GRI 306-5 | Déchets destinés à l'élimination | Déchets sortants | Partie 8 |

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 changement 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 ⁷ | Sujet concerné dans le rapport | N° du chapitre dans le présent rapport |
|----|--|---|--|
| 1 | Changement climatique | Stratégie pour réduire les émissions de GES | Partie 4.1.d |
| | | Nos émissions de gaz à effet de serre | Partie 4.1.e |
| | | Adaptation au changement climatique | Partie 4.2 |
| | | Atténuation du changement climatique | Partie 4.3 |
| 2 | Intégrité de la biosphère (Érosion de la biodiversité) | Actions en faveur de la biodiversité | Partie 7.1.a |
| 3 | Perturbation des cycles biochimiques de l'azote et du phosphore | Non directement concerné | |
| 4 | Modifications de l'occupation des sols | Non directement concerné | |
| 5 | Introduction de nouvelles entités dans l'environnement | Non directement concerné | |
| 6 | Utilisation d'eau douce | Eau | Partie 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 | |

FIN DE DOCUMENT

⁷ En rouge, les Limites dépassées ou en cours de dépassement. En vert, les Limites non dépassées.