

La présente Déclaration de performance extra-financière, établie au titre de l'exercice 2022, présente, en application de l'ordonnance n° 2017-1180 relative à la publication d'informations non financières, transposant la directive Européenne 2014/95/UE, la façon dont le Groupe Lumibird appréhende ses enjeux sociaux, environnementaux, sociétaux induits par son modèle d'affaires.

Sauf mention contraire, la majorité des données présentées ci-après concernent le périmètre consolidé du Groupe. Quand, à de rares exceptions résultant de diverses contraintes ou obligations, son contour est réduit, il est systématiquement précisé pour que le lecteur puisse en tout état de cause, juger de la pertinence de l'information. Néanmoins, dans ces circonstances, afin d'éviter toutes comparaisons hasardeuses par rapport aux données de l'année précédente, le Groupe s'est, dans la mesure du possible, évertué à fournir un complément d'information à contour équivalent.

1. Modèle d'affaires

1.1. Fonctionnement du Groupe

L'objectif du Groupe Lumibird est de permettre une démocratisation du laser, en proposant des solutions lasers innovantes et compétitives au plus grand nombre.

Fort de 50 années d'expérience, et maitrisant les 3 technologies les plus en pointe du laser (laser solide, diodes lasers et laser à fibre), le Groupe conçoit, fabrique et distribue des lasers hautes performances à usage scientifique (Laboratoires, recherche, Universités), industriel (spatial, défense, LIDAR) et médical (ophtalmologie). Lumibird contribue aussi à la 4ème révolution technologique du secteur de la photonique par l'intermédiaire de son positionnement sur les marchés des capteurs LIDAR.

L'effectif à date du Groupe s'élève à 1001 personnes au 31 décembre 2022, pour un chiffre d'affaires de 191,0 millions d'euros en données publiées. De taille intermédiaire, Lumibird reste plus agile qu'un grand groupe diversifié et plus puissant qu'une société bâtie sur une monoapplication. Entreprise de haute technologie d'envergure internationale, le Groupe a réalisé en 2022, 40% de son chiffre d'affaires en Europe (+23% par rapport à 2021), 26% sur la zone Canada, Etats-Unis, Amérique Latine (+29% par rapport à 2021), 22% sur la zone Asie-Pacifique

(+5% par rapport à 2021) et 12% dans le reste du monde (+8% par rapport à 2021), confirmant d'année en année une répartition homogène de ses revenus sur ses différents marchés géographiques.

L'ambition du Groupe, réaffirmée au travers de sa feuille de route 2020-2023, est de se positionner comme leader - tant technologique que commercial - dans les secteurs de la Photonique et du Médical en s'appuyant sur :

- le renforcement de ses marchés en ophtalmologie (diagnostic et traitement) par l'intermédiaire d'une présence mondiale renforcée;
- la consolidation de sa stratégie de fourniture en équipements d'origine (OEM) sur l'intégralité de ses marchés;
- le développement de son activité LIDAR pour répondre aux besoins de l'ensemble des marchés impactés par cette révolution, dont l'éolien et de la cartographie 3D;
- le renforcement de son positionnement dans les domaines du spatial et de la défense, afin d'accompagner l'évolution de ces marchés, en Europe et en Amérique du Nord.

Pour cela, il s'appuie sur sa capacité d'innovation, la poursuite de l'automatisation de son outil industriel et la poursuite de la verticalisation de sa chaine de valeur.

Ainsi:

- sa stratégie de R&D reste une source de valeur ajoutée majeure, grâce à une maitrise complète, notamment au travers des brevets qu'il dépose, du faible recours à la sous-traitance, et de la fabrication en interne, des composants les plus critiques.
- l'automatisation croissante de son outil de production lui confère la capacité d'ajuster sa fabrication aux fortes demandes et de produire à un coût toujours plus compétitif grâce à un fort degré d'industrialisation de ses lasers et d'une logique poussée de «lean manufacturing ».
- la forte verticalisation de sa chaine de valeur lui confère l'autonomie et la souveraineté indispensables à la conception et la réalisation de lasers toujours plus performants et mieux adaptés aux besoins des utilisateurs finaux, en matière de caractéristiques et de prix.

Dans la mesure où il ne dispose pas des ressources suffisantes pour renouveler en même temps tous les produits de ses différentes gammes, le Groupe concentre ses investissements sur les produits dont le succès commercial est le plus probable et pour lesquels il a, ou aura, l'expertise technique la plus appropriée.

Son organisation opérationnelle et juridique reflète cette orientation stratégique. Elle se caractérise par :

- le déploiement de 2 divisions, Médicale & Photonique, représentant respectivement 51% et 49% du chiffre d'affaires 2022, auxquelles sont rattachées les entités juridiques animées par une équipe de direction commune mettant en œuvre la stratégie du Groupe;
- des centres opérationnels du Groupe situés :

- pour la division Médicale, en France (Cournon d'Auvergne), en Slovénie (Ljubljana) et en Australie (Adelaïde).
- pour la division Photonique, en France (Lannion, Villejust*, Le Barp, Cesson-Sévigné et Talence), aux Etats-Unis (Bozeman), en Suède (Göteborg), au Canada (Ottawa)et en Angleterre (Worcester).
- des filiales de commercialisation sont situées en France, en Europe (Pologne, Suède, Finlande, Norvège, Allemagne), en Chine, au Japon, aux Etats-Unis, au Canada, en Australie et depuis quelques mois, en Inde. Dans les zones où le Groupe est moins bien implanté commercialement, il a recours à plus de 150 distributeurs, dont plus de 90% rattachés aux activités de la division Médicale.

(*): depuis fin décembre 2022

En résumé le modèle d'affaires du Groupe peut se schématiser comme suit :

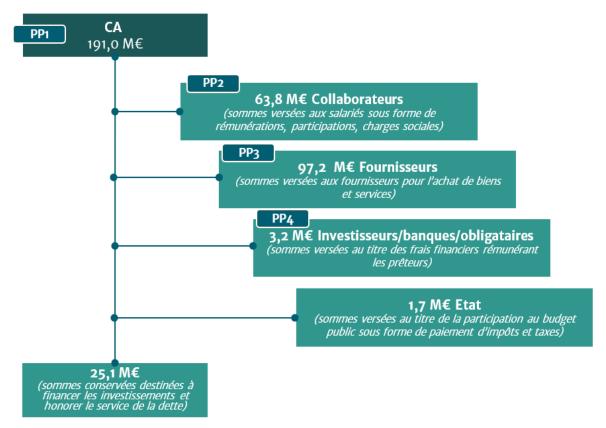
Finalité : proposer des solutions lasers in	novantes.	
Ressources	Stratégie	Valeur ajoutée
Humaines		
1001 collaborateurs répartis dans 14 pays (effectif à date au 31 décembre 2022)	Capitaliser les compétences et le savoir- faire au sein du Groupe.	Une équipe fidèle et engagée autour de valeurs fortes :
		 5,4% de croissance des effectifs à périmètre constant 10,0% de taux départ de CDI
Intellectuelles		
11 sites de R&D	Concevoir des produits répondant aux	De la propriété intellectuelle :
184 collaborateurs R&D	attentes des marchés visés	17,0 millions d'euros de dépenses de développement dont 65 % activés
Industrielles		
11 usines de production	Fabriquer des produits répondant aux	Une solidité financière constante:
510 collaborateurs en production	attentes des marchés visés.	■ EBE: 31,3 millions d'euros
		¬ ROC : 17,4 €
Commerciales		
19 filiales de commercialisations	Vendre des produits répondant aux attentes	Une activité en pleine croissance :
120 collaborateurs	des marchés visés.	¬ CA: 191,0 millions d'euros (+18%)
Financières		
Trésorerie brute : 61,7 millions d'euros	Soutenir l'activité et l'investissement	Des moyens en adéquation avec notre
Dettes financières : 114,2 millions d'euros	nécessaires au développement de notre croissance organique et disposer des	stratégie de croissance mixte :
Dettes d'acquisition tirables : 82,5 millions d'euros	moyens pour assurer notre croissance externe.	36,8 millions d'euros d'investissement réalisés en 2022.
Ethiques : les engagements RSE		
Politique RSE	Vendre, distribuer et installer nos solutions	Une empreinte environnementale limitée :
Politique d'achats	lasers en offrant un service après-vente assurant la durabilité des produits et acheter des services, des composants en liant un partenariat durable avec nos fournisseurs.	 Emission GES (scope 1 & 2): 979 T_{eq} CO₂ en baisse de 17% / 2021. Consommation énergétique modérée: 6269 MWh (dont 75% d'électricité). 14% de l'électricité consommée d'origine verte.
		Une valeur ajoutée partagée :
		Achats de biens et services : 97,2 millions d'euros

1.2. Parties prenantes

La pérennité du modèle est fondée sur la robustesse des interactions que le Groupe entend bâtir avec ses parties prenantes. Cette solidité repose sur une bonne identification de ces dernières et la compréhension précise de leurs attentes vis-à-vis du Groupe. L'enquête menée en 2022 a permis de les confirmer et de réactualiser la cartographie suivante :

Principales parties prenantes	Attentes	Mode d'influence
Actionnaires (PP4)	Visibilité long terme sur la stratégie	Analyse, notation, complain or explain
	Communication régulière, échange avec le dirigeant	Montant des primes d'assurances et champs des
	Rentabilité et équilibre financier durable	garanties
	Satisfaction client	Evolution des titres détenus
	Gestion des risques (industriels, financiers, extra-financiers)	Etendue des financements proposés
	Réduction de nos émissions de GES	
Salariés (PP2)	Attractivité des postes (évolution carrière, intérêts	Turnover (ou attrition)
	mission, valeurs)	Dialogue social
	Equité, égalité.	Réputation sur les réseaux sociaux
	Prise en compte du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail	
	Prise en compte d'une démarche écocitoyenne et éco- responsable	
	Favoriser le bien-être au travail	
Clients (PP1)	Respect des réglementations	Référencement du Groupe en qualité de
	Respect des caractéristiques techniques du produit / Etudes	fournisseurs (audit, engagement d'achats responsables)
	Apport de solutions techniques innovantes et durables	Non renouvellement de marchés/contrats
	(gestion de l'obsolescence)	Non-paiement des factures
	Respect de la confidentialité des résultats	
	Bon rapport qualité/prix	
	Prise en compte d'une démarche écocitoyenne et éco- responsable	
Fournisseurs (PP3)	Définition claire des spécificités techniques	Prix
	Contractualisation sur un prix, une quantité et une	Délai d'approvisionnement
	durée assurant une visibilité financière suffisante	Durée moyenne de règlement des factures
	Lutter contre la corruption	Signature d'accords-cadres
	Maintenir la confidentialité	





2. Démarche RSE

2.1. Faits saillants 2022

L'élan impulsé par l'adoption en 2021, de nouvelles ambitions en matière de stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprise) s'est prolongé durant ces 12 derniers mois avec la poursuite du déploiement à l'ensemble du Groupe de sa politique de performance extra-financière.

Concrètement, en 2022, les risques et enjeux du modèle d'affaires ont été réactualisés par la Direction Générale, confirmant la nature et la criticité des risques extrafinanciers auxquels le Groupe Lumibird reste exposé. Sur la même période, le Groupe a déployé un nouveau processus, articulé autour de ses enjeux RSE. Il repose désormais sur un mécanisme d'amélioration continue et un ensemble de nouveaux indicateurs clés, compatibles avec l'organisation actuelle du Groupe et un pilotage précis des actions de transformation à venir.

Parallèlement, pour l'aider à formaliser la première version de sa matrice de matérialité, le Groupe a initié une nouvelle enquête à grande échelle auprès de ses parties prenantes (actionnaires, clients, fournisseurs et salariés) afin de réactualiser leurs attentes respectives.

Lumibird a aussi déployé 2 nouveaux comités RSE, en complément du groupe de pilotage existant. Le premier comité, plus stratégique et partie intégrante du Conseil d'Administration, est chargé de l'assister dans la supervision des aspects sociaux, sociétaux et environnementaux des activités du Groupe. Le second instauré au niveau du Comité de Direction, a pour mission

devalider, voire réorienter, les actions opérationnelles du Groupe de pilotage institué en 2021, afin de garantir la bonne exécution de la politique RSE de Lumibird.

Par ailleurs, en fin d'année, le Groupe a adopté pour les 2 prochaines années, un plan de réduction de sa consommation en eau et en énergie, pour contribuer à son échelle et conformément à ses engagements, à la préservation de la ressource hydrique et à la limitation du réchauffement climatique.

Enfin, la revue complète de l'ensemble des politiques qui régissent le bon fonctionnement du Groupe s'est poursuivie au cours de l'année écoulée. Néanmoins, le retard accumulé en 2021 n'a toujours pas été résorbé. Cette action se poursuivra donc en 2023.

2.2. Stratégie RSE

2.2.1. Enjeux RSE

La stratégie RSE de Lumibird a pour ambition de promouvoir et consolider son modèle d'affaires en intégrant notamment les attentes de toutes les parties prenantes. Sa construction, son déploiement et sa mise en œuvre est un bras levier essentiel à l'amélioration de sa performance, en ce qu'il permet de répondre aux 4 enjeux principaux auxquels le Groupe est confronté:

Enjeu n°1: Accompagner durablement nos clients et pérenniser notre écosystème en favorisant une innovation responsable: Le respect des exigences de ses clients en matière de prix, de qualité, de réactivité et de délai, fait partie des règles fondamentales qui régissent le fonctionnement du Groupe. Mais pour satisfaire complétement leurs besoins, Lumibird



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

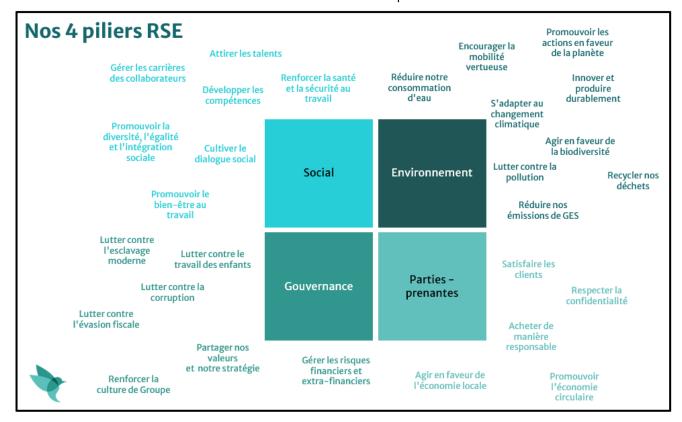
- s'attache à proposer des produits toujours plus innovants, développés en accord avec ses convictions et sa stratégie.
- Piévolution de nos collaborateurs autour d'une stratégie vertueuse : Lumibird est convaincu que ses collaborateurs constituent une source de richesses inépuisables. Leur motivation et la valorisation de leur potentiel sont donc placées au centre de sa stratégie de ressources humaines qui repose sur des valeurs fortes comme le bien-être, la santé et la sécurité au travail, le développement des compétences et la cohésion sociale. L'attachement que le Groupe porte à cette stratégie reste aussi le meilleur moyen de répondre aux attentes de ses clients en termes de qualité, d'innovation et de solutions durables.
- Enjeu n°3: Nouer des partenariats solides et pérennes avec des fournisseurs partageant nos valeurs: Les produits fabriqués par le Groupe font appel à un ensemble de fournisseurs externes, qui contribuent à créer de la valeur ajoutée essentielle à sa croissance. Dans le futur, La mise en place de partenariats à long terme en cohérence avec les valeurs de Lumibird, conditionnera par conséquent ses collaborations aux seuls fournisseurs capables de

- s'engager avec lui, en matière de respect des droits de l'homme et d'environnement.
- Enjeu n°4: Devenir une entreprise pleinement citoyenne et totalement écoresponsable: L'intégrité, l'honnêteté et l'équité sont des composantes clés pour une performance durable, et constituent les piliers de la politique déployée par Lumibird, en termes d'éthique des affaires. Le Groupe ne tolère, par conséquent, aucune forme de corruption, de détournement ou d'extorsion de fonds. Par ailleurs, bien qu'ayant une empreinte carbone modérée compte tenu de la nature de son activité industrielle, le Groupe affiche clairement sa volonté de réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et sa consommation en eau, au travers d'un ensemble d'actions concrètes.

Pour plus de détails sur les liens entre les enjeux RSE et les risques extra-financiers encourus par le Groupe, le lecteur pourra se référer au tableau du § 2.2.2.3.

Pour faire face à ces enjeux, Lumibird a décidé de structurer sa démarche RSE autour de 4 piliers :

- ¬ le pilier « Social » ;
- ¬ le pilier « Environnement » ;
- le pilier « Parties-prenantes » ;
- ¬ le pilier « Gouvernance ».



2.2.2. Politique RSE 2022.

Au regard de ces 4 enjeux, le Groupe Lumibird s'est, depuis plusieurs années, résolument engagé en faveur du développement durable avec pour objectif de concilier d'une part, la préservation de l'environnement avec un modèle social vertueux et d'autre part, une performance économique, indispensable à la pérennité de son activité.

En 2021, une nouvelle feuille de route RSE couvrant la période 2022 à 2024, a été définitivement validée par la

Direction Générale avec pour priorité de concevoir et mettre en place un processus agile, capable de répondre à ses enjeux actuels et futurs. Elle s'est notamment concrétisée par l'adoption d'une charte qui s'articule autour de 12 engagements conformément aux valeurs portées par les objectifs de développement durable (ODD) des Nations-Unies, désormais directement accessible sur son site Internet et d'un tableau de bord constitué d'indicateurs clés, aptes à mesurer les effets des actions engagées. Dans la continuité du travail déjà entrepris, ces

dernières se sont poursuivies en 2022.

Ainsi, le Groupe s'est en particulier évertué au cours de l'année :

- à améliorer les instances de pilotage de la politique RSE du Groupe, au travers de l'instauration de 2 nouveaux comités idoines;
- à structurer son processus, en formalisant une première version de sa procédure RSE;
- à adapter ses indicateurs de pilotage aux contraintes de fonctionnement interne;
- à déployer de nouveaux outils de management de sa politique RSE telle que la nouvelle matrice de matérialité;
- à matérialiser de nouvelles actions concrètes, symbolisées par le plan de réduction de sa consommation en eau et en énergie.

2.2.2.1. Comités RSE

A l'initiative de la direction générale de Lumibird, 2 nouveaux comités RSE ont été instaurés en 2022. Ils complètent le Comité de pilotage implémenté en 2021 et en charge du déploiement de la politique RSE décidée par le Groupe. Leur contour de responsabilité, leur périmètre d'intervention et leur mode de fonctionnement sont respectivement :

Pour le Comité Stratégique :

Le Comité Stratégique oriente la politique RSE dans l'intérêt du Groupe. Par défaut, il est constitué de 2 administrateurs (cf. Chapitre 2, Section 1 de l'URD), du Président Directeur Général, du Secrétaire Général et du Directeur RSE. Il se réuni 4 fois par an.

¬ Pour le Comité Directorial :

Le Comité Directorial supervise les actions du Comité de pilotage, s'assure de leur cohérence avec la stratégie RSE du Groupe et mesure son impact sur sa performance opérationnelle. Il est constitué des membres du Comex et du Directeur RSE. Il se réuni 4 fois par an.

- Pour le Comité de pilotage :

Le Comité de pilotage organise, planifie et contrôle la mise en œuvre des directives émanant des comités Stratégique et Directorial, dans les directions ou divisions impliquées. Il est constitué du Secrétaire Général, du Directeur des Ressources Humaines, du Directeur Financier et du Directeur RSE. Il se réuni 4 fois par an.

Avec ces 3 organes, le Groupe dispose désormais des instances de gouvernance, essentielles à la mise place d'une politique RSE aboutie.

2.2.2.2. Procédure RSE

La première version de la procédure, éditée en juillet dernier, détaille les contours de la politique du Groupe, le principe de fonctionnement du processus d'amélioration continue PDCA (Plan, Do, Check, Act), implémenté, ainsi que le mécanisme de collecte et de concaténation des données indispensables au suivi des variations des indicateurs clés du tableau de bord RSE et à la rédaction de la DPFF

Elle a été définitivement adoptée en Comex en octobre 2022, puis progressivement diffusée. Depuis février 2023, elle est accessible aux salariés français, sur une page dédiée du nouvel Intranet du Groupe. Quant à la version anglaise, elle devrait être disponible à l'ensemble des employés d'ici peu.

2.2.2.3. Tableau de bord

Le tableau de bord RSE 2022 à légèrement évolué par rapport à l'année précédente. Il est désormais constitué de 11 indicateurs clés qui résultent de l'analyse des risques (9 indicateurs) et des ambitions du Groupe d'aller au-delà des contraintes règlementaires (2 indicateurs additionnels), conformément aux engagements formalisés dans sa charte. Il vise à mesurer l'efficacité de la politique RSE déployée par Lumibird, et à l'aider à progresser au travers de l'évolution de ses indicateurs. Exceptés l'index d'égalité Femmes / Hommes et le ratio d'équité, leur périmètre respectif couvre l'ensemble des activités de lumibird

L'ensemble des indicateurs en vigueur, est détaillé dans le tableau ci-dessous :

Indicateurs de couverture de risques							
Indicateur RSE	Enjeu	Périmètre	Unité	2021	2022	Variation	Tendance
% de dépenses brutes de R&D / CA	N° 1	Groupe @100%	%	10,1	8,9	- 12%	î
Indice de satisfactionclient B to B	N° 1	Groupe @100% (B to B)	/5	-	3,6	N/A	N/A
Dépenses de formationexterne /salarié	N° 1	Groupe @100%	€	175	147	- 16%	î
% d'employés sensibilisés au phishing	N° 1	Groupe @100%	%	-	69	N/A	N/A
Taux d'attrition	N° 2	Groupe @100%	%	8,00	10,0	25%	ì
Index égalitéprofessionnelle F / H		France @ 100%	/100	82	86	5%	ì
Ratio d'équité (SMIC)	N° 4	France @100%	-	26,4	36,5	38%	ì
% de fournisseurs RSE	N° 3	Groupe @100%	%	59	72	22%	ì
GES scope1 & 2 /CA	N° 4	Groupe @100%	Teq CO₂ / M€	7,3	5,1	- 30%	î
Autres indicateurs RSE							
Indicateur RSE	Enjeu	Périmètre	Unité	2021	2022	Variation	Tendance
Consommation d'eau / CA	N° 4	Groupe @100%	m³ / M€	42,9	43,0	0,2%	ì
% d'employés sensibilisés au code de conduite	N° 4	Groupe @100%	%	-	11%	N/A	N/A

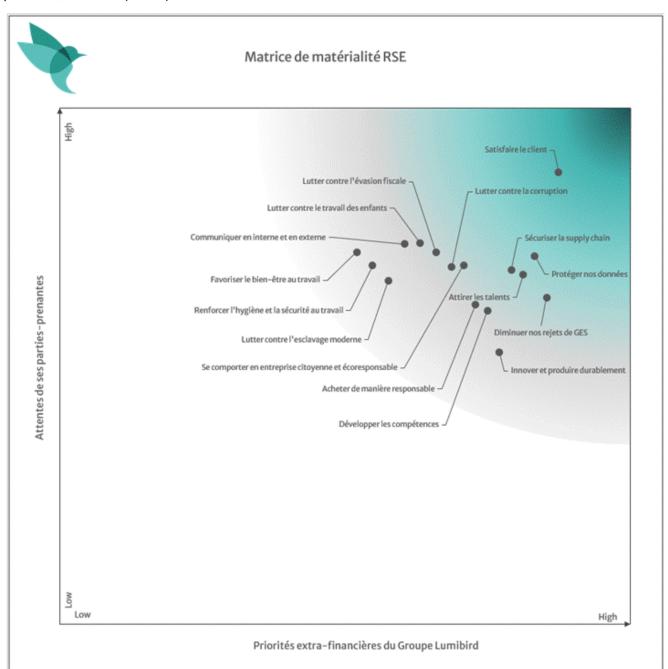
Pour plus de détails sur les modalités de calcul des différents indicateurs, le lecteur pourra se référer au § 8 : « Note méthodologique ».

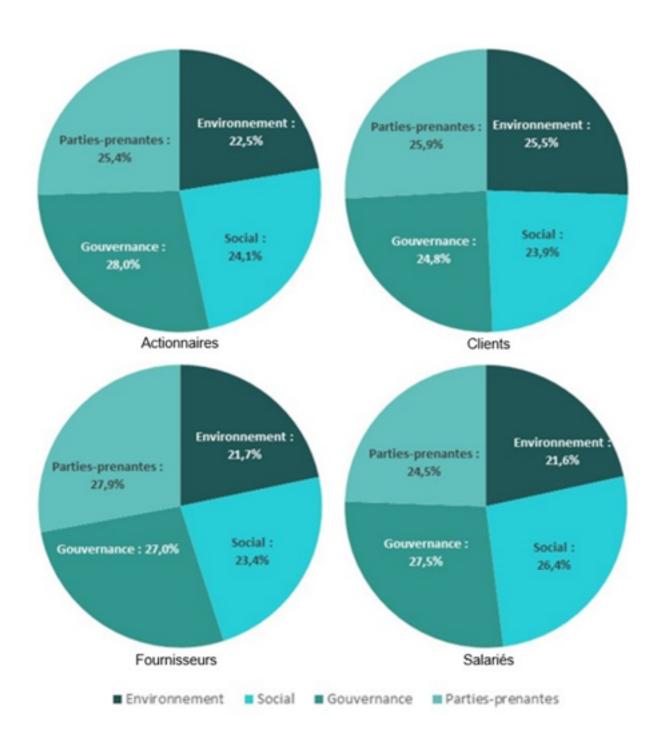


2.2.2.4. Matrice de matérialité

La première version de la matrice de matérialité, schématisée dans le graphique ci-dessous, dévoile les priorités extra-financières du Groupe en fonction des attentes correspondantes de ses principales parties-prenantes (actionnaires, clients, fournisseurs et salariés).

Elle a été réalisée en s'appuyant sur une enquête menée en fin 2022, qui a permis de dresser une liste de 16 priorités communes parmi les 36 thèmes abordés dans le questionnaire adressé. L'importance relative par pilier RSE, pour chacune de nos parties prenantes, est présentée cidessous :





Dans les mois à venir, une analyse approfondie des résultats respectifs permettra au Groupe d'anticiper les efforts nécessaires au maintien des niveaux d'attente des parties-prenantes. Cette approche complémentaire au processus d'amélioration continue en vigueur, va contribuer à amplifier les effets de la politique déployée sur la performance opérationnelle de Lumibird.

2.2.2.5. Plan de réduction de la consommation en eau potable et en énergie

En décembre 2022, Lumibird a initié un plan de réduction de sa consommation en eau potable, en gaz et en électricité, applicable à l'intégralité du Groupe. A l'issue d'une enquête préalable, menée en interne, sur les modes de consommation et le niveau de performance énergétique des différents sites, le Groupe s'est fixé comme objectif de

diminuer ses consommations en eau potable et en énergie (scope 1 et 2) sur les 2 ans à venir, à périmètre équivalent, de 12 et 10%, respectivement, par rapport au référentiel de 2021.

Dans le courant du second trimestre 2023, un plan d'investissements détaillé sera élaboré et permettra au Groupe de quantifier le coût précis des actions nécessaires à la réalisation des objectifs.

Sur la période 2023 - 2024, les efforts découlant de ce plan de réduction devraient représenter la majorité de actions concrètes réalisées dans le Groupe. Cumulé à l'accroissement de notre consommation d'électricité « verte », il contribuera sur ces 2 années, à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 146,7 Teq CO₂.



2.3. Limites de la démarche actuelle

En 2022, les processus internes de collecte de données ont atteint leur limite face à la demande croissante du nombre d'informations nécessaires à la rédaction d'une déclaration de performance extra-financière sincère et exhaustive. Dans ces conditions, pour faire face aux nouvelles exigences en matière de reporting extra-financier (CSRD, élargissement du périmètre de la Taxonomie Verte), Lumibird va devoir se doter de nouveaux outils plus efficaces et moins chronophages, afin de limiter la charge que représente dorénavant la gestion du process. A terme, l'automatisation envisagée permettra de mieux se consacrer à la stratégie RSE du Groupe.

2.4. Priorités RSE pour 2023

Face aux limites des mécanismes de reporting, à la nécessité d'accroitre la dimension stratégique du processus et à l'importance de poursuivre les actions déjà déployées, les priorités RSE 2023 du Groupe sont :

- l'accroissement du degré d'automatisation des outils de collecte et de concaténation des données qui alimentent le processus;
- l'optimisation des périmètres de responsabilité des diverses instances impliquées dans le management du processus RSE;
- l'amélioration de sa performance globale en s'appuyant sur l'exploitation stratégique des indicateurs issues du tableau de bord de suivi et des priorités identifiées dans la matrice de matérialité;
- le suivi du plan de réduction de la consommation en eau et en énergie.

3. Principaux risques extra-financiers

3.1. Identification des risques

En 2022, le Groupe a procédé à une réactualisation de la cartographie des risques globaux auxquels il est confronté, en se basant systématiquement sur une évaluation de la gravité du risque considéré et de sa probabilité d'occurrence. Dans une seconde étape, les risques extrafinanciers, en conformité avec le décret 2017-1265 détaillant les modalités réglementaires applicables à la DPEF, ont été analysés en prenant en considération son modèle d'affaires et les attendus de ses parties prenantes. Cette nouvelle analyse a conduit le Groupe à confirmer l'existence de 6 risques extra-financiers bruts (i.e. : avant déploiement des actions préventives) :

- Risques d'obsolescence technologique et d'innovation de ses produits;
- Risques de défectuosité ou défaut de performance de ses produits;
- Risques sur les talents et les compétences ;
- Risques de piratage, d'intrusion ou de cyberattaque de ses systèmes d'information;
- Risques de dépendance économique vis-à-vis de certains de ses fournisseurs;
- Risques liés au changement climatique.

L'interaction entre les enjeux du modèle, les risques associés et les politiques/démarches déployées peut se synthétiser comme suit :

Enjeux	Risques extra-financiers	Impacts	Politique / Stratégie / Démarche	ODD
Accompagner durablement nos clients et pérenniser notre écosystème en favorisant une innovation responsable.	 Risques d'obsolescence technologique et d'innovation des produits du Groupe Risques de défectuosité ou défaut de performance des produits du Groupe Risques de piratage, d'intrusion ou de cyberattaque des systèmes d'information du Groupe 	 Sur la relation client Sur les produits Sur les talents et les compétences Sur les systèmes d'information 	¬ Roadmap R&D	3 BONG SLEET 4 GERALIS 1 COUNT SITE OF THE COUNTY 5 GENUTE SITE OF THE COUNTY 10 MEASURE 10 MEASURE 10 MEASURE 11 MEASURE 12 MEASURE 13 MEASURE 14 GERALIS 15 MEASURE 16 MEASURE 17 MEASURE 18 MEASU
Fidéliser, motiver et contribuer à l'évolution de nos collaborateurs autour d'une stratégie vertueuse.	Risques sur les talents et les compétences du Groupe	¬ Sur les talents et compétences	¬ Stratégie RH	3 to not carried 4 to sources 5 to source to source 10 necessity 10
Nouer des partenariats solides et pérennes avec des fournisseurs partageant nos valeurs.	Risques de dépendance économique vis-à-vis de certains fournisseurs du Groupe	·	¬ Politique Achats	16 PACA APTION. 10 PACA APTION. 10 PACACHES 10 PACACHE
Devenir une entreprise pleinement citoyenne et totalement écoresponsable.	¬ Risques liés au changement climatique	 Sur la relation client Sur les talents et compétence Sur la prise en compte insuffisante des enjeux environnementaux 	¬ Démarche RSE ¬ Politique éthique	8 TOUR CONTROL 10 Manufacture 110 Manufacture 12 consumers 13 Manufacture 13 Manufacture 14 GOAN SA 15 WARRING 15 WARRING 16 PAR REIGHT 16 PAR REIGHT 17 Indicated 18 WARRING 18 MANUFACTURE 18

3.2. Risques d'obsolescence technologique et d'innovation de ses produits

Les marchés sur lesquels le Groupe intervient font l'objet de multiples et constantes évolutions technologiques et réglementaires.

Le groupe maîtrise 3 des 4 grandes technologies de laser et, fort d'une avance technologique avérée (notamment sur les lasers à fibre), il s'attache à maintenir et développer une gamme de produits innovants, répondant et anticipant les besoins du marché. A ce titre, il se positionne en acteur majeur de la 4ème révolution technologique du secteur de la photonique, par l'intermédiaire de ses développements sur les capteurs LIDAR.

Si le Groupe n'avait pas la capacité d'assurer sa politique d'innovation, ce dernier pourrait perdre sa position de leader sur les lasers à fibre, ne pas anticiper les ruptures technologiques à venir, avec pour conséquence de se retrouver en situation moins favorable sur les marchés en devenir.

Afin de couvrir ce risque, il s'appuie sur différentes roadmap R&D, moyen et long terme, propres aux 2 divisions, qui permettent de maintenir son avance technologique actuelle, tout en affectant une partie de ses ressources sur des projets collaboratifs plus amonts, facteurs de réussites futures.



3.3. Risques de défectuosité ou défaut de performance de ses produits

Les lasers produits par le Groupe sont particulièrement complexes et nécessitent des processus de fabrication extrêmement rigoureux pour parvenir au niveau de performances requis. La position concurrentielle de Lumibird sur ses marchés très technologiques s'appuie également sur la fiabilité et la robustesse des dispositifs qu'il conçoit. Afin de conserver ou accroitre ses parts de marché, il est donc impératif pour le Groupe de concilier ces deux enjeux qui garantissent à la fois, les intérêts de ses clients, sa réputation et l'excellence de ses équipements.

Les exigences des clients de Lumibird, sur ce type de produits à haute valeur ajoutée, sont non seulement fortes en matière de qualité, mais aussi en termes de réactivité, de services ou encore de respect des délais. Une attention particulière doit être portée à leurs attentes, au risque d'entacher l'image de marque du Groupe et de détériorer ses positions sur ses marchés.

3.4. Risque sur les talents et les compétences

La démarche d'innovation ne peut se concevoir sans une gestion efficace des talents, permettant au Groupe :

- de disposer d'une équipe dirigeante qualifiée et motivée pour animer la stratégie du Groupe;
- de disposer de compétences techniques très spécialisées dans les domaines de l'optique, de l'optoélectronique et plus largement, sur l'ensemble des métiers indispensables pour concevoir, fabriquer et entretenir ses lasers;
- de disposer de compétences transverses, essentielles au bon fonctionnement des fonctions support : Achats, Supply Chain, Informatique, Qualité, Finance, Ressources Humaines, etc...;
- de concevoir des produits répondant aux enjeux technologiques présents et futurs;
- de fabriquer l'ensemble de la gamme produits avec le niveau de qualité et de sécurité requis.

Pour y parvenir, le Groupe se doit en permanence d'attirer, motiver, former et fidéliser un personnel hautement qualifié dans des domaines aussi variés que la R&D, l'industrialisation, la production, le SAV, le marketing ou la commercialisation.

Les effets conjugués de nouvelles formes d'aspiration personnelle d'une part, et d'un niveau d'activité toujours soutenu sur ses marchés d'autre part, a continué à exacerber la raréfaction des ressources humaines et l'hyper concurrence des organisations. Si le Groupe n'arrivait pas à attirer et retenir ses talents, l'avance technologique dont il dispose s'en trouverait affectée et plusieurs programmes de développement pourraient alors être significativement retardés, pénalisant ainsi sa capacité à générer rapidement de nouveaux revenus.

3.5. Risques de piratage, d'intrusion ou de cyberattaque de ses systèmes d'information

Lumibird s'appuie sur un système d'information en cours d'évolution qui aspire à court terme à faciliter une remontée efficace et homogène de l'information issue de ses différentes entités. Il répertorie l'ensemble des données essentielles à la conception, la fabrication, la

distribution des produits, et plus généralement celles nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble des services du Groupe. Dans certains cas particuliers, comme dans le cadre de ses activités de défense, des mesures particulières de sécurité sont prises, garantissant la complète étanchéité des données.

Le risque d'une cyberattaque visant à pirater les informations contenues dans son système qui induirait une perte momentanée ou définitive de données est jugé critique par le Groupe. Un tel évènement, porterait probablement une atteinte sévère à la continuité de son activité. Il pourrait en particulier, entraîner des conséquences financières en cas de rançonnage pouvant altérer l'image de marque de Lumibird. Enfin, en cas de vol de données techniques ou confidentielles, sa crédibilité sur certains de ses marchés, en serait probablement affectée.

3.6. Risques de dépendance économique vis-àvis de certains de ses fournisseurs

Pour pouvoir fabriquer ses équipements Lumibird fait appel à des fournisseurs tiers, en particulier pour s'approvisionner en composants spécifiques tels que les barreaux lasers, ou certaines fibres optiques particulières. Pour se prémunir du risque de dépendance sur ses approvisionnements les plus critiques, le Groupe retient, dans la mesure du possible, au moins deux fournisseurs pour être en mesure de négocier les prix et de faire face à une éventuelle défaillance de l'un d'entre eux.

De plus, la pénurie rencontrée sur certains composants électroniques ou mécaniques depuis 2021, a encore renforcé le besoin de disposer de briques technologiques ouvertes et facilement adaptables aux aléas de la supply chain pour honorer l'intégralité des contrats.

Les principaux enjeux pour le Groupe, liés au choix de ses fournisseurs consistent donc à :

- Eviter un approvisionnement mono-source rendant le Groupe dépendant de la santé financière d'un fournisseur, de la qualité de ses composants, ainsi que de la stabilité politique ou de la situation sanitaire du pays où il les produit;
- Concevoir des lasers modulaires, capables de fonctionner avec des composants de différentes origines, qui n'impactent pas le niveau d'exigence requis;
- Garantir une politique d'achat responsable où les fournisseurs s'engagent en matière de respect des droits de l'homme et de l'environnement, en cohérence avec les objectifs de développement durable 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 15 et 16 des Nations-Unies.

https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/

Pour y parvenir, le Groupe est amené à demander à ses fournisseurs de lui remettre des certificats de conformité aux directives REACH, RoHS, CMRT (restreignant l'usage de substances toxiques, dangereuses ou rares) et de s'engager à respecter les droits de l'homme et à lutter contre l'esclavage moderne.

3.7. Risques liés au changement climatique

Les effets du changement climatique vont continuer à affecter directement et indirectement l'activité du Groupe

Lumibird. Rapidement, l'emballement des effets sur son environnement, va obliger le Groupe à s'adapter à la multiplication et l'intensification des événements climatiques extrêmes et finalement le contraindre à réduire volontairement ou réglementairement son empreinte carbone pour tenter d'en limiter l'ampleur.

Bien que son impact écologique soit réduit grâce à des processus de production n'ayant que peu recours à une forte consommation énergétique, l'activité du Groupe génère des émissions de gaz à effet de serre (GES) principalement par l'intermédiaire de :

- la fabrication de ses lasers ;
- ¬ l'achat de composants produits par des fournisseurs distants ;
- la commercialisation mondiale de ses équipements, qui peut occasionner des livraisons lointaines ou l'usage de modes de transport faiblement écologiques, pour l'acheminement de ses lasers;
- la majorité des déplacements effectués par ses salariés malgré l'usage croissant des outils de communication modernes.

4. Politiques mises en œuvre pour se prémunir des risques

Le travail de structuration initié dès 2019 au sein du Groupe, autour des enjeux RSE a abouti en 2022 à la mise en place d'un processus RSE formalisé, fonctionnant sur un principe d'amélioration continue. En pratique, ceci s'est traduit en particulier par le déploiement ou l'adaptation d'indicateurs clés, aptes à mesurer les effets des risques recensés et par la mise à jour ou la finalisation de politiques destinées à s'en prémunir.

4.1. Politiques d'innovations et de qualité

Les politiques d'innovation et de qualité menées par Lumibird s'attachent à répondre :

 aux risques d'obsolescence technologique et d'innovation de ses produits; aux risques de défectuosité ou défaut de performance de ses produits.

Lumibird conçoit et fabrique des lasers dédiés aux marchés du médical, des capteurs LIDAR, de la défense, du spatial, du scientifique et de l'industriel. La maîtrise des performances technologiques, de la fiabilité et des coûts est donc primordiale pour assoir et garantir la pérennité de son leadership.

La politique Qualité du Groupe couvre en particulier les activités de conception et de fabrication de ses lasers. Dans ce cadre, elle a un double objectif visant d'une part, à garantir un niveau de performance et de fiabilité conformes aux attentes de ses clients et d'autre part, à anticiper le renouvellement de sa gamme de produits pour pérenniser voire accroître ses marchés. Pour y parvenir, Lumibird s'appuie sur :

- sa capacité d'innovation comme moteur de sa R&D, en développant de nouveaux produits ou de nouvelles applications toujours plus compétitives;
- l'amélioration de la productivité de ses procédés de fabrication, indispensable au maintien de sa compétitivité;
- son aptitude à développer des produits fiables en pratiquant des contrôles tout au long du processus de fabrication et sur les composants approvisionnés chez ses fournisseurs;
- l'accroissement des compétences de ses collaborateurs, à chaque niveau de l'organisation, en déployant systématiquement une politique de formation adaptée.

4.1.1. Innovation

Les directions R&D des 2 divisions établissent et mettent à jour régulièrement des plans d'innovation pluriannuel, ainsi qu'une liste de projets de développement en cours de réalisation, classés par ordre de priorité. En 2022, les équipes R&D ont été mobilisées sur 131 projets dont 47% étaient jugés prioritaires pour les activités du Groupe.

Les indicateurs financiers qui permettent de suivre l'activité des départements R&D sont les suivants :

R&D	2021	2022	Variation
Effectif R&D (à date)	170	184	+ 14
% sur l'effectif total	19%	18%	8%
Dépenses brutes de R&D	16,4 M€	17,0 M€	o,6 M€
En %du CA	10,1%	8,9%	- 12%
Dont dépenses capitalisées	11 ,1 M€	11 ,o M€	- o,1 M€
Crédit Impôt Recherche généré (France)	3.1 M€	3.2 M€	ns%

A compter de 2023, un nouveau comité R&D et innovation sera chargé au niveau de la Direction Générale de superviser trimestriellement l'avancement des programmes d'innovation les plus critiques pour le Groupe.

4.1.2. Qualité

L'efficacité du process Qualité implémenté dans le Groupe se mesure directement ou indirectement au travers de la satisfaction client à l'aide :

d'enquêtes de satisfaction ;

- ¬ du taux de renouvellement de commandes ou de sollicitation dans le cadre d'appel d'offres R&D;
- du taux de retour client ;
- ¬ du suivi des incidents de paiement et de leur nature.

4.1.2.1. Sécurité des consommateurs

Les produits fabriqués et commercialisés par le Groupe ont vocation à être utilisés par des professionnels des secteurs médicaux, industriels ou de la défense. Ils ne sont en aucune façon destinés à être employés directement par des consommateurs. Cependant, conformément aux normes applicables, l'information à destination des utilisateurs,

relative aux risques encourus et aux dispositifs de protection adéquate pour s'en prémunir, fait l'objet d'un marquage sur chaque produit.

En 2022, aucune mise en cause ou demande de mise en cause concernant des produits fabriqués par le Groupe n'a été enregistrée.

4.1.2.2. Qualité des produits

Avant expédition, chaque produit fait l'objet d'un dernier contrôle Qualité, réalisé par des équipes dédiées. Il permet de s'assurer :

- du respect des performances attendues par le client ;
- de sa conformité aux normes applicables.

Après livraison, un service après-vente, mobilisé dans chaque usine du Groupe et déployé dans chaque filiale de commercialisation, au plus près du client, assure sous ou hors garantie, la résolution d'éventuels défauts techniques.

L'homogénéisation de la politique Qualité à l'ensemble du Groupe, entamée depuis plusieurs années, s'est poursuivie en 2022 Elle a pour ambition, une fois déclinée au sein des différentes directions (R&D, Production, Achats, RH), de définir les indicateurs propres à mesurer son efficacité.

En 2022, la politique Qualité de Lumibird s'est concrétisée par :

- un renforcement de la maitrise des processus, dûment constaté par les auditeurs en charge du renouvellement de la certification ISO 9001, sur les 7 sites concernés dans le Groupe;
- l'homogénéisation des indicateurs relatifs à la mesure des retours dans la Division Médicale;
- une meilleure gestion des exigences environnementales;
- l'obtention de la certification AS 9100 (système Qualité destiné à l'aviation, l'espace et la défense) sur le site de Bozeman aux Etats-Unis en juin 2022;
- une avancée significative dans l'intégration des exigences inhérentes à la norme AS 9100 sur le site de Lannion;
- la finalisation des processus de certification ISO 9001 et ISO 14001 sur le site de Göteborg, 6 mois après son intégration dans le Groupe;
- ¬ sur l'ensemble des sites R&D du Groupe, la participation systématique aux réunions de suivi des projets R&D, des responsables Qualité locaux.

Le détail des certifications valides au 31-12-2022 est le suivant :

Certifications	2021	2022
Nombre de centres de production	9	11
Dont certifiés ISO 9001	6	7
Dont certifiés ISO 14001	0	1
Dont certifiés ISO 13485	3	3
Dont certifiés MDSAP	2	2
Autres certifications	1	1
Nb de centres de production certifiés	7	9

Certifications	2021	2022
% de centres de production certifiés	78%	82%

4.1.3. Indicateurs de suivi des risques en matière d'innovation et de qualité

Pour mesurer l'efficience de sa politique en matière d'innovations et de qualité de ses produits, Lumibird a choisi comme indicateurs principaux ses dépenses brutes de R&D, son nouvel indice de satisfaction client B to B et le montant de la formation externe par salarié.

En 2022, en valeur absolue, le montant alloué par le Groupe à ses dépenses brutes de R&D a progressé de 580 k€ (+ 4%). Mais, rapportée à son chiffre d'affaires, cette valeur se caractérise par une baisse de 12% par rapport à l'année précédente, soit 8,9% des revenus générés sur la même période. La différence par rapport à 2021, se justifie par la priorité donnée aux importants investissements productifs, consentis sur les sites de Lannion, de Villejust et de Göteborg.

Pour s'affranchir des multiples mesures de satisfaction client, inhérentes au périmètre d'application de la norme ISO 9001 et simplifier le pilotage de son tableau de bord RES, le Groupe a décidé de les substituer par 1 seul et unique indicateur. Il est désormais applicable à l'intégralité Groupe, et s'attache à mesurer ses activités B to B (3/4 des activités de Lumibird). Sur la base des retours reçus dans le cadre de l'enquête menée auprès de ses clients concernés, la note 2022 s'élève à 3,6 /5.

En 2022, sur 100% de l'effectif présent au 31 décembre, le montant de la formation externe par salarié, s'est élevé à 147 €, soit à périmètre équivalent, une variation de −16% par rapport à l'année précédente. Néanmoins, bien qu'en baisse significative, cette valeur reste au-dessus de la moyenne des 5 dernières années.



4.2. Politique de ressources humaines

4.2.1. Stratégie RH du Groupe.

Au sein de Lumibird, la Direction des Ressources Humaines a notamment pour mission de répondre aux risques qui pèsent sur les talents et les compétences en s'adossant au quotidien sur des valeurs fortes qui se traduisent concrètement sur le terrain, avec pour ambition, la recherche constante de la meilleure réponse aux attentes des clients, en proposant des solutions industrielles sécurisées, compétitives, innovantes, fiables, robustes et par conséquent, durables.

Lumibird entend couvrir ce risque par la définition et le déploiement d'une politique RH adaptée et conforme aux objectifs de développement durable des Nations-Unies suivants :

- ¬ ODD 3 : permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous et à tout âge ;
- **¬ ODD 4** : assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ;
- **ODD 5**: parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ;
- **¬ ODD 8** : promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ;
- ¬ ODD 10 : réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.

Afin de soutenir l'engagement et l'expertise de ses collaborateurs qui figurent parmi les principales forces du Groupe, Lumibird s'attache continuellement à maintenir leur motivation et à bonifier leurs compétences. Grace à la diversité de ses métiers et de ses activités, le Groupe dispose d'un bras de levier précieux, apte à répondre aux aspirations de ses salariés en donnant à chacun un sens à ses missions.

Cependant, l'environnement actuel se caractérise toujours par une raréfaction des ressources humaines et d'hyper concurrence des entreprises qui incitent le Groupe à améliorer:

- son attractivité au travers d'une gestion sociale, humaine et motivante, comme des embauches en contrat à durée indéterminée, des parcours d'intégration, une politique de rémunération incitative et de mobilité géographique au sein de l'organisation;
- ¬ le bien-être, la santé et la sécurité de ses collaborateurs au travail, via notamment :
 - . des lieux de travail propices aux activités réalisées :
 - un développement des nouveaux modes de travail, dans un environnement multi sites et multi pays : télétravail, moyens de communication moderne (visio-conférence, messagerie Groupe ...);
 - un suivi médical adapté aux activités exercées (contrôles oculaires spécifiques et réguliers pour tous les collaborateurs travaillant directement sur les produits lasers);
- Le développement des compétences, au travers :
 - d'une stratégie de recrutement ouverte sur la diversité des compétences, des talents et des parcours, et favorisant la mobilité interne;
 - d'un accompagnement des besoins de formation, interne et externe, tout au long de la carrière;
 - de la cartographie des métiers, qui définit un référentiel de compétences, identique à l'ensemble du Groupe, facilitant les passerelles entre les fonctions grâce à des besoins en formation prédéfinis;
 - de la création d'une revue annuelle des effectifs et des organisations ayant pour objectif de mesurer le niveau de performance des organisations, d'identifier les écarts en fonction des évolutions futures et de définir des plans d'actions pour les personnels reconnus comme performants et/ou à fort potentiel.

- ¬ sa cohésion sociale, au travers :
 - de la mise en place d'une organisation hiérarchique matricielle, croisant les périmètres de responsabilité et les périmètres géographiques, permettant aux équipes de différents sites de travailler ensemble sur leur domaine de compétences et de développer un sentiment d'appartenance Groupe;
 - de l'animation d'un dialogue social de qualité, ininterrompu depuis plusieurs années, fondé sur le respect et la discussion;
 - de la poursuite de la démarche d'Unité Economique et Sociale (UES)unique sur le périmètre France, perpétuant la voie à une organisation sociale intégrée et à un dialogue social actif;
- sa visibilité, grâce à sa participation à différents salons professionnels, à sa communication sur les réseaux sociaux, à l'accueil de stagiaires de différents niveaux pour faire connaitre le Groupe et ses métiers.

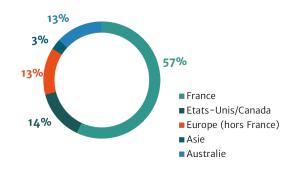


4.2.2. Effectifs

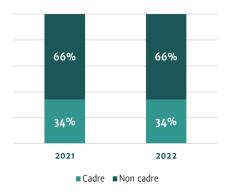
4.2.2.1. Effectif à date

Effectif à date (i.e. : au 31/12)	2021	2022	Variation
TOTAL EFFECTIF GROUPE	913	1001	10%
Nombre de CDI	834	916	10%
% / effectif Groupe	91%	92%	-
Taux d'attrition (CDI)	8,0%	10,0%	25 %
Nombre de CDD	79	85	26%
% / effectif Groupe	9%	8%	-

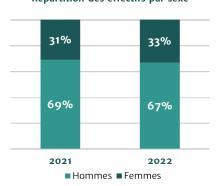
2 Répartition des effectifs par zone géographique



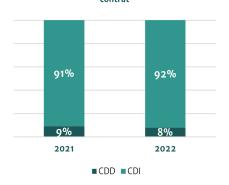
Répartition des effectifs moyen par CSP



Répartition des effectifs par sexe



Répartition des effectifs moyen par contrat



4.2.1.1. Effectif moyen

Effectif moyen	2021	2022	Variation
TOTAL EFFECTIF MOYEN GROUPE	891	1006	13%
Dont Hommes	603	681	13%
% Hommes / effectif Groupe	68%	68%	
Dont femmes	288	325	13%
% Femmes / effectif Groupe	32%	32%	
Dont cadres	304	341	12%
% cadres/ effectif Groupe	34%	34%	
Dont non-cadres	587	665	13%
% / effectif Groupe	68%	66%	
Index égalité salariale femmes / hommes	82 / 100	86 / 100	5%

4.2.2.2. Autres données RH

Données RH	¬ 2021	¬ 2022	Variation
FRAIS DE PERSONNEL (millions d'euros)	¬ 53,6	¬ 63,8	¬ 19%
Salaires et charges sociales	¬ 51,6	¬ 61,6	¬ 19,6%
Participation / intéressements	¬ 0,7	¬ 0,7	¬ 0%
Actions gratuites	¬ 1,0	¬ 1,5	¬ 50 %
Ratio d'équité (SMIC)	¬ 26,4	¬ 36,5	¬ 38%

Le Groupe s'évertue :

- au regard de son modèle d'affaire, à conserver une part prédominante de ses effectifs en R&D et en fabrication;
- à s'assurer le maintien d'une large majorité de contrats à durée indéterminée, garantissant sur le long terme, l'efficacité de la politique de gestion des talents;
- à maintenir une pyramide des âges équilibrée, pour une transmission harmonieuse des compétences entre les générations;
- à poursuivre sa politique d'accès du Groupe aux personnes en situation de handicap : au 31 décembre 2022, le Groupe employait 3,6% personnes en situation de handicap (dont 4,6% en France), contre 2,6% un an plus tôt.

4.2.3. Formation

Accroître la performance globale et gérer l'organisation de la manière la plus efficiente possible en s'appuyant sur un effectif qualifié, bien formé et professionnel, figurent parmi les engagements du Groupe. Il est donc crucial de continuellement mobiliser les ressources et dispositifs pour favoriser la montée en compétence des collaborateurs, les accompagner dans l'évolution de leur métier et des technologies qu'ils mettent en œuvre. La formation continue joue alors un rôle fondamental dans la capacité de Lumibird à faire face à ses futurs enjeux. Elle se traduit par :

- un partage des compétences en interne, en particulier au travers de la formation à poste;
- un plan de formation qui s'adapte aux besoins de chaque entité.

Le plan de formation est construit sur la base des entretiens annuels de progrès et de l'adéquation des compétences de chaque collaborateur à son poste. Il permet de définir précisément les priorités afin de leur offrir les formations appropriées aux missions qui leurs sont ou seront confiées. En 2022, ce principe s'est appliqué à plus de 74% des effectifs en CDI du Groupe.

4.2.4. Respect des personnes

Le respect des personnes est une valeur fondamentale du Groupe. Elle passe en particulier par :

- l'égalité de traitement, à tout instant ;
- la garantie de l'intégrité physique de l'ensemble de ses parties prenantes, à commencer par ses collaborateurs.

4.2.5. Assurer une égalité de traitement

La mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité et de modernité au sein de Lumibird. Le Groupe considère que l'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes quelques soient leurs origines de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle et de rémunération.

Elle s'appuie sur 3 principes :

- l'égalité des droits des candidats postulant à un emploi au sein du Groupe, indépendamment de leur sexe ou de leurs origines;
- l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant de manière directe ou indirecte, la nondiscrimination entre les collaborateurs en raison de leur genre;
- l'égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les hommes ou les femmes dans le domaine professionnel.

En matière de recrutement, le Groupe s'engage à ce que son processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions indépendamment du profil du postulant. Il entend que l'évaluation des candidatures ne s'apprécie qu'au travers des compétences attendues, du niveau d'études, de la nature des diplômes, et de l'expérience professionnelle.

En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, le Groupe met en œuvre une politique salariale volontariste afin d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le Groupe garantit l'équité d'accès en matière de formation professionnelle, à l'intégralité de ses employés. Ce principe est identifié comme un facteur essentiel d'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement de leur carrière.

Plus généralement, Lumibird veille à créer un environnement de travail exempt de toute discrimination en rapport avec le sexe, le genre, l'âge, l'origine, l'appartenance religieuse ou ethnique, le handicap, ou tout autre critère.

Enfin, en 2022, le Groupe Lumibird n'a pas signé de nouvel accord collectif. Pour rappel, celui signé en 2020 portait sur la gestion de la participation des salariés français.

4.2.6. Santé et sécurité

La sécurité des personnes est une priorité pour Lumibird. Les équipes en charge de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (HSE) ont pour mission de comprendre, d'anticiper et de remédier aux situations à risques. Ceci se traduit par :

 le déploiement sur les sites industriels du Groupe, de référents en charge de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement;



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

- une réflexion globale, permanente et constructive avec l'ensemble des acteurs concernés dans l'entreprise, pour que les décisions concernées intègrent cette dimension;
- le déploiement d'une veille réglementaire ;
- le respect des réglementations en vigueur et une communication coordonnée avec les autorités de l'Etat.

En France, toutes les installations ou modifications d'installations sont réalisées en respectant scrupuleusement le cadre réglementaire en liaison avec les référents HSE. Bien qu'aucun accord en matière de santé et de sécurité au travail n'ait été conclu avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel, ses aspects sont traités par le CSE qui se réunit chaque trimestre suivant les dispositions réglementaires prévues par la loi.

Aux États-Unis, les installations sont conformes aux normes de l'OSHA (Occupational Safety & Health Administration).

En Australie, les règles WHS (Work Health and Safety) sont appliquées avec les salariés qui forment le comité éponyme.

Le niveau de qualification des personnels opérant sur site est particulièrement élevé. Le parcours de formation au poste de travail est par ailleurs complété par des sessions de formations régulières, ciblées en fonction des risques encourus

Les montants engagés au niveau de la prévention des risques et de la protection de l'environnement concernent :

- les dépenses d'investissement effectuées sur des nouvelles installations, des équipements neufs ou existants. Les dépenses relatives à cette dernière catégorie étant cependant, plus difficilement quantifiables.
- les achats dédiés à l'hygiène, à la sécurité et à l'environnement qui s'avèrent complexes à identifier parmi l'ensemble des dépenses courantes réalisées au sein des sites industriels.

Dans l'état, pour répondre spécifiquement aux diverses réglementations, la publication d'une information fiable reposant sur des critères identifiables et contrôlables, s'avère par conséquent, particulièrement ardue.

Pour se prémunir des risques inhérents aux activités principales de Lumibird, une attention particulière est portée au fonctionnement et aux contraintes applicables aux laboratoires de R&D et aux espaces de production qui doivent spécifiquement s'adapter à la nature et la conformation des lieux, au port obligatoire de lunettes de sécurité laser en phase d'émission et au respect des principes de prévention des risques électriques. Ces démarches sont complétées par des consultations périodiques chez l'ophtalmologue.

Le nombre total d'accidents intervenus dans le Groupe en 2022 est détaillé dans le tableau ci-dessous :

Accidents du travail	2021	2022	Var.
Nombre d'accidents ayant occasionnés plus d'une journée d'arrêt :	-	8	-
Nombre d'accidents ayant occasionnés moins d'une journée d'arrêt :	-	9	-
Nombre total :	18	17	- 6%
Dont nombre d'accidents intervenus lors du trajet travail / domicile :	6	6	-
Nombre de jours d'arrêt prescrits :	-	110	-

4.2.7. Indicateurs de suivi des risques RH

Pour suivre l'efficacité de sa stratégie en matière de ressources humaines, Lumibird a choisi comme indicateurs principaux, son taux d'attrition, son index d'égalité professionnelle femmes / hommes et son ratio d'équité salarial.

Le taux d'attrition du Groupe est calculé à partir des salariés en contrat à durée indéterminée. Sur les 2 dernières années, son évolution est la suivante :

Périmètre équivalent	2021	2022	Var.
Groupe hors Lumibird Photonics Sweden	8,0%	10,0%	25%

A périmètre équivalent, le taux d'attrition 2022 s'élève à 10,0 %, soit une progression de 25% par rapport à l'année précédente. Cette forte dégradation résulte de l'augmentation de 20% des départs sur les installations du Groupe localisées hors de France (45 % des effectifs) alors que sur le territoire national (55% des effectifs), le taux d'attrition diminue de 24%.

L'augmentation constatée en dehors de la France trouve majoritairement son origine dans les implantations anglosaxonnes du Groupe, particulièrement impacté par le phénomène de « la grande démission », à l'exception des installations de Bozeman.

Pour se prémunir des risques qui pèsent sur les talents et les compétences, le Groupe a choisi de lui adjoindre son index d'égalité professionnelle femmes / hommes. En 2022, il s'élève à 86 /100, soit une progression de 5% par rapport à 2021.

Le ratio d'équité complète cet ensemble. Cependant, afin d'élargir son périmètre et faciliter la comparaison, les modalités de calcul servant de base à l'indicateur du tableau de bord RSE, ont évolué en 2022. Cette valeur est désormais rapportée du salaire minimum de croissance (SMIC) et son périmètre a été élargi à l'ensemble des revenus perçus par le PDG du Groupe. Pour l'année en cours, ce rapport s'élève à 36,5, soit une augmentation exceptionnelle de 38% par rapport à 2021. Elle correspond à une augmentation importante de la prime d'objectif du PDG du Groupe obtenue au regard des très bons résultats de 2022.

4.3. Politique de lutte contre les intrusions ou les cyberattaques

4.3.1. Politique en vigueur

L'impact d'une cyberattaque, d'un rançonnage ou plus simplement d'une intrusion dans le système d'information pourrait avoir de multiples conséquences pour le Groupe. Conscient de ce risque, Lumibird ne cesse de renforcer sa stratégie de lutte contre le piratage informatique.

En 2021, en concertation avec le DPO (Data protection Officer) qui accompagnait Lumibird dans sa stratégie de renforcement de sa cybersécurité, le Groupe a instauré une revue de sécurité régulière visant à assurer un suivi efficace des actions validées.

En 2022, un directeur cybersécurité pour l'ensemble du Groupe a été recruté avec comme objectif de renforcer encore le niveau de sécurité.

En pratique sur l'année écoulée, les principales avancées ont porté sur :

- la réalisation de plusieurs audits de sécurité portant sur les différents composants de son infrastructure informatique, que ce soit sur les composants directement hébergés et administrés par le Groupe ou les services stockés sur cloud;
- la mise en place de plans d'action de sécurité destinés à corriger les vulnérabilités identifiées sur ces composants;
- le déploiement sur ses infrastructure françaises d'un service externalisé de supervision de la sécurité,
- le déploiement d'un programme de sensibilisation à la sécurité pour l'ensemble des salariés. Ce programme est composé de campagnes d'hameçonnage régulières, et de formations initiale ou trimestrielles que chaque salarié est tenu de suivre.

4.3.2. Indicateur de suivi des risque informatiques

Pour mesurer l'efficacité des dispositions mises en place pour lutter contre les intrusions ou les cyberattaques de ses systèmes d'information, Lumibird a choisi comme indicateur principal son taux d'employés formés aux risques de phishing (hameçonnage) en se basant sur l'utilisation d'outils mis à disposition par son partenaire en matière de sensibilisation à la sécurité (société Knowbe4). Opérationnel pour la première fois en 2022, il s'élève à 69%.

4.4. Politique achat – sécurité des approvisionnements

4.4.1. Politique en vigueur

La politique achat du Groupe, s'inscrit dans une logique multiple, visant non seulement à sécuriser ses approvisionnements, mais aussi à réduire ses coûts dans le cadre de pratiques éthiques et durables. Afin de s'assurer d'un approvisionnement fiable, répondant aux caractéristiques techniques attendues, elle s'est fixée comme objectifs :

- de renforcer sa stratégie d'approvisionnement en matière de composants sensibles.
- de promouvoir et encourager l'optimisation des achats par le biais d'une mise en concurrence ouverte, large et impartiale;

- de favoriser le développement d'une base de fournisseurs performants et fiables, capables de fournir des produits et services techniquement conformes qui présentent un rapport qualité/prix satisfaisant;
- de réduire les coûts d'approvisionnement en tirant parti de la puissance d'achat de Lumibird en s'appuyant sur des commandes en volume pour l'ensemble du Groupe;
- de contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques de Lumibird en matière d'amélioration et d'alignement des processus de gestion;
- d'établir des pratiques d'achat saines et éthiques en appliquant les principes du coût complet du cycle de vie et en minimisant les impacts environnementaux et sociaux négatifs en sélectionnant des biens et de services durables;
- de déployer une démarche responsable sur le long terme, en choisissant des fournisseurs engagés, partageant nos valeurs.

Elle est en vigueur dans l'ensemble du groupe depuis le mois de janvier 2022

4.4.2. Indicateur de suivi des risques liés aux achats

Pour suivre l'efficacité de sa politique achat / sécurité des approvisionnements, Lumibird a choisi comme indicateur principal le taux de fournisseurs critiques RSE dépassant une note de 50/100.

Reconduite en 2022, suivant la même méthodologie qu'en 2021, l'enquête RSE a été initiée auprès de fournisseurs critiques ayant représenté sur l'année écoulée, 44% du montant global des achats du Groupe. Au travers d'un questionnaire graduel de plus de 70 questions abordant thématiques des d'éthique, de gouvernance, d'environnement, de politique sociale et de relations avec les parties prenantes, elle a permis de dresser sur la base d'un scoring pondéré, une première distribution des profils ESG du panel sollicité. L'analyse effectuée sur l'ensemble des retours, a montré que la moyenne s'établissait à 62/ 100, toutefois avec la présence d'une forte disparité sur l'échantillon exploitable. 72% de la population étudiée présentait une note supérieure à 50, 22% entre 20 et 50 et 5% inférieure à 20/100. Par rapport à 2021, le Groupe a constaté un transfert de population entre la catégorie intermédiaire (i.e. : 20-50) et la catégorie maitrisant les fondements de la RSE (i.e. : >50). Cette évolution positive demande néanmoins à être confirmé sur plusieurs années. La catégorie inférieure (i.e. < 20) reste globalement stable et sans aucun signe d'amélioration, pourrait à moyen terme, aboutir à l'exclusion d'un certain nombre de fournisseurs inaptes à partager nos valeurs.

4.5. Politique environnementale

Pour contribuer à son échelle à l'atténuation des effets résultant du dérèglement climatique et contribuer à la protection de l'environnement, le Groupe entend d'une part, accroitre sa consommation en énergie décarbonée et d'autre part, réduire ses consommations en gaz, en électricité et en eau.

4.5.1. Emission de gaz à effet de serre (scope 1 et 2)

L'optimisation de la consommation en énergie s'inscrit dans la politique du Groupe Lumibird en matière de prévention des risques liés au changement climatique.



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

L'impact environnemental du Groupe reste limité et se mesure majoritairement en termes de consommation électrique (75% en 2022). Pour autant, le Groupe entend se fixer un objectif de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre après recensement de toutes les sources d'émission. Il a ainsi souhaité poursuivre les bonnes pratiques en matière de déplacement, mises en œuvre durant les différentes périodes de confinement en favorisant le recours à la visio-conférence.

En pratique sa consommation énergétique résulte principalement de ses sites industriels (95,6%). Le Groupe

contrôle, dans la mesure du possible, sa consommation d'énergie, en particulier au niveau de la régulation des salles blanches (i.e. : à empoussièrement contrôlé) qui constituent l'un des plus gros postes de consommation. Les investissements susceptibles de réduire la consommation globale d'énergie sont étudiés avec soin et les services directement impliqués sont force de proposition en la matière.

En 2022, la consommation énergétique du Groupe (scope 1 et 2) a été la suivante :

Consommation énergétique	2021	2022 (Périmètre équivalent)	Variation 2021 / 2020 (%)	2022 (Périmètre global)
Scope 1 (émissions directes)				
Gaz naturel (MWh)				
Site Français	772	792	+ 3%	792
Autres sites	620	680	+ 10%	680
TOTAL Gaz	1392	1472	+ 6%	1472
Essence (MWh)				
Sites Français	43	57	+ 33%	57
Autres sites	5	11	+ 120%	11
TOTAL Essence	48	68	+ 42%	68
Scope 2 (émissions indirectes liées à l'énergie)				
Électricité (MWh)				
Sites Français	3247	2938	- 10%	2938
Autres sites	1578	1666	+ 6%	1791
TOTAL Electricité	4825	4604	- 5%	4729
Scope 1 & 2				
Total Energie (MWh)	6266	6143	- 2%	6269
Total Energie (MWh / millions d'euros)	38,6	-	-	32,8

En termes d'émission de gaz à effet de serre, la consommation d'énergie sur l'année 2022 se traduit par :

GES	2021	2022 (Périmètre équivalent)	Variation 2021 / 2020 (%)	2022 (Périmètre global)
Sites Français (en T _{eq} CO ₂)	336	357	+ 6%	357
Autres sites (en T _{eq} CO ₂)	843	622	- 26%	622
TOTAL GES émis (en T _{eq} CO ₂)	1179	979	- 17%	979
TOTAL GES émis (en T _{eq} CO ₂ / millions d'euros)	7,3	-	-	5,1

Remarques:

- Le périmètre équivalent 2022 s'entend hors la contribution de Lumibird Photonics Sweden (Göteborg).
- La réactualisation des différents facteurs de conversion en T_{eq} CO₂ (ADEME 2014 / AIE 2022) contribue à une baisse artificielle de nos émissions. Sur la base des coefficients 2014, les émissions du Groupe auraient été de 8,6 et 6,1 T_{eq} CO₂ / millions d'euros, respectivement pour 2021 et 2022. Pour 2021, cette variation résultant de ce changement de référentiel, équivaut à une baisse de 15%.

Par ailleurs, il est a noté une forte progression de la consommation en électricité « verte ». En 2022, elle a représenté 14% de notre consommation électrique totale, alors qu'elle n'était que de 5% en 2021.

4.5.2. Indicateurs de suivi du risque

Pour s'assurer de l'efficacité de son impact environnemental, Lumibird a choisi comme indicateur principal, ses émissions de gaz à effet de serre (GES scope 1 et 2). En 2022, rapportées à son chiffre d'affaires, les émissions GES du Groupe ont représenté 5,1T_{eq} CO₂ / M€. Comparativement à 2021, les émissions du Groupe Lumibird ont diminué de 30%. Cette baisse spectaculaire, s'explique par la réduction globale de ses émissions (-17%) cumulé à l'augmentation de son chiffre d'affaires (+18%).

4.5.3. Utilisation de la ressource hydrique

L'impact sur la ressource hydrique figure parmi les autres indicateurs de suivi RSE. Pour plus de détails le lecteur pourra se référer au § 5 : « Autres indicateurs RSE ».

4.5.4. Gestion des déchets

En matière de démarche en faveur de l'économie circulaire, le Groupe procède à la récupération obligatoire des déchets chimiques et électroniques (traitement assuré par des sociétés spécialisées), recycle les cartons, les ampoules et les piles. Les matériels informatiques sont également donnés à des associations spécialisées.

Afin de rationaliser sa consommation en matière première, le Groupe s'efforce de :

- mettre en place des plateformes ou briques technologiques, communes à différents produits, qui permettent d'optimiser l'usage des composants.
- contribuer à la démocratisation du laser, qui aboutira à plus long terme par effet de volume, au développement de lasers meilleur marché.

De plus, dans les années à venir, Lumibird entend recourir de plus systématiquement aux méthodes d'écoconception. Dans ce cadre, la prise en considération de l'impact environnemental dès les phases les plus amonts du développement, renforcera sa démarche en la matière.

4.5.5. Lutte contre les pollutions

Les sites en charge de la fabrication, assemblent les différents lasers à partir de composants optiques, mécaniques ou électroniques achetés auprès de fournisseurs spécialisés. Ces activités génèrent néanmoins qu'une très faible quantité de rebus sans dangerosité particulière. ils sont traités conformément aux dispositions légales en la matière, partout où le Groupe est implanté. L'impact sur l'environnement est donc faible. En conséquence, le Groupe Lumibird n'est pas soumis aux réglementations ICPE et SEVESO ou leurs équivalents pour les sites localisés en dehors de la France.

Par ailleurs, les activités des sociétés du Groupe n'entraînent pas spécifiquement de nuisances sonores ou olfactives.

Enfin, à notre connaissance, l'activité de Lumibird n'a pas d'impact spécifique sur la pollution des sols, les ressources aquatiques et marines, ou la biodiversité.

Néanmoins, soucieux de contribuer à la préservation de l'environnement, le Groupe a installé en 2022, des ruches sur son site de Cournon.

5. Autres indicateurs RSE

Pour aller au-delà des contraintes règlementaires et s'engager résolument dans une stratégie en adéquation avec ses engagements RSE, le Groupe a décidé de se doter de deux indicateurs additionnels. Comme ceux dédiés à la gestion des risques, ils sont calculés avec le même niveau d'exigence et rentrent dans le périmètre de validation de l'organisme tiers indépendant en charge de la conformité et de la sincérité de la DPEF. Ils sont parties intégrantes du tableau de bord RSE.

Les performances mesurées en 2022 sur ces deux indicateurs supplémentaires sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Enjeux RSE	Indicateur	Unité	Performance 2021	Performance 2022
Devenir une entreprise pleinement citoyenne et totalement écoresponsable	Consommation d'eau rapportée au CA	m³ / millions d'euros	7.2.0	43,0
	Proportion d'employés sensibilisés au nouveau code de conduite (*)	%	-	11 %

(*) en versions locales.

5.1. Consommation d'eau potable

A ce jour, en dehors d'un risque avéré, le suivi de la consommation en eau traduit les ambitions du Groupe en matière de protection de l'environnement et s'inscrit pleinement dans son objectif de devenir une entreprise citoyenne et écoresponsable. En 2022, le Groupe a consommé 43 m³ par M€ générés, soit une très légère augmentation de 0,2% par rapport à l'année précédente. Globalement, sur la même période, Lumibird a utilisé dans le cadre de ses activités, 8210 m³ d'eau potable, en hausse de 18% par rapport à sa consommation de 2021 (6970 m³), en parfaite cohérence avec une progression identique de son chiffre d'affaires.

Sur les deux prochaines années, le Groupe devrait constater une amélioration de sa performance en la matière, grâce à l'adoption en décembre dernier, d'un plan de réduction de sa consommation en eau potable.

5.2. Proportion d'employés sensibilisés au nouveau code de conduite

Le suivi de la proportion d'employés sensibilisés au nouveau code de conduite répond aux aspirations de Lumibird à devenir une entreprise pleinement citoyenne. Il permet en particulier, de s'assurer que les salariés signataires partagent les valeurs du Groupe en matière de corruption, d'évasion fiscale et de lutte contre l'esclavage

Fin 2022, 11% des employés adhéraient formellement à ces valeurs. Avec l'adoption prochaine d'un code de conduite unique, généralisé à l'ensemble du Groupe, ce pourcentage devrait significativement progresser en 2023.



5.3. Nombre de lancements de produits écoconçus

Bien que le Groupe entende continuer à promouvoir l'écoconception dans ses centres de R&D, la mise en place d'un indicateur représentatif, tel qu'envisagé précédemment, apparait mal adapté à la typologie des contrats de recherche et de développement honorés par Lumibird. En effet, la fréquence des démarrages de programmes inédits, susceptibles de bénéficier d'une démarche de cette nature, s'avère très insuffisante pour s'inscrire dans un suivi trimestriel voire annuel. Dans ces conditions, le Groupe a finalement décidé de ne pas implémenter cet indicateur et à ce stade, de ne pas le substituer par un nouveau.

6. Politique en matière d'éthique

Agir avec intégrité, honnêteté et équité est une composante clé de la performance durable, et une valeur absolue du Groupe. La crise sanitaire que le monde subit depuis 2020, l'internationalisation induite par son développement économique et ses opérations de croissance externe ont indéniablement conduit à un certain éclatement des équipes (multiplication du télétravail, réduction des réunions ou rassemblement en présentiel). Dans ces conditions, La Direction Générale a décidé de la mise à jour de son code de conduite, rappelant à tous les engagements éthiques du Groupe. En 2022, une nouvelle version applicable à l'ensemble du Groupe a été rédigée. Elle est en cours de validation et devrait progressivement être diffusée à tous les salariés, à partir du second trimestre 2023.

6.1. Actions en matière de respect des droits de l'homme

6.1.1. RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)

En conformité avec le Règlement Général de l'Union européenne sur la protection des données (UE 2016/679) du 27 avril 2016, le Groupe s'attache à déployer les solutions techniques et les bonnes pratiques permettant de garantir le respect des dispositions légales. La prise en compte de ces obligations fait partie intégrante de sa stratégie de lutte contre les intrusions ou les cyberattaques de ses systèmes d'information.

6.1.2. Autres actions en matière de respect des droits de l'homme

Le Groupe respecte l'ensemble des dispositions légales nationales et internationales en matière de droits de l'homme quel que soit le pays où il opère. Compte tenu de ses activités, il n'a pas vocation à développer d'autres actions spécifiques.

6.2. Lutte contre la corruption

Le Groupe ne tolère aucune forme de corruption ou de détournement, y compris l'extorsion et les pots-de-vin, en vue d'obtenir un avantage commercial dans la conduite de ses affaires et est engagé à se conformer aux lois en vigueur dans tous les pays dans lesquels il intervient. Les procédures implémentées depuis la mise en place de son outil informatique ERP, permettent un contrôle des signatures de toutes les commandes. Elles encadrent précisément les tarifs, les barèmes et les commissions destinées aux distributeurs.

Au cours de l'exercice 2022, les paragraphes traitant de la conduite à adopter en matière de lutte contre la corruption de la nouvelle version du code de conduite, ont été révisés.

6.3. Lutte contre l'évasion fiscale

Le Groupe Lumibird a toujours adopté une politique fiscale raisonnable, visant à garantir ses intérêts tout en préservant des relations de confiance avec les administrations des états où il est implanté. Ses équipes financières, quel que soit le pays où elles opèrent, s'engagent, avec le support d'un conseil fiscal Groupe et le cas échéant de conseils locaux, à respecter les obligations fiscales nationales et internationales. Depuis 2020 et la refonte de sa politique de prix de transfert, une vigilance particulière est portée par le Groupe sur les respects des spécificités fiscales nationales et internationales, ainsi que sur la localisation des profits au regard de la valeur ajoutée générée, sans logique d'optimisation fiscale. Mais des divergences techniques peuvent cependant apparaitre à l'occasion de contrôles, pouvant induire des contentieux fiscaux liés principalement à l'interprétation de textes et à l'exécution par le Groupe de ses obligations fiscales. Le cas échéant, des provisions sont enregistrées dans les comptes afin de refléter les conséquences de ces divergences.

Au cours de l'exercice 2020, un contrôle fiscal portant sur les exercices 2016 à 2018 a été conduit et s'est achevé sans aucun redressement. En 2022, le Groupe n'a pas fait l'objet de vérification de cette nature.

6.4. Autres sujets éthiques

Compte tenu de l'activité du Groupe, l'alimentation responsable, équitable et durable d'une part, et le respect du bien-être animal d'autre part, ne font pas l'objet de dispositions particulières.

7. Autres actions RSE

7.1. Promotion de la pratique d'activités physiques et sportives

La pratique d'activités physiques et sportives est encouragée dans les principaux sites du Groupe sur la base du volontariat. Elle repose sur différentes initiatives locales :

- A Ljubljana, Molnlycke, Göteborg et à Lannion, la promotion de ce type d'activités se concrétise par la prise en charge d'abonnements d'accès à des salles de sports privées ou plus largement à une participation aux frais occasionnés par la pratique d'une quelconque activité sportive.
- A Cournon d'Auvergne, les locaux inaugurés en 2021 disposent de leur propres installations, accessibles à l'ensemble des salariés. De plus, en 2022, le partenariat signé avec l'ASM a abouti à la possibilité de réaliser des tests physiques afin d'évaluer ses propres performances sportives. Enfin, le site accompagne l'association Sport féminin & Co qui localement a pour ambition d'innover pour la mise en avant du sport féminin.
- A Bozeman et Minneapolis, les employés de Lumibird bénéficient du « Wellness program » et d'un accès à tarif réduit à une salle de sport locale.

A ce jour, les autres implantations du Groupe ne disposent pas de programmes de cette nature. L'opportunité d'y implémenter de tels dispositifs sera de nouveau évaluée au cours de 2023.

7.2. Partenariats professionnels

Le Groupe adhère ou participe au travers de certains de ses salariés à de nombreux organismes professionnels ou universitaires dont le Pôle de Compétitivité de Bordeaux avec Alpha Route des Lasers / Aquitaine Développement Innovation, le GIMRA, le suivi du master Sciences des médicaments, la 3AF, le cluster EDEN, la technopole Anticipa, ou l'Institut d'optique Graduate School.

7.3. Actions en faveur de la communauté

Conformément à ces engagements RSE, Lumibird entend s'investir auprès d'associations qui œuvrent pour le bien de la communauté.

Dans ce cadre, différents sites du Groupe contribuent au fonctionnement d'organisation caritatives :

 A Varsovie, Quantel Medical Polska a soutenu financièrement la collecte d'équipements médicaux au profit d'hôpitaux ou de services pédiatriques. A Adelaïde, Ellex participe principalement au « Biggest Morning Tea & Daffodil Day » organisé annuellement par le « Cancer Council ».

A Lannion, Keopsys Industries aide l'association « Petits Cadeaux pour Gros Bobos » dirigée par un de ses salariés et qui œuvre en faveur des enfants malades ou en situation d'handicap.

A Cournon, Quantel Medical à mis à disposition de l'association « Vichy Médic'Air », un ensemble d'équipements ophtalmologiques afin de permettre aux équipes de l'Hôpital Saint-Louis du Sénégal, de pratiquer un dépistage plus précoce du glaucome (l'une des principales causes de cécité dans le monde), et d'améliorer la prise en charge des patients quel que soit le stade de la maladie.

8. Note méthodologique

Afin de faciliter la compréhension de ses indicateurs RSE, la présente note méthodologique détaille les différentes modalités de calculs, retenues par le Groupe.

Indicateur	Couverture	Modalités de calcul	Périmètre	Commentaires	
Proportion	Risque	Rapport exprimé en %, entre le montant total des dépenses R&D du Groupe rapporté au chiffre d'affaires 2022.	Groupe		
dépenses brutes de R&D / CA	extra- financier		@ 100%		
Indice de	Risque		Groupe	100% des revenus B to B du Groupe,	
satisfactionclient	extra- financier	B des divisions Médicale et Photonique pondérée au chiffre d'affaires correspondant	@ 100%	soit 74% du chiffre d'affaires 2022.	
B to B			(B to B)	Le taux de retours exploitables est de 33% et 44%, respectivement pour la division Médicale et la division Photonique.	
Dépenses de	Risque	Rapport exprimé en € entre le coût total de	Groupe		
formationexterne / salarié	extra- financier	la formation externe en 2022 sur l'effectif à date.	@ 100%		
Proportion	Risque	Rapport exprimé en % entre le nombre de	Groupe		
d'employés sensibilisés au phishing	extra- financier	salariés ayant suivi l'intégralité de la formation web, sur le nombre d'adresses mail opérationnelles dans le Groupe en début de session de formation.	@ 100%		
Taux d'attrition	Risque		Groupe	Seuls les départs volontaires sont pris en considération au numérateur.	
	extra- financier	de salariés en CDI ayant quitté le Groupe en 2022 rapporté à l'effectif en CDI au 1/1/2022.	@ 100%		
Index	Risque	Modalités définies par les dispositions	France		
égalitéprofessionnel le F / H	extra- financier	légales.	@ 100%		
Taux de fournisseurs RSE	Risque	Proportion exprimée en % de fournisseurs ayant un scoring supérieur à 50/100.	Groupe	Le scoring est calculé en utilisant les	
	extra- financier		@ 100%	coefficients de pondération par thématique, suivants : Social et environnement,2. Gouvernance et parties-prenates,1.	
				Il est calculé sur les retours exploitables renvoyés par les fournisseurs sollicités correspondant à 44% en valeur des achats 2022.	
GES scope1 & 2 /CA	Risque	Rapport entre les émissions totales 2022 du Groupe exprimées en Teq CO2, divisé par le	Groupe	Scope 1 et scope 2 uniquement	

Indicateur	Couverture	Modalités de calcul	Périmètre	Commentaires
	extra- financier	chiffre d'affaires 2022 exprimé en millions d'euros.	@ 100%	
Consommation d'eau / CA	Autre indicateur RSE	Rapport entre la consommation totale 2022 du Groupe exprimé en m3 divisé par le chiffre d'affaires 2022 exprimé en millions d'euros.	Groupe @ 100%	8% de La consommation totale correspond à des sites de faibles tailles, ne disposant pas de compteur individuel. Elle est alors extrapolée à partir d'une consommation moyenne calculée sur des sites d'activité équivalente
Ratio d'équité (SMIC)	Risque extra- financier	Rapport entre le montant de la rémunération brute perçue par le PDG en 2022 divisé par le SMIC moyen sur la même période.	France @ 100%	Pour 2022, la rémunération brute du PDG se compose des 2 salaires reçus de Lumibird SA et de Keopsys Industrie SAS.
Proportion d'employéssensibili sés au code de conduite	Autre indicateur RSE	Rapport exprimé en % entre le nombre de salariés présent au 31/12/2022 ayant signé un code de conduite applicable localement sur l'effectif du Groupe à date.	Groupe @ 100%	