



Rapport ESG
2025

Crédits photos :

Page 11 : ©Ørsted – Système LiDAR sur le terrain

4ème de Couverture : tour fibrée Lannion, Agence lalanterne.bzh

Nous vous rappelons que, dans le cadre de la directive européenne 2013/34/UE relative aux normes d'information en matière de durabilité, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive dite CSRD) du Parlement européen et du Conseil, le Conseil de l'UE a officiellement donné son feu vert à l'adoption de la directive dite « Omnibus I » qui vise à simplifier les obligations des entreprises issues de la directive CSRD. Le texte restreint considérablement son champ d'application. En effet, seules les entreprises dont le chiffre d'affaires net dépasse 450 millions d'euros et qui emploient en moyenne plus de 1 000 salariés au cours de l'exercice, au niveau du groupe (de façon consolidée) le cas échéant, devront produire un état de durabilité à compter de 2028 (rapport sur l'année financière 2027). La directive « Omnibus 1 » a été publiée au JOUE le 26 février 2026 et est entrée en vigueur 20 jours après sa publication. Concernant les entreprises qui n'auront plus à publier en 2028 d'état de durabilité au titre de 2027, les États membres ont la possibilité de les exempter de la publication d'un tel état de durabilité dès l'exercice 2026 (publication en 2027).

Compte tenu de la sortie du Groupe du champ d'application de la CSRD au plus tard dans 2 ans (2027), voire dans 1 an (exemption 2026), le Groupe Lumibird a pris la décision de ne pas publier d'état de durabilité satisfaisant les exigences de la CSRD au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2025, mais de publier un rapport volontaire sur les thématiques ESG.

SOMMAIRE

	REPÈRES ET VISION ESG	4
Chapitre 1	INFORMATIONS GÉNÉRALES	12
1.1.	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	12
1.2.	Intérêts et points de vue des parties intéressées	12
Chapitre 2	INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	14
2.1.	Changement climatique	14
2.2.	Pollution	22
2.3.	Ressources aquatiques et marines	23
2.4.	Biodiversité et écosystèmes	24
2.5.	Utilisation des ressources et économie circulaire	25
Chapitre 3	INFORMATIONS SOCIALES	27
3.1.	La politique Ressources Humaines du Groupe Lumibird	28
3.2.	Droits de l'Homme et Droits du Travail	29
3.3.	Santé et sécurité	29
3.4.	Diversité égalité & inclusion	30
3.5.	Formation et développement des compétences	31
3.6.	S'engager avec nos employés	31
3.7.	Plaintes et réclamations	31
3.8.	Risque de fuite de données personnelles	32
3.9.	Indicateurs et données RH	32
Chapitre 4	INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	39
4.1.	Fonctionnement des différents organes de gouvernance	39
4.2.	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	43
4.3.	Gestion des relations avec les fournisseurs	45
Chapitre 5	POLITIQUES ADOPTÉES POUR GÉRER LES QUESTIONS ESG	46



Modèle d'affaires de Lumibird

Lumibird a pour objectif la démocratisation du laser en proposant des produits innovants et compétitifs. Le Groupe conçoit, produit et commercialise l'essentiel de ses produits.

Nos ressources

Intellectuelles

12

sites de R&D

173

collaborateurs en R&D



Humaines

1 078

collaborateurs

(effectif à date au 31 décembre 2025)

14

pays d'implantation



Industrielles

10

usines de production

576

collaborateurs en production



Commerciales

10

filiales de commercialisation

188

collaborateurs



Financières

61,6 M€ **84,6 M€** **43,5 M€**

Trésorerie brute

Dettes financières

Dettes tirables



Notre stratégie

- Dépôt de brevets
- Faible sous-traitance
- Fabrication interne de composants

Présence des collaborateurs dans 14 pays pour une meilleure compréhension de chaque marché

Automatisation des outils de production dans une logique de lean manufacturing

Filiales de commercialisation combinées à plus de 150 distributeurs

Soutenir l'activité en disposant de moyens pour soutenir la croissance externe

Éthiques : les engagements RSE



Politiques RSE / Achats et Code de conduite

Notre filiale LUMIBIRD PHOTONICS SWEDEN a obtenu le niveau Silver dans le classement internationalement reconnu EcoVadis en matière de développement durable et de responsabilité sociale.



Notre stratégie

Capitaliser les compétences et le savoir-faire au sein du Groupe

Offrir un cadre propice à l'attraction et la rétention de talents

Concevoir des produits répondant aux attentes des marchés visés

Vendre des produits répondant aux attentes des marchés visés

Une solide répartition du CA, tant en termes géographiques qu'en termes d'activité

Valeur ajoutée



Intellectuelle

22,8 M€

de dépenses de développement dont **50 %** activés



Humaine

1 %

de croissance des effectifs

6,1 %

de taux départ de CDI



Industrielle

45,5 M€

EBE

25,8 M€

ROC



Commerciale

225,6 M€

CA (+8,9 %)



Financière

18,4 M€

d'investissement réalisés en 2025

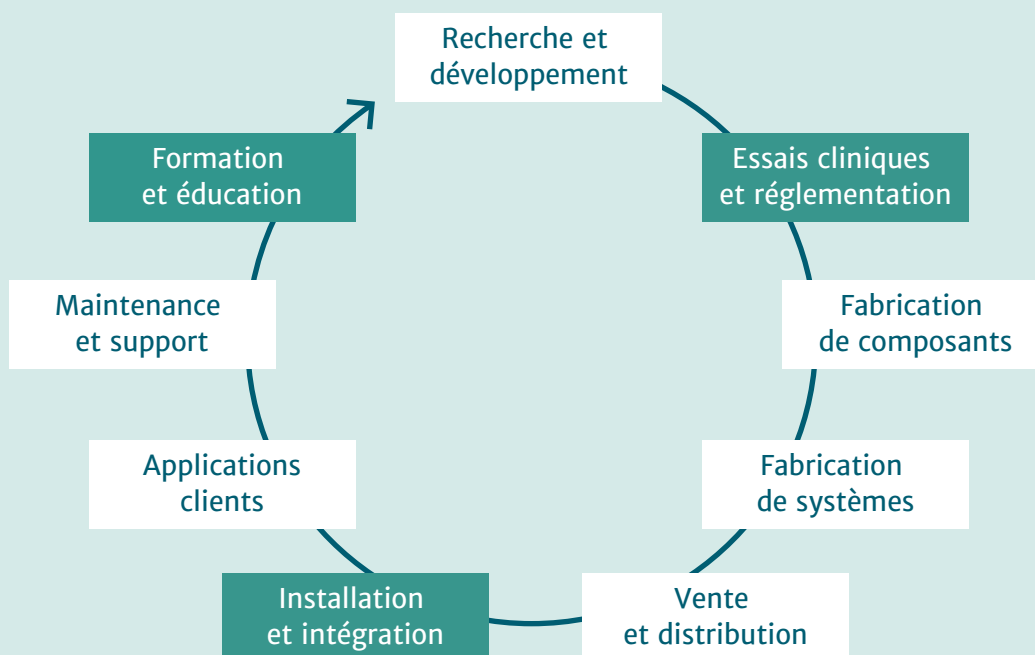
RSE



- Consommation énergétique modérée (**10 491 MWh** dont **72 %** d'électricité)
- Diminution de la consommation d'électricité de **4,4 % en 2025** par rapport à 2024
- **27 %** d'électricité d'origine renouvelable



Chaîne de valeur



- La chaîne de valeur **en amont** comprend les fournisseurs (matières premières, composants)
- La chaîne de valeur **en aval** comprend les clients pour les ventes et les services, les instituts de recherche, les institutions qui accordent des subventions, les instituts financiers qui fournissent des financements et la gestion des déchets après fabrication.

Lexique : les encadrés verts se réfèrent aux activités entreprises par la division médicale uniquement

Recherche et développement

L'innovation et l'investissement pour :

- Développer de nouvelles technologies laser
- Améliorer les technologies existantes
- Explorer de nouvelles applications.

Formation et éducation

Les programmes de formation apprennent aux utilisateurs à utiliser et à entretenir les systèmes de manière efficace, afin de garantir des performances et une sécurité optimales.

Maintenance et support

Assurer le fonctionnement continu des systèmes, y compris les réparations et les mises à niveau, ainsi que l'assistance au titre de la garantie.

Applications clients

Les utilisateurs finaux utilisent la technologie pour diverses applications.

Installation et intégration

Installer et intégrer les systèmes dans les installations des clients, en veillant à ce que le nouveau produit fonctionne et soit compatible avec les systèmes existants.

Essais cliniques et réglementation

Obtenir et maintenir les approbations gouvernementales pour les dispositifs médicaux et les applications.
Mener des essais cliniques pour lesquels une indication spécifique est évaluée pour la première fois.

Fabrication de composants

Les fournisseurs produisent des composants clés tels que des diodes laser, des fibres optiques et des miroirs.

Fabrication de systèmes

Les fabricants assemblent des composants dans des systèmes lasers en assurant le contrôle de la qualité.

Vente et distribution

Les distributeurs et les canaux de vente distribuent les composants/systèmes aux utilisateurs finaux.

4 Piliers fondamentaux pour la stratégie RSE

Social

Promouvoir la diversité, l'égalité et l'intégration sociale

Gérer les carrières des collaborateurs

Attirer les talents

Renforcer la santé et la sécurité au travail

Promouvoir le bien-être au travail

Cultiver le dialogue social

Développer les compétences

Environnement

Réduire notre consommation d'eau

S'adapter au changement climatique

Innover et produire durablement

Promouvoir les actions en faveur de la planète

Encourager la mobilité vertueuse

Agir en faveur de la biodiversité

Lutter contre la pollution

Réduire nos émissions de GES

Recycler nos déchets

Gouvernance

Lutter contre l'esclavage moderne

Renforcer la culture de Groupe

Partager nos valeurs et notre stratégie

Gérer les risques financiers et extra-financiers

Lutter contre le travail des enfants

Lutter contre l'évasion fiscale

Lutter contre la corruption

Parties prenantes

Promouvoir l'économie circulaire

Acheter de manière responsable

Satisfaire les clients

Respecter la confidentialité

Agir en faveur de l'économie locale

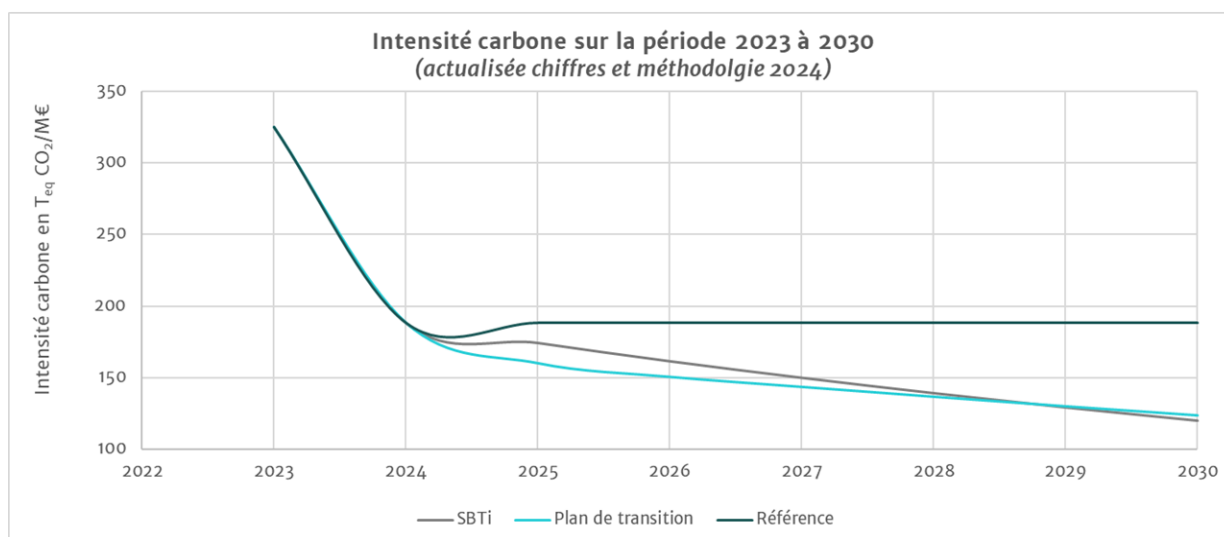


Stratégie en matière environnementale

Le Groupe Lumibird a toujours accordé une importance à la durabilité de son modèle d'affaires en s'évertuant à limiter son impact sur l'environnement.

Malgré une empreinte réduite résultant de ses activités d'intégration, dès 2022, il a choisi d'initier un plan de réduction de ses consommations en eau et en énergies. En 2023, après avoir évalué pour la première fois de son histoire, l'ensemble de ses émissions de gaz à effet de serre, il s'est engagé en 2024, au travers de son plan de transition climatique, à réduire son empreinte carbone au plus près des objectifs de l'Accord de Paris. Désormais au cœur de la stratégie du Groupe en matière environnementale, il vise, d'ici 2030, à réduire de 30 % son intensité carbone conformément à la trajectoire SBTi, tout en maintenant un niveau de croissance élevé.

Intensité carbone sur la période 2023 à 2030



Pour y parvenir dans les échéances définies, le Groupe s'appuie sur différents bras de leviers qui ont pour objectif de parvenir à :

- une réduction de **22 %** de sa consommation d'électricité ;
- une chute de **44 %** de ses émissions inhérentes aux biens immobilisés ;
- une diminution de **7 %** de sa consommation de gaz ;
- une réduction de **5 %** de ses déplacements professionnels.

En parallèle, il entend aussi limiter à moins de **4 %**, l'accroissement de ses émissions résultant des produits et services achetés, indépendamment d'une croissance attendue, en augmentation significative.

Stratégie en matière sociale et gouvernance

Social

Notre mission

- Développer une gamme de lasers pour **soigner, guider, communiquer, protéger, fabriquer, étudier**, en industrialisant la fabrication d'appareils de haute performance.

Notre mission sociale

- Développer une croissance **durable** et **inclusive**.

Nos priorités

- Améliorer l'**attractivité** de la société.
- Améliorer le **bien-être, la santé** et la **sécurité** de ses collaborateurs au travail.
- Renforcer le **développement** des compétences.
- Assurer une **égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes quelle que soit leur origine.

Approche sociale

Lumibird s'appuie sur les objectifs de Développement Durable des Nations Unies suivants :



Gouvernance

La gouvernance de l'entreprise et une conduite professionnelle éthique sont des éléments essentiels de la stratégie de développement durable du Groupe Lumibird et font référence aux principes et valeurs éthiques qui guident les pratiques professionnelles du Groupe. Cela inclut les aspects liés au comportement éthique, aux pratiques professionnelles responsables, au respect des droits de l'homme et à la promotion d'un comportement éthique tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

La culture d'entreprise constitue ainsi un levier essentiel pour intégrer les principes de durabilité dans les activités de l'organisation.

Ainsi, Lumibird favorise une culture axée sur l'éthique, l'innovation responsable et la collaboration. Les valeurs partagées, telles que l'engagement, l'efficacité, la résilience, l'humilité et l'agilité guident les décisions stratégiques et opérationnelles. Le Groupe encourage ses collaborateurs à adopter des comportements durables et à contribuer à des initiatives ayant un impact positif sur les communautés et l'écosystème, et également auprès de ses fournisseurs et partenaires d'affaires.



Chiffres clés extra-financiers du Groupe Lumibird

Environnement

Scope 1-1 Gaz

586 T_{eq} CO₂

(530 T_{eq} CO₂ en 2024*)

- L'estimation de 2024 comportait une erreur de conversion sur certaines données d'entrées, ce qui a entraîné une sous-évaluation (313 T_{eq} CO₂ initialement calculées contre 530 T_{eq} CO₂ après correction).

Scope 2-1 Électricité

1 554 T_{eq} CO₂

(1 632 T_{eq} CO₂ en 2024)

- Une diminution de 3 % environ démontrant les efforts de consommation réalisés sur les principaux sites de production.
- Installation d'un système photovoltaïque de 100 kW sur le site d'Adélaïde (225 panneaux solaires)

Scope 3 Autres émissions indirectes

36 257 T_{eq} CO₂

(données 2024
non mises à jour en 2025)

- Malgré l'absence de données, les efforts se sont poursuivis notamment dans le cadre des politiques de mobilité et de tri des déchets.

Social



86

Index d'égalité professionnelle (France) ⁽¹⁾

- Index égalité professionnelle projeté Groupe ⁽²⁾ : **85** (81 en 2024)



6,1 %

Taux d'attrition

(7,7 % en 2024)

- Au niveau mondial, un taux d'attrition inférieur à 10 % est considéré comme sain ⁽²⁾

Gouvernance

50 % (3 sur 6)

Proportion d'administrateurs
indépendants

(50 %, 3 sur 6, en 2024)

- Et une proportion équivalente (3/6) de femmes au sein du Conseil

⁽¹⁾ Si « France » non précisée, indicateurs Groupe.

⁽²⁾ Méthodologie : index pour les entreprises de 50 à 250 personnes.





Chapitre 1 Informations générales

Notre parcours vers le reporting ESG a commencé il y a plusieurs années avec l'introduction de la directive européenne 2014/95/UE relative au reporting de performance extra-financière, et a présenté l'approche du Groupe face aux défis sociaux, environnementaux et sociétaux découlant de notre modèle d'affaires. Ce rapport identifie les thématiques ESG à prendre en compte et à aborder, et fournit aux parties prenantes des informations sur notre performance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG).

1.1. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR

Les données relatives à la position de Lumibird sur le marché, sa stratégie, son modèle d'affaires ainsi que la chaîne de valeur du Groupe sont divulguée dans les Repères et Visions ci-dessus.

1.2. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES INTÉRESSÉES

Les points de vue et les attentes de nos parties prenantes sont importants pour nous. Nous collaborons activement

avec nos parties prenantes (par le biais d'enquêtes et d'entretiens) afin d'obtenir des commentaires sur notre performance en général et sur les sujets de durabilité. Par le biais d'un dialogue continu, nous nous efforçons de comprendre leurs positions, leurs préoccupations et leurs attentes. Cette interaction continue éclaire nos efforts, nos projets et nos processus en matière de durabilité, ce qui nous permet de nous aligner sur les intérêts et les points de vue exprimés par les parties prenantes. Les connaissances acquises grâce à ces dialogues continus servent à éclairer notre double évaluation de la matérialité.

Principaux groupes d'intervenants	Nos actions	Comment nous créons de la valeur	Principales réalisations de 2025
Employés	<ul style="list-style-type: none"> → Relations de travail et représentation en matière de santé et de sécurité au travail → Membres du CSE élus par les employés → Dialogues sur le développement personnel → Sondages et évaluations du milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> → Inclure les perceptions et les expériences des employés → Contribuer à un lieu de travail et à une vie professionnelle durables → Favoriser l'inclusion et la diversité → Plans de formation et de développement des employés 	<ul style="list-style-type: none"> → Amélioration et simplification des processus → Communications régulières de la Direction → Plan d'actions suite aux résultats de l'enquête mondiale → Introduction de nouveaux avantages sociaux
Actionnaires, investisseurs et analystes actions	<ul style="list-style-type: none"> → Notations ESG, → Conférences téléphoniques, présentations en réunions, emailing → Information régulière → Participation à des forums spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> → Comprendre les attentes en matière de durabilité → Attirer des investisseurs responsables → Améliorer la transparence 	<ul style="list-style-type: none"> → Communication et événements réguliers, y compris : conférences téléphoniques, visites de sites, réunions individuelles ou de groupe → Évaluation de la performance ESG du Groupe réalisée par les agences de notation RSE
Clientèle	<ul style="list-style-type: none"> → Assistance et service à la clientèle → Formation et éducation pour les clients de l'ophtalmologie → Enquêtes de satisfaction client 	<ul style="list-style-type: none"> → Permettre aux clients d'atteindre leurs objectifs → Fournir des solutions durables → Instaurer la confiance 	<ul style="list-style-type: none"> → Améliorations des produits et services → Formation
Supply chain et partenaires (fournisseurs, sous-traitants)	<ul style="list-style-type: none"> → Questionnaire de diligence raisonnable des fournisseurs pour examiner les sujets de conformité, de droits de l'homme et de durabilité 	<ul style="list-style-type: none"> → Promouvoir un approvisionnement responsable → Protéger les droits de l'homme et du travail des travailleurs → Assurer la production de produits de qualité 	<ul style="list-style-type: none"> → Questionnaire annuel pour fournir un retour d'information sur les performances de Lumibird et → Examen annuel des évaluations des fournisseurs (par les départements suivants : qualité, service clientèle, achats et approvisionnement, départements techniques / R&D)





Principaux groupes d'intervenants	Nos actions	Comment nous créons de la valeur	Principales réalisations de 2025
Moteurs d'innovation (universités, instituts de recherche, hôpitaux universitaires)	<ul style="list-style-type: none"> → Initiatives et programmes conjoints → Contributions aux orientations stratégiques → Ateliers et partage des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> → Fournir des solutions durables 	<ul style="list-style-type: none"> → À travers les projets R&D internes et collaboratifs tels que : Focal, Ophellia et Halloa (UE) et les séminaires techniques auxquels le Groupe participe.
Société civile (communautés locales)	<ul style="list-style-type: none"> → Contribution à des projets communautaires pour le bénéfice de la communauté 	<ul style="list-style-type: none"> → Instaurer la confiance et le soutien de la communauté → S'assurer que la communauté en profite 	<ul style="list-style-type: none"> → Banque alimentaire (Australie) → Espoir pour les vacances (États-Unis) → Sports – voile, judo (France)
Gouvernements et organismes de réglementation	<ul style="list-style-type: none"> → Dialogue direct avec les décideurs politiques → Initiatives et programmes conjoints 	<ul style="list-style-type: none"> → Assurer la conformité réglementaire → Promouvoir une construction durable 	<ul style="list-style-type: none"> → Programmes de développement technique → Prestation de services dans le cadre d'appels d'offres gouvernementaux pour les hôpitaux

En ce qui concerne la transition vers une économie décarbonée, il est attendu à ce que la réglementation, le comportement des clients et des fournisseurs évoluent en faveur de produits et d'emballages à faible émission de carbone, cependant il est toujours évident que d'autres facteurs non liés au climat conservent une forte influence sur le comportement d'achat.

En ce qui concerne les collaborateurs de Lumibird, la mission du Groupe est de fournir à ses employés un

environnement inclusif où ils peuvent s'épanouir, innover, collaborer, apprendre, performer et interagir avec les leaders pour contribuer au développement du Groupe.

Enfin, Lumibird crée une organisation où ses valeurs sont au cœur de la façon de travailler et qui sous-tendent son cadre de gouvernance.





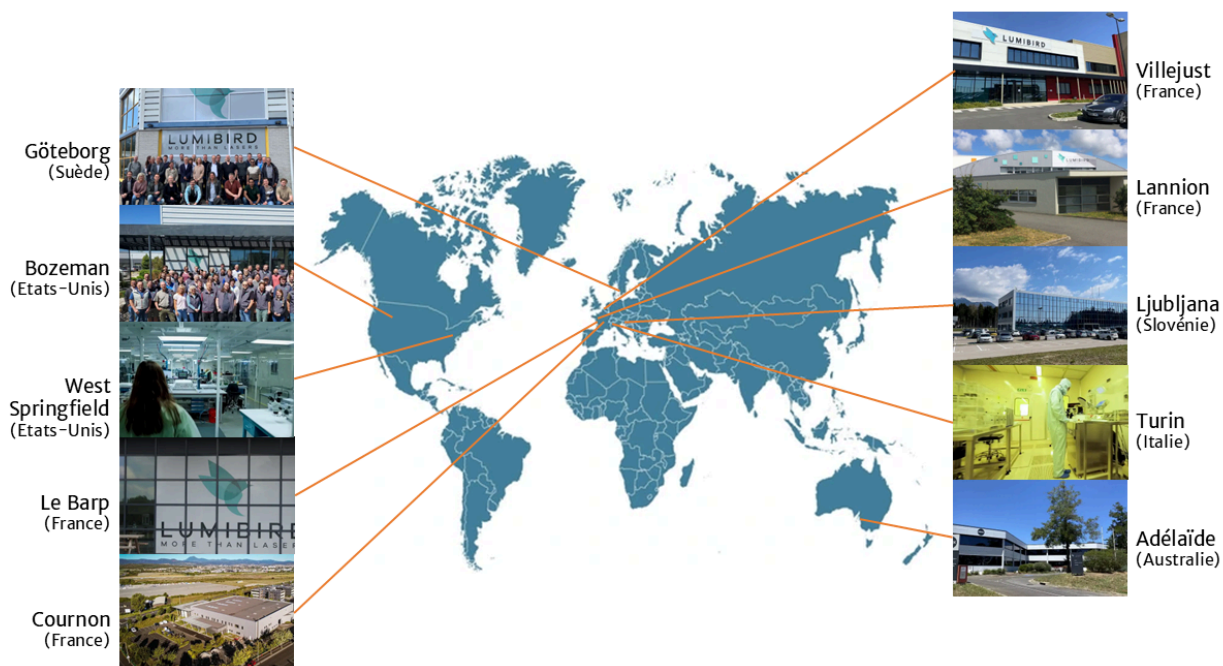
Chapitre 2 Informations environnementales

2.1. CHANGEMENT CLIMATIQUE

2.1.1. Éléments contextuels

2.1.1.1. Rappel

L'outil industriel du Groupe Lumibird repose sur 10 sites de production dont la localisation précise est détaillée ci-dessous :



Six autres sites, couvrant des activités administratives, de commercialisation, de R&D et de SAV, situés à Minneapolis, Montréal, Shanghai, Rennes, Cesson-Sévigné et Talence, complètent la couverture géographique nécessaire au fonctionnement du Groupe.

2.1.1.2. Exposition aux risques physiques du changement climatique :

À la suite d'une étude interne réalisée en 2025, les activités réalisées sur les sites du Groupe Lumibird ne semblent pas vulnérables aux risques physiques du changement climatique. Cette étude visait à évaluer l'exposition de chacun des sites aux aléas climatiques pouvant être liés aux températures (vagues de chaleur, vagues de froid, etc.), au vent (tempête, cyclone, etc.), à l'eau (fortes précipitations, inondations, etc.) et aux masses solides (érosion, glissement de terrain, etc.). Cette étude prenait aussi en compte en partie les activités amont, avec notamment des difficultés d'approvisionnement éventuelles, et les activités aval, avec notamment des retours SAV à la suite de tels événements. Aucun élément révélant une vulnérabilité particulière n'a été relevé. Dans certains cas, les plans de continuité d'activité peuvent prendre en compte certains aléas climatiques, mais cela ne signifie pas une surexposition du site aux conséquences du changement climatique. Cette étude pourra être réactualisée d'ici 5 ans.

2.1.2. Stratégie en matière de changement climatique

Le Groupe Lumibird a toujours accordé une importance à la durabilité de son modèle d'affaires, en particulier en s'évertuant à limiter son impact sur le dérèglement climatique.

Malgré une empreinte réduite résultant de ses activités d'intégration, dès 2022, il a choisi d'initier un plan de réduction de ses consommations en eau et en énergies. En

2023, après avoir évalué pour la première fois de son histoire, l'ensemble de ses émissions de gaz à effet de serre (scope 1, 2 et 3), il s'est engagé en 2024, au travers de son plan de décarbonation, à réduire son empreinte carbone au plus près des objectifs de l'Accord de Paris. Désormais au cœur de sa stratégie en matière environnementale, ce plan vise, dès 2030, à réduire de 30 % son intensité carbone. En 2025, les efforts réalisés se sont notamment traduits par une réduction de la consommation électrique à l'échelle du Groupe et





l'implantation d'un système photovoltaïque de 100 kW sur le site d'Adélaïde comprenant au total 225 panneaux.

2.1.3. Plan de décarbonation¹

2.1.3.1. Introduction

Face aux risques et opportunités qui résultent du dérèglement climatique, le Groupe Lumibird entend pérenniser ses activités sur le long terme. Son premier plan de décarbonation s'inscrit dans cette démarche et traduit la volonté du Groupe de développer un modèle d'affaires conciliant efficacité économique et durabilité. Il vise à décarboner progressivement son fonctionnement en se rapprochant au plus près des Accords de Paris.

Le plan de transition du Groupe Lumibird a été approuvé par les instances de gouvernance du Groupe (Comité Exécutif et Comité RSE du Conseil d'administration).

2.1.3.2. Objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre

L'objectif de Lumibird est de réduire ses émissions de GES à l'échéance de 2030 à un niveau quasi équivalent à celui de 2024.

Sur cette même période, cette approche permettra au Groupe d'augmenter son chiffre d'affaires de près de 43 %, tout en diminuant son intensité carbone de plus de 30 %.

Le périmètre d'application du présent plan de décarbonation couvre l'intégralité de nos activités, indépendamment de leurs natures ou de leurs localisations.

2.1.3.3. Leviers de décarbonation

- Référentiel 2023 : la valeur de référence utilisée dans la trajectoire de décarbonation du Groupe
- Croissance du chiffre d'affaires sur la période 2024 à 2030 : les hypothèses de croissance de CA sur la période 2024 à 2030 sont présentées ci-dessous :

Année	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Variation
Croissance	1 %	8 %	8 %	5 %	5 %	5 %	5 %	43 %

2.1.3.3.1. Actions de décarbonation

Malgré l'accroissement de son activité, le Groupe ambitionne de diminuer l'intégralité de ses émissions absolues de gaz à effet de serre de 12 %. Pour parvenir à

cet objectif, il entend réduire l'impact de son modèle d'affaires en s'appuyant sur un ensemble d'actions de décarbonation, détaillées dans le tableau suivant :

Scopes - Postes	Variations globales des émissions de GES sur la période 2024 à 2030	Actions envisagées sur la période 2024 à 2030
1-1 Gaz	-7 %	Le gaz est exclusivement utilisé dans le Groupe pour le chauffage des locaux en période hivernale. L'action envisagée consiste à diminuer la température moyenne des infrastructures de -1° C dès 2025.
2-1 Électricité	-22 %	L'électricité est à la fois utilisée par le Groupe pour la fabrication de ses produits, pour la climatisation de ses locaux en période estivale et pour le chauffage en période hivernale. Les leviers de décarbonation sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une économie de -12 % sur la consommation électrique du Groupe via la mise en place d'un processus de contrôle des équipements énergivores et le déploiement d'un suivi mensuel à compter du 1^{er} janvier 2025. ➤ Une diminution de -9 % de la consommation globale par l'intermédiaire du déploiement de 4 000 m² de panneaux photovoltaïques, répartis sur les sites d'Adélaïde, de Cournon et de Lannion. ➤ Un accroissement de l'approvisionnement en électricité « verte » générant une diminution de nos émissions de GES de -31 %.

¹ Le plan de décarbonation présenté dans ce rapport reprend les données présentées l'année dernière, l'ensemble des données n'ayant pas pu être récolté afin d'actualiser ce plan de décarbonation au titre de l'exercice clos 31 décembre 2025.





Scopes - Postes	Variations globales des émissions de GES sur la période 2024 à 2030	Actions envisagées sur la période 2024 à 2030
3-1 Produits et services achetés	+4 %	Les intrants du Groupe génèrent 75 % de ses émissions de GES. Pour limiter leur croissance à un niveau inférieur à 5 % alors que sur la même période, son chiffre d'affaires évolue de 43 %, le Groupe entend : <ul style="list-style-type: none"> Les réduire de -14 % en poursuivant sa politique de verticalisation de sa production. Les diminuer de -14 % en favorisant le recours à des fournisseurs plus proches des unités de fabrication et localisés dans des pays bénéficiant de mix énergétiques plus favorables. Les atténuer de -2 % en optimisant les flux intragroupes.
3-2 Biens immobilisés	-44 %	Après plusieurs années d'investissements intensifs (nouveaux bâtiments à Lannion et Ljubljana) visant à préparer la croissance future, le Groupe va sur la période 2024 à 2030, réduire de -44 % ses investissements, diminuant en proportion ses émissions de GES correspondantes.
3-6 Déplacements professionnels	-5 %	En 2023, le parc automobile du Groupe était constitué d'une centaine de véhicules, attribués majoritairement pour un usage professionnel. Pour parvenir à son objectif, le Groupe va sur la période 2024 à 2030 progressivement remplacer ces véhicules par des voitures émettant moins de 50g de CO2 par km parcouru .

2.1.3.3.2. Évolution prévue des émissions de GES

Le planning de décarbonation de notre modèle d'affaires est le suivant :

Scopes - Postes	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1-1 Gaz	0,0 %	-7,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
2-1 Électricité	-1,5 %	-17,2 %	0,7 %	-1,9 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,1 %
3-1 Produits et services achetés	0,7 %	3,9 %	3,0 %	-0,4 %	-0,8 %	-1,2 %	-1,2 %
3-2 Biens immobilisés	-12,5 %	-35,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-3 Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 et 2)	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-4 Transport de marchandises amont et distribution	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-5 Déchets générés	0,7 %	4,4 %	4,4 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %
3-6 Déplacements professionnels	-5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-7 Déplacements domicile travail	1,3 %	-2,9 %	2,1 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %
3-8 Actifs en leasing amont	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-9 Transport de marchandises aval et distribution	0,7 %	6,4 %	6,0 %	2,6 %	2,2 %	1,8 %	1,8 %
3-10 Transformation des produits vendus	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-11 Utilisation des produits vendus	0,1 %	0,7 %	0,7 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
3-12 Fin de vie des produits vendus	0,1 %	0,7 %	0,7 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
3-13 Actifs en leasing aval	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-14 Franchises	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
3-15 Investissements	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

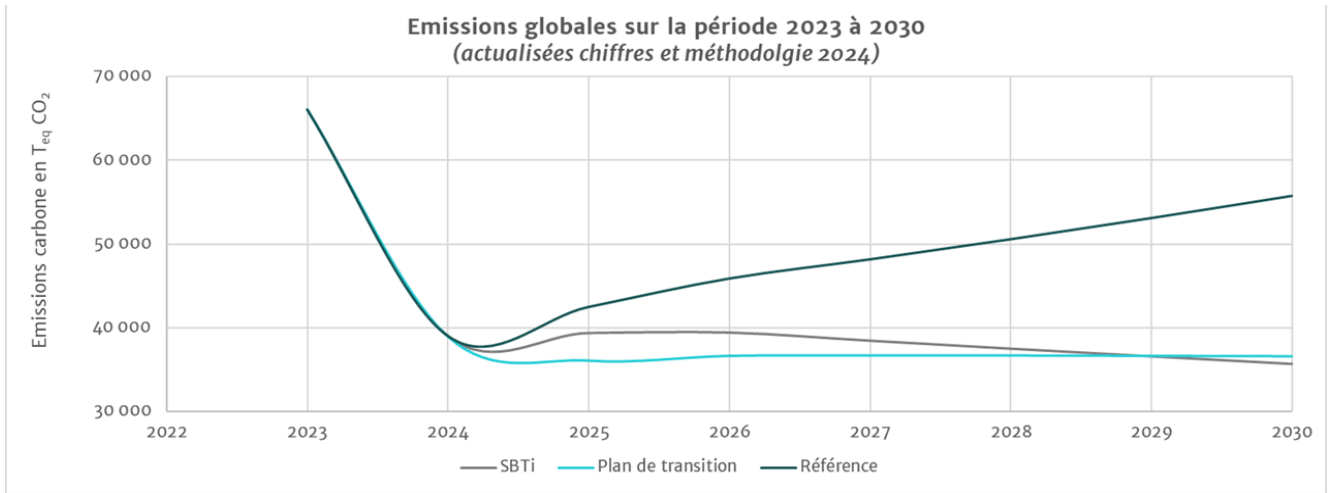




Remarque : les pourcentages présentés dans ce tableau correspondent à des variations annuelles par rapport à l'année n-1 et intègrent la hausse des émissions résultant de la croissance du Groupe.

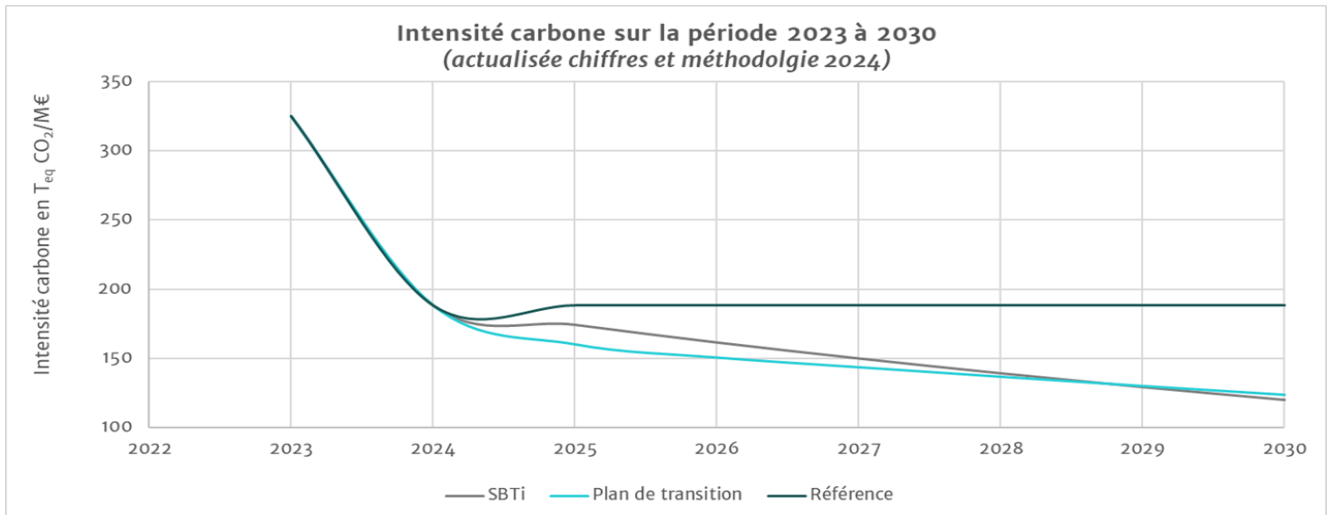
Les émissions absolues de gaz à effet de serre du Groupe devraient diminuer à l'horizon 2030, pour s'établir à 36 660 teq CO₂, soit un niveau proche de celui de 2024, alors que le chiffre d'affaires devrait progresser de 43 % sur la période 2024 à 2030.

La variation annuelle en valeur absolue attendue est représentée ci-dessous :



Il est à noter que le plan de transition sera légèrement en deçà des objectifs SBTi, et il sera nécessaire de compenser cet écart (+2,8 %) en adaptant les leviers de décarbonation afin de respecter les objectifs fixés. La chute des émissions globales entre 2023 et 2024 est liée à un changement de méthodologie, et ne représente pas une chute drastique des émissions du Groupe.

La variation annuelle attendue de l'intensité carbone de Lumibird est représentée ci-dessous :



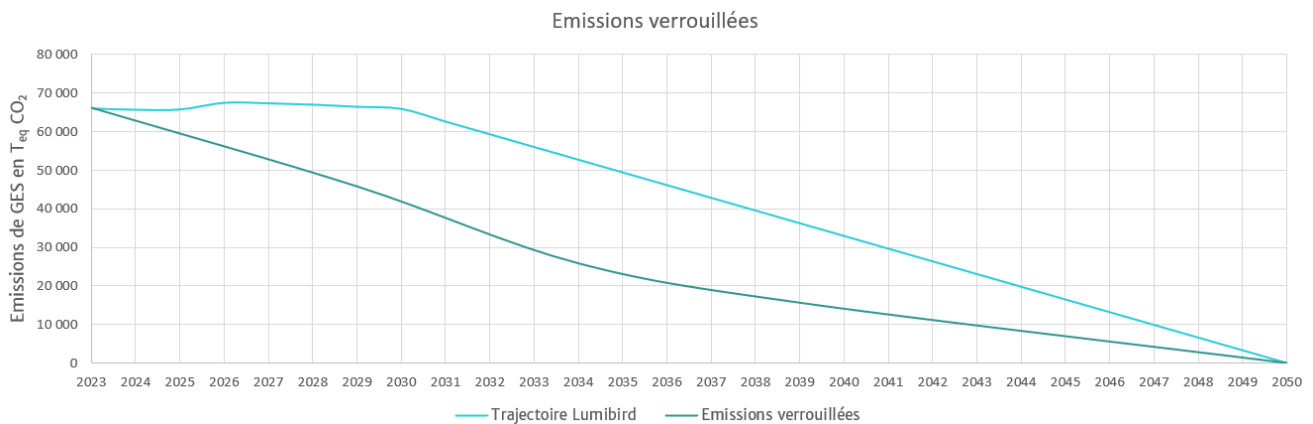


2.1.3.3.3. Émissions verrouillées :

Sur la base du protocole GHG, les émissions verrouillées concernent majoritairement le chauffage des bâtiments du Groupe (Scope 1) sur la durée de vie des chaudières, les produits et les services achetés au regard de la localisation des fournisseurs critiques (Scope 3-1), le transport et la distribution des produits fabriqués compte tenu de notre présence commerciale (Scope 3-9) et la consommation résultant de l'utilisation des produits vendus tout au long de leur durée de vie (scope 3-11).

Une première estimation montre qu'elles s'élèvent à 45 500, 26 000 et 15 500 teq CO₂, respectivement, à une échéance de 5, 10 et 15 ans.

Dans l'état, il apparaît que le talon des émissions GES relatives aux émissions verrouillées n'entrave pas notre stratégie de décarbonation suivant la trajectoire retenue et n'entraîne par conséquent, aucun risque de transition.



Cependant, une analyse plus approfondie sera conduite sous 36 mois, pour confirmer les conclusions de la première évaluation, en particulier au-delà de 2030.

Remarque : l'extrapolation simplifiée des émissions de Lumibird entre 2030 et 2050 résulte de l'objectif final de décarbonation intégrale du modèle d'affaires du Groupe, à l'échéance 2050.

2.1.3.3.4. Compensation carbone

Au regard des leviers activables pour le Groupe, il n'est pas envisagé à ce jour, de recourir à la compensation carbone.

2.1.3.4. Modalités de management, de suivi et de gouvernance

Avant fin 2026, Lumibird a pour objectif de disposer d'une procédure de management et de suivi de son plan de transition. Elle précisera en particulier les modalités détaillées à la gouvernance de cette thématique. En complément de la valeur de consommation d'énergie déjà en cours de déploiement sur l'ensemble de nos sites, nous bénéficierons de nouveaux indicateurs directement reliés aux 3 leviers identifiés pour le scope 3. Ce tableau de bord dédié au pilotage sera mis à jour mensuellement, revu trimestriellement en Comité de Direction et présenté avec la même périodicité, au Comité RSE du Conseil d'Administration.

Enfin, la diffusion de ces chiffres extra-financiers fera l'objet d'une publication annuelle.

Les résultats obtenus dans ce cadre ont pour vocation à impacter une part variable de la rémunération des employés du Groupe. Ainsi, en 2027, 15 % du montant de l'intéressement versé aux salariés de Lumibird seront conditionnés à une consommation électrique 2026, inférieure ou égale à la valeur de 2025.

2.1.3.5. Modalités d'actualisation du plan de transition :

Le plan de décarbonation présenté dans ce rapport reprend les données présentées l'année dernière, l'ensemble des données n'ayant pu être récolté afin d'actualiser ce plan de décarbonation au titre de l'exercice clos 31 décembre 2025.

L'actualisation du plan de transition de Lumibird interviendra au plus tard le 31 décembre 2026. Elle se fera sur la base des émissions de GES 2023-2025, de leurs variations et par rapport à la trajectoire retenue. Les leviers de décarbonation pourront être réévalués.

2.1.3.6. Perspectives au-delà de 2030

L'analyse conduisant le Groupe à la concrétisation d'un objectif de zéro émission nette à l'échéance de 2050 suivant une trajectoire SBTi « long-term », n'a pas encore été finalisée. Elle interviendra ultérieurement dans les 3 ans à venir.

2.1.3.7. Prix du carbone interne

À ce jour, Lumibird ne dispose pas d'un prix du carbone interne.





2.1.4. Émissions de gaz à effet de serre 2025

2.1.4.1. Consommation d'énergie :

En 2025, la consommation énergétique du Groupe (scope 1 et 2) a été la suivante :

Consommation énergétique	2025	2024	Variation 2025 / 2024
Scope 1			
Gaz naturel (MWh)			
Site français	1 135	913	+24 %
Autres sites	1 722	1 693*	+1,7 %
TOTAL gaz	2 857	2 606	+9,6 %
Scope 2			
Électricité (MWh)			
Sites français	2 998	3 039	-1,3 %
Autres sites	4 636	4 948	-6,3 %
TOTAL électricité	7 634	7 987	-4,4 %
Scope 1 & 2			
Total énergie (MWh)	10 491	10 593	-1 %
Total énergie (MWh/M€)	46,5	51,1	-9 %

* Consommation recalculée (valeur initialement publiée : 613).

En 2025, avec un périmètre quasi équivalent à celui de 2024, la consommation énergétique globale du Groupe a diminué de 1 % environ. Rapportée au chiffre d'affaires, l'année 2025 représente une amélioration de 9 % par rapport à 2024. Les principaux sites énergivores sont les sites de Lanion et de Turin. Le site de Lannion a connu une augmentation de ses consommations énergétiques qui s'expliquent principalement par les nouvelles activités liées à la tour de fibrage.

L'augmentation de la consommation de gaz a été particulièrement significative pour les sites de Lannion, Villejust et Minneapolis témoignant une activité accrue. Ces consommations pourront être surveillées à l'avenir afin d'identifier des leviers de réduction efficaces et adaptés à la croissance des activités. Il est à noter toutefois la réduction de 16 % de la consommation de gaz sur le site de Bozeman.

Sur la même période, la consommation électrique du Groupe a diminué de 4,4 % témoignant des efforts et des politiques de réduction mis en œuvre sur chacun des sites. Dix sites ont vu leur consommation électrique diminuer, dont les efforts varient entre -2 % pour Ljubljana et -30 % pour Göteborg. Le seul site ayant vu sa consommation électrique drastiquement augmenter est le nouveau site de West Springfield qui accueille désormais les activités de l'ancien site de Chicopee et les activités d'ex-Convergent.

La répartition du mix électrique pour le Groupe qui a pu être calculée sur la base des informations fournies par les différents fournisseurs d'énergie est présentée ci-dessous :

Origine	Pourcentage
Consommation totale d'électricité :	100 %
dont électricité d'origine fossile :	31 %
dont électricité d'origine nucléaire :	42 %
dont électricité d'origine renouvelable :	27 %

La mise en place d'un système photovoltaïque de 100 kW (225 panneaux photovoltaïques) sur le site d'Adélaïde démontre la volonté du Groupe d'engager des mesures durables afin de minimiser l'impact de ses activités. Après les premiers mois d'utilisation, les premières évaluations montrent que ce système permet de produire près de 28 % des besoins du site. Par ailleurs, notre site de Göteborg est

alimenté à 100 % par de l'électricité de source hydraulique et celui de Ljubljana à 100 % par de l'électricité d'origine nucléaire. Dans la mesure du possible, le Groupe tentera de favoriser des sources électriques plus durables selon les opportunités offertes par les différents fournisseurs dans les différents pays d'implantation.





2.1.4.1.1. Émissions absolues de gaz à effet de serre 2025

Scope 1 2025	Émissions en t _{eq} CO ₂	Émissions en t _{eq} CO ₂ 2024 (et variation)
1-1 Gaz	586	530 (+10,5 %)
1-2 Émissions directes des sources mobiles de combustion	non calculée en 2025	NA
1-4 Émissions directes fugitives	non calculée en 2025	NA
Scope 2 2025	Émissions en t _{eq} CO ₂	Émissions en t _{eq} CO ₂ 2024 (et variation)
2-1 Électricité	1 554	1 602 (-3 %)
Scope 3 2024 ²	Émissions en t _{eq} CO ₂	Part dans les émissions du scope 3
3-1 Produits et services achetés	11 583	31,9 %
3-2 Biens immobilisés	3 968	10,9 %
3-3 Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 et 2)	260	0,7 %
3-4 Transport de marchandises amont et distribution	1 67	0,5 %
3-5 Déchets générés	377	1 %
3-6 Déplacements professionnels	0	0 %
3-7 Déplacements domicile travail	2 272	6,3 %
3-8 Actifs en leasing amont	0	0 %
Autres émissions indirectes amont	0	0 %
3-9 Transport de marchandise aval et distribution	430	1,2 %
3-10 Transformation des produits vendus	0	0 %
3-11 Utilisation des produits vendus	15 526	42,8 %
3-12 Fin de vie des produits vendus	174	0,5 %
3-13 Actifs en leasing aval	0	0 %
3- 14 Franchises	0	0 %
3- 15 Investissements	0	0 %
Autres émissions indirectes aval	0	0 %
Sous-total Scope 3	36 257	100 %

L'augmentation des émissions du Scope 1 est liée à l'augmentation de la consommation de gaz, démontrant une activité accrue sur les différents sites industriels, activité cohérente avec la croissance du Groupe. Cette augmentation du Scope 1 s'explique aussi par la consolidation du périmètre opérationnel du Groupe (West Springfield ayant absorbé les activités ex-Convergent par exemple) et la mise en œuvre de la stratégie de verticalisation (tour de fibrage de Lannion). Sur cette base de 2025, le Groupe sera en mesure d'identifier les sites et les activités les plus énergivores et définir des leviers de décarbonation afin d'atteindre les objectifs de réduction.

La diminution du Scope 2 est particulièrement encourageante et démontre que les efforts engagés ont été productifs malgré des activités accrues. Au-delà des mesures de réduction engagées sur les sites, certains processus industriels nécessiteront toujours une consommation importante d'électricité. Une fois toutes les mesures de réduction identifiées et mises en œuvre, le Groupe pourra diminuer ses émissions en privilégiant des sources d'énergie électrique d'origine renouvelable.

En raison des difficultés inhérentes à la méthodologie de calcul du Scope 3, le Groupe Lumibird ne publie pas de données pour l'année 2025.

2 Le Scope 3 présenté dans ce rapport reprend les données présentées l'année dernière, l'ensemble des données pour le calcul du Scope 3 n'ayant pas pu être récolté.

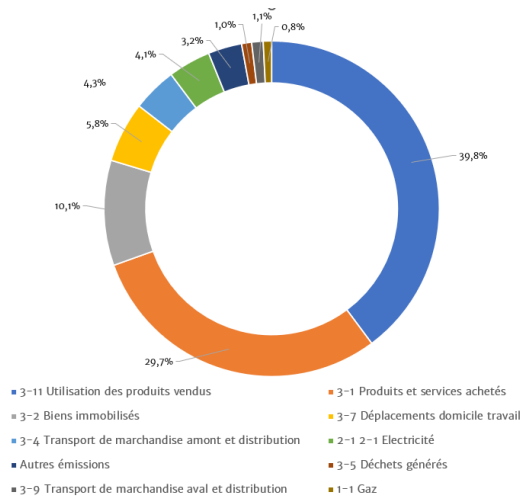




2.1.4.1.2. Émissions absolues de gaz à effet de serre (« location based »)³

En 2024, les émissions de gaz à effet de serre tout scopes confondus se répartissaient de la manière suivante :

L'utilisation des produits vendus (39,8 %), suivi des produits et services achetés (29,7 %) sont les 2 postes qui génèrent l'empreinte carbone la plus importante.



³ Les données présentées reprennent les données présentées l'année dernière.





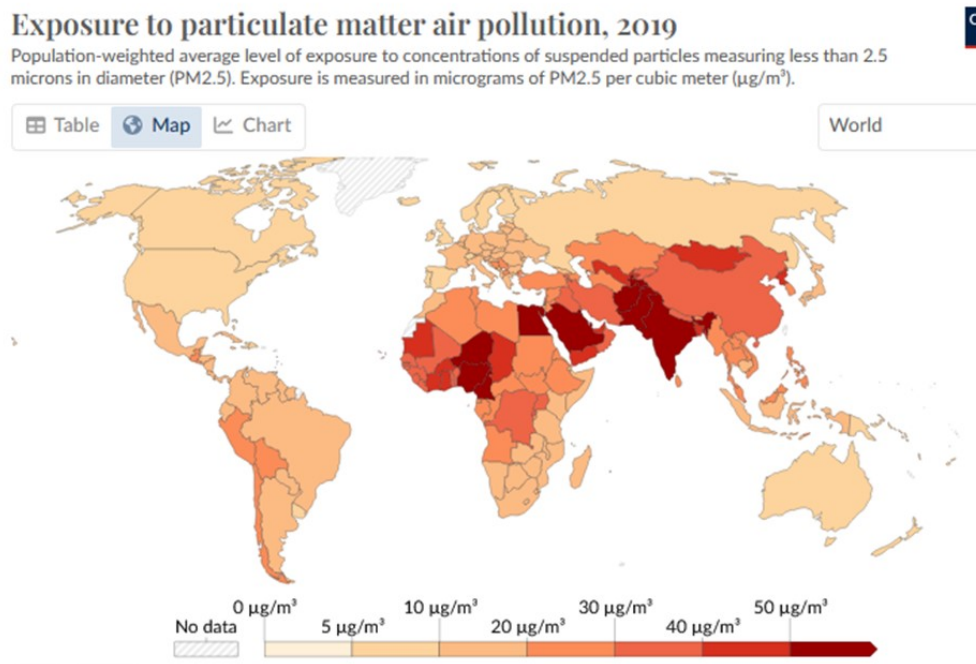
2.2. POLLUTION

2.2.1. Éléments contextuels

Pour faire fonctionner ses usines, Lumibird a directement consommé en 2025, 10 491 MWh (scope 1 et 2) dont 73 % d'électricité. Cependant, au regard de son activité d'intégration et conformément aux analyses des risques réalisées par le passé, il considère que sa contribution directe à la pollution est principalement d'ordre atmosphérique et résulte de la combustion des 21 % de gaz, utilisés pour le chauffage des sites de Bozeman, Lannion, Cournon, Villejust et Turin.

Les chaudières utilisées font l'objet de contrôles réguliers, conformément aux réglementations locales, garantissant des niveaux d'émissions en dessous des seuils légaux.

Par ailleurs, tous les sites industriels du Groupe sont situés dans des régions à faibles ou moyennement faibles émissions de particules fines, préservant d'autant la santé des salariés qui y travaillent.



Source : ourworldindata.org/air-pollution

La pollution aux microplastiques, bien qu'avérée par son caractère irrémédiable et sa probabilité élevée reste, dans l'absolu, faiblement impactante au regard de la taille du Groupe.

2.2.2. Stratégie globale en matière de management de la pollution

Dans le cadre de son plan de transition, Lumibird a pour ambition de réduire sur la période 2025 à 2030, de 20 % la quantité de déchets générée par son activité. L'effet attendu contribuera non seulement à la diminution des émissions de GES résultantes, mais participera aussi en proportion, à la réduction des risques de pollution occasionnée par cette source potentielle. Mais, dans l'immédiat, l'évolution des résultats en matière de lutte contre la pollution restera mesurée indirectement, au travers du poste du scope 3 relatif aux déchets.

S'agissant des 2 thématiques matérielles identifiées, elles résultent d'une part, du nettoyage des blouses antistatiques utilisées en fabrication pour protéger les produits de la poussière et des chocs électrostatiques et d'autre part, des particules émises par les pneus des véhicules des salariés lors du trajet travail – domicile.

Bien que limitées au regard de leur nature et de la taille du Groupe, elles participent à la diffusion de microplastiques et impactent négativement l'environnement compte tenu

de leur irrémédiabilité, une fois les fibres ou les particules rejetées dans la nature.

2.2.2.1. Blouses de protection :

Les blouses de protection utilisées par le Groupe lors des différentes étapes de fabrication de ses lasers, de ses lidars et de ses équipements médicaux garantissent leur qualité et leur durabilité dans le temps. Malheureusement, lors de leur entretien, elles peuvent générer des microparticules de plastique qui, dans certaines conditions, sont rejetées dans les eaux usées.

2.2.2.2. Abrasion des pneus

L'abrasion des pneus lors des trajets travail-domicile des salariés de Lumibird émet des particules chargées en microplastiques qui contribuent à la pollution de l'air ambiant.

Pour limiter cet effet, Lumibird a déployé en France un premier plan de mobilité et analyse les différents scénarios envisageables pour l'élargir aux autres sites en adaptant les solutions à leur typologie.





2.3. RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES

2.3.1. Éléments contextuels

Nos sites sont situés dans des régions où le risque de tension sur la ressource hydrique est considéré comme faible ou moyennement faible et aucun site ne réalise de captage direct, tous les sites étant alimentés par les réseaux classiques d'alimentation en eau.

De plus, dans nos activités de fabrication à proprement parler, nous n'utilisons de l'eau que dans certains processus industriels très spécifiques (tour de fibrage ou préformés par exemple). Les effluents stockés en cuve de rétention dans ce cadre font l'objet d'un contrat d'enlèvement et de traitement auprès de sociétés spécialisées. Plus de 90 % de la consommation en eau serait dédiée à une utilisation sanitaire.

Enfin, les infrastructures locales de traitement des eaux usées permettent de s'assurer que les rejets dans les

milieux aquatiques et/ou marins n'affectent pas ou très faiblement les écosystèmes concernés.

2.3.2. Stratégie en matière de management des ressources aquatiques et marines

Depuis décembre 2022, Lumibird s'est engagée dans une démarche de diminution de sa consommation d'eau malgré une utilisation déjà très limitée de la ressource. Après une augmentation au cours de l'année précédente, le Groupe a atteint en 2024 une intensité d'eau de 46,5 m³/M€. Ce chiffre en baisse de 3 % par rapport à 2023 reflète les efforts réalisés par Lumibird et ses salariés pour limiter au quotidien notre consommation d'eau.

Depuis décembre 2024, Lumibird dispose d'un nouvel outil de reporting qui lui permet désormais de suivre mensuellement l'évolution de sa consommation et de corriger très rapidement les dérives ponctuelles.

Compte tenu de la faible importance des enjeux relatifs aux ressources aquatiques et marines, Lumibird ne dispose pas à ce jour d'une politique en la matière.





2.4. BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES

Compte tenu de nos activités d'intégration et d'absence de rejets quelconque dans l'environnement, le Groupe Lumibird estime n'avoir aucun impact direct sur la biodiversité et les écosystèmes.

2.4.1. Localisations des sites de production

La localisation des sites de production de Lumibird qui pourraient majoritairement avoir un impact sur la biodiversité et les écosystèmes, est précisée ci-dessous :

Site	Surface (m ²)	Pays	Activité principale	Matérialité (*)	Zone protégée à proximité
Adelaïde	7 285	Australie	Lasers médicaux	Non avérée	Non
Bozeman	2 579	États-Unis	Lasers à solide	Non avérée	Non
Cournon	6 243	France	Lasers médicaux	Non avérée	Non
Göteborg	1 923	Suède	Télemètres	Non avérée	Non
Lannion	10 141	France	Lasers à fibre	Non avérée	Non
Le Barp	1 238	France	Lasers à solide	Non avérée	Non
Villejust	3 945	France	Lasers à solide	Non avérée	Non
Ljubljana	4 473	Slovénie	Lasers médicaux	Non avérée	Non
Turin	1 100	Italie	Laser à diode	Non avérée	Non
West Springfield	18 859	États-Unis	Lasers à fibre	Non avérée	Non

(*) : Matérialité des enjeux liés à la biodiversité (toutes problématiques confondues cf. § suivant).

2.4.2. Stratégie en matière de management de la biodiversité et des écosystèmes

Sur la période 2025 à 2030, Lumibird n'envisage pas en dehors de ses obligations légales, de réaliser d'actions propres à la préservation de la biodiversité ou des écosystèmes, compte tenu de l'absence d'impact.

2.4.3. Compensation écologique

Actuellement, Lumibird ne recourt à aucune forme de compensation aux atteintes à la biodiversité ou aux écosystèmes.





2.5. UTILISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

2.5.1. Éléments contextuels

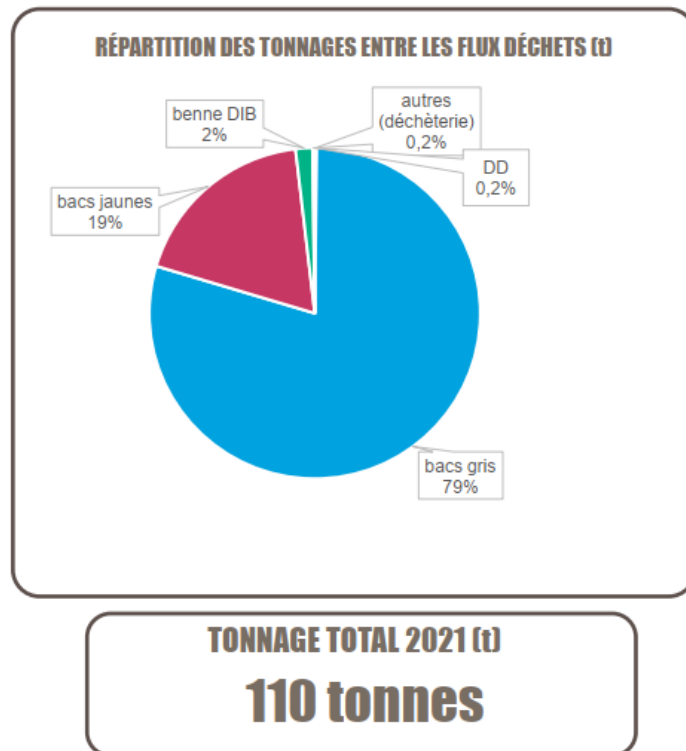
En matière de démarche en faveur de l'économie circulaire, nous procédons à la récupération obligatoire des déchets chimiques et électroniques (traitement assuré par des sociétés spécialisées), recyclons les cartons, les ampoules, les piles et les batteries usagées.

En généralisant les quantités mesurées sur le site de Lannion, Lumibird évalue la production de déchets de ses

10 usines de fabrication à environ 600 tonnes/an, soit 0,54 tonne annuelle générée par salarié en équivalent temps plein (ETP). Cette valeur est inférieure d'un facteur 9 par rapport à la quantité moyenne / ETP, produite en France en 2019 (Source INSEE).

Par ailleurs, les déchets non dangereux générés par l'activité du Groupe représentent plus de 99,5 % du total produit.

Enfin, la quantité d'équipements obsolètes récupérés auprès des clients reste à ce jour extrêmement limitée. Les lasers repris font, dans certains cas, l'objet de dons à des associations ou à des ONG.



Source : Rapport BPI « DIAG ECO FLUX » du 28-4-2023 / Lannion





2.5.2. Stratégie en matière de management de l'économie circulaire

2.5.2.1. Stratégie globale en matière d'économie circulaire :

La stratégie de Lumibird en matière d'économie circulaire vise principalement à élargir les actions initiées précédemment dans la division Médicale en matière d'emballage, à l'ensemble du Groupe, en s'appuyant sur les principes de l'écodesign. En collaboration avec nos fournisseurs et nos clients, nous ambitionnons à la fois d'améliorer la nature et la quantité des matériaux utilisés dans les emballages des composants et des produits, afin de limiter leurs impacts environnementaux.

2.5.2.2. Durée de vie des produits

La durée de vie des produits fabriqués par Lumibird dépend de leur niveau de performances, de l'environnement où ils opèrent et du respect des conditions d'utilisation et d'entretien.

Concrètement, elle peut varier d'un usage unique à plusieurs dizaines d'années.

2.5.2.3. Réparabilité des produits

Globalement, Lumibird s'attache à réparer les produits en panne dans la limite de la disponibilité chez ses fournisseurs, des composants défectueux. Sur certains marchés exigeants, la durée de disponibilité des pièces peut dépasser 25 ans.

2.5.2.4. Actions en matière de gestion des déchets

Sur la période 2025 à 2030, Lumibird a pour ambition de réduire ses déchets tout-venant de 20 %, en déployant de nouveaux indicateurs spécifiques qui permettront de mesurer l'efficacité des actions entreprises pour :

- améliorer le tri des déchets papiers ;
- uniformiser les différentes poubelles et contenants utilisés pour la collecte des déchets ;
- améliorer la signalétique utilisée pour le tri des déchets ;
- élargir le tri à certains déchets non valorisés : cerclage plastique, papier glassine (cristal)...

2.5.2.5. Utilisation de composants recyclés dans les produits fabriqués

Compte tenu de la technicité des produits fabriqués par nos soins, l'utilisation de matière ou de composants recyclés devrait rester très limitée pour ne pas affecter leurs performances et leur durée de vie.

2.5.2.6. Gestion des produits en fin de vie :

Les produits en fin de vie sont traités conformément aux dispositions légales dans les pays où Lumibird opère.





Chapitre 3 Informations sociales

Notre mission : développer une gamme de lasers pour soigner, guider, communiquer, protéger, fabriquer, étudier, en industrialisant la fabrication d'appareils de haute performance.

Notre mission sociale : développer une croissance durable et inclusive.

Nos priorités :

- améliorer l'attractivité de la société,
- améliorer le bien-être, la santé et la sécurité de ses collaborateurs au travail,
- renforcer le développement des compétences,
- assurer une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes quelle que soit leur origine.

Approche sociale :

Lumibird s'appuie sur les objectifs de Développement Durable des Nations Unies suivants :





3.1. LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE LUMIBIRD

Tous les salariés, sous-traitants, fournisseurs et partenaires d'affaires sont couverts par cette politique.

Vision du Groupe Lumibird : apporter les meilleures solutions Laser pour soigner, guider, communiquer, protéger, fabriquer, étudier dans un monde plus vert.

La mission du Groupe Lumibird : développer une gamme de lasers pour soigner, guider, communiquer, protéger, fabriquer, étudier, en industrialisant la fabrication d'appareils de haute performance.

La mission du département Ressources Humaines : la Direction des Ressources Humaines a notamment pour mission de mettre à disposition de nos salariés un environnement de travail inclusif où ils peuvent s'épanouir, innover, collaborer, apprendre, performer et d'interagir avec les leaders pour contribuer au développement du Groupe.

La politique Ressources Humaines :

Pour porter cette mission, Lumibird déploie une politique RH adaptée et fidèle 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.

En parallèle, le Groupe Lumibird s'engage à respecter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui se traduit notamment par :

- la liberté d'association et la reconnaissance du droit de la négociation collective ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ;
- l'abolition du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- la création d'un environnement de travail sûr et sain.

Afin de soutenir l'engagement et l'expertise de ses collaborateurs qui figurent parmi les principales forces du Groupe, Lumibird s'attache à entretenir leur motivation et à développer leurs compétences.

Pour renforcer son rayonnement dans un environnement marqué par une « guerre des talents », Lumibird tend à améliorer :

- son attractivité au travers d'une gestion sociale, humaine et motivante, avec des embauches principalement en contrat à durée indéterminée, des parcours d'intégration, une politique de rémunération incitative et de mobilité interne au sein de l'organisation ;

- le bien-être, la santé et la sécurité de ses collaborateurs au travail, à travers :
 - des lieux de travail propices aux activités réalisées ;
 - un développement des nouveaux modes de travail, dans un environnement multisites et multipays : télétravail, moyens de communication modernes (visioconférence, messagerie Groupe, SIRH commun...);
 - le développement d'horaires flexibles sur nos différents sites et un dialogue ouvert sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
 - un suivi médical adapté aux activités exercées (contrôles oculaires spécifiques et réguliers pour tous les collaborateurs travaillant directement sur les produits lasers) ;
 - le développement d'une culture sécurité au sein du Groupe.
- le développement des compétences, grâce à :
 - une stratégie de recrutement ouverte sur la diversité des compétences, des talents et des parcours, et favorisant la mobilité interne ;
 - un accompagnement des besoins de formation, internes et externes, tout au long de la carrière ;
 - une cartographie des métiers, qui nous sert à définir un référentiel de compétences, identique à l'ensemble du Groupe pour faciliter les passerelles entre fonctions et l'harmonisation des avantages sociaux ;
 - une mesure annuelle de la performance des salariés par un échange avec leur manager, basé sur les compétences et l'adéquation aux valeurs ;
 - la création d'une revue annuelle des effectifs pour construire des plans de succession en identifiant les collaborateurs performants ou à potentiel et en définissant des plans d'actions de développement.
- sa cohésion sociale avec :
 - 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 au Groupe ;
 - l'animation d'un dialogue social de qualité, fondé sur le respect et la discussion avec une démarche d'Unité Économique et Sociale (UES) sur le périmètre France ;
 - le lancement d'une enquête de satisfaction et d'engagement salariés pour inciter les managers et leaders du Groupe à une amélioration continue du bien-être des salariés pour favoriser leur performance ;
 - l'animation d'évènements fédérateurs et conviviaux sur ses sites ;
 - un renforcement de la communication interne.
- sa visibilité, grâce à sa participation à différents salons professionnels et étudiants, sa communication sur les réseaux sociaux professionnels, à l'accueil de stagiaires ou alternants de différents niveaux pour faire connaître le Groupe et ses métiers.





Le Groupe s'évertue :

- au regard de son modèle d'affaires, à conserver une part prédominante de ses effectifs en R&D et en fabrication ;
- à renforcer sa politique d'accès du Groupe aux personnes en situation de handicap.

Le Groupe considère que l'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes quelles que 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 avec un processus uniquement basé sur l'appréciation des compétences ;
- l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant de manière directe ou indirecte, la non-discrimination 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 femmes ou les hommes dans le domaine professionnel.

Et enfin, le Groupe assure une conformité légale avec les réglementations locales dans tous les pays où il opère avec un effort sur la formation des équipes pour lutter contre la corruption et respecter le code de conduite des affaires Lumibird.

3.2. DROITS DE L'HOMME ET DROITS DU TRAVAIL

Notre approche et nos politiques

Nous respectons les principales normes internationales en matière de droits de l'Homme et de droits du travail énoncées dans la Charte internationale des droits de l'Homme et dans les Principes directeurs de l'Organisation internationale du travail (OIT). Notre politique Ressources Humaines intègre pleinement notre engagement à garantir la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et la création de lieux de travail sûrs et sains (cf. : indicateurs salariés couverts par une convention collective).

Notre priorité est de veiller à ce que des systèmes de gestion adéquats soient en place afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et remédier à tout impact négatif potentiel sur les droits de l'Homme qu'ils soient liés à notre propre main-d'œuvre, aux travailleurs de la chaîne de valeur ou aux communautés concernées.

Dans les cas où nous identifions des impacts négatifs potentiels sur les droits de l'Homme, nous nous engageons à mettre en œuvre rapidement et efficacement des mesures correctives.

En outre, nous nous engageons à proposer à nos employés des conditions de travail sûres et épanouissantes grâce à des mesures de protection sociale. Celles-ci englobent le

soutien dans des circonstances telles que la maladie, le chômage, les accidents du travail ou de la vie.

De surcroît, nous proposons d'autres congés payés ou non payés liés à la famille, selon les dispositions nationales et les conventions collectives, tels que le congé de mariage, le congé pour raisons familiales, le congé pour garde d'enfants malades, le congé de paternité, etc.

Alignée sur les pratiques locales, notre assurance de base pour le chômage et l'invalidité garantit une rémunération (compensation & benefits) équitable. De la même façon, nous nous assurons de rémunérer nos collaborateurs à minima au niveau du salaire minimum du pays dans lequel nous opérons.

Les prestations de retraite sont intégrées dans notre rémunération globale et, à moins que la législation locale n'en décide autrement, tous les employés sont affiliés à un régime de retraite, avec des options par capitalisation, ou une mutuelle pendant la durée de leur emploi chez Lumibird.

Actions

- Nous veillons activement au respect des normes internationalement reconnues en matière de droits de l'Homme en recueillant continuellement des informations et en collaborant avec nos partenaires commerciaux afin d'assurer l'identification et la correction de violations potentielles.
- Nous procédons régulièrement à des évaluations de l'impact sur les droits de l'Homme de nos propres activités, ainsi que de notre chaîne d'approvisionnement.

Objectifs de long terme

- Offrir un panier commun minimal d'avantages sociaux au niveau international (« minimum platform benefits ») à tous nos collaborateurs en 2027.

3.3. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Notre approche et nos politiques

Chez Lumibird, nous donnons la priorité à la sécurité physique, sociale et psychologique de toutes les personnes travaillant dans l'entreprise et nous la protégeons sur le lieu de travail. Nous pensons que la santé et le bien-être personnels sont des facteurs fondamentaux pour mener une vie équilibrée où chacun peut atteindre son potentiel.

Comme précisé dans notre analyse de double matérialité, le risque d'atteinte à la santé des personnes est élevé du fait de la nature industrielle de notre activité que nous atténuons à travers nos actions.

C'est pourquoi, il est essentiel pour nos activités que nous ayons un système de management de la santé et de la sécurité solide et que nous favorisons une culture qui promeut la santé et la sécurité de nos employés. Cette politique couvre l'ensemble de nos employés et de nos installations.

Nous offrons également des systèmes de soutien à nos employés, une assurance maladie, y compris l'accès à des psychologues et d'autres professionnels de santé, des conseillers en cas de crise, ainsi qu'une aide sur des sujets tels que le stress, les relations, les problèmes familiaux.





Actions

- Améliorer notre bilan en matière de santé et de sécurité tout en développant nos activités. Cela implique de poursuivre les efforts de prévention et d'atténuation tels que les audits internes, exercices d'urgence et formations à la sécurité, analyse des risques via le DUERP en France, désignation de référents laser, analyse avec nos parties prenantes du CCST en France, comité sécurité salariés en Australie...
- Intégrer la sécurité dans la conception et l'utilisation de nos installations : normes OSHA (*Occupational Safety & Health Administration*) aux États-Unis, règles WHS (*Work Health and Safety*) en Australie.
- Favoriser un lieu de travail où chacun se sent autorisé d'exprimer ses pensées, de partager des idées novatrices et de s'exprimer librement. Nous avons lancé une série d'ateliers dynamiques sur l'illustration des nouvelles valeurs du Groupe Lumibird dans le but

ultime de favoriser une culture ouverte, créative et inclusive.

- Nous continuons à explorer des approches pour aider nos employés à mener une vie épanouie, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail. Il s'agit notamment de promouvoir une plus grande flexibilité dans les conditions de travail, de réévaluer les attentes en ce qui concerne les avantages sociaux et la qualité de nos lieux de travail. (Les salariés du Groupe considéraient, en 2024, à 66 % avoir un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle selon notre enquête interne de climat social).
- Nous avons mis en place un projet de remise en forme et de santé pour les travailleurs de nos sites en France qui vise à améliorer le bien-être physique de nos collaborateurs et de gérer de manière proactive des sujets tels que les problèmes musculosquelettiques.

Le nombre total d'accidents intervenus dans le Groupe en 2025 est détaillé dans le tableau ci-dessous :

Sécurité		2025	2024	Variation
Nos effectifs	Nombre d'accidents du travail	18	26	-31 %
	Nombre d'accidents ayant occasionné plus d'une journée d'arrêt	10	12	-17 %
	Nombre d'accidents ayant occasionné moins d'une journée d'arrêt	8	14	-43 %
	Nombre de décès	0	0	-
	Nombre de maladies professionnelles	1	1	-

Objectif de long-terme

- Zéro accident du travail en 2030.

3.4. DIVERSITÉ ÉGALITÉ & INCLUSION

Comme précisé dans notre analyse de double matérialité, le risque de traitement différencié peut exister en fonction des genres, du niveau de handicap, de l'âge...

Chez Lumibird, nous reconnaissons que la diversité est un facteur de performance pour l'entreprise. Cependant, nous devons améliorer cette diversification qui n'était perçue qu'à 60 % par les salariés en 2024 selon notre enquête interne.

Pour soutenir cela, nous avons établi une politique globale de diversité et d'inclusion couvrant tous les employés du Groupe y compris les postes de direction et de management, dont la responsabilité incombe à notre département Ressources Humaines.

Cette politique s'articule autour de trois piliers clés :

- l'égalité des droits des candidats postulant à un emploi au sein du Groupe, indépendamment de leur sexe ou de leurs origines avec un processus uniquement basé sur l'appréciation des compétences ;
- l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant de manière directe ou indirecte, la non-discrimination 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 femmes ou les hommes dans le domaine professionnel.

Nous visons à créer un environnement inclusif à tous les niveaux de management afin d'attirer et de retenir des personnes talentueuses de tous les milieux et de toutes les cultures. Nous nous engageons à offrir l'égalité des chances quelle que soit l'origine ethnique, la religion, l'âge, le sexe, la situation de handicap, l'orientation sexuelle ou le statut matrimonial...

Nous nous engageons en faveur de la diversité au sein de l'encadrement supérieur, et nous nous efforçons d'augmenter la part des femmes aux postes de direction et de management.

Nous souhaitons également améliorer l'inclusion de salariés en situation de handicap. En 2025, le Groupe a employé 2.9 % de salariés en situation de handicap (dont 4.1 % en France) vs 2.6 % en 2024. Le Groupe va poursuivre ses efforts en 2026 pour se rapprocher de l'objectif long terme.

Actions

Nous avons signé en 2025 un accord d'égalité professionnelle avec nos partenaires sociaux en France.

- Nous allons continuer à travailler à l'augmentation de la part des femmes dans les postes de direction et d'encadrement grâce à des programmes de développement ciblés pour les femmes talentueuses ;
- Nous avons mis en place un nouveau programme de formation au management chez Lumibird en France, aux États-Unis et en Australie intégrant la non-





discrimination.

- Nous nous engageons à respecter l'égalité de rémunération (index égalité professionnelle de 86/100 en France et de 85/100 projeté au niveau global sur la base des règles s'appliquant en France aux entreprises de plus de 50 à 250 salariés) entre les sexes.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le tableau « Écart de rémunération » § 10 ci-dessous.

Nous partageons les fruits de notre performance avec l'ensemble de nos collaborateurs. À ce titre, nous avons négocié en 2024 avec les représentants des salariés un accord d'intéressement qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe pour 3 ans.

Objectifs de long terme

- 100 % sur l'index égalité professionnelle au niveau mondial en 2030.
- 35 % de femmes dans le Groupe en 2030.
- Équilibre de la répartition des femmes aux plus hauts niveaux d'encadrement et de leur part dans le Groupe.
- 4 % de salariés en situation de handicap en 2030.

3.5. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Notre approche et nos politiques

Chez Lumibird, nous nous engageons à cultiver et à développer une main-d'œuvre qualifiée. Nous croyons fermement que pour que les employés s'épanouissent, travaillent efficacement et connaissent la croissance, il est essentiel qu'ils soient conscients des opportunités futures qui peuvent se présenter.

Nous pensons que c'est par l'expérience et par l'interaction avec les autres que nous apprenons le mieux.

Comme évoqué dans l'analyse de double matérialité, nous avons un risque avéré de départs de collaborateurs clés ou de manque d'opportunités de développement professionnel. Pour remédier à ce risque, nous travaillons à l'identification de parcours de carrière afin de permettre aux employés de s'approprier leur progression de carrière, avec le soutien de leurs managers.

Notre objectif est de faciliter le développement des compétences et d'assurer un accès équitable au développement de carrière avec des programmes individualisés pour les potentiels.

Actions

- nous publions toutes les opportunités de poste en interne pour offrir à chacun l'opportunité de postuler ;
- nous travaillons à l'identification de parcours de carrière afin de permettre aux employés de s'approprier leur progression de carrière, avec le soutien de leurs managers.

Objectifs de long-terme

- Enquête de satisfaction salariés : 50 % de réponses favorables d'ici à 2030 à la question : *Comment évalueriez-vous votre entreprise dans le domaine suivant : Opportunités proposées pour atteindre vos objectifs de carrière ?*

3.6. S'ENGAGER AVEC NOS EMPLOYÉS

Conscients de cela, nous nous engageons à créer une culture où chacun se sent psychologiquement en sécurité pour s'exprimer sur des sujets importants. Il s'agit notamment d'encourager l'expression libre des points de vue, quel que soit le niveau hiérarchique.

À cette fin, nous avons mené pour la première fois, en 2024, une enquête de satisfaction et d'engagement à l'échelle mondiale auprès des salariés sur leur perception de Lumibird en tant qu'entreprise et lieu de travail, les relations avec les managers, ainsi que d'autres facteurs ayant un impact sur leur vie professionnelle. Les résultats de l'enquête qui s'inscrit dans un cycle régulier servent de base précieuse pour nourrir le dialogue et identifier les actions à mener pour améliorer notre lieu de travail.

En outre, nous avons créé un espace facilement accessible sur le système d'information « Ressources Humaines » qui permet aux salariés d'exprimer leurs opinions, voire de signaler des manquements à l'éthique.

Actions

- Continuer à mener un plan d'actions en 2026 pour améliorer la satisfaction de nos salariés avec mesure des résultats dans l'année.

Objectifs de long terme

- Enquête de climat social : 90 % de salariés fiers de travailler pour Lumibird en 2030.

3.7. PLAINTES ET RÉCLAMATIONS

Comme précisé, dans notre analyse de double matérialité, lorsque les protections collectives et individuelles et des mécanismes de règlement des litiges ne sont pas fournis ou ne fonctionnent pas efficacement sur le lieu de travail, cela peut avoir un impact sur le bien-être des employés.

Nous avons mis en place des canaux pour que les salariés fassent part de leurs préoccupations. L'accès aux voies de recours permet de garantir l'équité, la justice et la protection des personnes et des communautés.

Il permet aux personnes d'exercer un recours et de trouver une solution lorsqu'elles estiment que leurs droits ont été violés, ce qui favorise un lieu de travail plus équitable et plus juste. Si un employé estime avoir été victime d'un cas d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement, il est encouragé à demander de l'aide. Les employés peuvent également faire un rapport officiel à leur contact RH de proximité, voir leurs représentants du personnel ou utiliser la ligne téléphonique ou la plateforme mondiale de Lumibird pour les dénonciations. Pour plus d'informations sur notre ligne d'alerte et sur la façon dont nous protégeons les lanceurs d'alerte contre les représailles, voir la section G1 sur la conduite des affaires.

Nous prenons des mesures proactives pour nous assurer que nos employés soient informés des mécanismes de réclamation disponibles et qu'on leur en rappelle l'existence.





Cette sensibilisation est intégrée à divers aspects de l'expérience de nos employés, notamment via la formation au code de conduite.

→ Campagnes d'information internes :

Nous communiquons régulièrement avec nos employés par le biais de divers canaux internes, notamment des courriels, lettres d'information, notre intranet et notre plateforme SIRH, afin de leur rappeler l'existence de voies de recours et encourager leur utilisation.

Nous sommes déterminés à faire en sorte que nos employés aient accès, non seulement à ces canaux, mais qu'ils aient aussi les connaissances, la confiance et la sécurité psychologique pour les utiliser si nécessaire. En tant qu'organisation, Lumibird a la responsabilité de prendre au sérieux tous les cas signalés.

Nous conservons également des dossiers sécurisés et confidentiels pour les rapports et leurs résultats.

Nombre de plaintes remontées en 2025 : **0 cas**.

Effectifs

Effectifs au 31/12	2025	2024	Variation
TOTAL EFFECTIF GROUPE	1 078	1 068	0,9 %
Nombre de CDI	1 037	1 027	1,0 %
% / effectif Groupe	96 %	96 %	0 %
Taux d'attrition (CDI)	6,1 %	7,7 %	-1,6 pt
Nombre de CDD	41	41	0 pt
% / effectif Groupe	3,8 %	3,8 %	0 pt

Le calcul des effectifs se fait via notre SIRH global qui répertorie l'ensemble des collaborateurs du Groupe en CDI ou CDD.

En 2025, nous avons eu une hausse de plus de 1 % des effectifs avec des variations notables en Australie, aux États-Unis et en Pologne pour accompagner la croissance.

Le taux d'attrition global de salariés en CDI a significativement baissé de 1,6 pt en 2025 vs 2024 récompensant les efforts effectués en matière de fidélisation des talents et traduisant la volonté de sécuriser l'emploi de nos collaborateurs.

3.8. RISQUE DE FUITE DE DONNÉES PERSONNELLES

Comme précisé dans notre analyse de double matérialité, en cas de fuite de données personnelles des collaborateurs, cela pourrait avoir un impact négatif à leur rencontre.

Afin de se prémunir contre ce risque, le Groupe Lumibird a mis en place des accès restreints, via son Système d'Information RH en fonction des différents pays, aux seuls dépositaires des responsabilités Ressources Humaines.

En parallèle, le Groupe applique les missions de protection des données en lien avec les obligations RGPD.

3.9. INDICATEURS ET DONNÉES RH

Pour suivre l'efficacité de sa stratégie en matière de ressources humaines, Lumibird a choisi comme indicateurs principaux, le pourcentage de salariés en CDI, son taux d'attrition (départs volontaires de salariés en CDI), son index d'égalité professionnelle femmes/hommes en France et au niveau mondial ainsi que son ratio d'équité salariale (total des revenus perçus par le PDG du Groupe rapporté au salaire minimum de croissance (SMIC)).

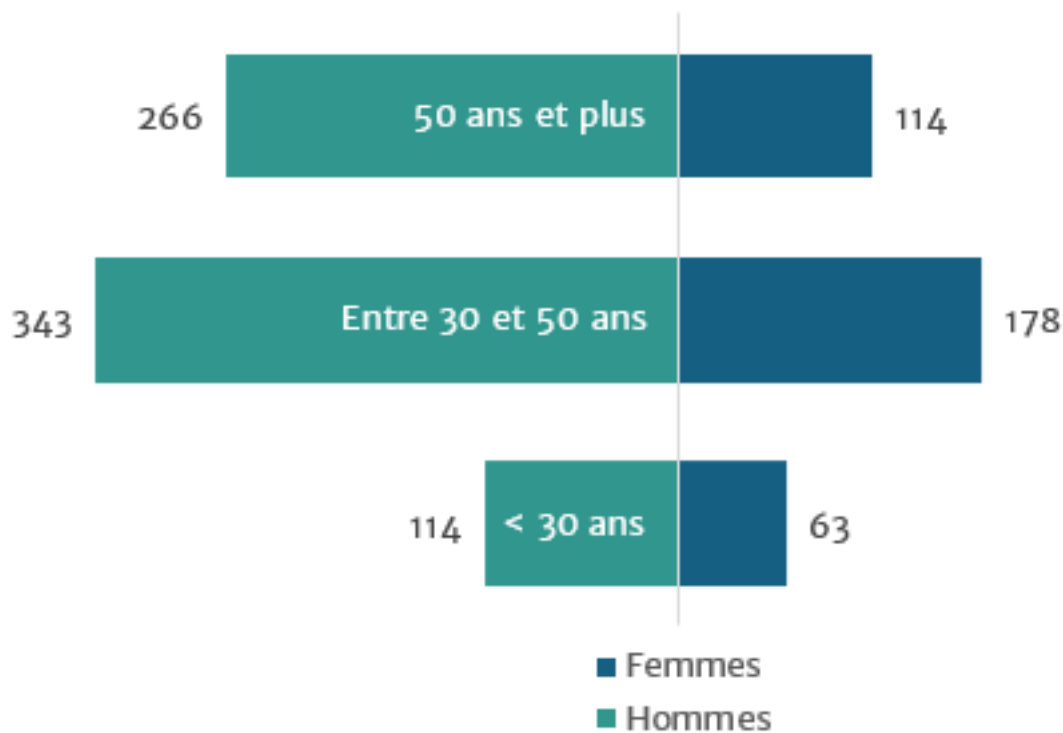




Répartition des effectifs (inscrits) par pays

Pays	2025	2024	Variation
France	553	559	-6
Australie	149	143	6
États-Unis	142	137	5
Slovénie	70	70	0
Suède	60	62	-2
Japon	34	33	1
Italie	30	29	1
Pologne	19	16	3
Chine	11	10	1
Allemagne	4	3	1
Canada	3	3	0
Finlande	1	1	0
Norvège	1	1	0
Royaume-Uni	1	1	0
Total général	1 078	1 068	10

Pyramide des âges





Diversité par genre et par pays

Pays	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Allemagne		0,00 %	3	100,00 %	3	100 %
Australie	46	29,40 %	103	69,13 %	149	100 %
Canada		0,00 %	4	100,00 %	4	100 %
Chine	2	18,18 %	9	81,82 %	11	100 %
États-Unis	36	25,35 %	106	74,65 %	142	100 %
Finlande		0,00 %	1	100,00 %	1	100 %
France	203	36,64 %	350	63,36 %	553	100 %
Italie	11	36,67 %	19	63,33 %	30	100 %
Japon	5	14,71 %	29	85,29 %	34	100 %
Norvège		0,00 %	1	100,00 %	1	100 %
Pologne	6	31,58 %	13	68,42 %	19	100 %
Royaume-Uni		0,00 %	1	100,00 %	1	100 %
Slovénie	28	40,00 %	42	60,00 %	70	100 %
Suède	18	30,00 %	42	70,00 %	60	100 %
Total général	355	32,90 %	723	67,10 %	1 078	100 %





Effectif total (inscrits) par nationalité/sexe/âge moyen

Nationalité	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen	Nombre	Âge moyen
Afrique du Sud			1	NC*	1	NC*
Algérie			2	34,6	2	34,6
Allemagne			2	48,1	2	48,1
Australie	31	45,5	84	48,2	115	47,4
Bénin	1	NC*			1	NC*
Brésil			1	NC*	1	NC*
Cambodge	1	NC*	1	NC*	2	40,5
Canada			4	50,9	4	50,9
Chine	6	41,4	14	40,6	20	40,9
Corée du Sud	1	NC*			1	43,5
Égypte	2	34,2			2	34,2
Espagne	1	NC*	2	51,7	3	56,1
États-Unis	37	43,5	105	44	142	43,9
Finlande			1	NC*	1	NC*
France	193	43,1	337	42,3	530	42,6
Grèce	1	NC*			1	NC*
Hong Kong	1	NC*	1	NC*	2	36,6
Inde	5	40,1	2	35,7	7	38,8
Iran	1	NC*	1	NC*	2	36,3
Italie	12	40,5	19	44,5	31	43
Japon	5	47,1	29	51,3	34	50,7
Kazakhstan			1	NC*	1	NC*
Malaisie			1	NC*	1	NC*
Maroc	2	28,5	2	49,2	4	38,8
Norvège			1	NC*	1	NC*
Nouvelle-Zélande			1	NC*	1	NC*
Pays-Bas			1	NC*	1	NC*
Pérou			1	NC*	1	NC*
Philippines	1	NC*			1	NC*
Pologne	5	43,4	13	34,6	18	37,1
République démocratique du Congo			1	NC*	1	NC*
Royaume-Uni			1	NC*	1	NC*
Russie			1	NC*	1	NC*
Slovénie	28	44,3	42	46,8	70	45,8
Sri Lanka			1	NC*	1	NC*
Suède	18	48,8	42	44,4	60	45,7
Tunisie	1	NC*	4	37,7	5	36,6
Turquie			1	NC*	1	NC*
Ukraine	1	NC*	1	NC*	2	35,1
Viêt Nam	1	NC*	3	49,5	4	43,5
TOTAL GÉNÉRAL	355	39,3	723	46,7	1078	43,8

NC* : Informations non communiquées pour éviter la fuite de données personnelles





Écart de rémunération de base

	Nb de femmes	Part des femmes	Nb d'hommes	Part des hommes	Écart de rémunération moyenne de base par genre*
Comité exécutif ⁽¹⁾	1	20 %	4	80 %	NC
Senior managers ⁽²⁾	16	29 %	38	71 %	92 %
People managers ⁽³⁾	40	26 %	111	74 %	90 %
Professional & staff ⁽⁴⁾	298	34 %	570	66 %	86 %
Total général	355	33 %	723	67 %	

⁽¹⁾ **Comité exécutif (COMEX)** : Représente les salariés suivants : PDG, Chief Transformation Officer, Chief Human Resource Officer, Branch Officers.

⁽²⁾ **Senior managers** : Représente les salariés avec des fonctions de direction transverses ou de direction locales.

⁽³⁾ **People managers** : Collaborateurs qui encadrent des salariés.

⁽⁴⁾ **Professional & staff** : Tous les salariés qui ne sont pas listés ci-dessus.

* **Écart de rémunération moyenne par genre** : Représente la moyenne de rémunération de base du sexe sous-représenté par rapport à la moyenne de rémunération de base de la catégorie brute (hors ajustement de rémunération selon l'indice de coût de la vie par pays). Cet indicateur compile les données de tous les pays avec une intégration des taux de change au 31/12.

En conséquence, il est difficile de tirer des conclusions sur la pertinence de ces chiffres.

Focus Comité exécutif

Comité Exécutif Groupe	Unité	2025	2024	Évolution
Membres	Nombre	5	6	-1
Français	Nombre	4	5	-1
Non français	Nombre	1	1	-
Femmes	Nombre	1	1	-
Hommes	Nombre	4	5	-1
Âge moyen	Années	57,1	55,5	+1.8
Ancienneté moyenne	Années	11,4	9,2	+1
Ratio rémunération PDG/SMIC	Multiple	25.9	26.0	-0.4 %

Salariés couverts par une convention collective ou un accord d'entreprise (intéressement)

Pays	Nb	%	Commentaires
Allemagne	3	100 %	
Australie	149	100 %	Uniquement Intéressement
Canada	4	100 %	Uniquement Intéressement
Chine	11	100 %	Uniquement Intéressement
États-Unis	142	100 %	Uniquement Intéressement
Finlande	1	100 %	
France	553	100 %	
Italie	30	100 %	
Japon	34	100 %	Uniquement Intéressement
Norvège	1	100 %	Uniquement Intéressement
Pologne	19	100 %	
Royaume-Uni	1	100 %	Uniquement Intéressement
Slovénie	70	100 %	
Suède	60	100 %	
Total général	1 078		





Effectif moyen

Effectifs moyens	2025	2024	Variation
Total Effectif moyen Groupe	1 083*	1 077	+0,6 %
dont hommes	730 67,5 %	719 66,8 %	+1,5 %
dont femmes	352 32,5 %	345 33 %	+2 %
Index égalité professionnelle France	86	90	-4 pts
Index égalité professionnelle Monde	85	81	+4 pts

*Les effectifs sont pris en compte à la fin du mois.

Autres données RH

Données RH	2025	2024	Variation
FRAIS DE PERSONNEL (millions d'euros)	72,2	68,7	+4 %
Salaires et charges sociales	71,3	68	+5 %
Participation / intéressements	1,2	1	+17 %
Actions gratuites	(0,3)	(0,3)	-

	Formation	2025	2024	Variation
Nos effectifs	Nombre de salariés formés	668	705	-5 %
	Nombre d'heures de formation par salarié en moyenne	20,1	22,6	-9 %





Liste des salaires minimum par pays

Pays	Salaire mensuel de base minimum Lumibird	Devise	Nb de salariés	Communi- quable	Position vs salaire minimum du pays ou de la convention collective
Allemagne	-	EUR	3	Non	>
Australie	5 594	AUD	149	Oui	>
Canada	-	CAD	4	Non	>
Chine	9 000	CNY	11	Oui	>
États-Unis	2 528	USD	142	Oui	>
Finlande	-	SEK	1	Non	>
France	1 871	EUR	553	Oui	>
Italie	2 313	EUR	30	Oui	>
Japon	291 667	JPY	34	Oui	>
Norvège	-	NOK	1	Non	>
Pologne	6 500	PLN	19	Oui	>
Royaume-Uni	-	GBP	1	Non	>
Slovénie	1 535	EUR	70	Oui	>
Suède	29 873	SEK	60	Oui	>





Chapitre 4 Informations en matière de gouvernance

4.1. FONCTIONNEMENT DES DIFFÉRENTS ORGANES DE GOUVERNANCE

4.1.1. Rôles respectifs

Le **Conseil d'administration** a pour mission de déterminer les orientations de l'activité de la Société et de veiller à leur mise en œuvre conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. À cette fin, le Conseil d'administration analyse la pertinence et la faisabilité des orientations stratégiques (en matière notamment économique, technologique, financière et industrielle) arrêtées par le Comité stratégique de la société ESIRA, holding animatrice. Le Conseil d'administration valide la conformité des orientations stratégiques avec l'intérêt social de la Société. Le Conseil d'administration veille à leur mise en œuvre effective par la Direction générale.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration estimerait que certains aspects des orientations stratégiques devraient être adaptés ou revus, le Conseil d'administration et la société ESIRA procéderaient à une évaluation et aux modifications qu'ils estimeraient nécessaires.

Le Conseil d'administration est composé de six administrateurs nommés par l'Assemblée générale des actionnaires pour une durée de 6 années. Un administrateur exerce un mandat exécutif et cinq administrateurs ont un mandat non exécutif, dont trois administrateurs sont indépendants conformément à la Recommandation n° 3 du Code de gouvernement d'entreprise Middlednext, code de Référence auquel la société Lumibird a décidé d'adhérer.

Le Conseil d'administration applique une politique de diversité des compétences et des expériences en veillant à ce que chacune des fonctions clés de l'entreprise et chacun des marchés du Groupe Lumibird soit équitablement représenté en son sein.

Les membres du Conseil d'administration du Groupe :



Marc LE FLOHIC

En savoir plus

- Né en 1963
- Renouvelé par l'Assemblée générale du 28 avril 2023
- Administrateur
- Président-directeur général

Expérience

Issu des milieux industriels et scientifiques, est reconnu comme étant un spécialiste de premier plan dans le domaine des lasers à fibres et des technologies Lidar.

Après avoir obtenu son doctorat en physique à l'université de Rennes, il a commencé sa carrière en tant que chercheur à l'université de Toronto au Canada, où il a passé trois ans. Au cours de ses recherches sur la technologie Laser, il conçoit des lasers, des amplificateurs et des composants basés sur la technologie de la fibre optique. En 1997, il crée à Lannion la société Optocom Innovation renommée Keopsys en 2000. En 2016, il prend la tête du groupe Quantel dont l'acquisition par Keopsys donnera naissance au groupe Lumibird, l'un des spécialistes mondiaux du laser.

Fonction principale exercée hors de la Société

Président de la société ESIRA

Autres mandats

N/A

Compétences

Management : Général – Risque – Projet – Partie prenante
Autre : Technologie Photonique





Jean-François COUTRIS

En savoir plus

- Né en 1946
- Renouvelé par l'Assemblée générale du 28 avril 2023
- Représentant permanent de la société ESIRA, administrateur

Expérience

Issu des milieux industriels et de défense.

Après 10 ans passés à la DGA comme chef de service au STCAN, et 4 ans à la société Aéro pour faire de la recherche opérationnelle, Jean-François Coutris rejoint la société Sagem où il occupera plusieurs fonctions dont Directeur Technique et du Développement. En 2004, il est nommé Directeur général adjoint de Sagem, Directeur général de Sagem Optronique et Défense. En 2011, il fait valoir ses droits à la retraite et crée Coutris Conseil International.

Fonction principale exercée hors de la Société

Conseiller du CEO de la société EXOSENS

Autres mandats

N/A

Compétences

Management : Général - Risque - Projet - Partie prenante **Autre** : Technologie Photonique

ESG : Gouvernance



Marie Begoña LEBRUN

En savoir plus

- Née en 1962
- Renouvelée par l'Assemblée générale du 4 mai 2021
- Administratrice indépendante
- Membre du Comité des Rémunérations
- Membre du Comité RSE

Expérience

Diplômée en physique de l'université Pierre et Marie Curie et titulaire d'un DESS en management, elle travaille 15 ans au sein de PME innovantes dans le domaine du laser et de l'instrumentation optique où elle exerce des fonctions technico-commerciales et de business development avant de prendre les responsabilités du SAV de Thales Laser. En 2003, elle crée Phasics, valorisation de l'Ecole Polytechnique avec transfert de la technologie inventée et brevetée par l'ONERA traitant de l'interférométrie à décalage multilatéral. Phasics développe et commercialise des analyseurs de front d'onde haute résolution pour les lasers, la métrologie optique et la microscopie.

Fonction principale exercée hors de la Société

Dirigeant de MBL Consultant

Autres mandats

N/A

Compétences

Management : Général - Risque - Projet - Partie prenante **Autre** : Laser technologies

ESG : Environnement - Social - Gouvernance



Gwenaëlle GRIGNON LE FLOHIC

En savoir plus

- Née en 1967
- Éluë par l'Assemblée générale du 3 mai 2022
- Administratrice
- Membre du Comité RSE

Expérience

Gwenaëlle Grignon est diplômée de la faculté de lettres de Rennes, en psychologie clinique, psychologie sociale et psychologie du travail. Elle complète sa formation initiale (DESS/master2) par une formation en gestion des entreprises, en droit de la Sécurité sociale et en droit du travail.

Elle dispose de 30 ans d'expérience dans le domaine des Ressources Humaines sur différentes fonctions : Consultante RH, Responsable de projet de PSE, Consultante Senior en cabinet de Recrutement & de Chasse de tête, Responsable du Développement RH au sein d'une innovante PME puis Directrice des Ressources Humaines chez un équipementier automobile.

Elle crée son cabinet de conseil en 2010 et devient aussi enseignante pour le Cnam pendant 5 ans. Responsable du développement de son cabinet, elle se spécialise en droit du travail et devient conseiller prud'homal.

Elle intervient sur l'ensemble des segments de la gestion des RH (relations sociales, pilotage de projets opérationnels) au sein de TPE/PME en Bretagne.

Elle apporte, depuis 2024, également son expertise de référent Handicap auprès des managers lors de formation.

Fonction principale exercée hors de la Société

Directrice de la société Armor RH

Autres mandats

Conseiller prud'homal de section au Tribunal de Guingamp

Compétences

Management : Général - Risque - Projet - Partie prenante **Autre** : Recrutement

ESG : Environnement - Social - Gouvernance





Marie Hélène SERGENT

En savoir plus

- Née en 1954
- Élu par l'Assemblée générale du 28 avril 2023
- Administratrice indépendante
- Présidente du Comité RSE

Expérience

Diplômée de la faculté de droit de Panthéon Assas, ancienne élève du Centre universitaire des communautés européennes, a commencé sa carrière dans l'édition (groupe Masson). Après un passage dans une société de conseil en communication financière, elle crée en 1987 un magazine financier dédié aux Directeurs financiers et trésoriers d'entreprise et devient après la vente de ce dernier, directeur du développement du groupe Desfossés, travaillant sur le recentrage éditorial du quotidien l'AGEFI.

Animée par un profond désir de promouvoir la place financière, elle a participé au lancement d'Europlace, auquel elle a consacré de nombreux écrits.

1995, création de SHAN, société de conseil en communication institutionnelle et financière avec des références dans les secteurs financier, énergie, agroalimentaire, Tech.

Accompagnement d'entreprises dans leurs opérations de consolidation : Euronext Credit agricole, Altran, Veolia.

Spécialiste de la communication de crise.

Fonction principale exercée hors de la Société

Présidente fondatrice de la société SHAN

Membre du Comité stratégique de la société Mesnard Catheau

Fondatrice et membre du Club Jorasses

Conseillère municipale.

Autres mandats

Présidente des sociétés Shan Holding et Erebor SAS

Compétences

Management : Général - Risque - Projet - Partie prenante **Autre** : Communication

ESG : Environnement - Social - Gouvernance



Étienne de LASTEYRIE

En savoir plus

- Né en 1978
- Élu par l'Assemblée générale du 29 avril 2024
- Administrateur Indépendant
- Président du Comité d'Audit et des Rémunérations
- Membre du Comité RSE

Expérience

A rejoint la société Ricol Lasteyrie en 2003 au sein du pôle Expertise Financière avant de se concentrer exclusivement à des problématiques de stratégie financière créant le pôle Corporate Finance. Il a conseillé de nombreuses sociétés familiales sur leurs enjeux de croissance externe et de financement. Après la cession de Ricol Lasteyrie au cabinet international EY en 2015, il devient associé EY et membre du comité exécutif de la ligne de services Transaction Advisory Service pour la France. Après son départ de EY en 2019, il fonde la société Lasteyrie & Associés et développe depuis les activités d'expertise (évaluation indépendante et assistance à partie) et de conseil (M&A et recherche de financements) pour des groupes essentiellement familiaux.

Fonction principale exercée hors de la Société

Gérant de la société Lasteyrie & Associés et président & gérant de diverses sociétés associées.

Autres mandats

Administrateur de la société CCV BEAUMANOIR (SA française non cotée).

Compétences

Management : Général - Risque - Projet - Partie prenante **Autre** : Finance

ESG : Environnement - Social - Gouvernance





Les Comités du Conseil

Le Conseil a constitué en son sein plusieurs Comités spécialisés afin de l'assister dans sa mission et la préparation de ses réunions. Le Conseil d'administration prend ensuite les décisions finales sur les sujets en question.

Les principales tâches et fonctions de chaque Comité sont définies dans le Règlement Intérieur du Conseil d'administration. Les membres des Comités du Conseil, y compris leur président, sont nommés par le Conseil d'administration parmi ses propres membres.

Le Règlement Intérieur est mis à jour et approuvé par le Conseil d'administration lorsque cela est nécessaire.

Comité d'audit

Le Conseil d'administration a décidé de se placer dans le cadre de l'exemption prévue à l'article L.823-20, 4° du Code de commerce. En conséquence, le Conseil d'administration se réunit en formation de Comité d'audit pour assurer les missions dévolues à celui-ci telles que prévues à l'article L.823-19 du Code de commerce.

Le Conseil d'administration réuni en formation de Comité d'audit a notamment pour mission d'assurer le suivi :

- du processus d'élaboration de l'information financière ;
- de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- du contrôle légal des comptes annuels et, le cas échéant, des comptes consolidés par les commissaires aux comptes ;
- de l'indépendance des commissaires aux comptes ;
- de l'approbation de la fourniture des services autres que la certification des comptes par les commissaires aux comptes.

Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations se réunit au moins une fois par an et a pour mission :

- d'examiner les politiques de rémunération des dirigeants mises en œuvre par la Société et apporter tout conseil. Dans ce cadre, le Comité des rémunérations est amené à :
 - . contrôler les critères de détermination de la rémunération fixe et variable des dirigeants ;
 - . évaluer la performance et proposer la rémunération de chaque dirigeant ;
 - . examiner les plans d'options d'actions et d'attributions gratuites d'actions, ceux fondés sur l'évolution de la valeur de l'action et les régimes de retraite et de prévoyance.
- de formuler, auprès du Conseil d'administration, des recommandations et propositions concernant :
 - . tous les éléments de rémunération, les régimes de retraite et de prévoyance, les avantages en nature et autres droits pécuniaires, y compris en cas de cessation d'activité, des dirigeants de la Société ;
 - . le montant et les modalités de répartition de l'enveloppe globale de rémunération à allouer aux administrateurs ;
 - . les attributions d'options d'actions et les attributions gratuites d'actions aux dirigeants sociaux.

Comité RSE

Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 24 septembre 2024, a mis à jour le Règlement intérieur du Conseil d'administration et ses annexes afin de tenir compte de la transposition de la directive CSRD en droit français. Le Comité RSE en date du 4 juin dernier a proposé que les compétences en matière de durabilité, figurant à l'article L.821-67, 1° à 7 du Code de commerce, seraient assumées par le Comité RSE et non pas par le Conseil en formation de Comité d'Audit.

Ainsi, ce comité est notamment en charge des missions suivantes :

- suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière et de l'information en matière de durabilité, y compris sous forme numérique ;
- émettre une recommandation sur les commissaires aux comptes (ou organisme tiers indépendant) proposés à la désignation par l'assemblée générale ou l'organe exerçant une fonction analogue ;
- suivre la réalisation des missions de commissariat aux comptes (ou organisme tiers indépendant) et de certification des informations en matière de durabilité ;
- s'assurer du respect des conditions d'indépendance requises des intervenants exerçant des missions de certification des comptes et de certification des informations en matière de durabilité.

Par ailleurs un membre au moins du comité présentant des compétences particulières en matière financière, comptable ou de contrôle légal des comptes et indépendant, a été nommé par le Conseil d'administration en la personne du Président du Comité d'Audit.

POUR PLUS D'INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE, VEUILLEZ VOUS REPORTER AU CHAPITRE 2 SECTION 1 §1 DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL.

4.1.2. Expertises des différents organes de gouvernance

Outre leurs compétences (voir ci-dessus), les membres du Comité ont été formés dès 2022 sur le sujet de la durabilité en suivant notamment les formations réalisées conformément au plan de formation triennal.

Par ailleurs, le Comité exécutif suit régulièrement les travaux des équipes en charge. Certains membres du Comité exécutif sont également désignés comme référents (owner/sponsor) pour certains thèmes de la stratégie RSE.

Le Comité exécutif est assisté par les autres fonctions internes en vue du contrôle et de la gestion des sujets ESG.





4.2. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES

4.2.1. Fondements

Un comportement contraire à l'éthique ou une faute de la part de nos employés et fournisseurs peut avoir un impact négatif sur nos activités et potentiellement nous exposer à des risques juridiques, opérationnels et de réputation. Nous exigeons donc que notre comportement soit régi notamment par notre Code de Conduite et la Politique Achat des Fournisseurs, qui établissent des normes claires pour l'ensemble de nos opérations et décrivent le comportement attendu de nos employés, partenaires commerciaux et fournisseurs.

Ces politiques sont soutenues par des politiques autonomes telles que celles relatives à la dénonciation, à la politique de confidentialité des données personnelles et à notre déclaration de lutte contre l'esclavage moderne.

Cet ensemble de politiques couvre divers domaines et décrit notre position et notre gestion des sujets, tels que, principalement, la corruption et les pots-de-vin, ainsi que la gestion des relations avec les fournisseurs.

Lorsque les lois et réglementations locales diffèrent des normes définies dans notre Code de conduite, la norme la plus stricte doit toujours être appliquée.

En agissant conformément à ces Politiques, nous garantissons des opérations commerciales équitables, transparentes et légales et atténuons les risques pour notre entreprise.

Si elle le juge nécessaire, la Direction générale révisé et modifie les politiques, en tenant compte des résultats des processus de diligence raisonnable, y compris en réponse à toute IRO significative identifiée au sein de la chaîne de valeur.

4.2.2. Code de conduite

Le Groupe Lumibird 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.

Fin 2025, le code de conduite qui traite notamment de la prévention et la détection de la corruption a été mis à jour. Il récapitule les engagements ainsi que les principes du Groupe à cet égard et définit les différents types de comportements à proscrire, qui pourraient constituer un acte de corruption. Il s'applique à tous les employés, au Comité exécutif et au Conseil d'administration.

De plus, les collaborateurs peuvent désormais s'appuyer sur un Comité « Conformité », lorsqu'ils ont connaissance de situations ou de pratiques en contradiction avec les règles édictées. Le Groupe a également déployé un dispositif d'alerte conformément à la Directive Européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des lanceurs d'alerte, accessible via une plateforme web externe, par téléphone ou via la plateforme SIRH du Groupe.

Le code de conduite et la procédure d'alerte sont l'expression de la volonté du Groupe de s'engager dans la prévention et la détection de la corruption. Ils s'appliquent à l'ensemble de ses employés ainsi qu'à ses administrateurs, quel que soit le pays où Lumibird intervient.

Ils visent :

- à maintenir une culture d'entreprise saine avec un niveau élevé d'intégrité, en fournissant des lignes directrices à tous les employés sur le comportement à adopter et sur les modalités d'interaction avec les parties prenantes ;
- à définir la conduite à suivre en cas d'écart constaté par rapport aux règles définies ;
- à garantir la protection des salariés à l'initiative d'un signalement.

Le Code de conduite intègre plusieurs directives internationales telles que la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger et autres législations locales applicables.

Il est apparu nécessaire de renforcer la politique du Groupe quant aux comportements à observer par les collaborateurs en matière de confidentialité et de concurrence. Aussi, le Code de Conduite a été mis à jour en 2025 pour inclure ces 2 enjeux supplémentaires.

Les risques couverts par notre Code de conduite sont :

- la corruption ;
- le trafic d'influence ;
- les paiements de facilitation ;
- les cadeaux et invitations ;
- les conflits d'intérêt ;
- la fraude ;
- la concurrence ;
- la confidentialité et la protection des actifs ;
- le parrainage et le mécénat ;
- et le financement des partis politiques.

4.2.3. Population exposée

4.2.3.1. Identification des salariés à risques.

Afin d'atténuer les risques, de garantir un niveau élevé en matière d'intégrité et de se conformer intégralement aux législations des pays où le Groupe opère, nous portons en priorité notre attention sur les salariés les plus à risques. Dans ce cadre, les fonctions spécifiques, directement impliquées dans des transactions financières critiques, dans des interactions avec des parties prenantes externes ou nécessitant de maîtriser un ensemble de réglementations applicables et de respecter un référentiel d'éthique commun, représentent une cible privilégiée. Au sein de Lumibird, les salariés concernés appartiennent notamment au service « Achats », au département financier, occupent des fonctions commerciales ou managériales, ou encore interviennent sur des marchés spécifiques à haut risque.

4.2.3.2. Formation des salariés

4.2.3.2.1. Formation et accessibilité aux documents

Pour s'assurer de la bonne application du Code de conduite et de la procédure d'alerte, le Groupe mène des campagnes de formation périodiques.





De plus, ces politiques sont mises à disposition sur le serveur intranet du Groupe ainsi que la plateforme SIRH.

4.2.3.2.2. Taux de formation

Au 31 décembre 2025 :

- 47 % des collaborateurs ont suivi une formation Anti-corruption, et plus spécifiquement sur les thèmes de la fraude, des cadeaux ainsi que sur la procédure d'alerte ;
- 63 % des collaborateurs ont suivi une formation en vue de les sensibiliser à la sécurité et protection des données (que ce soit des données de savoir-faire, confidentielles, personnelles, etc.).

4.2.4. Mécanisme d'identification et gestion des signalements

4.2.4.1. Identifications des écarts

Il relève de la responsabilité de chaque salarié du Groupe de donner l'alerte quand il a connaissance d'une faute grave ou d'un comportement contraire au code de conduite ou à la législation en vigueur.

Pour procéder à un signalement, les employés de Lumibird disposent d'un site web externe au Groupe sur lequel ils peuvent déposer un message ou être mis en relation avec un serveur vocal. L'anonymat de la démarche et de son suivi est garanti par l'intermédiaire d'un identifiant et d'un code d'accès uniques, communiqués en fin de session.

4.2.4.2. Gestion des signalements

Le comité de conformité en charge de la gestion des signalements dispose de 7 jours ouvrables pour accuser réception d'une alerte. Sous un délai maximum de 3 mois et 7 jours ouvrables, il informe le lanceur d'alerte des suites qu'il entend donner au signalement et en fonction du caractère illégal du manquement constaté, décide de transmettre le signalement aux autorités compétentes.

4.2.4.3. Protection des lanceurs d'alerte

La confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, des personnes visées et de tout tiers incriminés dans le signalement est garantie, y compris par le comité de conformité, lors de son instruction. Ainsi, toute information susceptible de permettre l'identification du lanceur d'alerte ne peut être divulguée sans son accord préalable, excepté dans le cadre d'une transmission aux autorités judiciaires. Dans cette alternative, il est obligatoirement informé de la démarche.

De plus, conformément à la législation, la protection couvre aussi les personnes physiques ou morales qui l'assistent dans la divulgation des faits visés et protège celles-ci aussi d'éventuelles représailles à leur encontre.

4.2.4.4. Constitution du comité conformité

Le comité conformité est constitué :

- de son Directeur des Ressources Humaines ;
- et de son Directeur Juridique et Conformité.

4.2.5. Mises en cause

Au cours de l'année 2025, Lumibird n'a détecté au sein de l'entreprise, aucun comportement contraire aux règles édictées dans son code de conduite ou identifié de tentatives de corruption extérieure.

Par ailleurs, sur la même période et comme les années précédentes, le Groupe n'a fait face à aucune mise en cause de la part d'une de ses parties prenantes externes concernant d'éventuelles pratiques qui ne respecteraient pas l'ensemble des législations auxquelles il est soumis lors de ses activités. Dans ces conditions, Lumibird n'a pas fait l'objet de condamnations pour violation des lois anti-corruption ou anti-pots-de-vin, et par conséquent, n'a versé aucune amende en regard.





4.3. GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

4.3.1. Contexte

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 spécifiques.

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 même, Lumibird est attentif à la qualité des composants achetés, et ce, afin, non seulement de réduire le risque de rappel de produits, mais également de construire des relations solides avec ses clients et de fidéliser sa clientèle.

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

- éviter un approvisionnement mono-source, rendant le Groupe dépendant de la santé financière d'un fournisseur, de la qualité de ses composants, de la stabilité politique ou de la situation sanitaire du pays où ils sont produits ;
- concevoir des lasers modulaires de qualité, 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.

Pour y parvenir, le Groupe est amené à évaluer ses fournisseurs suivant les recommandations de la norme ISO 9001 et à obtenir notamment 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 efficacement contre l'esclavage moderne.

4.3.2. Politique achat

Pour se prémunir des risques résultant de son modèle d'affaire, la politique achat du Groupe s'inscrit dans une

logique multiple, visant non seulement à sécuriser ses approvisionnements, mais aussi à réduire ses coûts tout en s'inscrivant dans une approche éthique et durable. Aussi, pour s'assurer dans la durée 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 ;
- 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 des services durables ;
- de déployer une démarche responsable sur le long terme, en choisissant des fournisseurs engagés qui partagent nos valeurs.

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

En complément, le Groupe a élaboré une politique disponible sur son site Internet, reposant sur une stricte sélection de ses fournisseurs et parties prenantes ainsi que des certificats de conformité de ces fournisseurs et parties prenantes aux principes généraux de respect des droits de l'homme et de lutte contre l'esclavage et le travail forcé.

Dans ce cadre, notre filiale suédoise a déployé un code de conduite Fournisseurs.

Par ailleurs, la sélection de nouveaux fournisseurs peut, le cas échéant, impliquer de s'assurer que les fournisseurs répondent à certains critères de durabilité définis par le département Finance du Groupe, le département Achats, le département commercial concerné. Il peut également être jugé nécessaire de mener une recherche documentaire sur un fournisseur dans le but d'identifier tout impact associé en matière de développement durable ou tout risque financier découlant du rôle du fournisseur au sein de la chaîne d'approvisionnement.





Chapitre 5 Politiques adoptées pour gérer les questions ESG

Nos politiques sont en place pour prévenir, atténuer et corriger les impacts réels et potentiels, gérer les risques et saisir les opportunités. Nos politiques font l'objet de mises à jour et de révision le cas échéant quand cela s'avère nécessaire.

Thèmes	Politique Groupe	Description	Disponibilité	Recommandations et lois
Gouvernance	Code de conduite	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interdit la corruption et respecte les lois anti-corruption ■ Interdit le trafic d'influence et les paiements de facilitation ■ Détaille la politique sur les cadeaux et invitations ■ Décrit les cas de conflits d'intérêts ■ Prévient les cas de risque de fraude et de concurrence illicite ■ Rappelle l'obligation de confidentialité et protection des actifs ■ Détaille la politique concernant le sponsoring et le mécénat ■ Interdit le financement d'un parti politique ■ Garantit les normes les plus élevées en matière de comportement éthique ■ Les violations sont signalées par différents canaux, y compris le système de dénonciation anonyme 	Intranet Société SIRH Groupe	Loi « Sapin II » n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (lois anti-corruption) Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (modifiant Sapin II). Directive européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019
Gouvernance	Procédure d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les violations sont signalées par différents canaux, y compris le système de dénonciation anonyme ■ Aucune représaille n'est exercée à l'encontre des personnes qui signalent des violations de bonne foi ■ Respect de la réglementation en matière de protection des données personnelles. 	Intranet Société SIRH Groupe	Loi « Sapin II » n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 (lois anti-corruption) Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (modifiant Sapin II). Directive européenne 2019/1937 du 23 octobre 2019 Loi locale de tout pays où la procédure doit s'appliquer
Social Gouvernance	Déclaration de lutte contre l'esclavage moderne	<ul style="list-style-type: none"> ■ Respecte les droits de l'homme et du travail : interdit le travail forcé, le travail des enfants et la traite des êtres humains 	Sites internet	Conventions OIT





Thèmes	Politique Groupe	Description	Disponibilité	Recommandations et lois
Environnement Social Gouvernance	Politique RSE	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accompagner nos clients sur le long terme et construire un écosystème économique résilient grâce à une innovation responsable ■ Fidéliser, motiver et contribuer au développement de nos collaborateurs autour d'une stratégie vertueuse ■ Établir des partenariats solides et durables avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs ■ Devenir une entreprise citoyenne et développer un modèle opérationnel éco-responsable 	Intranet Groupe	Directive (UE) 2022/2464 en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
Social	Politique des Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favorise les normes de lutte contre la discrimination et le harcèlement ■ Garantit un environnement de travail sûr et sain en se conformant aux lois sur la santé et la sécurité ■ Met en œuvre des procédures pour prévenir les risques et les accidents ■ Favorise un environnement de travail respectueux, inclusif et sûr ■ Favorise le dialogue social ■ Garantit l'égalité des chances pour tous ■ Reconnaît et respecte les identités individuelles ■ Favorise l'égalité des droits et la non-discrimination 	SIRH Groupe	Conventions OIT Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
Social	Politique de confidentialité Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"> ■ Donne la priorité à la confidentialité et à la protection des données conformément aux lois en vigueur ■ Assure la protection et la confidentialité des informations des employés ■ Définit la collecte, l'utilisation, le stockage et la sécurité des données personnelles ■ Respecte les lois en vigueur en matière de protection des données ■ Protège la vie privée des employés ■ Respecte les normes les plus strictes en matière de sécurité des données 	SIRH Groupe	Règlement Général sur la Protection des Données 2016/679 du 27 avril 2016





Thèmes	Politique Groupe	Description	Disponibilité	Recommandations et lois
Gouvernance	Politique de confidentialité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Donne la priorité à la confidentialité et à la protection des données conformément aux lois en vigueur ■ Définit la collecte, l'utilisation, le stockage et la sécurité des données personnelles ■ Respecte les lois en vigueur en matière de protection des données ■ Respecte les normes les plus strictes en matière de sécurité des données ■ Respecte la protection de la propriété intellectuelle 	Sites internet	Règlement Général sur la Protection des Données 2016/679 du 27 avril 2016
Social Gouvernance	Charte Informatique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuer à la préservation de la sécurité du système d'information du Groupe, ■ S'assurer que l'usage qui en est fait est bien conforme aux règlements et lois en vigueur ■ Couvre : les droits et devoirs généraux de l'utilisateur, les règles de sécurité, les règles concernant les cas d'usage à titre privé, les mesures de contrôle 	Intranet Groupe	Règlement Général sur la Protection des Données 2016/679 du 27 avril 2016
Environnement Gouvernance	Politique Achat	<ul style="list-style-type: none"> ■ Etablir 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 à travers la sélection de biens et de services durables. ■ Promouvoir et encourager l'optimisation des achats par le biais d'une mise en concurrence ouverte, large et impartiale. ■ Favoriser le développement d'une base de fournisseurs performants et fiables, capables de fournir des produits et services techniquement conformes et d'un bon rapport qualité prix. ■ Réduire les coûts d'achat en tirant parti de la puissance d'achat de Lumibird à travers la consolidation des volumes d'achat pour l'ensemble du Groupe. ■ Contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques de Lumibird en matière d'amélioration et d'alignement des processus de gestion. 	Intranet Groupe	ISO 9001

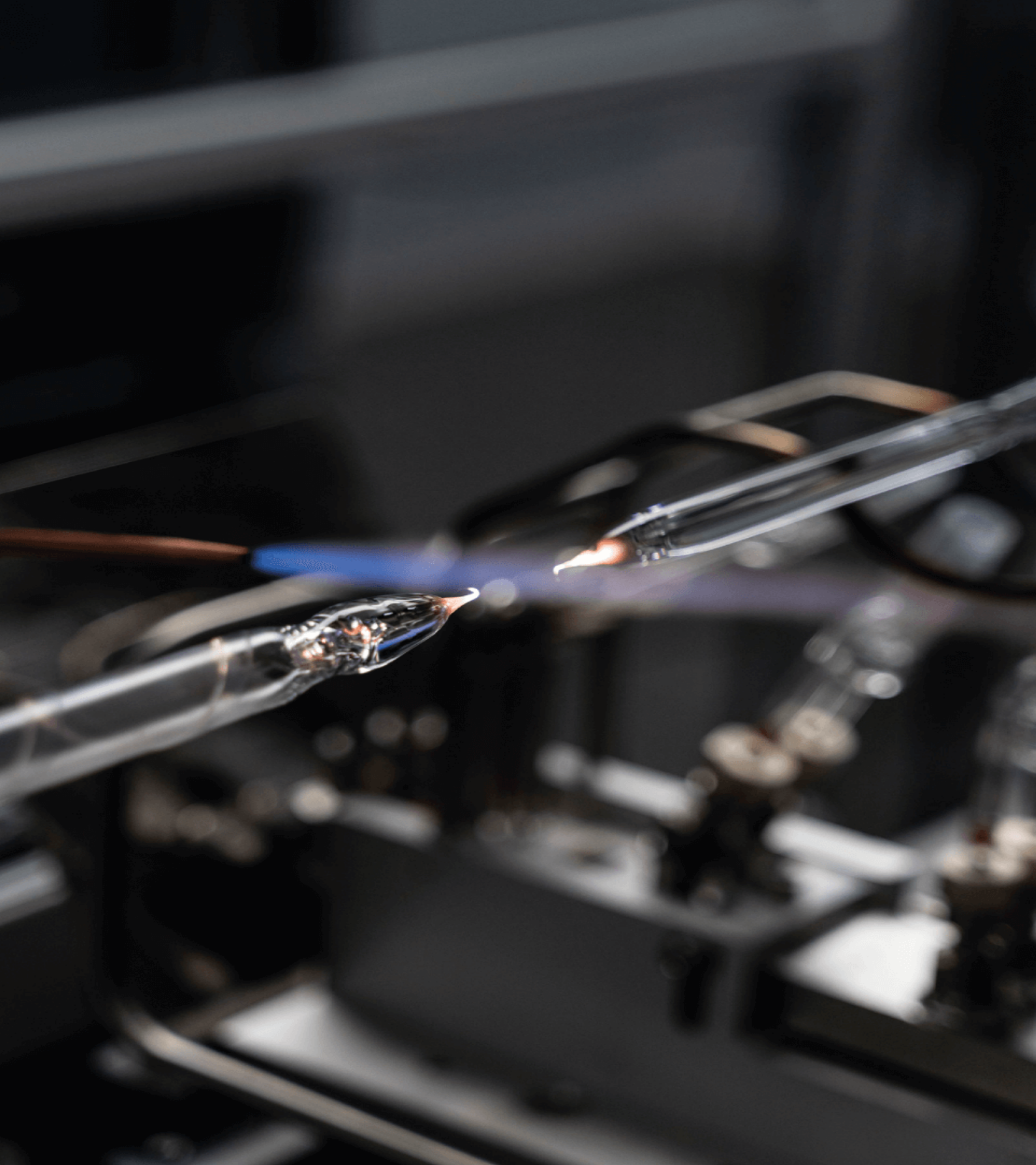




Thèmes	Politique Groupe	Description	Disponibilité	Recommandations et lois
Environnement Gouvernance	Politique Qualité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Améliorer la performance de Lumibird afin de satisfaire les besoins et attentes de nos clients, salariés, fournisseurs et actionnaires. ■ Innovation : optimiser notre organisation R&D pour conquérir de nouveaux marchés (nouveaux produits et applications) ■ Performance : améliorer l'efficacité de notre organisation et développer des synergies intersites ■ Fiabilité : améliorer en permanence nos produits, contrôler notre production/ fabrication et nos activités avec nos fournisseurs externes ■ Compétence : améliorer les compétences en s'appuyant sur les entretiens annuels d'évaluation et de progrès et mettant en œuvre une politique de formation 	Intranet Groupe	ISO 9001 ISO 13485 MDSAP

Des politiques peuvent être mises en place au niveau local, mais la politique Groupe s'applique en toutes circonstances au sein du Groupe. Cependant, lorsque les lois et réglementations locales diffèrent des normes définies dans notre Code de conduite, la norme la plus stricte doit toujours être appliquée.





2, rue Paul Sabatier
22300 Lannion
Tél. : 01 69 29 17 00

www.lumibird.com