CODE ÉTHIQUE

04.07.25

Version 1.2

SOMMAIRE

1 CODE D'ETHIQUE DU GROUPE LUMIERE 3

2 ROLES ET RESPONSABILITES 4

3 AGIR AVEC ETHIQUE AU QUOTIDIEN 5

3.1 Vie dans l'entreprise 5

3.1.1 Travail des enfants et travail forcé 5

3.1.2 Conditions de Travail, Santé et sécurité 5

3.1.3 Egalité des chances et discrimination 6

3.1.4 Harcèlement 7

3.1.5 Sûreté - Protection des actifs 8

3.2 Conduite des affaires et relations avec l'extérieur 9

3.2.1 Lutte contre la fraude 9

3.2.2 Conduite des affaires, lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt 10

3.2.3 Rapport à l'environnement et aux communautés locales, sponsoring, mécénat, œuvre caritative etc 18

3.2.4 Protection de la Vie Privée et des Données personnelles 21

3.2.5 Sincérité des rapports financiers 22

3.2.6 Déontologie boursière 23

3.2.7 Expression publique au nom du Groupe et réseaux sociaux 23

4 QUESTIONNEMENTS ET SIGNALEMENT 25

4.1 Questionnements 25

4.2 Signalements et lanceur d'alerte 25

4.2.1 Définition 25

4.2.2 Protection des lanceurs d'alerte 26

1 Code d'éthique du Groupe LUMIERE

En adoptant le présent Code d'éthique le Groupe Lumière s'engage sur un ensemble de principes guidant sa conduite afin de garantir et d'accroître la confiance de ses collaborateurs, de ses actionnaires, de ses clients, fournisseurs et partenaires, et plus généralement de l'ensemble de la société.

Dans ce contexte, ce Code a pour objectif d'arrêter la démarche éthique et responsable dans laquelle le Groupe Lumière s'inscrit et aider ainsi les collaborateurs et les partenaires du Groupe LUMIERE à adopter une conduite appropriée par rapport à certaines situations éthiquement à risques pour eux-mêmes ou pour le Groupe. En termes d'éthique, le Groupe considère le respect des lois nationales et supranationales applicables comme un socle minimal.

Le Code d'éthique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe sans exception, ainsi qu'aux personnes intervenant sur nos sites ou agissant au nom d'une entité du Groupe.

Le Groupe LUMIERE encourage également ses clients, ses fournisseurs et ses autres partenaires à adhérer aux contenus de ce Code ; l'engagement à respecter les dispositions de ce Code pourra constituer une condition nécessaire aux relations d'affaires avec le Groupe.

Ce document est appelé à évoluer. En cas de conflit entre différentes versions, la dernière version, en langue française, mise en ligne sur le site internet de Lumière prévaudra sur toutes les autres.

Le présent Code indique :

- Les rôles et les responsabilités des différents acteurs au sein du Groupe
- Comment agir avec éthique au quotidien dans :
    - La vie dans l'entreprise
    - La conduite des affaires
    - Les relations avec l'extérieur
- Les réflexes à adopter en cas de questionnements

2 Rôles et responsabilités

Tout collaborateur du Groupe LUMIERE doit respecter les principes et consignes de ce Code.

Sont désignés par « le ou les collaborateur(s) » :

- les dirigeants, les mandataires sociaux et administrateurs des différentes sociétés du Groupe,
- les collaborateurs du Groupe, indépendamment de leur statut,
- les collaborateurs occasionnels du Groupe (intérimaires, alternants, stagiaires, consultants, prestataires),

Le Groupe encourage également chaque collaborateur à partager et diffuser ces contenus auprès de ses interlocuteurs professionnels, dans un esprit de respect et de dialogue, afin de contribuer activement au bien-être de chacun au travail et à notre performance collective.

Les règles et principes présentés dans ce document peuvent s'appliquer, par voie contractuelle (lorsqu'elles ne s'imposent pas par le seul effet de la loi), aux fournisseurs, intermédiaires et clients, des sociétés du Groupe.

Les exemples abordés dans ce Code ne peuvent pas être exhaustifs. Ainsi, chaque collaborateur est appelé à faire preuve de jugement et de bon sens face aux différentes situations qui peuvent survenir, selon les principes d'action rappelés ici. Si les informations contenues dans ce Code ne sont pas suffisantes pour guider votre jugement, nous vous invitons à contacter votre manager, le responsable conformité ou la direction des ressources humaines. Vos questions et remarques sont les bienvenues.

CONSEQUENCES DU NON-RESPECT DE CE CODE

Le non-respect des principes et consignes définis dans ce Code pourrait exposer un collaborateur à des sanctions disciplinaires conformément aux dispositions du règlement intérieur et, selon le cas, à des poursuites judiciaires civiles ou pénales. Il incombe en conséquence à chaque collaborateur de lire, s'approprier et respecter l'ensemble des principes et consignes de ce Code.

3 Agir avec éthique au quotidien

Vous trouverez dans la suite du document les principes qui doivent guider votre action. Chaque thème présente également les bons comportements à adopter dans différentes situations de travail que vous pourrez rencontrer.

3.1 Vie dans l'entreprise

La volonté du Groupe LUMIERE est de contribuer au développement et au bien-être de chacun dans l'exercice de ses fonctions au sein du Groupe.

La protection et le respect des collaborateurs implique notamment les principes et consignes de vivre-ensemble suivantes, que chacun doit observer.

3.1.1 Travail des enfants et travail forcé

Conformément aux règles établies par l'Organisation Internationale du Travail, le Groupe LUMIERE s'oppose à toute forme de travail des enfants ou de travail forcé sur les sites et dans la chaîne d'approvisionnement.

3.1.2 Conditions de Travail, Santé et sécurité

Le Groupe se doit d'assurer un environnement de travail sûr et sain à chacun de ses collaborateurs, dans le respect des dispositions légales en vigueur, particulièrement dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

Tous les collaborateurs doivent se conformer aux obligations décrites dans le règlement intérieur sur l'Hygiène - Sécurité.

3.1.3 Egalité des chances et discrimination

Le Groupe LUMIERE considère qu'un environnement de travail dans lequel chacun se sent respecté dans son authenticité renforce l'engagement et la performance collective.

Le Groupe LUMIERE attend de ses collaborateurs qu'ils interagissent avec respect entre collègues et envers toutes les personnes avec lesquelles ils entretiennent des relations professionnelles (fournisseurs, clients, riverains des sites, candidats, etc.).

3.1.3.1 Définitions et contexte

La discrimination est le fait de traiter différemment une personne ou un groupe en le défavorisant ou en le favorisant sur la base de critères tels que l'identité de genre, l'âge, la religion, la culture, l'origine sociale, la nationalité, l'ethnie, le handicap, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, la situation familiale, l'opinion politique, l'apparence physique, etc. La discrimination va à l'encontre de l'égalité des personnes. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que « la protection contre la discrimination est un droit de l'homme fondamental » ; elle fait notamment l'objet de plusieurs Conventions dont la Convention 111.

La discrimination dans l'entreprise peut se manifester lors du recrutement, une décision de promotion, de rémunération, de formation et d'accessibilité à des services ou prestations.

Elle se traduit aussi par des comportements, des propos ou des gestes fondés sur des stéréotypes qui peuvent dénigrer, délégitimer ou disqualifier une personne ou une catégorie de personnes. Elle est passible de sanctions civiles et pénales dans de nombreux pays.

3.1.3.2 Principes d'action

Le Groupe se mobilise pour instaurer en son sein l'égalité des chances, quel que soit le statut du collaborateur, lors du recrutement, des décisions de rémunération, des parcours de carrière, de l'accès à la formation, des conditions d'emploi.

Tout dirigeant, manager, collaborateur, doit être traité avec le même niveau de dignité et de respect sans considération d'identité de genre, d'âge, de religion, de culture, d'origine

sociale, de nationalité, d'ethnie, de handicap, d'orientation sexuelle, d'appartenance syndicale, de situation familiale, d'opinion politique, d'apparence physique, etc.

Tous les collaborateurs doivent se conformer aux obligations décrites dans le Règlement intérieur sur la Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle.

En plus des attentes exprimées à l'égard de ses collaborateurs, le Groupe demande également à ses clients et ses fournisseurs de lutter contre toute forme de discrimination et harcèlement envers leurs propres collaborateurs.

3.1.4 Harcèlement

3.1.4.1 Définitions et Contexte

Le terme « harcèlement » désigne en entreprise un ensemble de comportements, de pratiques et de propos inacceptables, susceptibles de causer un dommage d'ordre physique ou psychologique à un individu ou groupe d'individus .

Le harcèlement est toujours inacceptable, qu'il soit motivé par des conceptions discriminatoires ou par tout autre motif.

3.1.4.2 Valeurs et Principes d'action

Le Groupe LUMIERE s'engage à assurer un environnement de travail collégial, accueillant et sûr, où chacun peut se développer sans obstacle ni crainte. L'entreprise est consciente que le harcèlement peut avoir des graves effets sur la santé physique et mentale des personnes et qu'il génère un environnement de travail hostile.

Le Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, envers toute personne côtoyée dans le cadre du travail, y compris lorsqu'il concerne des parties prenantes externes (candidats, fournisseurs, clients, partenaires, distributeurs, visiteurs). Le fait d'être en position d'autorité par rapport à la personne harcelée constitue une circonstance aggravante.

Il encourage toutes celles et ceux qui sont victimes ou témoins de harcèlement à contacter le manager, la Direction des ressources humaines ou le référent harcèlement du Groupe (mentionné sur le tableau d'affichage).

Le Groupe s'engage à traiter tous les cas sérieusement, dans la confidentialité, avec diligence et impartialité, à prendre des mesures pour éviter tout éventuel conflit d'intérêt durant le traitement du cas et à sanctionner le cas échéant.

Tous les collaborateurs doivent se conformer aux obligations décrites dans le Règlement Intérieur sur le Harcèlement sexuel et Harcèlement moral.

3.1.5 Sûreté - Protection des actifs

3.1.5.1 Définition

Les « actifs » du Groupe LUMIERE sont ici une mention qui couvre tant les personnes que les biens matériels, ainsi que les savoirs et les savoir-faire. La protection des actifs est essentielle pour l'avenir du Groupe.

La sécurité et la sûreté sont la responsabilité de tous.

3.1.5.2 Principes d'action

Chaque collaborateur est responsable dans le cadre de ses fonctions de la bonne utilisation et de la protection des actifs matériels et immatériels ainsi que des ressources du Groupe.

Il s'agit par exemple des installations techniques, du matériel informatique, des équipements, des véhicules d'entreprise, des ressources financières du Groupe ainsi que des secrets commerciaux, des brevets et des marques.

Tous les collaborateurs doivent se conformer aux obligations décrites dans le Règlement Intérieur et dans la Charte du bon usage des solutions numériques.

Les Administrateurs doivent se conformer aux obligations décrites dans la Charte de sécurité du SI à destination des Administrateurs.

3.2 Conduite des affaires et relations avec l'extérieur

3.2.1 Lutte contre la fraude

3.2.1.1 Définition

La fraude est un acte volontaire et intentionnel de malhonnêteté, de tromperie ou d'abus de confiance, commis en vue d'obtenir illégalement un avantage de nature financière ou autre, qu'il soit pour un collaborateur du Groupe ou qu'il bénéficie à un tiers ou à une société extérieure au Groupe. On distingue plusieurs catégories de fraudes :

- Les détournements d'actifs : biens et monétaires
- Les corruptions qu'elles soient actives ou passives
- Les falsifications d'états financiers.

La fraude peut être commise par un collaborateur travaillant pour le Groupe. Elle peut être également réalisée par une personne ou une organisation extérieure au Groupe.

3.2.1.2 Principes d'action

La fraude met en péril les activités du Groupe LUMIERE mais aussi son image et sa réputation.

La fraude, la malhonnêteté, comme tout comportement pénalement répréhensible, sont strictement interdits chez le Groupe LUMIERE ; ils peuvent engager la responsabilité civile ou pénale du collaborateur. Toute fraude avérée fait l'objet d'une sanction disciplinaire, dans le respect des lois locales applicables. Toute suspicion de fraude doit être signalée rapidement afin de protéger le Groupe, même si elle n'est pas encore confirmée.

Tout collaborateur a un devoir d'alerte, les représailles ne sont tolérées envers celui qui signale une fraude

Une vigilance absolue s'impose à l'occasion d'une communication externe de toutes données qui pourraient permettre à un tiers de commettre une fraude.

3.2.2 Conduite des affaires, lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt

Le Groupe LUMIERE s'engage à respecter pleinement les lois et règlements applicables dans toutes ses activités. Il appartient à chaque collaborateur de respecter la lettre et l'esprit de ces lois. Leur non-respect peut engager votre responsabilité, vous engageant potentiellement à des sanctions disciplinaires et des poursuites civiles ou pénales.

Chaque collaborateur le Groupe LUMIERE doit également personnellement respecter les présents **principes et consignes en matière d'éthique des affaires**.

La violation de ces consignes est susceptible de faire l'objet d'un signalement.

3.2.2.1 Loyauté des pratiques commerciales

3.2.2.1.1 Définition

Le principe de loyauté des pratiques commerciales régit le comportement d'une entreprise en relation avec son environnement (clients, fournisseurs et concurrents).

La concurrence loyale contribue à la réalisation d'intérêts collectifs : favoriser de meilleurs prix et services pour les consommateurs et encourager l'innovation.

La concurrence loyale est un principe reconnu dans de nombreux pays. Les autorités s'assurent de son respect via un dispositif législatif et réglementaire.

Un comportement anticoncurrentiel peut exposer le Groupe ou les collaborateurs à de lourdes sanctions : très fortes amendes, poursuites pour dédommagement, atteinte à la réputation, voire peines de prison.

3.2.2.1.2 Principes d'action

Le souci de satisfaire les clients est une priorité du Groupe, afin notamment de garantir sa pérennité. Cette satisfaction est obtenue grâce à une recherche permanente de l'excellence, dans le cadre d'un entretien de relations solides et dans le cadre d'une utilisation de moyens honnêtes et légaux.

Pour gagner la confiance de ses clients, le Groupe s'engage à leur fournir des produits et services performants adaptés à leurs besoins et à mettre en œuvre les moyens pour respecter les engagements pris à leur égard.

Dans cette optique, il appartient aux collaborateurs du Groupe de prendre connaissance et d'appliquer les réglementations nationales et européennes. Une attention particulière sera portée au respect des dispositions légales et règlementaires relatives au droit de la concurrence.

Le Groupe assure l'effectivité du principe de concurrence loyale en excluant :

- Tous accords, discussions et échanges d'informations avec ses concurrents sur des informations commercialement sensibles.
- Toutes conditions abusives à l'encontre de ses clients et de ses fournisseurs.
- Toutes actions de nature à fausser le libre jeu de la concurrence.

Le respect de la concurrence loyale est l'affaire de tous. Chaque collaborateur doit être exemplaire dans ses interactions avec des interlocuteurs externes.

En cas de doute, je m'adresse à la fonction juridique et/ou au responsable conformité.

3.2.2.2 Lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Le Groupe entend préserver et développer sa réputation d'honnêteté et d'intégrité. La corruption et le trafic d'influence détruisent toute confiance envers une organisation.

3.2.2.2.1 Définitions

La corruption active désigne le fait de proposer un don ou un avantage quelconque à un acteur public ou privé (gouvernement, collectivité locale, client, fournisseur …) pour lui-même ou pour autrui directement ou indirectement afin qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte entrant dans le cadre de sa fonction ou de son mandat. Cette pratique est illégale.

La corruption passive est l'acceptation ou sollicitation par un acteur public ou privé d'une telle proposition.

Le trafic d'influence actif désigne le fait de proposer, directement ou indirectement, à une personne publique ou privée dotée d'une influence (réelle ou supposée) un don ou un avantage quelconque en contrepartie de l'abus par cette dernière de son influence pour obtenir d'une autorité ou d'une administration publique une décision favorable (distinctions, emplois, marchés).

Le trafic d'influence passif est l'acceptation ou sollicitation par une personne publique ou privée d'une telle proposition.

3.2.2.2.2 Principes d'action

Le Groupe applique la tolérance zéro à l'égard de la corruption et du trafic d'influence, peu importe le type de corruption ou de trafic d'influence commis, tel que : public ou privé, actif ou passif, direct ou indirect. Tout acte ou tentative d'acte de corruption ou de trafic d'influence pourrait exposer (a) le collaborateur à des sanctions disciplinaires, (b) le collaborateur et le Groupe à des amendes et/ou des poursuites judiciaires - *y compris des poursuites pénales* - et pourrait nuire à la réputation et à l'intégrité du Groupe.

Le Groupe LUMIERE s'oppose à tout versement de pots-de-vin (argent ou cadeau versé illégalement) ou autre paiement illicite, directement ou indirectement par un intermédiaire, à des fonctionnaires, des membres de gouvernement ou tout autre acteur public, ainsi qu'à tout particulier ou toute entité de droit privé, quelle qu'elle soit.

Un collaborateur ne sera pas sanctionné suite aux conséquences d'un refus de versement de pot-de-vin par le Groupe LUMIERE.

3.2.2.2.2.1 Paiement de facilitation

Les paiements de facilitation (ou versements de complaisance) sont des petites sommes versées généralement à des agents publics pour faciliter ou accélérer des actes publics routiniers, comme l'obtention d'une autorisation administrative ou d'un permis, d'un visa, ou le dédouanement de marchandises.

Les paiements de facilitation sont interdits, même dans le cas où ils se réalisent dans un état étranger et les lois locales autoriseraient de tels paiements.

3.2.2.2.2.2 Tiers agissants au nom du Groupe LUMIERE

Chacun doit faire preuve de prudence s'il fait appel à des tiers qui représentent ou agissent pour le compte d'une Entité du Groupe, tels que : des mandataires, des intermédiaires, des consultants externes, ou un client agissant comme tel.

Les contrats conclus avec des tiers agissant au nom de - ou pour le compte du Groupe LUMIERE, ou des personnes en contact avec des organismes administratifs ou gouvernement au nom du Groupe LUMIERE, doivent être écrits et contenir des clauses

anticorruption. La durée de ces contrats doit être limitée pour que le risque de corruption posé puisse être réévalué et que le contrat puisse être soumis à un appel d'offres.

La rémunération à l'égard de leurs services doit :

- Correspondre à des montants raisonnables, proportionnés à la tâche assignée, identifiables, et comparables aux standards du marché.
- Être correctement comptabilisée, versée en contrepartie de services réels rendus, et conformes aux pratiques du Groupe LUMIERE en matière de dépenses autorisées, et à ses règles comptables.

Chacun doit se renseigner auprès de la fonction juridique sur les rémunérations admissibles en conformité avec les pratiques anticorruption du Groupe et le droit applicable.

3.2.2.3 Cadeaux et invitations

Dans le cadre des relations d'affaires, l'échange de cadeaux ou d'invitations peut affecter l'indépendance de jugement des collaborateurs dans ses relations avec les partenaires externes. De la même façon, le Groupe s'engage à ne pas accepter des cadeaux ou des invitations qui pourraient nuire à sa réputation.

3.2.2.3.1 Définitions

Les cadeaux et invitations à caractère déraisonnable peuvent constituer des pots-de-vin.

Les politiques du Groupe s'appliquent aux cadeaux et invitations :

- Donnés ou reçus ;
- Directement par un collaborateur ou indirectement par un tiers représentant du Groupe ;
- Directement à un collaborateur du Groupe ou indirectement à un membre de sa famille.

Un tiers représentant est toute personne physique ou morale qui agit au nom du Groupe. Par exemple : des lobbyistes, des avocats, des représentants de commerce, ou des intermédiaires. Toutes actions et décisions inappropriées de ces tiers pourraient être imputées au Groupe. Leur comportement doit être en étroite conformité avec ce Code et avec toute politique s'appliquant à leurs activités.

3.2.2.3.2 Principes d'action

Les cadeaux et invitations sont prohibés à toutes personnes impliquées à quel titre que ce soit dans une procédure d'appels d'offres, d'octroi d'autorisations ou de négociations pendant les périodes de déroulement de ces dernières et ne doivent pas pouvoir être interprétés par un tiers (concurrent, media, Justice, public, …) comme un acte de corruption.

Faire ou recevoir un cadeau sous la forme d'argent en espèces ou par virement sur un compte personnel est interdit.

En cas de doute, je m'adresse à la fonction juridique et/ou responsable conformité.

Recevoir un cadeau ou une invitation

Il est interdit à tout collaborateur ou tiers représentant du Groupe d'accepter un cadeau, une invitation ou tout autre avantage qui pourrait affecter son jugement, son impartialité ou son indépendance et l'amener à ne pas agir dans l'intérêt du Groupe.

Un cadeau ou une invitation pourrait être accepté en répondant à chacun des critères suivants :

- Légal
- Reçu en dehors d'une période d'appel d'offres ou de négociation commerciale entre l'offreur et le Groupe
- D'une valeur raisonnable (inférieur à 150€)
- Occasionnel ;
- Reçu à l'adresse professionnelle de la personne visée

Un collaborateur informe systématiquement par écrit son manager en cas d'acceptation d'un cadeau, d'une invitation ou d'un avantage quelconque.

Si le montant annuel de cadeaux ou invitations, reçus, dépasse le seuil de 150€, le collaborateur doit obtenir l'accord écrit préalable de son manager (un mail suffit).

Offrir un cadeau ou une invitation

Les cadeaux et invitations qui pourraient influencer de manière inappropriée le jugement professionnel du destinataire sont interdits.

Un cadeau ou une invitation pourrait être offert en répondant à chacun des critères suivants :

- Légal
- Offert en dehors d'une période d'appel d'offres ou de négociation commerciale entre le Groupe et le destinataire
- D'une valeur raisonnable (inférieur à 150€)
- Occasionnel ;
- Envoyé à l'adresse professionnelle de la personne visée

Toute dérogation à ces principes (offrir ou recevoir) doit être validés par écrit par un Mandataire Social de Lumière.

3.2.2.4 Eviter les conflits d'intérêts

3.2.2.4.1 Définition

Un conflit d'intérêts existe lorsque le ou les intérêts personnels d'un collaborateur entrent en conflit avec les intérêts de son employeur.

Les **intérêts personnels** peuvent être d'ordre associatif, caritatif, culturel, financier, politique, religieux, sportif ou résulter de liens familiaux, sentimentaux ou amicaux.

Il n'existe pas de définition légale du conflit d'intérêts dans tous les pays, néanmoins ces comportements sont fréquemment sanctionnés pénalement.

Il peut s'agir d'un **conflit d'intérêts avéré**, **potentiel** ou **apparent** :

- **Conflit d'intérêts avéré** : situation dans laquelle un collaborateur a un intérêt personnel qui entre en conflit avec les intérêts du Groupe LUMIERE et qui influence la conduite de sa / ses missions au sein du Groupe LUMIERE.

- **Conflits d'intérêts potentiel** : situation dans laquelle les intérêts personnels d'un collaborateur risquent de se trouver en concurrence avec les intérêts du Groupe LUMIERE ; le collaborateur devra rester vigilant à ce qu'un conflit potentiel n'évolue pas en conflit réel.

- **Conflits d'intérêts apparent** : situation dans laquelle les intérêts personnels d'un collaborateur peuvent être perçus comme donnant lieu à un conflit d'intérêts.

3.2.2.4.2 Principes d'action

Chaque collaborateur doit

- informer son manager de toute situation de conflit d'intérêts (réel, apparente ou potentielle)
- sortir du processus de décision.

Chaque collaborateur doit se montrer particulièrement vigilant en cas de relations personnelles ou familiales avec une personne travaillant pour un concurrent, un fournisseur ou un client du Groupe. Cette relation n'est pas illégale mais elle ne doit pas agir à l'encontre des intérêts du Groupe LUMIERE.

Toute situation qui peut susciter un doute raisonnable sur l'impartialité, la loyauté vis-à-vis du Groupe et la probité d'un collaborateur, même à tort, expose celui-ci au risque de conflit d'intérêts.

En cas de doute, je m'adresse à la fonction juridique et/ou responsable conformité.

3.2.2.5 Représentation d'intérêt (lobbying)

3.2.2.5.1 Définitions

La **représentation d'intérêt** (le lobbying) recouvre toute action entreprise par l'un des représentants d'intérêts du Groupe, afin d'influencer directement ou indirectement des décideurs publics ou de leur fournir des informations dans le but d'orienter une décision politique. L'objet de la représentation d'intérêts est de défendre les intérêts du Groupe et de fournir aux décideurs publics des propositions ou des expertises techniques relatives aux conséquences et à la portée de la législation en vigueur ou en projet, sans pour autant que ces décideurs n'attendent une quelconque rétribution ou un avantage indu.

3.2.2.5.2 Principes d'action

Le Groupe s'engage à se conformer aux lois applicables, et notamment Déclarer ses activités de représentation d'intérêts à l'Union européenne (noms de ses représentants d'intérêts, champ des activités de représentation d'intérêts, budgets alloués) dans le registre de transparence mis en place conjointement par le Parlement européen et la Communauté européenne.

3.2.3 Rapport à l'environnement et aux communautés locales, sponsoring, mécénat, œuvre caritative etc

3.2.3.1 Contexte

La lutte contre le changement climatique, l'engagement pour les énergies renouvelables, la préservation des ressources et la biodiversité sont déterminants pour protéger l'avenir de la planète.

Le Groupe LUMIERE souhaite exercer ses activités en harmonie avec les communautés locales partout où il est implanté, et cherche à ce que sa présence leur soit la plus bénéfique pour tous.

3.2.3.2 Principes d'action

Le Groupe est très attentif aux effets de ses activités sur l'environnement et entend limiter les conséquences environnementales de ses activités, en les gérant de façon responsable dans le cadre des législations locales applicables.

Le Groupe LUMIERE s'attache à ce que ses activités génèrent des effets positifs sur le développement des communautés locales.

Dans le respect des standards internationaux relatifs aux droits humains, le Groupe LUMIERE veille à ce que ses activités ne nuisent pas à la santé ou à la sécurité des communautés locales, ne les privent pas de leur accès aux ressources naturelles (eau, ressources alimentaires, terre, habitat), et ne perturbent pas leurs cultures ou leurs activités économiques.

3.2.3.3 Sponsoring, mécénat, contributions caritatives

3.2.3.3.1 Définitions

Les contributions caritatives sont des dons effectués à une organisation caritative, une œuvre de bienfaisance ou une fondation privée. Les dons peuvent être effectués en somme d'argent, en immobilier, en biens, en titres mobiliers, ou en tout autre article de valeur.

Le sponsoring (ou parrainage) désigne une technique de communication par laquelle une entreprise (le sponsor) apporte un soutien matériel, financier ou en nature à une entité externe (personne, événement, organisation) afin d'en retirer un bénéfice direct en termes d'image et de visibilité. Contrairement au mécénat, le sponsoring s'inscrit dans une démarche commerciale avec des contreparties précises.

Le mécénat désigne un soutien matériel ou financier apporté par une entreprise à une action ou activité d'intérêt général (culturelle, sociale, éducative, environnementale, scientifique, humanitaire, sportive), sans contrepartie directe commerciale de la part du bénéficiaire. Contrairement au sponsoring, le mécénat s'inscrit dans une démarche altruiste et désintéressée, relevant de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

3.2.3.3.2 Principes d'action

Le Groupe est favorable aux actions relatives au sponsoring, mécénat, contributions caritatives.

L'action est autorisée si l'action :

- Est légal et répond aux exigences éthiques du groupe
- Est documentée
- Ne vise pas à influencer une action officielle ou à s'assurer un avantage indu
- Ne constitue pas un conflit d'intérêt
- Est validée par écrit par le mandataire social de Lumière après avis du responsable conformité et de la fonction juridique.

3.2.3.3.3 Principes d'action

Le Groupe est favorable aux actions relatives au sponsoring, mécénat, contributions caritatives.

L'action est autorisée si l'action :

- Est légal et répond aux exigences éthiques du groupe
- Est documentée
- Ne vise pas à influencer une action officielle ou à s'assurer un avantage indu
- Ne constitue pas un conflit d'intérêt
- Est validée par écrit par le mandataire social de Lumière après avis du responsable conformité et de la fonction juridique.

3.2.3.4 Contributions politiques

3.2.3.4.1 Définitions

Les contributions politiques sont des financements, en fonds ou en ressources, versés à des partis politiques ou des candidats à une charge publique.

3.2.3.4.2 Principes d'action

Le Groupe s'interdit de financer directement ou indirectement des partis politiques ou les campagnes de candidats à des mandats électoraux.

3.2.4 Protection de la Vie Privée et des Données personnelles

Le Groupe LUMIERE est convaincu que la protection des données personnelles constitue un vecteur de confiance dans ses relations avec les parties prenantes. Le Groupe s'engage à ne collecter et ne traiter que les seules données nécessaires à ses activités.

3.2.4.1 Définition et contexte

Une donnée personnelle est une information qui permet d'identifier directement ou indirectement une personne physique.

Cela inclut donc, par exemple :

- pour l'**identification directe** d'une personne : une photo ou des informations de l'état civil de la personne (nom, prénom…) ;
- pour l'**identification indirecte** : un numéro unique d'identification (plaque d'immatriculation, identifiant le Groupe LUMIERE, numéro de téléphone portable) ou une combinaison d'informations (sexe, âge, profession, ville de résidence, etc.).

Ces données personnelles doivent être protégées.

Ne pas respecter les réglementations visant à protéger la vie privée et les données personnelles est passible de sanctions financières très significatives (et souvent relayées dans la presse), voire de sanctions pénales.

Un traitement est une opération, ou un ensemble d'opérations, portant sur des données personnelles, quel que soit le procédé utilisé (collecte, enregistrement, conservation, adaptation, modification, extraction, utilisation, communication par transmission ou diffusion ou toute autre forme de mise à disposition).

3.2.4.2 Principes d'action

Les données personnelles des collaborateurs, clients, fournisseurs, actionnaires, partenaires ou sous-traitants doivent être traitées conformément aux lois et réglementations ainsi qu'aux directives du Groupe applicables en matière de protection des données personnelles.

Le Groupe s'engage à ne collecter et traiter que les seules données nécessaires à ses activités.

Aucune donnée personnelle ne doit être communiquée à des tiers, sauf si cela est nécessaire et autorisé par la loi.

La protection des données personnelles ne peut être assurée qu'avec l'aide de chacun. Chaque collaborateur est responsable du bon usage des données personnelles auxquelles il a accès en raison de ses fonctions.

3.2.5 Sincérité des rapports financiers

Le Groupe tout en préservant ses intérêts a besoin d'une information financière sincère et fiable afin d'assurer la qualité de son pilotage et la confiance de ses actionnaires, de ses partenaires et de ses fournisseurs.

Les opérations et transactions effectuées par le Groupe sont enregistrées de manière sincère et fidèle dans les comptes de chaque Entité conformément aux réglementations en vigueur et aux procédures internes.

Les collaborateurs coopèrent avec loyauté avec les Commissaires aux Comptes.

Les collaborateurs impliqués dans la préparation des rapports ou informations devant être diffusés, ou qui communiquent au sujet du Groupe avec la presse, les actionnaires, les prêteurs, les analystes et tout investisseur potentiel, doivent s'assurer que les rapports ou informations sont complets et justes dans le respect des réglementations en vigueur.

3.2.6 Déontologie boursière

Un collaborateur peut avoir connaissance d'informations privilégiées, soit à propos du Groupe, d'un client du Groupe, soit d'une entité ayant un lien avec le Groupe. Ces informations ne doivent pas être utilisées par ce collaborateur pour gagner un quelconque avantage financier à titre personnel ou pour d'autres personnes, en négociant des titres pour son propre compte ou en communiquant cette information à d'autres personnes. Agir ainsi est non seulement une violation du présent Code, mais également une violation grave du droit des valeurs mobilières et expose tout individu impliqué à d'éventuelles poursuites civiles et pénales.

3.2.7 Expression publique au nom du Groupe et réseaux sociaux

3.2.7.1 Contexte

Les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, blogs forums, etc.) donnent aux collaborateurs l'opportunité de s'exprimer, de s'informer et de partager des informations avec les collègues, clients ou partenaires.

Dans ce contexte, chacun doit agir de manière responsable pour préserver l'image et la réputation du Groupe. Dans le cadre de leurs activités sur les réseaux sociaux, les collaborateurs doivent veiller à ce qu'il n'y ait pas de confusion entre leurs opinions ou intérêts personnels et la position du Groupe.

3.2.7.2 Principes d'action

Pour toute prise de parole, **chacun doit s'engager à protéger la réputation du Groupe, l'image de marque, et à ne pas divulguer des informations confidentielles**.

Il est important de se montrer respectueux de ses collègues, partenaires, clients et concurrents dans son utilisation des réseaux sociaux.

Tous les collaborateurs doivent se conformer aux obligations décrites dans la Charte de bon usage des solutions numériques.

Le Groupe précise que seul le service communication et certains collaborateurs dûment habilités sont autorisés à communiquer en son nom.

4 Questionnements et signalement

4.1 Questionnements

- ***Sur une décision à prendre :***

Si j'ai un doute quant au caractère éthique <u>d'une décision à prendre</u>, je me pose les questions suivantes :

Est-ce légal ?

Non	> Je renonce à ma décision
Je ne sais pas	> J'interroge le responsable conformité ou la fonction juridique

Est-ce conforme au Code Ethique ?

Non	> Je renonce à ma décision
Je ne sais pas	> J'interroge mon manager ou le responsable conformité

Expose-t'elle le Groupe à des risques de réputation ou me pose t'elle un problème de conscience ?

Oui	> Je renonce à ma décision
Je ne sais pas	> J'interroge mon manager ou le responsable conformité

- ***Sur un fait accompli ou observé :***

Si j'ai un doute quant au caractère éthique <u>d'un fait accompli ou observé</u>, je partage mes questionnements avec le responsable conformité ou les instances représentatives du personnel.

Votre identité (si elle est connue), la nature des informations communiquées, et l'identité des personnes visées par vos questionnements ou alertes, resteront confidentielles autant que possible.

4.2 Signalements et lanceur d'alerte

4.2.1 Définition

Lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations obtenues dans le cadre des activités professionnelles ou dont il a personnellement eu connaissance portant sur un crime, un délit, une menace, un préjudice pour l'intérêt général, ou la violation d'une norme nationale ou internationale (par exemple un fait de discrimination ou de harcèlement, risque grave que l'entreprise fait courir à la santé publique ou à l'environnement).

Il bénéficie de différentes protections (notamment pénale et disciplinaires) si le signalement est effectué conformément aux dispositions légales.

4.2.2 Protection des lanceurs d'alerte

Le Groupe s'engage à protéger les lanceurs d'alerte qui agissent de bonne foi. Toute personne, qu'elle soit employée, cliente, ou partenaire, est encouragée à signaler une possible violation de ce Code, de la loi, ou des principes et consignes du Groupe LUMIERE.