

Table des matières

1	Présentation du Groupe UPERGY	3
1.1	Chiffres clés 2024	3
1.2	Gouvernance	4
1.2.1	Gouvernance de la RSE	4
1.3	Modèle de création de valeur	4
1.3.1	Code de gouvernance d'entreprise	7
1.3.2	Le Conseil d'Administration au 31/12/2024	19
1.3.3	Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration	21
1.3.4	Administrateurs indépendants	21
1.3.5	Accès à l'information des administrateurs	22
1.3.6	Règlement intérieur	22
1.3.7	Conseil d'Administration tenus en 2024	22
1.3.8	Intérêts des dirigeants	22
1.3.9	Les comités mis en place par le Conseil d'Administration	22
1.3.10	Rémunération des mandataires sociaux, administrateurs et autres dirigeants	23
1.4	Cartographie des parties prenantes	25
1.5	Cartographie des enjeux	26
1.5.1	Enjeux Sociaux	26
1.5.2	Enjeux Sociétaux	26
1.5.3	Enjeux Environnementaux	27
1.5.4	Matrice de Matérialité	27
2	Les objectifs RSE	29
2.1	Assurer le bien-être des collaborateurs	29
2.2	Innover pour des solutions durables	30
2.3	Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE	32
2.4	Réduire notre impact sur l'environnement	33
3	Management RSE	34
3.1	Activité UPERGY en lien avec les ODD	34
3.1.1	Secteur médical	34
3.1.2	La réparabilité des batteries	35
3.2	Alignement avec les 10 principes du Pacte Mondial des nations unies et de l'organisation internationale du travail (OIT)	35
3.2.1	Droits de l'Homme	36
3.2.2	Travail	36
3.2.3	Environnement	37
3.2.4	Lutte contre la corruption	39
3.3	Mécénat et dons	40
3.4	Dispositif d'alerte	40
3.5	Risques de pollution	40
3.6	Utilisation durable des ressources	40
3.7	Bilan carbone	42
3.7.1	Bilan carbone 2024 (périmètre Groupe)	42
3.7.2	Evolution du bilan carbone	42

3.8 Protection de la biodiversité 43

3.9 Périmètre du reporting 44

3.10 Indicateurs de performance et de suivi 44

 3.10.1 Indicateurs sociaux 44

 3.10.2 Indicateurs sociétaux 47

 3.10.3 Indicateurs environnementaux 47

1 Présentation du Groupe UPERGY

Créé en 1996, le Groupe UPERGY est spécialisé dans la distribution de produits consommables, indispensables et non stratégiques dans le domaine de l'énergie autonome. En 2013, le Groupe a décidé de se recentrer sur son activité batterie. Déjà leader en France sur le secteur de l'énergie autonome, UPERGY compte accroître sa présence dans toute l'Europe.

UPERGY est entrée en Bourse le 15 janvier 2007 et est cotée sur EURONEXT Growth.

Aujourd'hui UPERGY compte un réseau de 49 magasins 1001 Piles & Batteries en France dont 39 en franchise, tous spécialisés en BtoC, et 4 marques (Allbatteries, Hawk-Woods, Enix Power Solutions et Enix Energies) spécialisées en BtoB.

1.1 Chiffres clés 2024



Chiffre d'affaires
42,9 M€



Résultat net
0,1 M€



Capitaux propres
14,5 M€



49 Magasins



Capitalisation Boursière
8,5 M€



Résultat Opérationnel Courant
0,3 M€



CA hors France
44%



6000m² d'entrepôt
(Corbas - 69)



Effectif
279 personnes



Dividendes
0,05€ par action



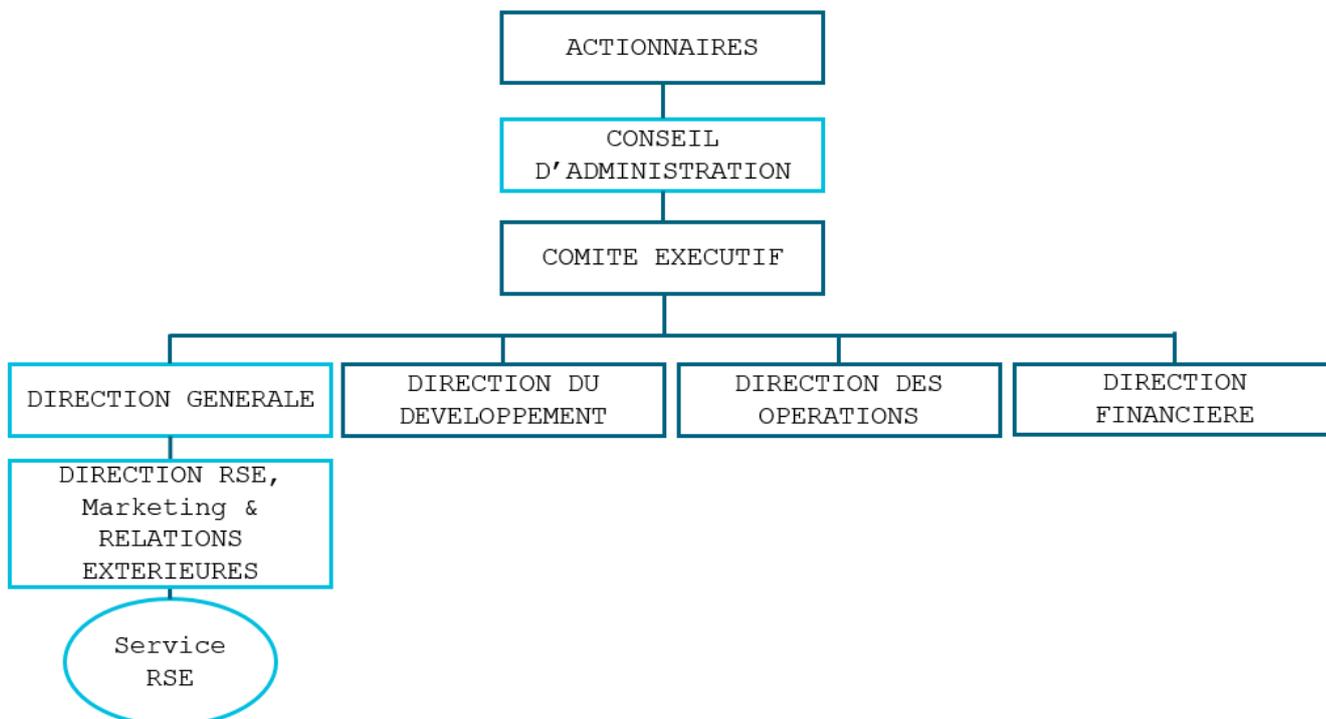
Sites dans le monde
18



Sites e-commerce
6

1.2 Gouvernance

1.2.1 Gouvernance de la RSE



Les encadrés en bleu clair représentent un service lié à la RSE, soit une personne chargée de mission RSE, soit une personne occupant une autre fonction avec un pouvoir décisionnaire sur la démarche RSE.

Un poste de « Directeur RSE, Marketing et Relations Extérieures », ainsi qu'un poste de « Responsable RSE » ont été créés en 2022, la décision venant du Conseil d'Administration et du Président Directeur Général. Par ailleurs, l'équipe RSE a été accompagnée par un alternant « Chargé de Mission RSE » jusqu'en août 2024.

La démarche RSE est donc initiée par les organes de gouvernance de l'entreprise, avec pour but de l'étendre depuis ses collaborateurs/rices vers ses parties prenantes.

Un Comité RSE a été créé en 2021 qui regroupe les administrateurs/rices RSE, le Président Directeur Général, le Directeur RSE, Marketing et relations extérieures et la Responsable RSE.

1.3 Modèle de création de valeur

Notre plan stratégique a comme ambition :

- D'atteindre 71M€ de chiffre d'affaires en couplant croissance organique et croissance externe ;
- De réaliser notre croissance en étant présent dans 10 pays européens ;
- De financer cette croissance avec une rentabilité d'EBITDA de 9% ;
- De construire cette croissance sur la base des enjeux RSE.

Pour que cette ambition soit viable et atteignable, notre plan stratégique s'appuie sur la co-construction d'une organisation robuste dans laquelle l'ensemble de nos collaborateurs peuvent s'épanouir professionnellement. La solidité de nos process

repose sur leur opérationnalité et la dynamique d'amélioration qui les anime. Ainsi, notre capacité d'anticipation et d'adaptation face aux changements systémiques qui sont de plus en plus fréquents et impactants pour nos organisations est au cœur de nos réflexions. L'humain occupe une place centrale dans cette démarche transformative perpétuelle synonyme de robustesse. C'est en positionnant nos collaborateurs à la fois comme acteurs et bénéficiaires de cette démarche que nous ambitionnons un modèle créateur de valeur durable.

RESSOURCE :

CREATION DE VALEUR :

Humaines et sociales :

- **279** Collaborateurs/trices
- **39 ans** de moyenne d'âge
- Charte éthique

Industrielle et commerciale :

- **6000m²** de surfaces logistiques
- **4** ateliers
- **49** magasins
- **6** sites de e-commerce
- **18** sites dans le monde
- Certifications **ISO 9001 & ISO 13485**

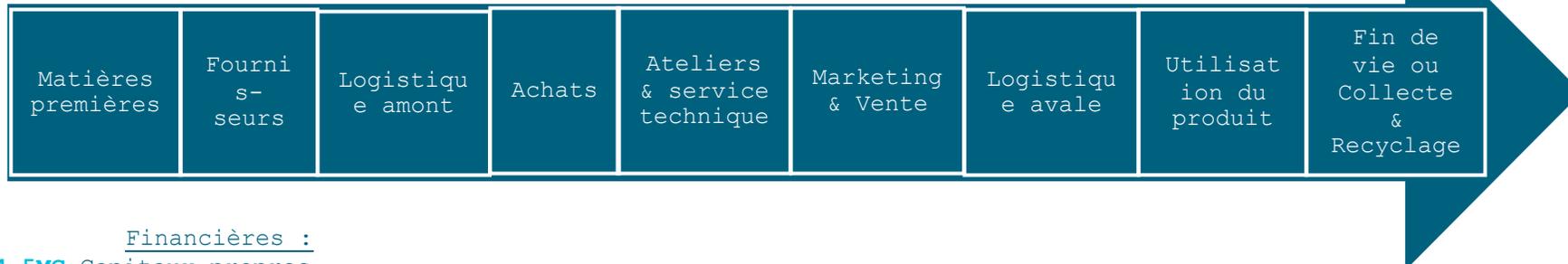


Humaines et sociales :

- **52,33%** de femmes dans l'entreprise, dont **37%** sont cadres
- **94%** de CDI
- **8,1/10** indice de bien-être au travail
- **ISO 45 001**

Financières :

- **42,9M€** CA
- **+0.6M€** EBIT
- **0,05€** dividende par action



Financières :

- **14.5M€** Capitaux propres
- **1,98€** Cours moyen en bourse
- **15,4 %** flottant

Sociétales :

- **237** Fournisseurs de rang 1 européens
- **17** partenariats associatifs et réseaux
- Norme **ISO 20 400**

Environnementales :

- Certification **ISO 14001** et Norme **ISO 20 400**
- **2** référent(e)s RSE au Conseil d'Administration
- **1** service RSE

Sociétales :

- **7800€** mécénat et dons

Environnementales :

- **11 350t CO₂e** : Bilan Carbone dont 84% des émissions proviennent de l'achat de produits
- **345 011€** : montant total de la contribution versée pour l'environnement (taxe piles et batteries Groupe)
- **86.7 T** piles et accumulateurs collectés

1.3.1 Code de gouvernance d'entreprise

Les sociétés cotées sur Euronext Growth n'ont pas l'obligation de fixer des règles complémentaires à celles prévues par la loi en matière de gouvernement d'entreprise. Cependant les sociétés cotées sur Euronext Growth peuvent se référer à un code élaboré par des organisations représentatives de manière volontaire. C'est le cas d'UPERGY S.A. qui a choisi de se référer volontairement au Code de Gouvernement d'Entreprise pour les Valeurs Moyennes et Petites de Middledenext disponible sur le site middledenext.com.

Code de Gouvernement d'Entreprise pour les Valeurs Moyennes et Petites de Middledenext :

<p>R 1 : Déontologie des « membres du Conseil »</p>	<p>Il est recommandé que chaque « membre du Conseil » observe les règles de déontologie suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la recherche de l'exemplarité implique, à tous moments, un comportement cohérent entre paroles et actes, gage de crédibilité et de confiance ; • au moment de l'acceptation du mandat, chaque « membre du Conseil » prend connaissance des obligations en résultant et, notamment, celles relatives aux règles légales de cumul des mandats ; • au début de l'exercice de son mandat, il signe le règlement intérieur du conseil qui fixe, entre autres, le nombre minimum d'actions de la société que doit détenir chaque « membre du Conseil », sous réserve des dispositions statutaires ; • au cours du mandat, chaque « membre du Conseil » se doit d'informer le conseil de toutes situations de conflit d'intérêts éventuelles (client, fournisseur, concurrent, consultant,...) ou avérées (autres mandats) le concernant ; • en cas de conflit d'intérêts, et en fonction de sa nature, le « membre du Conseil » s'abstient de voter, voire de participer aux délibérations, et à l'extrême, démissionne ; • chaque « membre du Conseil » respecte les prescriptions légales et réglementaires en vigueur en matière de déclaration des transactions et de période d'abstention d'intervention sur les titres de la société ; • chaque « membre du Conseil » est assidu et participe aux réunions du conseil et des comités dont il est membre ; • chaque « membre du Conseil » s'assure qu'il a obtenu toutes les informations nécessaires et en temps suffisant sur les sujets qui seront évoqués lors des réunions ; • chaque « membre du Conseil » respecte à l'égard des tiers une véritable obligation de confidentialité qui dépasse la simple obligation de discrétion prévue par les textes, il s'y engage formellement en apposant sa signature sur le règlement du Conseil ; • chaque « membre du Conseil » assiste aux réunions de l'assemblée générale. <p>Il est recommandé que le « membre du Conseil », lorsqu'il exerce un mandat de « dirigeant », n'accepte pas plus de deux autres mandats de « membre du Conseil » dans</p>	<p>Les membres du Conseil respectent l'ensemble des règles de déontologie.</p>
---	--	--

	des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son groupe.	
--	--	--

<p>R 2 : Conflits d'intérêts</p>	<p>Le Conseil veille à mettre en place en son sein toutes procédures permettant la révélation et la gestion des conflits d'intérêts. Il se livre à toutes investigations raisonnables afin d'évaluer les mesures proportionnées à prendre (exposé clair des motifs, sortie de la salle des personnes concernées,...) pour assurer une prise de décision conforme à l'intérêt de l'entreprise.</p> <p>Les « membres du Conseil » s'engagent à déclarer, avant chaque réunion du Conseil, en fonction de l'ordre du jour, leurs éventuels conflits d'intérêts et à s'interdire de participer aux délibérations et au vote de tout sujet sur lequel ils seraient dans cette situation.</p> <p>Sous réserve de l'évolution des dispositions légales, le Conseil met en place une procédure annuelle de révélation et de suivi des conflits d'intérêts.</p> <p>Le président est le premier « garant » de la gestion des conflits d'intérêts et, en particulier, de ceux qui le concernent personnellement. Pour les conventions réglementées, en fonction de la configuration et des montants en jeu, le Conseil juge de la pertinence de recourir à une expertise indépendante.</p> <p>En ce qui concerne les commissaires aux comptes, il est recommandé, que hormis les attestations ainsi que les services rendus en application de textes légaux ou réglementaires, les entreprises confient les services autres que la certification des comptes (SACC) à un cabinet différent de celui du commissaire aux comptes de l'entreprise.</p> <p>L'ensemble de ces diligences est indiqué dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2022.</p>
----------------------------------	--	---

<p>R 3 : Composition du Conseil, Présence des membres indépendants</p>	<p>Il est recommandé que le Conseil comporte au moins deux « membres du Conseil » indépendants.</p> <p>Cinq critères permettent de présumer l'indépendance des « membres du Conseil », qui se caractérise par l'absence de relation financière, contractuelle, familiale ou de proximité significative susceptible d'altérer l'indépendance du jugement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne pas avoir été, au cours des cinq dernières années, et ne pas être salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe ; • ne pas avoir été, au cours des deux dernières années, et ne pas être en relation d'affaires significative avec la société ou son groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier,...) ; • ne pas être actionnaire de référence de la société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif; • ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence ; • ne pas avoir été, au cours des six dernières années, commissaire aux comptes de l'entreprise. <p>L'indépendance est aussi un état d'esprit qui indique avant tout celui d'une personne capable d'exercer pleinement sa liberté de jugement et de savoir, si nécessaire, s'opposer voire se démettre.</p> <p>L'indépendance est une manière de concevoir et d'approcher ses propres responsabilités, donc une question d'éthique personnelle et de loyauté vis-à-vis de l'entreprise et des autres « membres du Conseil ».</p> <p>C'est pourquoi il appartient au Conseil d'examiner au cas par cas la situation de chacun de ses membres au regard des critères énoncés ci-dessus. La qualité d'indépendant s'apprécie lors de la première nomination de « membre du Conseil » et chaque année au moment de la rédaction et de l'approbation du rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p> <p>Sous réserve de justifier sa position, le Conseil peut considérer qu'un de ses membres est indépendant alors qu'il ne remplit pas tous ces critères ; à l'inverse, il peut également considérer qu'un de ses membres remplissant tous ces critères n'est pas indépendant.</p>	<p>Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2022.</p>
--	---	---

<p>R 4 : Information des « membres du Conseil »</p>	<p>Il est recommandé que la société fournisse aux « membres du Conseil », en un délai suffisant, toute information nécessaire entre les réunions du Conseil lorsque l'actualité de l'entreprise le justifie. Il est recommandé que le règlement intérieur prévoie les modalités pratiques de délivrance de cette information, tout en fixant des délais raisonnables. Il est également recommandé que les « membres du Conseil » évaluent eux-mêmes si l'information qui leur a été communiquée est suffisante et demandent, le cas échéant, toutes les informations complémentaires qu'ils jugeraient utiles.</p>	<p>Conformément aux dispositions du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration, les Administrateurs reçoivent les informations nécessaires à l'exercice de leur mission suffisamment à l'avance pour leur permettre une préparation effective des réunions.</p>
<p>R 5 : Formation des « membres du Conseil »</p>	<p>Il est recommandé que le Conseil prévoie un plan de formation triennal (équivalent, par exemple, à 4 à 6 jours de formation par « membre du Conseil » sur la période) adapté aux spécificités de l'entreprise, destiné aux « membres du Conseil » salariés ou non. Ce plan prend en compte les équivalences acquises par l'expérience. Chaque année, le Conseil fait un point sur l'avancement du plan de formation et en rend compte dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Compte tenu du caractère nouveau de cette recommandation, le Conseil en a pris note et abordera le sujet dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise corrélatif aux comptes 2023.</p>

<p>R 6 : Organisation des réunions du Conseil et des comités</p>	<p>Il est recommandé que la fréquence et la durée des réunions permettent un examen approfondi des thèmes abordés. Ceci implique aussi que les réunions soient préparées par tous en amont.</p> <p>Autant que faire se peut, pour des questions d'efficacité, le Conseil privilégie la présence physique. En cas d'impossibilité, l'organisation de visioconférence est préférable à l'échange téléphonique.</p> <p>La fréquence est à la discrétion de l'entreprise selon sa taille et ses caractéristiques propres, mais un minimum de 4 réunions annuelles est recommandé pour le Conseil.</p> <p>Chaque réunion du Conseil fait l'objet d'un procès-verbal résumant les débats. En revanche, il n'est pas pertinent de fixer a priori un minimum de réunions pour les comités spécialisés dont le rythme est laissé à leur libre appréciation. L'entreprise rend compte pour chaque comité de la fréquence de ses réunions.</p> <p>Le rapport sur le gouvernement d'entreprise doit indiquer le nombre de réunions annuelles du Conseil et le taux de participation des « membres du Conseil » et précise, le cas échéant, si les « membres du Conseil » échangent hors de la présence du « dirigeant ».</p>	<p>Compte tenu de la taille de la société, le conseil se réunit 4 fois par an.</p> <p>Les réunions durent en moyenne une journée ce qui permet de consacrer le temps nécessaire aux échanges, les comités se réunissant généralement avant la tenue du Conseil.</p>
--	--	---

<p>R 7 : Mise en place de comités</p>	<p>Il est recommandé que chaque Conseil décide, en fonction de sa taille, de ses besoins et selon son actualité de s'organiser avec ou sans comités spécialisés ad hoc (rémunérations, nominations,...) qui seront éventuellement créés sur mesure.</p> <p>En tout état de cause c'est le Conseil qui demeure l'organe décisionnaire.</p> <p>Il est important que la présidence des comités spécialisés soit confiée à des « membres du Conseil » indépendants, sauf cas très particuliers dûment motivés.</p> <p>En ce qui concerne la mise en place du comité d'audit, le Conseil décide, conformément à la législation en vigueur, de créer un comité d'audit ou d'en assurer lui-même la mission dans les conditions définies par les textes. S'il se réunit en formation de comité d'audit, au moins un des membres indépendants du Conseil doit posséder des compétences particulières en matière financière, comptable ou de contrôle légal des comptes.</p> <p>Si le Conseil décide de créer un comité des nominations et/ou des rémunérations, il ne comporte aucun dirigeant mandataire social exécutif et est présidé par un membre indépendant.</p>	<p>La société dispose de 3 comités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - comité RSE, - comité stratégique, - comité d'audit et des risques.
<p>R 8 : Mise en place d'un comité spécialisé sur le Responsabilité sociale/sociétale et environnementale des Entreprises (RSE)</p>	<p>Il est recommandé que chaque Conseil se dote d'un comité spécialisé en RSE. Ce comité, en fonction des sujets, travaille en lien avec les autres comités spécialisés.</p> <p>Par ailleurs, le Conseil est invité à réfléchir au partage de la valeur et, notamment, à l'équilibre entre le niveau de rémunération de l'ensemble des collaborateurs, la rémunération de la prise de risque de l'actionnaire et les investissements nécessaires pour assurer la pérennité de l'entreprise.</p> <p>Le comité RSE est présidé par un membre indépendant.</p> <p>Le comité peut se faire accompagner par des personnes qualifiées, autant que de besoin.</p>	<p>La Société a mis en place un comité RSE depuis plusieurs années.</p>

<p>R 9 : Mise en place d'un règlement intérieur du Conseil</p>	<p>Il est recommandé de se doter d'un règlement intérieur du Conseil comportant au moins les huit rubriques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • rôle du Conseil et, le cas échéant, opérations soumises à autorisation préalable du Conseil ; • composition du Conseil/critères d'indépendance des membres ; • définition du rôle des éventuels comités spécialisés mis en place ; • devoirs des membres (déontologie : loyauté, non-concurrence, révélation et procédure de suivi des conflits d'intérêts et devoir d'abstention, éthique, confidentialité,...) ; • fonctionnement du Conseil (fréquence, convocation, information des membres, autoévaluation, utilisation des moyens de visioconférence et de télécommunication,...) et lorsqu'il existe des comités, en préciser les missions ; • modalités de protection des dirigeants sociaux : assurance responsabilité civile des mandataires sociaux (RCMS) ; • règles de détermination de la rémunération des « membres du Conseil » ; • la question du plan de succession du « dirigeant » et des personnes clés. <p>Il est également recommandé que le règlement intérieur ou des extraits substantiels soient disponibles sur le site internet et, le cas échéant, explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>Le Conseil a mis en place un règlement intérieur le 30/06/2017 conforme au modèle proposé par Middlenext. Ce règlement est consultable par le public via le site corporate UPERGY.</p>
<p>R 10 : Choix de chaque « membre du Conseil »</p>	<p>Il est recommandé que des informations suffisantes sur la biographie, en particulier la liste des mandats, l'expérience et la compétence apportées par chaque « membre du Conseil » soient mises en ligne sur le site internet de la société préalablement à l'assemblée générale statuant sur la nomination ou le renouvellement de son mandat. Ces informations sont incluses dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise ou dans le rapport présentant les résolutions à l'assemblée générale.</p>	<p>Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2022 et les informations sont également en ligne sur le site corporate UPERGY</p> <p>https://www.upergy.com/gouvernance/#toggle-id-2</p>

<p>R 11 : Durée des mandats des membres du Conseil</p>	<p>Il est recommandé que le Conseil veille à ce que la durée statutaire des mandats soit adaptée aux spécificités de l'entreprise, dans les limites fixées par la loi.</p> <p>Il est également recommandé que le renouvellement des « membres du Conseil » soit échelonné.</p> <p>La durée des mandats est clairement mentionnée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.</p>	<p>La durée statutaire des fonctions des Administrateurs est de 4 ans, cette durée est en adéquation avec les besoins d'UPERGY.</p>
<p>R 12 : Rémunération de « membre du Conseil » au titre de son mandat</p>	<p>Il est recommandé qu'une rémunération minimale soit attribuée, notamment aux « membres du Conseil » indépendants. La répartition des rémunérations est arrêtée par le Conseil et prend en compte, pour partie, l'assiduité des « membres du Conseil » et le temps qu'ils consacrent à leur fonction, y compris l'éventuelle présence à des comités.</p>	<p>Les Administrateurs ont une rémunération fixée par le Conseil d'Administration et versée en fonction de la présence effective aux réunions et ce, uniquement pour les Administrateurs indépendants.</p>
<p>R 13 : Mise en place d'une évaluation des travaux du Conseil</p>	<p>Il est recommandé qu'une fois par an, le président du Conseil invite les membres à s'exprimer sur le fonctionnement du Conseil, des comités éventuels, ainsi que sur la préparation de ses travaux. Cette discussion est inscrite au procès-verbal de la séance.</p> <p>Le Conseil, s'il le souhaite, peut se faire accompagner par un tiers.</p> <p>Le président rend compte dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise que cette procédure a bien eu lieu.</p>	<p>Le Conseil d'Administration s'est autoévalué lors de sa séance du 1^{er} juillet 2022. En complément, des échanges de points de vue ont lieu à ce sujet entre les membres du Conseil à chaque réunion.</p>
<p>R 14 : Relation avec les « actionnaires »</p>	<p>Au-delà des dispositions légales, le Conseil porte une attention toute particulière aux votes négatifs en analysant, entre autres, comment s'est exprimée la majorité des minoritaires. Le Conseil s'interroge sur l'opportunité de faire évoluer, en vue de l'assemblée générale suivante, ce qui a pu susciter des votes négatifs et sur l'éventualité d'une communication à ce sujet.</p> <p>Le rapport sur le gouvernement d'entreprise précise que cet examen a eu lieu.</p> <p>Il est recommandé que, hors assemblée générale, des moments d'échange avec les actionnaires significatifs soient organisés de façon à instaurer les conditions d'un dialogue fécond.</p> <p>En préalable à l'assemblée générale le « dirigeant » veille à rencontrer les actionnaires significatifs qui le souhaitent tout en veillant au respect de l'égalité d'information des actionnaires.</p>	<p>Lors de sa séance du 1^{er} juillet 2022, le Conseil d'Administration a réalisé un examen des votes minoritaires aux résolutions de l'Assemblée Générale qui s'est tenue le 24 mai 2022. Aucun actionnaire minoritaire n'a voté et n'était présent.</p>

<p>R 15 : Politique de diversité et d'équité au sein de l'entreprise</p>	<p>Il est recommandé qu'au-delà de la loi, et en tenant compte du contexte métier, le Conseil vérifie qu'une politique visant à l'équilibre femmes hommes et à l'équité est bien mise en œuvre à chaque niveau hiérarchique de l'entreprise. Le Conseil précise dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise la politique engagée et les résultats obtenus lors de l'exercice.</p>	<p>Compte tenu du caractère nouveau de cette recommandation, le Conseil en a pris note et abordera le sujet dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise corrélatif aux comptes 2023.</p>
<p>R 16 : Définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux</p>	<p>Il est recommandé que le conseil d'administration, détermine le niveau de rémunération de ses dirigeants ainsi que l'information qui en est faite, conformément aux exigences légales et réglementaires en se fondant sur (i) les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence et (ii) le ratio d'équité.</p>	<p>Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2022. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.</p>
<p>R 17 : Préparation de la succession des « dirigeants »</p>	<p>Il est recommandé que le sujet de la succession soit régulièrement inscrit à l'ordre du jour du Conseil ou d'un comité spécialisé afin de vérifier que la problématique a été abordée ou que son suivi a été effectué annuellement. Selon les situations, notamment en cas de succession dans une entreprise familiale, il peut être opportun de changer de structure de gouvernance et de passer soit d'une structure moniste à une structure duale, et réciproquement, soit de revoir la répartition des fonctions entre président et directeur général.</p>	<p>Cette question est abordée annuellement lors d'une réunion du Conseil d'Administration.</p>
<p>R 18 : Cumul contrat de travail et mandat social</p>	<p>Il est recommandé que le conseil d'administration, dans le respect de la réglementation, apprécie l'opportunité d'autoriser ou non le cumul du contrat de travail avec un mandat social de président, PDG, DG, président du directoire et gérant. Le rapport sur le gouvernement d'entreprise en expose les raisons de façon circonstanciée.</p>	<p>Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2022. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.</p>

R 19 : Indemnités de départ	<p>Il est recommandé, dans le cas où une indemnité de départ a été prévue dans des conditions conformes à la loi, que son plafond, après prise en compte de l'indemnité éventuellement versée au titre du contrat de travail ou d'une indemnité de non-concurrence n'excède pas deux ans de rémunération (fixe et variable), sauf dans le cas où la rémunération du « dirigeant » est notoirement en deçà des médianes du marché (cas, en particulier, des jeunes entreprises).</p> <p>Il est également recommandé d'exclure tout versement d'indemnités de départ lié au mandat, à un dirigeant mandataire social s'il quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur d'un groupe. Il convient par ailleurs d'éviter tout gonflement artificiel de sa rémunération dans la période préalable au départ.</p>	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas d'indemnité de départ).
R 20 : Régimes de retraite supplémentaires	Outre l'application des procédures d'autorisations prévues par la loi, il est recommandé que la société rende compte dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise des éventuels régimes de retraite supplémentaires à prestations définies qu'elle a pu mettre en place au bénéfice des mandataires dirigeants et les justifie dans une optique de transparence.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de retraite supplémentaire).
R 21 : Stock-options et attribution gratuite d'actions	<p><u>Conditions d'attribution :</u> Il est recommandé de ne pas concentrer à l'excès sur les dirigeants l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites. Il est également recommandé de ne pas attribuer de stock-options ou d'actions gratuites à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ.</p> <p><u>Conditions d'exercice et d'attribution définitive :</u> Il est recommandé que l'exercice de tout ou partie des stock-options ou l'attribution définitive de tout ou partie des actions gratuites au bénéfice des dirigeants soient soumis à des conditions de performance pertinentes traduisant l'intérêt à moyen long terme de l'entreprise appréciées sur une période d'au moins 3 ans.</p>	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de stock option ni attribution d'action gratuite).
R 22 : Revue des points de vigilance	Toute adoption du présent Code engage le Conseil à prendre connaissance des points de vigilance et à les revoir régulièrement. Les entreprises communiquent toute	Les points de vigilance sont revus régulièrement par le Conseil d'Administration

	l'information nécessaire sur les points de vigilance du Code.	
--	---	--

1.3.2 Le Conseil d'Administration au 31/12/2024

Le Conseil d'Administration contribue à définir les orientations stratégiques de l'activité de la société et veille à sa mise en œuvre, conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux, environnementaux, culturels et sportifs de son activité. Le Conseil nomme à l'Assemblée Générale les mandataires sociaux, contrôle la gestion et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées Actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Le Conseil d'Administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

M. David BUFFELARD : Président Directeur Général

Fonction au sein du Conseil : Président - 1ère nomination : 2009 - Assemblée Générale de renouvellement : 2025

Détient directement et indirectement 2 583 020 actions notamment à travers la société HELER.

Autres mandats au 31/12/2023 :

- Gérant de BUFFIPAR ;
- Directeur d'UPERGY Limited (GB) ;
- Directeur de HAWK-WOODS (GB) ;
- Administrateur de BRD FINANCE ;
- Gérant & Administrateur de la société HELER ;
- Co-Gérant de UPERGY GmbH (DE) ;
- Gérant (Sole Director) d'UPERGY LTD (HK) ;
- Co-Gérant de VDI Italia ;
- Co-Gérant de UPERGY IBERIA (ES) ;
- Co-Gérant d'UPERGY SARL (TN) ;
- Co-Gérant de SI UPERGY SARL (TN) ;
- Président de l'Association MIDDLENEXT ;
- Administrateur de l'Association The LYINC

M. Thierry BOUVAT : Directeur Général Délégué

Fonction au sein du Conseil : Administrateur - 1ère nomination : 2009 - Assemblée Générale de renouvellement : 2025

Détient directement et indirectement 149 028 actions

Autres mandats au 31/12/2023 :

- Directeur d'UPERGY Limited (GB) ;
- Directeur de HAWK-WOODS (GB) ;
- Co-Gérant de UPERGY IBERIA (ES) ;
- Co-Gérant de VDI Italia ;
- Co-Gérant d'UPERGY SARL (TN) ;
- Co-Gérant de SI UPERGY SARL (TN) ;
- Co-Gérant de UPERGY GmbH (DE) ;
- Administrateur de SCRELEC SA.

M. Roland TCHENIO

Fonction au sein du Conseil : Administrateur - 1ère nomination : 2009 - Assemblée Générale de renouvellement : 2025

Administrateur indépendant

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2023 :

- Administrateur de FONDATION ALPHAOMEGA ;
- Président de la SAS TT Investissements ;
- Gérant de SCI Boulevard Lannes ;
- Administrateur de l'Association Coup de Pouce ;
- Membre du Comité de Surveillance de la société Installux ;
- Membre du Comité d'Audit de la société Thom Europe.

Mme Marie CHAPALAIN

Fonction au sein du Conseil : Administratrice - 1ère nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2024

Administratrice indépendante

Ne détient directement aucune action.

Mme Eugénie NDIAYE

Fonction au sein du Conseil : Administratrice - 1ère nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2024

Administratrice indépendante

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2023 :

- Présidente de NAHUEL (S.A.S.U) ;
- Présidente de l'association LAISSER FLEURIR ;
- Membre de la commission de normalisation Responsabilité sociale / Développement durable

Mme Hélène CAMPOURCY

Fonction au sein du Conseil : Administratrice - 1ère nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2024

Administratrice indépendante

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2023 :

- Administratrice Pacte PME ;
- Présidente d'UMANTEX SAS ;
- Vice-Présidente de l'Association Comité Richelieu ;
- Présidente de l'Association Think Innov' ;
- Membre du Comité de Gouvernance externe d'innovation de rupture Naval Group ;
- Gérante SCI Laroque.

Mme Carole BUFFELARD

Fonction au sein du Conseil : Administratrice - 1ère nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2024

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2023 :

- Administratrice Société HELER ;
- Gérante SARL SUCCESS ;

Mr Laurent GUIZE représentant de la société LAFAYETTE CAPITAL :

Fonction au sein du Conseil : Administrateur représentant permanent de la société LAFAYETTE CAPITAL - 1^{ère} nomination : 2023 - Assemblée Générale de renouvellement : 2027

Ne détient directement aucune action.

Autres Mandants au 31/12/2023 :

- Président de SAS Braxton Investment Management ;
- Président de la SAS Lafayette Capital ;
- Président de la SAS LMG ;
- Gérant de la SC LG Invest ;
- Gérant de la SC Laurfin ;
- Gérant de SCI Mérial.

1.3.3 Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration nomme parmi ses membres un Président, personne physique. Le Président est nommé pour toute la durée de son mandat d'administrateur. Il est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil.

La fonction de Président cesse de plein droit au plus tard à l'issue de la réunion du Conseil d'Administration suivant son quatre-vingt-dixième anniversaire.

Le Président du Conseil d'Administration représente le Conseil d'Administration. Il organise et dirige les travaux de celui-ci dont il rend compte à l'Assemblée Générale des Actionnaires et exécute ses décisions. Il veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure que les Administrateurs sont en mesure de remplir leur mission.

1.3.4 Administrateurs indépendants

UPERGY S.A. dispose de 4 administrateurs indépendants :

- Monsieur Roland TCHENIO
- Madame Hélène CAMPOURCY (référente RSE)
- Madame Eugénie NDIAYE (référente RSE)
- Madame Marie CHAPALAIN

Les Administrateurs indépendants ont été choisis pour leurs connaissances, leurs capacités de jugement et leurs expériences. Ceux-ci n'entretiennent avec la société, le Groupe ou la Direction aucune relation de quelque nature que ce soit, d'affaires, familiales ou autres, qui puissent compromettre l'exercice de leur liberté de jugement. Il est rappelé que les critères d'indépendance que le code Middlenext énumère, et que UPERGY S.A. respecte sont les suivants :

- Ne pas avoir été, au cours des cinq dernières années, et ne pas être salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe ;
- Ne pas avoir été, au cours des deux dernières années, et ne pas être en relation d'affaires significative avec la société ou son groupe (client, fournisseur, concurrent, prestataire, créancier, banquier ...) ;
- Ne pas être actionnaire de référence de la société ou détenir un pourcentage de droit de vote significatif ;

- Ne pas avoir de relation de proximité ou de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence ;
- Ne pas avoir été, au cours des six dernières années, commissaire aux comptes de l'entreprise.

Le Conseil ne dispose pas d'Administrateurs élus par les salariés. Les membres désignés du Comité Social & Economique sont évoqués aux réunions du Conseil d'Administration.

1.3.5 Accès à l'information des administrateurs

Chaque Conseil d'Administration fait l'objet de l'envoi préalable à ses membres de données sur l'évolution du Groupe ainsi que sur les sujets à aborder. Les Administrateurs reçoivent périodiquement des études notamment sur le secteur et le Groupe. Par ailleurs, les Administrateurs reçoivent régulièrement de la documentation leur permettant de parfaire leur connaissance de la fonction d'administrateur et ses missions, sur la gouvernance, sur l'évolution des législations et réglementations.

1.3.6 Règlement intérieur

Le Conseil d'Administration a mis en place un règlement intérieur lors de sa réunion du 30 juin 2017 ; ce règlement expose les missions et compétences du conseil, sa composition et son fonctionnement, les devoirs et la déontologie des administrateurs, la création de comités spécifiques ou encore les règles de détermination de la rémunération des membres du conseil.

1.3.7 Conseil d'Administration tenus en 2024

Le nombre de séances du Conseil d'Administration tenues au cours de l'exercice 2023 s'est élevé à 4 : 24 mars, 16 juin, 22 septembre et 15 décembre.

Le taux de présence des Administrateurs aux Conseils d'Administration tenus en 2023 est de 98%.

Les réunions ont été consacrées d'une part, systématiquement à l'examen de l'activité de la période, des comptes consolidés et sociaux (semestriels et annuels) et au suivi du plan stratégique.

La séance du 24 mars 2023 a été principalement consacrée à la préparation de l'Assemblée Générale (affectation du résultat, point sur les conventions, programme de rachat d'actions, rapports, texte des résolutions, etc.).

1.3.8 Intérêts des dirigeants

UPERGY n'entretient aucune relation d'exploitation, n'a conclu aucun arrangement ni accord avec des sociétés extérieures dont les membres du Conseil d'Administration sont mandataires sociaux ou dirigeants.

UPERGY S.A. et ses filiales n'ont accordé aucun prêt et n'ont garanti aucune dette à des membres des organes d'administration ou à des sociétés extérieures au Groupe ayant des Administrateurs communs.

Au 31 décembre 2023, les actions détenues par les membres du Conseil d'Administration et les mandataires sociaux représentent directement ou indirectement 79,46 % du capital et 88,86 % des droits de vote.

1.3.9 Les comités mis en place par le Conseil d'Administration

- Comité d'Audit et des risques :

- o M. Roland TCHENIO, Président du Comité,
- o M. David BUFFELARD.
- Comité stratégique :
 - o Mme Marie CHAPALAIN,
 - o M. Thierry BOUVAT,
 - o M. David BUFFELARD.
- Comité RSE :
 - o Mme Hélène CAMPOURCY (référente RSE),
 - o Mme Eugénie NDIAYE (référente RSE),
 - o M. David BUFFELARD
 - o M. Yohann CROIZAT
 - o Mme. Lisa PIGET

Ce comité se réunit quatre fois dans l'année pour s'assurer que la stratégie RSE du groupe est en phase avec les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux du monde actuel et qu'elle assure la pérennité de l'entreprise.

En 2024, le Comité RSE s'est réuni aux dates suivantes : le 07 Février 2024, le 21 mars 2024, le 20 juin 2024, le 19 septembre 2024 et le 04 décembre 2024.

- Comité Exécutif :

Au cœur du dispositif de gouvernance d'UPERGY S.A., il met en œuvre la stratégie, gère les projets et assure le bon fonctionnement des activités du Groupe. Il se réunit tous les mois.

Le Comité Exécutif réunit :

- La Direction des Opérations avec M. Thierry BOUVAT qui supervise les managers logistiques & transport, informatique, qualité, achats & approvisionnements, technique & service client ;
- La Direction Administrative et Financière avec M. Aristide BADO qui supervise le processus finance et contrôle interne du Groupe et les sujets juridiques et administratifs ;
- La Direction Commerciale et Marketing avec M. Paul-Antoine DESRUMAUX qui supervise les managers commerciaux, marketing et communication ;
- M. David BUFFELARD assure la présidence du Comité Exécutif, il supervise également la direction des ressources humaines, de la communication externe et prend en charge les opérations de croissance externe du Groupe.

Ce comité se réunit chaque mois avec pour objectif l'analyse des résultats commerciaux, le suivi et la mise en place d'axes d'amélioration dans l'organisation quotidienne des services supports et des services commerciaux.

- Comité de Direction :

Le Comité Exécutif est épaulé depuis septembre 2018 par un Comité de Direction intégrant en plus des membres du Comité Exécutif, le Directeur Technique, le Directeur RSE, Marketing et Relations Extérieures, le Directeur des Systèmes d'information, la Directrice Achats et Approvisionnements, le Responsable Logistique et Transport, la Responsable pays Tunisie, la Responsable des Ressources Humaines.

Ce comité se réunit tous les mois.

1.3.10 Rémunération des mandataires sociaux, administrateurs et autres dirigeants

- Tableau de synthèse des rémunérations et des options attribuées aux mandataires sociaux

Dirigeants, fonctions	Rémunération au titre du mandat social (en EUR)	Rémunération au titre du contrat de travail (en EUR)
David Président Directeur Général BUFFELARD,	242 712	Néant
Thierry Directeur Général et membre du Conseil d'Administration BOUVAT,	15 450	182 928

- Rémunération des administrateurs

Seuls les administrateurs indépendants ont perçu une rémunération en 2023.

- o Madame Hélène CAMPOURCY 7.800€
- o Madame Eugénie NDIAYE (référente RSE) 8.300€
- o Madame Marie CHAPALAIN 5.100€
- o Monsieur Roland TCHENIO n'a pas souhaité percevoir de rémunération et a demandé à ce que la rémunération prévue (6.100€) soit versée à l'association Coup de Pouce.

- Options de souscription & d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque mandataire social

Néant

- Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque mandataire social

Néant

- Actions de performance attribuées durant l'exercice à chaque mandataire social

Néant

- Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice pour chaque mandataire social

Néant

- Précisions complémentaires relatives aux rémunérations des mandataires sociaux

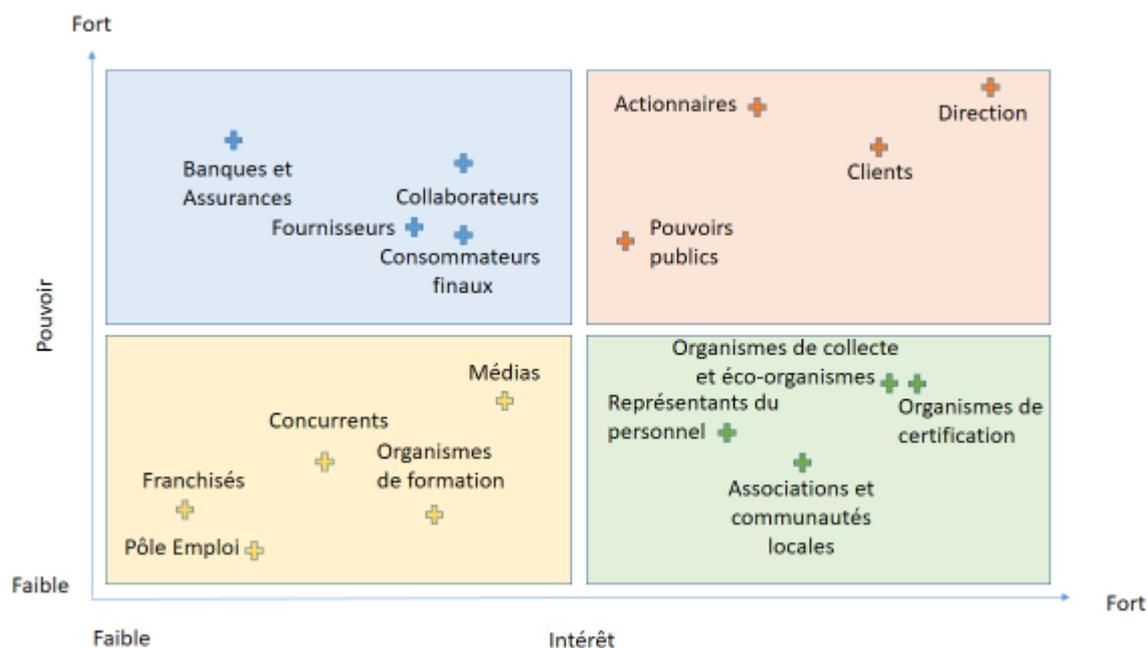
Il n'existe pas d'indemnités de départ.

Il n'existe pas d'indemnités d'arrivée.

Il n'existe pas de régime de retraite spécifique aux mandataires sociaux.

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence, ni d'indemnités de rupture.

1.4 Cartographie des parties prenantes



La cartographie des parties prenantes a été revue en 2023. Les différentes parties prenantes d'UPERGY ont été classées en fonction de leur intérêt pour la démarche RSE du groupe ainsi que du pouvoir qu'elles possèdent pour orienter la démarche.

Le classement des parties prenantes en 4 catégories (rouge, bleue, verte, jaune) permet à UPERGY d'apporter un niveau d'engagement correspondant aux attentes des parties prenantes.

Ainsi, les acteurs de la catégorie rouge sont des acteurs clés de la démarche RSE, il est donc important de les engager régulièrement.

Les acteurs de la catégorie bleue doivent être satisfaits de la démarche, et UPERGY doit donc communiquer les avancées régulièrement auprès d'eux et prendre en compte leurs attentes dans la construction de la stratégie RSE.

Les acteurs de la catégorie verte sont des parties prenantes qui possèdent une expertise et qu'il est pertinent de consulter sur leur domaine d'intérêt afin de collaborer.

Dernièrement, les acteurs de la catégorie jaune doivent être informés de manière générale sur les activités d'UPERGY.

1.5 Cartographie des enjeux

1.5.1 Enjeux Sociaux

Actions associées	ODD concernés
SECURITE	
Réduire les accidents du travail	8.8 Droits et Sécurité au travail
DIVERSITE	
Développer la parité Femme/Homme	5.1 Fin à toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
Développer des postes pour les personnes en situation de handicap	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances 10.4 Politiques salariales et de protection sociale
Eliminer toute forme de discrimination dans l'entreprise	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
BIEN-ETRE AU TRAVAIL	
Accroître l'effort de l'entreprise en formation	4.4 Compétences et accès à l'emploi
Veiller à la qualité de la relation de chaque collaborateur avec son manager	16.7 Prise de décision inclusive
Veiller à la bonne intégration des nouveaux collaborateurs	4.5 Egalité des chances
Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle	3.8 Couverture sanitaire universelle
Réduire l'absentéisme	8.8 Droits et Sécurité au travail
Améliorer la communication interne	16.7 Prise de décision inclusive

1.5.2 Enjeux Sociétaux

Actions associées	ODD concernés
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	
Généraliser l'implication des collaborateurs aux règles applicables	16.5 Corruption
EGALITE DES CHANCES	
Education de qualité	4.2 Education préscolaire de qualité 4.6 Que tous sachent lire, écrire et compter
Lutte contre toute forme de discrimination	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
GOVERNANCE	
Egalité Homme/Femme	5.1 Mettre fin à toute forme de discrimination envers les femmes 5.5 Egalité aux fonctions directions
SENSIBILIER LES PARTIES PRENANTES	

Sensibiliser nos collaborateurs sur les problématiques de développement durable	12.8 Connaissances sur le développement durable 13.3 Former aux changements climatiques
Sensibiliser nos fournisseurs sur les problématiques de développement durable	
Sensibiliser nos clients sur les problématiques de développement durable	

1.5.3 Enjeux Environnementaux

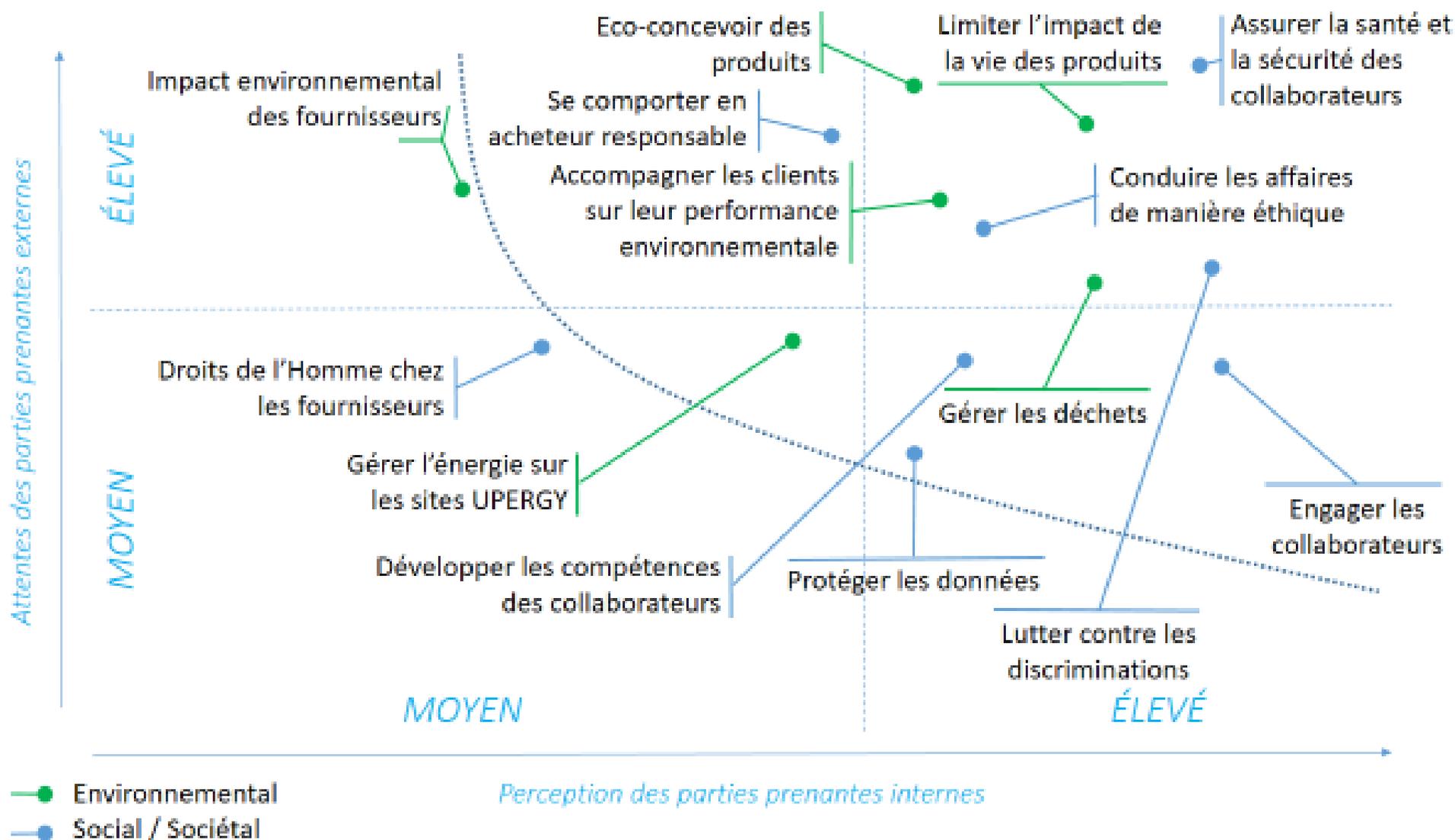
Actions associées	ODD concernés
ACHATS RESPONSABLES	
Privilégier les achats de proximité	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Privilégier les transports à faible émission de CO ₂	
Réduire les emballages des produits	12.5 Réduire la production de déchets
Optimiser les flux de marchandises vers les parties prenantes	12.7 Promouvoir des pratiques durables
PRODUITS ET SERVICES	
Privilégier l'écoconception	12.5 Réduire la production de déchets
Favoriser le reconditionnement des produits	12.2 Gestion et utilisation durable des ressources naturelles
Réduire les déchets liés aux emballages produits	12.5 Réduire la production de déchets
SENSIBILIER LES PARTIES PRENANTES	
Sensibiliser nos fournisseurs sur les problématiques de développement durable	12.8 Connaissances sur le développement durable 13.3 Former aux changements climatiques
Sensibiliser nos clients sur les problématiques de développement durable	
Sensibiliser nos collaborateurs à une consommation d'eau raisonnée	6.3 Qualité de l'eau 6.4 Gestion durable des ressources en eau

UPERGY classe ses enjeux suivant les attentes des parties prenantes internes et externes.

1.5.4 Matrice de Matérialité

Sur la matrice de matérialité de la page suivante, les attentes des parties prenantes ont été définies au travers d'enquêtes auprès des collaborateurs, des clients professionnels ainsi que des fournisseurs.

La ligne en pointillée est un repère visuel permettant de prioriser nos enjeux en fonction de la perception et des attentes de nos parties prenantes.



2 Les objectifs RSE

De ces enjeux découlent 4 objectifs stratégiques RSE représentés aussi dans la politique RSE.

2.1 Assurer le bien-être des collaborateurs

Cet objectif social regroupe les enjeux de sécurité, de diversité et de bien-être au travail. UPERGY souhaite faire en sorte que ses collaborateurs se sentent bien au travail, qu'ils arrivent à gérer leur vie professionnelle en harmonie avec leur vie personnelle et éviter les accidents physiques comme psychologiques.

Cet objectif est en lien avec les 5 objectifs du développement durable suivants :



Acquis :

- Indicateur bien-être dans l'entreprise avec l'entretien annuel,
- Le Groupe suit une Charte Managériale depuis 2018, définissant les grands principes managériaux permettant d'encadrer les pratiques internes,
- Depuis 2019 le Groupe est signataire d'un accord en faveur des travailleurs handicapés : « Accord d'entreprise relatif au développement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap »,
- Charte Ethique,
- Protocole de lutte contre le harcèlement,
- Mise à jour de la procédure d'alerte pour les violations de la charte éthique et du code de conduite,
- Charte Télétravail,
- Formation Ergonomie, Gestes et Postures,
- Certification ISO 45001 pour la Santé et la Sécurité au Travail sur le site de Corbas, et une démarche Santé et Sécurité au Travail déployée sur l'ensemble du Groupe UPERGY.
- Création et Animation du groupe de facilitateurs RSE d'UPERGY composé de 7 volontaires
- Renouvellement de l'accord RQTH en 2023 et Achat de matériel de bureautique (fauteuil ergonomique, bureau réglable en hauteur, clavier)
- Renouvellement de notre Charte de la Diversité avec le collectif les Entreprises de la Cité

Réalisé en 2024 :

- Création d'un Plan d'actions pour le recrutement et l'intégration spécifiques aux jeunes (< ou = 23 ans) et au seniors (> ou = 55 ans) ;
- Création d'un Parcours d'intégration présenté à l'ensemble des managers du Groupe
- Achat de matériel dans le cadre de l'accord RQTH pour améliorer les conditions de travail des salariés ;
- Consultation des salariés volontaires pour discuter de l'intégration de la QVT. Ces ateliers de consultation ont permis de mettre en lumière trois thématiques validées par la Direction Générale : Flexibilité Horaire, Semaine de 4,5 jours et Compteur de Récupération ;
- Déménagement et revue de l'architecture intérieure des nouveaux locaux de Manouba avec l'amélioration des conditions de travail et la sécurité des salariés. Les locaux ont été construits pour que l'ensemble des salariés puissent travailler sur site. L'entreprise a aussi investi dans du matériel informatique et bureautique adapté à leurs métiers. Tout l'aménagement a été revu en prenant en compte l'ensemble des normes de sécurité (incendie, construction de notre propre réserve d'eau).
- Lancement d'une campagne de recrutement de stagiaires auprès de l'ensemble du Groupe

En cours :

- Reprise des ateliers sur la Qualité de Vie au Travail en interne par le service des Ressources Humaines autour de 3 sujets : le compteur de récupération d'heures, la semaine de 4,5 jours et la flexibilité horaire ;
- Déploiement du Plan d'actions pour les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap avec un suivi mensuel des actions

A venir :

- Mise en place d'un programme de sensibilisation des bonnes pratiques de recrutement pour les RH et les Managers ;
- Mise en place d'un processus de validation des compétences et des aptitudes dans la promotion interne ;
- Révision annuelle des grilles de salaires (cohérence interne/marché du travail du pays/situation économique du pays)
- Lancement d'une enquête interne liée aux sujets de discrimination, de harcèlement et de bien-être dans l'entreprise

2.2 Innover pour des solutions durables

Cet objectif regroupe les enjeux de réduction des émissions de CO₂ liées aux transports et aux produits. L'innovation et le progrès technologique ont une importance capitale dans la recherche de solutions durables aux défis économiques et environnementaux. UPERGY est impliquée dans l'innovation énergétique.

En effet, le groupe souhaite minimiser son impact carbone en innovant dans l'assemblage des piles et batteries pour tendre vers une fabrication la plus écoresponsable possible.

Cet objectif est en lien avec 2 objectifs du développement durable :



Acquis :

- Implication dans le pôle de compétitivité CARA (European Cluster for Mobility Solutions),
- Implication dans la gouvernance de l'éco organisme SCRELEC pour la collecte et le recyclage des batteries,
- Service de reconditionnement de batteries dans le réseau de magasins 1001 Piles Batteries,
- Labellisation ISO 20 400 pour les achats responsables
- Déploiement et suivi du Plan d'actions dans le cadre de l'ISO 20 400
- Mise en place d'un projet de remise à plat des emballages par la suppression du plastique
- Implication dans le pôle de compétitivité TENERDIS (Pôle de Compétitivité de la Transition Energétique)

Réalisé en 2024 :

- Etat des lieux de l'organisation du Groupe concernant la gestion des déchets dangereux et non dangereux ;
- Mise en place d'une procédure par site concernant la gestion des déchets dangereux et non dangereux ;
- Audit interne sur la gestion des déchets D3E sur les sites français et espagnol.
- Achat d'une nouvelle chaîne de production dans le cadre du déménagement de notre site de Manouba avec la possibilité d'avoir un chariot de manutention adapté pour transporter les produits en toute sécurité et de manière ergonomique,
- Modification de la Supply Chain par l'optimisation des volumes des conteneurs.

En cours :

- Mise en place du projet Organisation Gestion du Recyclage pour répondre aux exigences du Règlement UE 2023/1542 Relatif aux batteries et à la gestion des batteries ;
- Mise en place d'un emballage unique pour le produit et le transport,
- Optimisation des volumes par conteneurs.

A venir :

- Réaliser une analyse de cycle de vie du produit ;
- Etude de l'écoconception de la fabrication de l'assemblage de nos packs batteries ;
- Revoir le processus de manipulation des produits à une température plus élevée ;
- Etudier en profondeur la composition de nos produits pour identifier les matériaux recyclables qui peuvent être intégrés.

2.3 Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE

Cet objectif sociétal regroupe les enjeux de lutte contre la corruption, d'égalité des chances et de gouvernance. Que ce soient nos fournisseurs, nos clients, ou les communautés locales, UPERGY souhaite engager les parties prenantes dans sa démarche. Ce sont principalement des actions de communication externe ou par des questionnaires à nos fournisseurs qui permettront de communiquer et avoir des retours des parties prenantes.

Cet objectif est en lien avec 6 objectifs du développement durable.



Acquis :

- Mise en place de bacs de recyclage de piles et de batteries dans les magasins 1001 Piles Batteries (points de collecte) et chez nos clients professionnels,
- RSE News (Communication interne),
- Evaluation des fournisseurs par un questionnaire annuel, avec dernièrement une évolution sur les questions RSE,
- Participation au Challenge Mobilité de la région Auvergne Rhône Alpes,
- Questionnaires RSE aux parties prenantes (collaborateurs, clients BtoB, fournisseurs) pour la priorisation des enjeux.
- Communication sur nos actions RSE sur l'ensemble des sites web des marques commerciales du Groupe.
- Intégration de l'empreinte carbone des produits pour sensibiliser les clients aux enjeux RSE des produits achetés

Réalisé en 2024 :

- Revue des Objectifs RSE par service avec l'ensemble des managers pour intégrer une dimension RSE dans leurs métiers ;
- Piloter la réalisation du plan de communication interne réalisé sur les sujets RSE et mise en place d'un suivi mensuel des enjeux de communication RSE interne avec le service Communication ;
- Réalisation de l'état des lieux des différents sites dans le cadre de la mise en place d'un Plan de Mobilités Durables France et International ;
- Réalisation de la première Evaluation ECOVADIS d'UPERGY ;
- Mise à jour du contenu de l'entièreté des documents RSE (Charte Ethique, Politique RSE, Charte Anti-Corruption, Politique Cadeaux) et traduction des documents en anglais et en espagnol ;

- Mise à jour de la base de données des questions RSE pour aider l'administration des ventes à répondre aux questionnaires RSE venant des parties prenantes externes (clients, fournisseurs etc.)
- Formation de la gouvernance dans le cadre du nouveau Règlement UE 2023/1542 relatif aux batteries et à la gestion des batteries ;
- Création du premier questionnaire RSE complet à destination de l'ensemble des fournisseurs du Groupe pour évaluer leurs pratiques RSE ;

En cours :

- Relance du questionnaire RSE fournisseurs pour obtenir un taux de réponse >50% ;
- Suivi de l'animation des objectifs RSE individuels au sein de chaque service
- Déploiement du Plan d'actions Mobilités Durables sur l'ensemble des sites
- Revue de la charte graphique de la documentation RSE
- Faire signer la Charte des Achats Responsables et le Courrier relatif à l'utilisation des Minerais de Conflit à l'entièreté de nos fournisseurs

A venir :

- Renouvellement de l'audit ISO 20 400 pour les Achats Responsables ;
- Intégrer dans le pilotage opérationnel des Achats des KPI RSE concrets ;
- Définir une échelle de notation environnementale basée sur l'empreinte carbone auprès de nos clients.

2.4 Réduire notre impact sur l'environnement

Cet objectif environnemental regroupe les enjeux de réduction des émissions de CO₂ liées au transport des produits et services et également la sensibilisation des parties prenantes. L'activité de la société engendrant beaucoup de transports internationaux et nationaux, les actions sont centrées sur les achats responsables et la logistique. En parallèle, notre équipe marketing travaille sur la réduction des emballages produits pour diminuer la production de déchets.

Cet objectif est en lien avec quatre objectifs du développement durable.



Acquis :

- Politique zéro papier dans les locaux d'UPERGY,
- Mise en place de bacs de recyclage de piles et batteries dans les magasins 1001 Piles et Batteries et chez nos clients professionnels,
- Collecte des déchets industriels sur tous les sites pour revalorisation et recyclage,
- Action et communication pour réduire la pollution numérique,
- Relamping LED de l'éclairage du centre logistique,
- Passage de la flotte de véhicules d'entreprise en véhicules hybrides (7 véhicules hybrides sur 9),
- Installation de bornes de recharge électriques sur nos principaux sites mises à disposition des collaborateurs.

- Mise en place d'un suivi mensuel sur tous les sites et les magasins de nos consommations énergétiques (eau, gaz et électricité) dans le but de réduire notre empreinte carbone
- Bilan Carbone complet 2023, accompagné d'un consultant qui nous permet d'avoir les compétences et savoir-faire requis pour que l'équipe interne RSE ait les ressources nécessaires pour le faire elle-même,
- Mise en place d'un plan dédié à la réduction carbone accompagné par un consultant spécialisé,
- Mise en œuvre d'un plan d'optimisation dans la gestion des déchets sur nos sites et assurer le suivi des résultats.

Réalisé en 2024 :

- Dans le cadre de la gestion des déchets, communication sur les solutions choisies pour sensibiliser les équipes à s'approprier les nouveaux comportements ;
- Création et diffusion du Plan de Sobriété Énergétique chez UPERGY ;
- Utilisation de la matrice carbone du Groupe pour calculer l'empreinte carbone du Produit par les Chefs de Produits

En cours :

- Réaliser des travaux sur le site de Saint-Egrève de panneaux solaires ombrières sur le parking ;
- Mise en place de premiers partenariats de compensation carbone ;
- Mise en place d'un abri vélo XXL sur le site de Saint-Egrève ;
- Politique Gestion des déchets : mise en place d'un plan d'optimisation des processus,
- Intégrer le prix du carbone dans les calculs financiers /analyse financière du Groupe,

A venir :

- Mise en place d'actions pour proposer aux clients des prestations de transports plus vertes ;
- Privilégier le transport maritime/fluvial/ferroviaire au transport routier en étudiant les cas où cela est possible ;
- Démarche de labellisation Label Engagé RSE de l'AFNOR ;
- Etude de la consommation d'eau potable sur nos deux sites sensibles : Manouba (Tunisie) et Barcelone (Espagne) ;
- Renforcer nos partenariats associatifs en s'engageant auprès d'une ou plusieurs associations dans les pays où UPERGY est implanté

3 Management RSE

3.1 Activité UPERGY en lien avec les ODD

3.1.1 Secteur médical

UPERGY a une partie de sa clientèle dans le secteur médical, le but est de vendre et de créer des batteries permettant une autonomie des appareils électriques. Cela permet de faciliter la mobilité des patients, la durabilité des appareils et leur efficacité.



9.5 Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays

3.1.2 La réparabilité des batteries

Par son réseau de magasins 1001 Piles Batteries et par ses experts, UPERGY peut diagnostiquer l'état des piles et batteries en vue de les remplacer dans ses magasins ou ses ateliers, permettant ainsi de prolonger la durée de vie des appareils électriques (Exemple : pour le téléphone portable et la trottinette électrique nous venons remplacer leur batterie).



13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationale.

Avec la seconde vie, nous avons comme objectif de limiter l'utilisation de matières premières en partie responsables du réchauffement climatique. Le Groupe a l'ambition de définir un indice de réparabilité sur les batteries.

Le Groupe a l'ambition de trouver une alternative à la soudure par point électrique pour faciliter le démantèlement de nos

packs batteries.



12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.

12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

3.2 Alignement avec les 10 principes du Pacte Mondial des nations unies et de l'organisation internationale du travail (OIT)

Ces principes directeurs internes reposent sur le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention des Nations Unies contre la subornation.

3.2.1 Droits de l'Homme

3.2.1.1 Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'Homme proclamés internationalement

UPERGY s'engage à respecter les exigences légales et réglementaires dans tous les pays où le groupe opère. Une des actions d'UPERGY issue de la stratégie RSE est la révision de la Charte Ethique pour couvrir de manière plus exhaustive les sujets liés à l'éthique. Cet engagement s'appuie sur l'ODD 16 (Paix, Justice & Institutions efficaces).

3.2.1.2 S'assurer que l'entreprise n'est pas complice d'atteintes aux droits humains

UPERGY met en œuvre une stratégie de prévention des risques et de promotion de la santé et de la sécurité au travail dans le cadre de la certification ISO 45 001 portant sur le système de management intégré de la santé et de la sécurité. Cet engagement s'intègre dans l'ODD 3 (Bonne santé et bien-être).

Afin de s'assurer que sa chaîne de valeur n'est pas impliquée dans des situations de violation des droits humains, UPERGY a mis en place une démarche de diligence raisonnable envers ses fournisseurs notamment avec la mise en place de la certification ISO 20 400 en lien avec les achats responsables. Cette action s'inscrit également dans le cadre de l'ODD 12 (Consommation et Production responsable).

3.2.2 Travail

3.2.2.1 Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

UPERGY respecte les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et s'engage à respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective, qui sont des obligations légales dans les pays où le groupe opère. Dans ce cadre, un Comité Social & Economique (CSE) est mis en place en France ainsi qu'une Commission Consultative d'Entreprise en Tunisie (CCE).

Un Comité RSE a été créé au sein du Conseil d'Administration d'UPERGY afin de considérer toutes les questions liées à la RSE.

3.2.2.2 Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

L'interdiction du travail obligatoire et forcé est une exigence légale dans les pays où UPERGY est implanté. Les contrats de travail ainsi que les contrats fournisseurs incluent des clauses spécifiques interdisant le travail forcé.

Les situations de temps partiel existantes ont été choisies par les collaborateurs dans une logique d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et ne sont en aucun cas des situations subies par les collaborateurs.

3.2.2.3 Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

UPERGY intègre le principe d'égalité professionnelle dans sa stratégie RSE. Veiller à la parité entre les sexes est un point d'attention historique, l'effectif

global du groupe étant équilibré entre les hommes et les femmes. Depuis 2020, l'engagement est de maintenir cette parité. L'index d'égalité professionnelle d'UPERGY en 2024 est de 84/100.

UPERGY s'engage également dans une politique de diversité, d'égalité et d'inclusion de tous les profils. Le Groupe est signataire depuis 2019 d'un accord en faveur des travailleurs handicapés nommé « Accord d'entreprise relatif au développement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap » et essaye à travers ses recrutements de favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap, des seniors ainsi que des jeunes. Cet accord a été renouvelé en 2023. De plus, UPERGY a renouvelé son engagement en termes de diversité, d'inclusion et d'équité en résignant en 2024 la Charte de la Diversité du collectif les Entreprises de la Cité.

Ces engagements s'inscrivent dans les ODD 5 (Egalité entre les sexes) et ODD 10 (Inégalités réduites).

3.2.3 Environnement

3.2.3.1 Les entreprises doivent soutenir une approche de précaution face aux défis environnementaux

Dans une logique d'anticipation, la stratégie RSE d'UPERGY prend en compte les risques climatiques auxquels le Groupe est ou va être confronté. UPERGY réalise également chaque année son Bilan Carbone pour estimer l'impact du Groupe et ses principaux postes d'émissions. Ces deux axes permettent de mettre en place des actions afin de s'adapter aux défis environnementaux tout en réduisant notre participation à ceux-ci. Cette démarche se rapproche de l'ODD 13 (Lutte contre le changement climatique).

Par exemple, un des engagements de la stratégie RSE d'UPERGY est de viser l'autosuffisance de ses bâtiments en termes d'énergie. Cet engagement illustre les deux axes précédemment identifiés, l'adaptation au risque de pénurie énergétique et la réduction de la consommation. Cet engagement est quant à lui lié à l'ODD 7 (Energie propre et d'un coût abordable).

3.2.3.2 Entreprendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale

Les batteries constituent une source importante d'énergie et est l'un des principaux facteurs du développement durable, de la mobilité verte, de l'énergie verte et de la neutralité climatique.

La stratégie environnementale d'UPERGY est centrée sur la mesure et sur la réduction de l'empreinte carbone et de l'impact sur la biodiversité en proportion du volume d'activité. La quasi-totalité des émissions carbone sont directement liées aux produits que nous achetons et commercialisons pris en compte dans le scope 3 intégré dans nos bilans carbone réalisés sur les exercices 2022, 2023 et 2024. Cette démarche s'appuie sur une logique en triptyque : **Mesurer, Réduire, Compenser**. Le Bilan Carbone réalisé chaque année permet à UPERGY de mesurer son empreinte carbone et de mettre en place des actions de réduction et enfin de compensation.

Dans le cadre de ses activités et via ses clients, UPERGY contribue à la production de déchets dangereux pour l'environnement, tels que les piles, les batteries et divers types de Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE). Conscient de cet aspect environnemental, UPERGY propose à ses clients des solutions de collecte adaptées.

Par ailleurs, UPERGY a réalisé un état des lieux sur la gestion des déchets au sein des locaux et a décidé de mettre en place un plan de préconisations et d'actions pour suivre et inciter les collaborateurs à adopter les bons comportements en termes de recyclage.

UPERGY a choisi d'adhérer à des Eco-organismes et à des organismes de collecte agréés afin d'assurer une gestion optimale des déchets produits par ses clients, tout en répondant aux exigences légales en matière de collecte et de recyclage.

Les éco-organismes pour nos piles et nos batteries sont les suivants :

- BEBAT depuis 2006 (Belgique)
- COREPILE depuis 2022 (La Réunion)
- VALPAK depuis 2016 (Angleterre)
- ÖCORECELL depuis 2011 (Allemagne)
- BATRIBOX (ex-SCRELEC) depuis 2012 et LEKO depuis 2021 (France)
- GTRAEE et REINICIA depuis 2023 (Espagne)

Pour ce qui est des organismes de collecte, la Société fait appel à :

- France : PAPREC, CHIMIREC, CAMPINE (ex-RECYLEX), TCHAOMEGOTS
- Angleterre : BIFFA, ECOBAT (interventions ponctuelles)
- Espagne : MAGNA METALS (ex-Reincat), ECOVALL
- Tunisie : CHOKRI NOURI

En Allemagne, en Italie et en Belgique, nous nous reposons sur les filières de collecte et de recyclage déjà en place dans ces différents pays.

Afin d'assurer des conditions de stockage sécurisées et fonctionnelles pour chaque typologie de déchets, les filières de tri ont été réorganisées sur nos différents sites.

Année 2024

Déchets piles et batteries collectés en France (Batteries Plomb, Piles et Batteries en mélange) (CAMPINE et BATRIBOX) : 86 609,9 kg

Les déchets piles et batteries collectés cette année sont moindres que l'année 2023 car une collecte particulière sur le site de Corbas avait été réalisée.

En 2024, notre éco-organisme BATRIBOX a recyclé les déchets de piles et de batteries avec une valorisation de matière. CAMPINE certifie avoir recyclé l'ensemble des déchets collectés conformément à la législation française en vigueur.

De plus, les consignes de sécurité en termes de manipulation et d'entreposage des déchets ont été renforcées et le personnel sensibilisé. En 2024, un audit interne concernant les pratiques en matière de manipulation des déchets a été initié sur les sites d'UPERGY pour suivre la bonne application de la procédure interne relative aux déchets.

Depuis 2017 et toujours en 2024, UPERGY a pris une participation dans l'organisme SCRELEC, et siège au Conseil d'Administration de SCRELEC-BATRIBOX.

La gestion des déchets de piles et de batteries a été renforcée en 2024 par l'entrée en vigueur du nouveau Règlement UE 2023/1542 relatif aux batteries et à la gestion des batteries.

D'autres actions ont été mises en place pour réduire l'empreinte sur l'environnement :

- **Service Commercial**

- En 2023, UPERGY a dématérialisé l'ensemble du processus achat des clients à travers une démarche de « E-Procurement ». Ce système de « Punch-out » permet non seulement de dématérialiser les factures, mais également les commandes ce qui réduit l'envoi de mails. En 2024, le projet a été déployé correctement, notamment avec les accords cadre tels que ENEDIS et EDF.

- **Service Transport**

- En 2023, un suivi des transporteurs en termes de bilan carbone a été initié, ceci afin de connaître la quantité moyenne de CO2 émise par colis et par palette en fonction des destinations et du type de flux. En 2024 et dans le

cadre du Bilan Carbone, nous avons pu collecter les informations nécessaires auprès des transporteurs afin de calculer les émissions CO2 liées au transport aval (coût non supporté par le Groupe) et le transport amont (coût supporté par le Groupe).

- Sur le troisième trimestre 2024, une revue des critères de sélection des transporteurs a été réalisée dans le but d'intégrer pleinement les critères RSE comme des critères de sélection fondamentaux.
- Le Groupe a pour l'année 2024 utilisé le train pour la première fois par l'un de ses prestataires, dans le but de favoriser à l'avenir des transports alternatifs et moins polluants.

- **Service Achats**

- Sur l'année 2024, le Groupe a initié une démarche d'évaluation RSE de ses fournisseurs. Ce questionnaire RSE comportant 80 questions s'inscrit dans la démarche ISO 20 400 et vise à apporter à l'équipe Achats une analyse des pratiques RSE des fournisseurs et à prendre en considération des critères RSE dans la sélection des fournisseurs.

3.2.3.3 Encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Un axe de la stratégie RSE d'UPERGY est de travailler à la conception de batteries utilisant des produits innovants tout en intégrant des critères de conception basés sur des indicateurs RSE. L'objectif est ici d'appréhender l'impact de chaque technologie sur l'environnement et de l'améliorer au fil du temps. Cette démarche s'inscrit dans l'ODD 9 (Industrie, Innovation et Infrastructure).

UPERGY s'est également donné un objectif en termes de diffusion de l'information concernant les technologies utilisées dans ses produits auprès des consommateurs et de ses autres parties prenantes. L'évaluation de l'empreinte carbone des produits permet ainsi de développer une offre basée sur la performance énergétique et environnementale. Un travail est également mené pour réduire les emballages et les suremballages utilisés pour le transport des produits, notamment le plastique. Ainsi les critères environnementaux liés aux produits constitueront une information disponible pour le consommateur qui pourra les considérer dans ses choix de consommation.

A travers la démarche d'achats responsables initiée en 2022 avec la certification ISO 20400, UPERGY a également la volonté de faire participer sa chaîne d'approvisionnement à cette démarche de transparence et d'amélioration continue. Ces actions entreprises par UPERGY s'inscrivent dans le cadre de l'ODD 12 (Consommation et Production responsables).

3.2.4 Lutte contre la corruption

UPERGY veille à s'opposer à la corruption sous toutes ses formes.

Le Groupe possède un code de conduite Anti-Corruption partagé à chaque collaborateur à son arrivée et chaque année à l'ensemble des collaborateurs lors d'un rappel concernant le sujet. Ce guide définit la corruption et ses déclinaisons, les principes et les règles à suivre pour chaque situation, la méthode à suivre pour reporter un cas et les sanctions encourues.

Depuis 2017, Le Groupe suit les lois et les réglementations en vigueur concernant la lutte contre la corruption dans tous les pays où le Groupe est implanté :

- France : UPERGY applique la loi SAPIN II ;
- Espagne : La loi du 20 Février 2023 réglementant la protection des dénonciateurs et la lutte contre la corruption ;
- Royaume-Uni : UPERGY est conforme à la législation anglaise qui applique le Bribery Act 2010 ;
- Tunisie : La loi 2018-46 du 1^{er} Août 2018 relative à la lutte contre l'enrichissement illicite et les conflits d'intérêt.

UPERGY a réalisé en 2024, 4 sessions de formation pour la France et la Tunisie et une session de formation pour l'Espagne. Une campagne de sensibilisation par mail a été envoyée au responsable de site au Royaume-Uni pour diffusion auprès des salariés et une session de formation est prévue en janvier 2025.

La lutte contre la corruption et l'adoption de pratiques éthiques sont des engagements pris par UPERGY qui figurent dans sa stratégie RSE 2023-2025. Ces engagements répondent également à l'ODD 16 (Paix, Justice et Institutions efficaces).

3.3 Mécénat et dons

UPERGY est mécène de l'association Coup de Pouce depuis de nombreuses années. Depuis 20 ans, l'association Coup de Pouce agit en partenariat avec les villes et l'Education Nationale pour permettre à chaque enfant, quel que soit son environnement social ou son contexte familial, d'accéder à un parcours de réussite scolaire et de devenir un citoyen responsable.

Le Groupe participe à la réduction de la faim dans le monde et à une éducation de qualité à travers le soutien à l'association Terre Citoyenne et Solidaire qui intervient au Togo dans la construction de puits d'eau potable et d'écoles.

3.4 Dispositif d'alerte

Un dispositif d'alerte est disponible sur le site <https://www.upergy.com/ethique-et-anticorruption/> pour alerter l'entreprise de toute violation de la charte éthique ou du code de conduite. Il est également possible de contacter le Comité Ethique (composé des responsables RSE, QHSE, RH et du Président Directeur Général) aux adresses mails suivantes :

- lanceurdalerte@upergy.com
- anticorruption@upergy.com

UPERGY a mis en place un Comité Ethique permettant de traiter les alertes internes le cas échéant.

Ce comité se réunit uniquement dans le cadre d'un signalement d'alerte interne et du dispositif de lutte contre la corruption mis en place au sein de l'entreprise.

En 2024, le comité Ethique n'a pas eu à se réunir et aucune alerte interne n'a été signalée.

3.5 Risques de pollution

Les activités directes de la société ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures (rejets dans l'eau, l'air, le sol, nuisances sonores, utilisation des sols, etc.). Seuls les produits qui sont distribués peuvent avoir un impact environnemental lors de leur fin de vie pour cette raison UPERGY S.A. a mis en place une politique de gestion des déchets formalisées par des points de collecte et des partenariats avec les éco-organismes dans les pays où la société est implantée.

3.6 Utilisation durable des ressources

UPERGY exerce une activité d'assemblage industriel. Son utilisation de ressources se limite donc aux produits utilisés pour l'activité d'assemblage, aux emballages utilisés pour le transport, aux consommables de bureau et aux ressources utilisées de manière mutualisée pour faire fonctionner les bâtiments qu'occupent ses bureaux.

L'activité d'UPERGY ne nécessite pas l'achat de matières premières mais le Groupe tient à mener des actions sur les ressources achetées :

- Calage et conditionnement

Nos équipes recherchent continuellement des solutions afin de réduire l'impact environnemental des dispositifs d'emballage et de calage, tout en assurant une protection optimale des produits lors de leur transport.

Dans ce cadre, des techniques d'emballage respectueuses de l'environnement ont été expérimentées depuis 2013 et notamment le système de calage en papier froissé 100% recyclé et labellisé « Blaue Engel ».

Cette méthode d'emballage écoresponsable assure un maintien et une protection satisfaisante des produits, et le papier est facilement recyclable par le client.

Les cartons non-réutilisables sont déchiquetés grâce à une machine pour servir ensuite de calage pour l'expédition.

- Papier

Depuis 2013, la consommation de ramettes papier est suivie à l'aide d'indicateurs pour les quatre sites entrant dans le périmètre de la certification environnementale ISO 14 001.

Depuis plusieurs années nos catalogues produits sont édités exclusivement sous format dématérialisé et non plus sous format papier.

La configuration des imprimantes afin d'imprimer systématiquement en recto verso ou l'utilisation des papiers en brouillon.

Le personnel est également sensibilisé sur le sujet et par la politique « 0 papier » vers laquelle le groupe souhaite tendre.

- Consommation d'énergie

La consommation directe d'énergie d'UPERGY et celle de ses bâtiments est pilotée sur la base du plan de Sobriété Energétique de l'ADEME pour le chauffage, la climatisation, la ventilation, l'éclairage et les équipements de bureautique.

En 2024, UPERGY a formalisé son Plan de Sobriété Energétique et a réalisé pour chaque site un guide des bonnes pratiques à adopter pour répondre aux exigences nationales de réduction des consommations énergétiques.

Les responsables de site sont sensibilisés aux enjeux de réduction de consommations énergétiques grâce à la réalisation de communications mensuelles pour maîtriser son utilisation. Il est demandé aux responsables de site d'intégrer dans un fichier de suivi les consommations énergétiques indiquées sur les compteurs ou si ceux-ci ne sont pas accessibles sur les factures.

3.7 Bilan carbone

3.7.1 Bilan carbone 2024 (périmètre Groupe)

Catégories	Emissions, kg CO2e
Achats de Produits	9 349 000
Fret	455 384
Achats de services	268 156
Energie	42 375
Emissions Fugitives	14 632
Déplacements Professionnels	58 607
Déplacements Domicile - Travail	163 435
Déchets	24 867
Locations	913 621
Immobilisations	60 324
Total	11 350 402

Le Bilan Carbone 2024 a été réalisé en interne par le service RSE. Comme pour les deux années précédentes, le Scope 3 a été pris en compte dans sa globalité.

3.7.2 Evolution du bilan carbone

	2024	2023	2022
Catégories	Emissions, t CO2e	Emissions, t CO2e	Emissions, t CO2e
Achat de produits	9 349	11 164	13 104
Fret	455	435	1 574
Déplacements	222	292	313
Energie	57	71	201
Achats de services	268	331	200
Immobilisations	60	105	184
Autres	938	826	256
Total	11 350	13 224	15 832

	2024	2023	2022
Scope	t CO2e	t CO2e	t CO2e
Scope 1	45	165	150
Scope 2	12	77	185
Scope 3	11 294	12 982	15 497
Total	11 350	13 224	15 832

Le Bilan Carbone 2024 a été réalisé pour la première fois en interne par le service RSE. Comme pour l'année 2023, le Bilan Carbone a été calculé sur les 3 scopes à

l'aide de la base de données de l'ADEME « Base Empreinte ». Cette méthode permet ainsi de nous rapprocher d'autant plus de la réalité, à travers l'utilisation, lorsque cela est possible, de facteurs d'émissions carbone physiques et non monétaires.

Le service RSE a été formé par le consultant externe ayant réalisé le Bilan Carbone complet d'UPERGY pour l'année 2023 et a adopté la même méthode de calcul qu'en 2023.

Le plan d'actions réalisé par le consultant externe pour l'année 2023 a été suivi et les différents services ont redoublés d'efforts pour atteindre les objectifs de réduction de 7,6% des émissions GES par an fixés dans le cadre de la stratégie RSE 2023 - 2025 d'UPERGY.

Les émissions de CO2 d'UPERGY ont connu une diminution de 14% entre 2023 et 2024. Les postes d'émissions les plus polluants chez UPERGY concernent :

- En premier lieu les **Achats de Produits**, avec 9,349 T éqCO2. Une revue des poids unitaires des produits a été réalisée sur l'année 2024 pour renforcer l'exactitude des données. En 2024, les principaux achats de produits concernent les piles (alcaline, lithium), (représentent près de 2,5 millions d'€ de chiffre d'affaires) et les batteries plomb AGM (environ 1 million d'€ de chiffre d'affaires).
- Les **actifs en leasing amont** avec 913 000 kg éqCO2. arrivent en deuxième position. UPERGY loue l'entièreté de ses locaux (bureaux, magasins et entrepôt).
- Le **transport** est le troisième poste d'émission le plus polluant avec un résultat de près de 455 000 kg éqCO2. Une augmentation est perçue entre 2023 et 2024 dû au fait que nous avons collecté un nombre de données plus précis sur un périmètre plus large, en intégrant une plus grande partie du Fret Aval.

3.8 Protection de la biodiversité

Une étude interne a été menée en 2022 afin de comprendre comment UPERGY pouvait prendre en compte la notion de protection de la biodiversité dans ses activités. Dans le but d'avoir un réel impact sur la biodiversité, il est nécessaire d'intégrer les actions en sa faveur dans la stratégie globale de l'entreprise. Afin de gagner en maturité sur le sujet, il a été recommandé dans un premier temps d'axer les efforts sur la décarbonation des activités d'UPERGY. En réalisant notre Bilan Carbone et en mettant en place notre plan d'actions pour mesurer, réduire et compenser nos émissions de gaz à effet de serre, nous voulons réduire la pression exercée sur la biodiversité.

En 2024, cette stratégie biodiversité se traduit aussi par l'implication directe du Groupe dans des projets collaboratifs menés avec des associations partageant nos valeurs et alignées sur nos priorités. Ayant une présence internationale, le Groupe a décidé de s'engager auprès d'une association ou plus dans chaque pays où il est implanté créant ainsi une dynamique vertueuse et durable. Le Groupe est actuellement en train de rechercher des associations à taille humaine ayant du sens et agissant directement au travers de leurs projets sur la biodiversité.

Ces futurs partenariats nous permettront de couvrir l'ensemble des 17 Objectifs de Développement Durable, notamment sur ceux pour lesquels UPERGY ne peut agir directement de par son activité.

3.9 Périmètre du reporting

Ce reporting extra-financier est réalisé à partir d'indicateurs internationaux et français. Les indicateurs français sont : le taux de formation, le taux de travailleurs en contrat d'apprentissage ou en stage, le taux de travailleurs en situation de handicap, le salaire moyen et les indicateurs environnementaux liés aux déchets et aux consommations énergétiques. Les autres indicateurs sont calculés à l'échelle du Groupe.

Pour l'année 2024, nous avons décidé d'intégrer de nouveaux indicateurs notamment demandés dans le cadre de la CSRD. Ceci permet au Groupe d'anticiper la nouvelle Réglementation en s'engageant dans une démarche volontaire plus poussée. Les nouveaux indicateurs sociaux sont calculés à l'échelle du Groupe sauf contre-indication.

Par ses activités, UPERGY n'est pas concerné par les enjeux liés à la lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaire, et ceux liés au respect et au bien-être des animaux. Ces éléments ne sont pas traités dans ce document.

3.10 Indicateurs de performance et de suivi

3.10.1 Indicateurs sociaux

- Nouveaux indicateurs intégrés pour l'année 2024
- N.C = Non calculé

Indicateurs	2024	2023	2022	Commentaires	Objectifs	ODD
SECURITE						
Nombre d'accidents du travail	3	8	4		Zéro AT	8.8 Droits et Sécurité au travail
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	2	1	1		zéro AT avec arrêt	
Taux de gravité des accidents	1,93%	N.C.	N.C		0	
Nombre d'accident de maladie professionnelle	0	N.C	N.C		0	
Taux de fréquence d'accidents	0,01%	N.C.	N.C			
Nombre de formation réalisée sur la santé et la sécurité au travail	8	N.C	N.C			
Taux d'absentéisme (maladie et AT) (FR)	3,37%	2,04%	4%		<5%	
DIVERSITE						
Nombre total de collaborateurs/trices au 31 décembre de l'année	279	286	297			
Effectif France au 31 décembre de l'année	126	130	140			
Effectif UK au 31 décembre de l'année	53	53	53			
Effectif Tunisie au 31 décembre de l'année	89	91	92			

Effectif Espagne au 31 décembre de l'année	7	8	6			
Part des hommes sur effectif total	47,67%	45,10%	49,50%		Maintenir une égalité proche de 50/50	5.1 Fin à toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
Part des hommes cadres (FR)	35,71%	-	-			
Part des femmes sur effectif total	52,33%	54,90%	50,50%			
Part des femmes cadres (FR)	37,00%	45,71%	41,50%			
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (FR)	31/40	35/40	33/40			
Ecart d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes (FR)	35/35	35/35	35/35			
Part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (FR)	5/10	10/10	5/10			
Index d'égalité H/F (FR)	84/100	95/100	88/100		>90	
Taux de discrimination en entreprise	0	0	0		0	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
Part des travailleurs en situation de handicap (FR)	6%	5%	3%		> ou = 6%	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
Taux de salariés de <21 ans	3%	3%	3%		10	
Moyenne d'âge	39 ans	39 ans	39 ans			
Taux de salariés de >50 ans	21%	24%	21%		10	
Pourcentage de salariés en alternance ou en apprentissage (FR)	3,97%	12,41%	9,70%			
Pourcentage de salariés permanents	93,65%	94%	91%		>90%	
BIEN-ETRE AU TRAVAIL						
Taux de formation (FR)	20,6%	6.1%	37%		>20%	4.4 Compétences et accès à l'emploi
Taux d'épanouissement des salariés sur leur poste	75%	72%	81%		>75%	
Taux télétravail	10%	17%	12%		>10%	

Nombre d'heures supplémentaires travaillées cadre	4893,3 heures	N.C	N.C	Heures faisant parties du forfait Heures Supplémentaires		
Nombre d'heures supplémentaires travaillées non cadre	660,25	N.C	N.C	Heures déclarées par les salariés non cadre à leur manager		
Nombre d'incidents de violation des droits de l'Homme signalé	0	N.C	N.C			
Rotation des effectifs (CDI uniquement) (FR)	26,01%	23,50%	33,80%	Tx = (départs)/(effectif au 1er janvier + arrivées)	<15%	
Ratio entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés	7,65%	6,03%	5,30%			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (FR)	11,09	11,4	11,7			
Salaire moyen (FR)	35 315 €	41 431 €	35 047€			
Salaire le plus bas (FR)	21 960 €	21 231 €	19 790 €			
Ancienneté moyenne (FR)	7 ans	7 ans	6 ans			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (UK)	3,74	N.C	N.C			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (TN)	6,98	N.C	N.C			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (ES)	3,3	N.C	N.C			
Pourcentage de salariés ayant eu un entretien annuel de développement	41%	36%	64%			
Salariés en temps partiel	3%	4,13%	5,40%	Temps partiel sur base volontaire pour favoriser l'équilibre vie personnelle / professionnelle		

3.10.2 Indicateurs sociétaux

- Nouveaux indicateurs intégrés pour l'année 2024

Indicateurs	2024	2023	2022	Commentaires	Objectifs	ODD
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION						
Nombre d'heure de formation sur la corruption	59	0	25	En 2024, le service RSE a réalisé une à deux formations internes par pays	Former l'ensemble des salariés annuellement	16.5 Corruption
Nombre de cas de corruption signalés en interne	0	0	0		0	
Nombre de réunions du Comité Ethique sur l'année	0	0	0			
Nombre de signalement reçus dans le cadre de la procédure d'alerte	0	0	0		0	
EGALITE DES CHANCES						
Nombre de projets communautaires soutenus sur l'année	3	N.C	N.C			
Montant alloué au mécénat d'associations	7,8K€	6,1K€	7,25K€			
GOVERNANCE						
Taux de femmes au Conseil d'Administration	50%	50%	57,10%		50/50	5.1 Mettre fin à toute forme de discrimination envers les femmes 5.5 Egalité aux fonctions directions
Taux de femmes cadres	37%	45,7%	41,50%		50/50	
Nombre de réunions du Comité RSE sur l'année	5	N.C	N.C			

3.10.3 Indicateurs environnementaux

- Nouveaux Indicateurs intégrés pour l'année 2024

- N.C = Non calculé

Indicateurs	2024	2023	2022	Commentaires	Objectifs	ODD
ACHATS RESPONSABLES						
Nombre de fournisseurs européens	237	209	190		Augmenter le nombre de fournisseurs européens.	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Taux du chiffre d'affaires achat en Europe	59,7%	56%	51%			

Emission de GES liées au transport de marchandise (tCO2e)	455	435	1600	Les données ont augmentés entre 2023 et 2024 car le périmètre pour 2024 est plus large (une partie plus large du transport aval a été récupérée)	Diminuer les GES de 4,5% par an.	
Emballages d'expédition (unités)	Non calculable	25 265	31 974	Les emballages d'expédition en unités sont calculés lors des déclaratifs de mises sur le marché.	Diminuer la production d'emballages de 5% par an.	
Emballages d'expédition (tonnes)	2539	N.C	N.C		Diminuer la production d'emballages de 5% par an.	12.5 Réduire la production de déchets
Pourcentage des Achats auprès des fournisseurs évalués sur des critères RSE	16,2%	N.C	N.C		100%	
Pourcentage des fournisseurs ayant signé le code de conduite Achats Responsables UPERGY	16,2%	N.C	N.C		Supérieur à 50%	
Taux de fournisseurs DM certifiés ISO 20400	0%	0%	0%	DM = Dispositifs Médicaux	Augmenter de 5% par an	
Taux de fournisseurs ayant une politique RSE	53,2%	N.C	N.C		>50%	
Pourcentage des acheteurs formés à la RSE	100%	N.C	N.C		100%	12.7 Promouvoir les pratiques durables
Taux de fournisseurs non DM certifiés ISO 20400	100%	100%	100%	TOP 20 fournisseurs	Augmenter de 5% par an	
Taux de fournisseurs DM ayant une démarche RSE	54,5%	31%	31%	DM = Dispositifs Médicaux	Augmenter de 10% par an	
Taux de fournisseurs non DM ayant une démarche RSE	45,5%	48%	16%	TOP 20 fournisseurs	Augmenter de 10% par an	
PRODUITS ET SERVICES						
Poids de piles et accumulateurs collectés (kg)	86 610	91 706	85 921	Collecte par Batribox et Campine	Augmenter la collecte de déchets de 5% par an.	12.5 Réduire la production de déchets
Poids feuilles de papier A4 consommées (kg)	849	1 471	-	Ensemble du parc imprimantes gérées par Koesio France	Réduire la consommation de papier de 10% par an.	

AUTRES						
Emissions scope 1 (tCO2e)	45	165	150			
Emissions scope 2 (tCO2e)	12	77	185			
Emissions scope 3 (tCO2e)	11 294	12 982	15 497			
Emissions totales (tCO2e)	11 350	13 224	15 832	Sur 2022, 2023 et 2024, les trois scopes ont été calculés		
Intensité des émissions (tCO2e/M€ de CA)	265	297	361			
Consommation électrique totale (MWh)	166	232	585			
Consommation électrique / CA (MWh/M€ de CA)	3,86	5,21	13,3			
Consommation de gaz totale (chauffage) (MWh)	129	170	N.C	Uniquement la consommation France (données pour notre site de Corbas et Saint-Egrève)		
Consommation de gaz (chauffage) / CA (MWh/M€ de CA)	3,006	3,82	N.C			
Consommation d'eau (m3)	634	209	N.C	Pour l'année 2024, la consommation d'eau est celle des sites de Corbas et de Saint-Egrève (en 2023, uniquement la consommation d'eau à Corbas était disponible)		
Consommation d'eau / CA (m3/M€ de CA)	14,78	13,39	N.C			
Déchets par type et par CA						
DEEE (kg) (FR)	500	756	1572			12.5 Réduire la production de déchets
DEEE / CA (kg/M€ de CA)	11,65	17	35,8			
Carton/papier/plastique souillé (kg) (FR)	149	62	285			
Carton/papier/plastique souillé / CA (kg/M€ de CA) (FR)	3,47	2	6,5			

Palettes (kg) (FR)	11648	14674	15176		
Palettes / CA (kg/M€ de CA)	271	330	346		
Carton/papier (kg) (FR)	17860	17350	21800		
Carton/papier / CA (kg/M€ de CA)	416	493	495		
Plastique (kg) (FR)	300	760	560		
Plastique / CA (kg/M€ de CA)	7	17	13		
Total (kg) (FR)	30 457	37 446	39 393		
Total / CA (kg/M€ de CA)	710	842	897		