

Table des matières

1	Présentation du Groupe UPERGY	3
1.1	Chiffres clés 2021	3
1.2	Modèle de création de valeur	3
1.3	Gouvernance	6
1.3.1	Gouvernance de la RSE	6
1.3.2	Code de gouvernance d'entreprise	6
1.3.3	Le Conseil d'Administration au 31/12/2021	9
1.3.4	Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration	11
1.3.5	Administrateurs indépendants	11
1.3.6	Accès à l'information des administrateurs	11
1.3.7	Règlement intérieur	11
1.3.8	Conseil d'Administration tenus en 2021	12
1.3.9	Conventions	12
1.3.10	Intérêts des dirigeants	12
1.3.11	Les comités mis en place par le Conseil d'Administration	12
1.3.12	Rémunération des mandataires sociaux, administrateurs et autres dirigeants	13
1.4	Cartographie des parties prenantes	15
1.5	Cartographie des enjeux	16
1.5.1	Enjeux Sociaux	16
1.5.2	Enjeux Sociétaux	17
1.5.3	Enjeux Environnementaux	18
2	Les objectifs RSE	20
2.1	Assurer le bien-être des collaborateurs	20
2.2	Innover pour des solutions durables	21
2.3	Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE	21
2.4	Réduire notre impact sur l'environnement	22
3	Management RSE	24
3.1	Activité UPERGY en lien avec les ODD	24
3.1.1	Secteur médical	24
3.1.2	La réparabilité des batteries	24
3.2	Adhésion aux 10 principes du pacte mondial des nations unis et de l'organisation internationale du travail (OIT)	24
3.2.1	Droits de l'Homme	24
3.2.2	Travail	25
3.2.3	Lutte contre la corruption	25
3.2.4	Environnement	25
3.3	Mécénat et dons	26
3.4	Dispositif d'alerte	26
3.5	Risques de pollution	26
3.6	Utilisation durable des ressources	26
3.7	Bilan carbone	27
3.7.1	Bilan carbone 2021 (périmètre Groupe)	27

3.7.2	Evolution du bilan carbone.....	28
3.8	Protection de la biodiversité.....	28
3.9	Périmètre du reporting.....	28
3.10	Indicateurs de performance et de suivi.....	29
3.10.1	Indicateurs sociaux.....	29
3.10.2	Indicateurs sociétaux :.....	31
3.10.3	Indicateurs environnementaux.....	31

1 Présentation du Groupe UPERGY

Créée 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 entré en Bourse le 15 janvier 2007 et coté sur Euronext Growth.

Aujourd'hui UPERGY compte un réseau de 63 magasins 1001 Piles & Batteries en France dont 53 en franchise, tous spécialisés en BtoC, et 5 marques (Allbatteries, Microbatt, Hawk-Woods, Enix Power Solutions et Enix Energies) spécialisées en BtoB.



1.1 Chiffres clés 2021



Chiffre d'affaires
44,5 M€



Résultat net
2,5 M€



Capitaux propres
12,5 M€



63 magasins



Capitalisation Boursière
19,2 M€



Résultat Opérationnel
Courant +3,5 M€



CA hors France
39%



6000 m² d'entrepôts
(Corbas - 69)



Effectifs
288 personnes



Dividendes
0,00 € par actions



Sites dans le monde
19



6 sites e-commerce

1.2 Modèle de création de valeur

Notre plan stratégique « 71-23 », établi en 2018, consistait à :

- atteindre 71M€ de Chiffre d'Affaires en 2023 en couplant croissance organique (poursuite du développement des activités BtoC et BtoB existantes) et croissance externe,
- avoir une rentabilité d'EBITDA de 9%,
- être présent dans 10 pays européens.

Compte tenu de la crise COVID-19, les objectifs suivants sont reportés à 2026 :

- atteinte d'un Chiffre d'Affaires de 71M€,
- présence dans 10 pays européens (UPERGY est actuellement présent dans 5 pays).

L'objectif de rentabilité est en voie d'être atteint avec un EBITDA de 7,9% au 31.12.2021.

2 sociétés ont été acquises en 2019 et 2021.

En 2022, UPERGY a également fait le choix d'ajouter un volet RSE à son plan stratégique en ajoutant dans ses objectifs celui de devenir leader dans son domaine d'activité en matière de RSE.

RESSOURCES :

Humaines et sociales :

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

Industrielle et commerciale :

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



CREATION DE VALEUR :

Humaines et sociales :

- 62% de femmes dans l'entreprise, dont 10% sont cadres
- 88% de CDI
- 7,6/10 indice de bien-être au travail

Financières :

44.5M€ CA
+5.6% en 1an
+3.1M€ EBIT
0€ dividende



Financières :

- 12.5M€ Capitaux propres
- 4,2€ Cours moyen en bourse
- 24.6% flottant

Sociétales :

- 361 Fournisseurs de rang 1
- 17 partenariats associatifs et réseaux

Environnementales :

- Certification ISO 14001
- 2 référent(e)s RSE au Conseil d'Administration
- 1 chargé(e) de missions RSE

Sociétales :

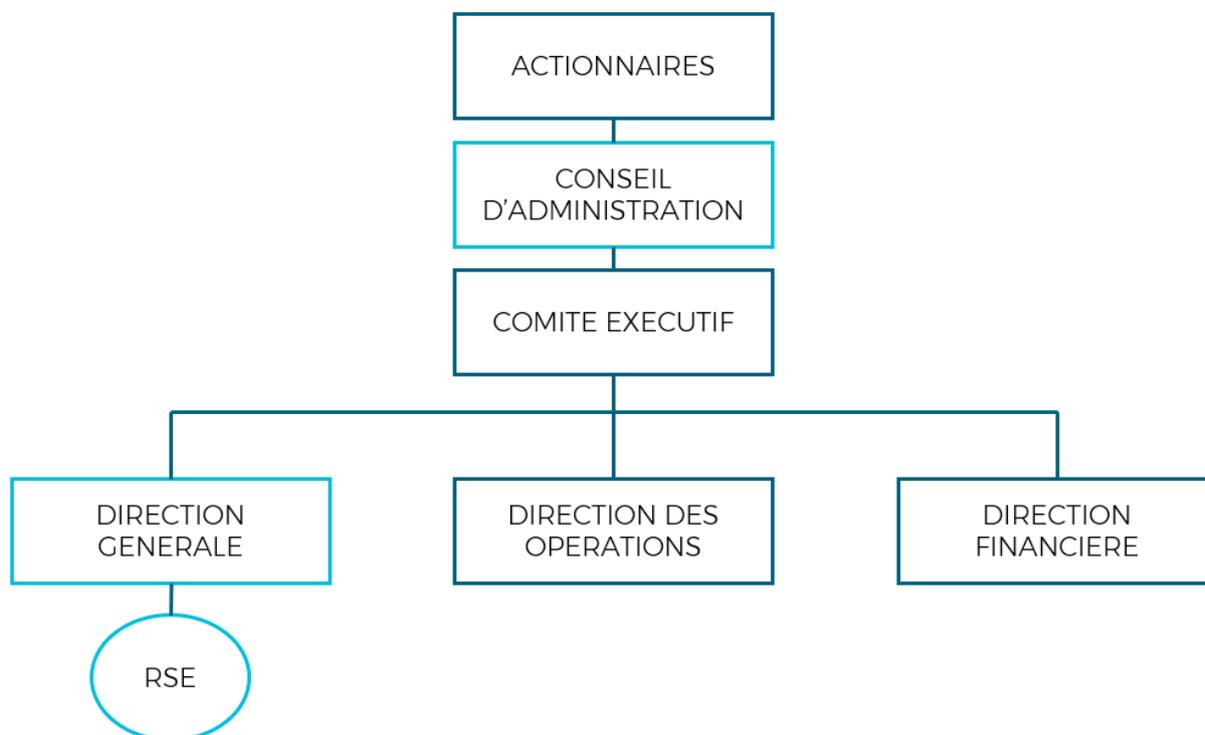
- 20.571€ mécénat et dons

Environnementales :

- 2.520t CO₂e : bilan Carbone dont 35% des émissions proviennent du transport marchandises
- 351.330€ : montant total de la contribution versée pour l'environnement
- 84.3 T piles et accumulateurs recyclés

1.3 Gouvernance

1.3.1 Gouvernance de la RSE



Les encadrés 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 « chargé(e) de mission RSE » a été créé en 2020, la décision venant du Conseil d'Administration et du Président Directeur Général. La démarche RSE est donc initiée par les organes de gouvernance de l'entreprise, avec pour but de l'étendre depuis ses collaborateurs/trices vers ses parties prenantes.

Un Comité RSE a été créé en 2021 qui regroupe les administrateurs/rices RSE, le Président Directeur Général et le/la chargé(e) de mission RSE.

1.3.2 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 MiddleNext disponible sur le site middlesnext.com.

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

OBJET	Contenu de la recommandation	Position UPERGY
R1 : cumul contrat de travail et mandat social	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 à l'assemblée en expose les raisons de façon circonstanciée.	Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2021. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.
R2 : définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux	Il est recommandé que le conseil d'administration, détermine le niveau de rémunération de ses dirigeants ainsi que l'information communiquée à ce propos, conformément aux exigences légales et réglementaires en se fondant sur les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence.	Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2020. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.
R3 : indemnités de départ	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, n'excède pas deux ans de rémunération.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas d'indemnité de départ).
R4 : régimes de retraite supplémentaires	Il est recommandé que la société rende compte, dans son rapport aux actionnaires, 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).
R5 : stock-options et attribution gratuite d'actions	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. 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 performances pertinentes traduisant l'intérêt à moyen ou long terme de l'entreprise.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de stock option ni attribution d'action gratuite).
R6 : mise en place d'un règlement intérieur du conseil	Il est recommandé de se doter d'un règlement intérieur du conseil comportant au moins les cinq rubriques décrites dans le Code MiddleNext. Il est également recommandé que le règlement intérieur soit rendu public.	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 internet du groupe.

R7 : déontologie des membres du conseil	<p>Il est recommandé d'observer les règles de déontologie suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au moment de la prise de mandat, chaque membre doit prendre connaissance des obligations résultant de son mandat et notamment celles relatives au cumul des mandats, • le nombre d'actions de la société que doit posséder chaque membre du conseil est à la discrétion du conseil • en cas de conflit d'intérêts survenant après l'obtention de son mandat, un administrateur doit informer le conseil, s'abstenir de voter ou de participer aux délibérations et le cas échéant démissionner, • chaque membre du conseil doit être assidu et participer aux réunions du conseil • chaque membre doit s'assurer qu'il a obtenu toutes les informations nécessaires sur les sujets qui seront évoqués lors des réunions • chaque membre du conseil doit respecter un véritable secret professionnel • chaque membre du conseil doit assister aux réunions de l'assemblée générale. 	<p>Les membres du conseil respectent l'ensemble des règles liées à la déontologie.</p>
R8 : composition du conseil - indépendant	<p>Il est recommandé que le conseil accueille au moins 2 membres indépendants. Ce nombre pourra être ramené à 1 membre dans l'hypothèse où le conseil est composé de 5 membres ou moins.</p>	<p>Le conseil qui totalise 7 membres accueille 4 membres indépendants.</p>
R9 : choix des administrateurs	<p>Il est recommandé que des informations suffisantes sur l'expérience et la compétence de chaque administrateur soient communiquées à l'assemblée générale et que la nomination de chaque administrateur fasse l'objet d'une résolution distincte.</p>	<p>Les mandats des administrateurs ont été renouvelés en 2015 et 2020 lors des AG d'approbation des comptes, avec une résolution distincte pour chaque renouvellement.</p>
R10 : durée des mandats des membres du conseil	<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 prévues par la loi.</p>	<p>La durée statutaire des fonctions des administrateurs est de 4 ans, durée est en adéquation avec les besoins d'UPERGY.</p>
R11 : information des membres du conseil	<p>Il est recommandé que le règlement intérieur prévoie les modalités pratiques de délivrance de l'information, tout en fixant des délais raisonnables.</p>	<p>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>
R12 : mise en place de comités	<p>Il est recommandé que chaque société décide en fonction de sa situation de créer ou non un ou plusieurs comités ad hoc. En ce qui concerne la mise en place d'un comité d'audit, la société décide, conformément à la réglementation applicable, de créer un comité d'audit ou de réunir son conseil pour en assurer lui-même la mission.</p>	<p>3 comités ont été mis en place en 2021 : comité RSE, comité stratégique, comité d'audit et des risques.</p>

R13 : réunions du conseil et des comités	Il est recommandé que la fréquence et la durée des réunions permettent un examen approfondi des thèmes abordés. La fréquence est à la discrétion de l'entreprise mais un minimum de 4 réunions annuelles est recommandé.	Compte tenu de la taille de la société, le conseil se réunit 4 fois par an. Exceptionnellement en 2021, le conseil s'est réuni 6 fois. Les réunions durent en moyenne une journée ce qui permet de consacrer le temps nécessaire aux échanges.
R14 : rémunération des administrateurs	Il est recommandé que la répartition des jetons de présence, dont le montant global est décidé par l'Assemblée Générale, soit arrêtée par le conseil en fonction de l'assiduité des administrateurs et du temps qu'ils consacrent à leur fonction.	Les administrateurs ont une rémunération fixée par le Conseil d'Administration et versée en fonction de la présence effective aux réunions et uniquement pour les administrateurs indépendants.
R15 : mise en place d'une évaluation des travaux du conseil	Il est recommandé qu'une fois par an le président du conseil invite les membres à s'exprimer sur le fonctionnement du conseil et sur la préparation de ses travaux. Cette discussion est inscrite au procès-verbal de la séance.	Le Conseil d'Administration s'est autoévalué lors de sa séance du 02/07/2021. En complément, des échanges de points de vue ont lieu à ce sujet entre les membres du Conseil à chaque réunion.

1.3.3 Le Conseil d'Administration au 31/12/2021

Le Conseil d'Administration contribue à définir la stratégie de l'entreprise, suit sa mise en œuvre, évalue les projets, 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 d'Actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche du Groupe et règle par ses délibérations les affaires qui le 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 : 2024

Détient directement et indirectement 1 347 977 actions à travers notamment de la société HELER.

Autres mandats au 31/12/2021 :

- Director de UPERGY Limited (GB)
- Administrateur de BRD FINANCE
- Administrateur de HELER
- Co-Gérant de UPERGY GmbH (DE)
- Gérant (Sole Director) de UPERGY LTD (HK)
- Co-Gérant de VDI Italia
- Co-Gérant de UPERGY IBERIA (ES)
- Co-Gérant de UPERGY SARL (TN)
- Co-Gérant de SI UPERGY SARL (TN)
- Président de l'Association MIDDLENEXT.

M. Thierry BOUVAT : Directeur Général Délégué

Fonction au sein du Conseil : Administrateur – 1ère nomination : 2009 – Assemblée Générale de renouvellement : 2024.

Détient directement et indirectement 149 028 actions

Autres mandats au 31/12/2021 :

- Directeur de UPERGY Limited (GB)
- Co-Gérant de UPERGY GmbH (DE)
- Co-Gérant de VDI Italia
- Co-Gérant de UPERGY IBERIA (ES)
- Co-Gérant de UPERGY SARL (TN)
- Co-Gérant de SI UPERGY SARL (TN)
- Gérant de VDI TUNISIE HSD SARL
- Administrateur de SCRELEC.

M. Roland TCHENIO

Fonction au sein du Conseil : Administrateur – 1ère nomination : 2009 – Assemblée Générale de renouvellement : 2024.

Administrateur indépendant

Détient directement 1 action.

Autres mandats au 31/12/2021 :

- Administrateur de FONDATION ALPHAOMEGA
- Président de la SAS TT Investissements
- Gérant de SCI MAURYLAND
- Gérant de SCI Boulevard Lannes
- Administrateur de l'Association Coup de Pouce

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 31/12/2021 :

- Présidente de NAHUEL (S.A.S.U)
- 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 31/12/2021 :

- Présidente de UMANTEX SAS
- Vice-Présidente de l'Association Comité Richelieu
- Présidente de l'Association Pink 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 31/12/2021 :

- Gérante SARL SUCCESS
- Gérante SARL La Petite Grange du Sept Quatre.

1.3.4 Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration nomme parmi ses membres un Président, personne physique. 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. Il veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure que les Administrateurs sont en mesure de remplir leur mission.

1.3.5 Administrateurs indépendants

UPERGY S.A. dispose de 4 administrateurs indépendants :

- Monsieur Roland TCHENIO
- Madame Hélène CAMPOURCY
- 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 Middledenext énumère, et que UPERGY S.A. respecte sont les suivants :

- ne pas être salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société du groupe et ne pas l'avoir été au cours des trois dernières années,
- ne pas être client, fournisseur ou banquier significatif de la société ou du groupe ou pour lequel la société ou le groupe représente une part significative de l'activité,
- ne pas être actionnaire de référence de la société,
- ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence,
- ne pas avoir été auditeur de l'entreprise au cours des trois dernières années.

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

1.3.6 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 des documentations leur permettant de parfaire leur connaissance de la fonction d'administrateur et ses missions, sur la gouvernance, sur l'évolution des législations et réglementations.

1.3.7 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.

1.3.8 Conseil d'Administration tenus en 2021

Le nombre de séances du Conseil d'Administration tenues au cours de l'exercice 2021 s'est élevé à 6 : 18 mars, 28 mai, 2 juillet, 23 septembre, 17 novembre et 17 décembre.

Le taux de présence aux Conseils d'Administration tenus en 2021 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 18 mars 2021 a été particulièrement consacrée à la préparation de l'Assemblée Générale (affectation du résultat, nomination et renouvellement d'administrateur, point sur les conventions, programme de rachat d'actions, rapports, texte des résolutions, etc...).

1.3.9 Conventions

Les conventions réglementées conclues au cours de l'exercice ou au cours d'exercices antérieurs font l'objet du rapport des Commissaires aux Comptes inclus dans le présent rapport.

1.3.10 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 mandataire social ou dirigeant à l'exception de celles faisant l'objet de conventions réglementées et faisant l'objet du rapport des Commissaires aux Comptes inclus dans le présent rapport.

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 2021, les actions détenues par les membres du Conseil d'Administration et les mandataires sociaux représentent directement ou indirectement 60,72 % du capital et 71,11 % des droits de vote.

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

- Comité d'Audit et des risques :
 - M. Roland TCHENIO
 - M. David BUFFELARD

- Comité stratégique :
 - Mme Marie CHAPALAIN
 - Mme Carole BUFFELARD
 - M. Thierry BOUVAT
 - M. David BUFFELARD

- Comité RSE
 - Mme. Hélène CAMPOURCY (référente RSE)
 - Mme. Eugénie NDIAYE (référente RSE)

Ce comité se réunit une fois par trimestre 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.

- 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 & marketing, technique et service client.
- la Direction Financière avec M. Aristide BADO qui supervise le processus finance et contrôle interne du Groupe,
- M. David BUFFELARD assure la présidence du comité exécutif, il supervise également la direction commerciale, la direction des ressources humaines, de la communication et prend en charge la 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 responsable contrôle de gestion, la directrice commerciale BTOC Europe, le directeur omnicanal BTOC, le responsable achat et le directeur des services informatiques, et depuis cette année le responsable logistique.

Ce comité se réunit tous les mois.

1.3.12 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 BUFFELARD, Président Directeur Général	191 000	Néant
Thierry BOUVAT, Directeur Général et membre du Conseil d'Administration	15 450	152 202

- Rémunération des administrateurs

Seuls les administrateurs indépendants ont perçu une rémunération en 2021.

- Madame Hélène CAMPOURCY 6.000€
- Madame Eugénie NDIAYE (référente RSE) 6.000€
- Madame Marie CHAPALAIN 6.000€
- Monsieur Roland TCHENIO n'a pas souhaité percevoir de rémunération et a demandé à ce que la rémunération prévue 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

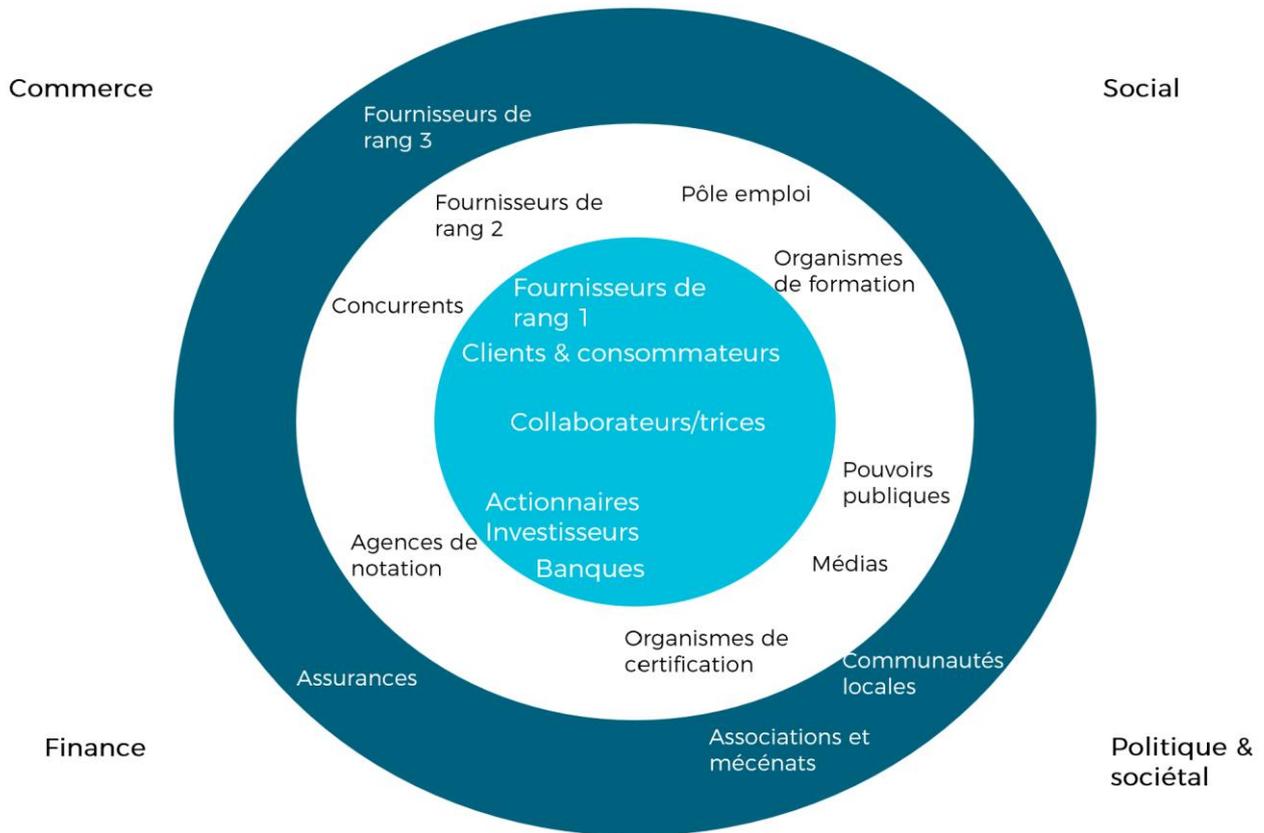
Il n'existe pas d'indemnités de départ.

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



UPERGY classe ses collaborateurs/trices au cœur des parties prenantes car ils sont l'âme de l'entreprise et ce sont eux qui permettent les liens avec les autres parties prenantes.

1.5 Cartographie des enjeux

UPERGY a défini plusieurs enjeux RSE pour la société et ses parties prenantes, classés dans trois thèmes : social, sociétal et environnemental.

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 Homme/Femme	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 salariale 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

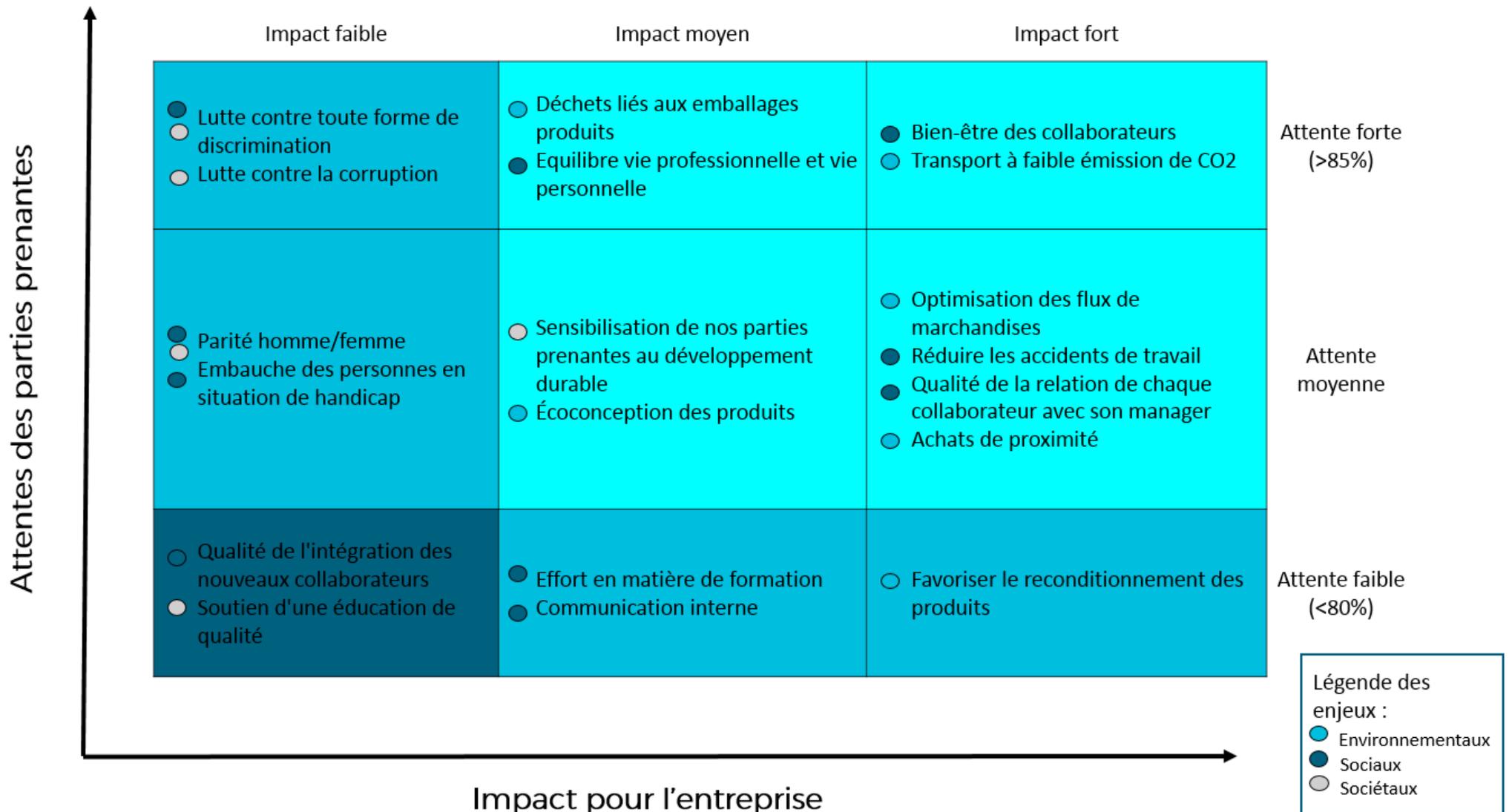
Actions associées	ODD concernés
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	
Généraliser l'implication des collaborateurs aux règles applicables	16.5 Corruption
EGALITE DES CHANCES	
Education de qualité	4.2 Education préscolaire de qualité 4.6 Que tous sachent lire, écrire et compter
Lutte contre toute forme de discrimination	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 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	

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 marchandise de et 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	

UPERGY classe ses enjeux suivant leur impact sur l'entreprise en fonction des attentes des parties prenantes.

Sur la cartographie 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.



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/trices 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 ».

Réalisé en 2021 :

- Charte éthique
- Charte Diversité
- Charte LGBT+
- 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
- Création d'une Equipe de Performance Sociale
- Charte Télétravail
- Formation Ergonomie, Gestes et Postures

En cours :

- Certification ISO 45001 pour la Santé et Sécurité au Travail sur le site de Corbas
- Démarche de certification SA8000 sur les conditions de travail
- Démarche Santé et Sécurité au Travail déployé sur l'ensemble du groupe

A venir :

- Bien-être des collaborateurs et ergonomie des postes de travail à aborder avec l'Equipe de Performance Sociale
- Intégration d'un SIRH
- Etude benchmark pour la Qualité de Vie au Travail

2.2 Innover pour des solutions durables

Cet objectif regroupe les enjeux de réduction des émissions de CO₂ liées aux transports et aux produits, et de collaboration et de sensibilisation des parties prenantes. 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 :

- Développement d'un BMS (Battery Management System) actif en partenariat avec la société ENERSTONE afin de prolonger la durée de vie des batteries.
- Participation au cluster CARA MAD (pour la mobilité active et durable)
- Partenariat avec SCRELEC pour la collecte et le recyclage des batteries
- Service de reconditionnement de batteries dans le réseau de magasins 1001 Piles Batteries.

Réalisé en 2021 :

- Séparateur en plastique remplacé par du papier absorbant pour éviter la rouille lors du transport

En cours :

- Labellisation ISO 20400 pour les Achats Responsables
- Intégration de l'écoconception dans la procédure de conception des batteries

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 et chez nos clients professionnels.
- RSE News (Communication interne)

Réalisé en 2021 :

- Evaluation des fournisseurs par un questionnaire annuel, avec dernièrement une évolution sur les questions RSE.
- CSR Summer Challenge 2021
- 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 les objectifs de Développement Durable et jeu concours pour gagner des Memory à base de tissu recyclé collecté auprès des collaborateurs sur le réseau 1001 Piles et Batteries
- Opération Coup de Pouce (1% des achats reversé à l'association avec le réseau 1001 Piles et Batteries)

En cours :

- Sensibilisation des collaborateurs à la RSE pour la mise en place d'objectifs RSE individuels

A venir :

- Sensibilisation sur le prix interne du carbone au Codir
- Fresque du Climat
- Révision de la communication RSE sur l'ensemble des sites web
- Challenge Mobilité 2022

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 2 objectifs du développement durable.



Acquis :

- Politique zéro papier dans les locaux d'UPERGY.
- Intégration du cluster CARA MAD (pour la mobilité active et durable)
- 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

Réalisé en 2021 :

- Participation au Challenge Mobilité de la région Auvergne Rhône Alpes
- Communication pour réduire la pollution numérique
- Relamping LED de l'éclairage du centre logistique
- Bilan Carbone 2021 (2520tCO2e vs 3027 tCO2e en 2020)

En cours :

- Réduction de l'impact carbone au travers de la démarche Achats Responsables
- Mise en place d'objectifs RSE individuels
- Démarche de labellisation ISO 26000

A venir :

- Stratégie biodiversité et carbone selon les 3 axes « Mesurer, Réduire, Compenser »
- Installation de panneaux solaires sur le toit du centre logistique
- Relamping LED du site de Solihull
- Plan Mobilité
- Potager participatif et installation de ruches sur le site de Corbas
- Changement pour un hébergement responsable des serveurs
- Révision de la gestion des déchets
- Changement pour un fournisseur d'énergie plus verte
- Challenge Mobilité 2022

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 réparer dans ses magasins ou ses ateliers, permettant ainsi une seconde vie des appareils électriques.



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



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 Adhésion aux 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

UPERGY soutient les droits de l'homme par sa contribution financière sous forme de dons à l'association Coup de pouce. La société soutient également l'association Terre Citoyenne et Solidaire.

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.

3.2.2 Travail

UPERGY respecte les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et promeut la diversité via son **partenariat avec le Réseau APF Entreprises** (Association des Paralysés de France). Près de 2.333€ de montage de pack batteries ont ainsi été confiés à l'APF d'Echirrolles en 2021.

APF Entreprises est le 1er réseau nation du secteur adapté et protégé qui est composé d'établissements et service d'aide par le travail et d'entreprises adaptées, ce réseau comprend plus de 4000 salariés et usagers dont 90% en situation de handicap.

Par ailleurs, un Comité Social & Economique (CSE) est mis en place et vient compléter les dispositions existantes du CHSCT.

3.2.3 Lutte contre la corruption

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

Depuis 2017, la Société respecte le code de conduite défini par la loi SAPIN II.

En 2021, 25 heures de formation ont été réalisées pour sensibiliser les collaborateurs, notamment le comité de direction, le service Achats et les managers commerciaux.

3.2.4 Environnement

- UPERGY prend des initiatives et met en place des plans d'actions afin de promouvoir une plus grande responsabilité environnementale. La société s'est engagée dans une démarche afin d'obtenir la labellisation ISO 26000 (RSE).
- Eco-organismes et points de collecte :
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.
UPERGY a choisi d'adhérer à des Eco-organismes 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.

Ces éco-organismes sont les suivants :

- Srelec pour la récupération des piles et accumulateurs
- Recylex pour la récupération des batteries au plomb
- Eco Emballages pour les emballages
- Et pour les autres pays : Ecosurety (Royaume-Uni), Ocorecell IFA (Allemagne), Ecor'It (Italie), Unibat (Espagne), Corepile et ATBR (Réunion), Bebat (Belgique)

Focus sur les filières de déchets (en place au niveau de l'entrepôt logistique)

Afin d'assurer des conditions de stockage sécuritaires et adaptées pour chaque typologie de déchets, les filières de tri ont été revisitées et réorganisées.

	Année 2021
Déchets piles et batteries	84.288 kg

De plus, les consignes de sécurité en termes de manipulation et d'entreposage des déchets ont été renforcées et le personnel sensibilisé.

UPERGY a pris une participation dans l'organisme SCRELEC en 2017, et Thierry BOUVAT, Directeur Général de la société, est entré au Conseil d'Administration de SCRELEC.

SCRELEC est un éco-organisme à but non lucratif agréé par les pouvoirs publics dont la double mission est de prendre en charge les piles et les petites batteries usagées, et de sensibiliser les citoyens à la collecte sélective de ces déchets.

UPERGY S.A. a également maintenu sa filière de traitement des déchets Lithium depuis 2017 ; ces déchets n'étant pas pris en charge précédemment par les partenaires de recyclage.

- En 2021, UPERGY a poursuivi son programme de dématérialisation des factures clients.
- Un suivi des transporteurs en termes de bilan carbone a aussi 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.
- Le respect de l'environnement constitue un enjeu essentiel pour UPERGY qui est certifié ISO 14001 depuis 2011 sur ses 5 principaux sites en France, Angleterre et Espagne.

3.3 Mécénat et dons

UPERGY est mécène de l'association Coup de Pouce depuis de nombreuses années, et participe au respect du patrimoine culturel en soutenant la Fondation Fourvière.

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 éthique ou comité anticorruption (composé des responsables RSE, QHSE, RH et du Président Directeur Général) aux adresses mails suivantes :

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

En 2021, aucune alerte n'a été reçue. Deux communications sur le dispositif de lanceur d'alerte ont été faites pendant l'année. La communication sur ce dispositif est également incluse dans la formation anti-corruption.

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 formalisée par des points de collecte et des partenariats avec les éco-organismes.

3.6 Utilisation durable des ressources

UPERGY n'exerce pas d'activité de production industrielle. Son utilisation de ressources se limite donc aux consommables de bureau et aux ressources utilisées de manière mutualisée pour faire fonctionner les bâtiments qu'occupent ses bureaux.

Les principales matières premières que la société consomme sont les calages de conditionnement et le papier (imprimantes, photocopieurs, supports de marketing).

- 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.

Une autre méthode utilisée également est la sache en bioplastique à base d'amidon de maïs qui est ensuite gonflé à l'air.

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.

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 est celle de ses bâtiments pour les différents besoins que sont le chauffage, la climatisation, la ventilation, l'éclairage et les équipements de bureautique.

3.7 Bilan carbone

Depuis sa création, UPERGY a organisé son activité commerciale autour de la télévente ce qui lui permet de limiter les déplacements professionnels de ses salariés. Le transport de marchandise représente 35% des émissions de gaz à effet de serre, soit 869tCO₂e. Les autres postes à fortes émissions sont les immobilisations et les intrants avec respectivement 499tCO₂e et 490tCO₂e.

3.7.1 Bilan carbone 2021 (périmètre Groupe)

Catégories	Emissions, t CO ₂ e
Energie	231
Intrants	490
Futurs emballages	233
Fret	869
Déplacements	181
Déchets directs	17
Immobilisations	499
Total	2 520

3.7.2 Evolution du bilan carbone

	2019	2020	2021
Catégories	Emissions, t CO2e	Emissions, t CO2e	Emissions, t CO2e
Energie 1	123	109	231
Intrants 1	52	177	490
Futurs emballages	0	1	233
Fret	2 079	2 206	869
Déplacements	195	140	181
Déchets directs	17	38	17
Immobilisations	355	355	499
Total	2 821	3 027	2 520

3.8 Protection de la biodiversité

UPERGY ne possède pas de sites situés dans les aires protégées ou en zones riches en biodiversité.

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 travailleurs en situation de handicap, le taux de formation et les indicateurs environnementaux. Les autres indicateurs sont calculés à l'échelle du groupe.

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

Indicateurs	2021	2020	2019	Commentaires	Objectifs	ODD
SECURITE						
Nombre d'accidents du travail	9	8	11		Zéro AT	8.8 Droits et Sécurité au travail
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	3	5	8		zéro AT avec arrêt	
Taux de gravité des accidents	0,19	0,44	0,08		0	
Taux de fréquence d'accidents	9,7	16,16	25,86			
Taux d'absentéisme (maladie et AT) (FR)	4,5%	7%	3%		<5%	
DIVERSITE						
Nombre total de collaborateurs/trices au 31 décembre de l'année	288	314	307			
Part des hommes sur effectif total	37,7%	52,5%	51,2%		Maintenir une égalité proche de 50/50	5.1 Fin à toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
Part des femmes sur effectif total	62,3%	47,5%	48,5%			
Part des femmes cadres	42,9%	39%				
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	37/40	38/40	36/40	L'écart de rémunération est favorable aux femmes.		
Ecart augmentation individuelle entre les femmes et les hommes	35/35	25/35	35/35			
Part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	5/10	5/10	5/10			
Index d'égalité H/F	91/100	80/100	91/100		>90	
Taux de discrimination en entreprise	0	0	0		0	
Part des travailleurs en situation de handicap	2,4%	4,1%	3,1%		6%	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
Taux de salariés de <25 ans	8%	5,7%	9,8%		10	
Moyenne d'âge	39 ans	40 ans				
Taux de salariés de >55ans	9,3%	8,9%	8,5%		10	
Pourcentage de salariés en alternance ou en apprentissage	3,8%	5%				
Pourcentage de salariés permanents	88%	91%				

BIEN-ETRE AU TRAVAIL						
Taux de formation (FR)	56%	7,70%	6,80%		>20%	4.4 Compétences et accès à l'emploi
Taux d'épanouissement des salariés	76%	75%			>75%	
Taux télétravail	9%	7,6%			>10%	
Rotation des effectifs (CDI uniquement)	25%	12%		Tx = (départs)/(effectif au 1er janvier + arrivées)	<15%	
Ratio entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés	5,8					
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (FR)	10,6					
Salaire moyen (FR)	32 767 €					
Salaire le plus bas (FR)	18 027 €					
Ancienneté moyenne	6 ans	6 ans				
Pourcentage de salariés ayant eu un entretien annuel de développement	64%					
Nombre d'augmentations individuelles (FR)	41					
Salariés en temps partiel	6%			Temps partiel sur base volontaire pour favoriser l'équilibre vie personnelle / professionnelle		

3.10.2 Indicateurs sociétaux :

Indicateurs	2021	2020	2019	Commentaires	Objectifs	ODD
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION						
Nombre d'heure de formations sur la corruption	25	0	0		25	16.5 Corruption
EGALITE DES CHANCES						
Montant alloué au mécénat d'associations	20,5k€					
GOVERNANCE						
Taux de femmes au Conseil d'Administration	57,1%	57,1%	16,7%		50/50	5.1 Mettre fin à toute forme de discrimination envers les femmes 5.5 Egalité aux fonctions directions
Taux de femmes cadres	42,9%	39,1%	46,7%		50/50	

3.10.3 Indicateurs environnementaux

Indicateurs	2021	2020	2019	Commentaires	Objectifs	ODD
ACHATS RESPONSABLES						
Nombre de fournisseurs de rang 1 européens	178	74	73		Augmenter le nombre de fournisseurs européens.	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Taux du chiffre d'affaires achat en Europe	50%	61%	55%			
Emission de GES liés au transport de marchandise (tCO2e)	869	2 206	2 079	Données fournies par les transporteurs plus exactes que l'approximation faite en 2020/2019	Diminuer les GES de 4,5% par an.	
Emballages d'expédition (tonnes)	8,1	4,7		Données 2021 pour le groupe, 2020 pour la France.	Diminuer la production d'emballages de 5% par an.	12.5 Réduire la production de déchets
Taux de fournisseurs DM certifiés ISO 20400	5%			DM = Dispositifs Médicaux	Augmenter de 5% par an	12.7 Promouvoir les pratiques durables
Taux de fournisseurs non DM certifiés ISO 20400	0%			TOP 20 fournisseurs	Augmenter de 5% par an	
Taux de fournisseurs DM ayant une démarche RSE	48%			DM = Dispositifs Médicaux	Augmenter de 10% par an	
Taux de fournisseurs non DM ayant une démarche RSE	45%			TOP 20 fournisseurs	Augmenter de 10% par an	
PRODUITS ET SERVICES						
Poids de piles et accumulateurs collectés (kg)	84288	63 700	65 700	Collecte par Screlec, EcoBat et Recylex	Augmenter la collecte de déchets de 5% par an.	12.5 Réduire la production de déchets
Poids feuilles de papier A4 consommées (kg)	1462	2021			Réduire la consommation de papier de 10% par an.	

AUTRES						
Emissions scope 1 (tCO2e)	0					
Emissions scope 2 (tCO2e)	231					
Emissions scope 3 (tCO2e)	2289					
Emissions totales (tCO2e)	2520					
Intensité des émissions (tCO2e/M€ de CA)	56					
Consommation électrique totale (MWh)	667					
Consommation électrique / CA (MWh/M€ de CA)	14,8					
Consommation de gaz totale (chauffage) (MWh)	404					
Consommation de gaz (chauffage) / CA (MWh/M€ de CA)	9,0					
Consommation d'eau (m3)	1568					
Consommation d'eau / CA (m3/M€ de CA)	34,8					
Déchets par type et par CA						12.5 Réduire la production de déchets
DEEE (kg)	1496					
DEEE / CA (kg/M€ de CA)	33					
Carton/papier/plastique souillé (kg)	351					
Carton/papier/plastique souillé / CA (kg/M€ de CA)	8					
Palettes (kg)	14100					
Palettes / CA (kg/M€ de CA)	313					
Carton/papier (kg)	6854					
Carton/papier / CA (kg/M€ de CA)	152					
Plastique (kg)	150					
Plastique / CA (kg/M€ de CA)	3					
Total (kg)	44557					
Total / CA (kg/M€ de CA)	990					