



RSE
Responsabilité
Sociétale des
Entreprises

UP+ERGY

POWER SOLUTIONS EXPERTS

Déclaration de Performance Extra- Financière 31-12-2023

Table des matières

1	Présentation du Groupe UPERGY	3
1.1	Chiffres clés 2023	3
1.2	Modèle de création de valeur	4
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 31/12/2023	18
1.3.4	Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration	20
1.3.5	Administrateurs indépendants	20
1.3.6	Accès à l'information des administrateurs	21
1.3.7	Règlement intérieur	21
1.3.8	Conseil d'Administration tenus en 2023	21
1.3.9	Intérêts des dirigeants	21
1.3.10	Les comités mis en place par le Conseil d'Administration	21
1.3.11	Rémunération des mandataires sociaux, administrateurs et autres dirigeants	22
1.4	Cartographie des parties prenantes	24
1.5	Cartographie des enjeux	25
1.5.1	Enjeux Sociaux	25
1.5.2	Enjeux Sociétaux	25
1.5.3	Enjeux Environnementaux	26
1.5.4	Matrice de Matérialité	26
2	Les objectifs RSE	28
2.1	Assurer le bien-être des collaborateurs	28
2.2	Innover pour des solutions durables	29
2.3	Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE	30
2.4	Réduire notre impact sur l'environnement	31
3	Management RSE	32
3.1	Activité UPERGY en lien avec les ODD	32
3.1.1	Secteur médical	32
3.1.2	La réparabilité des batteries	32
3.2	Alignement avec les 10 principes du pacte mondial des nations unies et de l'organisation internationale du travail (OIT)	34
3.2.1	Droits de l'Homme	34
3.2.2	Travail	34
3.2.3	Environnement	35
3.2.4	Lutte contre la corruption	37
3.3	Mécénat et dons	37
3.4	Dispositif d'alerte	37
3.5	Risques de pollution	38
3.6	Utilisation durable des ressources	38
3.7	Bilan carbone	40
3.7.1	Bilan carbone 2023 (périmètre Groupe)	40
3.7.2	Evolution du bilan carbone	40

3.8 Protection de la biodiversité 41

3.9 Périmètre du reporting 41

3.10 Indicateurs de performance et de suivi 42

 3.10.1 Indicateurs sociaux 42

 3.10.2 Indicateurs sociétaux : 44

 3.10.3 Indicateurs environnementaux 44

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 51 magasins 1001 Piles & Batteries en France dont 41 en franchise, tous spécialisés en BtoC, et 5 marques (Allbatteries, GBS Batteries, Hawk-Woods, Enix Power Solutions et Enix Energies) spécialisées en BtoB.



1.1 Chiffres clés 2023



Chiffre d'affaires
44,5 M€



Résultat net
0,6 M€



Capitaux propres
14,5 M€



51 Magasins



Capitalisation Boursière
8,6 M€



Résultat Opérationnel Courant
0,8 M€



CA hors France
48,3%



6000m² d'entrepôt
(Corbas - 69)



Effectif
286 personnes



Dividendes
0,00€ par action



Sites dans le monde
18



Sites e-commerce
6

1.2 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 acteur et bénéficiaire de cette démarche que nous ambitionnons un modèle créateur de valeur durable.

RESSOURCE :

Humaines et sociales :

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

Industrielle et commerciale :

- **6000m²** de surfaces logistiques
- **4** ateliers
- **51** magasins
- **6** sites de e-commerce
- **18** sites dans le monde
- Certifications **ISO 9001 & ISO 134**



CREATION DE VALEUR :

Humaines et sociales :

- **51%** de femmes dans l'entreprise, dont **41,5%** sont cadres
- **94%** de CDI
- **8,1/10** indice de bien-être au travail
- **ISO 45 001**

Financières :

- **44,5M€** CA
- **+1.4%** en lan
- **+1.31M€** EBIT
- **0€** dividende



Financières :

- **14.53M€** Capitaux propres
- **2,87€** Cours moyen en bourse
- **18,80 %** flottant

Sociétales :

- **209** 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 :

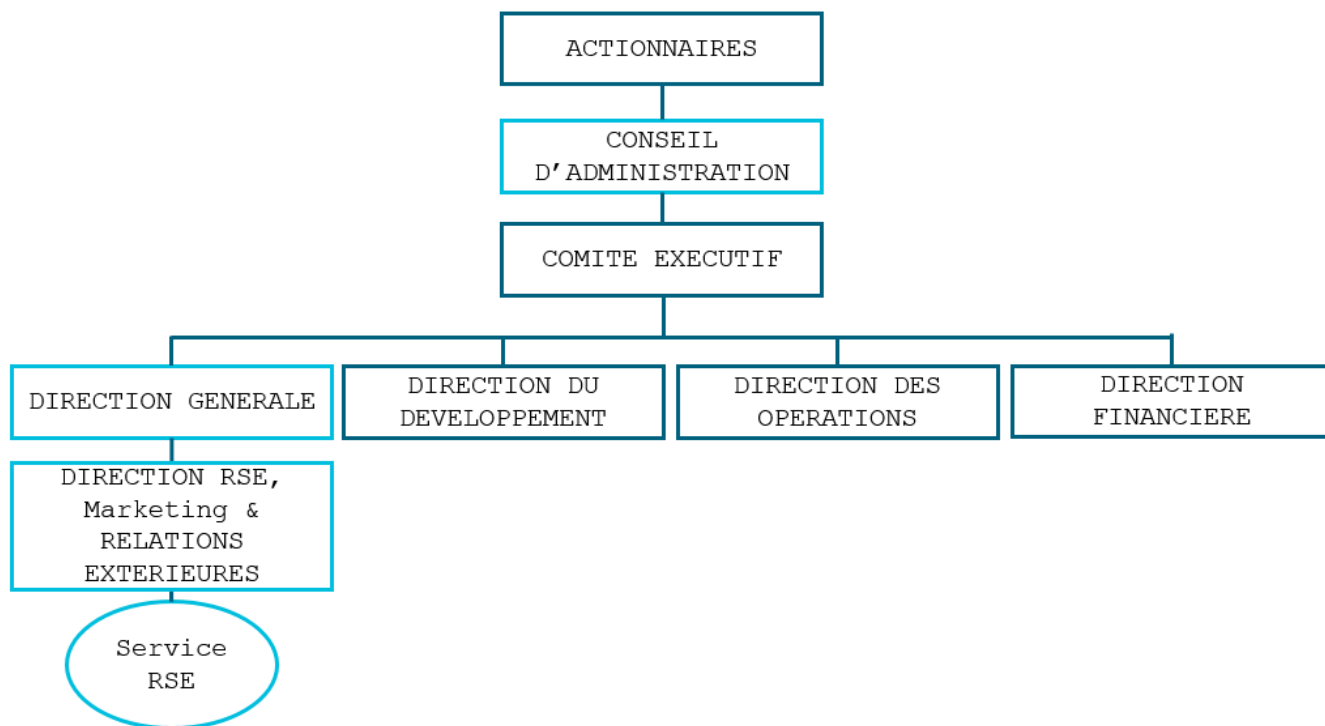
- **6100€** mécénat et dons

Environnementales :

- **13 224t CO₂e** : Bilan Carbone dont 84% des émissions proviennent de l'achat de produits
- **304 777€** : montant total de la contribution versée pour l'environnement (taxe piles et

1.3 Gouvernance

1.3.1 Gouvernance de la RSE



Les encadrés bleus 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 « 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 renforcé son effectif avec l'arrivée d'un jeune en contrat d'alternance « Chargé de Mission RSE » en 2023.

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 l'équipe 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 middlenext.com.

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

<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. 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>

<p>R 19 : Indemnités de départ</p>	<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). 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>	<p>Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas d'indemnité de départ).</p>
<p>R 20 : Régimes de retraite supplémentaires</p>	<p>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.</p>	<p>Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de retraite supplémentaire).</p>
<p>R 21 : Stock-options et attribution gratuite d'actions</p>	<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. <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>	<p>Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de stock option ni attribution d'action gratuite).</p>
<p>R 22 : Revue des points de vigilance</p>	<p>Toute adoption du présent Code engage le Conseil à prendre connaissance des points de vigilance et à les revoir régulièrement. Les entreprises communiquent toute</p>	<p>Les points de vigilance sont revus régulièrement par le Conseil d'Administration</p>

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

1.3.3 Le Conseil d'Administration au 31/12/2023

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 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.

1.3.4 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.

1.3.5 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 Middledent 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.

1.3.6 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 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.

1.3.7 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 2023

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.)..

1.3.9 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.

1.3.10 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)

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.

En 2023, le Comité RSE s'est réuni aux dates suivantes : le 24 Mars 2023, le 7 Juin 2023 et le 21 Septembre 2023.

- 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.

1.3.11 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	242 712	Néant
Thierry BOUVAT, Directeur Général et membre du Conseil d'Administration	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

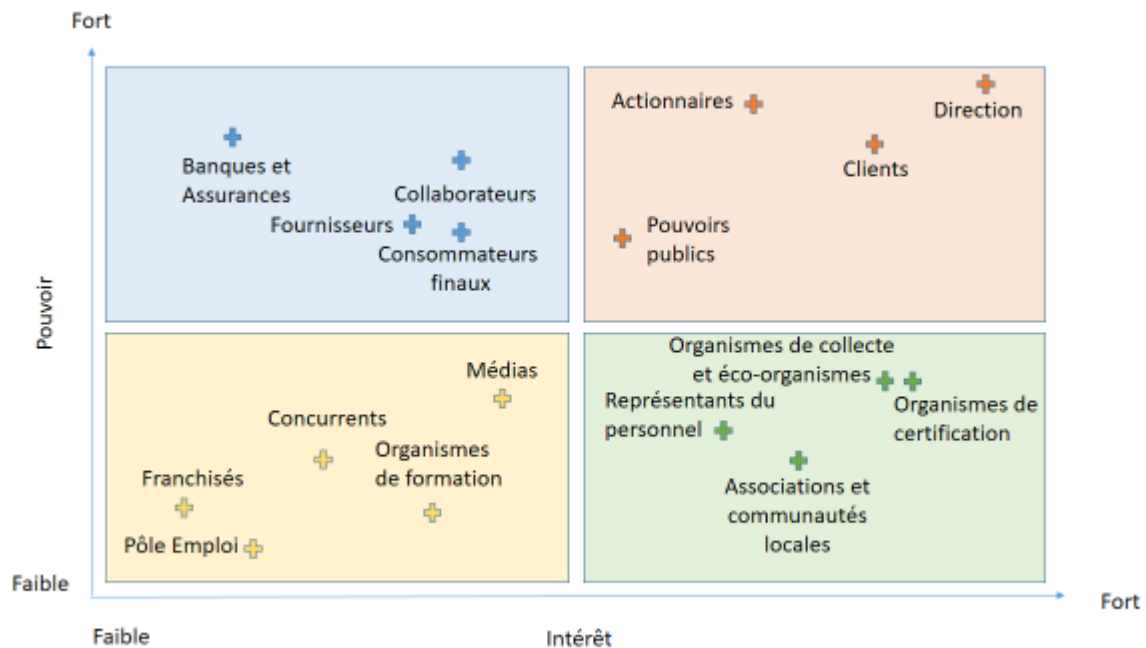
Il n'existe pas d'indemnités de départ.

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 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

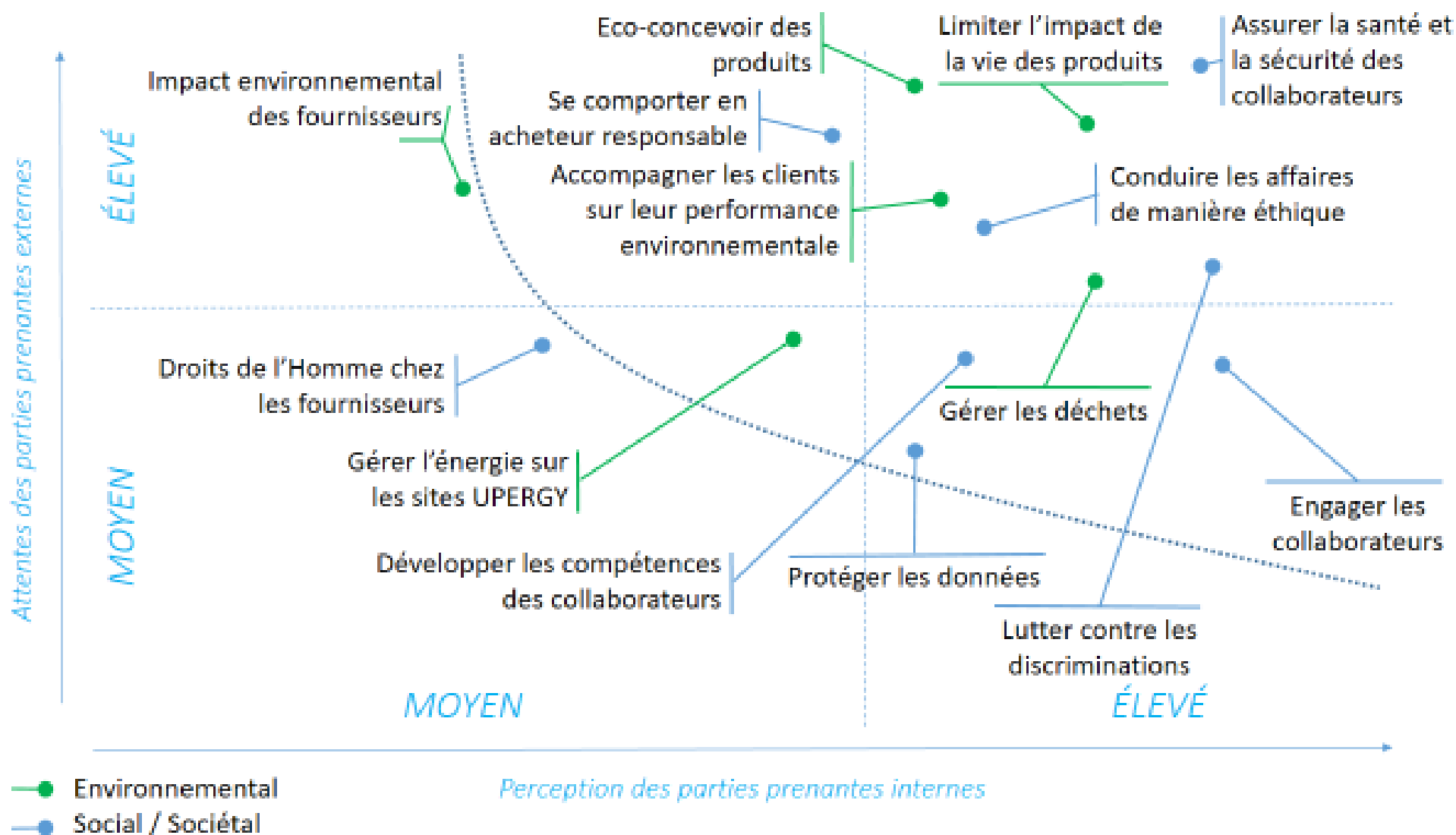
Actions associées	ODD concernés
ACHATS RESPONSABLES	
Privilégier les achats de proximité	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Privilégier les transports à faible émission de CO ₂	
Réduire les emballages des produits	12.5 Réduire la production de déchets
Optimiser les flux de marchandise de et vers 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	
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,
- 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,
- Charte Télétravail,
- Formation Ergonomie, Gestes et Postures,
- Certification ISO 45001 pour la Santé et la Sécurité au Travail sur le site de Corbas,
- Démarche Santé et Sécurité au Travail déployé sur l'ensemble du Groupe UPERGY.

Réalisé en 2023 :

- Création du groupe de facilitateurs RSE composé de 8 volontaires et présents sur différents sites d'UPERGY,
- Renforcer le déploiement des grilles salariales dans tous les services pour répondre à l'égalité de traitement entre les collaborateurs,
- Renouvellement de l'accord RQTH pour les travailleurs ayant un handicap.

En cours :

- Renforcement des formations et des bonnes pratiques de recrutement aux Ressources Humaines et aux Managers dans l'intégration des nouveaux collaborateurs,
- Animation du réseau de facilitateurs RSE à travers la mise en place d'ateliers mettant en lumière une thématique de la RSE choisie au préalable.

A venir :

- Mise en place d'un processus de validation des compétences et des aptitudes dans la promotion interne,
- Mise en place d'un projet d'aménagement flexible du travail des collaborateurs.

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 :

- Co-développement d'un BMS (Battery Management System) actif,
- 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.

Réalisé en 2023 :

- Renouvellement de l'Audit ISO 20 400 pour les Achats Responsables,
- Déploiement du plan d'actions de la certification ISO 20 400,
- Mise en place du 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).

En cours :

- Mise en place d'un emballage unique pour le produit et le transport,
- Modification de la Supply Chain par l'optimisation des volumes des conteneurs.

A venir :

- Mise en place de l'écoconception de la fabrication de l'assemblage de nos packs 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 (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.

Réalisé en 2023 :

- Définition des objectifs RSE pour chaque service et mise en place de leur animation,
- Mise en forme pédagogique de la stratégie RSE : communication interne et externe,
- Communication sur nos actions RSE sur l'ensemble des sites web des marques commerciales du Groupe.

En cours :

- Suivi de l'animation des objectifs RSE individuels au sein de chaque service,
- Communication et actions sur les journées mondiales dédiées aux sujets RSE.

A venir :

- Communication auprès de nos parties prenantes sur la démarche Achats Responsables,
- Intégration de l'empreinte carbone des produits et le critère d'impact carbone qui en découle pour renforcer notre transparence auprès de nos clients (professionnels) et de nos consommateurs (particuliers).

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.

Réalisé en 2023 :

- 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 œuvre d'un plan d'optimisation dans la gestion des déchets sur nos sites et assurer le suivi des résultats.

En cours :

- Réduction de l'impact carbone au travers de la démarche Achats Responsables,
- Mise en place d'un plan dédié à la réduction carbone accompagné par un consultant spécialisé,
- Mise en place de premiers partenariats de compensation carbone,
- Mise en place d'actions pour promouvoir les mobilités durables en entreprise,
- 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,
- Etude de la récupération des eaux de pluie de nos bâtiments.

A venir :

- Mise en place d'actions pour proposer aux clients des prestations de transports plus vertes
- Démarche de labellisation Label Engagé RSE,
- Etudier la mise en place de panneaux solaires simultanément avec la végétalisation du toit sur nos sites,
- Etude de la consommation d'eau potable sur nos deux sites sensibles : Tunis (Tunisie) et Barcelone (Espagne).

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 bils dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.

Avec la seconde vie, on a comme objectif de limiter l'utilisation de matières premières en partie responsables du réchauffement climatique.



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 unis 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 présent. 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 Abolition du travail effective des enfants

Le travail des enfants est interdit par la loi dans les pays où UPERGY est présent, le groupe est donc en conformité avec cette exigence éthique et réglementaire.

La mise en place et l'utilisation de la certification ISO 20 400 liée aux Achats Responsables permet de mettre en place une diligence raisonnable et de s'assurer que les fournisseurs ne sont pas impliqués dans le travail d'enfants.

3.2.2.4 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 2023 est de 95/100.

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.

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

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 et 2023. 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 à décider 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)
- SCRELEC depuis 2012 (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
- Espagne : MAGNA METALS, 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 2023

*Déchets piles et batteries collectés (Batteries Plomb, Batteries en mélange)
(RECYLEX et SCRELEC) : 91 706 kg*

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

Depuis 2017 et toujours en 2023, UPERGY a pris une participation dans l'organisme SCRELEC, est siège au Conseil d'Administration de SCRELEC.

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

- 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,
- 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.

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 permettra 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. Depuis 2017, la Société respecte le code de conduite défini par la loi SAPIN II. Le Groupe possède un Code de Conduite Anti-Corruption partagé à chaque collaborateur à son arrivée. Ce guide définit la corruption et ses déclinaisons, les principes et règles à suivre pour chaque situation, la méthode à suivre pour reporter un cas et les sanctions encourues.

UPERGY est également conforme à la législation Anglaise qui applique le « UK Bribery Act ».

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 également au respect du patrimoine culturel en soutenant la Fondation Fourvière et 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

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 2023, aucune alerte n'a été reçue. Une communication sur le dispositif de lanceur d'alerte a été faite pendant l'année. La communication sur ce dispositif est également incluse dans la formation anti-corruption qui aura lieu en 2024.

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.

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.

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.

3.7 Bilan carbone

3.7.1 Bilan carbone 2023 (périmètre Groupe)

Catégories	Emissions, t CO2e
Achat de produits	11 164
Fret	435
Déplacements	292
Energie	71
Achats de services	331
Immobilisation	105
Autres	826
Total	13 224

Le Bilan Carbone 2023 a été réalisé par un consultant externe. Comme pour l'année 2022, le Scope 3 a été pris en compte dans sa globalité avec un zoom sur l'achat de produits destinés à la vente et les frais généraux.

Le bilan carbone 2023 d'UPERGY s'élève à 13 224 T co2e. Le scope 3 représente 99,5% du bilan carbone d'UPERGY et le premier poste d'émissions est les Achats de produits (85%).

3.7.2 Evolution du bilan carbone

	2023	2022	2021
Catégories	Emissions, t CO2e	Emissions, t CO2e	Emissions, t CO2e
Achat de produits	11 164	13 104	490
Fret	435	1 574	869
Déplacements	292	313	181
Energie	71	201	231
Achats de services	331	200	/
Immobilisation	105	184	499
Autres	826	256	250
Total	13 224	15 832	2 520

	2023	2022	2021
Scope	t CO2e	t CO2e	t CO2e
Scope 1	165	150	0
Scope 2	77	185	231
Scope 3	12 982	15 497	2289
Total	13 224	15 832	2 520

Le Bilan Carbone 2023 a été réalisé par un consultant externe et calculé à partir de données de la base de données publique officielle et réglementaire de l'ADEME qui est la base empreinte. Cette méthode permet ainsi de nous rapprocher d'autant

plus de la réalité, à travers l'utilisation de facteurs d'émissions carbone physiques et non monétaires.

Les différences notables entre le Bilan Carbone 2023 et les années précédentes s'expliquent pour les raisons suivantes :

Le Bilan Carbone 2023 est basé sur un suivi et un accompagnement en continu qui nous permettra pour les prochaines années de faire notre propre Bilan Carbone sur les trois scopes, grâce à une méthode partagée par un consultant spécialisé

Un plan d'actions dédié à la réduction de l'empreinte carbone avec des actions planifiées et mesurables permettant d'atteindre des objectifs quantifiés.

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 éviter, réduire et compenser nos émissions de gaz à effet de serre, nous voulons réduire la pression exercée sur la 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	2023	2022	2021	Commentaires	Objectifs	ODD
SECURITE						
Nombre d'accidents du travail	8	4	9		Zéro AT	8.8 Droits et Sécurité au travail
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	1	1	3		zéro AT avec arrêt	
Taux de gravité des accidents	N.C.	N.C	0,19%		0	
Taux de fréquence d'accidents	N.C.	N.C	9,7%			
Taux d'absentéisme (maladie et AT) (FR)	2,04%	4%	4,7%		<5%	
DIVERSITE						
Nombre total de collaborateurs/trices au 31 décembre de l'année	286	297	288			
Part des hommes sur effectif total	45,10%	49,50%	37,70%		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	54.90%	50,50%	62,30%			
Part des femmes cadres	45.71%	41,50%	42,90%			
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	35/40	33/40	37/40	L'écart de rémunération est favorable aux femmes.		
Ecart augmentation individuelle entre les femmes et les hommes	35/35	35/35	35/35			
Part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10/10	5 sur 10	5/10			
Index d'égalité H/F	95/100	88/100	91/100		>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	5%	3%	2,40%		6%	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
Taux de salariés de <21 ans	3%	3%	N.C		10	
Moyenne d'âge	39 ans	39 ans	39 ans			
Taux de salariés de >50 ans	24%	21%	N.C.		10	

Pourcentage de salariés en alternance ou en apprentissage	12,41%	9,70%	3,80%			
Pourcentage de salariés permanents	94%	91%	88%		>90%	
BIEN-ETRE AU TRAVAIL						
Taux de formation (FR)	6.1%	37%	56%		>20%	4.4 Compétences et accès à l'emploi
Taux d'épanouissement des salariés	72%	81%	76%		>75%	
Taux télétravail	17%	12%	9%		>10%	
Rotation des effectifs (CDI uniquement)	23,51%	25%	25%	Tx = (départs)/(effectif au 1er janvier + arrivées)	<15%	
Ratio entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés	6,03%	5,30%	5,8%			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (FR)	11,4	11,7	10,6			
Salaire moyen (FR)	41431 €	35 047€	32 767 €			
Salaire le plus bas (FR)	21 231 €	19 790 €	18 027 €			
Ancienneté moyenne	7 ans	6 ans	6 ans			
Pourcentage de salariés ayant eu un entretien annuel de développement	36%	64%	64%			
Salariés en temps partiel	4,13%	5,40%	6%	Temps partiel sur base volontaire pour favoriser l'équilibre vie personnelle / professionnelle		

3.10.2 Indicateurs sociétaux :

Indicateurs	2023	2022	2021	Commentaires	Objectifs	ODD
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION						
Nombre d'heure de formations sur la corruption	0	25	0		25	16.5 Corruption
EGALITE DES CHANCES						
Montant alloué au mécénat d'associations	6,1k€	7,25k€	20,5k€			
GOVERNANCE						
Taux de femmes au Conseil d'Administration	50%	57,10%	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	45,71%	41,50%	42,90%		50/50	

3.10.3 Indicateurs environnementaux

Indicateurs	2023	2022	2021	Commentaires	Objectifs	ODD
ACHATS RESPONSABLES						
Nombre de fournisseurs de rang 1 européens	209	190	178		Augmenter le nombre de fournisseurs européens.	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Taux du chiffre d'affaires achat en Europe	56%	51%	50%			
Emission de GES liées au transport de marchandise (tCO2e)	882	1600	869	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)	N/A	N/A	8,1	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	0%	0%	5%	DM = Dispositifs Médicaux	Augmenter de 5% par an	12.7 Promouvoir les pratiques durables
Taux de fournisseurs non DM certifiés ISO 20400	0%	0%	0%	TOP 20 fournisseurs	Augmenter de 5% par an	

Taux de fournisseurs DM ayant une démarche RSE	31%	31%	48%	DM = Dispositifs Médicaux	Augmenter de 10% par an	
Taux de fournisseurs non DM ayant une démarche RSE	48%	16%	45%	TOP 20 fournisseurs	Augmenter de 10% par an	
PRODUITS ET SERVICES						
Poids de piles et accumulateurs collectés (kg)	91 706	85 921	84288	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)	1 471	22 659	20 820	Ensemble du parc imprimantes gérées par Koesio	Réduire la consommation de papier de 10% par an.	
AUTRES						
Emissions scope 1 (tCO2e)	56	150	0			
Emissions scope 2 (tCO2e)	12	185	231			
Emissions scope 3 (tCO2e)	13 132	15 497	2289	En 2023, comme pour 2022, les 3 scopes ont été pris en compte dans leur globalité		
Emissions totales (tCO2e)	13 224	15 832	2520			
Intensité des émissions (tCO2e/M€ de CA)	297	361	56			
Consommation électrique totale (MWh)	232	585	667			
Consommation électrique / CA (MWh/M€ de CA)	5,21	13,3	14,8			
Consommation de gaz totale (chauffage) (MWh)	170	N.C	404			
Consommation de gaz (chauffage) / CA (MWh/M€ de CA)	3,82	N.C	9			
Consommation d'eau (m3)	596	N.C	1568			
Consommation d'eau / CA (m3/M€ de CA)	13,39	N.C	34,8			
Déchets par type et par CA						
DEEE (kg)	756	1572	1496			12.5 Réduire la production de déchets
DEEE / CA (kg/M€ de CA)	17	35,8	33			
Carton/papier/plastique souillé (kg)	62	285	351			
Carton/papier/plastique souillé / CA (kg/M€ de CA)	2	6,5	8			

Palettes (kg)	14674	15176	14100		
Palettes / CA (kg/M€ de CA)	330	346	313		
Carton/papier (kg)	21950,3	21800	6854		
Carton/papier / CA (kg/M€ de CA)	493	495	152		
Plastique (kg)	760	560	150		
Plastique / CA (kg/M€ de CA)	17	13	3		
Total (kg)	37 446	39 393	44 557		
Total / CA (kg/M€ de CA)	842	897	990		