



RSE

**Responsabilité
Sociétale des
Entreprises**

UP+ERGY

POWER SOLUTIONS EXPERTS

Déclaration de Performance Extra- Financière
31-12-2025

Table des matières

1	Présentation du Groupe UPERGY	3
1.1	Chiffres clés 2025.....	3
1.2	Gouvernance de la RSE.....	4
1.3	Modèle de création de valeur.....	4
1.3.1	La stratégie du groupe à 3 ans	4
1.3.2	La RSE, intégrée dans l'ensemble des piliers.....	6
1.3.3	Code de gouvernance d'entreprise	8
1.3.4	Le Conseil d'Administration au 31/12/2025	18
1.3.5	Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration	20
1.3.6	Administrateurs indépendants	20
1.3.7	Accès à l'information des administrateurs.....	21
1.3.8	Règlement intérieur.....	21
1.3.9	Conseil d'Administration tenus en 2025	21
1.3.10	Intérêts des dirigeants	21
1.3.11	Les comités mis en place par le Conseil d'Administration	21
1.3.12	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 Double Matérialité	26
2	Les objectifs RSE	28
2.1	Bilan Stratégie RSE 2023 – 2025	28
2.2	Assurer le bien-être des collaborateurs.....	29
2.3	Innover pour des solutions durables	30
2.4	Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE.....	32
2.5	Réduire notre impact sur l'environnement.....	33
3	Management RSE	34
3.1	Activité UPERGY en lien avec les ODD.....	34
3.1.1	Secteur médical.....	34
3.1.2	La réparabilité des batteries.....	35
3.2	Alignement avec les 10 principes du Pacte Mondial des nations unies et de l'organisation internationale du travail (OIT).....	35
3.2.1	Droits de l'Homme.....	35
3.2.2	Travail	36
3.2.3	Environnement.....	36
3.2.4	Lutte contre la corruption	39
3.3	Mécénat et dons	39
3.4	Dispositif d'alerte	39
3.5	Risques de pollution	39

3.6	Utilisation durable des ressources.....	40
3.7	Bilan carbone.....	41
3.7.1	Bilan carbone 2025	41
3.7.2	Evolution du bilan carbone	41
3.7.3	Protection de la biodiversité	42
3.8	Périmètre du reporting	42
3.9	Indicateurs de performance et de suivi	43
3.9.1	Indicateurs sociaux	43
3.9.2	Indicateurs sociétaux	45
3.9.3	Indicateurs environnementaux.....	47

1 Présentation du Groupe UPERGY

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

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

En 2025, UPERGY compte un réseau de 37 magasins 1001 Piles C Batteries en France dont 34 en franchise et 3 en succursales, tous spécialisés en BtoC, et 4 marques (Allbatteries, Hawk-Woods, Enix Power Solutions et Enix Energies) spécialisées en BtoB.

1.1 Chiffres clés 2025



Chiffre d'affaires

42,6 M€



Résultat net

-1,6 M€



Capitaux propres

12,5 M€



37 Magasins



Capitalisation Boursière

8,8 M€



Résultat Opérationnel
Courant

-1,6 M€



CA hors France

47%



6000m² d'entrepôt

(Corbas - 69)



Effectif

251 personnes



Dividendes

0,08€ par action



Sites dans le monde

18

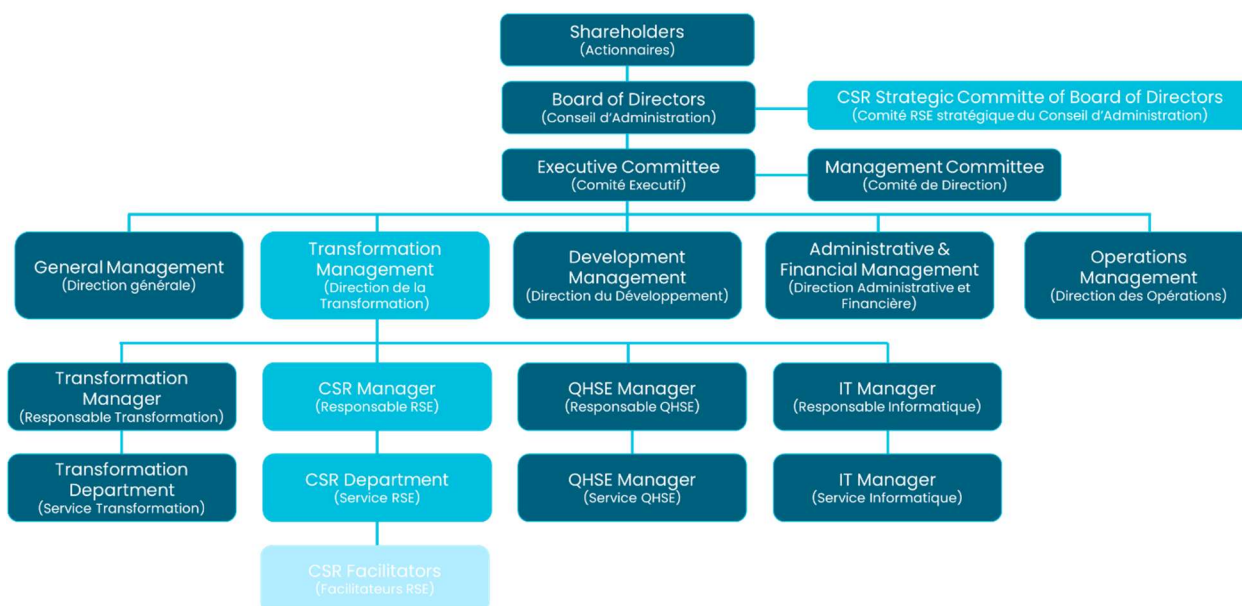


Sites e-commerce
France et International

9

1.2 Gouvernance de la RSE

La RSE dans la stratégie d'entreprise



Les encadrés en bleu moyen et 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.

En 2025, la RSE était pilotée par la Responsable RSE du Groupe UPERGY et dirigée par le Directeur Marketing, RSE et relations extérieures (jusqu'en août 2025), qui a pu s'appuyer sur une aide opérationnelle via le groupe de « Facilitateurs RSE » créé pour mieux diffuser et sensibiliser les salariés à la RSE sur l'ensemble des sites. Une réorganisation interne a eu lieu, et la RSE est maintenant sous la direction de la Transformation.

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

Un Comité RSE a été créé en 2021 qui regroupe les administrateurs/rices RSE, le Président Directeur Général, le Directeur RSE, Marketing et relations extérieures (jusqu'en août 2025) et la Responsable RSE.

En 2025, la RSE est intégrée à la stratégie globale de l'entreprise comme l'un des 4 piliers fondamentaux de celle-ci, renforçant ainsi l'engagement de la direction générale dans un développement économique durable.

1.3 Modèle de création de valeur

La vision du groupe est de devenir un acteur robuste et incontournable en Europe, dans le domaine de l'énergie portable de petite et moyenne puissance, en adoptant des pratiques durables et innovantes pour un avenir énergétique plus responsable tout en plaçant l'humain au cœur des actions du groupe.

1.3.1 La stratégie du groupe à 3 ans :

La stratégie globale du groupe est fondée sur 4 piliers fondamentaux : Le marché, la robustesse, l'humain et la RSE. Plusieurs objectifs par pilier sont fixés par la Direction Générale, apportant ainsi des lignes directrices communes à l'ensemble des collaborateurs/rices.

1.3.1.1 Le marché

Le groupe définit une stratégie visant à maîtriser le portefeuille clients, en évitant toute dépendance excessive, avec l'objectif que le plus gros client représente moins de 5% du chiffre d'affaires.

Le développement du groupe repose sur un positionnement orienté vers les activités à forte rentabilité, avec la volonté de développer la part de l'activité OEM (Original Equipment Manufacturer), pour atteindre plus de 20% du chiffre d'affaires. Le groupe souhaite également renforcer sa reconnaissance en tant que spécialiste sur des secteurs stratégiques tels que le médical et le transport.

Enfin, le groupe va se saisir des opportunités de croissance externe au travers de deux objectifs clés :

- ☐ Rester un concepteur et un assembleur de pack ;
- ☐ Être leader sur l'énergie autonome.

1.3.1.2 *La robustesse*

L'ambition du groupe à trois ans est de renforcer la robustesse globale du groupe, en garantissant un développement rentable et maîtrisé et en améliorant la qualité de service sur le marché du groupe.

Le groupe vise à mettre en place une veille technologique ainsi qu'une veille marché, afin de mieux anticiper les évolutions et renforcer notre compétitivité.

Les objectifs chiffrés :

- ☐ Avoir une rentabilité avec un **EBIT > ou égal à 8%** ;
- ☐ Atteindre un chiffre d'affaires de **50 millions d'euros** en privilégiant les activités à forte rentabilité.

Les moyens :

- ☐ Simplifier les processus de l'entreprise ;
- ☐ Intégrer l'IA dans les processus ;
- ☐ Maîtriser les dépenses de fonctionnement et maintenir les dépenses d'investissement ;
- ☐ Augmenter la productivité.

1.3.1.3 *L'humain*

L'humain étant placé au centre des actions du groupe, UPERGY souhaite renforcer ses engagements sociaux liés au bien-être au travail d'ici 3 ans :

- ☐ Améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) ;
- ☐ Renforcer la formation des managers aux bonnes pratiques de management ;
- ☐ Renforcer la communication entre la direction générale et les salariés, pour mieux donner du sens ;
- ☐ Faire en sorte que chaque salarié se sente mieux reconnu.

L'objectif au travers de ses engagements est d'atteindre un **taux d'épanouissement des salariés supérieur à 75%**.

1.3.1.4 *La RSE*

Upergy affirme sa volonté de faire de la RSE un levier stratégique et différenciant sur son marché. Pour réduire son impact environnemental, le groupe calcule son bilan carbone en cohérence avec les objectifs SBTi.

Le groupe a pour ambition d'être un acteur RSE au niveau national et européen dans le déploiement des bonnes pratiques, tout en répondant aux exigences du nouveau règlement européen UE 2023/1542 sur les batteries.

Les objectifs à 3 ans :

- ☐ Conserver une avance forte en RSE pour en faire un élément de différenciation ;
- ☐ Revoir l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur afin de privilégier uniquement des acteurs respectueux de l'environnement et de l'humain ;
- ☐ Intégrer l'écoconception dans les produits ;
- ☐ Intégrer la biodiversité dans la démarche RSE.

1.3.2 La RSE, intégrée dans l'ensemble des piliers :

- ❑ Le **marché** : répondre aux attentes RSE croissantes de la part de nos clients et assurer la transparence sur l'ensemble de notre chaîne de valeur en intégrant nos fournisseurs dans les questions sociales, environnementales et éthiques.
- ❑ La **robustesse** : Intégrer la RSE comme un indicateur de durabilité : le modèle économique repose sur la continuité d'exister, la pérennité et l'économie circulaire ;
- ❑ **L'humain** : répondre aux 3 valeurs fondamentales du groupe : ensemble, respect, convivialité ;
- ❑ La **RSE** : perçue chez UPERGY comme une opportunité de différenciation, elle constitue un axe stratégique à part entière porté par la Direction Générale.

Aujourd'hui, nous sommes dans un monde où les piles et les batteries sont au cœur de la mobilité et des besoins humains liés à la santé et la sécurité. UPERGY s'engage ainsi à faire de la RSE un axe central dans les prises de décisions pour construire un modèle d'affaires responsable.

RESSOURCES :

Humaines et sociales :

- 251 Collaborateurs/trices
- 40 ans de moyenne d'âge
- Charte éthique

Industrielle et commerciale :

- 6000m² de surfaces logistiques
- 3 ateliers
- 37 magasins
- 6 sites de e-commerce
- 18 sites dans le monde
- Certifications ISO G001 C ISO 13485



CREATION DE VALEUR : A METTRE A JOUR

Humaines et sociales :

- 54,60% de femmes dans l'entreprise, dont 36,11% sont cadres
- 65,61% de salariés en CDI
- 71% de taux d'épanouissement des salariés
- Certification ISO 45001

Financières :

- 42,6M€ CA
- -1M€ EBIT
- 0,08€ dividende par action



Financières :

- 12.5M€ Capitaux propres
- 1,81€ Cours moyen en bourse
- 23,5% flottant

Sociétales :

- 233 Fournisseurs de rang 1 européens
- 16 partenariats associatifs et réseaux
- Norme ISO 20400

Gouvernance :

- 2 référent(e)s RSE au Conseil d'Administration
- 1 service RSE (Directrice RSE, Responsable RSE et ressource externe - stagiaire)

Environnementales :

- 11 376 T CO₂e : Bilan Carbone dont 75% des émissions proviennent de l'achat de produits (périmètre 2025)
- 267 825 € TTC : montant total de la contribution versée pour l'environnement (taxe piles et batteries Groupe)
- 71.6 T piles et accumulateurs collectés
- Certification ISO 14001

1.3.3 Code de gouvernance d'entreprise

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

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

R 1 : Déontologie des « membres du Conseil »	Il est recommandé que chaque « membre du Conseil » observe les règles de déontologie suivantes : • 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. 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 des sociétés cotées, y compris étrangères, extérieures à son groupe.	Les membres du Conseil respectent l'ensemble des règles de déontologie.
---	---	--

R 2 : Conflits d'intérêts	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. 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. 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. 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. 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. L'ensemble de ces diligences est indiqué dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.	Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2025.
----------------------------------	--	---

R 3 : Composition du Conseil, Présence des membres indépendants	Il est recommandé que le Conseil comporte au moins deux « membres du Conseil » indépendants. 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 : • 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. 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 ou se démettre. 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 ». 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.	Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2025.
--	--	---

R 4 : Information des « membres du Conseil »	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 prévoit 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.	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.
R 5 : Formation des « membres du Conseil »	Il est recommandé que le Conseil prévoit 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.	Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2025
R 6 : Organisation des réunions du Conseil et des comités	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. 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. 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. 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. 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 ».	Compte tenu de la taille de la société, le conseil se réunit 4 fois par an. 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.

R 7 : Mise en place de comités	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. En tout état de cause c'est le Conseil qui demeure l'organe décisionnaire. Il est important que la présidence des comités spécialisés soit confiée à des « membres du Conseil » indépendants, sauf cas très particuliers dûment motivés. 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. 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.	La société dispose de 3 comités : - comité RSE, - comité stratégique, - comité d'audit et des risques.
R 8 : Mise en place d'un comité spécialisé sur le Responsabilité sociale/sociétale et environnementale des Entreprises (RSE)	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. 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. Le comité RSE est présidé par un membre indépendant. Le comité peut se faire accompagner par des personnes qualifiées, autant que de besoin.	La Société a mis en place un comité RSE depuis plusieurs années.

R 9 : 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 huit rubriques suivantes : • 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. 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.	Le Conseil a mis en place un règlement intérieur le 30/06/2017 conforme au modèle proposé par Middledenext. Ce règlement est consultable par le public via le site corporate UPERGY.
R 10 : Choix de chaque « membre du Conseil »	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.	Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2025 et les informations sont également en ligne sur le site corporate UPERGY https://www.upergy.com/gouvernance/#toggle-id-2

R 11 : Durée des mandats des membres du Conseil	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. Il est également recommandé que le renouvellement des « membres du Conseil » soit échelonné. La durée des mandats est clairement mentionnée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.	La durée statutaire des fonctions des Administrateurs est de 4 ans, cette durée est en adéquation avec les besoins d'UPERGY.
R 12 : Rémunération de « membre du Conseil » au titre de son mandat	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.	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.
R 13 : 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, des comités éventuels, ainsi que sur la préparation des travaux. Cette discussion est inscrite au procès-verbal de la séance. Le Conseil, s'il le souhaite, peut se faire accompagner par un tiers. Le président rend compte dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise que cette procédure a bien eu lieu.	Lors de sa séance du 16 juin 2023, le Conseil d'Administration a porté la fréquence de son auto-évaluation d'une fois par an à tous les deux ans. Le Conseil d'Administration s'est auto-évalué pour la dernière fois lors de sa séance du 21 juin 2024. La prochaine auto-évaluation aura donc lieu en 2026.
R 14 : Relation avec les « actionnaires »	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. Le rapport sur le gouvernement d'entreprise précise que cet examen a eu lieu. 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. 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.	Lors de sa séance du 20 juin 2025, le Conseil d'Administration a réalisé un examen des votes minoritaires aux résolutions de l'Assemblée Générale qui s'est tenue le 5 juin 2025. Tous les votes minoritaires ont approuvé, les résolutions présentées qui ont été adoptées à l'unanimité.

R 15 : Politique de diversité et d'équité au sein de l'entreprise	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.	Cette question est traitée au paragraphe « XVI. Rapport sur le gouvernement d'entreprise » du rapport de gestion 2025.
R 16 : 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 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) l'ratio d'équité.	Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2025. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.
R 17 : Préparation de la succession des « dirigeants »	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.	Cette question est abordée annuellement lors d'une réunion du Conseil d'Administration.
R 18 : 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 sur le gouvernement d'entreprise expose les raisons de façon circonstanciée.	Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2025. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.

R 19 : 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 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 aumandat, 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.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas d'indemnité de départ).
R 20 : Régimes de retraite supplémentaires	Outre l'application des procédures d'autorisations prévues par la loi, il est recommandé que la société rende compte dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise des éventuels régimes de retraites supplémentaires à prestations définies qu'elle a pu mettre en place au bénéfice des mandataires dirigeants et les justifie dans une optique de transparence.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de retraite supplémentaire).
R 21 : Stock- options et attribution gratuite d'actions	<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.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de stock option ni attribution d'action gratuite).
R 22 : Revue des points de vigilance	Toute adoption du présent Code engage le Conseil à prendre connaissance des points de vigilance et à les revoir régulièrement. Les entreprises communiquent toute l'information nécessaire sur les points de vigilance du Code.	Les points de vigilance sont revus régulièrement par le Conseil d'Administration

1.3.4 Le Conseil d'Administration au 31/12/2025

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 - 1^{ère} nomination : 2009 - Assemblée Générale de renouvellement : 2029

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

Autres mandats au 31/12/2025 :

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

M. Thierry BOUVAT : Directeur Général Délégué jusqu'au 30/04/2024

Fonction au sein du Conseil : Administrateur - 1^{ère} nomination : 2009 - Assemblée Générale de renouvellement : 2029

Détient directement et indirectement 149 028 actions

Autres mandats au 31/12/2025 :

- Co-Gérant de VDI Italia ;
- Administrateur de BATRIBOX (anciennement SCRELEC).

M. Roland TCHENIO

Fonction au sein du Conseil : Administrateur - 1^{ère} nomination : 2009 - Non-renouvellement de son mandat lors de l'Assemblée Générale du 5 juin 2025

Administrateur indépendant.

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2025 :

- Administrateur de FONDATION ALPHAOMEGA ;
- Président de la SAS TT Investissements ;
- Gérant de SCI Boulevard Lannes ;
- Administrateur de l'Association Coup de Pouce (démission le 9 septembre 2025) ;
- Membre du Conseil 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 - 1^{ère} nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2028

Administratrice indépendante

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2025 :

- Administratrice de l'IAE Lyon 3 ;
- Administratrice suppléante de l'APEC ;
- Membre de l'external board exécutive MBA EM Lyon business School.

Mme Eugénie NDIAYE

Fonction au sein du Conseil : Administratrice - 1^{ère} nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2028

Administratrice indépendante

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2025 :

- 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 - 1^{ère} nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2028

Administratrice indépendante

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2025 :

- Présidente de UMANTEX SAS ;
- Vice-Présidente du conseil d'Administration de l'Association Comité Richelieu ;
- Présidente de l'Association Think Innov' ;
- Membre du Board de la société Freedage Beauty ;
- Gérante SCI Laroque.

Mme Carole BUFFELARD

Fonction au sein du Conseil : Administratrice - 1^{ère} nomination : 2020 - Assemblée Générale de renouvellement : 2028

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2025 :

- Administratrice de la 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.

Détient directement et indirectement 1 000 000 actions

Autres mandats au 31/12/2025 :

- 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 Mérival.

1.3.5 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.

1.3.6 Administrateurs indépendants

UPERGY S.A. dispose de 4 administrateurs indépendants :

- Monsieur Roland TCHENIO jusqu'au 5 juin 2025,
- 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 Middledenx 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 C Economique sont évoqués aux réunions du Conseil d'Administration.

1.3.7 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.

1.3.8 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.

1.3.9 Conseil d'Administration tenus en 2025

Le nombre de séances du Conseil d'Administration tenues au cours de l'exercice 2025 s'est élevé à 4 : 28 mars, 20 juin, 25 septembre et 18 décembre.

Le taux de présence des Administrateurs aux Conseils d'Administration tenus en 2025 est de 85,7%.

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 28 mars 2025 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, distribution de dividendes, etc...).

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 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 2025, les actions détenues par les membres du Conseil d'Administration et les mandataires sociaux représentent directement ou indirectement 78,89 % du capital et 89,06 % 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, Président du Comité jusqu'au 5 juin 2025,
 - M. Laurent GUIZE,
 - M. David BUFFELARD.
- Comité stratégique :
 - Mme Marie CHAPALAIN,
 - M. David BUFFELARD.
- Comité RSE :
 - Mme Hélène CAMPOURCY (référente RSE),
 - Mme Eugénie NDIAYE (référente RSE).

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

En 2025, le Comité RSE s'est réuni aux dates suivantes : le 25 février, le 27 mars, le 20 juin, le 25 septembre, le 5 novembre et le 18 décembre.

- Comité Exécutif :

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

Le Comité Exécutif réunit :

- la Direction des Opérations avec M. Fabrice AUDIBERT qui supervise les managers logistiques C transport, les achats C approvisionnements et la technique,
- la Direction Administrative et Financière avec M. Aristide BADO qui supervise le processus finance et contrôle interne et les sujets juridiques et administratifs,
- la Direction Commerciale et Marketing avec M. Paul-Antoine DESRUMAUX qui supervise les managers commerciaux, marketing et communication et le service clients,
- 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,
- Marie-Céline FEVRE a rejoint le Comité en septembre 2025 en qualité de Directrice de la Transformation, RSE C QHSE, elle supervise les managers de la qualité, de la transformation, de la RSE et de l'informatique.

Ce Comité se réunit tous les mois.

- 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 Responsable Logistique et Transport, le Directeur des Ressources Humaines.

Ce Comité se réunit tous les mois.

1.3.12 Rémunération des mandataires sociaux, administrateurs et autres dirigeants

- Rémunération du dirigeant mandataire social

M. David BUFFELARD, Président du Conseil d'Administration et Directeur Général, a perçu au cours de l'exercice 2025, la somme 227 115 € pour l'exercice de son mandat.

- Rémunération des administrateurs

Seuls les administrateurs indépendants ont perçu une rémunération en 2025.

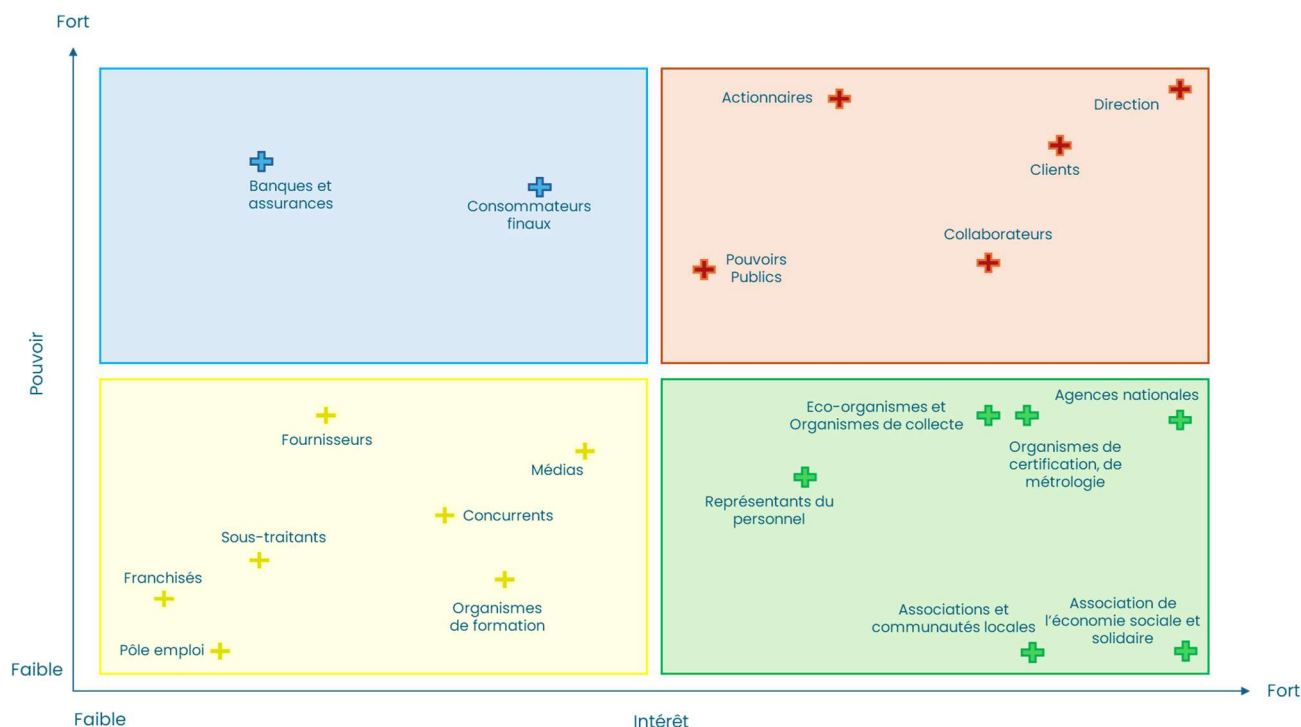
○ Madame Hélène CAMPOURCY	6.100€
○ Madame Eugénie NDIAYE (référente RSE)	7.800€
○ Madame Marie CHAPALAIN	6.800€

- Options de souscription C 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 2025. 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

Enjeux sociaux	Objectifs associées	ODD concernés
ASSURER LA SECURITE	Réduire les accidents du travail lié à l'environnement de travail des collaborateurs	8.8 Droits et Sécurité au travail
PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES	Veiller à la parité Femme/Homme	5.1 Fin à toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
	Favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes en situations de handicap, des jeunes et des seniors	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances 10.4 Politiques salariales et de protection sociale
	Faire connaître le monde de l'entreprise aux jeunes (CDD, Intérim, Stages, Alternance)	4.4 Compétences et accès à l'emploi
	Eliminer toute forme de discrimination dans l'entreprise	10.3 Egalité des chances 10.2 Favoriser l'intégration
RENFORCER LE 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	8.8 Droits et Sécurité au Travail
	Réduire l'absentéisme	8.8 Droits et Sécurité au travail
	Renforcer la communication interne	16.7 Prise de décision inclusive

1.5.2 Enjeux Sociétaux

Enjeux sociétaux	Objectifs associées	ODD concernés
ASSURER UNE GOUVERNANCE ETHIQUE ET TRANSPARENTE	S'assurer continuellement de la conformité de la structure de gouvernance avec le code de gouvernance Middenext et les obligations réglementaires.	16.6 Institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux
LUTTER CONTRE LA CORRUPTION	Sensibiliser et former les salariés aux bonnes pratiques éthiques dans l'entreprise	16.5 Corruption
SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES	Sensibiliser nos collaborateurs sur les problématiques de développement durable	12.8 Connaissances sur le développement durable 13.3 Former aux changements climatiques
	Sensibiliser nos fournisseurs sur les problématiques de développement durable	
	Sensibiliser nos clients sur les problématiques de développement durable	
	Soutenir les actions des organisations/associations	17.16 Partenariats pour le développement durable

1.5.3 Enjeux Environnementaux

Enjeux environnementaux	Objectifs associées	ODD concernés
PRIVILEGIER LES ACHATS RESPONSABLES	Favoriser les achats de proximité	12.7 Promouvoir des pratiques durables
CONCEVOIR DES PRODUITS ET SERVICES DURABLES	Privilégier l'écoconception	G.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles 12.5 Réduire la production de déchets
	Favoriser le reconditionnement des produits	12.2 Gestion et utilisation durable des ressources naturelles
SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES	Sensibiliser nos collaborateurs à une consommation d'eau et de ressources énergétiques raisonnée	6.3 Qualité de l'eau 6.4 Gestion durable des ressources en eau 7.3 Efficacité énergétique
REDUIRE L'EMPREINTE CARBONE DU GROUPE	Réduire les emballages des produits et leurs déchets	11.6 Impact environnemental 12.5 Réduire la production de déchets
	Privilégier le transport à faible émission CO2	11.6 Impact environnemental
	Optimiser les flux de marchandises vers les parties prenantes	12.7 Promouvoir des pratiques durables
METTRE EN PLACE UNE GESTION DES DECHETS EFFICACE	Sensibiliser les collaborateurs à la gestion du tri	12.8 Formation et information environnementales
	Suivre les déchets dangereux et non dangereux sur nos sites en mettant en place une gestion des déchets efficace	11.6 Impact environnemental 12.5 Réduire la production de déchets

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

1.5.4 Matrice de Double Matérialité

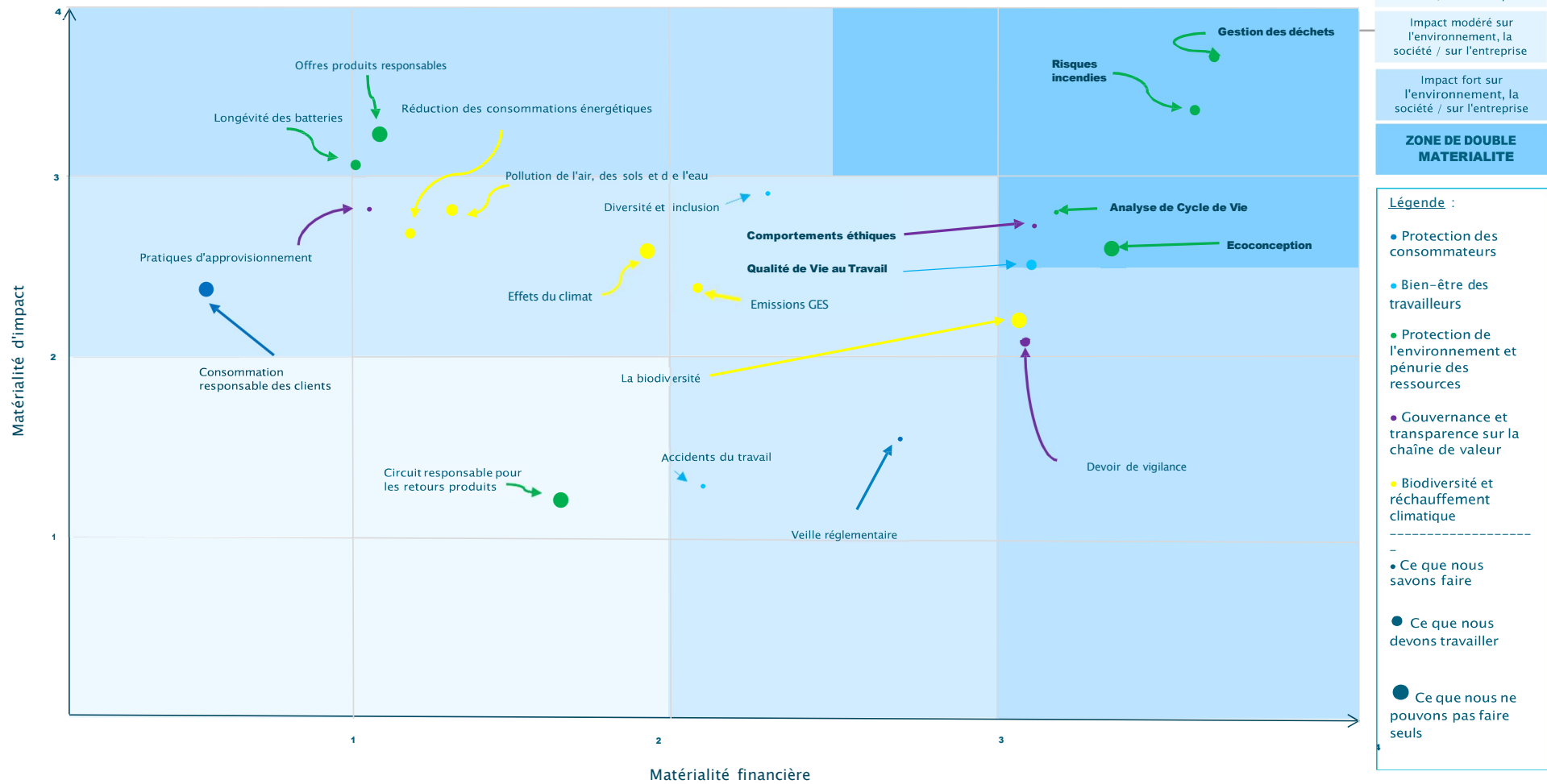
La matrice de double matérialité a été réalisée en 2025. UPERGY a consulté dans un premier temps les collaborateurs de l'ensemble du Groupe au travers de 5 enquêtes internes, basés sur 5 thématiques RSE. Le but étant d'évaluer l'importance accordée par les salariés aux différents engagements RSE relevés comme ayant du sens pour le secteur d'activité du Groupe.

La Direction Générale est intervenue afin de réfléchir sur l'impact financier de la non prise en compte de ces sujets. Les clients et les fournisseurs ont été interrogés, au travers d'une seule enquête RSE, sur les 5 thèmes définis. Ils ont classé, en fonction du degré de priorisation donné, les engagements RSE, allant de 1 (moins prioritaire) à 4 (très prioritaire). Le but étant d'adapter au mieux la stratégie RSE en fonction de leurs besoins.

La matérialité financière prend compte de la vision stratégique de la Direction Générale de l'entreprise et de l'impact financier des différents enjeux identifiés pour l'entreprise.

La matrice de double matérialité a été construite dans le cadre de la nouvelle feuille de route RSE 2026 - 2028.

Analyse de double matérialité UPERGY



2 Les objectifs RSE

Afin d'évaluer l'efficacité des actions menées dans le cadre de la stratégie RSE 2023 - 2025, un bilan a été réalisé. Il permet d'identifier les points forts et les axes d'amélioration RSE du Groupe.

Quatre objectifs stratégiques RSE issus de notre politique RSE, ont guidés la stratégie RSE 2023 - 2025 et guideront, dans le cadre de l'amélioration continue, notre stratégie RSE 2026 - 2028.

L'ensemble des actions indiquées comme « à venir », font partie de la feuille de route pour la stratégie RSE 2026 - 2028.

2.1 Bilan Stratégie RSE 2023 - 2025

Entre 2023 et 2025, le Groupe a déployé une stratégie RSE structurée autour de quatre types d'engagements : généraux, environnementaux, sociaux et sociétaux. L'objectif principal était d'ancrer durablement la RSE dans les pratiques opérationnelles, son pilotage et sa chaîne de valeur. Cette stratégie visait à répondre aux exigences réglementaires croissantes, à renforcer la performance sociale et environnementale de l'entreprise et à engager l'ensemble des parties prenantes internes et externes dans une trajectoire d'amélioration continue. La stratégie a été définie dans le but de répondre à deux lignes directrices stratégiques :

- Anticiper les évolutions et les transitions économiques, sociales et environnementales ;
- Assurer la pérennité d'UPERGY dans un monde où les risques environnementaux et sociaux tendent à s'accroître.

Sur la période, le taux global d'atteinte des objectifs est de près de 80%, ce qui traduit une dynamique positive. Certains objectifs ont été partiellement atteints ou reprogrammés afin de tenir compte du contexte organisationnel, humain et économique du Groupe.

- **Engagements généraux**

Afin d'intégrer pleinement la RSE dans les métiers, le service RSE a renforcé son programme de sensibilisation et de formation auprès des différents services. Un plan stratégique de communication interne et externe a été déployé afin que les salariés puissent renforcer leur culture RSE et mieux comprendre ce que cela signifie.

Le Groupe s'est également conformé aux principes du Code Middledenext et a renforcé ses dispositifs de prévention de la corruption, notamment via des formations dédiées, des communications régulières et l'application du code de conduite anticorruption.

- **Engagements sociétaux**

La stratégie RSE 2023-2025 a permis de consolider les fondations de la gouvernance RSE du Groupe. La documentation RSE a été mise à jour, formalisée et rendue accessible aux collaborateurs. Un dispositif de veille réglementaire a été déployé afin d'anticiper et de suivre les exigences applicables dans l'ensemble des pays d'implantation. Le déploiement de nombreux projets internes relatifs au devoir de diligence a contribué à améliorer la transparence et la maîtrise des risques sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le Groupe a engagé des partenariats sociétaux ciblés et a renforcé son implication dans la structuration des filières de recyclage et la conformité réglementaire du secteur des piles et batteries, notamment au regard du Règlement Européen UE 2023/1542.

Les démarches d'achats responsables ont été initiées auprès des fournisseurs stratégiques, avec un premier déploiement de questionnaire RSE et des actions de sensibilisation.

- **Engagements sociaux**

Sur le volet social, la stratégie a permis des avancées significatives en matière de qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de santé-sécurité. L'index d'égalité professionnelle affiche une moyenne de 89,5/100, proche de l'objectif cible, avec un suivi annuel et des actions correctives ciblées lorsque nécessaire.

La politique de santé et sécurité s'est traduite par des actions de formation, de sensibilisation, la mise à disposition d'équipements adaptés et le maintien de la certification ISO 45001.

En matière de diversité et d'inclusion, des actions de formation des équipes RH et managériales ont été engagées, la diversité a été intégrée dans les processus de recrutement et des engagements écrits ont été pris par le groupe, au travers par exemple de la Charte de la Diversité par les Entreprises pour la Cité ou la Charte des 50+ lancée en 2022 par le Club Landoy et l'Oréal groupe.

- **Engagements environnementaux**

La stratégie RSE 2023-2025 a permis de structurer la base d'une trajectoire climat et ressources. Les résultats de nos bilans carbone traduisent les effets des premières actions mises en œuvre.

Des plans d'actions ont été engagés sur la mobilité durable, la sobriété énergétique, la gestion des déchets et l'analyse du cycle de vie des produits. La gestion des déchets, notamment des piles et batteries, a été renforcée via des partenariats avec des éco-organismes et des outils de traçabilité, permettant un meilleur suivi des flux chez le Groupe et chez les clients.

2.2 Assurer le bien-être des collaborateurs

Cet objectif est en lien avec les 5 objectifs du développement durable suivants : les actions liées à la démarche de QVT, à l'égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes, à la lutte contre les inégalités de salaires, à la santé et la sécurité au travail et à la diversité et l'inclusion au sein du Groupe.



Enjeux Etat	Assurer la sécurité	Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	Renforcer le bien-être au travail
Actions clôturées	• Certification ISO 45001 (Corbas) relative à la santé et à la sécurité au travail ; • Déménagement et revue de l'architecture intérieure des nouveaux locaux de Manouba (Tunisie). ;	• Mise en place d'un protocole de lutte contre le harcèlement ; • Nomination d'un salarié du CSE comme référent harcèlement ; • Renouvellement de l'accord RQTH en 2023 et achat de matériel de bureautique (fauteuil ergonomique, bureau réglable en hauteur, clavier) ; • Signature de la « charte de la Diversité » créée par les Entreprises pour la Cité et renouvelée pour l'année 2025 ; • Lancement d'une campagne de recrutement de stagiaire annuelle.	• Mise en place d'un indicateur de bien-être grâce aux entretiens annuels ; • Création d'une charte managériale définissant les principes manageriaux permettant d'encadrer les pratiques internes ; • Formalisation d'une charte télétravail ; • Formation des salariés (FR et TN) sur les gestes et les postures à adopter à son poste de travail pour éviter les TMS ; • Création et animation du groupe de facilitateurs RSE (composé de 4 collaborateurs volontaires) ; • Formalisation d'un parcours d'intégration présenté à l'ensemble des managers du Groupe.

Enjeux Etat	Assurer la sécurité	Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	Renforcer le bien-être au travail
Actions réalisées sur l'année 2025	Renouvellement de notre certification ISO 45001.	- Création d'un Plan d'actions pour le recrutement et l'intégration spécifiques aux jeunes (< ou = 23 ans) et aux seniors (> ou = 55 ans) ; - Signature de la charte 50+ du Club Landoy ; - Renforcement par le service RH des éléments liés à la diversité dans les offres d'emploi ; - Formation du service RH aux enjeux de diversité et d'inclusion ;	- Création d'ateliers de travail avec les salariés volontaires afin d'identifier les axes les plus adaptés chez UPERGY liés à la QVT ; - Présentation d'un programme à mettre en œuvre pour l'intégration des nouveaux arrivants ; - Mise en place de réunions d'informations par le COMEX à destination de l'ensemble des salariés du Groupe ; - Création d'un Comité Ethique
Actions en cours de réalisation			- Lancement d'ateliers internes liés aux bonnes pratiques de management au travers d'un parcours manager formalisé ; - Participation à des événements organisés par notre réseau de partenaires webinaires organisés par les « Entreprises pour la Cité » sur les thématiques sociales en lien avec le Bien-être des travailleurs ;
Actions à venir	- Mettre en place un atelier de co-développement entre manager pour la gestion de situations « difficiles » ; - Mettre en place un atelier pour aider les managers à détecter les signaux RPS de leurs équipes.	- Lancement d'une enquête interne liée aux sujets de discrimination, de harcèlement et de bien-être dans l'entreprise ; - Mesurer la parité F-H dans les différents services ; - Intégrer dans le parcours manager un atelier sur le thème de la diversité ; - Reprise et déploiement du plan d'actions lié aux jeunes, aux personnes en situation de handicap et aux seniors.	- Déploiement des axes définis avec les salariés et validés par la Direction Générale liés à la QVT ; - Mettre en place un système de feedback ponctuel entre managers et salariés (par exemple : fin de projet) ; - Mettre en place des enquêtes liées à la QVT à destination des salariés.

2.3 Innover pour des solutions durables

Cet objectif regroupe les enjeux liés à un avenir durable : les achats responsables, la conception de produits et de services durables et la sensibilisation des parties prenantes au travers de partenariats.

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 définis par les Nations Unies :



Enjeux Etat	Sensibiliser les parties prenantes	Concevoir des produits et des services durables	Privilégier les achats responsables
Actions clôturées	• Implication dans le pôle de compétitivité CARA (European Cluster for Mobility Solutions) ; • Implication dans la gouvernance de l'éco-organisme SCRELEC/BATRIBOX • Implication dans le pôle de compétitivité TENERDIS (Pôle de Compétitivité de la Transition Energétique) ;	• Mise en place d'un service de reconditionnement de batteries dans les magasins 1001 piles et dans nos ateliers ; • Mise en place d'un projet de remise à plat des emballages par la suppression du plastique ; • Achat d'une nouvelle chaîne de production dans le cadre du déménagement de notre site de Manouba (Chariot de manutention adapté pour transporter les produits en toute sécurité) ; • Modification de la supply chain par l'optimisation des volumes de conteneurs	• Démarche basée sur la norme ISO 20400 pour les achats responsables ;
Actions réalisées sur l'année 2025	• Intégration de la communauté du Coq Vert ; • Mise en place d'un projet « Sélection des éco-organismes » pour répondre aux exigences du Règlement UE 2023/1542 relatif aux batteries et à la gestion des batteries.		• Déploiement d'un plan d'actions Achats responsables dans le cadre de l'ISO 20400 ; • Collecte des données relatives aux CMRT et EMRT auprès de nos fournisseurs de Classe A.
Actions en cours de réalisation	• Sensibiliser nos fournisseurs à la mise en place d'une analyse de cycle de vie (ACV).	• Mise en place d'un emballage unique pour le produit et le transport ; • Mise en place en interne de l'analyse de cycle de vie à l'aide de l'outil OPENLCA. (Les technologies ayant été étudiées sont : l'alcaline, le plomb et le lithium ; • Création d'un mode opératoire et d'une procédure pour la réalisation des ACV ; • Formation du service marketing au logiciel OPENLCA et à l'ACV.	• Cartographier les fournisseurs ayant réalisés une analyse de cycle de vie sur leurs produits ; • Evaluer la possibilité de sourcer des produits moins impactants pour l'environnement (Action pilotée par le service Achat).

Actions à venir	Participer aux comités stratégiques de notre éco-organisme sur le déploiement de la filière de recyclage des nouvelles catégories de batteries au Regard du nouveau Règlement UE 2023/1542.	- Réaliser un diagnostic conformément aux 7 thématiques de l'économie circulaire (BPI France) ; - Etudier l'éco-conception dans le cadre de la fabrication et l'assemblage de nos packs batteries ; - Définir un indice de réparabilité des batteries afin d'accompagner le client dans une démarche d'économie circulaire ; - Etudier en profondeur la composition de nos produits pour identifier les matériaux recyclables qui peuvent y être intégrés ; - Identifier une méthode de scoring pour noter les technologies de nos produits au regard de l'ACV ; - Revoir le processus de manipulation des produits à une température plus élevée.	Renouvellement de l'audit ISO 20400 pour les Achats Responsables.
-----------------	---	---	---

2.4 Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE

Cet objectif sociétal regroupe les enjeux d'assurer une gouvernance éthique et transparente, de lutte contre la corruption et de sensibilisation des parties prenantes.

Que ce soient nos fournisseurs, nos clients, ou les communautés locales, UPERGY souhaite engager les parties prenantes dans sa démarche. La formation, sensibilisation et la communication sont des éléments fondamentaux afin de transmettre aux différentes parties prenantes les bonnes pratiques RSE à adopter.

Cet objectif est en lien avec les 4 objectifs du développement durable ci-dessous :



Enjeux Etat	Assurer une gouvernance éthique et transparente	Lutter contre la corruption	Sensibiliser les parties prenantes
Actions clôturées	- Revue des Objectifs RSE par service avec l'ensemble des managers pour intégrer une dimension RSE dans leurs métiers ; - Réponse à l'évaluation ECOVADIS ; - Mise à jour de la documentation RSE ;	- Mise en place d'une procédure d'alerte interne disponible sur le site internet UPERGY ; - Formation annuelle à la lutte contre la corruption pour l'ensemble des salariés.	- Intégration de la RSE dans notre outil de communication interne « UPERGY NEWS » ; - Evaluation des fournisseurs sur la RSE afin de les sensibiliser à intégrer la RSE dans leurs pratiques ; - Sensibilisation des clients à l'impact environnemental des produits au travers de l'empreinte carbone ; - Piloter la réalisation du plan de communication interne réalisé sur les

	- Mise à jour de la BDD RSE pour aider les services commerciaux à répondre aux appels d'offre et contrats stratégiques ; - Création des Comités stratégiques RSE du Conseil d'Administration.		sujets RSE et mise en place d'un suivi mensuel des enjeux de communication RSE interne avec le service Communication ; Formation de la gouvernance au nouveau Règlement UE 2023/1542 relatif aux batteries et à la gestion des déchets de batteries.
Actions réalisées sur l'année 2025	- Intégration de la RSE comme l'un des 4 piliers stratégiques pour l'entreprise ; - Revue de l'animation du groupe des facilitateurs RSE afin de les impliquer d'avantage dans la démarche ; - Consultation des parties prenantes internes et externes dans le cadre de la définition de la nouvelle stratégie RSE 2026 - 2028 ; - Intégration de la RSE dans l'ensemble des projets d'entreprise ; - Création de l'analyse de double matérialité ;	- Revue de la gestion des alertes internes dans le cadre de la lutte contre la corruption ; - Réunion de l'ensemble des membres du Comité Ethique afin de redéfinir le rôle de ce dernier ;	- Déploiement du Plan de Mobilités Durables sur l'ensemble des sites d'UPERGY ; - Participation au Challenge Mobilité de la région Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre du Plan de Mobilités Durables ; - Mise en place d'un abri vélo sur le site de Saint-Egrève ; - Sensibilisation du service achat aux résultats des fournisseurs quant à l'évaluation réalisée ; - Formation du service commercial aux enjeux liés au Règlement UE 2023/1542.
Actions en cours de réalisation	- Construction du Plan d'actions RSE pour la nouvelle stratégie RSE 2026 - 2028 ; - Renforcement des informations RSE communiquées dans le parcours du nouvel arrivant.		
Actions à venir	- Adopter le format de la VSME dans le cadre du reporting RSE ; - Cartographier l'ensemble des labels RSE existants sur l'ensemble des pays où le Groupe opère afin de renforcer la démarche d'évaluation RSE d'UPERGY.		- Renforcer nos partenariats associatifs de compensation carbone en s'engageant auprès d'une ou plusieurs associations dans les pays où le Groupe est implanté ; - Intégrer dans les clauses fournisseurs l'adaptation au changement climatique afin de les sensibiliser aux enjeux liés ; - Sensibiliser les différents responsables de site afin de trouver une méthodologie pour suivre mensuellement nos consommations énergétiques.

2.5 Réduire notre impact sur l'environnement

Cet objectif environnemental regroupe les enjeux de réduction de notre empreinte carbone ainsi que la gestion des déchets. 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 les 4 objectifs du développement durable ci-dessous :



Enjeux Etat	Mettre en place une gestion des déchets efficace	Réduire l'empreinte carbone du Groupe
Actions clôturées	- Mise en place d'une politique « Zéro papier » sur l'ensemble des sites UPERGY ; - Mise en place de bacs de recyclage pour les piles et les batteries dans les magasins et au niveau des ateliers et de l'entrepôt ; - Mise en place d'un système de collecte des déchets dangereux et non dangereux ; - Mise en place d'une procédure de gestion des déchets dangereux et non dangereux sur l'ensemble de nos sites ; - Sensibilisation des salariés à la bonne gestion des déchets dans les locaux ;	- Formalisation d'une charte informatique pour réduire la pollution numérique ; - Remise à plat de l'éclairage avec un relamping LED dans le centre logistique ; - Passage de la flotte de véhicule professionnel en hybride et électrique ; - Installation de bornes de recharges électriques sur nos principaux sites pour les collaborateurs ; - Calcul du Bilan carbone sur les 3 scopes ; - Définition d'une matrice carbone utilisée par les chefs de produits afin d'évaluer l'empreinte carbone des produits.
Actions réalisées sur l'année 2025	- Etat des lieux de l'organisation du Groupe concernant la gestion des déchets dangereux et non dangereux ; - Audit interne sur la gestion des déchets D3E sur les sites français et espagnol.	Création d'un Plan de Sobriété Energétique communiqué à l'ensemble des collaborateurs.
Actions en cours de réalisation	Mise en place opérationnelle de la gestion des déchets des nouvelles catégories de batteries sur nos sites.	Privilégier le transport maritime/fluvial/ferroviaire au transport routier en étudiant les cas où cela est possible ;
Actions à venir	Mettre en place en collaboration avec notre éco-organisme un système de traçabilité de déchets chez nos clients.	- Etudier les possibilités de mobilités douces sur l'ensemble des sites où le Groupe opère ; - Déployer une stratégie biodiversité sur l'ensemble des sites afin de réduire les impacts sur la biodiversité ; - Réaliser un état des lieux de l'empreinte numérique du Groupe. - Evaluer le coût environnemental d'UPERGY au travers de la gestion des déchets, des achats responsables et du transport.

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 d'experts, UPERGY travaille sur le reconditionnement. Le reconditionnement consiste à remplacer uniquement la partie énergie d'un produit tout en conservant sa « carcasse ». Par ailleurs, par son activité OEM, UPERGY peut diagnostiquer l'état des piles et batteries en vue de les remplacer.

Cette démarche permet de réduire les déchets, de prolonger la durée de vie des équipements et de s'inscrire dans une logique de développement économique et durable.

Les opérations sont réalisées par notre service technique, avec mise en rebut des éléments usés via des filières adaptées.



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

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

Au travers du projet avec les industries Chabanne, le Groupe a l'ambition de trouver une alternative à la soudure par point électrique pour faciliter le démantèlement de nos packs batteries.



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

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

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

Ces principes directeurs internes reposent sur le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (partie 3.2.1), de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (partie 3.2.2), de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement (partie 3.2.3) et de la Convention des Nations Unies contre la subornation (partie 3.2.4).

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 C 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 45001 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 20400 en lien avec les achats responsables. Cette action s'inscrit également dans le cadre de l'ODD 12 (Consommation et Production responsables).

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 C Economique (CSE) est mis en place en France ainsi qu'une Commission Consultative d'Entreprise en Tunisie (CCE).

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

3.2.2.2 Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

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

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

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

UPERGY intègre le principe d'égalité professionnelle dans sa stratégie RSE. Veiller à la parité entre les sexes est un point d'attention historique, l'effectif global du groupe étant équilibré entre les hommes et les femmes. Depuis 2020, l'engagement est de maintenir cette parité. L'index d'égalité professionnelle du groupe en 2025 est de 87/100.

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.

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).

3.2.3.2 Entreprendre des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale

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

La stratégie environnementale d'UPERGY est basée sur la réduction de l'empreinte carbone, la sensibilisation des parties prenantes, la mise en place d'une gestion des déchets efficaces, les achats responsables et une conception de produit/service responsable. Cette stratégie s'appuie sur une logique en triptyque : **Mesurer, Réduire, Compenser**.

La quasi-totalité des émissions carbone sont directement liées aux produits que nous achetons, pris en compte dans le scope 3 calculé dans nos bilans carbones depuis l'exercice 2022.

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 l'impact environnemental, UPERGY propose à ses clients des solutions de collecte adaptées.

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

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

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

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

- France : PAPREC, CHIMIREC, CAMPINE (anciennement RECYLEX), TCHAOMEGOTS, KOESIO
- Angleterre : ECOBAT, FORTRESS et BIFFA
- Espagne : MAGNA METALS (anciennement Reincat), ECOVALL
- Tunisie : CHOKRI NOURI

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

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

Année 2025

Déchets piles et batteries collectés en France (Batteries Plomb, Piles et Batteries en mélange) (CAMPINE et BATRIBOX) (sites UPERGY et clients) : 75 760 kg

En 2025, notre éco-organisme BATRIBOX a recyclé les déchets de piles et de batteries avec une valorisation de matière. CAMPINE certifie avoir recyclé l'ensemble des déchets collectés conformément à la législation française en vigueur.

De plus, les consignes de sécurité en termes de manipulation et d'entreposage des déchets ont été renforcées et le personnel sensibilisé. En 2025, la politique concernant les demandes d'enlèvement des déchets et le stockage de ceux-ci a été revue.

Par ailleurs, la gestion des déchets de piles et de batteries a été renforcée par l'entrée en vigueur du nouveau Règlement UE 2023/1542 en 2023 relatif aux batteries et à la gestion des batteries. Il établit un cadre juridique harmonisé pour l'ensemble du cycle de vie des batteries mises sur le marché européen. Il remplace la directive 2006/66/CE et fixe des exigences en matière de durabilité, de sécurité, de performance, de traçabilité et de responsabilité élargie du producteur pour toutes les catégories de batteries.

L'une des nouvelles exigences concerne l'obligation pour les premiers metteurs sur le marché d'adhérer à un éco-organisme pour l'ensemble des nouvelles catégories de batteries définies depuis le 18 août 2025 :

- **PORTABLE** (*catégorie historique*)
 - *Batterie de 5 kg ou moins, conçu pour un usage grand public, utilisées principalement dans des appareils électroportatifs, des appareils domestiques ou des équipements de loisir, qui n'est pas spécifiquement conçue pour un usage industriel, et n'est ni une batterie de VE, de SLI ou de MTL;*
- **INDUSTRIELLE**
 - *Batteries conçues pour un usage exclusivement industriel ou professionnel, qui peut être employée pour alimenter les systèmes critiques ou utilisée dans tout autre type de véhicule électrique, autre qu'un vélo ou une trottinette électrique et qui n'est ni une batterie VE, ni SLI, ni MTL;*
- **MOYEN DE TRANSPORT LEGER (MTL)**
 - *Batteries inférieures ou égales à 25 kg spécifiquement conçue pour fournir l'énergie électrique nécessaire à la traction de véhicules sur roues alimentant un moteur électrique seul ou la combinaison du moteur et de la propulsion humaine.*
- **DEMARRAGE - ECLAIRAGE - ALLUMAGE (SLI)**
 - *Batteries à usage automobile pour le démarrage ou l'éclairage*
- **VEHICULE ELECTRIQUE (VE) - UPERGY non concerné**

Le règlement renforce la responsabilité élargie du producteur. Les metteurs sur le marché doivent organiser et financer la collecte, le traitement et le recyclage des batteries usagées. Ils doivent également déclarer leurs mises sur le marché et leurs performances de fin de vie, dans un cadre plus harmonisé et contrôlé.

UPERGY se conforme au règlement en adhérant à l'éco-organisme ECOSYSTEM pour l'ensemble des nouvelles catégories définies et pour une gestion des déchets efficace.

Depuis 2017, UPERGY a pris une participation dans l'organisme SCRELEC (BATRIBOX), et siège au Conseil d'Administration de SCRELEC (BATRIBOX).

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

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

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

A travers la démarche d'achats responsables initiée en 2022 avec la certification ISO 20400, UPERGY fait 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).

UPERGY a lancé en 2025, pour la première fois, une démarche d'analyse de cycle de vie (ACV) en s'appuyant sur un logiciel d'analyse (OPEN LCA) et en évaluant 3 de ces technologies phares : le plomb, l'alcaline et le lithium. Les résultats de l'ACV permettront par la suite d'accompagner les clients à faire des choix de consommation responsables tout en continuant de répondre à leurs besoins.

3.2.4 Lutte contre la corruption

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

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

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

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

En 2025, l'ensemble des salariés du Groupe ont eu un rappel du fonctionnement de la procédure d'alerte en interne sur le mois de décembre.

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 et sont renouvelés dans sa stratégie RSE 2026 - 2028. Ces engagements répondent également à l'ODD 16 (Paix, Justice et Institutions efficaces).

3.3 Mécénat et dons

Néant

3.4 Dispositif d'alerte

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

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

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

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

En 2024, le comité Ethique n'a pas eu à se réunir et aucune alerte interne n'a été signalée. En 2025, le Comité Ethique s'est réuni 3 fois, afin de redéfinir les règles de son fonctionnement.

3.5 Risques de pollution

Les activités directes de la société ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures (rejets dans l'eau, l'air, le sol, nuisances sonores, utilisation des sols, etc.).

Seuls les produits qui sont distribués peuvent avoir un impact environnemental lors de leur fin de vie pour cette raison UPERGY S.A. a mis en place une politique de gestion des déchets formalisées par des points de collecte et des partenariats avec les éco-organismes dans les pays où la société est implantée.

3.6 Utilisation durable des ressources

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

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

- **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.

- **Consommation papier**

Depuis 2013, la consommation de ramettes papier est suivie à l'aide d'indicateurs pour l'ensemble des sites entrant dans le périmètre de la certification environnementale ISO 14001 : Limonest, Saint-Egrève, Corbas (FR), Solihull (UK), Manouba (TN) et Gava (ES).

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

Nous avons aussi configuré les imprimantes afin d'imprimer systématiquement en recto verso ou d'utiliser des papiers en brouillon. Le personnel est également sensibilisé sur le sujet et par la politique « 0 papier » vers laquelle le groupe souhaite tendre. Les impressions sont suivies annuellement.

En 2025, UPERGY change de prestataire et demande à avoir un reporting environnemental sur la consommation de papier et les impacts environnementaux, afin de sensibiliser les salariés à sa bonne utilisation.

- **Consommation d'énergie**

UPERGY a formalisé son Plan de Sobriété Energétique et a réalisé pour chaque site un guide des bonnes pratiques à adopter pour répondre aux exigences nationales de réduction des consommations énergétiques. Les responsables de site sont sensibilisés aux enjeux de réduction de consommations énergétiques grâce à la réalisation de communications mensuelles pour maîtriser son utilisation.

3.7 Bilan carbone

3.7.1 Bilan carbone 2025

Le Bilan Carbone 2025 a été réalisé en interne par le service RSE. Comme pour les deux années précédentes, le Scope 3 a été pris en compte dans sa globalité. En 2025, le calcul du Bilan carbone s’est réalisé sur un périmètre comprenant l’ensemble des sites, France et internationaux. Le seul poste d’émission qui reste au niveau des sites français est le poste « Emissions fugitives ».

Catégories	Emissions, kg CO2e Périmètre 2025	Emissions, kg CO2e Périmètre 2024
Achats de Produits	8 478 715	8 478 715
Fret	458 210	458 210
Achats de services	500 180	3cc 571
Energie	117 590	3c c48
Emissions Fugitives	14 527	14 527
Déplacements Professionnels	67 494	50 500
Déplacements Domicile - Travail	251 370	135 515
Déchets	19 200	18 c57
Locations	1 396 731	1 1c2 0c4
Immobilisations	71 961	48 521
Total	11 375 G7G	10 774 7C7

3.7.2 Evolution du bilan carbone

Pour réaliser une comparaison de l’évolution entre 2024 et 2025, il faut se référer à la colonne « 2025 Périmètre 2024 ».

Emissions en T CO2e					
Catégories	2025 Périmètre 2025	2025 Périmètre 2024	2024	2023	2022
Achat de produits	8 479	8 475	9 349	11 164	13 104
Fret	458	458	455	435	1 574
Déplacements	31G	130	222	292	313
Energie	132	51	57	71	201
Achats de services	500	3CC	322	331	200
Immobilisations	72	43	60	105	184
Autres	1 415	1 180	938	826	256
Total	11 376	10 775	11 405	13 224	15 832

Scope	2025		2024	2023	2022
	T CO2e		T CO2e	T CO2e	T CO2e
	Données périmètre 2025	Données périmètre 2024			
Scope 1	40	40	45	165	150
Scope 2	91	10	12	77	185
Scope 3	11 244	10 725	11 348	12 982	15 497
Total	11 376	10 775	11 405	13 224	15 832

Comme pour l'année 2024, le Bilan Carbone a été calculé à l'aide de la base de données de l'ADEME « Base Empreinte ». Cette méthode permet ainsi de nous rapprocher d'autant plus de la réalité, à travers l'utilisation, lorsque cela est possible, de facteurs d'émissions carbone physiques et non monétaires.

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

UPERGY se fixe comme objectif de suivre les recommandations vis-à-vis du SBTi. L'année de référence choisie par le Groupe est 2023. L'objectif est d'atteindre une réduction de 26% en valeur absolue entre 2023 et 2030, pour les 3 scopes.

Les émissions de CO2 d'UPERGY ont connu une diminution de 5,6% entre 2024 et 2025. Les postes d'émissions les plus polluants chez UPERGY concernent : les achats de produits (près de 75% des émissions) et les locations (12% des émissions générées par le Groupe).

3.7.3 Protection de la biodiversité

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

En 2025, cette stratégie biodiversité se traduit aussi par l'implication directe du Groupe dans des projets collaboratifs menés avec des associations partageant nos valeurs et alignées sur nos priorités. Ayant une présence internationale, le Groupe a décidé de s'engager auprès d'une association ou plus dans chaque pays où il est implanté créant ainsi une dynamique vertueuse et durable. Le Groupe est actuellement en train de rechercher des associations à taille humaine ayant du sens et agissant directement au travers de leurs projets sur la biodiversité.

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

3.8 Périmètre du reporting

Ce reporting extra-financier est réalisé à partir d'indicateurs internationaux et français. Les indicateurs français sont visibles au travers du (FR) indiqué.

Les autres indicateurs sont calculés à l'échelle du Groupe.

Pour l'année 2025, nous avons décidé d'intégrer de nouveaux indicateurs notamment demandés dans le cadre de la VSME. Ceci permet au Groupe d'anticiper la nouvelle directive sur la CSRD en s'engageant dans une démarche volontaire plus poussée. Les nouveaux indicateurs sociaux sont calculés à l'échelle du Groupe sauf contre-indication.

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

3.9 Indicateurs de performance et de suivi

3.9.1 Indicateurs sociaux

- N.C = Non calculé

Indicateurs	2025	2024	2023	Commentaires	Objectifs	ODD
ASSURER LA SECURITE						
Nombre d'accidents du travail	5	3	8		Réduire les accidents du travail lié à l'environnement de travail des collaborateurs	8.8 Droits et sécurité au travail
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	5	2	1			
Taux de gravité des accidents	0,72%	0,02%	N.C.			
Nombre d'accident de maladie professionnelle	0	0	N.C			
Taux de fréquence d'accidents	10,73%	3,23%	N.C.			
Nombre de formation réalisée sur la santé et la sécurité au travail	35	8	N.C			
Taux d'absentéisme (maladie et AT) (FR)	5,23%	3,14%	2,04%			
PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES						
Nombre total de collaborateurs/trices au 31 décembre de l'année	251	279	286			
Effectif France au 31 décembre de l'année	100	126	130			
Effectif UK au 31 décembre de l'année	37	53	53			
Effectif Chine au 31 décembre de l'année	4					
Effectif Tunisie au 31 décembre de l'année	105	89	91			
Effectif Espagne au 31 décembre de l'année	5	7	8			
Part des hommes sur effectif total	41,04%	47,67%	45,10%		Veiller à la parité femme / homme	5.1 Fin à toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
Part des hommes cadres	63,89%	61,90%	N.C.			
Part des femmes sur effectif total	58,97%	52,33%	54,90%			
Part des femmes cadres	36,11%	38,09%	45,71%			
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (FR)	35/40	31/40	35/40	Critères pour le calcul de l'index d'égalité professionnelle (FR)		
Ecart d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes (FR)	35/35	35/35	35/35			
Augmentation retour congé maternité (FR)	11/15	13/15	15/15			
Part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (FR)	2/10	5/10	10/10			
Index d'égalité H/F (FR)	87/100	84/100	95/100			

Indicateurs	2025	2024	2023	Commentaires	Objectifs	ODD
PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET L'EGALITE DES CHANCES						
Taux de discrimination en entreprise	0	0	0		Eliminer toute forme de discrimination dans l'entreprise	10.3 Egalité des chances
Nombre d'incidents de violation des droits de l'Homme signalé	0	0	N.C			
Part des travailleurs en situation de handicap (FR)	6%	6%	5%		Favoriser l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors	10.2 Favoriser l'intégration
Taux de salariés de <21 ans	2%	3%	3%			
Moyenne d'âge	40 ans	39 ans	39 ans			
Taux de salariés de >50 ans	17%	21%	24%			
Pourcentage de salariés en alternance ou en apprentissage (FR)	6%	3,97%	12,41%		Faire connaître le monde de l'entreprise aux jeunes (CDD, Intérim, Stages, alternances)	4.4 Compétences et accès à l'emploi
Pourcentage de salariés en temps plein (CDI)	95,61%	93,65%	94%		Garantir un travail décent	8.5 Plein emploi et travail décent
RENFORCER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL						
Pourcentage de salariés en temps partiel	3%	4,21%	4,13%	Temps partiel sur base volontaire pour favoriser l'équilibre vie personnelle / professionnelle	Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle	8.8 Droits et sécurité au travail
Taux de formation (FR)	15,14%	20,6%	6,1%		Accroître l'effort de l'entreprise en formation	4.4 Compétences et accès à l'emploi
Taux d'épanouissement des salariés sur leur poste	71%	75%	72%		Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle	8.8 Droits et sécurité au travail
Taux télétravail	16%	10%	17%			
Nombre d'heures supplémentaires travaillées cadre	2450,78 heures	4893,3 heures	N.C	Heures faisant parties du forfait Heures Supplémentaires	Veiller à la qualité de la relation de chaque collaborateur avec son manager	16.7 Prise de décision inclusive
Nombre d'heures supplémentaires travaillées non-cadre	2723,5 heures	660,25 heures	N.C	Heures déclarées par les salariés non-cadre à leur manager		

Rotation des effectifs (CDI uniquement) (FR)	34,80%	26,01%	23,50%	Tx=(départs)/(effectif au 1er janvier + arrivées)	Réduire l'absentéisme	8.8 Droits et Sécurité au travail
Indicateurs	2025	2024	2023	Commentaires	Objectifs	ODD
RENFORCER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL						
Ratio entre le niveau de rémunération des dirigeants et la rémunération moyenne des salariés	5,99%	7,65%	6,03%		Garantir un travail décent et un salaire égal pour un travail à valeur égale	8.5 Plein emploi et travail décent
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (FR)	10,87	11,09	11,4			
Salaire moyen (FR)	39 879 €	35 315 €	41 431 €			
Salaire le plus bas (FR)	21 960 €	21 960 €	21 231 €			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (UK)	3,74	3,74	N.C			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (TN)	6,98	6,98	N.C			
Ratio entre le salaire le plus haut et le plus bas (ES)	12,91	3,3	N.C			
Ancienneté moyenne	7 ans	7 ans	7ans		Veiller à la qualité de la relation de chaque collaborateur avec son manager	16.7 Prise de décision inclusive
Pourcentage de salariés ayant eu un entretien annuel de développement	38%	41%	36%			

3.9.2 Indicateurs sociétaux

- Nouveaux indicateurs calculés en 2025

Indicateurs	2025	2024	2023	Commentaires	Objectifs	ODD
ASSURER UNE GOUVERNANCE ETHIQUE ET TRANSPARENTE						
Taux de femmes au Conseil d'Administration	57%	50%	50%		S'assurer continuellement de la conformité de la structure de gouvernance avec le code de gouvernance Middlenext et les obligations réglementaires	16.6 Institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux
Nombre de réunions du Comité RSE sur l'année	6	5	N.C			
Nombre de réunions du Comité d'audit et des risques sur l'année	2	4	N.C			
LUTTER CONTRE LA CORRUPTION						
Nombre d'heure de formation sur la corruption	59	59	0	En 2025, le service RSE a sensibilisé les salariés à la procédure d'alerte interne et à son utilisation	Sensibiliser et former les salariés aux bonnes pratiques éthiques dans l'entreprise	16.5 Corruption

Indicateurs	2025	2024	2023	Commentaires	Objectifs	ODD
LUTTER CONTRE LA CORRUPTION						
Nombre de cas de corruption signalés en interne	0	0	0		Sensibiliser et former les salariés aux bonnes pratiques éthiques dans l'entreprise	16.5 Corruption
Nombre de réunions du Comité Ethique sur l'année	3	0	0			
Nombre de signalement reçus dans le cadre de la procédure d'alerte	0	0	0			
SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES						
Nombre de projets communautaires soutenus sur l'année	2	3	N.C		Soutenir l'action d'organisations	17.16 Partenariats pour le développement durable
Montant alloué au mécénat d'associations	6,1K€	7,8K€	6,1K€			
Pourcentage des acheteurs formés à la RSE et à l'ISO 20400	100%	100%	N.C	Intégration d'une formation RSE annuelle	Sensibiliser nos collaborateurs sur les problématiques de développement durable	13.3 Former aux changements climatiques
Pourcentage des fournisseurs évalués sur des critères RSE	66,7%	16,2%	N.C	Fournisseurs de Classe A (20/80) et ayant répondu au questionnaire RSE fournisseurs	Sensibiliser nos fournisseurs sur les problématiques de développement durable	12.8 Connaissances sur le développement durable
Pourcentage des fournisseurs ayant signé le code de conduite Achats Responsables UPERGY	90%	16,2%	N.C	Fournisseurs de Classe A (20/80) et ayant répondu au questionnaire RSE fournisseurs		13.3 Former aux changements climatiques
Taux de fournisseurs ayant une politique RSE	66,7%	53,2%	N.C			12.8 Connaissances sur le développement durable
Taux de fournisseurs DM ayant une démarche RSE	54,5%	54,5%	31%	DM = Dispositifs Médicaux		13.3 Former aux changements climatiques
Taux de fournisseurs non DM ayant une démarche RSE	45,50%	45,5%	48%	Fournisseurs de classe A (20/80)		12.8 Connaissances sur le développement durable
Pourcentage des fournisseurs ayant donné leur CMRT/EMRT	36,60%	N.C	N.C	Fournisseurs de classe A (20/80)		
Pourcentage des fournisseurs ayant signé le courrier minerais de conflit	36,60%	N.C	N.C	Fournisseurs de classe A (20/80)		13.3 Former aux changements climatiques

3.9.3 Indicateurs environnementaux

- N.C = Non calculé

Indicateurs	2025	2024	2023	Commentaires	Objectifs	ODD
PRIVILEGIER LES ACHATS RESPONSABLES						
Nombre de fournisseurs de rang 1 européens	233	237	209		Favoriser les achats de proximité	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Taux du chiffre d'affaires achat en Europe	64,16%	59,7%	56%		Favoriser les achats de proximité	
CONCEVOIR DES PRODUITS ET DES SERVICES DURABLES						
Pourcentage de déchets piles et batteries recyclées (SCRELEC/BATRIBOX)	97,8%	N.C	N.C	Concerne les piles et les batteries récupérés sur nos sites.	Privilégier l'écoconception	9.4 Modernisation et durabilité des filières industrielles
Pourcentage de recyclage des batteries plomb (CAMPINE)	100%	98%	N.C			
REDUIRE L'EMPREINTE CARBONE						
Emissions scope 1 (tCO2e)	40	45	165	Les informations communiquées pour 2025 concernent le périmètre 2025	Optimiser les flux de marchandises vers les parties prenantes Réduire les emballages des produits et leurs déchets	11.6 Impact environnemental 12.7 Promouvoir des pratiques durables
Emissions scope 2 (tCO2e)	91	12	77			
Emissions scope 3 (tCO2e)	11 244	11 294	12 982			
Emissions totales (tCO2e)	11 376	11 405	13 224			
Intensité des émissions (tCO2e/M€ de CA)	2c7	2cc	2S7			
Emission de GES liées au transport de marchandise (tCO2e)	458	455	435		Privilégier le transport à faible émission	11.6 Impact environnemental
SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES						
Consommation électrique totale (MWh) (FR)	198	166	232		Sensibiliser nos collaborateurs à une consommation énergétique raisonnée	7.3 Efficacité énergétique
Consommation électrique / CA (MWh/M€ de CA)	4,c4	3,8c	5,21			
Consommation de gaz totale (chauffage) (MWh) (FR)	110	129	170			
Consommation de gaz (chauffage) / CA (MWh/M€ de CA)	2,c	3,00c	3,82			
Indicateurs	2025	2024	2023	Commentaires	Objectifs	ODD
SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES						
Consommation d'eau (m3)	783	634	209	Pour l'année 2025, la consommation d'eau est	Sensibiliser les collaborateurs	6.3 Qualité de l'eau

				celle des sites de Corbas et de Saint-Egrève	à une consommation d'eau raisonnée	6.4 Gestion durable des ressources en eau
<i>Consommation d'eau / CA (m3/M€ de CA)</i>	18,4	14,78	13,35			
METTRE EN PLACE UNE GESTION DES DECHETS EFFICACE						
Poids de piles et accumulateurs collectés (kg)	75 760	86 610	91 706	Collecte par Batribox et Campine (sur nos sites et chez nos clients en demande)	Suivre les déchets dangereux et non dangereux sur nos sites en mettant en place une gestion des déchets efficace	11.6 Impact environnemental
<i>Piles et batteries / CA (kg/M€ de CA)</i>	1778	2018	20c0			
DEEE (kg) (FR)	470	490	756		Suivre les déchets dangereux et non dangereux sur nos sites en mettant en place une gestion des déchets efficace	12.5 Réduire la production des déchets
<i>DEEE / CA (kg/M€ de CA)</i>	11	11,4	17			
Carton/papier/plastique souillé (kg)(FR)	130	149	62			
<i>Carton/papier/plastique souillé / CA (kg/M€ de CA)(FR)</i>	3,05	3,47	2			
Palettes (kg)(FR)	5030	11 648	14 674			
<i>Palettes / CA (kg/M€ de CA)</i>	118	271	330			
Carton/papier (kg)(FR)	16 900	17 860	17 350			
<i>Carton/ CA (kg/M€ de CA)</i>	357	41c	453			
Poids feuilles de papier A4 consommées (kg)	883	849	1 471	Ensemble du parc imprimantes gérées par XEFI France		
<i>Feuilles de papier / CA (kg/M€ de CA)</i>	21	15,8	33			
Plastique (kg)(FR)	770	920	760			
<i>Plastique / CA (kg/M€ de CA)</i>	18	21	17			