



# Table des matières

<b>1</b>	<b>Présentation du Groupe UPERGY</b>	<b>3</b>
1.1	Chiffres clés 2020	3
1.2	Modèle de création de valeur	3
1.3	Gouvernance	5
1.3.1	Gouvernance de la RSE	5
1.3.2	Code de gouvernance d'entreprise	5
1.3.3	Le Conseil d'Administration au 31/12/2020	8
1.3.4	Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration	10
1.3.5	Administrateurs indépendants	10
1.3.6	Accès à l'information des administrateurs	10
1.3.7	Règlement intérieur	11
1.3.8	Conseil d'Administration tenus en 2020	11
1.3.9	Conventions	11
1.3.10	Intérêts des dirigeants	11
1.3.11	Les comités mis en place par le Conseil d'Administration	11
1.3.12	Rémunération des mandataires sociaux, administrateurs et autres dirigeants	12
1.4	Cartographie des parties prenantes	14
1.5	Cartographie des enjeux	15
1.5.1	Enjeux Sociaux	15
1.5.2	Enjeux Sociétaux	16
1.5.3	Enjeux Environnementaux	17
<b>2</b>	<b>Les objectifs RSE</b>	<b>19</b>
2.1	Assurer le bien-être des collaborateurs	19
2.2	Innover pour des solutions durables	19
2.3	Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE	20
2.4	Réduire notre impact sur l'environnement	20
<b>3</b>	<b>Management RSE</b>	<b>22</b>
3.1	Activité UPERGY en lien avec les ODD	22
3.1.1	Secteur médical	22
3.1.2	La réparabilité des batteries	22
3.2	Adhésion aux 10 principes du pacte mondial des nations unis et de l'organisation internationale du travail (OIT)	22
3.2.1	Droits de l'Homme	22
3.2.2	Travail	23
3.2.3	Lutte contre la corruption	23
3.2.4	Environnement	23
3.3	Risques de pollution	24
3.4	Utilisation durable des ressources	24
3.5	Bilan carbone	25
3.6	Protection de la biodiversité	27
3.7	Périmètre du reporting	27
3.8	Indicateurs de performance et de suivi	28

3.8.1	Indicateurs sociaux.....	28
3.8.2	Indicateurs sociétaux : .....	29
3.8.3	Indicateurs environnementaux .....	29

# 1 Présentation du Groupe UPERGY

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

UPERGY est entré en Bourse le 15 janvier 2007 et coté par Euronext.

Aujourd'hui UPERGY possède 71 magasins 1001 piles & batteries en Europe dont 59 franchises spécialisées en BtoC, et 5 marques (Allbatteries, Microbatt, Hawk-Woods, Enix Power Solutions et Enix Energies) spécialisées en BtoB.



## 1.1 Chiffres clés 2020

 **CHIFFRE D'AFFAIRES**  
42M€

 **RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT**  
+0,2M€

 **RÉSULTAT NET**  
-0,6M€

 **CAPITAUX PROPRES**  
10,1M€

 **CHIFFRE D'AFFAIRES HORS FRANCE**  
42%

 **CAPITALISATION BOURSÈRE**  
22,8M€

 **EFFECTIF**  
314 personnes

 **SITES DANS LE MONDE**  
23 sites

 **MAGASINS**  
71 boutiques

 **SITES E-COMMERCE**  
8 sites

 **LOGISTIQUE**  
6000 m<sup>2</sup>

## 1.2 Modèle de création de valeur

Plan stratégique « 71-23 » : atteindre 71M€ de Chiffre d'Affaires en 2023.

## RESSOURCES :

### Humaines et sociales :

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

### Industrielle et commerciale :

- 6000m<sup>2</sup> de surfaces logistiques
- 4 ateliers
- 71 magasins
- 8 sites de e-commerce
- 23 sites dans le monde
- Certifications ISO 9001 & ISO 13485



## CREATION DE VALEUR :

### Humaines et sociales :

- 47% de femmes dans l'entreprise, dont 12% sont cadres
- 91% de CDI
- 7,21/10 indice de bien-être au travail

### Financières :

- 42M€ CA
- -5% en 1an
- +0,2M€ EBIT
- 0€ dividende



### Financières :

- 10,1M€ Capitaux propres
- 4,93€ Cours moyen en bourse
- 43% flottant

### Sociétales :

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

### Environnementales :

- Certification ISO 14001
- 1 référente RSE au Conseil d'Administration
- 1 chargée de missions RSE

### Sociétales :

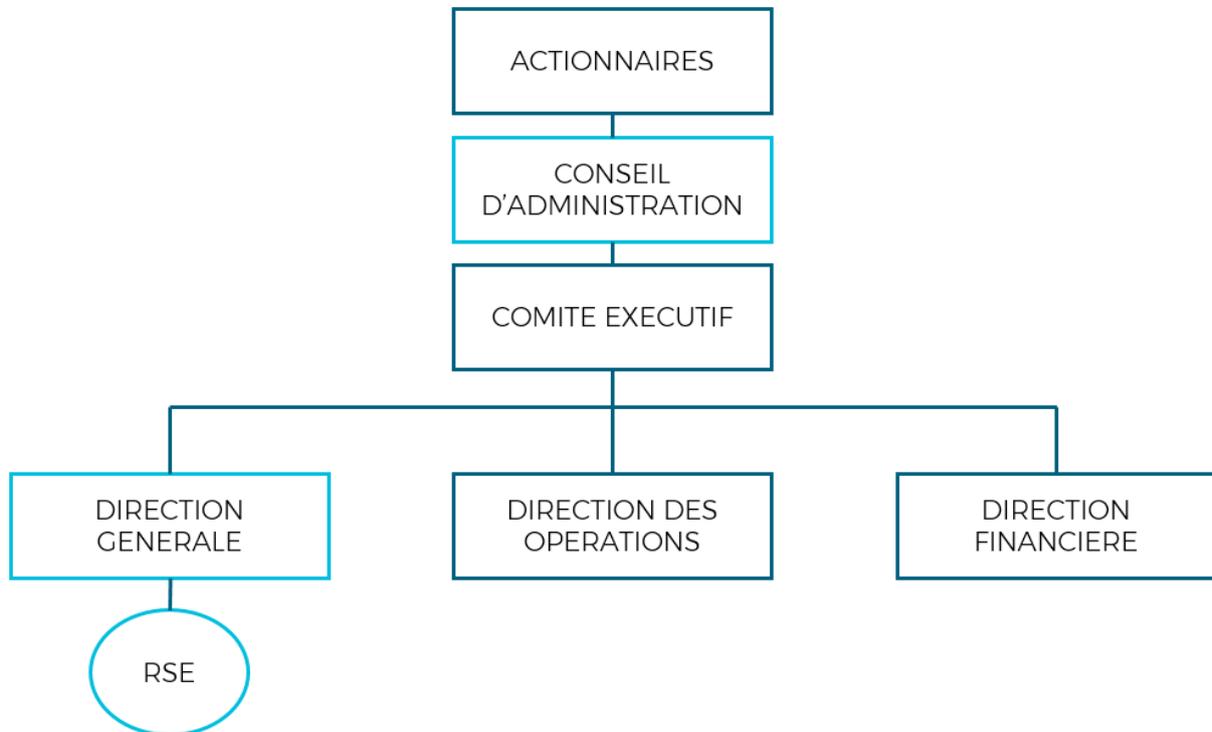
- 7.000€ mécénat et dons

### Environnementales :

- 3.400t CO<sub>2e</sub> : bilan Carbone dont 65% des émissions proviennent du transport marchandises
- 462.647€ : montant total de la contribution versée pour l'environnement
- 63.696 kg piles et accumulateurs recyclés
- 40.341 kg de batteries plomb collectées et traitées

## 1.3 Gouvernance

### 1.3.1 Gouvernance de la RSE



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

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

### 1.3.2 Code de gouvernance d'entreprise

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

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

OBJET	Contenu de la recommandation	Position UPERGY
<b>R1 : cumul contrat de travail et mandat social</b>	Il est recommandé que le conseil d'administration, dans le respect de la réglementation, apprécie l'opportunité d'autoriser ou non le cumul du contrat de travail avec un mandat social de président, PDG, DG, président du directoire et gérant. Le rapport à l'assemblée en expose les raisons de façon circonstanciée.	Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2020. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.
<b>R2 : définition et transparence de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux</b>	Il est recommandé que le conseil d'administration, détermine le niveau de rémunération de ses dirigeants ainsi que l'information communiquée à ce propos, conformément aux exigences légales et réglementaires en se fondant sur les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence.	Cette question est traitée au paragraphe « Rémunération des dirigeants mandataires sociaux » du rapport de gestion 2020. Le Conseil d'Administration a pu échanger sur cette question au moment de la prise de fonctions des personnes concernées.
<b>R3 : indemnités de départ</b>	Il est recommandé, dans le cas où une indemnité de départ a été prévue dans des conditions conformes à la loi, que son plafond, après prise en compte de l'indemnité éventuellement versée au titre du contrat de travail, n'excède pas deux ans de rémunération.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas d'indemnité de départ).
<b>R4 : régimes de retraite supplémentaires</b>	Il est recommandé que la société rende compte, dans son rapport aux actionnaires, des éventuels régimes de retraite supplémentaires à prestations définies qu'elle a pu mettre en place au bénéfice des mandataires dirigeants et les justifie dans une optique de transparence.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de retraite supplémentaire).
<b>R5 : stock-options et attribution gratuite d'actions</b>	Il est recommandé de ne pas concentrer à l'excès sur les dirigeants l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites. Il est également recommandé de ne pas attribuer de stock-options ou d'actions gratuites à des dirigeants mandataires sociaux à l'occasion de leur départ. Il est recommandé que l'exercice de tout ou partie des stock-options ou l'attribution définitive de tout ou partie des actions gratuites au bénéfice des dirigeants soient soumis à des conditions de performances pertinentes traduisant l'intérêt à moyen ou long terme de l'entreprise.	Cette recommandation n'est pas applicable à UPERGY (pas de régime de stock option ni attribution d'action gratuite).
<b>R6 : mise en place d'un règlement intérieur du conseil</b>	Il est recommandé de se doter d'un règlement intérieur du conseil comportant au moins les cinq rubriques décrites dans le Code MiddleNext. Il est également recommandé que le règlement intérieur soit rendu public.	Le Conseil a mis en place un règlement intérieur le 30/06/2017 conforme au modèle proposé par MiddleNext. Ce règlement est consultable par le public via le site internet du groupe.

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

<b>R13 : réunions du conseil et des comités</b>	Il est recommandé que la fréquence et la durée des réunions permettent un examen approfondi des thèmes abordés. La fréquence est à la discrétion de l'entreprise mais un minimum de 4 réunions annuelles est recommandé.	Compte tenu de la taille de la société, le conseil se réunit 4 fois par an. Exceptionnellement en 2020, le conseil s'est réuni 5 fois. Les réunions durent en moyenne une journée ce qui permet de consacrer le temps nécessaire aux échanges.
<b>R14 : rémunération des administrateurs</b>	Il est recommandé que la répartition des jetons de présence, dont le montant global est décidé par l'Assemblée Générale, soit arrêtée par le conseil en fonction de l'assiduité des administrateurs et du temps qu'ils consacrent à leur fonction.	Les administrateurs ont une rémunération fixée par le Conseil d'Administration et versée en fonction de la présence effective aux réunions et uniquement pour les administrateurs indépendants.
<b>R15 : mise en place d'une évaluation des travaux du conseil</b>	Il est recommandé qu'une fois par an le président du conseil invite les membres à s'exprimer sur le fonctionnement du conseil et sur la préparation de ses travaux. Cette discussion est inscrite au procès-verbal de la séance.	Le Conseil d'Administration s'est autoévalué lors de sa séance du 03/07/2020. En complément, des échanges de points de vue ont lieu à ce sujet entre les membres du Conseil à chaque réunion.

### 1.3.3 Le Conseil d'Administration au 31/12/2020

Le Conseil d'Administration contribue à définir la stratégie de l'entreprise, suit sa mise en œuvre, évalue les projets, nomme à l'Assemblée Générale les mandataires sociaux, contrôle la gestion et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'Actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche du Groupe et règle par ses délibérations les affaires qui le concernent. Le Conseil d'Administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

#### **M. David BUFFELARD : Président Directeur Général**

Fonction au sein du Conseil : Président - 1ère nomination : 2009 - Assemblée Générale de renouvellement : 2021

Détient directement et indirectement 1 234 889 actions à travers la société HELER

Autres mandats au 31/12/2020 :

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

#### **M. Thierry BOUVAT : Directeur Général Délégué**

Fonction au sein du Conseil : Administrateur - 1ère nomination : 2009 - Assemblée Générale de renouvellement : 2021

Détient directement et indirectement 149 028 actions

Autres mandats au 31/12/2020 :

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

### **M. Roland TCHENIO**

Fonction au sein du Conseil : Administrateur – 1ère nomination : 2009 – Assemblée Générale de renouvellement : 2021

Administrateur indépendant  
Détient directement 1 action.

Autres mandats au 31/12/2020 :

- Président des GONES & SPORTS SAS
- Administrateur de FONDATION ALPHAOMEGA
- Censeur de la SAS LDLC ASVEL
- Président de la SAS TT Investissements
- Gérant de SCI MAURYLAND
- Gérant de SCI Boulevard Lannes

### **Mme Marie CHAPALAIN**

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

Administratrice indépendante  
Ne détient directement aucune action.

### **Mme Eugénie NDIAYE**

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

Administratrice indépendante  
Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2020 :

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

### **Mme Hélène CAMPOURCY**

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

Administratrice indépendante  
Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2020 :

- Présidente de UMANTEX SAS
- Vice-Présidente de l'Association Comité Richelieu
- Présidente de l'Association Pink Innov'
- Membre du Comité de Gouvernance externe d'innovation de rupture Naval Group

- Gérante SCI Laroque.

### Mme Carole BUFFELARD

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

Ne détient directement aucune action.

Autres mandats au 31/12/2019 :

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

### 1.3.4 Nomination et missions du Président du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration nomme parmi ses membres un Président, personne physique. La fonction de Président cesse de plein droit au plus tard à l'issue de la réunion du Conseil d'Administration suivant son quatre-vingt-dixième anniversaire. Le Président du Conseil d'Administration représente le Conseil d'Administration. Il organise et dirige les travaux de celui-ci dont il rend compte à l'Assemblée

Générale des Actionnaires. Il veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure que les Administrateurs sont en mesure de remplir leur mission.

### 1.3.5 Administrateurs indépendants

UPERGY S.A. dispose de 4 administrateurs indépendants :

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

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

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

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

### 1.3.6 Accès à l'information des administrateurs

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

### 1.3.7 Règlement intérieur

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

### 1.3.8 Conseil d'Administration tenus en 2020

Le nombre de séances du Conseil d'Administration tenues au cours de l'exercice 2020 s'est élevé à 5 : 20 mars, 8 avril, 3 juillet, 16 septembre et 17 décembre.

Le taux de présence aux Conseils d'Administration tenus en 2020 est de 100 %.

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 20 mars 2020 a été particulièrement consacrée à la préparation de l'Assemblée Générale (affectation du résultat, nomination et renouvellement d'administrateur, point sur les conventions, programme de rachat d'actions, rapports, texte des résolutions, etc...).

### 1.3.9 Conventions

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

### 1.3.10 Intérêts des dirigeants

UPERGY n'entretient aucune relation d'exploitation, n'a conclu aucun arrangement ni accord avec des sociétés extérieures dont les membres du Conseil d'Administration sont mandataire social ou dirigeant à l'exception de celles faisant l'objet de conventions réglementées et faisant l'objet du rapport des Commissaires aux Comptes inclus dans le présent rapport.

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

Au 31 décembre 2020, les actions détenues par les membres du Conseil d'Administration et les mandataires sociaux représentent directement ou indirectement 60,72 % du capital et 71,11 % des droits de vote.

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

- Comité d'Audit, comité des rémunérations et comité de sélection et de nomination

Compte tenu de la taille de la société UPERGY S.A., de son actionnariat majoritaire et familiale et compte tenu de l'organisation propre au Conseil d'Administration, il n'a pas été mis en place de comité d'Audit, de comité des rémunérations ni de comité de sélection et de nomination au sein du Conseil d'Administration. Le Conseil traite directement les missions généralement dévolues à ces comités.

- Comité Exécutif

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

Le comité exécutif réunit :

- la Direction des Opérations avec M. Thierry BOUVAT qui supervise les managers logistique & transport, informatique, qualité, achats & marketing, technique et service client.

- la Direction Financière avec M. Aristide BADO qui supervise le processus finance et contrôle interne du Groupe,

- M. David BUFFELARD assure la présidence du comité exécutif, il supervise également la direction commerciale, la direction des ressources humaines, de la communication et prend en charge la croissance externe du groupe.

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

- Comité de Direction

Le comité exécutif est épaulé depuis septembre 2018 par un comité de direction intégrant en plus des membres du comité exécutif, les managers suivants ; contrôle de gestion, direction commerciale France, direction commerciale Europe, direction omnicanal, direction achat, direction des services informatiques, direction logistique, direction web, direction service client, ressources humaines et qualité.

Ce comité se réunit tous les mois.

### 1.3.12 Rémunération des mandataires sociaux, administrateurs et autres dirigeants

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

Dirigeants, fonction	Rémunération au titre du mandat social (en €)	Rémunération au titre du contrat de travail (en €)
David BUFFELARD, Président Directeur Général	182 000	Néant
Thierry BOUVAT, Directeur Général et membre du Conseil d'administration	15 450	155 550

- Rémunération des administrateurs

Seuls les administrateurs indépendants ont perçu une rémunération en 2020.

- Madame Hélène CAMPOURCY 4.500€
- Madame Eugénie NDIAYE (référente RSE) 4.500€
- Madame Marie CHAPALAIN 4.500€
- Monsieur Roland TCHENIO n'a pas souhaité percevoir de rémunération et a demandé à ce que la rémunération prévue soit versée à l'association Coup de Pouce.

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

Néant

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

Néant

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

Néant

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

Néant

- Précisions complémentaires relatives aux rémunérations des mandataires sociaux

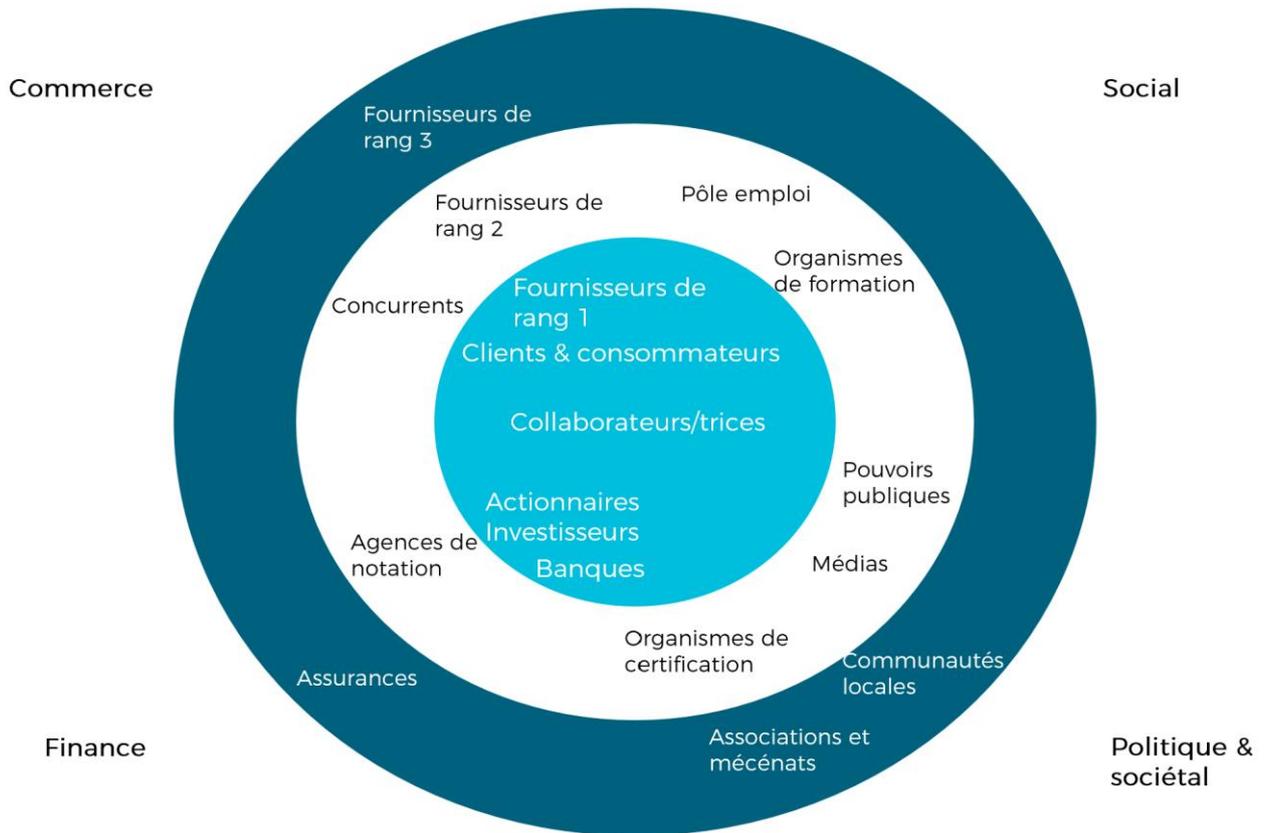
Il n'existe pas d'indemnités de départ.

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

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

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

## 1.4 Cartographie des parties prenantes



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

## 1.5 Cartographie des enjeux

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

### 1.5.1 Enjeux Sociaux

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

## 1.5.2 Enjeux Sociétaux

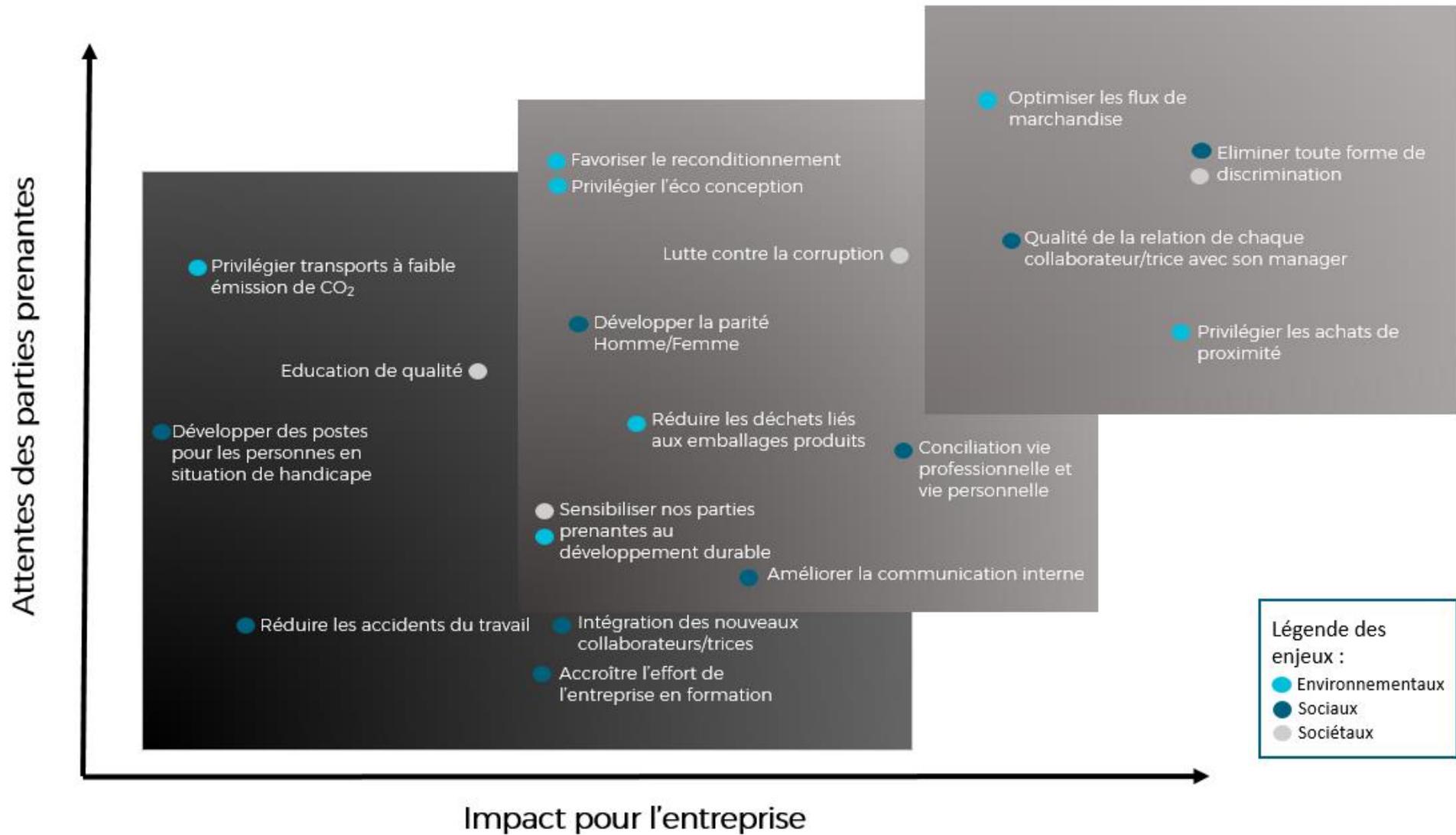
Actions associées	ODD concernés
<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>	
Généraliser l'implication des collaborateurs aux règles applicables	16.5 Corruption
<b>EGALITE DES CHANCES</b>	
Education de qualité	4.2 Education préscolaire de qualité 4.6 Que tous sachent lire, écrire et compter
Lutte contre toute forme de discrimination	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
<b>GOVERNANCE</b>	
Egalité Homme/Femme	5.1 Mettre fin à toute forme de discrimination envers les femmes 5.5 Egalité aux fonctions directions
<b>SENSIBILIER LES PARTIES PRENANTES</b>	
Sensibiliser nos fournisseurs sur les problématiques de développement durable	12.8 Connaissances sur le développement durable 13.3 Former aux changements climatiques
Sensibiliser nos clients sur les problématiques de développement durable	

### 1.5.3 Enjeux Environnementaux

Actions associées	ODD concernés
<b>REDUCTION DES EMISSIONS DE CO<sub>2</sub> LIEES AU TRANSPORT</b>	
Privilégier les achats de proximité	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Privilégier les transports à faible émission de CO <sub>2</sub>	
Réduire les emballages des produits	12.5 Réduire la production de déchets
Optimiser les flux de marchandise de et vers les parties prenantes	12.7 Promouvoir des pratiques durables
<b>PRODUITS ET SERVICES</b>	
Privilégier l'écoconception	12.5 Réduire la production de déchets
Favoriser le reconditionnement des produits	12.2 Gestion et utilisation durable des ressources naturelles
Réduire les déchets liés aux emballages produits	12.5 Réduire la production de déchets
<b>SENSIBILIER LES PARTIES PRENANTES</b>	
Sensibiliser nos fournisseurs sur les problématiques de développement durable	12.8 Connaissances sur le développement durable 13.3 Former aux changements climatiques
Sensibiliser nos clients sur les problématiques de développement durable	

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

Sur la cartographie de la page suivante, pour cette année, les attentes des parties prenantes ont été définies par l'entreprise sur une base probable.



## 2 Les objectifs RSE

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

### 2.1 Assurer le bien-être des collaborateurs

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

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



Actions :

- Mise en place d'un indicateur bien-être dans l'entreprise dans l'entretien annuel.
- Le Groupe suit une Charte managériale depuis 2018, définissant les grands principes managériaux permettant d'encadrer les pratiques internes
- Depuis 2019 le Groupe est signataire d'un accord en faveur des travailleurs handicapés : « Accord d'entreprise relatif au développement et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ».
- Pour l'année 2021 le Groupe prépare une charte éthique propre à l'entreprise, il prévoit de signer la Charte diversité et la Charte LGBT+.

### 2.2 Innover pour des solutions durables

Cet objectif regroupe les enjeux de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> liées aux transports et aux produits, et de collaboration et de sensibilisation des parties prenantes. L'innovation et le progrès technologique ont une importance capitale dans la recherche de solutions durables aux défis économiques et environnementaux. UPERGY est impliquée dans l'innovation énergétique. En effet, le groupe souhaite minimiser son impact carbone en innovant dans l'assemblage des piles et batteries pour tendre vers une fabrication la plus écoresponsable possible.

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



Actions :

- Développement d'un BMS (Battery Management System) actif en partenariat avec la société ENERSTONE afin de prolonger la durée de vie des batteries.
- Engagement dans une démarche de certification ISO 20400.
- Développement du service de reconditionnement de batteries dans le réseau de magasins 1001 Piles Batteries.

## 2.3 Sensibiliser nos parties prenantes à la RSE

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

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



Actions :

- Mise en place de bacs de recyclage de piles et de batteries dans les magasins 1001 Piles Batteries et chez nos clients professionnels.
- Evaluation des fournisseurs par un questionnaire annuel, avec dernièrement une évolution sur les questions RSE.
- Suivi du code de conduite anticorruption de la loi Sapin II.

## 2.4 Réduire notre impact sur l'environnement

Cet objectif environnemental regroupe les enjeux de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> liées au transport des produits et services et également la sensibilisation des parties prenantes. L'activité de la société engendrant beaucoup de transports internationaux et nationaux, les actions sont centrées

sur les achats responsables et la logistique. En parallèle, notre équipe marketing travaille sur la réduction des emballages produits pour diminuer la production de déchets.

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



Actions :

- Zéro papier dans les locaux d'UPERGY.
- Participation à des actions locales comme le Challenge Mobilité Durable, ou la Semaine Européenne de Réduction des Déchets, ou l'adhésion au Cluster Mobilité Durable.
- Réduction de l'impact carbone en optimisant les achats ou encore en développant les livraisons directes.
- Optimisation des emballages des produits en utilisant du carton au lieu du plastique.

## 3 Management RSE

### 3.1 Activité UPERGY en lien avec les ODD

#### 3.1.1 Secteur médical

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



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

#### 3.1.2 La réparabilité des batteries

Par son réseau de magasins 1001 Piles Batteries, et par ses experts, UPERGY peut diagnostiquer l'état des piles et batteries en vue de les réparer dans ses magasins ou ses ateliers, permettant ainsi une seconde vie des appareils électriques.



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



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

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

### 3.2 Adhésion aux 10 principes du pacte mondial des nations unies et de l'organisation internationale du travail (OIT)

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

#### 3.2.1 Droits de l'Homme

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

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

### 3.2.2 Travail

UPERGY respecte les principes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et promeut la diversité via son **partenariat avec le Réseau APF Entreprises** (Association des Paralysés de France). Près de 7.150€ de montage de pack batteries ont ainsi été confiés à l'APF d'Echirrolles en 2020.

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

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

### 3.2.3 Lutte contre la corruption

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

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

### 3.2.4 Environnement

- UPERGY prend des initiatives et met en place des plans d'actions afin de promouvoir une plus grande responsabilité environnementale. La société s'est engagée dans une démarche afin d'obtenir la certification ISO 26000 (RSE).
- Eco-organismes et points de collecte :  
Dans le cadre de ses activités et via ses clients, UPERGY contribue à la production de déchets dangereux pour l'environnement, tels que les piles, les batteries et divers types de Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE).  
Conscient de cet aspect environnemental, UPERGY propose à ses clients des solutions de collecte adaptées.  
UPERGY a choisi d'adhérer à des Eco-organismes agréés afin d'assurer une gestion optimale des déchets produits par ses clients, tout en répondant aux exigences légales en matière de collecte et de recyclage.

Ces éco-organismes sont les suivants :

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

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

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

En tonne	Année 2020
Déchets piles et batteries	63.7kg
Déchets batteries plomb	40.3kg
Déchets chimiques	1.5kg

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

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

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

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

- En 2020, UPERGY a poursuivi son programme de dématérialisation des factures clients.
- Un suivi des transporteurs en termes de bilan carbone a aussi été initié, ceci afin de connaître quantité moyenne de CO<sub>2</sub> émise par colis et par palette en fonction des destinations et du type de flux.
- Le respect de l'environnement constitue un enjeu essentiel pour UPERGY qui est certifié ISO 14001 depuis 2011 sur ses 5 principaux sites en France, Angleterre et Espagne.

### 3.3 Risques de pollution

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

### 3.4 Utilisation durable des ressources

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

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

- Calage et conditionnement

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

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

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

- Papier

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

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

Le nombre de ramettes de papier utilisées en 2020 s'est élevé à 720 (périmètre 4 sites ISO 14 001) et 1440 en 2019. La configuration des imprimantes afin d'imprimer systématiquement en recto verso ou l'utilisation des papiers en brouillon.

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

- Consommation d'énergie

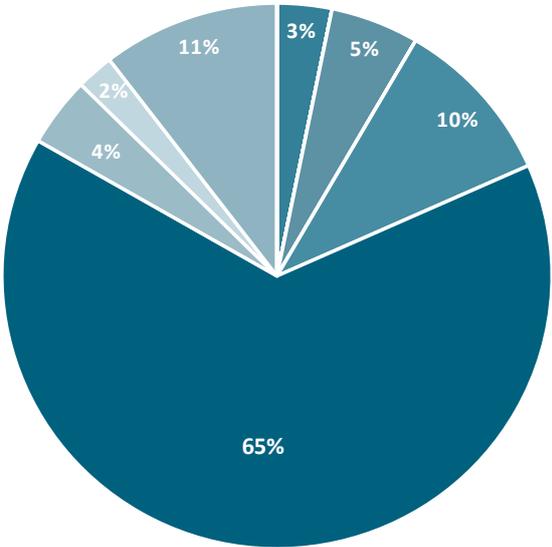
La consommation directe d'énergie d'UPERGY est celle de ses bâtiments pour les différents besoins que sont le chauffage, la climatisation, la ventilation, l'éclairage et les équipements de bureautique.

En 2020, la consommation d'électricité sur nos 3 principaux sites français s'est élevée à 250 880 kWh contre 300 160 kWh en 2019.

### 3.5 Bilan carbone

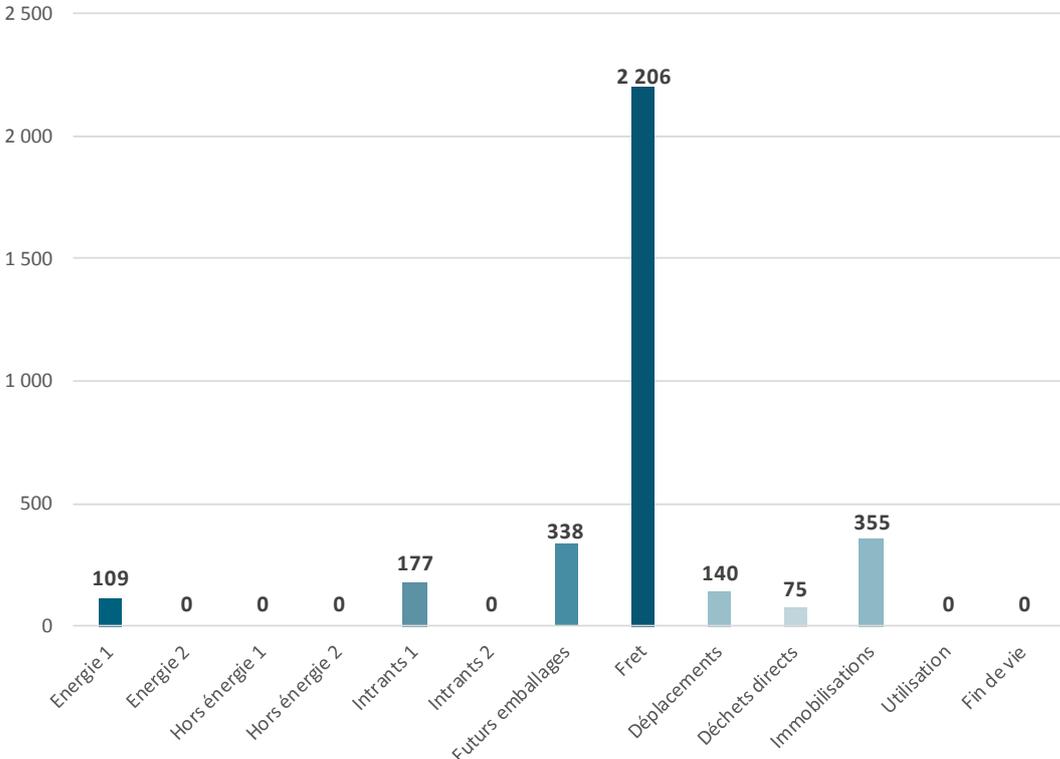
Depuis sa création, UPERGY a organisé son activité commerciale autour de la télévente ce qui lui permet de limiter les déplacements professionnels de ses salariés. Le transport de marchandise représente 65% des émissions de gaz à effet de serre, soit 2.206tCO<sub>2</sub>e. Les autres postes à fortes émissions sont les immobilisations et les futurs emballages avec respectivement 355tCO<sub>2</sub>e et 338tCO<sub>2</sub>e.

Bilan Carbone®  
Emissions de GES par catégorie, en %



- Energie 1
- Intrants 1
- Futurs emballages
- Fret
- Déplacements
- Déchets directs
- Immobilisations

BILAN CARBONE®  
Emissions de GES par catégorie, en tCO<sub>2</sub>e



### 3.6 Protection de la biodiversité

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

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

### 3.7 Périmètre du reporting

Ce reporting extra-financier est réalisé à partir d'indicateurs internationaux et français. Les indicateurs français sont : le taux de travailleurs en situation de handicap, le taux de formation et les indicateurs environnementaux. Les autres indicateurs sont calculés à l'échelle du groupe.

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

## 3.8 Indicateurs de performance et de suivi

### 3.8.1 Indicateurs sociaux

Indicateurs	2020	2019	Commentaires	Objectifs	ODD
<b>SECURITE</b>					
Nombre d'Accidents du Travail	8	11		Zéro AT avec arrêt	8.8 Droits et Sécurité au travail
Nombre de jours d'arrêts pour les AT	142	25		0	
Taux d'absentéisme (maladie et AT)	5,3	4,4	Dégradation liée à la situation COVID.	< 5%	
<b>DIVERSITE</b>					
Nombre total de collaborateurs/trices au 31 décembre de l'année	314	307			
Part des hommes sur effectif total	52.5	51.5		Maintenir une égalité proche de 50/50	5.1 Fin à toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
Part des femmes sur effectif total	47.5	48.5		Maintenir une égalité proche de 50/50	
Index d'égalité H/F	80	91		> 90	
Part des travailleurs en situation de handicap	4,1	3,1	Signature en 2020 d'un accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap.	6%	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances 10.4 Politiques salariale et de protection sociale
Taux de discrimination en entreprise	0	0		0	10.2 Favoriser l'intégration 10.3 Egalité des chances
Taux de salariés de <25ans	5,7	9,8		10	
Taux de salariés de >55ans	8,9	8,5		10	
<b>BIEN-ETRE AU TRAVAIL</b>					
Taux de formation	7,7	6.8		20	4.4 Compétences et accès à l'emploi
Taux d'épanouissement des salariés	75			> 75%	
Taux de télétravail	7,6			> 10	

### 3.8.2 Indicateurs sociétaux :

Indicateurs	2020	2019	Commentaires	Objectifs	ODD
<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>					
Nombre d'heures de formations sur la corruption	0	0		25	16.5 Corruption
<b>GOVERNANCE</b>					
Taux de femmes au Conseil d'Administration	57,1	16,7		50/50	5.1 Mettre fin à toute forme de discrimination envers les femmes
Taux de femmes cadres	39,1	46,7		50/50	5.5 Egalité aux fonctions directions

### 3.8.3 Indicateurs environnementaux

Indicateurs	2020	2019	Commentaires	Objectifs	ODD
<b>REDUCTION DES EMISSIONS DE CO<sub>2</sub> LIEES AU TRANSPORT</b>					
Taux de fournisseurs de rang 1 européens	74	73		Augmenter le nombre de fournisseurs européens	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Taux du chiffre d'affaires achat en Europe	61	55			
Emission de GES liés au transport de marchandise (tCO <sub>2</sub> e)	2.206	2.079	Activité non constante en 2020	Diminuer les GES de 4,5% par an	
Emballages d'expédition (tonnes)	4,7			Diminuer la production d'emballages de 5% par an	12.5 Réduire la production de déchets
Poids de piles et accumulateurs collectés (tonnes)	63,7	65,7		Augmenter la collecte de déchets de 5% par an	12.5 Réduire la production de déchets
Poids de batteries plombs collectées (tonnes)	40,3	34,7		Augmenter la collecte de déchets de 5% par an	
Poids de feuilles de papier A4 achetées (kg)	576	540		< 500kg	
Taux de fournisseurs certifiés ISO 26000				Augmenter de 5% par an	12.7 Promouvoir des pratiques durables
Taux de fournisseurs certifiés ISO 20400				Augmenter de 5% par an	
Taux de fournisseurs ayant une démarche RSE				Augmenter de 10% par an	