



Waga Energy
Société anonyme à conseil d'administration au capital de 204.833,50 euros
Siège social : 5 avenue Raymond Chanas, 38320 Eybens
809 233 471 RCS Grenoble

Extrait du DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

Chapitre 12 : Rapport RSE

La stratégie RSE de Waga Energy

La Responsabilité Sociétale et Environnementale (« RSE ») fait partie intégrante de l'ADN de Waga Energy depuis toujours : de ses fondateurs à l'ensemble de ses collaborateurs, tous ont à cœur de s'engager au quotidien pour la préservation de l'environnement, tout en veillant au respect des droits humains.

Le Groupe a engagé en 2022 une démarche volontaire et active de structuration de sa politique RSE, afin de développer et formaliser une stratégie RSE reposant sur trois piliers centraux, assortis de champs d'actions concrètes.

L'entreprise, sur l'impulsion de ses dirigeants et avec l'accompagnement d'un cabinet externe spécialisé, a identifié en 2022 ses principaux enjeux RSE, puis procédé à un diagnostic de maturité de ses pratiques et enfin, élaboré, avec le groupe de travail dédié, la politique RSE présentée ci-après.

Courant 2023, des indicateurs seront choisis et des plans d'actions mis en place pour les suivre et améliorer.

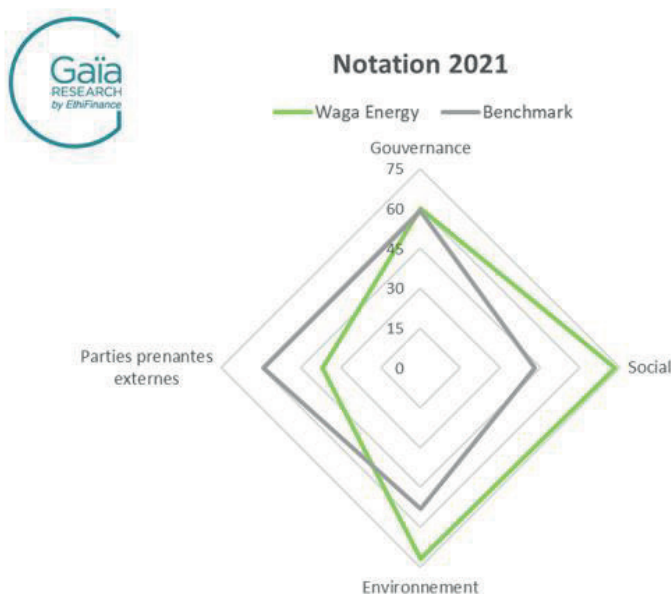
Le Groupe a souhaité formaliser sur une base volontaire les éléments du présent rapport dans l'objectif double de :

- donner des éléments d'information à ses parties prenantes sur les pratiques vertueuses qui sont les siennes dans le domaine tant de la gouvernance, que des relations sociales et de la préservation de l'environnement ;
- mieux appréhender et anticiper les *reportings* attendus dans le futur.

La Société rappelle toutefois que le Groupe se situe en dessous des seuils qui rendent obligatoire la production d'une Déclaration de Performance Extra-financière au titre de la réglementation commerciale française, assortie d'une évaluation de l'éligibilité et de l'alignement à la Taxonomie européenne. Le présent rapport n'a pas été vérifié par un organisme tiers indépendant.

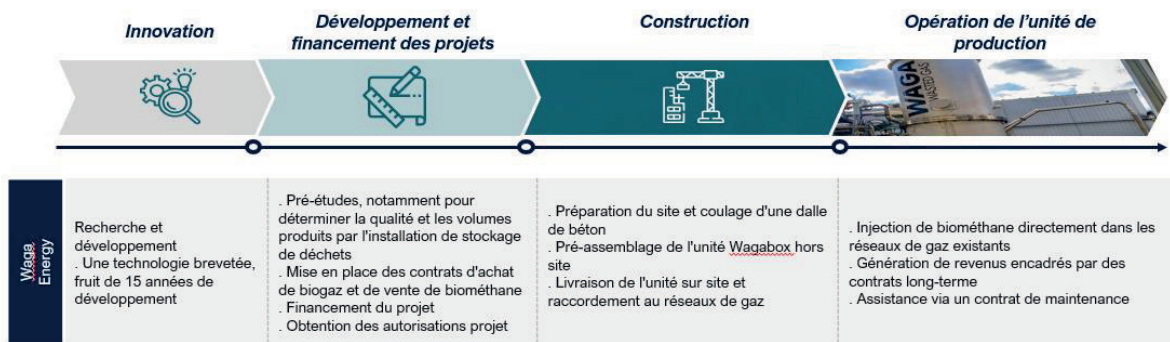
Performance RSE

La Société a obtenu la note ESG de **65/100** lors de la campagne Gaïa Research 2022 (données 2021) pour un benchmark (25 sociétés du secteur Energie notées pendant la campagne Gaïa Research 2022) à 50 :



1.1 Un modèle d'affaires au service de la transition énergétique

Le Groupe est un acteur engagé dans la lutte contre le changement climatique, qui propose une solution technologique innovante, la WAGABOX®, pour produire du biométhane à partir du gaz émis par les installations de stockage de déchets. Ainsi, Waga Energy contribue à réduire les émissions de méthane de ces installations et fournit une énergie locale injectée directement dans les réseaux existants pour alimenter les particuliers et les entreprises en gaz renouvelable.



1.1.1 Contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique

Le méthane (CH₄) est, après le dioxyde de carbone (CO₂), le deuxième plus important contributeur au changement climatique. Sur une période de 20 ans, son pouvoir de réchauffement est 80 fois supérieur à celui du dioxyde de carbone. Ainsi, réduire les émissions de méthane d'origine humaine est essentiel pour contenir l'élévation de la température moyenne de la planète nettement en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels, objectif fixé par l'Accord de Paris signé en 2016 par 196 pays.

Plus récemment, lors de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP26) de 2021, plus de 110 pays se sont engagés dans le cadre du « Pacte global sur le méthane » à réduire leurs émissions de méthane de 30 % par rapport à 2020 d'ici 2030.

Le Groupe entend contribuer volontairement à ces objectifs environnementaux internationaux en captant le méthane émis par les sites de stockage de déchets pour le transformer en biométhane, substitut renouvelable du gaz naturel fossile, injecté directement dans les réseaux de gaz existants.

1.1.2 Convertir une source majeure de pollution atmosphérique en énergie renouvelable facilement accessible

La dégradation des matières organiques contenues dans les déchets produit spontanément un biogaz constitué de méthane (CH₄) et de dioxyde de carbone (CO₂). Ce biogaz doit être capté pour éviter les émissions de méthane dans l'atmosphère. Cette opération s'effectue au moyen de dispositifs d'aspiration qui récupèrent également de l'air. Le gaz des sites de stockage résulte donc d'un mélange de méthane, de dioxyde de carbone, d'azote et d'oxygène, auquel s'ajoutent différents composés organiques volatils, selon la typologie des déchets stockés. Sa composition et son débit sont imprévisibles et varient constamment, au gré notamment des conditions climatiques.

La valorisation de ce gaz complexe représente un défi technique, économique et écologique. Faute de solution performante et rentable, la plupart des opérateurs se contentent de le brûler dans une torchère, ou le laissent s'échapper dans l'atmosphère, ce qui contribue au changement climatique. Des millions de mètres cubes de méthane sont ainsi perdus. Le Groupe a pour ambition de mettre un terme à ce gaspillage énergétique.

A cet effet, le Groupe a développé une solution d'épuration unique au monde, la WAGABOX[®], permettant de transformer le gaz des sites de stockage en biométhane, substitut renouvelable du gaz naturel fossile. Cette technologie innovante combine la filtration membranaire et la distillation cryogénique pour séparer le méthane des autres composants. Elle garantit la production d'un biométhane pouvant être injecté directement dans les réseaux de distribution existants pour alimenter les particuliers et les entreprises.

En valorisant un sous-produit du traitement des déchets, le Groupe est en mesure de produire d'importants volumes de biométhane à un prix compétitif et garanti sur des périodes allant de 10 à 20 ans. Le Groupe entend ainsi promouvoir une alternative écologique au gaz naturel, faciliter l'adoption du biométhane par le plus grand nombre, et contribuer à réduire la dépendance aux énergies fossiles. Le biométhane, élément de la transition énergétique, permet en effet de décarboner dès aujourd'hui certains secteurs tels que l'industrie, le transport et le résidentiel, aujourd'hui encore fortement dépendants des énergies fossiles et contributeurs aux émissions de gaz à effet de serre.

L'équipe Recherche & Développement travaille à l'amélioration continue de notre solution technologique WAGABOX[®], dont elle assure la protection par le dépôt régulier de brevets.

1.1.3 Créer une économie circulaire générant de la valeur pour chaque partie prenante

Le Groupe déploie la technologie WAGABOX[®] dans le cadre d'un modèle de développeur, investisseur, et exploitant : le Groupe finance les études de faisabilité préalables, la construction des unités, et prend en charge leur exploitation et leur maintenance dans le cadre de contrats à long terme (10 à 20 ans) avec les opérateurs de sites de stockage; le Groupe génère des revenus en revendant le biométhane dans le cadre de contrats de gré à gré. Dans certains cas, le Groupe assure l'exploitation et la maintenance dans le cadre d'un contrat de prestation d'épuration.

Les unités WAGABOX[®] destinées aux marchés européens sont construites en France, dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, à partir de composants achetés principalement en Europe et au Japon. Les unités destinées au marché nord-américain sont construites au Canada, à l'exception des modules de distillation cryogénique qui sont tous fabriqués en France. La construction, l'exploitation et la maintenance des unités WAGABOX[®] sont réalisées dans le strict respect des réglementations et des standards de qualité européens et nord-américains en vigueur.

Le Groupe déploie la solution WAGABOX® sur des sites de stockage de déchets exploités par des groupes industriels, des collectivités ou des syndicats mixtes. Le biométhane produit par les unités WAGABOX® est revendu à des énergéticiens, qui en assurent la distribution aux consommateurs finaux, ou à des entreprises souhaitant décarboner leurs activités.

Le modèle d'affaires du Groupe crée de la valeur pour chacune des parties prenantes impliquées dans un projet :

- **l'exploitant du site de stockage de déchets** bénéficie de revenus additionnels (vente de gaz brut à Waga Energy, ou vente du biométhane produit par l'unité WAGABOX® dans le cas d'un contrat de prestation d'épuration), sans avoir à investir dans un équipement de valorisation du gaz de décharge ni à gérer son exploitation et sa maintenance.
- **l'acheteur du biométhane** accède à d'importants volumes de gaz renouvelable à des prix compétitifs et garantis sur des périodes de 10 à 20 ans, pour décarboner ses activités ou répondre à la demande des consommateurs,

Le Groupe se positionne ainsi au cœur d'une économie circulaire :



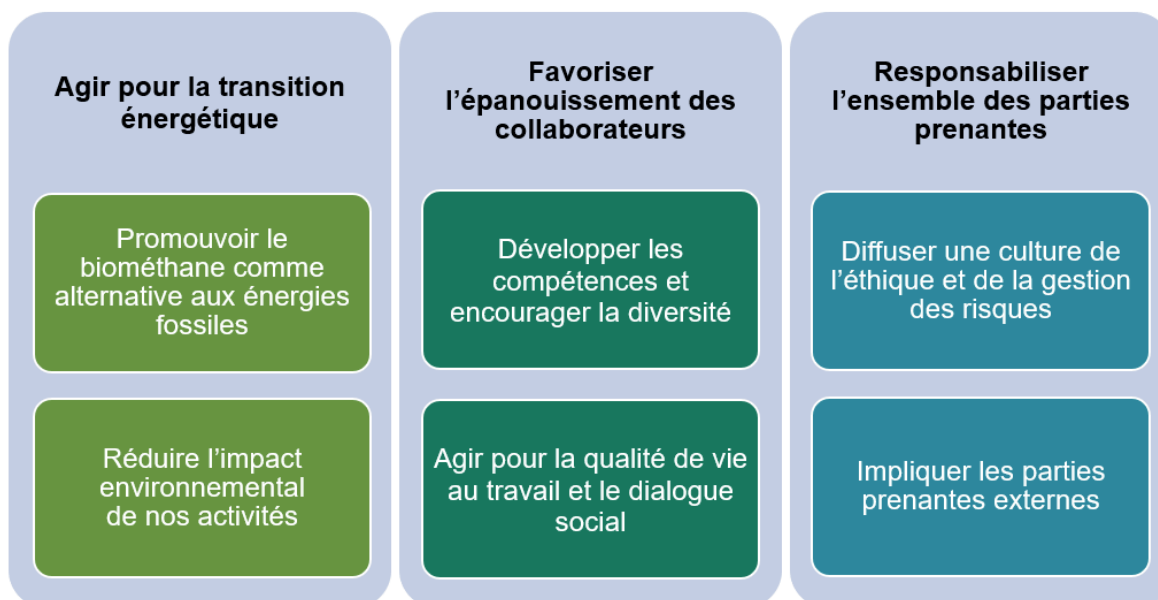
1.2 Identification des risques

Le Groupe a identifié les principaux risques et enjeux auxquels il peut être exposé. Les principaux facteurs de risques susceptibles d'avoir des impacts négatifs significatifs sur le Groupe, son activité, sa situation financière, ses résultats ou ses perspectives sont présentés au Chapitre 3 du Document d'enregistrement universel (dont la partie 3.5 porte plus précisément sur les risques RSE).

Une première cartographie des risques a été réalisée en interne sur cette base et validée par le comité d'audit du Conseil d'administration de la Société. Le comité des risques analyse semestriellement l'évolution de ces risques et enjeux, tant financiers qu'extra-financiers.

1.3 Notre politique RSE

Le Groupe a élaboré une politique RSE qui s'articule autour de trois piliers, déclinant eux-mêmes chacun deux ambitions fortes (résumés dans le schéma ci-dessous), sur lesquels des indicateurs vont être prochainement formalisés, afin de donner au Groupe une trajectoire d'amélioration continue de ses pratiques.



En interne, cette politique est déployée pour que la RSE soit bien appréhendée par l'ensemble des collaborateurs et dirigeants du Groupe.

Vis-à-vis de nos partenaires extérieurs, cette politique est un gage des efforts déployés par le Groupe pour rester exemplaire à tout niveau.

Parmi les 17 Objectifs de Développement Durable adoptés par l'ONU en 2015, le Groupe contribue directement, par son activité et son action, à au moins neuf d'entre eux :



1.4 Agir pour la transition énergétique

Pionnier de la production de biométhane à partir des déchets, le Groupe est engagé au service de la transition énergétique et de la lutte contre le changement climatique.

Le Groupe attache une importance particulière aux enjeux environnementaux de ses activités, en particulier les questions d'énergie, de climat, mais aussi d'économie circulaire et de biodiversité.

Tous ces thèmes font partie intégrante de la démarche environnementale impulsée au niveau Groupe par la Direction Générale, la Direction Juridique & Compliance, le Service Qualité Hygiène Sécurité Environnement. Ils sont ensuite incarnés au quotidien par l'ensemble des collaborateurs, tant au niveau de la conception et de l'exploitation des unités de production que de l'ensemble des fonctions support.

La veille réglementaire est structurée autour des sujets environnementaux (code de l'environnement, autorisations d'urbanisme, ICPE, etc.).

Un reporting environnemental permettant de mesurer et suivre plusieurs indicateurs Environnement au niveau Groupe est en cours de finalisation. Par ailleurs, une démarche de certification ISO 14001 est en cours.

1.4.1 Promouvoir le biométhane comme alternative aux énergies fossiles

❖ **Externalités environnementales positives de la technologie WAGABOX®**

Les technologies développées par le Groupe ont pour ambition de contribuer à la préservation de l'environnement en :

1. Réduisant ou évitant d'importantes émissions de méthane dans l'atmosphère et
2. Transformant ce gaz en biométhane, une source d'énergie renouvelable et locale.

Capter le méthane pour le transformer en biométhane permet de contribuer à la transition énergétique et aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre fixés par les Etats au niveau international. L'unité WAGABOX® produit une énergie renouvelable à partir d'une ressource jusque-là peu valorisée. Une certification ISCC (*International Sustainability and Carbon certification*) garantissant le caractère renouvelable du biométhane produit a été obtenue sur la première unité WAGABOX® installée en Espagne et est en cours sur l'unité WAGABOX® située à Claye-Souilly. Cette démarche de certification s'intègre directement dans la stratégie de développement durable du Groupe et intègre notamment la partie émissions évitées de gaz à effet de serre.

Les indicateurs suivants font d'ores et déjà l'objet d'un suivi:

➤ **Capacité des centrales/ Production annuelle d'énergie renouvelable**

En 2022, les unités WAGABOX® en service ont injecté 216 GWh de biométhane dans les réseaux, contre 145 GWh en 2021 (+ 49 %). Elles ont assuré une disponibilité moyenne supérieure à 95 % (hors arrêts imputables aux exploitants de décharges ou opérateurs réseaux).

A la date de publication de ce Document d'enregistrement universel, le Groupe a injecté près de 60 millions de mètres cubes de biométhane dans le réseau de gaz français depuis le démarrage de la première unité WAGABOX® en février 2017.

➤ **Émissions de gaz à effet de serre réduites ou évitées par la production de biométhane**

Le Groupe travaille actuellement à l'élaboration d'une méthodologie de mesure scientifique des émissions de gaz à effet de serre évitées grâce à sa solution. En s'appuyant sur la Base Empreinte développée par l'ADEME, le Groupe estime que sa production de biométhane pour 2022 a évité l'émission d'environ 35 700 tonnes d'équivalent CO₂ dans l'atmosphère.

La mesure des tonnes d'équivalent CO₂ évitées est utilisée par le GIEC pour comparer l'impact sur le climat de gaz ayant des pouvoirs de réchauffement et des durées de vie dans l'atmosphère différentes.

Dans le cas du méthane, l'équivalent CO₂ est de 28, ce qui signifie qu'une tonne de méthane aura sur 100 ans la même conséquence sur la hausse des températures que 28 tonnes de CO₂.

Le Groupe évalue l'impact environnemental de ses unités en mesurant les tonnes d'équivalent CO₂ évitées par la substitution du gaz naturel fossile par du biométhane. Le biométhane produit par les unités WAGABOX[®] étant injecté directement dans les infrastructures gazières, le Groupe considère que chaque mètre cube de biométhane injecté évite la consommation d'un mètre cube de gaz naturel fossile. L'impact est calculé en multipliant le volume de biométhane injecté par le rapport établi entre les facteurs d'émission du biométhane et du gaz naturel figurant dans la base carbone de l'ADEME.

L'installation d'une unité WAGABOX[®] incite les exploitants à capter efficacement le méthane émis par leur site de stockage, afin d'accroître les revenus générés par la vente de ce gaz brut. En outre, les revenus générés les aident à entretenir et à améliorer leurs réseaux de captage, réduisant ainsi les émissions fugitives de méthane dans l'atmosphère. Faute de pouvoir quantifier ces émissions de méthane évitées, le Groupe ne les prend pas en compte dans l'évaluation de son impact environnemental.

➤ **Nombre de foyers alimentés**

L'estimation du nombre de foyers alimentés par les unités WAGABOX[®] est basée sur la consommation moyenne de gaz des foyers respectant la Réglementation Thermique 2012 (RT2012). Cette réglementation s'applique à la quasi-totalité des bâtiments dont le permis de construire a été déposé en France à partir du 1^{er} janvier 2013, et limite la consommation d'énergie primaire à une moyenne annuelle de 50 kWh/m²/an. Selon GRDF, principal distributeur de gaz en France, un foyer respectant la norme RT2012 consomme en moyenne 6.000 kWh/an. Sur cette base, le Groupe estime que le parc d'unités WAGABOX[®] a alimenté environ 36 000 foyers en France au cours de l'année 2022.

❖ **Taxonomie verte européenne**

Dans le cadre du pacte vert pour l'Europe, l'Union européenne a pris d'importantes mesures pour construire un écosystème de finance durable. Ainsi, la taxonomie européenne est une classification standardisée des activités économiques contribuant substantiellement à la réalisation d'objectifs environnementaux selon des critères scientifiques.

Même si le Groupe n'est pas encore soumis à la Taxonomie verte européenne au regard des seuils de la réglementation, il s'attache à permettre à ses partenaires de rendre les comptes qui leur sont demandés sur ces sujets.

Le Groupe a confié au cabinet Ethifinance, fin 2021, l'analyse de son éligibilité à la taxonomie européenne.

Le rapport d'Ethifinance conclut à une **éligibilité à 100%** du chiffre d'affaires du Groupe, dans la catégorie "fourniture de biogaz" (4.13). Il est précisé au lecteur que ce rapport d'Ethifinance a été réalisé à la demande de la Société, la Société n'étant pas assujettie à la réglementation sur la Taxonomie. Les informations incluses dans ce rapport, qui sont partielles, ne sont fournies que sur une base volontaire.

EXECUTIVE SUMMARY

100%

of WAGA Energy 2020 turnover is

Eligible under the EU
Taxonomy



Evaluation date: 8th of October 2021

1.4.2 Réduire l'impact environnemental de nos activités

❖ Consommations d'énergie

Le Groupe accorde la plus grande importance à la maîtrise des consommations d'énergie directes et indirectes tout au long du cycle de vie de ses produits : de la conception des unités WAGABOX® à l'approvisionnement en matières premières, la construction des unités, ou leur entretien.

Le Groupe a mis en place de nombreuses actions en matière d'efficacité et de sobriété énergétique, notamment :

- Aménagement du nouveau siège social d'Eybens pensé pour minimiser les consommations énergétiques (optimisation des systèmes d'éclairage grâce à l'utilisation d'ampoules LED, détecteurs de présence), et recycler une partie des matériaux déjà présents dans le bâtiment ;
- Renouvellement progressif de la flotte automobile du Groupe en France avec 19 % des véhicules roulant au BioGNV ;
- Recours à des partenaires locaux dès que cela est possible. Le Groupe travaille ainsi avec des chaudronniers, intégrateurs et électriciens implantés en région Auvergne Rhône-Alpes pour son marché ouest-européen ;
- Approvisionnement des consommables en circuit court dès que cela est possible, utilisation de produits plus respectueux de l'environnement (huiles, médias de filtration biosourcés).

Les indicateurs suivants font d'ores et déjà l'objet d'un suivi :

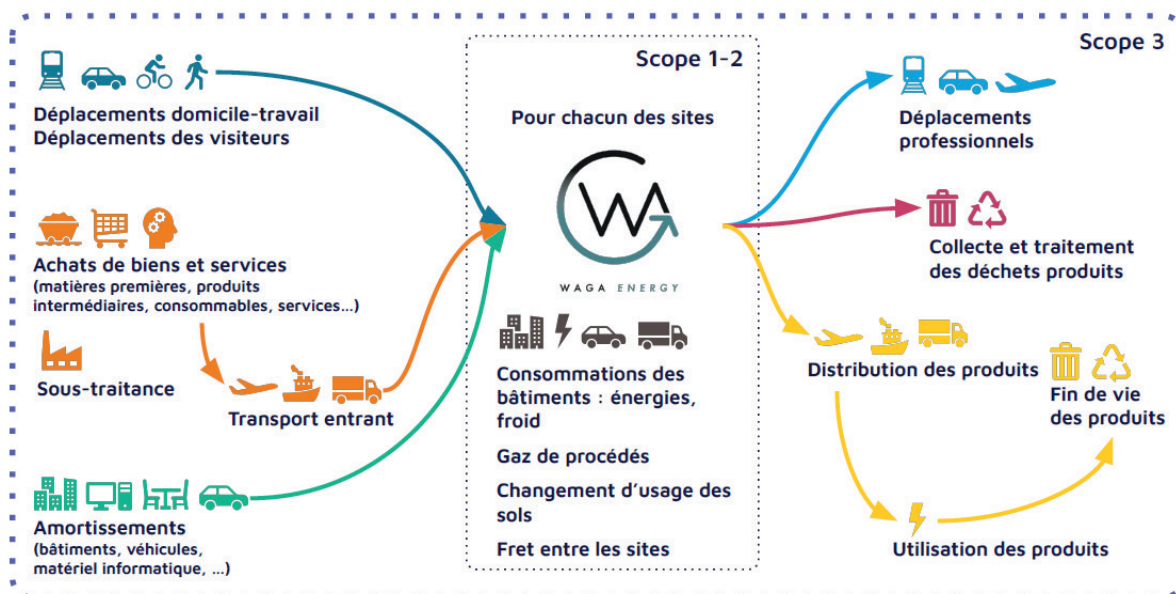
Indicateurs clés (données France)	2021	2022
Consommation totale d'électricité en GWh	13,89	20,78
Consommation d'énergie renouvelable en GWh	2,78	1,75
Production d'énergie renouvelable (biométhane) en GWh	144,68	216

❖ Changement climatique et empreinte carbone

Les unités de production de biométhane du Groupe sont peu sensibles aux risques climatiques. A titre préventif cependant, les unités françaises sont arrêtées lorsque les températures extérieures dépassent les 40 °C.

Les équipes de Recherche & Développement anticipent les évolutions nécessaires, comme par exemple pour répondre aux phénomènes récurrents de fortes chaleurs.

Le Groupe s'attache également à limiter sa propre empreinte environnementale et a ainsi lancé une démarche de Bilan Carbone avec un cabinet externe dont les conclusions sont attendues courant 2023.



Scope 1, 2 et 3 tels que définis par le GHG Protocol

Le Bilan Carbone attendu par la Société prévoit d'indiquer les émissions de CO₂ pour les scopes 1, 2 et 3 avec une indication des émissions en amont et aval pour le scope 3.

❖ Qualité de l'air

Les polluants atmosphériques générés par l'activité proviennent de deux sources :

- Les fluides frigorigènes ou caloporteurs utilisés dans les procédés de production, notamment pour la réfrigération et la cryogénéisation. Ces fluides peuvent endommager la couche d'ozone. Les gaz pauvres, non valorisés en injection et traités par un oxydateur thermique. En France, ce traitement par combustion génère des fumées qui font l'objet d'un suivi strict imposé par arrêté préfectoral pris au titre de la législation sur les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) et contrôlé par la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL).
- Ces deux sources de pollution atmosphérique potentielles sont soumises à réglementation. Des contrôles réguliers sont effectués conformément à la réglementation en vigueur et adressés à la DREAL par l'intermédiaire de l'exploitant du site de stockage de déchets. Le cas échéant, dans les autres régions du monde, un tel suivi peut également être imposé et contrôlé par les autorités environnementales compétentes, selon la réglementation locale applicable. Ce suivi garantit le respect de la réglementation et la qualité de l'air environnant les unités industrielles.

❖ Déchets et économie circulaire

Le Groupe attache la plus grande importance à la gestion des déchets issus de la fabrication ou de l'exploitation de ses unités, et à la limitation de la consommation de matières premières non renouvelables.

Lors des phases de chantier, les déchets sont triés et évacués. Tout le matériel pouvant être ré-utilisé est conservé pour limiter le gaspillage.

Tous les déchets issus de l'exploitation et la maintenance des unités sont listés, suivis et traités selon la réglementation en vigueur en France et en Europe. Lors de la production d'un déchet, son mode de traitement est déterminé par hiérarchisation : réutilisation, recyclage, valorisation, élimination.

Tout au long du cycle de vie du déchet, le bordereau de suivi des déchets est tenu à jour par l'ensemble des parties impliquées : producteur, transporteur, entreprise de traitement, puis archivé par la Société.

Depuis le 1^{er} janvier 2022 (décret 2021-321 du 25 mars 2021), les déchets dangereux sont enregistrés sur un Registre national en ligne (*Trackdéchets*). Le Groupe a choisi d'utiliser ce registre national pour assurer le suivi et le traitement de la totalité de ses déchets, qu'ils soient dangereux ou non-dangereux :

Déchets (données France)	2021	2022
Déchets non dangereux en Tonnes	185	396
Déchets dangereux en Tonnes	7	41
% de déchets valorisés	65%	99%

L'augmentation du tonnage de déchets est liée à la forte croissance du Groupe mais tout est mis en œuvre pour en limiter l'impact sur l'environnement.

❖ Eau

La fabrication et l'exploitation des unités industrielles ne nécessitent pas d'eau à l'état naturel et ne génèrent donc pas de conflit d'usage. Les deux réseaux d'eau glycolée permettant de faire fonctionner le process d'épuration (séchage et refroidissement du gaz) fonctionnent en circuit fermé (environ 2000 litres). Lors de l'entretien ou du nettoyage des ouvrages de génie civil, de l'eau peut être utilisée mais en très faible quantité. Enfin, les condensats rejetés par les unités WAGABOX[®] sont issus de la présence d'eau dans le biogaz et sont traités par l'exploitant du site de stockage de déchets.

❖ Biodiversité

L'installation et l'exploitation d'une unité WAGABOX[®] sur les sites de stockage de déchets ne génèrent quasiment pas de nuisance pour la biodiversité.

L'utilisation de machines tournantes telles que les compresseurs engendre une nuisance sonore pour le milieu naturel. Le Groupe a ainsi pensé ses unités WAGABOX[®] de manière à limiter cette nuisance en concevant des containers avec des épaisseurs de parois atténuant le bruit. Pour les autres équipements, les niveaux de bruit respectent les normes en vigueur et la mise en service des nouvelles machines s'accompagne systématiquement de mesures de bruit.

Les modifications des arrêtés préfectoraux auxquels sont soumis les sites d'enfouissement pour l'installation d'une unité WAGABOX[®] intègrent systématiquement des dispositions liées à la biodiversité et à l'impact de l'unité sur le milieu naturel.

1.5 Favoriser l'épanouissement des collaborateurs

Le Groupe veille à offrir à ses équipes un environnement de travail en adéquation avec ses valeurs humaines et sa culture d'entreprise.

Dans une dynamique de croissance rapide et de renforcement des équipes en France et à l'international, chaque thématique qui compose le bien-être au travail (la diversité, la santé et la formation) est traitée

avec une grande attention. Le caractère innovant du Groupe et son modèle tendant à la préservation de l'environnement sont des éléments forts pour attirer, recruter et fidéliser des profils très qualifiés et partageant les mêmes ambitions.

Le Groupe veille également au développement de chacun de ses collaborateurs tout au long de sa carrière grâce à un programme de formation continue.

Enfin, le Groupe a mis en place en 2022 un baromètre Qualité de Vie au Travail (*The Predictive Index*) afin de mesurer le bien-être au travail de l'ensemble des collaborateurs et leur niveau d'engagement. Ce baromètre a fait l'objet de plans d'actions spécifiques et sera reconduit chaque année pour mesurer les progrès réalisés.

1.5.1 Développer les compétences et encourager la diversité

❖ **Structuration de l'emploi**

Au 31 décembre 2022, le Groupe comptait 153 collaborateurs répartis dans 4 pays (78 % en France, 10 % aux Etats-Unis, 9 % au Canada et 3 % en Espagne). Les effectifs sont composés à 42 % de femmes et 58% d'hommes

Plus de 12 nationalités différentes sont représentées au sein du Groupe.

❖ **Développement des compétences**

La réussite du Groupe repose sur l'expérience et l'expertise de ses collaborateurs. La formation est donc clé pour assurer l'employabilité des salariés.

Dès 2019, le Groupe a mis en place un parcours de formation adapté à la croissance future. Chaque nouvel embauché au sein du Groupe bénéficie d'un parcours spécifique lié à son métier.

- Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien annuel et d'un entretien professionnel tous les deux ans.
- 100 % des collaborateurs présents depuis plus de 2 ans ont bénéficié d'un entretien professionnel

L'intégration des nouveaux arrivants est une étape décisive pour leur engagement et fidélisation. Elle comporte une présentation approfondie du Groupe, la rencontre des différentes équipes qui composent l'entreprise et un système de mentorat permettant notamment de partager les valeurs du Groupe et la culture d'entreprise.

Politique de formation

La formation de nos collaborateurs est primordiale pour accompagner la croissance du Groupe.

Ainsi, le Groupe s'est doté d'un plan de formation qui définit pour chaque métier les formations obligatoires que chaque collaborateur doit suivre pour effectuer sa mission.

Chaque formation est suivie d'une validation des acquis. Des questionnaires mensuels remplis par nos salariés permettent de confirmer qu'ils ont toujours les connaissances requises par leur poste.

Les demandes de formations supplémentaires sont prises en compte lors des entretiens individuels.

Digitalisation des parcours d'apprentissage.

En marge de la forte croissance des effectifs, une plateforme de formation en ligne est en cours d'élaboration et sera disponible d'ici fin 2023. Elle permettra de construire une culture de l'acquisition des compétences en continu, mais aussi de l'apprentissage collaboratif, pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

❖ **Diversité et inclusion**

Le Groupe fait de la diversité un levier fort de son développement. La politique de recrutement se base sur les principes de non-discrimination, d'égalité et d'inclusion. Le Groupe veille à préserver les singularités de chacun et met à disposition de tous un environnement de travail dans lequel chaque individu peut s'exprimer et agir librement.

Le Groupe encourage la mixité de l'emploi dès le recrutement et tout au long du parcours professionnel, y compris dans les domaines techniques.

Une douzaine de nationalités sont représentées au sein du Groupe apportant une grande richesse culturelle.

➤ **Partage de la valeur**

Dès 2020, le Groupe a choisi d'impliquer et d'associer l'ensemble du personnel aux performances de l'entreprise en mettant en place un accord d'intéressement, basé sur des critères quantitatifs et qualitatifs liés à l'atteinte d'objectifs économiques et financiers.

De plus, chaque salarié du Groupe bénéficie d'une prime collective dans le cadre des projets d'investissement d'unités WAGABOX®.

Enfin, certains salariés sont bénéficiaires de BSPCE ou options de souscription d'actions, afin de les fidéliser et de leur permettre de bénéficier à terme de l'accroissement de valeur de l'entreprise.

➤ **Egalité salariale**

Le Groupe respecte les principes d'égalité salariale tels que l'égalité Femme/Homme et l'égalité à mêmes niveaux de responsabilités, tant à l'embauche qu'au cours de la carrière. Le Groupe vérifie par ailleurs que sa politique salariale est en conformité avec le marché de l'emploi.

➤ **Actions en faveur de l'inclusion de personnes en situation de handicap**

Le Groupe fait appel à des cabinets de recrutement spécialisés sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. A prestation équivalente, le Groupe privilégie les entreprises œuvrant pour l'emploi protégé, avec lesquelles il travaille régulièrement. Le Groupe s'engage en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap, et à lutter contre les discriminations à leur égard (voir tableau de la section 16.1 « *Nombre de salariés* » du Document d'enregistrement universel). Néanmoins ce nombre de salariés reste inférieur au seuil légal de 6 % de l'effectif. Par conséquent, la Société verse en retour une contribution annuelle à l'Agefiph.

Marque employeur

Le Groupe travaille sur sa marque employeur pour attirer de nouveaux talents et fidéliser ses collaborateurs à travers différentes actions :

- Recrutement auprès de Pôle Emploi,
- Participation à divers salons et forums, notamment celui des métiers de la transition énergétique dans le cadre de Grenoble Capitale Verte 2022,
- Intervention dans les lycées, les écoles et les universités pour faire connaître ses métiers,
- Sensibilisation dans les établissements scolaires à la place de la femme dans les métiers de l'industrie,

Participation à l'étude Tenerrdis et EY pour la promotion de la filière gaz renouvelable.

1.5.2 Agir pour la qualité de vie au travail et le dialogue social

❖ **Veiller à la Santé/sécurité de nos collaborateurs**

La santé et la sécurité de nos collaborateurs est la première priorité du Groupe. Le document unique d'évaluation des risques inhérents à notre activité, est mis à jour régulièrement. Il intègre aussi bien les

risques industriels que les risques psychosociaux, permettant une revue exhaustive de l'ensemble des risques associés aux activités du Groupe. Les risques psychosociaux sont au cœur de la politique santé et sécurité du Groupe. Différents organismes ayant autorité sur ces sujets (ex : médecine du travail) sont mis à contribution.

De plus, les bonnes pratiques et les bons réflexes à adopter pour renforcer la sécurité sont partagés à l'ensemble du Groupe. La formation est également un élément clé dans la prévention des risques d'accidents et des actions de formation et sensibilisation sont régulièrement programmées pour les collaborateurs exposés.

Enfin un point sécurité hebdomadaire est assuré par le responsable QHSE auprès de l'ensemble des salariés et repris dans la newsletter interne.

La gestion des risques industriels et du système associé de management de la sécurité fait partie du cœur de métier du Groupe. Tous les risques industriels relatifs à la sécurité, l'environnement ou financier sont identifiés grâce à la méthode d'analyse de risques HAZOP. Cette méthode est une analyse inductive qui comprend plusieurs étapes partant de l'identification des défaillances pour aller jusqu'à la mise en place d'actions pour limiter le risque résiduel. Pour déterminer la dangerosité du risque, une cotation objective et exhaustive est appliquée à toutes les défaillances potentielles identifiées. Les moyens de réduction du risque déjà en place sont ensuite intégrés à cette cotation pour déterminer les actions à mettre en place.

Une fois les risques industriels identifiés et sécurisés, le système de management de la sécurité vient compléter la politique de gestion des risques. Il permet d'intégrer et de suivre les différents besoins pour la sécurité et la réduction finale des risques. Les procédures, formations sécurité, affichages, indicateurs sécurité, rappels, sensibilisations, modèles, équipements de protection et tout autre besoin pour la sécurité sont intégrés dans ce système.

Ce système exhaustif est conforme au modèle OSHA. Il intègre les éléments liés à la durée de vie, la maintenance, le management du changement, les retours d'expérience ou encore l'identification des situations à risques dans la gestion de la sécurité. L'analyse des risques techniques associée au système de management de la sécurité permet une gestion exhaustive et efficace de la sécurité au sein du Groupe.

❖ **Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs**

La qualité de vie au travail fait partie intégrante de leur vision et de leurs valeurs. Les accords d'entreprise en vigueur apportent un cadre respectueux de l'expérience de travail au sein du Groupe, permettant aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et personnelle.

Parentalité

Le Groupe a mis en place une politique parentalité qui allonge la durée du congé parental pour les nouveaux parents, un congé supplémentaire lors du PACS ou du mariage des collaborateurs, des jours pour enfant malade. Cette politique est déclinée au sein des filiales quand cela est possible.

Télétravail

L'entreprise a mis en place une charte organisant le télétravail.

Mobilité

Le Groupe a mis en œuvre une prime « mobilité durable » afin d'apporter une réponse en adéquation avec ses valeurs pour les trajets domicile/travail : les salariés sont ainsi incités à privilégier les transports en commun, le vélo et le covoiturage.

Couverture sociale

La couverture sociale est un élément essentiel pour le Groupe qui a, dès sa création, choisi d'offrir des conditions très protectrices en matière de couverture santé et prévoyance avec de hauts niveaux de garantie, sans distinction de statut. En France, l'entreprise prend en charge 90 % de la contribution à la

mutuelle des collaborateurs et un forfait famille qui couvre toute la famille sans condition. Elle a décliné cette politique au sein de ses filiales ; 100% des collaborateurs du Groupe bénéficient d'une couverture sociale.

Enquête satisfaction collaborateurs

Le Groupe a mis en place une enquête satisfaction interne (siège et filiales) en octobre 2022 avec la solution *The Predictive Index*. Avec un taux de participation de 80 %, celle-ci révèle de très bons scores dans les différentes catégories sondées : engagement (94 %), poste (79 %), manager (86 %), dimension sociale (87 %) et expérience de travail (87 %). Elle confirme le fort engagement des équipes et la conviction que la culture d'entreprise est un réel moteur de performance.

Les collaborateurs ont eu une restitution des résultats et un plan d'actions associé a été mis en place.

Cette enquête sera réalisée chaque année à la même période afin d'évaluer la satisfaction collective et son évolution.

Lutte contre le harcèlement et la discrimination

Le Code de conduite mis en place au sein du Groupe rappelle les règles en matière de harcèlement et de discrimination. Le Groupe ne tolère aucune forme de harcèlement. Toute situation de harcèlement ou de discrimination doit être signalée. Pour ce faire, le Groupe a mis en place un portail d'alerte permettant de signaler en toute confidentialité tout comportement inapproprié (discrimination, harcèlement...).

A ce jour, aucun signalement n'a été effectué.

❖ **Dialogue social et communication interne**

Le Groupe accorde une grande importance au dialogue social au sein des équipes.

L'élection des membres du Comité Social et Economique a eu lieu en mars 2023. Le taux de participation a été supérieur à 90 % dans le collège Cadres : 4 représentants titulaires et 4 suppléants ont été élus ; 2 titulaires et 2 suppléants ont été élus dans le collège Non Cadres, avec un taux de participation supérieur à 87 %.

L'ensemble des équipes, filiales y compris, se réunit à une fréquence hebdomadaire pour partager les actualités de tous les services, en démarrant systématiquement par un point sécurité.

La communication auprès des collaborateurs sera renforcée dans les prochains mois avec notamment le déploiement d'un intranet pour fluidifier la transmission de l'information et renforcer la collaboration des équipes.

➤ **Principaux indicateurs – Ressources humaines**

Répartition des effectifs Groupe par zone géographique		
<i>Pays</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
France	68	120
Espagne	1	4
Etats-Unis	4	15
Canada	6	14
Total	79	153

Répartition des effectifs par contrat en %		
	<i>2021</i>	<i>2022</i>
CDI	89,9	90,2
CDD	10,1	9,8

Répartition des effectifs par sexe en %		
--	--	--

	2021	2022
Homme	62	57,5
Femme	38	42,5

Nombre d'embauches CDI		
Pays	2021	2022
France	21	52
Espagne	1	4
Etats-Unis	2	11
Canada	5	7
Total	29	74

Répartition des entrées et sorties par pays et par type de contrat	2021		2022	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
France	23	9	60	11
Espagne	1	-	4	1
Etats-Unis	5	1	8	-
Canada	2	-	11	-
Total	31	10	83	12
CDI (non précédé d'un CDD)	23	5	71	6
CDD/Interim	8	5	12	6
Total	31	10	83	12

Part des femmes managers / effectif femmes	2021	2022
% femme manager	26,67	20

Part des femmes au CODIR France	2021		2022	
	NB	%	NB	%
Nb pers. CODIR	9	100	11	100
Nb femmes	3	33,33	4	36,36

Répartition des effectifs par tranche d'âge	2021		2022	
	Nb	%	Nb	%
20 - 29 ans	28	35,44	58	37,91
30 - 39 ans	26	32,91	52	33,99
40 - 49 ans	20	25,32	33	21,57
+ 50 ans	5	6,33	10	6,54

Formation (données France)	2021	2022
Nombre d'heures de formation dispensées	1664	4006
Nombre de collaborateurs formés présents au 31 décembre de l'exercice concerné	60	114
Part des collaborateurs formés	88 %	95 %

Nombre et taux d'accidents du travail* et maladies professionnelles	2021	2022
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	2	0
Taux de fréquence	10,9	0
Taux de gravité	0,6	0
Nombre de cas enregistrés de maladies professionnelles	0	0
Nombre de jours d'arrêt liés à un accident du travail	68	0
Nombre de décès liés à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.	0	0

*Hors accidents de trajet

1.6 Responsabiliser les parties prenantes externes

Le Groupe se veut exemplaire dans la gestion de ses affaires et engage l'ensemble de ses collaborateurs dans le respect de normes et procédures éthiques et responsables à tous les niveaux.

1.6.1 Diffuser une culture de l'éthique et de la gestion des risques

Le Groupe prône une gouvernance responsable et transparente dans la conduite de ses activités. Il considère l'éthique des affaires comme une exigence absolue, au niveau de sa gouvernance, de l'organisation dans son ensemble et, par extension, jusqu'à sa chaîne d'approvisionnement.

❖ Gouvernance responsable

Depuis l'admission des actions de la Société aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris en octobre 2021, le Groupe se réfère au code Middlenext tel qu'actualisé en septembre 2021 afin d'animer la gouvernance selon des principes simples et cohérents, en plaçant la RSE au cœur de sa stratégie.

Plusieurs organes de gouvernance ont été mis en place, dont le détail est donné aux chapitres 13 et 15 du Document d'enregistrement universel.

Conseil d'administration et comités

Le Conseil d'administration de la Société est composé de onze (11) membres, ayant des compétences et expertises diverses et complémentaires :

- Cinq femmes, soit 45,5 % des membres ;
- Quatre administrateurs indépendants au regard des critères d'indépendance définis par le code Middlenext.

Le Conseil d'administration s'est réuni neuf fois en 2022.

Le Conseil d'administration du 8 octobre 2021 a validé la mise en place de 3 comités, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middlenext, comme précisé dans le règlement intérieur :

- Un comité d'audit ;
- Un comité des nominations et rémunérations ;
- Un comité RSE.

Un quatrième comité d'engagement été mis en place par le Conseil d'administration du 28 février 2022, sur proposition du Président du Conseil d'administration.

Actions mises en œuvre au sein du Conseil :

- Signature par chaque administrateur du règlement intérieur du Conseil, du code de conduite et de la charte de déontologie boursière,
- Déclaration annuelle d'intérêts de chaque administrateur,
- Mise en place d'une procédure d'auto-évaluation du Conseil.

Direction générale et Comité de Direction du Groupe

Le Comité de Direction de la Société est composé de profils complémentaires et experts dans leur domaine, qui dirigent les différents services de l'entreprise, sous le contrôle de la Direction Générale. Il se réunit hebdomadairement. Des conseils d'administration sont par ailleurs mis en place au niveau de chaque filiale à l'étranger.

Depuis son introduction en bourse, le Groupe continue de faire évoluer sa gouvernance et sa communication financière selon les meilleures pratiques pour garantir le traitement de manière égalitaire de tous les actionnaires et de les informer avec la plus grande transparence.

Ces pratiques s'appuient notamment sur les dispositifs suivants :

- Adhésion au Code de gouvernement d'entreprise Middledext (dans sa dernière version de septembre 2021) et objectif de conformité aux recommandations dudit code ;
- Participation à l'indice d'investissement socialement responsable GAIA ;
- Création d'un espace dédié aux actionnaires et investisseurs sur le site internet de la société ;
- Dialogue avec les investisseurs et actionnaires selon les règles de communication financière ;
- Rappel des règles de déontologie boursière en interne notamment à travers une charte dédiée ;
- Suivi des listes d'initiés.

❖ Gestion des risques extra-financiers

La gestion des risques extra-financiers est assurée par la Responsable RSE, en lien avec la Direction Générale et la Direction Financière pour renforcer et assurer le suivi des actions en lien avec la RSE. Le Groupe a identifié les risques RSE suivants dans sa cartographie des risques :

Risque lié à l'infrastructure informatique

Les activités du Groupe sont supportées par des outils informatiques (exploitation, ingénierie, comptabilité, logistique, support, etc.), capables de traiter des volumes élevés de contenus et de données. Le Groupe pourrait cependant rencontrer des défaillances informatiques, perturbations des systèmes et des réseaux, cyber-attaques, accidents, pannes électriques, intrusions physiques ou électroniques dans le cadre de son activité et notamment lors du déploiement de l'unité WAGABOX®, hautement automatisée. Pour s'en prémunir, le Groupe a fait procéder en 2022 à un audit cybersécurité dont les conclusions ont été satisfaisantes.

Risque lié aux fluctuations climatiques, météorologiques et à l'environnement

Des épisodes météorologiques sévères tels que de fortes pluies, des variations importantes de température, de la grêle ou de la neige pourraient endommager les installations du Groupe mais également entraîner des arrêts d'exploitation prolongés, ainsi qu'une augmentation des coûts d'opération et de maintenance.

Le Groupe est conscient que l'évolution du climat va impacter à la hausse les températures ambiantes sur toute les géographies. Pour faire face à cette hausse, les nouvelles installations sont prévues pour fonctionner jusqu'à des températures de 45°C.

Risque lié à la capacité de rétention des cadres clés et employés et à l'embauche et la rétention de nouveaux employés qualifiés

De manière générale, le secteur d'activité du Groupe nécessite des cadres dirigeants possédant un haut niveau d'expertise et spécialistes dans leur domaine de compétence, que ce soit en financement, conception, construction ou exploitation des unités WAGABOX®, innovation technologique et de marché récente. Le nombre limité de candidats qualifiés ainsi que la forte concurrence pour le recrutement de tels cadres pourrait empêcher le Groupe de bénéficier de compétences équivalentes à celles de ces cadres. Le Groupe pourrait également ne pas parvenir à attirer de nouveaux talents et conserver un personnel expérimenté.

Risque éthique et de corruption

La croissance du Groupe entraîne un développement de son activité dans de nombreux pays. Des pratiques non éthiques ou non conformes aux lois et règlements applicables de la part de ses représentants ou collaborateurs pourraient exposer le Groupe à des sanctions pénales et civiles et porter atteinte à son image.

Le Groupe a ainsi mis en place depuis 2022 un programme de lutte contre la corruption.

Ces risques et les mesures de gestion des risques associées sont plus amplement commentés au chapitre 3 du Document d'enregistrement universel.

❖ Éthique des affaires

En tant qu'acteur économique responsable, le Groupe s'engage à garantir, vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes, le respect des règles de transparence et de déontologie dans toutes ses relations d'affaires. Le Groupe s'appuie sur ses valeurs partagées avec ses collaborateurs et l'ensemble des parties prenantes pour établir et mettre en place des programmes et outils garantissant la transparence et l'éthique des affaires au quotidien.

Gouvernance dédiée

Dans ce cadre, le Groupe a décidé de renforcer sa gouvernance et son organisation en matière de conformité et éthique des affaires, en se dotant d'une Directrice Juridique arrivée en juin 2022 afin de piloter et de suivre les différents programmes de conformité et ce, en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, la Direction Financière et les Directions opérationnelles. L'ensemble des sujets sont reportés directement au Comité de direction. Des points réguliers sont également présentés sur ces sujets au Conseil d'administration. Le Groupe est par ailleurs accompagné par un cabinet indépendant spécialisé.

Code de conduite

En 2022, le Groupe s'est doté d'un code de conduite. Il détaille les principes d'action et précise les règles que chacun se doit d'appliquer au quotidien. Le code de conduite et son contenu s'appliquent également aux relations du Groupe : clients, fournisseurs, intermédiaires commerciaux et toute autre personne rencontrée dans l'environnement professionnel. Le Groupe demande à ces tiers de respecter le code de conduite et de veiller à ce que leurs propres fournisseurs et sous-traitants respectent des principes équivalents.

Le Groupe entend se conformer aux réglementations suivantes :

- les Principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) ;
- les principales conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ;
- les Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales et de la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (1999) ainsi que les recommandations anti-corruption de 2009 ;
- les principes du Pacte mondial des Nations Unies (2000) ;
- la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (« Sapin II » 2016) ;

- le *Foreign Corrupt Practices Act (1977)* ; et
- le règlement européen relatif à « la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données », dit Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Une procédure d'audit des partenaires commerciaux, notamment sur les aspects liés à la corruption, a été mise en place pour que chaque développeur de projets procède à une analyse précise des potentiels partenaires pour identifier d'éventuels risques, qui sont ensuite traités par la Direction.

Des audits corruption complets des principaux partenaires commerciaux sont également réalisés par le cabinet externe qui accompagne la Société.

Portail d'alerte

Un dispositif d'alerte permettant à tout collaborateur ou partenaire de signaler un manquement grave aux principes du code de conduite du Groupe a été mis en place. Ce portail de signalement permet à tout collaborateur mais également à des tiers d'effectuer tout signalement relatif à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite :

- Conflit d'intérêt,
- Corruption et trafic d'influence,
- Fraude, détournement et vol,
- Discrimination et harcèlement,
- Non-respect des principes édictés dans le Code de conduite,
- Atteinte aux libertés fondamentales.

Aucune alerte n'a été recensée à la date de publication du Document d'Enregistrement Universel.

Charte de déontologie boursière

Une charte de déontologie boursière a été rédigée en 2022 afin d'attirer l'attention des collaborateurs et des partenaires du Groupe sur les principes et règles en vigueur en matière de déontologie boursière et la nécessité de s'y conformer scrupuleusement. Des listes d'initiés sont établies, qui ne peuvent intervenir sur les titres Waga Energy pendant les périodes d'abstention précédant les publications financières du groupe (ou à tout moment s'ils détiennent une information privilégiée) et doivent veiller à la stricte confidentialité des informations privilégiées.

Ce document vise également à rappeler les mesures préventives mises en œuvre au sein du Groupe. Il est disponible sur le site intranet du Groupe et, en cas de question, le lecteur est invité à consulter la direction juridique du Groupe.

Actions mises en œuvre :

- Sensibilisation et signature du Code de conduite et de la charte de déontologie boursière par l'ensemble des collaborateurs français, déploiement en cours au niveau des filiales étrangères,
- Sensibilisation et signature du Code de conduite et de la charte de déontologie boursière par chaque nouveau collaborateur dans le cadre de son parcours d'intégration,
- Signature du Code de conduite et de la charte de déontologie boursière par l'ensemble des administrateurs,
- Diffusion du Code de conduite et de la charte de déontologie boursière sur le site internet du Groupe,
- Mise en œuvre de formations anti-corruption pour l'ensemble des équipes exposées au risque, principalement les développeurs de projets et le Comité de Direction.

1.6.2 Impliquer les parties prenantes externes

❖ **Qualité des produits et valorisation de l'offre**

Une veille réglementaire est assurée par l'équipe Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement (QHSE), composée de quatre personnes en France, pour le respect des réglementations en vigueur.

Les produits (consommables) et équipements (matériel) utilisés sont conformes aux réglementations applicables en fonction des pays d'utilisation.

Le Groupe intègre la qualité à sa stratégie opérationnelle grâce à une politique d'amélioration continue basée sur la norme ISO 9001. Une politique qualité et des objectifs sont définis et validés par le processus de leadership de cette norme.

Le Groupe vise une certification aux normes ISO 9001 et ISO 14001 pour l'Europe et le Canada courant 2023.

Afin de promouvoir la qualité des services proposés et du biométhane valorisé, les unités modèles du Groupe (à Claye-Souilly, France et Can Mata, Espagne) sont ou seront également certifiées ISCC (*International Sustainability and Carbon Certification*). Cette certification qui s'inscrit directement dans l'ambition de développement durable du Groupe est gage de qualité du biométhane produit et des émissions de gaz à effet de serre évitées grâce à la solution.

La mise en place d'un ERP (Enterprise Resource Planning) début 2023 permet au Groupe d'optimiser la gestion des différents produits fournis. Les potentielles non-conformités identifiées sont directement remontées et gérées via le logiciel. Les fournisseurs sont ainsi évalués sur la qualité de leur services fournis. L'évaluation des fournisseurs réalisée selon la norme ISO 9001 est notamment basée sur ces résultats.

❖ **Relations fournisseurs**

Impacts et dépendance économiques

Le Groupe se préoccupe de son impact économique auprès de ses fournisseurs afin de ne pas créer de dépendance et de s'assurer du bon équilibre de la répartition des charges. Une cartographie fournisseurs a été initiée pour évaluer cet impact et est mise à jour annuellement. Cette cartographie s'appuie sur les critères suivants :

- Eléments financiers de la relation avec le fournisseur
- Possibilités de *sourcing* alternatif
- Compétitivité du fournisseur
- Capacité de montée en charge
- Santé financière du fournisseur
- Qualité
- Délais

La note finale qui en résulte permet de mesurer le risque et les actions à mettre en place pour ne pas placer les fournisseurs et sous-traitants en situation de dépendance économique vis-à-vis du Groupe, et réciproquement ne pas mettre le Groupe dans une position de dépendance vis-à-vis d'un seul fournisseur.

Collaboration et partenariats

Les équipes du Groupe ont la volonté de développer une relation de confiance mutuelle avec les fournisseurs et sous-traitants. Des réunions de projections avec les intervenants stratégiques sont réalisées, afin de permettre à toutes les parties d'anticiper au mieux les commandes et d'échanger sur leurs nouveautés. Ces moments d'échanges sont également l'occasion d'évaluer leurs capacités à suivre l'évolution de l'entreprise, éventuellement d'échanger sur les adaptations nécessaires pour accompagner cette évolution.

Afin de sécuriser ces partenariats et de fidéliser les fournisseurs tout en leur donnant une vision la plus claire possible des ambitions de l'entreprise, plusieurs accords-cadres ont été négociés. Les fournisseurs stratégiques, porteurs de technologies innovantes ou bien présentant un produit phare pour le fonctionnement de la WAGABOX® (par exemple l'azote), ont été les premiers à faire l'objet de contrats-cadres.

Dans une démarche d'amélioration continue, des réunions de retours d'expérience sont régulièrement organisées en fin de projet, pour faire le point sur le cahier des charges initial et échanger sur les progrès réalisés ou les difficultés rencontrées, afin de trouver des axes de progrès.

❖ **Achats responsables**

Le Groupe veille à constituer une chaîne d'approvisionnement responsable et durable, en privilégiant, lorsque cela est possible, l'utilisation de produits ayant un impact plus limité sur l'environnement.

Les fournisseurs sont choisis selon des critères de sélection tels que leur responsabilité sociétale (notamment en matière de corruption), leur impact environnemental ou encore la qualité de leur service. Ce suivi est assuré grâce au respect des normes ISO 14001 et ISO 9001 en cours de validation. Ces normes internationales imposent le suivi strict des fournisseurs mais également de leurs propres fournisseurs.

Le Groupe ambitionne de formaliser une politique d'achats responsables en 2023-2024.

❖ **Relation et satisfaction client**

Les équipes de développement, projets, exploitation et administration des ventes sont en contact quotidien avec les clients, exploitants de décharges, du développement du projet à sa construction et son exploitation/maintenance.

Ceux-ci apprécient la qualité des prestations et du suivi du Groupe, dans le cadre de relations long-terme, les projets étant développés sur des durées allant de 10 à 20 ans.

Les principaux acteurs du marché français de gestion des déchets ont confié plusieurs projets au Groupe et continuent de lui faire confiance depuis 2017.

Des questionnaires sont en cours de finalisation pour mesurer la satisfaction des clients de la Société sur les 3 phases des projets (développement, construction et exploitation), qui seront régulièrement circularisés.