



Waga Energy

Société anonyme à conseil d'administration au capital de 247 977,06 euros

Siège social : 5 avenue Raymond Chanas, 38320 Eybens

809 233 471 RCS Grenoble

RAPPORT RSE EXERCICE 2024

**Extrait du DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL
INCLUANT LE RAPPORT FINANCIER ANNUEL**

12. RAPPORT RSE

12.1 Informations générales

Préparation du rapport RSE

Depuis 2022, le Groupe poursuit le renforcement du contenu de son rapport RSE et en 2023, il a initié les travaux d'analyse de double matérialité. En effet, même si le Groupe, au regard des textes applicables, n'est pas soumis à la réglementation CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), il souhaite communiquer, sur une base volontaire, à ses parties prenantes, son engagement RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) en donnant les informations sur ses politiques, ses actions et ses impacts, dans les domaines de la gouvernance, des relations sociales et de l'environnement.

Ce chapitre présente les 3 piliers de la politique RSE du Groupe qui intègrent les enjeux matériels issus de l'analyse de double matérialité. Sauf indication contraire, le périmètre des informations et des indicateurs dans ce rapport porte sur l'intégralité des filiales de Waga Energy sur l'année 2024 (cf. §6.1).

La Gouvernance face aux enjeux RSE

Waga Energy a été fondée avec la conviction profonde que préserver le bien commun et agir collectivement pour un avenir durable sont des impératifs absolus.

« Notre mantra 'Le Biométhane pour tous', définit la mission que nous nous sommes fixée à la création de Waga Energy : transformer, aux côtés de nos partenaires, les émissions de méthane issues des déchets en gaz naturel renouvelable, pour lutter collectivement contre le réchauffement climatique et accélérer la transition énergétique mondiale.

Convaincus que le biométhane est un pilier essentiel du mix énergétique futur, nous rendons accessible à tous depuis 2015, cette énergie propre, locale et renouvelable.

La lutte contre le réchauffement climatique doit être complémentaire à la souveraineté énergétique des États : en participant au développement des économies locales, en réduisant massivement les émissions de gaz à effet de serre et en substituant le gaz naturel fossile.

Notre ambition de développer la production du biométhane sur le plus grand nombre de sites, symbolise notre volonté d'agir dès à présent pour construire un monde durable où la coopération transcende les frontières et dans lequel nous nous engageons pour un avenir désirable pour les générations futures et respectueux de notre planète. »

Mathieu Lefebvre, Nicolas Paget et Guénaél Prince, Co-fondateurs de Waga Energy

L'organisation du Groupe ainsi que sa gouvernance sont construites sur cette conviction et avec la finalité de répondre à ces objectifs. C'est le Comité Exécutif, composé notamment des fondateurs de Waga Energy, qui est le garant de la prise en compte des sujets de durabilité dans la stratégie et le modèle d'affaires du Groupe.

La Direction Juridique et Compliance, en charge du rapport RSE, anime et coordonne les politiques et actions RSE menées par les collaborateurs. Elle rend compte au Comité Exécutif de l'avancement des projets et lui soumet le présent rapport.

Les dirigeants de chacune des filiales du Groupe sont responsables de la gouvernance de leur entité en lien avec la politique RSE du Groupe.

Enfin le Conseil d'administration et ses Comités prennent en compte les enjeux RSE dans leurs décisions.

Les informations sur la composition et sur les expertises des membres du Conseil d'administration et de la Direction Générale (exécutif/non exécutif, représentation des salariés, diversité et parité, indépendance, expertise en matière de durabilité) sont présentées au chapitre 13.1.

Certains membres du Conseil d'administration disposent de compétences, d'expertise et d'expérience dans le domaine de la durabilité, permettant d'analyser les enjeux matériels et les IRO (Impacts, Risques et Opportunités) arrêtés lors de l'analyse de double matérialité, au regard de l'activité de Waga Energy. En 2024, tous les membres du Conseil d'administration ont suivi au moins une formation portant sur la RSE.

Le Conseil d'administration du 8 octobre 2021 a validé la mise en place d'un Comité d'audit et d'un Comité RSE qui participent à la gouvernance en la matière. Un Comité d'engagement a par ailleurs été mis en place par le Conseil d'administration du 28 février 2022, sur proposition du Président du Conseil d'administration.

Le Comité d'audit suit l'efficacité du système de contrôle interne et de gestion des risques relatifs à l'information comptable financière et extra financière. Sa composition et ses missions sont décrites au chapitre 15.3.1.

Le Comité RSE est l'organe du Conseil d'administration dédié aux enjeux de durabilité et à leur prise en compte dans la stratégie du Groupe. Sa composition et ses missions sont décrites au chapitre 15.3.3. Il a notamment suivi et validé l'analyse de double matérialité et est en charge de valider le rapport RSE. Il présente au Conseil d'administration ses travaux qui comprennent notamment la revue du programme compliance et du rapport RSE.

Le Comité d'engagement étudie chaque projet stratégique pour le Groupe et fonde ses décisions notamment en prenant en compte les impacts et risques RSE des projets. Sa composition et ses missions sont décrites au chapitre 15.3.4.

Gestion des risques et contrôle interne

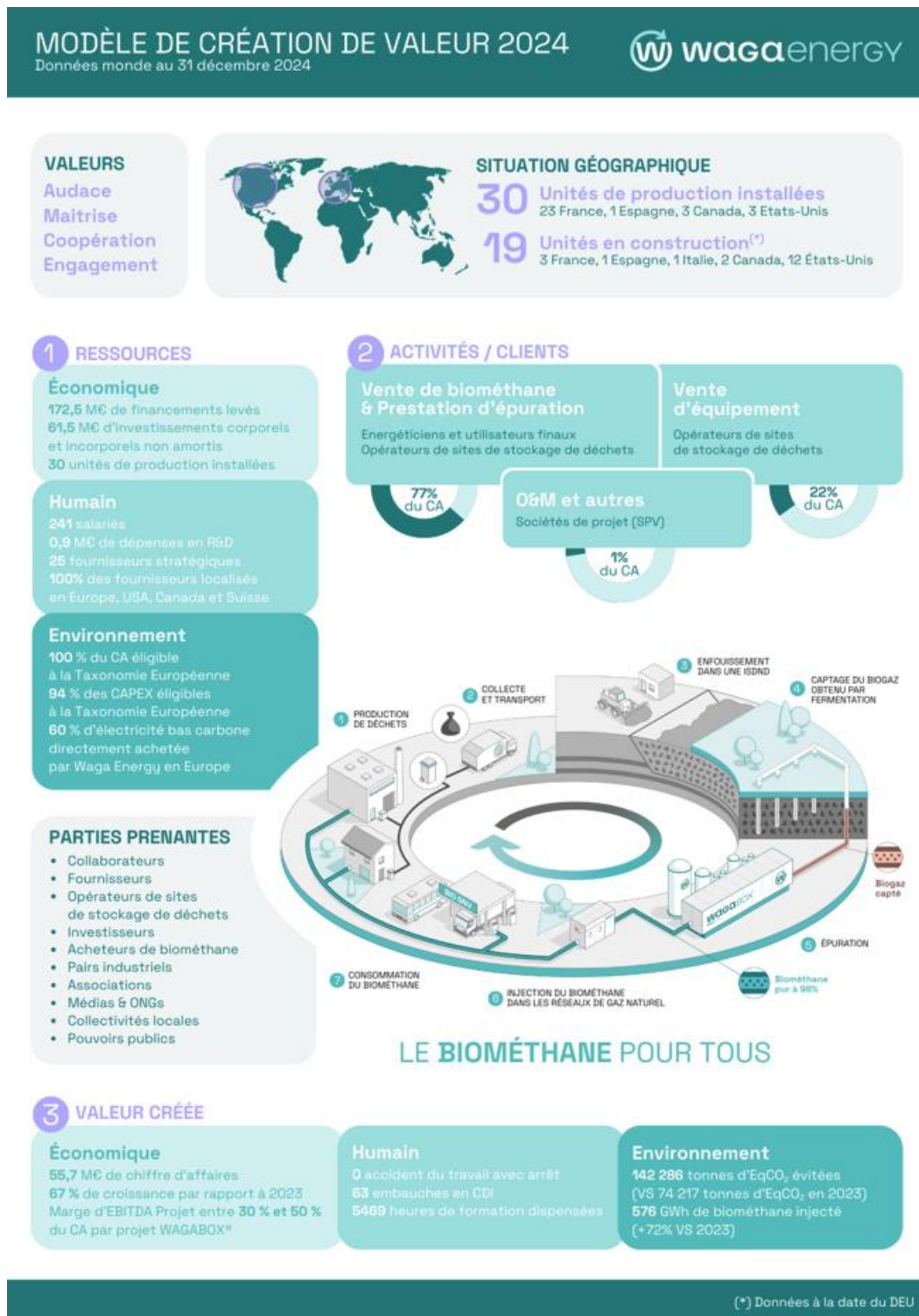
La gouvernance, la procédure de gestion des risques et le contrôle interne sont présentés aux chapitres 3 et 15.5. La gestion des risques extra-financiers est assurée par la Direction Générale, la Direction Juridique et Compliance et la Direction Financière pour renforcer et assurer le suivi des actions en lien avec la RSE. Le Groupe a identifié les risques RSE suivants dans sa cartographie des risques, qui sont décrits au chapitre 3 :

- Risques liés à la sécurité du personnel
- Risques liés à l'éthique et à la corruption
- Risques liés aux compétences clés
- Risques liés aux fluctuations climatiques, météorologiques et à l'environnement (non matériel pour le Groupe)

12.2 Stratégie

12.2.1 Modèle d'affaires du Groupe Waga Energy

La RSE est au cœur du projet de Waga Energy. Sa RSE est bien plus qu'une simple stratégie, elle incarne la volonté profonde de ses fondateurs de préserver le bien commun et de façonner un avenir durable



Dans un contexte d'urgence climatique, le modèle d'affaires, durable et fédérateur adopté par le Groupe est profitable à tous. Le détail des activités du Groupe est décrit au chapitre 5. et son modèle d'affaires dans la section « 5.3 Modèle d'affaires ».

En 2024, Waga Energy a formalisé son modèle de création de valeur, qui intègre à la fois sa chaîne de valeur et son modèle d'affaires.

En conciliant performance économique et impact environnemental, Waga Energy se positionne comme un acteur incontournable de la transition énergétique. La durabilité du modèle économique de Waga Energy est étroitement liée à sa capacité d'investissement dans différents projets à travers le monde. En effet, chaque projet développé par Waga Energy nécessite un investissement de plusieurs millions d'euros indispensable à la construction, l'exploitation et la maintenance des unités de production de biométhane (cf. §5.4.2).

La vente de biométhane et prestation d'épuration de biogaz représente l'activité la plus importante du Groupe et génère des revenus prévisibles sur du long terme (durée de contrats entre 10 et 20 ans) dont bénéficient l'ensemble des parties prenantes (cf. §5.3.2).

Le modèle de Waga Energy permet d'injecter de grandes quantités de biométhane dans le réseau existant tout en évitant les émissions de carbone liées au stockage des déchets et à la distribution du gaz fossile. Sa valeur ajoutée est donc double : en plus de produire une énergie renouvelable et accessible, Waga Energy réduit, d'une part, la dépendance aux gaz fossiles et d'autre part, les émissions de gaz à effet de serre (cf. § 5.7.1 Impact climatique du stockage des déchets). Ainsi son modèle d'affaires permet une création de valeur notamment en matière environnementale. Son impact positif dans la lutte contre le réchauffement climatique grandit à mesure que le Groupe développe de nouveaux projets, notamment dans le cadre de son expansion internationale.

12.2.2 Piliers RSE

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (« RSE ») fait partie intégrante de l'ADN de Waga Energy depuis toujours. Les fondateurs et l'ensemble des collaborateurs s'engagent 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 d'actions concrètes.

Waga Energy, sous l'impulsion de ses dirigeants a identifié 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.

La politique RSE de Waga Energy s'articule autour de trois piliers, portant chacun deux ambitions fortes (résumés dans le schéma ci-dessous). Cette feuille de route engage le Groupe dans l'amélioration continue de ses pratiques.



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

Vis-à-vis des partenaires extérieurs, cette politique est un gage des efforts déployés par le Groupe pour rester exemplaire à tous niveaux.

Les impacts positifs de l'activité du Groupe sur l'environnement et les actions déployées dans le cadre de sa stratégie RSE contribuent directement à 10 des 17 objectifs de développement durable adoptés par l'ONU en 2015.

En 2023, le Groupe a obtenu une note de 81/100 lors de la campagne Ethifinance ESG Ratings. Cette note porte sur les données de l'année 2022. Alors que le Groupe connaît une forte croissance, la Société a maintenu son score de 81/100 en 2024, pour les données de l'année 2023 (Rapport Ethifinance ESG Rating 31/10/2024).

	2023 sur l'exercice 2022 (note sur 100)	2024 sur l'exercice 2023 (note sur 100)
Gouvernance	76	76
Social	90	86
Environnement	78	82
Parties prenantes externes	81	84
Score global	81	81

12.3 Analyse de double matérialité

12.3.1 Processus d'identification et d'évaluation des enjeux matériels

En 2023, accompagnée par un cabinet externe spécialisé, I Care by Bearing Point, Waga Energy a construit sa matrice de double matérialité sur la base des éléments déjà existants (cartographie des risques, analyse de maturité ESG) et la consultation des parties prenantes. Waga Energy a adopté une démarche collective interne, avec un groupe de travail réunissant les compétences et les connaissances de la Direction Générale et des métiers (juridique, RSE, stratégie, ressources humaines, finance, QHSE).

Ce processus s'est déroulé en trois étapes structurantes :

1. Le cadrage amont

Waga Energy a identifié 17 enjeux de durabilité à partir des standards de reporting de l'EFRAG, des risques déjà identifiés par le Groupe (notamment dans le chapitre 3 *Facteurs de risques* de son Document d'Enregistrement Universel) et des enjeux identifiés par d'autres acteurs du secteur.

Chaque enjeu a ensuite été analysé selon une double perspective :

- Une perspective d'impact : impacts des activités et de l'organisation de Waga Energy sur les personnes, la société et l'environnement. Waga Energy a considéré les impacts positifs et négatifs, réels ou potentiels de ses activités directes et de sa chaîne de valeur amont et aval sur les 17 enjeux de durabilité. Conformément aux indications de la CSRD, des seuils de matérialité ont été fixés pour l'ampleur, l'étendue et le caractère irrémédiable (et la probabilité d'occurrence pour les impacts potentiels).
- Une perspective financière : risques et opportunités associés à ces enjeux de durabilité pouvant avoir une incidence positive ou négative sur le modèle d'affaires, le développement, la performance et la position de Waga Energy, à court, moyen ou long terme et, par conséquent, créer ou éroder la valeur du Groupe. Conformément aux indications de la CSRD, des seuils de matérialité ont été fixés pour l'impact (financier ou réputationnel) et l'occurrence (fréquence ou probabilité de survenance).

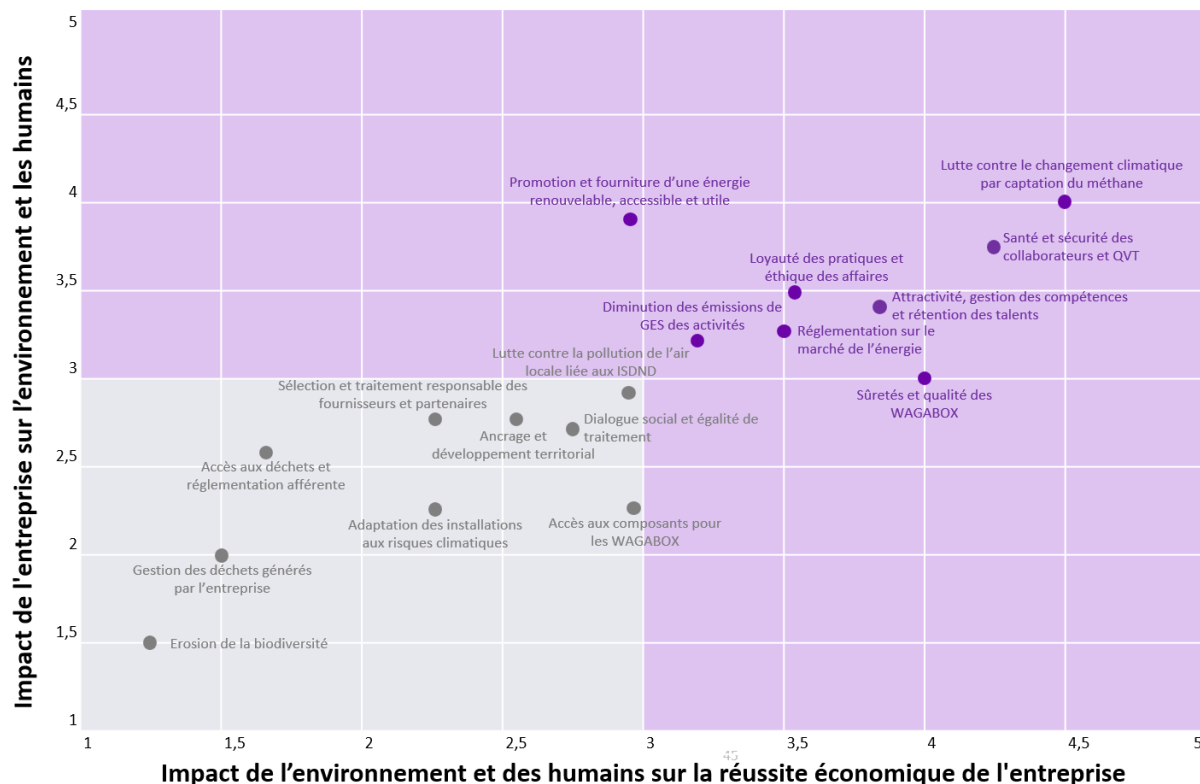
2. La consultation des parties prenantes

Après avoir déterminé les seuils de matérialité, l'évaluation des Impacts Risques et Opportunités (IRO) liés aux 17 enjeux de durabilité s'est faite à la fois lors de consultations et d'ateliers avec des parties prenantes internes (dont deux ateliers avec le Comité de Direction et un atelier avec la Direction Financière), mais aussi à l'aide de consultations de parties prenantes externes via des questionnaires en ligne et des entretiens qualitatifs. Lorsqu'un enjeu présentait plusieurs impacts, risques et opportunités, la note la plus élevée a été retenue pour évaluer la matérialité dudit enjeu.

- Parties prenantes externes : Waga Energy a consulté ses parties prenantes externes au travers d'un questionnaire en ligne complété par des entretiens individuels. Les parties prenantes contactées dans le cadre de la consultation incluent des opérateurs de sites de stockage de déchets, des membres de la communauté financière, des fournisseurs technologiques, des gestionnaires de réseaux de transport de gaz, des acheteurs, et des pairs industriels.
- Parties prenantes internes : Waga Energy a consulté les membres du Comité de Direction sur les matérialités d'impact et financière via un questionnaire en ligne, puis, lors d'un atelier décisionnel visant à finaliser la matrice de double matérialité.

3. La consolidation des travaux

Cette analyse a permis d'identifier 8 enjeux matériels (dépassant les seuils de matérialité d'impact et/ou financière) et 9 non matériels présentés ci-dessous dans la matrice de double matérialité :



Ainsi, sont matériels les enjeux suivants :

- Lutte contre le changement climatique par captation du méthane
- Diminution des émissions de GES des activités
- Réglementation sur le marché de l'énergie (notamment prix de l'électricité et du gaz)
- Promotion et fourniture d'une énergie renouvelable, accessible et utile
- Sûreté et qualité des WAGABOX® et prévention des incidents
- Attractivité, gestion des compétences et rétention des talents
- Santé et sécurité des collaborateurs et qualité de vie au travail
- Loyauté des pratiques et éthique des affaires

12.3.2 Lien entre les Enjeux Matériels – IRO et la stratégie RSE du Groupe

ESRS	Enjeux Matériels et IRO liés	Piliers de la Politique RSE
E1 – Changement climatique	Lutte contre le changement climatique par captation du méthane	Agir pour la transition énergétique
	I+ : Participation à la lutte contre le changement climatique via captation du méthane	Promouvoir le biométhane comme alternative aux énergies fossiles
	O : Modèle d'affaires fondé sur la lutte contre le changement climatique	
E1 – Changement climatique	Diminution des émissions de GES des activités	Agir pour la transition énergétique
	I- : Emissions de GES sur la chaîne de valeur.	Réduire l'impact environnemental de nos activités
	R : Risque réglementaire (taxe carbone, budget carbone)	
E1 – Changement climatique	Réglementation sur le marché de l'énergie (notamment prix de l'électricité et du gaz)	Agir pour la transition énergétique
	I+ : Actions concertées pour influencer la réglementation sur le marché de l'énergie	Promouvoir le biométhane comme alternative aux énergies fossiles
	RO : Réglementations à venir sur le biométhane, le gaz ayant été qualifié par l'UE d'énergie de transition RO : Evolution à la baisse/hausse du prix de l'électricité et du gaz	
E1 – Changement climatique	Promotion et fourniture d'une énergie renouvelable, accessible et utile	Agir pour la transition énergétique
	I+ : Fourniture de biométhane dans le réseau	Promouvoir le biométhane comme alternative aux énergies fossiles
S1 – Personnel de l'entreprise	Sûreté et qualité des WAGABOX® et prévention des incidents	Favoriser l'épanouissement des collaborateurs
	R : Accident industriel causant des dommages humains	Garantir la sécurité des conditions de travail et des installations
	R : Risque réputationnel à la suite d'un accident lié aux WAGABOX®	
S1 – Personnel de l'entreprise	Attractivité, gestion des compétences et rétention des talents	Favoriser l'épanouissement des collaborateurs
	I+ : Amélioration du bien-être grâce à la création de perspectives pour les collaborateurs adaptées à leurs profils et envies	Agir pour la qualité de vie au travail et le dialogue social en développant les compétences et la diversité
	I+ : Création d'emplois, recrutement et épanouissement des employés favorisant leur rétention	
	RO : Attractivité pour le recrutement et rétention des talents	
S1 – Personnel de l'entreprise	Santé et sécurité des collaborateurs et qualité de vie au travail	Favoriser l'épanouissement des collaborateurs
	I+ : Environnement de travail qualitatif pour les employés (lutte contre les risques psycho-sociaux)	Agir pour la qualité de vie au travail et le dialogue social en développant les compétences et la diversité Garantir la sécurité des conditions de travail et des installations
	I+ : Infrastructures sûres pour les employés (lutte contre les accidents du travail)	
	RO : (In)Satisfaction des collaborateurs	
	R : Accident du travail (risque humain, juridique et réputationnel)	

ESRS	Enjeux Matériels et IRO liés	Piliers de la Politique RSE
G1 – Conduite des affaires	Loyauté des pratiques et éthique des affaires	Se développer avec éthique
	I+ : Relations d'affaires éthiques pour l'ensemble des parties prenantes externes	Travailler avec des partenaires responsables
	R : Risque éthique et de corruption	Diffuser une culture de l'éthique et de la gestion des risques

I+ : Impact positif

I- : Impact négatif

R : Risque

O : Opportunités

12.4 Environnement - Agir pour la transition énergétique

L'analyse de double matérialité a fait ressortir quatre enjeux matériels liés au changement climatique:

Changement climatique	- Lutte contre le changement climatique par captation du méthane - Diminution des émissions de GES des activités - Réglementation sur le marché de l'énergie (notamment prix de l'électricité et du gaz) - Promotion et fourniture d'une énergie renouvelable, accessible et utile
-----------------------	---

12.4.1 Promouvoir le biométhane comme alternative aux énergies fossiles

Contribue aux ODD suivants :



Les paragraphes ci-dessous décrivent les enjeux liés au changement climatique liés à la politique de promotion du biométhane comme alternative aux énergies fossiles.

- Lutte contre le changement climatique par captation du méthane*

La lutte contre le changement climatique est l'ensemble des actions œuvrant à contenir l'augmentation de la température moyenne mondiale en dessous de 2°C et à poursuivre les efforts visant à la limiter à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels, comme le prévoit l'Accord de Paris.

Waga Energy participe à réduire les émissions de méthane dans l'atmosphère, le méthane étant un gaz à effet de serre dont le pouvoir de réchauffement est 84 fois supérieur à celui du CO₂ (sur une période de 20 ans). 100 % de l'activité de Waga Energy est dédiée à la substitution du gaz fossile par le biométhane et à la lutte contre le changement climatique, faisant de cet enjeu une opportunité majeure pour le Groupe.

- Réglementation sur le marché de l'énergie (notamment prix de l'électricité et du gaz)*

Waga Energy, en tant que constructeur, fournisseur, et exploitant d'installations de production de biogaz injecté dans le réseau de gaz, doit se soumettre à la réglementation sur le marché de l'énergie et aux normes de qualité.

Le prix auquel Waga Energy peut vendre son biométhane est étroitement lié à la réglementation sur le marché de l'énergie, que ce soient les réglementations spécifiques au biométhane, comme le tarif d'obligation d'achat ou les certificats de production de Biogaz en France, les réglementations liées aux énergies renouvelables ou décarbonées comme le Renewable Fuel Standard aux Etats Unis, l'ETS

(Emission Trading System) en Europe ou même les réglementations qui influencent le prix du gaz fossile.

Le prix auquel Waga Energy produit du biométhane peut également, dans une plus faible mesure, être impacté par la réglementation du marché de l'énergie. Par exemple les exigences de pureté ou de contenu calorifique du biométhane injecté dans un réseau de transport ou de distribution de gaz et les modalités de raccordement peuvent impacter le coût de production.

- *Promotion et fourniture d'une énergie renouvelable, accessible et utile*

Pour garantir la sécurité énergétique au niveau d'un pays et assurer l'équité énergétique en permettant à tous et à toutes un accès à l'énergie renouvelable, il est crucial de diversifier les sources d'énergie.

En France, la promotion et la fourniture d'énergies renouvelables accessibles et utiles impliquent une combinaison de mécanismes réglementaires (ex : loi Transition Énergétique pour la Croissance Verte), de soutiens financiers (ex : tarifs d'achat garantis, subventions), d'engagement des fournisseurs (ex : fournisseurs verts, certificats d'énergie verte) et d'efforts de sensibilisation pour créer un marché plus durable et accessible pour les consommateurs.

La Programmation Pluriannuelle de l'Énergie (PPE) en vigueur prévoit un objectif de biométhane injecté entre 14 et 22 TWh à l'horizon 2028. Sur la base du scénario volontariste du bilan prévisionnel pluriannuel gaz 2017-2035, GRDF estime possible d'atteindre 30 % de gaz renouvelable dans les réseaux en 2030.

Au niveau européen, l'ambition du consortium Gas for Climate regroupant les principaux gestionnaires de transport de gaz est similaire avec l'objectif d'atteindre 11 % de gaz renouvelable dans le réseau à horizon 2030. Suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, la Commission européenne a annoncé en mai 2022 le plan REPowerEU, qui prévoit notamment un investissement de 37 milliards d'euros dans la filière biogaz et une augmentation de la production de biométhane à 35 milliards de mètres cubes d'ici 2030.

Le Canada et les États-Unis affichent également de fortes ambitions. Au Canada, l'opérateur de réseau québécois Énergir vise 10 % de biométhane injecté dans le réseau à horizon 2030. Les États-Unis ont pour objectif de produire 58 TWh de biométhane d'ici 2030, soit plus que la demande mondiale en 2018 (50 TWh). La filière devrait bénéficier des mesures adoptées dans le cadre de la loi sur la réduction de l'inflation (« Inflation Reduction Act ») adoptée en août 2022, qui va consacrer 369 milliards de dollars aux énergies renouvelables.

Waga Energy, en tant que développeur – investisseur - exploitant d'installations de production de biométhane, est concernée par les enjeux de promotion et de fourniture d'une énergie renouvelable accessible et utile. Son activité a un effet direct sur ces enjeux et est pareillement impactée par les mécanismes réglementaires, le soutien financier, les efforts de fournisseurs et les efforts de sensibilisation qui en découlent.

Politique de promotion du biométhane et en particulier le biométhane issu de sites de stockage de déchets comme alternative aux énergies fossiles

Promouvoir le biométhane et en particulier le biométhane issu de sites de stockage de déchets comme alternative aux énergies fossiles auprès des législateurs ou des institutions qui créent les normes permet de mettre en place un cadre réglementaire favorable au développement des projets du Groupe. Ce cadre favorable peut se matérialiser par la mise en place ou le maintien de tarifs d'obligation d'achat ou de quotas de production ou de consommation de biométhane dans certains secteurs comme le

transport, mais aussi par des procédures d'obtention de permis ou de connexion au réseau de transport et de distribution de gaz adaptées à la production de biométhane.

Promouvoir le biométhane et en particulier le biométhane issu de sites de stockage de déchets comme alternative aux énergies fossiles auprès des clients consommateurs de gaz permet de trouver la meilleure valeur pour le biométhane du Groupe.

La promotion du biométhane est donc clé pour le Groupe puisqu'elle permet indirectement de réduire le coût d'investissement (en réduisant le coût de raccordement au réseau) et le temps de développement des projets (en réduisant les procédures d'obtention des permis), d'augmenter leur nombre et de mieux rémunérer les opérateurs des sites de stockage de déchets pour le biogaz collecté, ce qui représente une incitation pour ces opérateurs à capter ou à améliorer le captage du biogaz produit sur leurs sites. Plus de biogaz capté signifie moins de méthane émis à l'atmosphère et également plus de biométhane produit et consommé en substitution à du gaz naturel fossile.

Afin de promouvoir le biométhane issu de sites de stockage de déchets comme alternative aux énergies fossiles, le Groupe a mis en place le suivi d'indicateurs chiffrés représentatifs de l'impact positif de ses projets sur l'environnement, notamment :

- Les émissions de gaz à effet de serre réduites ou évitées par la production de biométhane. Le Groupe estime que sa production de biométhane pour 2024 a permis d'éviter l'émission d'environ 142 286 tonnes d'équivalent CO₂ dans l'atmosphère du fait de la substitution du gaz naturel. En effet, 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 fugitives de méthane évitées, le Groupe ne les prend pas en compte dans l'évaluation de son impact environnemental à ce stade.
- Le 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 1er 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 son parc d'unités WAGABOX® a produit une quantité de biométhane équivalente à la consommation de 96 000 foyers en France au cours de l'année 2024.

Afin de promouvoir le biométhane et en particulier le biométhane issu de sites de stockage de déchets, le Groupe se donne pour objectif d'être actif dans les associations professionnelles liées au biométhane dans les pays où il a des filiales et de participer notamment à travers des prises de paroles à des salons et événements organisés autour du thème du biométhane ou de l'énergie. A titre d'exemple, en 2024, le Groupe a activement participé à différents groupes de travail de la European Biogas Association et de la RNG Coalition aux Etats-Unis.

Par ailleurs, de manière à prouver la qualité de son biométhane de manière objective auprès de ses clients, le Groupe a entamé en 2021 une démarche de certification de la durabilité de ses sites de production. Une certification ISCC (International Sustainability and Carbon certification) garantissant le caractère renouvelable du biométhane produit, conformément à la directive (UE) 2018/2001 du 11 décembre 2018, dite « RED II » (Renewable Energy Directive), a été obtenue sur la première unité WAGABOX® installée en Espagne en 2023. En 2024, le Groupe a obtenu cette certification pour toutes ses unités d'une taille supérieure à 25GWh/an, soit 7 unités dont l'unité WAGABOX® située à Claye-Souilly.

Indicateurs

Données Groupe	2022	2023	2024
Convertir une source majeure de pollution atmosphérique en énergie renouvelable facilement accessible			
Production de biométhane en GWh	216	336	576

Données Groupe	2023	2024
Capacité des unités de production en TWh/an	1,7	3
dont en exploitation	0,7	1,4
dont en construction	1	1,6
Nombre d'unités de production en exploitation	20	30
Émissions de gaz à effet de serre évitées par la production de biométhane (T eqCO ₂) ²⁹	74 217	142 286

12.4.2 Réduire l'impact environnemental des activités

Contribue aux ODD suivants :



Le paragraphe ci-dessous décrit l'enjeu lié au changement climatique lié à la politique de réduction de l'impact environnemental des activités.

- Diminution des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) des activités

Un GES est un gaz présent dans l'atmosphère qui retient une partie de la chaleur reçue des rayons solaires. Ce phénomène, l'effet de serre, est naturel et essentiel à la vie sur Terre. Cependant, les activités humaines émettent des quantités importantes de GES, perturbant l'équilibre naturel et contribuant au réchauffement climatique. Il est important de réduire leur émission pour lutter contre le changement climatique. Au niveau européen, les États membres - dont la France - doivent réduire leurs émissions de 55% d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 1990 (« Fit for 55 »). Ces réductions se font à travers différents leviers, dont certains peuvent affecter les activités des acteurs privés (réduction imposée, quotas, sanctions).

Waga Energy, comme tout acteur industriel, émet des GES du fait de son activité. Cet enjeu, directement lié à l'activité du Groupe, est un des axes de sa stratégie RSE.

Politique de réduction de l'impact environnemental des activités

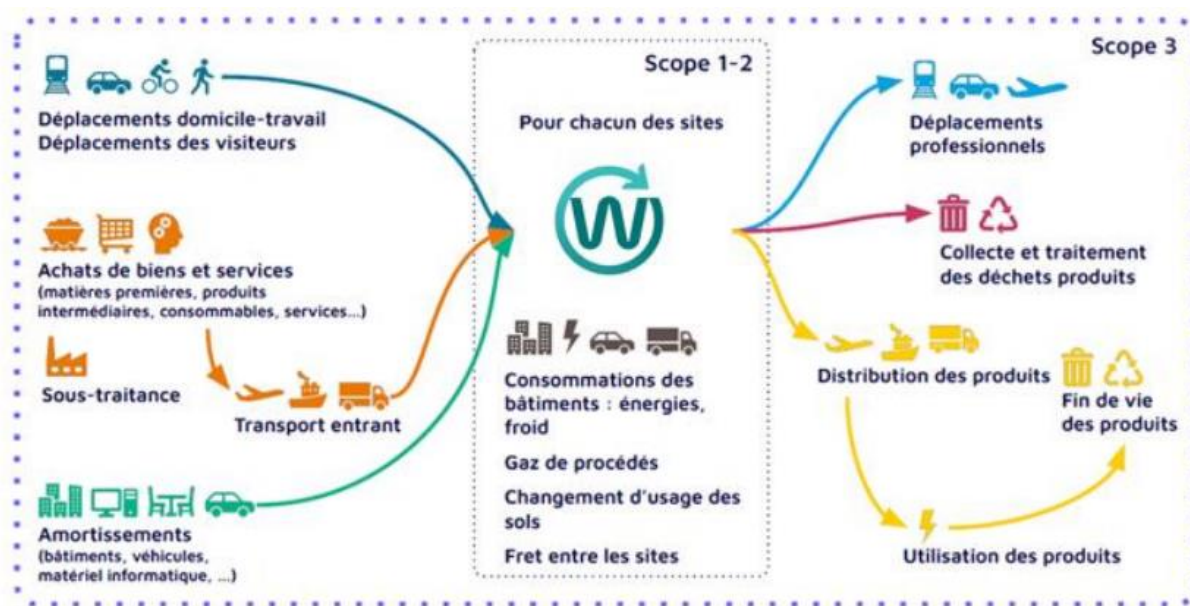
L'activité même du Groupe permet à ses partenaires, exploitants de sites de stockage de déchets et consommateurs de biométhane, de réduire significativement leur impact sur l'environnement à travers la captation du méthane contenu dans le biogaz et la substitution de gaz naturel.

²⁹ Estimations basées sur les facteurs d'émission comparés du gaz naturel et du biométhane déterminés par ISCC (International Sustainability & Carbon Certification) pour la France et l'Espagne, par le modèle « CA-GREET » pour les États-Unis et par le gestionnaire de réseau Énergir pour le Canada.

Réduire son propre impact sur l'environnement est un enjeu clé pour le Groupe. En réduisant ses propres émissions de GES, le Groupe peut réduire le contenu carbone du biométhane qu'il produit et ainsi mieux le vendre et développer plus de projets vertueux pour l'environnement.

- *Emissions de gaz à effet de serre*

Afin de réduire son impact, le Groupe s'est d'abord donné comme cible de le quantifier chaque année à travers un bilan carbone qui inclut les 3 scopes (scope 1, scope 2 et scope 3). Le premier bilan carbone complet a été réalisé en 2023. Le Groupe calcule le contenu carbone du biométhane produit sur ses sites en utilisant la méthodologie adaptée en fonction des géographies. Par exemple, en Europe, le Groupe calcule le contenu carbone de son biométhane avec la méthodologie ISCC.



Emissions de Gaz à Effet de Serre (scopes 1, 2 et 3)	2023	2024
Scope 1 émissions (t eqCO ₂)	1 017	2 878
Scope 2 Location-based (t eqCO ₂)	1 734	4 251
Scope 3 location-based (t eqCO ₂)	6 741	7 585
Total émissions GHG location-based (t eqCO ₂)	9 492	14 714
Emissions évitées par la production de biométhane (t eqCO ₂) ³⁰	74 217	142 286
Ratio émissions scope 1+2+3 / émissions évitées	12,8%	10,3%

³⁰ Estimations basées sur les facteurs d'émission comparés du gaz naturel et du biométhane déterminés par ISCC (International Sustainability & Carbon Certification) pour la France et l'Espagne, par le modèle « CA-GREET » pour les États-Unis et par le gestionnaire de réseau Énergir pour le Canada.

Grâce aux différentes actions sur ses propres émissions, Waga Energy a réussi en 2024 à améliorer son ratio de tonnes d'équivalent CO₂ émises sur tonnes d'équivalent CO₂ évitées (scopes 1+2+3) grâce à ses Wagabox®.

Pour l'année 2022, le bilan carbone avait été établi sur le périmètre France. Depuis 2023, le Groupe calcule son bilan carbone au niveau Groupe. L'exercice de comparaison est donc possible sur les deux derniers exercices.

Analyse 2023:

En 2023, le poste le plus important d'émissions de GES dans l'épuration du biogaz en biométhane correspond aux émissions de scope 3 qui regroupent une multiplicité de facteurs allant de facteurs liés à l'exploitation des unités de production comme les achats de pièces de rechange jusqu'à des facteurs liés au fonctionnement de l'entreprise comme les déplacements professionnels.

Dans le scope 2, le poste d'émission le plus important est celui de la consommation d'électricité. Le Groupe a déjà travaillé à réduire ce poste d'émissions puisque 60% de l'électricité directement achetée par le Groupe en Europe était d'ores et déjà bas carbone en 2024.

Le scope 1 représente la plus faible partie des émissions.

Analyse 2024:

En 2024, le poste le plus important d'émissions de GES est lié à la consommation d'électricité du Groupe (29% du total). Cela résulte principalement de la consommation électrique des unités WAGABOX® lors du processus d'épuration du biométhane.

Le deuxième poste d'émission (28% du total), correspond à l'achat de produits et de services. Cela inclut les achats de charbons actifs et d'azote liquide pour les unités WAGABOX® ainsi que diverses prestations de services.

Le troisième poste d'émission (18% du total), est lié au gaz naturel consommé par les oxydateurs nord-américains pour détruire les gaz d'événements (technologie différente de celle utilisée en Europe du fait du contexte réglementaire).

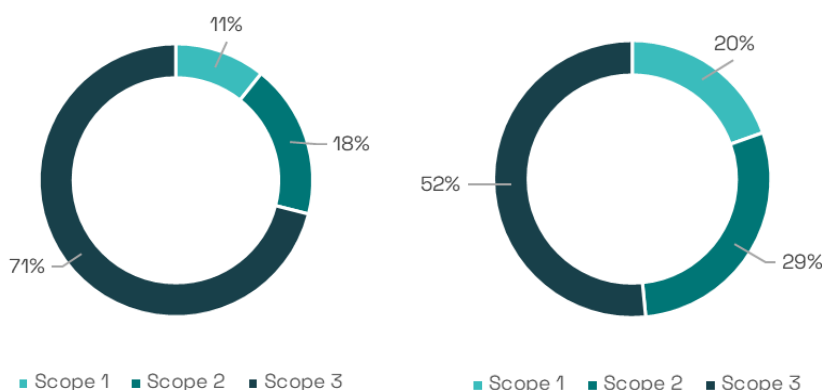
Evolution 2023-2024:

On note une augmentation de la part des émissions du scope 1 et 2 durant l'exercice 2024. L'augmentation des émissions de scope 2 est liée à l'augmentation de la production de biométhane et de la consommation d'électricité qui en découle. L'augmentation des émissions de scope 1 est liée à la mise en service de plusieurs unités nord-américaines.

L'augmentation de 55% des émissions entre l'exercice 2023 et 2024 s'explique par l'augmentation des activités du Groupe avec notamment une hausse de la production de biométhane de 72%. En parallèle, l'augmentation de la production de biométhane du Groupe a permis d'accroître de plus de 90% les émissions évitées par production de biométhane.

En 2023, grâce à sa production de biométhane, le Groupe a évité 7,8 fois plus de CO₂ qu'il n'en a émis. En 2024, ce ratio passe à 9,7, soit une progression de 23,4 % entre 2023 et 2024.

Répartition par scope 2023 Répartition par scope (2024)



Actions de réduction des émissions

Les émissions du scope 3 sont difficiles à réduire du fait de la diversité de leur source mais diminuent en proportion avec la croissance du Groupe.

Le Groupe a entamé des actions d'efficacité et de sobriété énergétique pour réduire ses émissions de scope 3, 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 pour recycler une partie des matériaux déjà présents dans le bâtiment ;
- 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 dans la mesure du possible, utilisation de produits plus respectueux de l'environnement (huiles, médias de filtration biosourcés).

Le Groupe travaille à réduire les émissions du scope 2 en augmentant significativement sa part d'électricité bas carbone. Le Groupe a déjà travaillé à réduire ce poste d'émissions puisque 60% de l'électricité directement achetée par le Groupe en Europe était d'ores et déjà bas carbone en 2024. Il souhaite porter cette proportion à 90% dès 2026 et publier son bilan carbone avec l'approche *market based* pour refléter l'impact de l'achat de garanties d'origine électrique sur ses émissions. Par ailleurs, l'unité WAGABOX® d'Aix-en Provence qui sera mise en service par le Groupe en 2026 sera alimentée en électricité par une centrale photovoltaïque d'une puissance de 1 mégawatt crête (MWc), également construite et exploitée par Waga Energy sur le site.

• 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 cryogénisation. 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 1er 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.

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 arrêtés préfectoraux auxquels sont soumis les sites d'enfouissement français 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.

Indicateurs

Indicateurs sur les déchets

<i>Données France</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Déchets non dangereux (tonnes)	396	740	537
Déchets dangereux (tonnes)	41	15	19
Total des déchets recyclés (%)	99 %	99 %	97 %

Indicateurs sur les consommations d'énergie

<i>Consommation d'énergie</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>
Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers (en MWh)	490	587
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	2 643	12 230
Consommation d'électricité (en MWh)	38 753	54 337
<i>dont électricité bas carbone (MWh)</i>	<i>0</i>	<i>8 500</i>
Consommation totale d'énergie (en MWh)	41 886	67 153

12.5 Social - 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, le bien-être au travail (la diversité, la santé et la formation) et la sécurité des salariés sont traités avec la plus grande attention.

Cartographie des travailleurs de Waga Energy

Au 31 décembre 2024, le Groupe comptait 241 collaborateurs répartis dans 5 pays (72 % en France, 12 % au Canada, 13 % aux Etats-Unis, 2% en Espagne et 1% en Italie). Les effectifs sont composés à 36 % de femmes et 64% d'hommes, 20 nationalités sont représentées au sein du Groupe.

L'analyse de double matérialité a fait ressortir trois enjeux matériels liés aux sujets sociaux :

Personnels de l'entreprise

- Sûreté et qualité des WAGABOX® et prévention des incidents
- Attractivité, gestion des compétences et rétention des talents
- Santé et sécurité des collaborateurs et qualité de vie au travail

12.5.1 Garantir la sécurité des conditions de travail et des installations

Contribue aux ODD suivants :



Le paragraphe ci-dessous décrit l'enjeu social lié à la politique de sécurité des conditions de travail et des installations.

- *Sûreté et qualité des WAGABOX® et prévention des incidents*

La prévention des incidents implique la mise en place de mesures préventives dont la gestion sécurisée des matières premières, la surveillance des processus de production, le stockage adéquat et un transport sûr.

Waga Energy veille à proposer des installations sûres à l'utilisation et de grande qualité, répondant à des normes de sécurité strictes. Cela englobe la conception, la fabrication, les tests et les contrôles de qualité tout au long du processus de production, afin d'assurer la sécurité des utilisateurs et de prévenir l'apparition de risques environnementaux.

L'enjeu sécuritaire est prioritaire pour le Groupe. Waga Energy a fait de la sécurité une ambition forte du pilier Social de sa politique RSE et déploie sa politique sécurité dans le Groupe.

Politique de sécurité des conditions de travail et des installations

Le Groupe évolue dans le secteur de l'ingénierie des gaz comportant un certain nombre de risques industriels liés aux produits utilisés et aux procédés mis en œuvre pour l'épuration du gaz des sites de stockage des déchets. Le risque industriel et humain est une priorité pour Waga Energy ainsi que la minimisation de l'impact de ses activités sur les parties prenantes et l'environnement, partout où le Groupe est installé.

Le risque industriel est pris en compte dès les premières étapes des projets, lors de la discussion avec les parties prenantes (autorités gouvernementales, propriétaires des centres d'enfouissement, propriétaires des réseaux de gaz). A chaque étape de l'installation et de l'exploitation des unités WAGABOX®, la maîtrise du risque reste au cœur des priorités de Waga Energy :

- Réduire les risques pour les employés travaillant sur site
- Répondre aux exigences de sécurité des autorités gouvernementales
- Réduire les risques liés à la présence du Groupe sur les centres d'enfouissement
- Sécuriser l'injection dans le réseau gazier

Pour assurer la gestion de ces priorités, Waga Energy s'engage à suivre une politique sécurité stricte, basée sur les réglementations locales et sur les pratiques de l'industrie du gaz. Cette politique s'applique à toutes les personnes qui interviennent sur les sites de travail et d'exploitation du Groupe (employés, clients, autorités gouvernementales, sous-traitants et prestataires). Pour harmoniser et assurer une amélioration continue de la gestion du risque industriel, 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 redéfinir les objectifs à mettre en place.

Les objectifs de cette politique sont mesurés par les indicateurs de performances suivants (données Groupe):

- Taux de fréquence et de gravité des accidents
- Taux de formation sécurité (industrielle, humaine ou organisationnelle)
- Taux de conformité des installations
- Nombre d'incidents à forte gravité

Le taux de fréquence et le taux de gravité sont calculés selon les méthodes des organismes gouvernementaux de santé. Pour compléter ces deux indicateurs, les incidents à forte gravité sont également suivis car ils traduisent un mauvais fonctionnement du système.

Enfin, la conformité des installations permet de limiter les risques d'accidents ou d'en limiter leurs impacts. Elle est basée sur l'obtention de 100% des certificats de conformité associés aux réglementations de fabrication des zones géographiques concernées.

Afin de s'assurer de l'efficacité des actions mises en place, les indicateurs de performances et les actions sont suivis et revus annuellement par le directeur QHSE et le CSE de Waga Energy.

Au cours de l'année 2025, Waga Energy accompagnera ses clients et sous-traitants sur leur approche des risques liés à ses activités opérationnelles. Des formations spécifiques sur la sécurité industrielle seront dispensées à tous les employés travaillant sur l'exploitation des unités WAGABOX®.

Des formations sécurité sont développées pour les services opérationnels. Elles se composent d'un module théorique suivi d'une mise en pratique directement sur les unités industrielles.

Ces actions permettent à Waga Energy de diminuer le risque industriel par la compétence des intervenants sur sites. En diminuant ce risque, les impacts financiers, humains, réputationnels et juridiques sont ainsi limités et maîtrisés.

Waga Energy mobilise toutes les parties prenantes concernées par le risque d'accidents en les faisant contribuer à sa politique sécurité : une présentation de la politique leur a été faite en 2024 et tous les retours sont pris en compte dans un objectif d'amélioration continue de cette politique. Elle est également mise à disposition de tous les salariés de Waga Energy. Cette communication permet la diffusion d'une culture sécurité efficace pour les salariés du Groupe.

Indicateurs sécurité

Données Groupe en 2024, France pour les années antérieures	2022	2023	2024
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	0	1	0
Nombre d'accidents du travail	0	0	1
Taux de fréquence	0	4,09	5.87
Taux de gravité	0	0,033	0
Nombre de cas enregistrés de maladies professionnelles	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt liés à un accident du travail	0	8	0
Nombre de décès liés à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.	0	0	0
Nombre de presque accidents	8	0	5

12.5.2 Agir pour la qualité de vie au travail et le dialogue social en développant les compétences et la diversité

❖ Développer les compétences et encourager la diversité



Le paragraphe ci-dessous décrit l'enjeu social lié à la politique de développement des compétences et la diversité

- *Attractivité, gestion des compétences et rétention des talents*

L'attractivité, la gestion des compétences et la rétention des talents sont des enjeux cruciaux pour le bon fonctionnement du Groupe. Elles doivent créer des environnements de travail intéressants pour attirer des professionnels talentueux. La gestion des compétences, qui passe notamment par la formation, est essentielle pour optimiser la performance individuelle et organisationnelle. La rétention des talents, assurée par des avantages attractifs et des opportunités d'avancement, et une culture d'entreprise positive, préviennent la perte de compétences clés. Le développement d'une marque employeur forte, la prise en compte des besoins des nouvelles générations et la promotion de la diversité et de l'inclusion sont des stratégies essentielles pour répondre à ces enjeux. En synthèse, la réussite organisationnelle dépend de la capacité à attirer, développer, et retenir les talents dans un environnement professionnel stimulant.

L'activité de Waga Energy nécessite les compétences de collaborateurs qualifiés. Dans un marché des énergies renouvelables très concurrentiel le Groupe doit travailler sur son attractivité, la gestion des compétences de ses collaborateurs et la rétention de ses talents pour assurer son développement.

Politique de développement des compétences et d'encouragement à la diversité

Le Groupe, créé en 2015, exerce une activité récente et en forte croissance, caractérisée par une évolution rapide et nécessitant de nombreux recrutements de personnes ayant des compétences pointues. 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 lance des campagnes de recrutement pour identifier les bons profils dans les pays où il s'implante et se développe. Pour retenir les talents, le Groupe développe plusieurs axes stratégiques afin de garantir une qualité de vie au travail.

Ainsi, les axes pour attirer les talents et les conserver sont :

1. Le recrutement

Au 31 décembre 2024, l'effectif du Groupe était de 241 collaborateurs dans le monde, contre 200 collaborateurs au 31 décembre 2023, soit une augmentation de 21% pour accompagner sa croissance tant en France qu'à l'international. La plupart des collaborateurs en France, à savoir 64 %, sont cadres. Le Groupe a poursuivi sa dynamique de recrutement soutenue, avec l'embauche en 2024 de 63 collaborateurs en CDI ou équivalent.

2. Le 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 sa croissance future. Chaque nouvel embauché au sein du Groupe bénéficie d'un parcours spécifique lié à son métier.

a) Une procédure d'intégration et de suivi

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

Une procédure d'intégration Groupe a été formalisée en 2024. Chaque collaborateur bénéficie de temps d'échange dédié avec son manager. Ce temps d'échange permet de définir ou ajuster les besoins de chacun dans la relation de travail, de faire un suivi du travail réalisé depuis la prise de poste et de définir les premiers objectifs du collaborateur.

Chaque collaborateur consacre en moyenne deux jours à son intégration dans les quatre premiers mois suivants son arrivée.

Chaque collaborateur bénéficie au moins d'un entretien annuel et d'un entretien professionnel tous les deux ans.

b) Une politique de formation

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

La formation des 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 les salariés permettent de confirmer qu'ils ont toujours les connaissances requises pour leur poste. Enfin, les demandes de formations supplémentaires sont prises en compte lors des entretiens individuels.

En 2024, un outil digitalisé de gestion de la formation a été déployé au sein du Groupe. Cet outil permet une meilleure accessibilité aux catalogues de formations disponibles au sein du Groupe ainsi qu'une gestion simplifiée des demandes et des arbitrages pour les formations et la gestion des compétences des collaborateurs.

Une plateforme de formation en ligne est utilisée par le Groupe afin d'effectuer un suivi complet des formations, via notamment des questionnaires et des échanges lors des entretiens avec les managers. Cette plateforme permet de construire une culture d'acquisition des compétences en continu, mais aussi de développer l'apprentissage collaboratif, pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe. En effet les salariés peuvent transmettre aux formateurs des observations sur les formations qu'ils suivent.

3. De la mobilité interne

La mobilité interne constitue un pilier essentiel de la gestion des compétences. En 2023, le Groupe a instauré une politique de mobilité visant à offrir à tous les collaborateurs la possibilité d'accéder aux postes disponibles au sein des filiales, tout en assurant un traitement équitable et un accompagnement personnalisé lors de leur transition. Cette politique vise également à favoriser le développement professionnel en proposant des parcours évolutifs et à garantir l'employabilité des collaborateurs.

En 2024, 9% des collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité intra-filiale ou intra-groupe.

4. Un partage de la valeur

Dès 2020, le Groupe a choisi d'impliquer et d'associer ses collaborateurs aux performances de Waga Energy, notamment en mettant en place un accord d'intéressement basé sur des critères quantitatifs et qualitatifs liés à l'atteinte d'objectifs économiques et financiers pour les collaborateurs basés en France.

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 du Groupe.

5. Une marque employeur

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

- Visibilité de Waga Energy auprès de France Travail
- Intervention dans les lycées, les écoles et les universités pour faire connaître ses métiers
- Visibilité des métiers de Waga Energy sur nos pages Carrières cumulant 2 700 vues au total pour 2024
- Interviews de collaborateurs pour partager les métiers de Waga Energy et leurs spécificités : 8 interviews ont été réalisées et partagées sur LinkedIn en 2024, cumulant 13 500 vues

- 8 portraits de collaborateurs, cumulant 2 000 vues, ont été partagés sur l'intranet pour valoriser les métiers et les personnes en interne

Le Groupe porte une attention particulière au recrutement de jeunes talents. Ainsi, en 2024, Waga Energy comptait 13 alternants, dont 8 accueillis sur l'année 2024, 11 stagiaires dont 1 aux Etats-Unis et 4 au Canada et 8 VIE. 20% des alternants ainsi que 75% des VIE ont été embauchés à l'issue de leur contrat.

6. De la diversité et de l'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 en accord avec sa culture. En effet, une vingtaine de nationalités sont représentées au sein du Groupe apportant une grande richesse culturelle, que le Groupe veut préserver.

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

La formation au recrutement dédiée aux managers intègre le module sur la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion, afin de promouvoir des pratiques plus équitables et inclusives.

Le Groupe fait appel à des cabinets de recrutement spécialisés dans l'inclusion de 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'intégration et de l'emploi de personnes en situation de handicap, et à lutter contre les discriminations à leur égard. Néanmoins au vu des profils recherchés et du nombre de candidats en situation de handicap qui se présentent, ce nombre de salariés reste inférieur au seuil légal de 6 % de l'effectif. Par conséquent, la Société verse une contribution annuelle à l'Agefiph.

En 2023, un référent handicap a été nommé au sein de Waga Energy et formé par l'Agefiph.

Indicateurs sur les caractéristiques des travailleurs salariés

Répartition des effectifs par zone géographique	2022	2023	2024
France	120	146	174
Espagne	4	4	5
Etats-Unis	15	22	31
Canada	14	26	29
Royaume-Uni	-	1	0
Italie	-	1	2
Total	153	200	241

Répartition des effectifs par genre (<i>Groupe</i>)	2022	2023	2024
Homme	58%	59%	64%
Femme	42%	41%	36%

Répartition des effectifs par type de contrat (<i>Groupe</i>)	2022	2023	2024
Permanent	90%	96%	95%
Non permanent	10%	4%	5%
Intérimaires	0%	0%	0%

Répartition des effectifs par genre et par pays	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
France	57%	43%	57%	43%	61%	39%
Espagne	50%	50%	50%	50%	40%	60%
USA	67%	33%	73%	27%	77%	23%
Canada	57%	43%	62%	38%	69%	31%
Italie	-	-	100%	0%	50%	50%
Royaume-Uni	-	-	0%	100%	-	-

Répartition des effectifs par tranche d'âge (<i>Groupe</i>)	2022		2023		2024	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
20 - 29 ans	58	38%	72	36%	79	33%
30 - 39 ans	52	34%	76	38%	95	39%
40 - 49 ans	33	22%	37	18%	41	17%
+ 50 ans	10	6%	15	8%	26	11%

Nombre d'embauches de permanents par pays	2022	2023	2024
France	51	46	40
Espagne	4	1	1
Etats-Unis	11	10	10
Canada	7	15	11
Italie	-	1	1
Royaume-Uni	-	1	-
Total	73	74	63

Taux d'embauche Groupe	2022	2023	2024
Taux d'embauche de permanents	92%	44%	26%
Taux d'embauche de non permanents	107%	49%	34%

Répartition des entrées et sorties par pays et par type de contrat	2022		2023		2024	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
France	60	11	59	32	54	29
Espagne	4	1	1	1	1	-
Etats-Unis	8	-	11	4	11	2
Canada	11	-	15	3	11	8
Italie	-	-	1	-	1	-
Royaume-Uni	-	-	1	-	-	1
Total	83	12	88	40	78	40
Permanent	71	6	74	20	63	30
Non permanent	12	6	14	20	15	10
Total	83	12	88	40	78	40

Part des femmes managers / effectif femmes	2022	2023	2024
Femmes managers	20%	23%	34%
Part des femmes au CODIR	2022	2023	2024
Nb membres au CODIR	11	16	17
Nb femmes au CODIR	4	7	7
Part des femmes dans CODIR	36%	44%	41%

Indicateur sur les travailleurs salariés en situation de handicap

Données Groupe	2022	2023	2024
Taux de salariés en situation de handicap	1%	1%	2%

Indicateurs sur la gestion des compétences et les formations

Données Groupe en 2024, France pour les années antérieures	2022	2023	2024
Nombre d'heures de formation dispensées	4006	4868	5469
Nombre de collaborateurs formés présents au 31 décembre de l'exercice concerné	114	129	219
Part des collaborateurs formés	95%	88%	91%

Indicateurs sur les écarts de rémunération femme / homme

Données France	2023	2024
Écart de rémunération Hommes / Femmes	-6,08 %	-1,25%
Ratio d'équité/rémunération moyenne	3,04%	5,23%
Ratio d'équité/rémunération médiane	3,36%	5,95%

Indicateur sur le salaire décent

L'ensemble des collaborateurs du Groupe bénéficie d'un salaire supérieur au minimum légal.

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

Contribue aux ODD suivants :



Le paragraphe ci-dessous décrit l'enjeu social lié à la politique de qualité de vie au travail et dialogue social

- Santé et sécurité des collaborateurs et qualité de vie au travail

L'objectif de santé et sécurité au travail est de garantir des conditions de travail sûres et saines pour tous les travailleurs et de réduire les risques pour la santé et la sécurité dans les environnements de travail. Le Groupe doit également favoriser la qualité de vie au travail pour garantir la performance de l'entreprise et éviter les problèmes de santé physique ou mentale de ses salariés. La qualité de vie au travail regroupe l'ensemble des éléments qui contribuent à garantir un environnement de travail juste et équitable pour chaque travailleur, en favorisant la sécurité, l'intégrité physique et mentale et le bien-être au travail.

Politique de qualité de vie au travail et dialogue social

1. Santé au travail

La santé et la sécurité des collaborateurs est la priorité du Groupe. Le document unique d'évaluation des risques 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 (RPS) sont au cœur de la stratégie de santé et de sécurité du Groupe. Divers organismes compétents dans ce domaine (tels que la médecine du travail) sont sollicités. En 2023, un cabinet a été chargé d'effectuer un diagnostic des Risques Psychosociaux au sein de la Société. Suite à ce diagnostic, des actions de prévention communes au Groupe ont été

identifiées. Ces actions ont été formalisées et communiquées à l'ensemble des managers et membres de la Direction.

Certaines mesures ont déjà été prises, notamment la formation de la Direction, des cadres et du Comité Social et Économique (CSE) sur la prévention des RPS. En 2024, 8 nouveaux collaborateurs ont été formés à la prévention des RPS. Des ateliers, animés par une consultante externe, ont permis d'identifier des facteurs de risque pour les quatre directions suivantes : Commerciale, Support, Ingénierie et Terrain. Ainsi, un plan de prévention a été élaboré, comprenant des actions concrètes à mettre en œuvre.

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 dans chaque entité du Groupe et repris dans la newsletter interne. (cf. § 12.5.1).

2. Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs

La qualité de vie au travail fait partie intégrante des valeurs de Waga Energy. Les accords d'entreprise en vigueur apportent un cadre respectueux des conditions de travail au sein du Groupe, permettant aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et personnelle.

a) 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.

b) Télétravail

La Société a mis en place une charte organisant le télétravail, favorisant ainsi un meilleur équilibre vie personnelle – vie professionnelle. Chaque filiale propose le télétravail.

c) 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.

d) 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.

e) Enquête satisfaction collaborateurs

Le Groupe a mis en place une enquête satisfaction interne (siège et filiales) depuis 2022 avec la solution The Predictive Index. Cette enquête est réalisée chaque année à la même période afin d'évaluer la satisfaction collective et son évolution. En 2024, avec un taux de participation à 82%, les résultats

restent très positifs avec un fort engagement des équipes à l'échelle du Groupe (80%). L'enquête annuelle s'accompagne d'une restitution aux collaborateurs et de mise en place d'actions d'amélioration au niveau du Groupe.

f) 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...).

En France, des référentes harcèlement sexuel, moral et agissements sexistes ont été nommées au sein de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction Juridique et Compliance et du CSE. Les référentes ont été formées pour appréhender les différentes situations, accompagner et sensibiliser les collaborateurs. Une procédure de traitement des situations signalées a été publiée en 2024 (cf. §12.6.1-4).

3. Dialogue social et communication interne

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

Un Comité Social et Economique est en place depuis mars 2023. Les membres du CSE et la Direction se réunissent tous les 2 mois à minima.

En 2024, le Comité Social et Economique s'est réuni lors de 6 réunions ordinaires et 9 réunions extraordinaires. 13 ateliers de travail ont également permis d'aboutir à :

- la signature d'un accord d'intéressement valable pour 3 ans
- la signature d'un accord sur l'organisation du travail pour le service exploitation
- la définition des nouvelles modalités d'organisation du travail (temps de travail, absences, déplacements ...)

Chaque entité du Groupe réunit l'ensemble de ses équipes, à une fréquence hebdomadaire, pour partager les actualités de tous les services.

Depuis l'automne 2023, le déploiement d'un intranet « WE » permet de renforcer la communication envers les collaborateurs, de fluidifier la transmission de l'information et de renforcer la cohésion des équipes. En 2024, 228 articles ont été publiés et en moyenne 92 collaborateurs utilisent quotidiennement « WE ».

Indicateurs sur l'engagement des collaborateurs

<i>Données Groupe</i>	2022	2023	2024
Taux d'engagement des collaborateurs, mesuré par une enquête indépendante	94%	84%	80%
Taux de participation des collaborateurs à l'enquête	80%	85%	82%

Indicateurs sur le turnover

<i>Données Groupe</i>	2022	2023	2024
Turnover total (départ)	6%	13%	17%
Turnover volontaire (démission)	1%	6%	7%

Indicateur sur le taux de couverture par des conventions collectives et le dialogue social

<i>Données Groupe</i>	2022	2023	2024
Taux de salariés couverts par une convention collective	81%	76%	75%

Seuls les collaborateurs en France, Espagne et Italie bénéficient d'une convention collective.

Indicateur sur la protection sociale

<i>Données Groupe</i>	2022	2023	2024
Taux de salariés couverts par une protection sociale	100%	100%	100%

12.6 Gouvernance - Se développer avec éthique

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. 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.

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 son Code de Conduite 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.

L'analyse de double matérialité a fait ressortir un enjeu matériel lié à la conduite des affaires :

Conduite des affaires

- Loyauté des pratiques et éthique des affaires



Contribue à l'ODD suivant :

Le paragraphe ci-dessous décrit l'enjeu lié à la conduite des affaires, s'inscrivant dans la politique du développement éthique

- *Loyauté des pratiques et éthique des affaires*

Des normes visent à faire respecter et mettre en œuvre des pratiques éthiques au niveau des activités opérationnelles du Groupe et de sa chaîne de valeur (notamment en luttant contre la corruption, les fraudes, les pots-de-vin et la concurrence déloyale, et en garantissant la protection des données).

Le Groupe a de multiples relations commerciales, notamment avec des fournisseurs, des sites de stockage de déchets et divers intermédiaires. Le Groupe doit maintenir des relations de qualité, transparentes et loyales avec ses partenaires afin d'établir des accords équilibrés, respectueux du droit et proscrivant toute pratique commerciale illicite, déloyale ou trompeuse.

Une gouvernance dédiée à l'éthique des affaires

La Direction Juridique et Compliance est en charge de piloter la conformité et l'éthique des affaires du Groupe, et ce en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, la Direction Financière, les Directions opérationnelles et les Directions des filiales. La Direction Juridique et Compliance est en charge de la promotion, du suivi et de la mise à jour des procédures et politiques éthiques internes. Elle est également garante de la mise en place et du contrôle des règles applicables vis-à-vis des partenaires commerciaux pour limiter les comportements répréhensibles.

Le Service Juridique et Compliance a déployé un programme éthique, construit avec une approche basée sur les risques, approuvé par la Direction Générale, applicable par tous les salariés des sociétés du Groupe. Le Directeur Général de chaque filiale est garant de son déploiement dans sa filiale. Une réunion annuelle entre la Direction Juridique et Compliance et les Directeurs Généraux des filiales est organisée pour partager les priorités annuelles du programme et les actions à mener.

L'ensemble des sujets sont reportés directement au Comité exécutif.

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

Le Groupe favorise et encourage la diffusion d'une culture éthique dans les affaires pour garantir un environnement de travail sain et transparent. Le programme Compliance sert l'engagement de Waga Energy en matière d'éthique des affaires : encadrer, former et se conformer.

A cette fin, la Direction Juridique et Compliance diffuse largement les différents codes, procédures et politiques relatifs à la loyauté des pratiques et l'éthique des affaires en les rendant facilement accessibles et en formant l'ensemble des collaborateurs. Ainsi, elle communique les règles à suivre par tous et favorise la culture de la transparence pour que le cas échéant, les salariés se sentent libres de signaler un manquement grave aux principes du Code de Conduite du Groupe. En 2024, le Groupe a recruté une Responsable Compliance qui travaille en collaboration avec toutes les fonctions et répond aux éventuelles interrogations des salariés sur ces sujets.

1. Programme Compliance

Les procédures et politiques liées au Programme Compliance sont accessibles par tous les salariés du Groupe sur la page Intranet dédiée et sont communiquées et expliquées par la Direction Juridique et Compliance lors de réunions d'équipes ou lors des réunions générales hebdomadaires des entités du Groupe, ou encore aux Managers lors de leurs réunions annuelles. Chaque nouvel arrivant reçoit également une présentation du Programme Compliance au cours du processus d'intégration. Une communication large du programme et de son contenu, associée à des formations, contribue à une diffusion de la culture du risque et permet ainsi de reconnaître les situations nécessitant une vigilance particulière.

2. Code de Conduite

Le Code de Conduite Groupe sert de support pour toutes les activités du Groupe. Il montre comment agir avec la plus grande intégrité dans les relations avec les différentes parties prenantes, notamment les employés, les partenaires commerciaux, les administrateurs, actionnaires, les agences gouvernementales et les communautés locales. Respecter ce Code lors des interactions avec ces parties prenantes, contribue à assurer le succès de Waga Energy et à limiter ses risques juridiques et commerciaux.

Le Code de Conduite en place dans le Groupe depuis 2022 énonce les comportements attendus de chacun, aide à prendre des décisions éthiques et montre comment identifier les risques potentiels. En outre, il indique ce qu'il faut faire lorsqu'un salarié a des questions ou souhaite faire une alerte.

Le Code s'applique à tout le Groupe, y compris les administrateurs. Tout nouvel arrivant reçoit et signe le Code de Conduite. Il reste accessible à tout moment sur la page intranet du Groupe.

Chaque salarié doit se conformer aux procédures et politiques suivantes contribuant également à la culture éthique :

- Charte boursière : une charte de déontologie boursière est en place depuis 2022 afin d'attirer l'attention des collaborateurs sur les principes et règles en vigueur en matière de déontologie boursière et la nécessité de s'y conformer scrupuleusement. Ce document rappelle les règles légales en matière d'information privilégiée, décrit la gestion interne de prévention du risque de délit d'initié et les comportements à adopter par les initiés. Cette charte rappelle l'importance du respect de la confidentialité et de la transparence. Elle est disponible sur le site intranet du Groupe et, en cas de question, le lecteur est invité à se rapprocher de la Direction Juridique et Compliance.
- Conflit d'intérêts : tous les managers du Groupe répondent à un questionnaire annuel sur leur situation de conflits d'intérêts potentiels. A cette occasion, un rappel est fait sur la politique relative aux conflits d'intérêts. Les situations déclarées à la Direction Juridique et Compliance sont ensuite traitées avec le salarié et son manager.

- Lutte contre la corruption et politique cadeaux : la politique de lutte contre la corruption, intégrée au Code de Conduite ainsi que la politique cadeaux sont applicables à l'ensemble des salariés du Groupe. Elles sont communiquées à chaque nouvel arrivant qui doit en prendre acte et sont accessibles sur la page intranet du Groupe. Enfin, elles font l'objet d'une formation annuelle à l'ensemble des salariés.

De plus, le Groupe se conforme 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 Général sur la Protection des Données (RGPD).

3. Formation des salariés et des administrateurs

La loyauté des pratiques et l'éthique des affaires constituent un enjeu significatif pour Waga Energy. A ce titre, l'équipe juridique et compliance et l'équipe formation ont mis en place en 2024 un module de formation destiné à l'ensemble des salariés du Groupe (France et international) et ayant pour objectif de sensibiliser les salariés aux risques de corruption et à la politique cadeaux.

Ces formations, accessibles en ligne, sont obligatoires pour tous les salariés du Groupe chaque année. En 2025, ce module est également adressé aux membres du Conseil d'administration de Waga Energy SA.

L'objectif est d'atteindre un taux de réalisation de 100% annuellement.

4. Portail et Procédure d'alerte

Un dispositif d'alerte permet à tout collaborateur de signaler un manquement grave aux principes du Code de Conduite du Groupe incluant notamment les sujets suivants : conflit d'intérêt, corruption et trafic d'influence, fraude, discrimination et harcèlement, violations des droits de l'homme.

En 2024, une procédure de recueil et de traitement des signalements a été publiée. Cette politique applicable à l'ensemble du Groupe fournit les lignes directrices sur les dispositifs de signalement mis en place et le descriptif du processus d'enquête.

Cette procédure protège les auteurs de signalements contre toutes représailles. Les auteurs d'un signalement agissant de bonne foi ne doivent subir aucune forme de représailles. Cela inclut, sans s'y limiter, des sanctions professionnelles, disciplinaires, pénales ou civiles. Waga Energy considère les représailles à l'encontre des auteurs d'un signalement comme des violations graves de la conformité, qui doivent être traitées selon les règles et procédures disciplinaires.

Waga Energy s'engage à protéger l'identité et la réputation tant de l'auteur du signalement que de la personne visée. Les auteurs de signalements ne doivent pas nécessairement s'identifier. En effet le portail permet de faire un rapport anonyme.

Tous les signalements remis dans le cadre de cette procédure sont pris au sérieux et examinés. Les enquêtes sont menées de manière objective et indépendante par la Direction Juridique et Compliance.

Des bilans semestriels sur les alertes (anonymisées en tant que de besoin) sont faits à la Direction Générale.

Indicateur sur les alertes

Données Groupe	2022	2023	2024
Nombre d'alertes internes via le portail	0	0	0

Indicateur sur la formation anticorruption

Données Groupe	2022	2023	2024
Taux de réalisation de la formation anticorruption	N/A	N/A	99%
Taux de réalisation de la formation anticorruption Codir	N/A	N/A	100%

12.6.2 Travailler avec des partenaires responsables

Le Groupe est soucieux d'évoluer dans le respect des lois et réglementations applicables à son activité. Il s'efforce ainsi de développer une démarche d'achats/commerciale responsable, qui s'inscrit pleinement dans sa démarche RSE. Le Groupe souhaite développer avec ses partenaires commerciaux des pratiques commerciales loyales, licites, éthiques et durables.

C'est ainsi qu'en 2024, la nouvelle Politique d'achats responsables prévoit lors de la phase de sélection des fournisseurs, la prise en compte de critères RSE et un engagement des fournisseurs à respecter le Code de Conduite dédié aux partenaires commerciaux du Groupe (publié en 2024).

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. Le service achat du Groupe respecte les normes ISO 14001 et ISO 9001 qui prévoient le suivi des fournisseurs mais également de leurs propres fournisseurs. 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.

L'exigence de pratiques commerciales licites, éthiques et durables ne s'applique pas seulement aux fournisseurs de Waga Energy, mais est étendue à tous ses partenaires commerciaux (fournisseur, acheteur, tout tiers avec qui Waga Energy fait des affaires) à qui elle demande de s'engager à respecter les principes édictés au Code de Conduite.

Les principes de ce Code sont de trois catégories distinctes à savoir : (i) l'éthique commerciale incluant notamment l'absence de conflits d'intérêts et une tolérance zéro à la corruption, le respect des règles du droit de la concurrence et de la politique cadeaux du Groupe ; (ii) le respect de la personne humaine incluant le principe de dignité, de santé et de sécurité et le refus de toute discrimination ; et (iii) le respect de l'environnement et des ressources naturelles.

Le portail d'alerte est accessible à l'ensemble des parties prenantes (dont co-contractants, sous-traitants, collaborateurs extérieurs, clients, fournisseurs) qui sont témoins de violations potentielles de la conformité dans le cadre d'opérations commerciales impliquant le Groupe. Elles sont encouragées à s'exprimer et à adresser leurs préoccupations en utilisant le portail de signalement dédié.

En plus du nouveau Code de Conduite pour partenaires commerciaux, de la nouvelle procédure de traitement des alertes et de la nouvelle politique d'achats responsables, un processus de vérification des tiers a été déployé incluant une due diligence et des clauses contractuelles compliance types. La Direction Juridique et Compliance, en charge d'exécuter ces due diligences, participe au process de validation des fournisseurs stratégiques et des clients majeurs de Waga Energy. Enfin, les dossiers des nouveaux projets soumis au Comité d'engagement contiennent une analyse compliance incluant si besoin une due diligence en matière de corruption, infractions environnementales, fraude ou pratiques anticoncurrentielles des partenaires commerciaux impliqués dans le projet.

Relation et satisfaction client

Les équipes de développement, projets, exploitation et administration des ventes sont en contact quotidien avec les clients, exploitants de sites de stockage, dès la phase de développement du projet jusqu'à son exploitation/maintenance.

Depuis 2024, Waga Energy mène des entretiens annuels avec ses clients afin de leur présenter le bilan annuel d'exploitation de la WAGABOX® installée sur leur site. L'objectif du rendez-vous est d'expliquer les performances de l'unité au cours de l'année écoulée, de définir les objectifs de production pour l'année à venir et de discuter de tous les sujets liés à l'interface entre l'ISDND (Installation de Stockage de Déchets Non Dangereux) du client et la WAGABOX®.

Les clients 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.

Indicateurs sur les incidents de corruption

	2022	2023	2024
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption	0	0	0
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption	0	0	0

Indicateur sur les alertes

	2022	2023	2024
Nombre d'alertes externes via le Portail	0	0	0

Indicateurs sur les activités de lobbying

Le Groupe n'a pas d'activité de lobbying en tant que telle. Il adhère à des associations et organismes qui défendent les intérêts de la filière biométhane.

Indicateurs sur les pratiques de paiement

<i>Données France</i>	2022	2023	2024
Nombre moyen de jours pour payer la facture à partir de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou légal commence à être calculé	34	23	33

12.7 Taxonomie verte européenne

12.7.1 Contexte réglementaire

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, le Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, dit « Taxonomie verte européenne » établit un système de classification d'activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental. Ce référentiel commun à l'Union Européenne, permet d'identifier les activités économiques contribuant à l'objectif européen de neutralité carbone et établit de ce fait une base comparable entre les entreprises. Ce Règlement définit six objectifs environnementaux :

1. L'atténuation du changement climatique
2. L'adaptation au changement climatique
3. L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines
4. La transition vers une économie circulaire
5. La prévention et la réduction de la pollution
6. La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes

Le Règlement, à travers ses Actes Délégués, établit des critères scientifiques, ambitieux et transparents permettant d'évaluer la contribution d'une activité à l'un des 6 objectifs. Dans ce but, deux notions principales sont définies :

- Eligibilité :

Une activité éligible est une activité listée dans les Actes Délégués pour laquelle des critères techniques ont été définis. A ce jour, il s'agit d'activités « prioritaires » possédant le plus fort potentiel de contribution aux objectifs environnementaux. Ainsi, une activité éligible au titre des objectifs « d'atténuation climatique » ou « d'adaptation au changement climatique » en vigueur est une activité figurant dans les annexes I et II du Règlement Délégué Climat (UE) 2021/2139 de la Taxonomie.³¹

- Alignement :

Une activité alignée est une activité éligible qui contribue substantiellement à un objectif environnemental selon des critères techniques fixés pour chaque objectif environnemental, qui ne cause pas de préjudice important aux autres objectifs environnementaux, et qui respecte des critères de garanties minimales.

- Application à Waga Energy

Au titre du Règlement Délégué (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021, les entreprises concernées par les seuils de conformité sont tenues de publier la part de leur chiffre d'affaires (CA), des dépenses d'investissement (CapEx) et des dépenses d'exploitation (OpEx) associées à leurs activités éligibles et alignées.

Il est à noter que le Groupe n'atteint pas les seuils et donc n'est pas assujetti à la réglementation sur la Taxonomie. Les informations incluses dans ce rapport sont partielles et fournies sur une base volontaire dans un objectif de transparence vis-à-vis des partenaires de Waga Energy.

³¹ Source : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2139>

- Résultats d'éligibilité des activités de Waga Energy à la taxonomie européenne

L'analyse de l'éligibilité des activités de Waga Energy portant sur l'exercice 2024 conclut aux résultats suivants :

12.7.2 Chiffre d'affaires

La première étape consiste à identifier l'activité de la classification taxonomique qui correspond le mieux à celle du Groupe.

L'intégralité du chiffre d'affaires du Groupe provient du gaz capté sur les ISDND l'ISDND (Installation de Stockage de Déchets Non Dangereux) ou de la vente, exploitation et maintenance des WAGABOX®. Les WAGABOX® sont installées sur des décharges en activité commerciale.

Ainsi, l'activité 5.10 – *Captage et utilisation de gaz de décharge*³² décrite comme « *L'installation et l'exploitation d'infrastructures de captage et d'utilisation de gaz de décharge dans des décharges ou des unités définitivement désaffectées au moyen d'installations techniques dédiées neuves ou complémentaires et d'équipements installés pendant ou après la désaffectation de la décharge ou de l'unité* » a été retenue comme la plus adéquate au vu de l'activité de Waga Energy. A ce titre, l'intégralité du chiffre d'affaires de Waga Energy ressort comme éligible à la taxonomie au titre de l'activité 5.10.

Il est à noter toutefois que les ISDND sur lesquelles sont installées les WAGABOX® sont toujours en activité et/ou disposent de casiers non encore scellés. L'apport environnemental du biogaz est indifférencié qu'il provienne d'ISDND en activité commerciale ou d'ISDND fermées, comme cela a été démontré dans l'étude conjointement menée par SUEZ, Veolia et Waga Energy et réalisée par ECube Strategy Consultants.³³ Ainsi, Waga Energy a adopté une approche extensive de l'activité 5.10 et inclut indifféremment dans son analyse l'activité provenant de casiers scellés ou non encore scellés. Cette approche a été validée par la Direction Générale des Entreprises en 2024.

	Valeur brute éligible (en M€)	Part relative éligible (en %)
Total issu des comptes consolidés (2024)	57,7 M€	
Chiffre d'affaires éligible (2024)	55,7 M€	100 %
Chiffre d'affaires non éligible (2024)	0 M€	0 %

³² Source : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2139>

³³ Une étude conjointement menée par SUEZ, Veolia et Waga Energy et réalisée par ECube Strategy Consultants propose des recommandations à l'intention des exploitants de sites de stockage des déchets (ISDND) et des décideurs politiques. L'objectif est de poursuivre l'ambition visant à garantir et renforcer la contribution des ISDND aux objectifs de production de biométhane de l'Union européenne, tout en minimisant l'impact sur l'environnement.
<https://waga-energy.com/en/ecube-study/>

12.7.3 CapEx

En 2024, 94% des CapEx analysés sont éligibles. Ceux-ci concernent exclusivement les dépenses d'investissement liées aux WAGABOX®. Les CapEx non éligibles regroupent l'ensemble des dépenses d'investissements non directement liées à l'activité éligible et n'ont pas été analysés sur les données 2024.

	Valeur brute éligible (en M€)	Part relative éligible (en %)
Total issu des comptes consolidés (2024)	61,5 M€	
CapEx éligibles (2024)	57,7 M€	94 %
CapEx non éligibles (2024)	3,8 M€	6 %

12.7.4 OpEx

Les OpEx éligibles représentent une part non matérielle de l'ensemble des dépenses d'exploitation de Waga Energy.