



**Waga Energy**

Société anonyme à conseil d'administration au capital de 267 818,06 euros

Siège social : 5 avenue Raymond Chanas, 38320 Eybens

809 233 471 RCS Grenoble

# RAPPORT RSE EXERCICE 2025

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 (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et en 2023, il a réalisé 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 en donnant les informations sur ses politiques, ses actions et ses impacts, dans les domaines sociaux, de gouvernance et environnementaux.

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 SA sur l'année 2025 (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.

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 stratégique et 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 stratégique et 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 et politique RSE

### 12.2.1 Modèle d'affaires du Groupe Waga Energy

100 % de l'activité de Waga Energy est dédiée à la substitution des énergies fossiles par le biométhane et à la lutte contre le changement climatique.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) de Waga Energy est bien plus qu'une simple stratégie, elle incarne la volonté profonde de préserver le bien commun et de façonner un avenir durable.

Waga Energy place la durabilité au centre de son modèle de développement et de son ambition industrielle. Grâce à une technologie unique de valorisation du biogaz issu des déchets pour produire un biométhane compétitif et décarboné, l'entreprise contribue activement à la transition énergétique et à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Cette mission s'inscrit dans une volonté plus large: bâtir une croissance responsable, transparente et bénéfique pour l'ensemble des territoires et des parties prenantes où le Groupe opère.

**MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR 2025**  
Données monde au 31 décembre 2025

**VALEURS**  
**Audace**  
**Maîtrise**  
**Coopération**  
trois valeurs portées par l'engagement des collaborateurs



**SITUATION GÉOGRAPHIQUE**  
**32** Unités de production installées  
23 France, 1 Espagne, 4 Canada, 4 États-Unis  
**22** Unités en construction  
3 France, 2 Espagne, 2 Italie, 1 Canada, 14 États-Unis

**1 RESSOURCES**

**Économique**  
199 M€ de financements levés  
118,2 M€ d'investissements corporels et incorporels non amortis  
32 unités de production installées

**Humain**  
296 salariés  
1 M€ de dépenses en R&D  
25 fournisseurs stratégiques  
100% des fournisseurs localisés en Europe, USA, Canada et Suisse

**Environnement**  
100 % du CA éligible à la Taxonomie Européenne  
99 % des CAPEX éligibles à la Taxonomie Européenne  
72,7 % d'électricité bas carbone directement achetée par Waga Energy en Europe

**PARTIES PRENANTES**

- Collaborateurs
- Fournisseurs
- Opérateurs de sites de stockage de déchets
- Investisseurs
- Acheteurs de biométhane
- Pairs industriels
- Associations
- Médias & ONGs
- Collectivités locales
- Pouvoirs publics

**2 ACTIVITÉS / CLIENTS**

**Vente de biométhane & Prestation d'épuration**

Energéticiens et utilisateurs finaux  
Opérateurs de sites de stockage de déchets

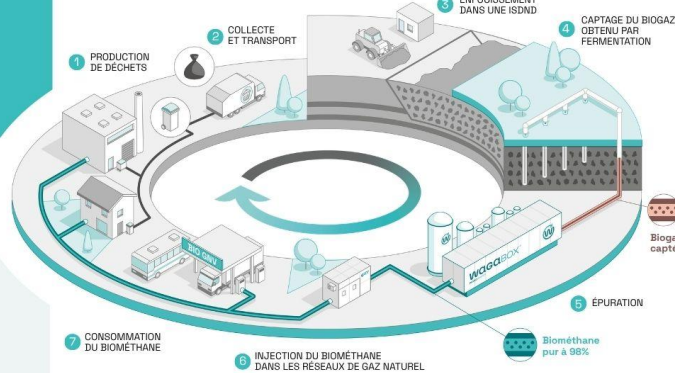


**Vente d'équipement**

Opérateurs de sites de stockage de déchets



**O&M et autres**  
Sociétés de projet (SPV)



**LE BIOMÉTHANE POUR TOUS**

**3 VALEUR CRÉÉE**

**Économique**  
59,6 M€ de chiffre d'affaires  
7% de croissance par rapport à 2024  
Marge d'EBITDA Projet entre 30 % et 50 % du CA par projet WAGABOX®

**Humain**  
2 accidents du travail avec arrêt  
89 embauches en CDI  
8 768 heures de formation dispensées

**Environnement**  
310 932 tonnes d'EqCO<sub>2</sub> évitées  
671 GWh de biométhane injecté (+17% VS 2024)

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.

La stratégie de durabilité du Groupe traduit un engagement clair : créer une valeur durable pour les collaborateurs, les clients, les partenaires industriels et les collectivités locales. À travers cette stratégie, Waga Energy réaffirme sa volonté d'être un acteur industriel exemplaire, contribuant à une transition écologique juste et efficace, tout en développant un modèle résilient et porteur de sens pour la société.

### 12.2.2 La Politique RSE repose sur trois piliers fondateurs

La 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.



**Pilier 1 - Agir pour la transition énergétique** c'est augmenter l'impact environnemental du Groupe en déployant la solution WAGABOX® à grande échelle.

En développant massivement la filière biométhane, le Groupe œuvre aux côtés de ses partenaires pour la préservation des ressources de la planète et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

La priorité est de contribuer activement à la transition énergétique en réduisant les émissions de gaz à effet de serre et en remplaçant le recours au gaz naturel fossile par le biométhane, son équivalence propre, locale et renouvelable.

En s'appuyant sur des partenariats durables et de confiance avec des collectivités territoriales et des leaders internationaux du traitement des déchets, le Groupe développe un modèle industriel coopératif, inscrit dans un processus d'économie circulaire, vertueux et créateur de valeur pour les territoires.

Chaque projet réalisé collaborativement avec des partenaires internationaux est en effet un pas de plus vers un mix énergétique durable : en valorisant un sous-produit du traitement des déchets, le biogaz capté par les sites de stockage des déchets, Waga Energy est en mesure de produire d'importants volumes de biométhane à un prix compétitif et garanti à long terme.

Une attention particulière est portée à la gestion des déchets émis par l'activité de Waga Energy et à la préservation de la biodiversité.

Waga Energy affiche un bilan positif en émettant moins qu'elle ne consomme, mais son engagement ne s'arrête pas là : le Groupe vise une croissance continue de son impact positif en déployant rapidement la solution WAGABOX® à travers le monde et en rendant le biométhane accessible au plus grand nombre. Dans cette démarche, Waga Energy s'efforce de rester exemplaire, en privilégiant sobriété et efficacité dans son développement.

Waga Energy amplifie cette démarche environnementale à travers la réalisation d'un Bilan Carbone sur les Scopes 1, 2 et 3, préalable à l'identification d'axes de progrès à mettre en œuvre pour limiter encore un peu plus son empreinte carbone.

L'engagement de Waga Energy pour la transition énergétique est également renforcé via un processus de certification ISCC (International Sustainability and Carbon Certification) : cette norme européenne garantit la qualité du biométhane produit par les unités WAGABOX®, en garantissant sa traçabilité et sa conformité à la réglementation sur les biocarburants.

**Pilier 2- Favoriser l'épanouissement des collaborateurs** c'est garantir leur sécurité et leur bien-être.

Waga Energy s'engage à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail sécurisé, stimulant et bienveillant, où chaque collaborateur peut exprimer son potentiel et sa singularité, et devenir acteur de la transition énergétique.

En pleine croissance, Waga Energy renforce ses équipes mondiales avec des talents aux compétences et expériences diverses.

La priorité est donnée à l'intégration, la formation et le développement professionnel des collaborateurs, en capitalisant sur des expertises variées pour mener à bien des projets industriels complexes dans le secteur de l'ingénierie du gaz.

L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ainsi que la parité hommes-femmes sont au cœur de la culture d'entreprise.

La politique qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE) fait partie intégrante de la culture de Waga Energy et guide l'intégralité des activités.

Certifiée ISO 9001 (gestion de la qualité) et 14001 (gestion environnementale), Waga Energy maintient des normes strictes de santé, sécurité et environnement, qui se traduisent par l'un des taux d'accidents du travail les plus bas du secteur de l'énergie.

Prévenant ainsi les risques humains et industriels, le Groupe s'engage à garantir un environnement de travail sûr pour les collaborateurs et les partenaires.

L'équipe d'ingénieurs experts QHSE pilote cette démarche d'amélioration continue, en veillant à ce que la sécurité occupe une place centrale dans toutes les opérations et prises de décision. Cette approche proactive en matière de gestion des risques, témoigne de l'engagement à opérer de manière responsable, en accord avec les missions, la vision et les valeurs du Groupe.

**Pilier 3 – Se développer avec éthique** c'est assurer l'éthique et l'intégrité des pratiques du Groupe.

En impliquant activement les partenaires, collaborateurs, investisseurs, clients et fournisseurs dans sa démarche RSE, Waga Energy crée un écosystème de partenaires engagés sur la durée, qui contribuent ensemble à la construction d'un avenir désirable et à la préservation du bien commun.

Le Groupe favorise des partenariats de confiance, basés sur la transparence et le partage de valeurs communes, encadrés par des contrats à long terme (de 10 à 20 ans).

Cet environnement de coopération et de confiance offre un socle solide pour des collaborations pérennes qui enrichissent les expertises et renforcent la performance collective.

Cotée sur le marché Euronext depuis 2021, Waga Energy adopte un mode de gouvernance conforme au Code Middlenext.

Ses comités d'audit, stratégique et d'engagement, des nominations et rémunérations, ainsi que le comité RSE assurent une gestion responsable des risques et de la conformité.


Un Code de Conduite ainsi qu'une charte de déontologie boursière guident les collaborateurs et administrateurs dans le respect des lois et réglementations en vigueur. Et pour les partenaires, un code de conduite leur est dédié.

Un portail d'alerte renforce également la transparence, complété par des formations anti-corruption ainsi que des audits internes et externes qui garantissent une éthique d'entreprise irréprochable.

**Cette politique** est déployée en interne de façon à ce 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.

Depuis 2023, le Groupe participe aux campagnes de notation de Ethifinance ESG Ratings. Alors que le Groupe connaît une forte croissance, la Société améliore son score. En 2025, Ethifinance ESG Ratings a modifié son référentiel. Le tableau ci-dessous présente la notation par pilier ESG à référentiel équivalent, soit sous le référentiel Ethifinance ESG Ratings 2025 pour les trois dernières années. Les notes vont de 0 à 100, où 100 est la meilleure.

	2023 sur l'exercice 2022 <i>(note sur 100)</i>	2024 sur l'exercice 2023 <i>(note sur 100)</i>	2025 sur l'exercice 2024 <i>(note sur 100)</i>	benchmark
Gouvernance	73	78	84	↗
Social	88	86	87	↗
Environnement	66	59	66	↗
Parties prenantes externes	62	65	69	↗
<b>Score global</b>	<b>83</b>	<b>82</b>	<b>87</b>	↗

Légende : ↗ L'entreprise surperforme par rapport au benchmark  
Le benchmark utilisé regroupe toutes les sociétés du secteur "Energie et Services Publics" notées pendant la campagne Ethifinance ESG Ratings 2025, à savoir 33 entreprises.

## 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* du 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. 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. Des seuils de matérialité ont été fixés pour l'impact (financier ou réputationnel) et l'occurrence (fréquence ou probabilité de survenance).

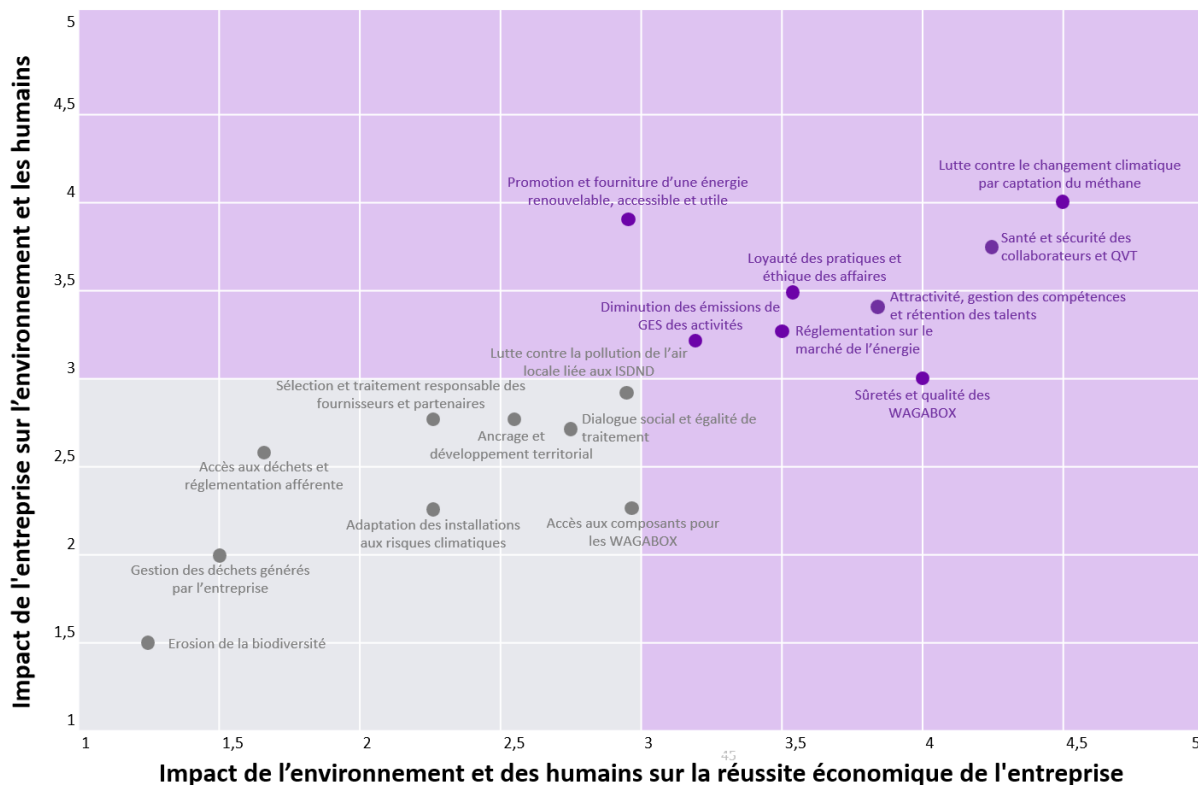
#### 2. La consultation des parties prenantes en 2023

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, toujours valide en 2025, 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	<b>Lutte contre le changement climatique par captation du méthane</b>	<b>Agir pour la transition énergétique</b>
	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	<b>Diminution des émissions de GES des activités</b>	<b>Agir pour la transition énergétique</b>
	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	<b>Réglementation sur le marché de l'énergie (notamment prix de l'électricité et du gaz)</b>	<b>Agir pour la transition énergétique</b>
	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	<b>Promotion et fourniture d'une énergie renouvelable, accessible et utile</b>	<b>Agir pour la transition énergétique</b>
	I+ : Fourniture de biométhane dans le réseau	Promouvoir le biométhane comme alternative aux énergies fossiles
S1 – Personnel de l'entreprise	<b>Sûreté et qualité des WAGABOX® et prévention des incidents</b>	<b>Favoriser l'épanouissement des collaborateurs</b>
	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	<b>Attractivité, gestion des compétences et rétention des talents</b>	<b>Favoriser l'épanouissement des collaborateurs</b>
	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	<b>Santé et sécurité des collaborateurs et qualité de vie au travail</b>	<b>Favoriser l'épanouissement des collaborateurs</b>
	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

ESRS	<b>Enjeux Matériels et IRO liés</b>	<b>Piliers de la Politique RSE</b>  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)	
<b>ESRS</b>	<b>Enjeux Matériels et IRO liés</b>	<b>Piliers de la Politique RSE</b>
<b>G1 – Conduite des affaires</b>	<b>Loyauté des pratiques et éthique des affaires</b>	<b>Se développer avec éthique</b>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lutte contre le changement climatique par captation du méthane</li> <li>Diminution des émissions de GES des activités</li> <li>Réglementation sur le marché de l'énergie (notamment prix de l'électricité et du gaz)</li> <li>Promotion et fourniture d'une énergie renouvelable, accessible et utile</li> </ul>
-----------------------	---

### 12.4.1 Promouvoir le biométhane comme alternative aux énergies fossiles



Contribue aux ODD suivants :

- 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 CO<sub>2</sub> (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 (RFS) 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 (PPE3), publiée en février 2026, prévoit un objectif de biométhane injecté de 44 TWh à l'horizon 2030. 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, la production de biométhane constitue un levier majeur de réduction de la dépendance aux énergies fossiles. Dans le cadre du plan REPowerEU, présenté en 2022 et mis en œuvre progressivement depuis, l'Union européenne vise notamment à atteindre 35 milliards de mètres cubes de biométhane produits annuellement d'ici 2030, avec un soutien accru aux investissements dans la filière biogaz et biométhane.

Le Canada et les États-Unis affichent également de fortes ambitions. Au Canada, les distributeurs de gaz visent désormais comme objectif national d'intégrer 10 % de gaz renouvelable dans le réseau d'ici 2030. Objectif soutenu par une forte croissance des capacités de production. Aux États-Unis, la filière RNG connaît une expansion très rapide, portée par le Renewable Fuel Standard et une augmentation marquée des capacités, +35 % de capacité entre 2023 et 2025<sup>27</sup>. Depuis son arrivée au pouvoir, l'administration Trump a réduit certaines politiques fédérales de soutien aux renouvelables. Toutefois, la filière biométhane reste majoritairement préservée avec le maintien du RFS et des crédits d'impôts 45Z mis en place dans le cadre de la loi sur la réduction de l'inflation (« Inflation Reduction Act ») adoptée en août 2022.

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

---

<sup>27</sup> Green gains: inside the rise of North American renewable natural gas | Wood Mackenzie

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 2025 a permis d'éviter l'émission d'environ 166 690 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère du fait de la substitution du gaz naturel. Par ailleurs, 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. Une augmentation de la capture des gaz d'enfouissement a été observée avant et après la mise en œuvre d'une WAGABOX® dans le cadre des deux projets pour lesquels Waga Energy disposait de données de référence. Une hypothèse d'augmentation de 10 % de la capture historique des gaz d'enfouissement sur l'ensemble des projets du Groupe est prise et permet d'estimer à environ 144 252 TCO<sub>2</sub>e<sub>q</sub> les émissions évitées associées.
- 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/m<sup>2</sup>/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 111 000 foyers en France au cours de l'année 2025.

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 évènements organisés autour du thème du biométhane ou de l'énergie. A titre d'exemple, en 2025, 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 2025, le Groupe a obtenu cette certification pour toutes ses unités d'une taille supérieure à 25GWh/an, soit 11 unités.



## Indicateurs

Données Groupe	2023	2024	2025
Convertir une source majeure de pollution atmosphérique en énergie renouvelable facilement accessible			
Production de biométhane en GWh	336	576	671

Données Groupe	2023	2024	2025
Capacité des unités de production en TWh/an	1,7	3	3,8
dont en exploitation	0,7	1,4	1,9
dont en construction	1	1,6	1,9
Nombre d'unités de production en exploitation	20	30	35
Émissions de gaz à effet de serre évitées par la production de biométhane (T eqCO <sub>2</sub> ) <sup>28</sup>	74 217	142 286	166 680

### 12.4.2 Réduire l'impact environnemental des activités

Contribue aux ODD suivants :

- 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

<sup>28</sup> 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.

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.

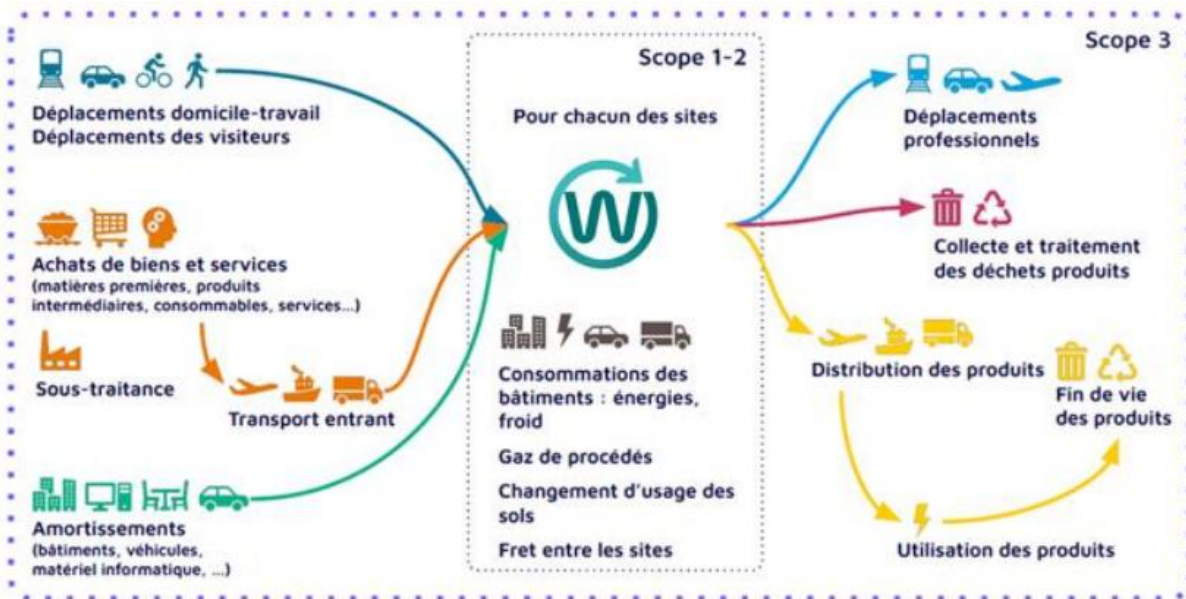
#### 12.4.2.1 Politique de réduction de l'impact environnemental des activités

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.

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.



Pour permettre une comparaison à méthodologie constante, nous communiquons ci-dessous les informations 2025 selon la même approche que les années passées. Mais désormais le Groupe, dans un souci de rigueur et de transparence a modifié sa méthodologie pour les scopes 1 et 3 et a intégré une estimation des émissions évitées par un captage accru du biogaz sur les sites d'enfouissement:

Données à méthodologie constante, à titre d'informations :

Emissions de Gaz à Effet de Serre (scopes 1, 2 et 3)	2023	2024	2025
Scope 1 émissions (t eqCO <sub>2</sub> )	1 017	2 878	5162
Scope 2 Location-based (t eqCO <sub>2</sub> )	1 734	4 251	3 582
Scope 3 location-based (t eqCO <sub>2</sub> )	6 741	7 585	11 301
Total émissions GHG location-based (t eqCO <sub>2</sub> )	9 492	14 714	20 045
Emissions évitées par la par la substitution de combustible fossile (t eqCO <sub>2</sub> ) <sup>29</sup>	-74 217	-142 286	-166 680
Ratio émissions scope 1+2+3 / émissions évitées par substitution	12,8%	10,3%	12,0%

### Des changements méthodologiques au profit d'une précision accrue :

Au vu de la spécificité de son activité, Waga Energy, en 2025, a développé avec un tiers certificateur son propre outil pour déterminer son empreinte carbone suivant les règles du GHG Protocol.

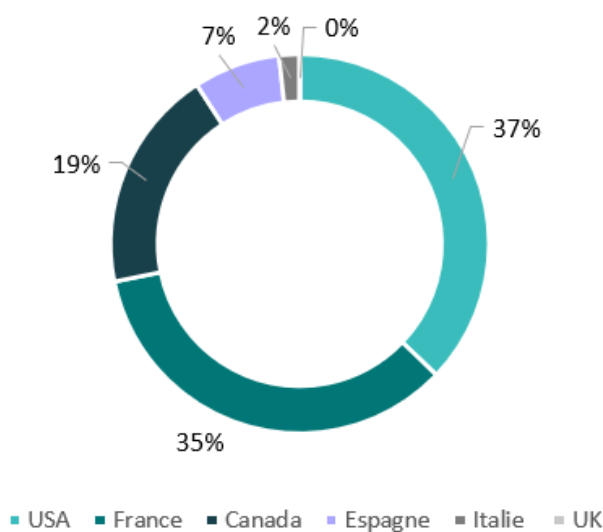
De cette initiative découlent plusieurs évolutions méthodologiques ayant un impact sur l'empreinte carbone 2025. Ces ajustements méthodologiques répondent à la volonté de Waga Energy d'améliorer la précision et la robustesse de l'évaluation de son empreinte carbone. Ils permettent d'intégrer plus finement grâce à une méthodologie plus exigeante l'ensemble des émissions générées par l'exploitation et par la chaîne de valeur, notamment lors des phases amont de fabrication et de construction. En renforçant la transparence de la comptabilisation carbone, Waga anticipe également les nouvelles attentes réglementaires et sectorielles, tout en disposant d'indicateurs plus fiables.

- Intégration d'émissions de méthane biogénique lors du processus d'épuration. En effet, même si ces émissions sont suivies de près et minimisées au maximum, elles sont inhérentes à l'activité d'épuration du biogaz.
- Les émissions liées à la fabrication, le transport et l'installation des WAGABOX® ne sont pas amorties sur leur durée de vie, comme c'était le cas lors des exercices précédents mais comptabilisées l'année de construction de celle-ci, suivant les directives du GHG Protocol.
- Les émissions du scope 2 sont présentées en « Market Based » afin de refléter l'impact de la stratégie d'achat d'électricité renouvelable.

<sup>29</sup> 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.

Emissions de Gaz à Effet de Serre (scopes 1, 2 et 3)		2025
<b>Scope 1 émissions (t eqCO<sub>2</sub>)</b>		21 836 *Dont 16 674 lié au changement méthodologique
<b>Scope 2 Market-based (t eqCO<sub>2</sub>)</b>		2 264
<b>Scope 2 Location-based (t eqCO<sub>2</sub>)</b>		3 582
<b>Scope 3 Market-based (t eqCO<sub>2</sub>)</b>		21 301* *Dont ~10 000 lié au changement méthodologique
<b>Total émissions Market-based (t eqCO<sub>2</sub>)</b>		<b>45 401</b>
<b>Emissions évitées par la substitution de combustible fossile (t eqCO<sub>2</sub>)<sup>30</sup></b>		<b>- 166 680</b>
<b>Estimation des émissions évitées par augmentation de captage de biogaz (t eqCO<sub>2</sub>)<sup>30</sup></b>		<b>- 144 252</b>
<b>Estimation des émissions évitées totales (t eqCO<sub>2</sub>)</b>		<b>-310 932</b>

### Répartition par filiale 2025



La filiale américaine a émis davantage de gaz à effet de serre que l'entité française. Cette différence s'explique par le poids de son scope 3, lié au nombre beaucoup plus important de projets actuellement en construction en Amérique du Nord. Les phases de fabrication, de transport des équipements et de chantier représentent en effet la majeure partie des émissions amont du Groupe.

<sup>30</sup> Estimation basée sur une hypothèse d'augmentation de 10 % de la capture historique des gaz d'enfouissement sur l'ensemble des projets du groupe (cf. supra Politique de promotion du biométhane).

<sup>30</sup> Estimation basée sur une hypothèse d'augmentation de 10 % de la capture historique des gaz d'enfouissement sur l'ensemble des projets du groupe (cf. supra Politique de promotion du biométhane).

Par ailleurs, les filiales américaine et canadienne utilisent du gaz naturel pour alimenter leurs oxydateurs thermiques, alors que les entités européennes n'y ont pas recours. Cette disparité provient de différences techniques et réglementaires : en Amérique du Nord, la réglementation permet l'utilisation d'oxydateurs thermiques alimentés au gaz naturel. À l'inverse, en Europe, les normes et les technologies utilisées permettent l'utilisation d'oxydateurs dit « autotherme », fonctionnent sans consommation de gaz naturel fossile.

Ces facteurs combinés expliquent pourquoi les émissions des filiales nord-américaines apparaissent plus élevées que celles des entités européennes.

### Actions de réduction des émissions

Comme indiqué sur le tableau qui présente les émissions de 2023, 2024 et 2025 à méthodologie constante, l'activité de Waga Energy en 2025 permet d'éviter l'émission de 8 fois plus de CO<sub>2</sub> par substitution de combustible fossile que ce que représentent les émissions liées à l'activité propre du Groupe. Ce ratio est légèrement dégradé par rapport aux deux exercices précédents. Cela s'explique par l'augmentation de la production de biométhane en Nord Amérique. En effet, sur cette géographie, l'électricité consommée est plus carbonée et les oxydateurs thermiques sont alimentés au gaz naturel.

Les 5 161 t eqCO<sub>2</sub> du scope 1 sont essentiellement liées à la consommation de gaz naturel des oxydateurs. Le nombre d'unités WAGABOX® en Amérique du Nord augmentant, le poids du gaz naturel est donc de plus en plus important (cf. Oxydateurs fonctionnant au gaz naturel). Un travail de recherche et de développement est en cours pour réduire ces consommations grâce à une optimisation du processus.

Les émissions du scope 2 correspondent à la consommation d'électricité des unités du Groupe. Waga Energy travaille à réduire ces émissions en augmentant significativement sa part d'électricité bas carbone : 60% de l'électricité directement achetée par le Groupe en Europe était d'ores et déjà bas carbone en 2024. Ce chiffre est monté à 72,7% en 2025. Le groupe souhaite porter cette proportion à 90% dès 2026 et s'en est donné les moyens en signant un Power Purchase Agreement d'électricité renouvelable couvrant la consommation de 7 WAGABOX® françaises. 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 pour les besoins d'exploitation de l'unité WAGABOX®.

Outre l'actualisation méthodologique, qui entraîne mécaniquement une hausse des émissions du scope 3, l'augmentation observée résulte surtout du nombre croissant d'unités WAGABOX®. Leur fabrication, leur transport, leur construction, ainsi que la hausse corrélée de la consommation de charbons actifs, contribuent directement à l'élévation de ce scope. Cette progression doit toutefois être interprétée avec recul : le développement accéléré des unités WAGABOX® constitue un levier majeur de réduction des émissions à long terme. Néanmoins, cette dynamique positive n'exonère pas le Groupe de poursuivre ses efforts pour limiter les impacts amont de ces constructions, notamment en optimisant les procédés industriels, les choix de matériaux et l'organisation logistique.

Le Groupe a entamé des actions d'efficacité et de sobriété énergétique pour réduire ses émissions de scope 3, notamment :

- 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. Le Groupe a ainsi construit à Eybens (France) un atelier dédié aux phases finales d'assemblage et au stockage des modules cryogéniques.
- Approvisionnement des consommables en circuit court dans la mesure du possible, utilisation de produits plus respectueux de l'environnement (huiles, charbons actifs recyclés et/ou biosourcés).

- 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.

#### ❖ Impacts environnementaux jugés non matériels

Waga Energy réalise une cartographie des risques climatiques applicables à ses unités WAGABOX® selon leur emplacement géographique. Une analyse des risques environnementaux incluant les risques pour la biodiversité, la pollution de l'air et du sol, l'impact sur l'eau et la gestion des déchets est également systématiquement faite pour chacune des unités WAGABOX®.

- *Qualité de l'air*

Lors de l'analyse de double matérialité réalisée par le Groupe, l'enjeu de la pollution de l'air liée aux ISDND a été analysé et jugé comme non matériel. En effet, la solution de Waga Energy permet de capter les effluents gazeux des ISDND et donc de limiter les émissions de polluants dans l'atmosphère de sources canalisées ainsi que les nuisances olfactives provoquées par ceux-ci. La captation des H<sub>2</sub>S et COV permet de limiter les nuisances olfactives des ISDND et prodigue un impact positif important auprès des populations locales.

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

1. 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.
2. 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. Toutes les unités WAGABOX® sont soumises à des réglementations strictes concernant les rejets atmosphériques.

- *Déchets et économie circulaire*

Lors de l'analyse de double matérialité réalisée par le Groupe, l'enjeu de la gestion des déchets générés par le Groupe a été analysé et jugé comme non matériel. 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.

Le tonnage de déchets est lié à la croissance du Groupe. Plus il y a de chantiers en cours et plus le volume de déchets augmente mais tout est mis en œuvre pour en limiter l'impact sur l'environnement. En Europe, en 2025 la quantité de déchets est en baisse par rapport aux années précédentes, du fait d'une diminution du nombre de chantiers ainsi qu'une gestion optimisée du suivi de certaines charges.

Le taux de recyclage France diminue légèrement car, suite à la baisse du nombre de chantiers en France et à l'optimisation de la gestion des charbons, les déchets recyclés diminuent alors que les quelques déchets non recyclés, principalement liés au changement régulier des charges comme la zéolithe des équipements sous pression, sont restés les mêmes.

- *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. Aucun rejet aqueux incluant les déversements d'eau contenant des matières ou polluants, n'est non plus à relever. Aucune arrivée d'eau n'est présente sur les unités d'épuration. Cette absence d'impact sur la consommation d'eau ou sur les rejets aqueux est incluse dans tous les dossiers d'autorisations de Waga Energy. Ces dossiers sont directement validés par l'autorité gouvernementale associée qui rédige l'autorisation mentionnant cette absence d'impact. L'autorité réalise des contrôles réguliers sur les installations afin de vérifier le respect de ces autorisations.

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*

Lors de l'analyse de double matérialité réalisée par le Groupe, l'enjeu de l'érosion de la biodiversité a été analysé et jugé comme non matériel. En effet, cet enjeu est peu applicable au vu de l'activité exercée sur des ISDND qui sont déjà soumises à des arrêtés préfectoraux prenant en considération la faune et la flore locale. En effet, ces arrêtés 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.

Dans les pays où le Groupe opère, l'installation et l'exploitation d'une unité WAGABOX® sur les sites de stockage de déchets ne génèrent pas de nuisance pour la biodiversité. Lors de la mise en place d'une unité industrielle, un dossier est déposé et validé par l'autorité gouvernementale. Ce dossier comporte notamment le recensement de tous les impacts environnementaux de l'unité industrielle. Dans ce dossier, et ce pour toutes les unités, Waga Energy confirme l'absence d'impact de l'unité sur le périmètre extérieur au site. L'autorité gouvernementale prend connaissance de ce dossier et délivre ensuite une autorisation attestant de cette absence d'impact selon la réglementation applicable. Une fois l'unité en activité, l'autorité gouvernementale réalise des contrôles réguliers afin de vérifier la conformité de l'unité à cette autorisation. L'unité Wagabox n'a donc aucun impact sur la biodiversité selon la réglementation applicable.

Aucune unité WAGABOX® à ce jour se situe sur ou à proximité d'une zone sensible.

L'utilisation de machines tournantes telles que les compresseurs engendrent 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.

Enfin, afin de vérifier l'absence de pollution du sol, toutes les réglementations concernant la gestion des déchets et des rejets sont également intégrées à l'autorisation gouvernementale et des analyses de sol initiales sont réalisées.

### Indicateurs sur les déchets

<i>Données France</i>	2023	2024	2025
Déchets non dangereux (tonnes)*	740	537	417
Déchets dangereux (tonnes)**	15	19	15.84
Total des déchets recyclés (%)	99 %	97 %	94%

Déchets France émis par Waga Energy et ses fournisseurs lors des chantiers et de l'exploitation des WAGABOX® ; et déchets du siège social.

\*Déchets non dangereux : Charbons usagés / filtres mobiles de charbons / cartons et emballages

\*\*Déchets dangereux : huiles minérales usagées / charbons chargés H2S / zéolithes usagées / déchets souillés

### Indicateurs sur les consommations d'énergie

<i>Consommation d'énergie</i>	2023	2024	2025
Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers (en MWh)	490	587	914
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	2 643	12 230	24 697
Consommation d'électricité (en MWh)	38 753	54 337	62 283
<i>dont électricité bas carbone (MWh)</i>	<i>0</i>	<i>8 500</i>	<i>9 661</i>
<b>Consommation totale d'énergie (en MWh)</b>	<b>41 886</b>	<b>67 153</b>	<b>87 894</b>

## 12.5 Social - Favoriser l'épanouissement des collaborateurs

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

Dans le Code de conduite adressé aux salariés, Waga Energy s'engage à traiter ses collaborateurs avec dignité et respect. Cela signifie qu'ils doivent se traiter mutuellement de manière équitable et respecter toutes les lois applicables en matière d'emploi et de conditions de travail. Waga Energy prohibe le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire qui désigne tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel elle ne s'est pas proposée de plein gré.

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 2025, le Groupe comptait 296 collaborateurs répartis dans 6 pays (66,6% en France, 11,2 % au Canada, 18,9% aux Etats-Unis, 2% en Espagne, 0,3 % au Brésil et 1% en Italie). Les effectifs sont composés à 36 % de femmes et 64% d'hommes, 23 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 :

- *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 sociétal 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 qui comporte 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 a accompagné ses clients et sous-traitants sur leur approche des risques liés à ses activités opérationnelles. Des formations spécifiques sur la sécurité industrielle sont 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 contenir le risque industriel par la compétence des intervenants sur sites. 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	2023	2024	2025
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	1	0	2
Nombre d'accidents du travail sans arrêt	0	1	1
Taux de fréquence	4,09	5.87	5.8
Taux de gravité	0,033	0	0.009
Nombre de cas enregistrés de maladies professionnelles	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt liés à un accident du travail	8	0	15
Nombre de décès liés à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.	0	0	0
Nombre de presque accidents	0	5	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

Contribue aux ODD suivants :



- *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 2025, l'effectif du Groupe était de 296 collaborateurs dans le monde, contre 241 collaborateurs au 31 décembre 2024, soit une augmentation de 23% pour accompagner sa croissance tant en France qu'à l'international. La plupart des collaborateurs en France, à savoir 60 %, sont cadres. Le Groupe a poursuivi sa dynamique de recrutement soutenue, avec l'embauche en 2025 de 89 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, d'un entretien de mi-année 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. 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.

#### c) Une cartographie des compétences

En 2025, une cartographie des compétences a été formalisée en France. Celle-ci permet d'identifier les compétences nécessaires et attendues sur chaque poste.

Les compétences sont évaluées une fois par an au cours des entretiens de mi-année. Cela permet d'identifier les collaborateurs clés et les parcours de développement individuels, et de proposer des formations adéquates.

### 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 2025, 10% 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 ont été 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 les pages Carrières de la Société cumulant 63 300 vues au total en 2025
- Interviews de collaborateurs pour partager les métiers de Waga Energy et leurs spécificités : 6 interviews ont été réalisées et partagées sur LinkedIn en 2025, cumulant 9 160 vues
- 5 portraits de collaborateurs, cumulant 1 080 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 2025, Waga Energy comptait 15 alternants, dont 6 accueillis sur l'année 2025, 12 stagiaires dont 1 au Canada et 6 VIE. 40% des alternants ainsi qu'un tiers 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	2023	2024	2025
France	146	174	197
Espagne	4	5	6
Etats-Unis	22	31	56
Canada	26	29	33
Royaume-Uni	1	0	-
Italie	1	2	3
Brésil	-	-	1
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>241</b>	<b>296</b>

Répartition des effectifs par genre ( <i>Groupe</i> )	2023	2024	2025
Homme	59%	64%	64%
Femme	41%	36%	36%

Répartition des effectifs par type de contrat ( <i>Groupe</i> )	2023	2024	2025
Permanent	96%	95%	95%
Non permanent	4%	5%	5%
Intérimaire	0%	0%	0%

Répartition des effectifs par genre et par pays	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Homme	Femme
France	57%	43%	61%	39%	62%	38%
Espagne	50%	50%	40%	60%	50%	50%
USA	73%	27%	77%	23%	73%	27%
Canada	62%	38%	69%	31%	61%	39%
Italie	100%	0%	50%	50%	33%	67%
Royaume-Uni	0%	100%	-	-	-	-
Brésil	-	-	-	-	100%	0%

Répartition des effectifs par tranche d'âge (Groupe)	2023		2024		2025	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
20 - 29 ans	72	36%	79	33%	89	30%
30 - 39 ans	76	38%	95	39%	119	40%
40 - 49 ans	37	18%	41	17%	61	21%
+ 50 ans	15	8%	26	11%	27	9%

Nombre d'embauches de permanents par pays	2023	2024	2025
France	46	40	50
Espagne	1	1	1
Etats-Unis	10	10	28
Canada	15	11	8
Italie	1	1	1
Royaume-Uni	1	-	-
Brésil	-	-	1
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>63</b>	<b>89</b>

Taux d'embauche Groupe	2023	2024	2025
Taux d'embauche de permanents	44%	26%	30%
Taux d'embauche y compris non permanents	49%	34%	36%

Répartition des entrées et sorties par pays et par type de contrat (dont intragroupe)	2023		2024		2025	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
France	59	32	54	29	64	37
Espagne	1	1	1	-	1	-
Etats-Unis	11	4	11	2	28	3
Canada	15	3	11	8	11	7
Italie	1	-	1	-	1	-
Royaume-Uni	1	-	-	1	-	-
Brésil	-	-	-	-	1	-
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>40</b>	<b>106</b>	<b>47</b>
Permanent	74	20	63	30	89	33
Non permanent	14	20	15	10	17	14
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>40</b>	<b>106</b>	<b>47</b>

Turnover ( <i>données Groupe</i> )	2023	2024	2025
Turnover total (départ)	13%	17%	14%
Turnover volontaire (démission)	6%	7%	5%

Part des femmes managers / effectif managers	2023	2024	2025
Femmes managers	23%	34%	30%
Part des femmes dans la Leadership Team	2023	2024	2025
Nb membres dans la Leadership Team	16	17	31
Nb femmes dans la Leadership Team	7	7	10
Part des femmes dans la Leadership Team	44%	41%	32%

En 2025, pour accompagner l'expansion de la Société et répondre aux nouveaux défis, la gouvernance a évolué. L'organe du CODIR a été scindé en plusieurs organes dont la Leadership Team. L'objectif est de renforcer la transparence, l'efficacité et l'alignement de toutes les équipes autour de la vision stratégique.

### Indicateur sur les travailleurs salariés en situation de handicap

Données Groupe	2023	2024	2025
Taux de salariés en situation de handicap	1%	2%	1%

### Indicateurs sur la gestion des compétences et les formations

Données Groupe depuis 2024, France pour 2023	2023	2024	2025
Nombre d'heures de formation dispensées	4868	5469	8768
Nombre de collaborateurs formés présents au 31 décembre de l'exercice concerné	129	219	245
Part des collaborateurs formés	88%	91%	82%

### Indicateurs sur les écarts de rémunération femme / homme

Données France	2023	2024	2025
Écart de rémunération Hommes / Femmes	-6,08 %	-1,25%	-0,11%

L'entité Waga Energy SA est soumise, depuis 2023, au calcul de l'index de l'égalité professionnelle. Cet outil vise à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes permettant de maintenir une note de 39/40 pour l'année 2025.

### 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 :



- *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. En 2025, l'ensemble des managers ont de nouveau été sensibilisés à la prévention des RPS.

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 2025, avec un taux de participation à 70 %, les résultats restent très positifs avec un fort engagement des équipes à l'échelle du Groupe (75%) et un accompagnement managérial de proximité reconnu par les collaborateurs (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. En mars 2026, une procédure autonome de signalement et de traitement des faits de harcèlement a été communiquée et diffusée aux collaborateurs France. 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 référents ont été formés 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 2025, le Comité Social et Economique s'est réuni lors de 7 réunions ordinaires et 7 réunions extraordinaires permettant d'aboutir à :

- la signature d'un accord relatif à l'indemnisation des déplacements valable pour 3 ans
- la signature d'un accord relatif à la mise en place de la BDESE valable pour 3 ans
- la signature d'un accord relatif à la mise en place d'astreinte pour l'exploitation du site de l'Arbois valable pour 1 an
- la signature d'un accord de substitution relatif à l'organisation du travail

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 l'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 2025, 240 articles ont été publiés et en moyenne 126 collaborateurs utilisent quotidiennement « WE ».

### Indicateurs sur l'engagement des collaborateurs

<i>Données Groupe</i>	2023	2024	2025
Taux d'engagement des collaborateurs, mesuré par une enquête indépendante	84%	80%	75%
Taux de participation des collaborateurs à l'enquête	85%	82%	70%

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

<i>Données Groupe</i>	2023	2024	2025
Taux de salariés couverts par une convention collective	76%	75%	70%

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

### Indicateur sur la protection sociale

<i>Données Groupe</i>	2023	2024	2025
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 :

- *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.

La Direction 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. Depuis 2024 une Responsable compliance 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 et mis à jour en mars 2026 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 nouveau Code de conduite est complété par des procédures spécifiques telles que la Politique anticorruption et conflit d'intérêts ; Procédure de recueil et de traitement des signalements ; Procédure de signalement et de traitement de faits de harcèlement ; Charte d'utilisation des ressources informatique.

Le Code et les procédures annexes s'appliquent 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.

- Lutte contre la corruption et politique cadeaux : une politique de lutte contre la corruption, et conflit d'intérêts intégrant la politique cadeau, a été élaborée et communiquée en mars 2026 et est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe. Elle vient compléter le code de conduite 2026. Elle est communiquée à chaque nouvel arrivant qui doit en prendre acte et est accessible sur la page intranet du Groupe. Enfin, elle fait l'objet d'une formation annuelle à l'ensemble des salariés.
- 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.

De plus, le Groupe se conforme dans la mesure de ce qui lui est applicable 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 deux modules de formation (modules de base : module simple et module avancé) destinés à l'ensemble des salariés du Groupe (adressé selon leur fonction et exposition au risque de corruption) et ayant pour objectif de sensibiliser les salariés aux risques de corruption et à la politique cadeaux. Tout nouvel arrivant dans le Groupe doit suivre le module de formation dédié à sa fonction.

Au premier trimestre 2025, le module avancé a également été adressé aux membres du Conseil d'administration de Waga Energy SA qui l'ont tous complété.

En 2025, un nouvel e-learning complémentaire relatif à la lutte contre la corruption a été délivré aux salariés exposés.

### 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'intérêts, 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	2023	2024	2025
Nombre d'alertes internes via le portail	0	0	0

#### Indicateur sur la formation anticorruption

Données Groupe	2023	2024	2025
Taux de réalisation de la formation anticorruption (modules de base)	N/A	99%	86%
Taux de réalisation de la formation complémentaire anticorruption	N/A	N/A	65%

#### 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 que depuis 2024, la 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 dédié à ses partenaires commerciaux.

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.

Un 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 Code de Conduite pour les partenaires commerciaux, de la procédure de traitement des alertes et de la 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 stratégique et 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**

	2023	2024	2025
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**

	2023	2024	2025
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

Données France	2023	2024	2025
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	23	33	42

## 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.<sup>31</sup>

- 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.

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

- Application à Waga Energy

Au titre du Règlement Délégué (UE) 2021/2178 du 6 juillet 2021, modifié par un acte délégué de la Commission européenne du 4 juillet 2025, 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 assujéti 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.

- 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 2025 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*<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup>. 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 (2025)	59,6 M€	
Chiffre d'affaires éligible (2025)	59,6 M€	100 %
Chiffre d'affaires non éligible (2025)	0 M€	0 %

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

<sup>33</sup> 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 2025, 99% 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.

	Valeur brute éligible (en M€)	Part relative éligible (en %)
Total issu des comptes consolidés (2025)	118,2 M€	
CapEx éligibles (2025)	116,8 M€	99 %
CapEx non éligibles (2025)	1,4 M€	1 %

### 12.7.4 OpEx

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