

020

**RAPPORT  
DE DURABILITÉ**



---

Notre Groupe a entrepris la voie d'un engagement toujours plus grand en matière de responsabilité sociétale des entreprises, conscient des opportunités offertes en termes de croissance économique et de profit, mais aussi de création de valeur pour toutes les parties prenantes en termes de santé, de qualité de vie, de culture et d'innovation.

FRANCO UZZENI  
PRÉSIDENT U-POWER GROUP

A handwritten signature in white ink that reads "Franco Uzzeni". The signature is stylized and written in a cursive-like font.

# FAITS MARQUANTS

174 MILLIONS D'EUROS

de la valeur économique générée  
+8% par rapport à 2019

18 000

paires de chaussures  
produites par jour dans les usines  
en France et en Tunisie

17

brevets déposés  
synonyme du grand engagement  
du Groupe en matière de Recherche et Développement  
d'innovations



8%

**part de marché**

d'U-Power Group en Europe,  
le premier fabricant de  
chaussures de sécurité en  
Italie et en Europe

46%

**présence féminine**

au sein du personnel du Groupe

98%

**gestion logistique**

commandes livrées à temps

U-Green:

premier projet de chaussures à impact  
environnemental réduit, avec compensation  
totale des émissions de gaz à effet de serre

# LETTRE AUX PARTIES PRENANTES



FRANCO UZZENI  
**PRÉSIDENT U-POWER GROUP**



Notre objectif est de devenir le point de référence le plus authentique et le plus sûr en matière de sécurité des travailleurs grâce à des équipements de protection innovants au design original.

Chères parties prenantes,

dans tout ce que j'ai entrepris, j'ai toujours pensé que nos actions, les objectifs que nous fixons et la manière dont nous les atteignons racontent l'histoire de la contribution que nous voulons apporter par notre travail.

U-Power Group<sup>1</sup> a été créé dans le but de devenir le point de référence le plus authentique et le plus sûr pour la sécurité des travailleurs, contribuant ainsi à améliorer la qualité de vie des gens grâce à des dispositifs de protection sûrs, confortables et innovants au design original. Une orientation vers l'avenir et un désir constant de croissance et d'amélioration ont fait de nous un leader du marché international. Un résultat pour lequel je tiens à remercier tous les employés et collaborateurs d'U-Power.

Notre Groupe a entrepris la voie d'un engagement toujours plus grand en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises, conscient des opportunités offertes en termes de croissance économique et de profit, mais aussi de création de valeur pour toutes les parties prenantes en termes de santé, de qualité de vie, de culture et d'innovation.

Cela a conduit à la publication de notre premier Rapport de Durabilité, résultat de tous nos engagements et objectifs. Pour nous, ce document représente le premier pas vers une prise de conscience de nos impacts sociaux et environnementaux, ainsi qu'un outil pour définir et communiquer la stratégie d'amélioration et de croissance durable du Groupe.

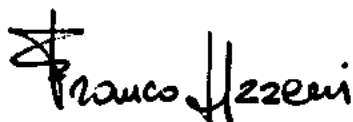
<sup>1</sup> «U-Invest S.r.l.» depuis le 31 décembre 2020 a pris le nom de «U-Power Group S.p.A.»

L'année 2020, marquée par la propagation de la pandémie de Covid-19, a été une année importante pour nous; elle en dit long sur notre engagement à protéger la santé et la sécurité des employés et à intégrer la durabilité dans notre mode de fonctionnement. Conscients de la valeur de l'utilisation responsable des ressources, nous avons également commencé l'année dernière la conception et la production d'une première ligne de chaussures écologiques, basée sur l'utilisation de matériaux ayant un impact environnemental réduit et la compensation des émissions de CO<sub>2</sub> liées à leur production.

Enfin, comme un pas supplémentaire vers la création de valeur pour toutes nos parties prenantes, nous nous sommes engagés dans la voie de la définition d'une approche de plus en plus stratégique des questions de durabilité, un choix qui résulte de la vision stratégique du Groupe, qui veut s'engager dans les années à venir à intégrer des objectifs d'impact social et environnemental dans son modèle d'entreprise.

Le chemin parcouru est bien défini mais nous sommes conscients que beaucoup reste à faire. Nous continuerons à déployer énergie, humilité et engagement pour être à la hauteur.

Et c'est dans cet esprit que je vous souhaite une bonne lecture.



---

4 349

SALARIÉS

---

174 MILLIONS

D'EUROS

DE LA VALEUR ÉCONOMIQUE  
GÉNÉRÉE ET DISTRIBUÉE

+8% par rapport à 2019

---

79 796 GJ

CONSOMMATION TOTALE  
D'ÉNERGIE DU GROUPE

-4% par rapport à 2019





# INDEX

<b>Valeurs et objectifs</b>	<b>8</b>
<b>La société</b>	<b>9</b>
<b>1. U-PowerGroup: une entreprise, un partenaire de sécurité</b>	<b>11</b>
1.1 Une histoire d'innovation dans la tradition	14
1.2 Le modèle d'entreprise	16
<b>2. Gestion responsable de l'entreprise</b>	<b>21</b>
2.1 Le modèle de gouvernance	22
2.2 La gestion des risques	23
2.3 Notre engagement en matière de durabilité	26
<b>3. Notre équipe</b>	<b>31</b>
3.1 Une société faite de personnes	33
3.2 Le système de rémunération	36
3.3 Diversité et égalité des chances	37
3.4 Notre sécurité	38
3.5 Les relations industrielles	41
<b>4. Innovation et design italiens au service du client</b>	<b>43</b>
4.1 L'innovation au service de la sécurité	44
Red Carpet	46
Projet U-Green	46
4.2 Votre sécurité	48
<b>5. L'environnement au centre</b>	<b>51</b>
5.1 La protection de l'environnement dans notre création de valeur	52
5.2 La gestion des impacts environnementaux	53
<b>Note méthodologique</b>	<b>57</b>
Principes d'établissement des rapports	58
Les thèmes matériels	59
La méthode de calcul	59
Données relatives au personnel	60
Données environnementales	60
Consommation d'énergie	60
Émissions de gaz à effet de serre	60
<b>Index du contenu du GRI</b>	<b>63</b>

# VALEURS ET OBJECTIFS



U-Power Group<sup>1</sup> est une entreprise en constante évolution, projetée vers la réinvention et le développement continu, tout en restant toujours fidèle à elle-même.

Nous aimons penser que chaque jour peut être le début de quelque chose de merveilleux. Un nouveau défi, une nouvelle opportunité, une situation imprévue qui nous met à l'épreuve et nous permet de montrer toute notre valeur.

Nous sommes convaincus que la pensée positive n'est pas une illusion, mais un moyen concret d'affronter la vie avec le sourire, confiant en soi et fort de ses propres capacités.

**Ceci explique notre philosophie de vie: ne vous inquiétez pas, soyez heureux!**

<sup>1</sup> «U-Invest S.r.l.» depuis le 31 décembre 2020 a pris le nom de «U-Power Group S.p.A.».

## LA RECHERCHE DE L'EXCELLENCE

Nous essayons toujours de faire mieux, en tant qu'individus et en tant qu'entreprise. Nous ne nous laissons jamais d'apprendre et de redéfinir les règles.



## TIRER PARTI DE LA CRÉATIVITÉ

Nous sommes uniques et non conventionnels. Nous donnons de l'espace à notre génie intérieur.



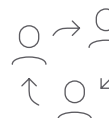
## CROIRE EN DEMAIN

Nous abordons les défis en pensant à l'avenir et continuons à chercher des solutions durables là où elles n'ont pas encore été trouvées.



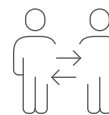
## IMPLIQUER LES GENS

Faire preuve d'empathie et établir la confiance pour créer des relations à long terme.



## VIVRE LA DIVERSITÉ

Nous sommes toujours prêts à accueillir des voix différentes. Nous vivons de la multiplicité et du dialogue avec toutes les générations.



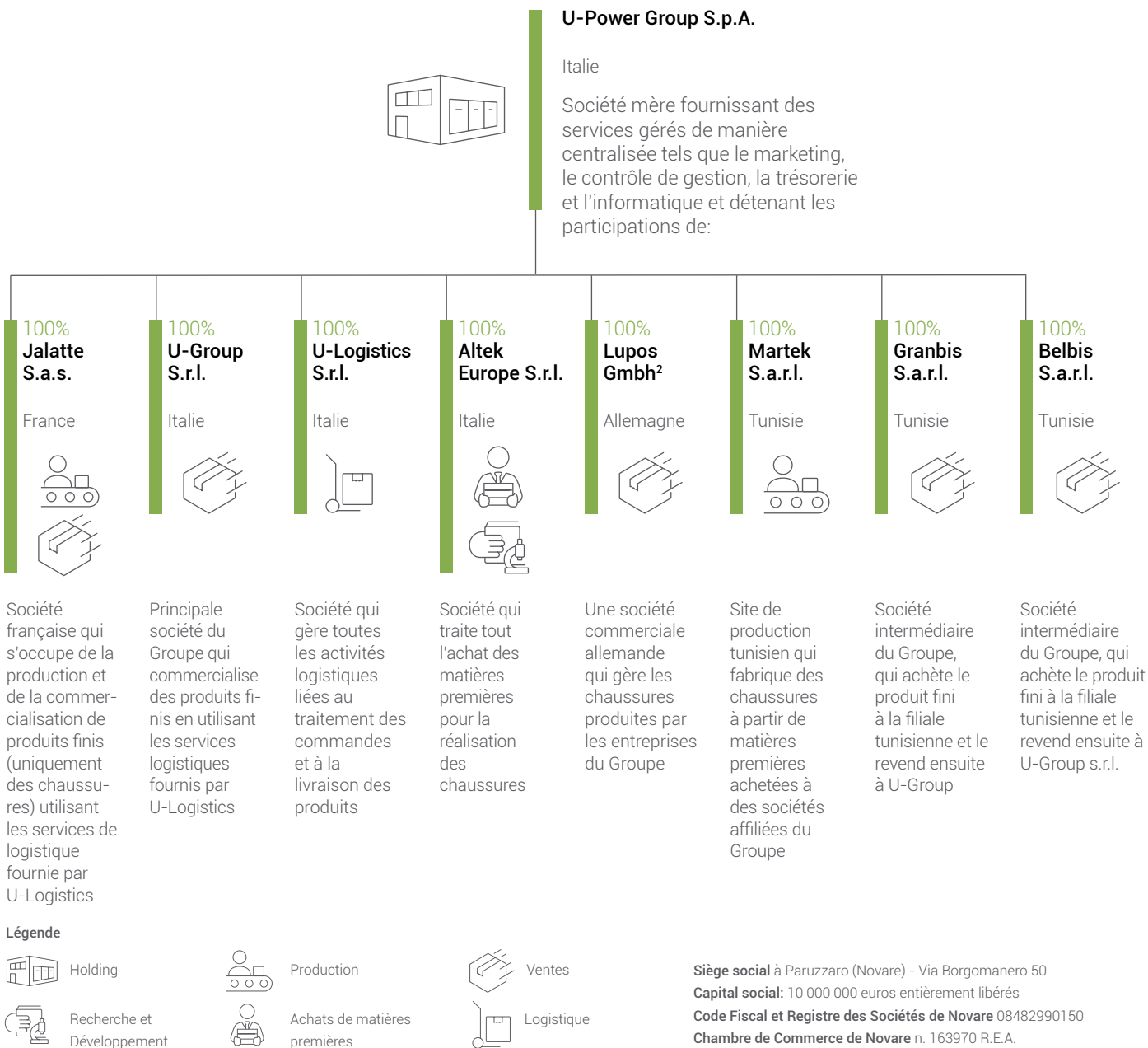
## LA POURSUITE D'UN SUCCÈS DURABLE

Nous visons l'excellence tout en ayant la responsabilité de préserver l'environnement et les ressources pour les générations futures.



# LA SOCIÉTÉ

La structure et les Sociétés du Groupe au 31 décembre 2020 sont les suivantes:



<sup>2</sup> Le 23 décembre 2020 a commencé la liquidation de la filiale allemande Lupos GmbH, transférant l'activité à U-Group S.r.l..





1

**U-POWER GROUP:  
UNE ENTREPRISE,  
UN PARTENAIRE  
DE SÉCURITÉ**

# 1. U-POWER GROUP: UNE ENTREPRISE, UN PARTENAIRE DE SÉCURITÉ



U-Power Group<sup>1</sup> (ci-après également dénommé «U-Power») a été fondé par l'entrepreneur Pier Franco Uzzeni en 2006, à Paruzzaro (Novare - Italie), sur la base de l'expérience transmise par son père et mûrie en 50 ans d'activité dans le secteur des chaussures de sécurité.

Depuis lors, le Groupe s'est développé pour devenir l'un des principaux acteurs du secteur, leader sur le marché italien et européen des chaussures de travail. Ces dernières années, le Groupe s'est également lancé sur le marché des vêtements de travail techniques, avec des résultats positifs.

U-Power a été créé, en effet, dans le but de devenir le point de référence le plus authentique et le plus sûr pour la sécurité des travailleurs. Toujours engagé dans l'amélioration continue des caractéristiques techniques et qualitatives de ses produits, U-Power Group souhaite contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des personnes en proposant des Équipements de Protection Individuelle (EPI) sûrs, confortables, performants et au design attrayant.

U-Power Group est aujourd'hui une réalité internationale composée de 8 sociétés, basées dans 6 pays différents, capables de couvrir toutes les phases de la chaîne de valeur: de la conception, au prototypage, à la production, aux ventes, jusqu'au service à la clientèle. Cette structure permet au Groupe de gérer directement et verticalement les deux unités de production en France et en Tunisie, et permet un contrôle efficace de la qualité des processus et des produits dans le respect de l'environnement et de ses propres employés.

Le réseau de distribution étendu et multicanal, géré par les sociétés de vente et de logistique, garantit une intégration optimale avec le marché et permet au U-Power Group de garantir à ses clients la disponibilité des produits et une livraison rapide, tout en maintenant une forte flexibilité. Les deux plateformes logistiques du Groupe, au Royaume-Uni et en Italie, gèrent l'expédition de plus de 20 000 paires par jour et garantissent l'exécution des commandes en 24 heures seulement. La gestion logistique est donc efficace, flexible et parfaitement alignée avec les besoins des clients: 98% des commandes sont prêtes à être livrées à temps.

<sup>1</sup> «U-Invest S.r.l.» depuis le 31 décembre 2020 a pris le nom de «U-Power Group S.p.A.».

## ROYAUME-UNI

Plateforme logistique  
1 Bureau commercial

## ALLEMAGNE

1 Bureau commercial

## FRANCE

Site de production  
2 Bureaux commerciaux

## ITALIE

Siège et plateforme logistique

## ESPAGNE

1 Bureau commercial

## TUNISIE

Site de production

Situation au 31 décembre 2020

VALEUR ÉCONOMIQUE DIRECTE GÉNÉRÉE ET DISTRIBUÉE (k€)	2019	2020
<b>Valeur économique générée</b>	<b>161 197</b>	<b>173 919</b>
Valeur de la production	161 048	173 818
Produits financiers	149	101
<b>Valeur économique distribuée</b>	<b>147 825</b>	<b>144 205</b>
Frais d'exploitation	98 412	102 619
Valeur distribuée aux employés	27 158	28 407
Valeur distribuée aux apporteurs de capitaux	1 925	1 189
Valeur distribuée à l'AP	8 080	1 990
Valeur distribuée aux actionnaires	12 250	10 000
<b>Valeur économique retenue</b>	<b>13 372</b>	<b>29 714</b>

## 1.1 UNE HISTOIRE D'INNOVATION DANS LA TRADITION

*Une longue histoire  
pleine de succès*



### L'accent mis sur les chaussures de sécurité

- Almar dépose la marque Aimont, spécialisée dans les chaussures de sécurité. C'est au cours de ces années que la production a été transférée en Tunisie et qu'une augmentation significative du nombre de paires produites par an a été enregistrée. Le produit se différencie désormais pour ses caractéristiques, son prix et sa zone géographique.

1988  
2000

1950  
1987

2000  
2005

### Almar, les premières années

- Pier Franco Uzzeni reprend l'entreprise fondée en 1950 par son père à Soriso (Novare), en Italie: Almar. La production se concentre sur les chaussures de sécurité, mais des chaussures de sport sont également produites, de marques telles que Puma et Adidas.

### Gruppo Jal



### Consolidation

- Pier Franco Uzzeni vend sa participation majoritaire dans Almar au fonds d'investissement CVC. Almar se consolide ainsi avec ses principaux concurrents européens Jallatte et Lupos pour créer le Groupe JAL. Uzzeni devient PDG du Groupe.



Gruppo U-Invest



### Création d'U-Group

- En 2005, Pier Franco Uzzeni quitte le groupe JAL et fonde U-Power dans le but de produire et de distribuer des chaussures de sécurité sous sa propre marque, gagnant immédiatement une position de leader sur le marché européen.

### La nouvelle ère technologique

Ce sont les années de plus grande croissance pour le Groupe:

- U-Power lance les nouvelles lignes révolutionnaires avec la technologie Infinergy® de BASF.
- Les chiffres financiers du Groupe montrent une croissance pour toutes les marques.
- En 2020, avec une nouvelle croissance du chiffre d'affaires à environ 173 millions d'euros, les niveaux atteints en 2014 sont doublés.

2006  
2013

2017  
2020

2013  
2017



### Acquisition et relance de JAL Group

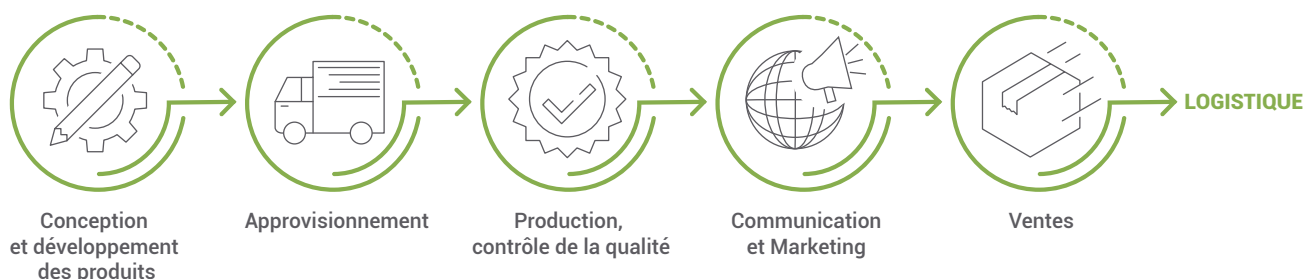
- En 2013, le leader du secteur U-Power a acquis les principaux actifs et marques de JAL Group, dont Jallatte, Aimont et Lupos: c'est ainsi qu'est né U-Power Group.
- 2017 est l'année où les chiffres financiers du Groupe montrent une croissance soutenue principalement due à l'introduction de la ligne Red Lion et où l'on commence à voir les premiers résultats de la récupération des marques acquises.

## 1.2 LE MODÈLE D'ENTREPRISE

La gestion intégrée de l'ensemble de la chaîne de valeur, de la Recherche et du Développement (R&D) à la production et à la commercialisation, garantit la flexibilité et une réponse rapide aux besoins du marché.

La capacité d'innover et de développer des produits sûrs et technologiquement avancés est en fait le point fort de la

stratégie d'U-Power Group, qui choisit de suivre en interne la création de ses produits dès la phase de conception et de gérer directement la production dans ses usines en Tunisie et en France. Pour les chaussures et les vêtements de travail bas de gamme, l'entreprise a décidé de faire appel à des fabricants asiatiques directement sélectionnés, coordonnés et audités périodiquement.



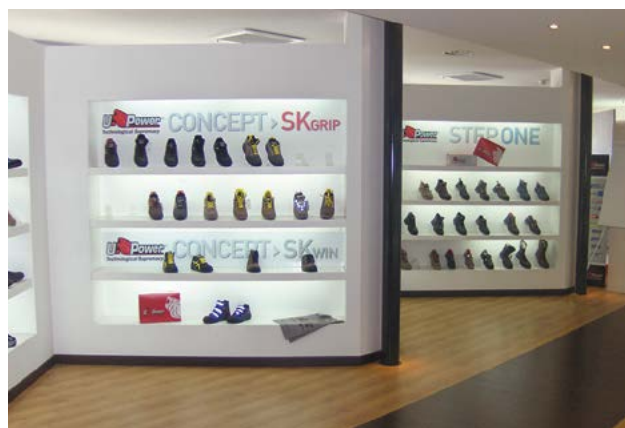
### CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DES PRODUITS

Les activités de R&D sont menées au niveau mondial dans les deux centres du Groupe situés en Italie (Trani et Paruzzaro). Les activités de R&D sont orientées, d'une part, vers la recherche constante et l'identification de matières premières, de matériaux et de composants de production et de techniques capables d'améliorer et de rendre efficaces les normes de qualité et technologiques des produits et, d'autre part, vers l'innovation constante

des modèles et du style des produits offerts sur le marché. Ce faisant, le Groupe est en mesure de suivre non seulement les besoins de ses clients dans les différentes zones géographiques et industries, mais aussi les réglementations en vigueur.

Le développement du produit comprend plusieurs phases, notamment: la création et la conception des modèles, le prototypage, les activités de contrôle et les tests de conformité aux normes de référence, jusqu'à l'approbation finale du nouveau modèle.

*Des salles d'exposition dédiées.*



## APPROVISIONNEMENT

Le Groupe recherche, qualifie et contrôle soigneusement ses fournisseurs, leur fiabilité, également d'un point de vue financier, et la conformité des livraisons, d'un point de vue technique et qualitatif, ainsi que le respect des délais. La sélection des fournisseurs comprend principalement une analyse financière et des questionnaires d'évaluation qui incluent la vérification de la conformité réglementaire et de la certification.

## PRODUCTION, CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

La production de chaussures de sécurité, à l'exception des chaussures de sécurité de la ligne standard, est réalisée dans les usines situées en Tunisie et en France, où, à la fin de 2020, le Groupe emploie environ 4 300 personnes. La principale unité de production est représentée par les usines situées en Tunisie, qui couvrent environ 87% de la production du Groupe. Les 6% restants de la capacité de production sont représentés par l'usine située en France.

L'usine française traite principalement l'assemblage des semelles avec les tiges produites en Tunisie, avec une production quotidienne totale d'environ 1 200 paires. Les usines tunisiennes sont équipées d'installations de pointe, tant pour la production des tiges que pour leur assemblage, qui permettent au Groupe d'avoir une production quotidienne totale d'environ 16 500 paires. Après l'assemblage du produit, le Groupe teste et contrôle la qualité des chaussures et l'efficacité du processus de production.

## COMMUNICATION, MARKETING ET VENTES

Le Groupe commercialise ses produits principalement par

l'intermédiaire d'agents en faveur de distributeurs et de revendeurs, par l'intermédiaire desquels les produits sont ensuite vendus aux utilisateurs finaux: artisans, petits entrepreneurs et travailleurs de moyennes et grandes entreprises opérant sur le marché européen. En 2020, le Groupe s'est appuyé sur la collaboration de plus de 70 agents commerciaux, dont 31 en Italie, un en Allemagne, deux au Royaume-Uni, 22 en Espagne et 14 en France.

La stratégie d'U-Power Group consiste à créer la notoriété de la marque directement chez le consommateur final, afin de protéger la marque à long terme en communiquant les caractéristiques tangibles de la qualité et du design du produit ainsi qu'un sentiment d'exclusivité et d'appartenance à la tradition du Groupe.

La politique de marketing et de communication est mise en œuvre par le biais de campagnes de parrainage dans les émissions de télévision aux heures de grande écoute, sur les médias sociaux et les canaux numériques, ainsi que par les sociétés sportives lors de leurs événements et activités, le tout soutenu par un service clientèle de haut niveau.

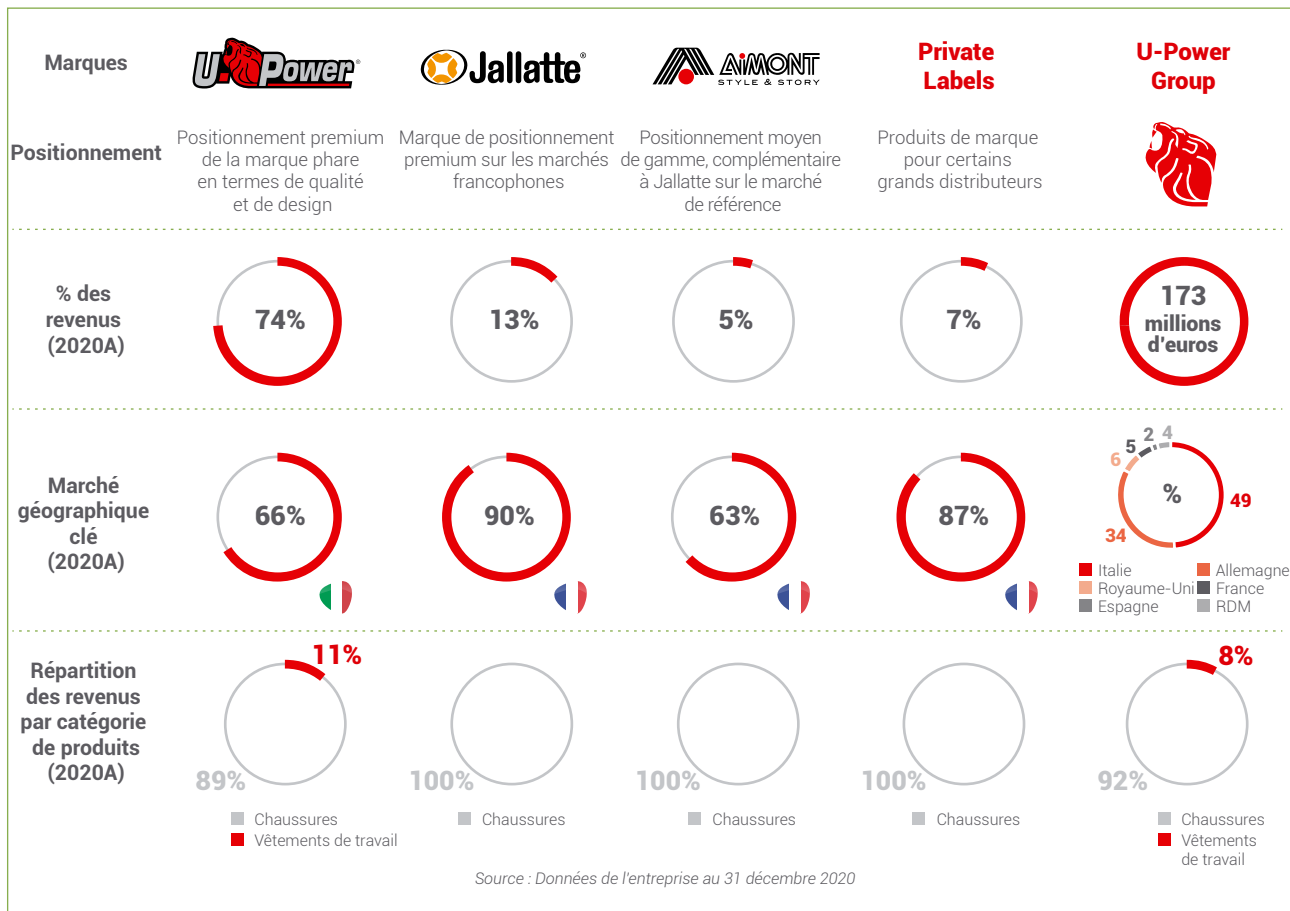
U-Power Group produit et commercialise à la fois des produits avec ses propres marques, qui représentent plus de 90% du chiffre d'affaires, et des produits avec des marques de clients, c'est-à-dire des «marques privées», qui représentent moins de 10% du chiffre d'affaires. U-Power Group a progressivement étendu ses ventes sur les principaux marchés européens, tels que l'Allemagne, la France et le BeNeLux, la Grande-Bretagne, l'Espagne, la Pologne et les pays scandinaves. L'objectif, pour les prochaines années, est d'augmenter les ventes en mettant en œuvre de nouvelles stratégies commerciales et de marketing toutes différentes.

Contrôle de la qualité.



Spot de la ligne RED 360 printemps 2021.





## FCS - FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS D'U-POWER GROUP

Les éléments clés de la stratégie d'U-Power Group qui sous-tendent son succès concurrentiel: «Pourquoi le client achète-t-il le produit d'U-Power Group et pas d'autres?». Les FCS peuvent être résumés comme suit:

- Chaîne de valeur intégrée avec une plateforme logistique flexible
- Reconnaissance de la marque
- Perception de la valeur du produit acheté par le consommateur, par rapport à l'origine de la production du produit lui-même
- Contenu technologique et conceptuel des chaussures de sécurité en fonction des différentes «occasions d'utilisation», différenciées en fonction des marchés et des pays de destination
- Qualité du service envers le client/distributeur: capacité à garantir des délais de livraison et de traitement des commandes très courts et à «recharger» les assortiments des clients en termes de largeur et de profondeur de gamme
- Portefeuille bien diversifié de marques complémentaires avec une large gamme de produits
- Un portefeuille de clients très diversifié



## FOCUS: LE MARCHÉ EUROPÉEN DES EPI

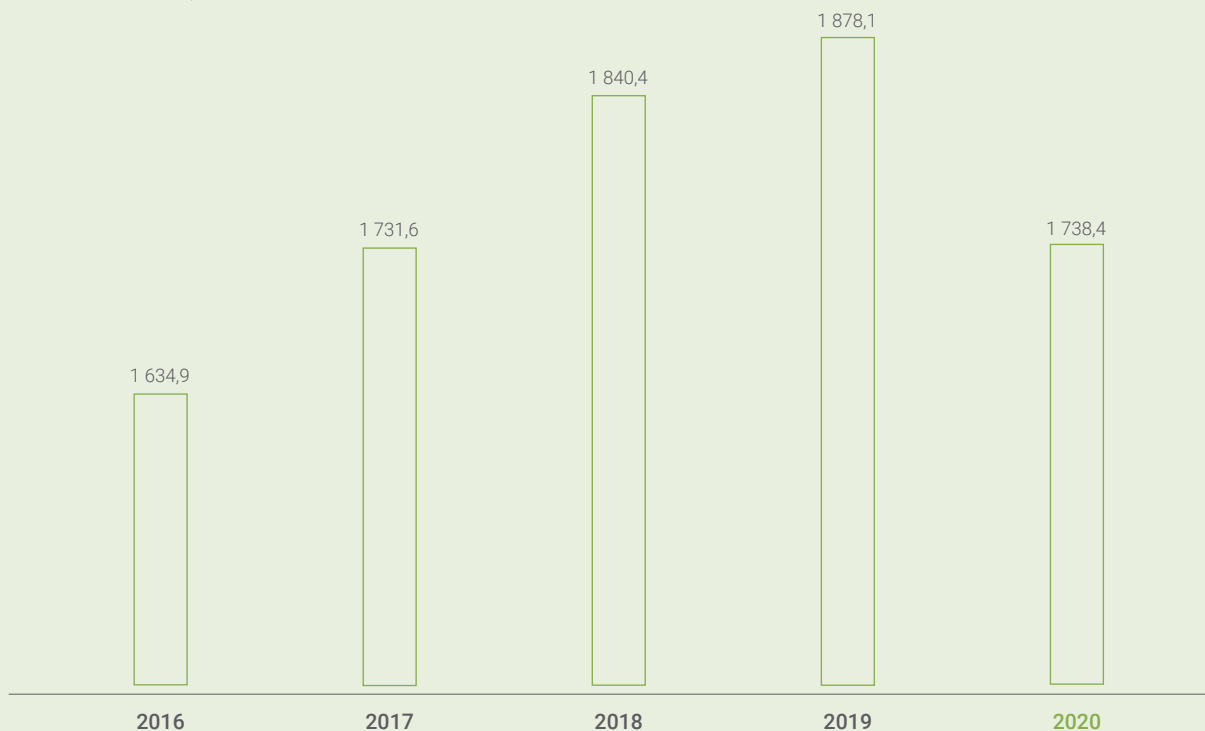
En Europe, le chiffre d'affaires du marché des EPI, secteur de référence d'U-Power Group, est estimé à plus de 10 milliards d'euros<sup>2</sup> et comprend quatre macro-catégories: la protection des mains et des pieds, les vêtements de travail et les autres dispositifs de sécurité tels que les casques et les lunettes.

La demande de ces produits est élevée et devrait croître dans les industries caractérisées par un risque élevé d'accidents du travail, notamment dans les secteurs de la fabrication, des produits pharmaceutiques, du pétrole, de la construction, des transports et des produits chimiques. C'est pourquoi U-Power Group conçoit, développe, produit et commercialise des solutions innovantes, adaptées à chaque besoin, agissant comme un *partenaire de sécurité* attentif aux besoins de ses clients.

En particulier, le secteur des chaussures de sécurité en Europe a connu une croissance progressive ces dernières années, en grande partie grâce à l'introduction de normes de sécurité plus élevées sur le lieu de travail et au respect de réglementations strictes exigeant l'utilisation de chaussures de sécurité sur le lieu de travail. Les données historiques montrent en effet une tendance solide du marché, soutenue par un cadre législatif homogène dans tous les États membres de l'UE.

Environ trois quarts des chaussures de sécurité produites sont vendues sur le marché européen par des fabricants européens, le reste étant importé de Chine et d'Inde.

### DIMENSIONS DU MARCHÉ EUROPÉEN DES CHAUSSURES DE SÉCURITÉ DE 2016 À 2020 (EN MILLIONS D'EUROS)<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Source Euromonitor Consulting Research (Février 2021).

<sup>3</sup> Euromonitor International from trade interviews and published sources.





2

**LA GESTION  
RESPONSABLE  
DE L'ENTREPRISE**

## 2. LA GESTION RESPONSABLE DE L'ENTREPRISE

L'entreprise la plus éthique et la plus durable est celle capable de concilier les objectifs économiques avec les objectifs sociaux et environnementaux du secteur. En 2020, U-Power Group s'est engagé sur la voie d'un engagement croissant sur les questions de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), conscient des opportunités qui peuvent en découler en faveur de l'entreprise et de toutes ses parties prenantes.

L'analyse de la matérialité et la rédaction du Rapport de Durabilité achevées en 2020, la création de l'Unité de Durabilité début 2021 ainsi que le lancement d'un processus pour la production d'une première ligne de chaussures avec compensation intégrale du CO<sub>2</sub> et pour la définition des principaux domaines d'engagement du Groupe en matière de durabilité sont les principales activités développées dans ce domaine.

Vêtements U-Power.

L'Unité de Durabilité fait partie du département des relations avec les investisseurs et joue un rôle de gestion, de planification et de programmation auprès des différentes unités opérationnelles du Groupe, en favorisant l'adoption des principes de la RSE dans les politiques de développement et les stratégies d'entreprise, en intervenant également dans les processus de production et d'entreprise.

Pour confirmer que la durabilité est une approche partagée et promue par les plus hauts responsables de l'entreprise, un Comité de Contrôle, des Risques et de la Durabilité et des Transactions entre parties liées ont été mis en place au niveau du Conseil d'Administration.

Le Comité, composé de trois administrateurs non exécutifs et indépendants, a été chargé par le Conseil d'Administration de superviser les questions de durabilité liées aux activités de la société et à son interaction avec les parties prenantes, ainsi que d'examiner et d'évaluer les orientations stratégiques en matière de durabilité et le plan d'action correspondant.

### 2.1 LE MODÈLE DE GOUVERNANCE

Légalité, transparence, équité, impartialité, intégrité, respect mutuel et valorisation des ressources humaines sont les valeurs et les principes éthiques qui caractérisent U-Power Group depuis sa fondation et qui l'ont aidé à devenir l'un des principaux acteurs du marché des chaussures de sécurité.

Ces principes fondateurs ont été résumés dans le Code d'Éthique d'U-Power Group, finalisé et approuvé début 2021, dont les valeurs sont appliquées à toutes les sociétés du Groupe afin qu'elles soient respectées par les organes sociaux, les employés et tous ceux qui contribuent à la poursuite des objectifs de l'entreprise.

Afin de répondre efficacement aux défis du marché de référence et d'offrir une gestion coordonnée des activités,





U-Power Group a développé un modèle de gouvernance visant à protéger la valeur de l'entreprise à long terme et structuré autour de deux organes principaux:

- Le Conseil d'Administration (CA), l'organe administratif chargé de veiller à la bonne gestion de l'entreprise et de la guider dans la réalisation de ses objectifs stratégiques et organisationnels ;
- Le Conseil des Commissaires aux Comptes chargé de veiller au respect de la loi et de vérifier l'adéquation de la structure organisationnelle et du système de contrôle interne de la Société.

Le Conseil d'Administration, en fonction jusqu'au 31 décembre 2020, comprend au total 1 Président et 2 Administrateurs.

## MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

(au 31 décembre 2020)

<b>Président</b>	Pier Franco Uzzeni
<b>Conseillers</b>	Michela Lacota Giovanni Falco

En outre, à compter de mars 2021, par résolution du Conseil d'Administration, U-Power Group a adopté le Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle conformément au décret législatif. 231/01, appliqué à tous les bureaux italiens du Groupe. L'approbation de ce Modèle d'organisation fera suite à une activité de cartographie des risques de commettre les infractions pertinentes visées à la loi. 231/2001 analysées en relation avec les activités opérationnelles des entreprises concernées; nombre des infractions principales, sous réserve de leur recensement, sont également pertinentes du point de vue de la durabilité ; il s'agit en particulier de la lutte contre la corruption active et passive, de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de la protection de l'environnement. Par conséquent, avec l'approbation des Modèles organisationnels par les sociétés italiennes, la *gouvernance* du Groupe sera enrichie de règles et de contrôles, en plus de ceux déjà prévus dans le Code d'Éthique, qui serviront de base à la gestion des questions de responsabilité sociétale.

Enfin, compte tenu du fait que le Modèle 231 n'est applicable qu'en Italie, le Groupe a décidé d'adopter une politique anticorruption, formalisée en 2021, qui sera applicable à

toutes les sociétés du Groupe, y compris celles qui ont leur siège à l'étranger. L'objectif est de prévenir la corruption par et contre tout le personnel d'U-Power Group afin de mieux garantir toutes les parties prenantes.

Au 31 décembre 2020, comme les années précédentes, aucun rapport n'a été détecté concernant des incidents de corruption ou des sanctions pour non-respect des lois et règlements dans le domaine social ou économique.

En outre, au cours de la période de trois ans, 2018/2020, aucun incident de discrimination n'a été enregistré.



## 2.2 LA GESTION DES RISQUES

Au cours de l'année 2020, U-Power Group a procédé à une analyse des risques non financiers qui ont été identifiés, classés et ensuite évalués qualitativement sur la base des méthodes de gestion et d'atténuation en place.

Les risques ont été identifiés sur la base des résultats d'un benchmark, des entretiens menés avec la direction et le contexte et d'analyses de risques déjà réalisées à des fins de systèmes de gestion. Afin d'identifier les risques non financiers qui caractérisent le secteur dans lequel le Groupe opère, les informations non financières de certains concurrents et pairs d'U-Power Group dans le secteur de la mode et de la chaussure ont également été analysées. Ensuite, dans le cadre des entretiens avec la direction, les principales zones de risque qui caractérisent les différents domaines de la durabilité ont été explorées. Suite aux entretiens, les documents internes du Groupe ont été analysés afin d'identifier les méthodes utilisées pour gérer et atténuer les principaux risques liés aux questions environnementales, sociales et de gestion des ressources humaines.


Les risques liés au développement durable ont été inclus dans l'analyse plus large des risques financiers menée en parallèle, qui a permis d'identifier 21 autres risques liés aux activités d'U-Power Group, répartis en quatre macro-domaines: risques opérationnels, de conformité, financiers et stratégiques.

Les risques de durabilité identifiés et liés à trois macro-domaines de la durabilité sont présentés ci-dessous: aspects liés à l'emploi, aspects environnementaux et aspects sociaux.

Zone	Risque	Description du risque	Méthodes de gestion et d'atténuation
 <b>Emploi</b>	<b>Incapacité à retenir les employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation du taux de rotation du personnel en raison de l'absence de politiques de bien-être et de développement des employés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le niveau élevé de loyauté du personnel est la preuve d'un bien-être adéquat, même en l'absence de politiques formalisées</li> </ul>
	<b>Manque de personnel suffisamment qualifié et manque d'expertise des travailleurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de compétences techniques et managériales adéquates des employés</li> <li>Incapacité à transmettre le savoir-faire de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présence d'une formation en cours d'emploi pour les travailleurs appartenant à toutes les fonctions de l'entreprise</li> </ul>
	<b>Incapacité d'assurer la santé et la sécurité des employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect, de la part du personnel, des politiques/procédures/législation relatives à la santé et à la sécurité au travail</li> <li>Absence de mise à jour des procédures de sécurité en réponse aux nouveaux risques ou aux exigences réglementaires</li> <li>Accidents sur le lieu de travail de salariés ou de travailleurs extérieurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présence d'un système de gestion certifié selon la norme ISO 18001 (Tunisie)</li> <li>Utilisation des installations et des machines conformément aux normes légales et aux derniers paramètres de sécurité</li> </ul>
	<b>Cas de discrimination, d'inégalité ou de non-respect de l'égalité des chances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect de l'égalité des chances ou d'autres inégalités au sein du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code d'Éthique</li> </ul>
	<b>Absence d'outils de continuité des activités dans les fonctions clés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absence de plans de succession pour les fonctions clés de l'entreprise ou autres outils d'atténuation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement d'un projet de sélection de professionnels qualifiés pour renforcer le groupe actuel de gestionnaires de l'entreprise</li> </ul>
 <b>Environnement</b>	<b>Incapacité à répondre aux demandes et aux pressions des clients</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incapacité à répondre aux demandes des clients en termes d'innovation de produits (par exemple, produits à impact environnemental réduit, utilisation de matériaux recyclés et recyclables)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement d'une ligne de produits à impact environnemental réduit (U-Green)</li> </ul>
	<b>Gestion inadéquate des déchets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect des exigences réglementaires</li> <li>Impacts environnementaux liés à une mauvaise gestion des déchets</li> <li>Dommages à la réputation dus à une gestion incorrecte des déchets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présence d'un système de gestion certifié selon la norme ISO 14001 (Tunisie)</li> </ul>
	<b>Non-respect de la législation environnementale tout au long de la chaîne d'approvisionnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect des exigences réglementaires</li> <li>Impacts environnementaux liés à une gestion environnementale incorrecte par les fournisseurs</li> <li>Atteinte à la réputation due aux impacts environnementaux générés par ses propres fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visites sur site des usines des fournisseurs par la fonction Achats du Groupe, liées à la qualité des matières premières achetées</li> </ul>
	<b>Gestion inadéquate de la consommation d'énergie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absence de possibilité de réduire les coûts d'exploitation en mettant en œuvre des projets d'efficacité énergétique</li> <li>Manque de préparation aux changements réglementaires (par exemple, augmentation des coûts de l'énergie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présence d'un système de gestion certifié selon la norme ISO 14001 (Tunisie)</li> </ul>

page suivante >>

&lt;&lt; page précédente

Zone	Risque	Description du risque	Méthodes de gestion et d'atténuation
 <b>Social</b>	<b>Cas de comportements corrupteurs mis en œuvre ou subis par les travailleurs et les fournisseurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cas de comportements corrupteurs actifs ou passifs de la part d'employés ou de fournisseurs du Groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique anticorruption du Groupe (approuvée en 2021)</li> </ul>
	<b>Non-respect des normes et réglementations en matière de sécurité des produits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect des exigences réglementaires</li> <li>Cas de défaut des produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les principaux sites du Groupe ont mis en place un système de gestion de la qualité certifié selon la norme ISO 9001</li> <li>Le Groupe contrôle et gère périodiquement la conformité aux certifications de produits liées à la sécurité (par exemple, ISO 20345)</li> </ul>
	<b>Non-respect des réglementations socio-économiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect des exigences réglementaires</li> <li>Impacts liés à la mauvaise gestion des droits du travail, des droits de l'homme et des aspects sociaux par les fournisseurs</li> <li>Atteinte à la réputation en raison des impacts générés par ses fournisseurs dans ces domaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La fonction Achats du Groupe effectue des visites sur place dans les usines des fournisseurs en ce qui concerne la qualité des matières premières achetées</li> </ul>
	<b>Incapacité à proposer des produits innovants en termes de technologie et en accord avec les tendances du marché</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incapacité du Groupe à être un moteur d'innovation technologique en phase avec les demandes du marché et l'état de l'art du secteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investissement dans la R&amp;D et recherche permanente d'innovations de produits (par exemple, nouveaux matériaux, design)</li> </ul>

Carrousel d'injection.





## 2.3 NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

La préparation de ce Rapport de Durabilité vise à communiquer les performances sociales et environnementales ainsi qu'à maintenir et améliorer constamment la transparence envers toutes les parties prenantes d'U-Power. C'est pourquoi une première phase du processus a consisté à sonder les principales parties prenantes du Groupe et à identifier les questions les plus pertinentes à traiter dans le document.




En ce qui concerne l'identification des principales parties prenantes, le Groupe a procédé à une analyse qui a vu l'implication de la direction de l'entreprise et qui a conduit à la définition de 15 catégories principales de parties prenantes, c'est-à-dire celles qui peuvent influencer ou être influencées le plus par les activités d'U-Power Group.

### NOS PRINCIPALES PARTIES PRENANTES DIVISÉES EN ÉTAPE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Étape de la chaîne de valeur	Parties prenantes	Principales attentes	Modalités d'implication et outils
 <p><b>Conception et développement du produit</b></p>	<b>Concurrent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation aux initiatives et aux activités d'analyse des performances du secteur pour la définition d'éventuelles stratégies communes</li> <li>Mise en œuvre de stratégies et de modèles commerciaux ouverts, légitimes et transparents</li> <li>Respect total de la libre concurrence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariats</li> <li>Collaboration avec les associations sectorielles et commerciales</li> <li>Participation à des événements et à des groupes de travail techniques</li> <li>Rencontres directes</li> </ul>
	<b>Organismes de réglementation et de contrôle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adhésion et respect des règles et règlements</li> <li>Participation à la définition des règlements et des lignes directrices</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogue avec les institutions et participation aux groupes de travail</li> <li>Consultation régulière et projets communs, audits de certification</li> </ul>
 <p><b>Approvisionnement</b></p>	<b>Producteurs de produits semi-finis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect ponctuel et correct des conditions contractuelles</li> <li>Demandes de continuité de l'approvisionnement</li> <li>Possibilité de développer des partenariats stratégiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencontres directes</li> <li>Visites sur site</li> <li>Partenariats</li> <li>Comparaisons lors de la définition des contrats</li> <li>Relation continue avec la fonction Achats</li> </ul>
	<b>Fournisseurs de biens et de services</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect ponctuel et correct des conditions contractuelles</li> <li>Demandes de continuité de l'approvisionnement</li> <li>Possibilité de développer des partenariats stratégiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions en face-à-face et visites de sites</li> <li>Partenariats</li> <li>Comparaisons lors de la définition des contrats</li> <li>Relation continue avec la fonction Achats</li> </ul>

page suivante >>

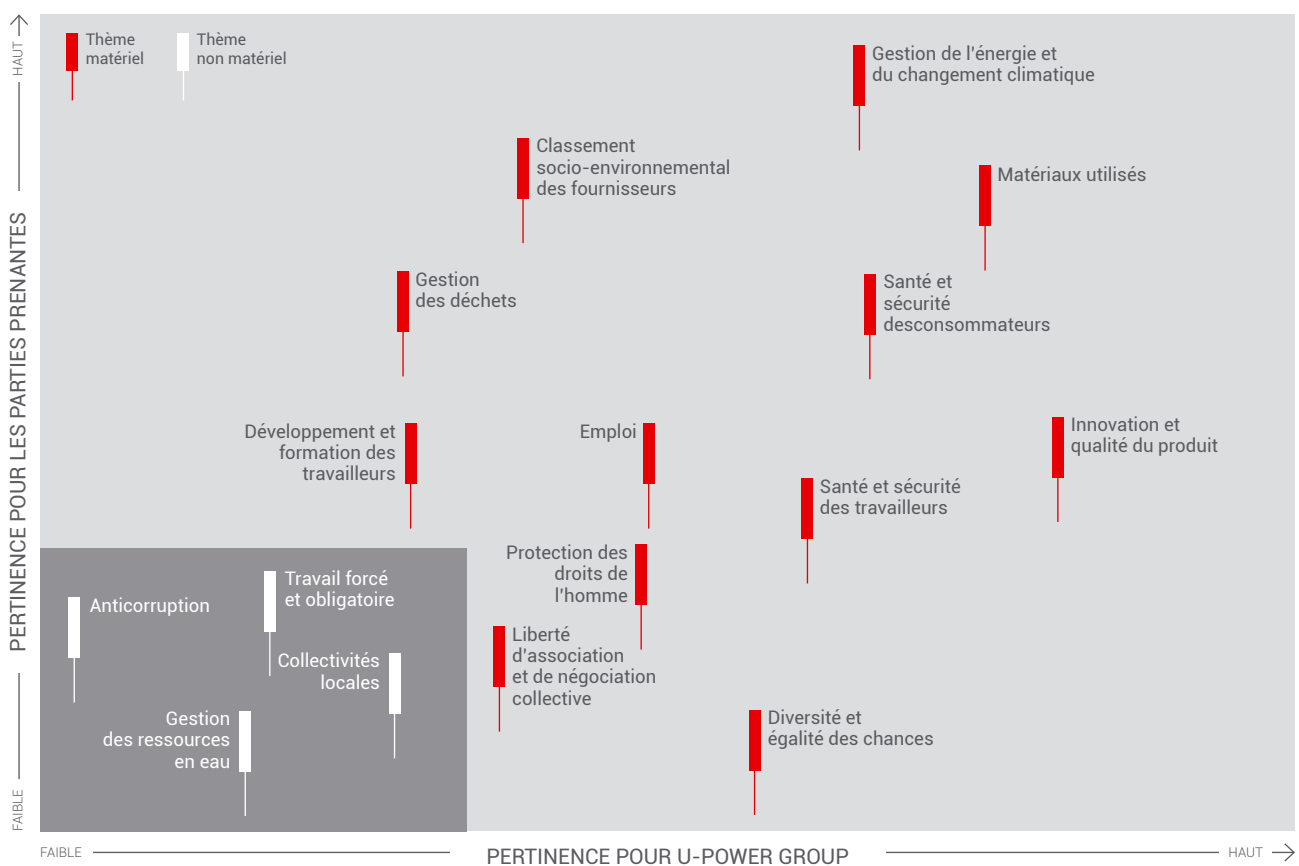
&lt;&lt; page précédente

Étape de la chaîne de valeur	Parties prenantes	Principales attentes	Modalités d'implication et outils
 <b>Production, contrôle de la qualité</b>	<b>Employés et collaborateurs externes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respecter les droits des travailleurs</li> <li>Protéger la santé et la sécurité au travail</li> <li>Recevoir une formation adéquate en matière de développement des compétences et de croissance personnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions de secteur</li> <li>Visites des points de vente</li> <li>Communication interne</li> <li>Définition des objectifs et des cibles</li> <li>Activités de participation</li> <li>Partage de feedbacks informels</li> <li>Programmes de formation et d'initiation pour les nouvelles recrues</li> </ul>
	<b>Associations professionnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaboration, inclusion et participation aux activités et programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation active à des associations locales et internationales</li> <li>Partage des meilleures pratiques avec les associations professionnelles</li> </ul>
	<b>Syndicats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transparence et collaboration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogues ouverts et continus</li> <li>Réunions régulières</li> <li>Définition des initiatives et projets communs</li> </ul>
	<b>Fournisseurs de capitaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transparence et partage complet et en temps voulu de l'information</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dialogue permanent et transparent avec la communauté financière</li> <li>Partage d'informations par le biais de communiqués de presse et de réunions régulières</li> </ul>
 <b>Communication et marketing</b>	<b>Investisseurs et analystes (traditionnels et de durabilité)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidation et renforcement de la connaissance du Groupe et de son modèle économique</li> <li>Création de valeur (retour sur investissement et durabilité de l'entreprise)</li> <li>Gestion transparente et responsable</li> <li>Rapidité et volonté d'engager le dialogue</li> <li>Gestion adéquate des risques, y compris des risques socialement responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblée générale des Actionnaires</li> <li>Conférences téléphoniques ou réunions périodiques à la suite de communications pertinentes</li> <li>Communications et informations sensibles au prix</li> <li>Séminaires et conférences</li> <li>Tournées de présentation et réunions</li> <li>Dialogue quotidien (réunions, téléphone, e-mail)</li> <li>Site web institutionnel</li> </ul>
	<b>Médias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication des nouvelles, programmes, activités, initiatives</li> <li>Communication transparente et véridique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communiqués de presse</li> <li>Canaux sociaux</li> <li>Parrainage</li> <li>Publicités télévisées</li> <li>Conférences</li> <li>Interviews</li> </ul>
	<b>Communautés locales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à la création de valeur pour le territoire</li> <li>Avoir un dialogue ouvert</li> <li>Être transparent et fournir des informations sur les questions sociales, environnementales et économiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunions avec des représentants d'organisations locales, de communautés et d'associations locales</li> </ul>
<b>Ventes</b> 	<b>Utilisateurs finaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration du produit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relations directes et permanentes avec le personnel de vente</li> <li>Service clientèle</li> <li>Analyse du marché</li> <li>Analyse de la satisfaction</li> <li>Site web</li> </ul>
	<b>Détaillants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovation continue et qualité maximale des produits</li> </ul>	
	<b>Grands distributeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacité à répondre aux besoins spécifiques de chaque type de client et d'utilisateur</li> </ul>	
	<b>Grands clients directs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de contact et de communication entre l'entreprise et le client</li> </ul>	

Pour définir la structure et le contenu du Rapport de Durabilité, U-Power Group a effectué une analyse de matérialité, conformément aux exigences des Normes GRI et dans le but d'identifier les questions qui ont une forte influence sur les évaluations et les décisions des parties prenantes et une grande pertinence en termes d'impacts économiques, sociaux et environnementaux du Groupe. C'est pour cette raison qu'ont été analysées, en 2020, les questions pertinentes pour les entreprises concurrentes et comparables, les tendances en matière de durabilité qui ont émergé l'année dernière dans le secteur des chaussures de sécurité, et

plus généralement dans le secteur de la *mode* et qu'a été effectué un examen des articles publiés sur les activités de l'entreprise au cours de ce dernier exercice. Par la suite, la direction générale a été impliquée afin d'évaluer, d'un point de vue interne au Groupe, les impacts actuels et futurs, positifs et négatifs, économiques, environnementaux et sociaux que les activités d'U-Power Group peuvent avoir sur les questions individuelles en question.

Vous trouverez ci-dessous la matrice de matérialité d'U-Power Group qui a émergé du processus décrit ci-dessus.



Conscient du rôle que les entreprises ont à jouer dans la promotion d'un modèle de développement durable, U-Power Group a réalisé une analyse complémentaire visant à identifier les Objectifs de Développement Durable (ODD), définis par les Nations Unies dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable, considérés comme les plus interconnectés aux activités de l'entreprise. Le Groupe a ainsi défini les 5 ODD les plus étroitement liés à ses activités et à ses engagements à moyen et long terme. Les ODD constituent en effet l'un des

principaux points de référence nationaux et internationaux en matière de développement durable et visent à guider les organisations publiques et privées dans la réalisation des objectifs mondiaux et communs à atteindre d'ici 2030. Afin d'aligner les activités et les engagements d'U-Power Group aux objectifs définis par l'Agenda 2030, les 169 cibles ont également été utilisées et identifient, pour chaque ODD, les objectifs détaillés à atteindre et les *informations* qualitatives et quantitatives qui y sont liées<sup>4</sup>.

<sup>4</sup>Business Reporting on SDGs – An analysis of the Goals and Targets (GRI and UN Global Compact).



## ÉGALITÉ DES SEXES

### (Cible 5.1) Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard de toutes les femmes

U-Power Group se consacre chaque jour à l'élimination de toutes les formes de discrimination, du processus d'embauche à l'avancement de la carrière, afin de garantir l'égalité et l'égalité des chances pour tous les employés.



## UNE ÉNERGIE PROPRE ET ABORDABLE

### (Cible 7.2) Augmenter sensiblement la part des énergies renouvelables dans le bouquet énergétique mondial

Conscient de ses impacts et de la nécessité d'actions imminentes et concrètes pour sauvegarder la planète, U-Power Group s'engage à mener ses activités de manière durable, en assurant la protection des ressources naturelles et dans le but d'investir dans l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.



## TRAVAIL DIGNE ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

### (Cible 8.8) Protéger les droits des travailleurs et promouvoir un environnement de travail sûr et sécurisé pour tous les travailleurs

est constamment engagé dans le développement de produits capables de garantir à ses propres travailleurs et à tous les travailleurs la sécurité nécessaire pour accomplir leurs tâches en toute sécurité et sérénité.



## CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

### (Cible 12.5) Réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation

Croyant en la création de valeur durable et économique à long terme et en l'innovation continue, vise à créer de la valeur et de la croissance économique tout en réduisant la quantité de déchets générés et en utilisant des matériaux ayant un impact environnemental réduit.



## LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

### (Cible 13.3) Accroître la sensibilisation et la gestion de l'atténuation, de l'adaptation et de la réduction des effets du changement climatique

Conscient que le changement climatique est une priorité absolue, s'engage à réduire l'impact de ses produits en termes d'émissions de gaz à effet de serre et à sensibiliser ses clients à ces questions.







3

**NOTRE  
ÉQUIPE**

---

## 3. NOTRE ÉQUIPE

U-Power Group estime que le succès de l'entreprise repose principalement sur les personnes: la valorisation des compétences, l'expérience professionnelle, le savoir-faire technique, sont quelques-uns des aspects fondateurs de l'entreprise.

C'est en effet grâce à l'engagement et à la passion dont ont fait preuve les personnes du Groupe au fil des ans qu'aujourd'hui U-Power Group peut être défini comme l'un des leaders du marché des chaussures de sécurité.

C'est pour cette raison que le Groupe investit beaucoup d'énergie dans la sélection des meilleurs talents, leur épaulement professionnel et la promotion du bien-être. U-Power Group s'engage constamment à assurer un environnement de travail sain, sûr, méritocratique, collaboratif et inclusif, où la diversité est valorisée et où chacun est mis en situation d'exprimer pleinement ses compétences, son potentiel et son talent.

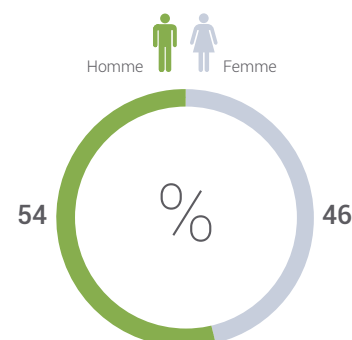
---

*Réunion d'agents.*



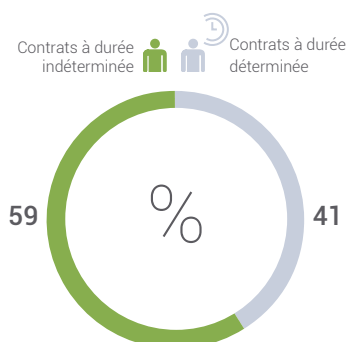
## 3.1 UNE SOCIÉTÉ FAITE DE PERSONNES

Au 31 décembre 2020, U-Power Group comptait 4 349 employés et environ 150 sous-traitants<sup>1</sup>. Malgré l'impact de la pandémie de Covid-19 l'année dernière, l'équipe d'U-Power s'est agrandie, comptant 50 employés de plus à la fin de l'année qu'en 2019.



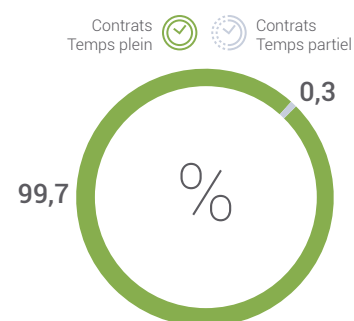
### EMPLOYÉS PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR SEXE

	Durée indéterminée		Durée déterminée		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Hommes	1 252	1 303	1 063	1 061	2 315	2 364
Femmes	1 090	1 260	894	725	1 984	1 985
<b>Total</b>	<b>2 342</b>	<b>2 563</b>	<b>1 957</b>	<b>1 786</b>	<b>4 299</b>	<b>4 349</b>



### EMPLOYÉS PAR TYPE DE PROFESSION ET PAR SEXE

	Temps plein		Temps partiel		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Hommes	2 311	2 360	4	4	2 315	2 364
Femmes	1 975	1 974	9	11	1 984	1 985
<b>Total</b>	<b>4 286</b>	<b>4 334</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>4 299</b>	<b>4 349</b>



Le processus de recrutement et de sélection du personnel revêt une grande importance pour U-Power Group, fermement convaincu que la création de valeur à long terme est étroitement liée au capital humain. En 2020, 439 employés ont été embauchés, contre 389 cessations.

U-Power Group veille à attirer et à identifier les personnes de talent, qui se distinguent non seulement par leurs hautes compétences techniques, professionnelles et managériales, mais aussi par leurs qualités personnelles, leur énergie, leur flexibi-

lité, leur harmonie avec les valeurs du Groupe et, enfin et surtout, un style de relation et de collaboration positif et profitable, associé à la capacité de s'adapter à un contexte en constante évolution.

En raison de la croissance et de l'expansion géographique, le processus de recherche et de sélection se concentre sur des profils de plus en plus internationaux et hétérogènes, en termes d'origine et d'éducation, ainsi que sur des compétences et une expérience adaptées aux futurs défis du Groupe.

<sup>1</sup> Ce chiffre comprend les stagiaires, les indépendants, les travailleurs temporaires et les agents.

L'intérêt et l'attractivité des entreprises du Groupe sont confirmés par le nombre important de candidatures reçues chaque année. En particulier, en 2020, plus de 50 programmes d'études ont été reçus par le biais du portail des entreprises, ce qui confirme la tendance des années précédentes.

## NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE CESSATIONS PAR SEXE

	Embauches		Cessations	
	2019	2020	2019	2020
Hommes	450	219	123	178
Femmes	322	220	238	211
<b>Total</b>	<b>772</b>	<b>439</b>	<b>361</b>	<b>389</b>

## NOMBRE D'EMBAUCHES ET DE CESSATIONS PAR TRANCHES D'ÂGE

	Embauches		Cessations	
	2019	2020	2019	2020
Moins de 30 ans	392	245	173	208
30 à 50 ans	361	187	176	161
Plus de 50 ans	19	7	12	20
<b>Total</b>	<b>772</b>	<b>439</b>	<b>361</b>	<b>389</b>

## TAUX DE ROTATION DES EFFECTIFS ENTRANTS ET SORTANTS PAR SEXE

	Taux de rotation effectif entrant		Taux de rotation effectif sortant	
	2019	2020	2019	2020
Hommes	19%	9%	5%	8%
Femmes	16%	11%	12%	11%
<b>Total</b>	<b>18%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>

## TAUX DE ROTATION DES EFFECTIFS ENTRANTS ET SORTANTS PAR TRANCHES D'ÂGE

	Taux de rotation effectif entrant		Taux de rotation effectif sortant	
	2019	2020	2019	2020
Moins de 30 ans	44%	30%	19%	26%
30 à 50 ans	12%	6%	6%	5%
Plus de 50 ans	6%	2%	4%	5%
<b>Total</b>	<b>18%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>

Conscient de la valeur stratégique que les personnes U-Power ont dans le processus de croissance et d'amélioration du Groupe, U-Power Group s'engage également à augmenter les heures de formation pour ses employés et collaborateurs dans les années à venir.

## HEURES DE FORMATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	2019	2020
Heures de formation dispensées aux Cadres Supérieurs	7	18
Heures de formation dispensées aux Cadres	85	183,5
Heures de formation dispensées aux Employés	165,5	56
Heures de formation dispensées aux Ouvriers	41,5	56
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>313,5</b>

## HEURES DE FORMATION PAR PERSONNE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	2019	2020
Heures de formation pour les Cadres Supérieurs	0,47	1,20
Heures de formation pour les Cadres	2,58	7,06
Heures de formation pour les Employés	1,49	0,48
<b>Heures de formation pour les Ouvriers</b>	<b>0,01</b>	<b>0,01</b>

## HEURES DE FORMATION PAR SEXE

	2019	2020
Heures de formation dispensées aux femmes	224,5	75,5
Heures de formation dispensées aux hommes	74,5	238
<b>Total</b>	<b>299</b>	<b>313,5</b>

## HEURES DE FORMATION PAR TÊTE PAR SEXE

	2019	2020
Heures de formation pour les femmes	0,11	0,04
Heures de formation pour les hommes	0,03	0,10

## 3.2 LE SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

Le système de rémunération d'U-Power Group est défini de manière à attirer, motiver et retenir les personnes ayant les qualités professionnelles requises par les perspectives de croissance de l'activité du Groupe. Il est fondé sur les principes d'équité, d'égalité des chances, de méritocratie et de compétitivité par rapport au marché.

La définition de la rémunération du personnel de l'entreprise prend en considération des critères spécifiques, dont la comparaison avec le marché externe et l'équité interne, les caractéristiques du rôle et des responsabilités attribuées, ainsi que les compétences distinctives des individus, toujours dans un souci d'objectivité maximale, afin d'éviter toute forme de discrimination.

U-Power Group a mis en place depuis plusieurs années un processus de révision annuelle de la rémunération basé sur deux principes: la performance et le talent. Sur la base des résultats de l'évaluation annuelle et des résultats de l'entreprise, ainsi que du potentiel exprimé, les managers peuvent proposer des augmentations

de salaire à leurs employés. Ces augmentations sont ensuite discutées au sein de comités d'organisation.

Les propositions approuvées prennent en compte le mérite individuel, la contribution à la création de valeur du Groupe, l'équité interne et la compétitivité par rapport au marché.

Dans les pays où il opère, U-Power Group offre des salaires d'entrée égaux ou supérieurs au minimum requis par la loi ou par la convention collective, sans différences substantielles entre les hommes et les femmes, comme le montre l'analyse réalisée en 2020 sur l'ensemble du personnel de l'entreprise, y compris le site de production en Tunisie. En fait, le salaire en Tunisie était supérieur de plus de 60% au minimum.

Les responsables de la force de vente ont une rémunération composée d'une partie fixe et d'une partie variable, adéquatement équilibrée en fonction de la contribution aux objectifs stratégiques de la Société. La composante variable est à court terme (*Management By Objective*) et prend en compte principalement les objectifs quantitatifs de fonction et de rôle.

Vêtements U-Power.



### 3.3 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

U-Power Group opère dans un contexte international et multiculturel et considère la diversité comme un capital à valoriser et, en même temps, comme une source d'avantage compétitif pour le Groupe. Le fait de rassembler des personnes ayant des origines, des expériences et des héritages socioculturels différents permet au Groupe de mieux relever les défis d'un marché de plus en plus mondial et sans frontières.

Aucune forme de discrimination n'est tolérée sur la base de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la religion, de la nationalité, de l'âge, des opinions politiques, de l'affiliation syndicale, de l'état civil, du handicap physique ou mental ou de tout autre statut ou caractéristique personnelle.

U-Power Group reconnaît l'importance du maintien et de la promotion des droits de l'homme et du respect des droits des travailleurs. Il s'engage donc à communiquer de manière

transparente l'évolution et la résolution de tout cas de discrimination présumée qui s'est présenté.

En ce qui concerne les différences entre les sexes, le pourcentage de femmes par rapport à l'effectif total est important: 46%. Le pourcentage de femmes est élevé dans toutes les zones géographiques et dans toutes les catégories professionnelles. Les femmes représentent 49% de l'effectif permanent et 41% de l'effectif à durée déterminée. En 2020, la croissance de l'incidence des femmes ayant un contrat à temps plein continue (46%). Le pourcentage de femmes d'U-Power Group est élevé, surtout par rapport à la réalité tunisienne, où les femmes représentent 45% des employés de Martek.

Compte tenu de la présence importante des femmes dans l'effectif actif, U-Power Group a, en 2019, offert un plan d'examen gratuit de mammographie à tous les employés de l'entreprise tunisienne.

#### EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres supérieurs	2	13	2	13
Cadres	11	22	11	15
Employés	76	35	79	38
Ouvriers	1 894	2 246	1 893	2 298
<b>Total</b>	<b>1 983</b>	<b>2 316</b>	<b>1 985</b>	<b>2 364</b>

#### EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

	2019			2020		
	< 30 ans	entre 30 et 50 ans	> 50 ans	< 30 ans	entre 30 et 50 ans	> 50 ans
Cadres supérieurs	0	6	9	0	5	10
Cadres	2	8	23	2	9	15
Employés	9	68	34	11	68	38
Ouvriers	884	2 993	263	801	3 042	348
<b>Total</b>	<b>895</b>	<b>3 075</b>	<b>329</b>	<b>814</b>	<b>3 124</b>	<b>411</b>

## 3.4 NOTRE SÉCURITÉ

U-Power Group considère la promotion de la santé et de la sécurité comme un principe prioritaire de sa méthode de travail. C'est pour cette raison que les questions de santé et de sécurité sont gérées comme une partie intégrante de l'activité, afin de protéger les employés, les clients, les sous-traitants et toute personne entrant dans la sphère d'influence du Groupe.

U-Power Group opère dans le plein respect des exigences définies par les réglementations spécifiques applicables dans les pays où il est présent, avec une approche visant l'amélioration continue. Bien que les activités du Groupe, y compris les tâches strictement liées à la production, ne soient pas associées à des risques élevés en matière de santé et de sécurité des employés, la protection du personnel d'U-Power Group est considérée comme une condition essentielle pour toutes les activités de l'entreprise.

Le Groupe est constamment engagé dans des activités visant à promouvoir une culture de la prévention et à assurer

Mécanicien au travail.



la sécurité de tous les employés au travail. La diffusion d'une culture de la sécurité et de la responsabilité individuelle et la création d'une conscience des risques sont en effet des facteurs centraux pour continuer à fournir un environnement de travail sûr.

Au niveau du siège, des personnalités spécialisées (*Health and Safety Staff*) sont chargées de garantir, dans le monde entier, un environnement de travail sûr et conforme aux réglementations en vigueur, de définir des lignes directrices en matière de santé et de sécurité, de coordonner les activités de contrôle et, le cas échéant, d'améliorer les conditions de sécurité, de superviser les activités des concepteurs et des architectes et d'entretenir des relations avec les représentants de la sécurité des travailleurs italiens.

Le Groupe adopte une approche préventive. Les bureaux et les usines existants sont soumis à des activités périodiques de contrôle de conformité, par le biais d'une analyse documentaire et d'inspections du lieu de travail (vérification des environnements et des équipements de travail), et, si nécessaire, un plan d'amélioration est formulé.

Les inspections se sont poursuivies en 2020 pour vérifier la santé et la sécurité des employés sur le site de production en Tunisie. Ces inspections ont été réalisées tant par le personnel interne que par des organismes externes et étaient préparatoires à l'obtention de la certification OHSAS 18001, un modèle d'organisation et de gestion de la sécurité sur le lieu de travail. L'efficacité du système de gestion adopté repose sur une solide analyse des risques pour la santé et la sécurité, périodiquement mise à jour et rapportée dans le «Document d'évaluation des risques» (en Italie, le DVR). Le processus d'identification des risques a été mené par le Groupe non seulement pour l'usine de production en Tunisie, qui a obtenu la certification en matière de santé et de sécurité, mais aussi pour les sites italiens et la plate-forme logistique située à Paruzzaro (Italie), ainsi que pour les sites français. Dans le cadre de l'analyse, les risques sont cartographiés par tâche et les mesures de prévention les plus efficaces sont identifiées, en considérant comme facteurs principaux: la probabilité ou la fréquence réelle d'occurrence d'un événement accidentel ou d'une atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, par rapport à l'ampleur du risque et à la gravité des conséquences.

Après l'identification et l'évaluation des risques spécifiques pour la santé et la sécurité des employés, les méthodes de contrôle de ces risques et les mesures d'amélioration adop-



tées ou à adopter ont été définies pour atténuer les risques en question. Les responsables impliqués dans la gestion de la sécurité de l'entreprise ont ensuite été identifiés.

En 2020, l'engagement d'U-Power Group dans le monitoring des indices d'accidents des employés s'est poursuivi, pour lequel un indice de gravité de 6,64 a été enregistré et aucun accident mortel ou grave n'a été constaté.

En fait, la majorité des accidents sont liés à des blessures et des contusions superficielles.

Au cours de l'année 2020, il n'y a eu qu'un seul accident du travail lié à des entrepreneurs extérieurs, ce qui a donné lieu à une estimation du nombre total d'heures travaillées de 254 400 pour 2019 et 249 600 pour 2020 et à un taux d'accident connexe de 4,01.

## INDICES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2019	2020
Heures travaillées	9 057 129	6 954 604
Nombre total d'accidents	143	128
<i>dont ceux in itinere<sup>2</sup></i>	0	0
Nombre total d'accidents du travail ayant eu des conséquences graves <sup>3</sup>	0	0
Taux d'accidents du travail <sup>4</sup>	15,79	18,42
Nombre total de jours perdus pour cause de blessure	293	231
Taux de gravité <sup>5</sup>	6,47	6,64



## IMPACTS ET GESTION DU COVID-19

La pandémie de Covid-19 a, au cours de l'année 2020, déterminé la performance des marchés et affecté la manière dont les activités de l'entreprise sont gérées. U-Power Group a immédiatement mis en place une série de mesures pour garantir la santé et la sécurité au travail de tous les employés, ainsi que pour assurer la continuité des activités. U-Power Group a pu minimiser l'impact sur ses opérations grâce à des mesures opportunes et à la réactivité du Groupe.

Le Groupe a mis en place, tout d'abord, une équipe spécialisée dédiée à la gestion de la pandémie, composée d'un représentant de la Direction et du RLS (Représentant des travailleurs pour la sécurité), soutenu par le médecin compétent et le RSPP (Responsable du service de prévention et de protection). Le Comité était chargé de la coordination et de la gestion centralisée de l'urgence, en commençant par la définition d'un protocole réglementaire sur les mesures de confinement et de propagation du virus sur le lieu de travail. Ces activités ont été entreprises rapidement grâce à la collaboration entre U-Power Group et les différentes autorités publiques nationales et locales.

Les actions préventives prévues par le protocole comprenaient, tout d'abord, l'utilisation du *télétravail*, organisé par le Groupe et activé par toutes les fonctions de l'entreprise qui pouvaient également effectuer leur travail à distance.

Le protocole définit également des lignes directrices précises et des méthodes à adopter dans tous les bureaux du Groupe pour contenir la propagation du virus: des procédures d'accès, tant pour les employés que pour les fournisseurs externes, à la mesure de la température à l'entrée des locaux, en passant par la réduction des réunions et des déplacements professionnels. Enfin, les locaux sont constamment assainis et des équipements de protection individuelle sont fournis à tous les employés (masques, solutions hydroalcooliques, lunettes de protection et gants).

<sup>2</sup> Un accident in itinere est défini comme un accident survenant sur le trajet entre le lieu de travail et un lieu de vie privée

<sup>3</sup> Un accident du travail ayant des conséquences graves est défini comme un accident du travail qui entraîne la mort ou une blessure dont le salarié ne peut pas se remettre, ne se remet pas ou dont on ne peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il se remette complètement en retrouvant son état de santé d'avant l'accident dans les 6 mois qui suivent.

<sup>4</sup> Le taux d'accidents du travail est calculé comme le nombre d'accidents du travail/heures travaillées\*1 000 000.

<sup>5</sup> Le taux de gravité est calculé comme suit: jours perdus en raison d'un accident du travail/heures travaillées \* 200 000

Fabricant de tiges.



## 3.5 LES RELATIONS INDUSTRIELLES

U-Power Group reconnaît et respecte le droit des travailleurs à être représentés par des syndicats et entretient avec ces représentants des relations fondées sur la reconnaissance mutuelle, le dialogue et la coopération.

Les relations et les négociations avec les syndicats sont gérées selon les principes les plus élevés de transparence et d'équité et dans le strict respect des lois applicables. U-Power Group fonde sa politique de relations industrielles sur une confrontation constructive, qui vise à impliquer les représentants des travailleurs et à maintenir un bon climat d'entreprise, conscient que ce n'est que par une confrontation continue et un dialogue constructif que l'on peut atteindre des équilibres et des collaborations solides.

La recherche de solutions communes aboutit à l'absence totale de conflit. Grâce au climat de coopération que U-Power Group a établi au fil des ans, en 2020, il n'y a pas eu de grèves d'entreprise ou de protestations syndicales de la part de travailleurs directement employés par les sociétés du Groupe et il n'y a pas eu de cas où les libertés d'association et de négociation collective ont été violées ou ont été menacées.

En particulier, en Tunisie, où se trouve la principale usine de production du Groupe, il convient de noter qu'il n'y a eu aucune grève des employés du Groupe au cours des six dernières années.

U-Power Group applique la Convention Collective Nationale du Travail (CCNL) du secteur de la chaussure à 100% de l'effectif de l'entreprise basée en Italie, qui établit tous les aspects liés aux conditions de travail, y compris les vacances et les congés, la rémunération des heures supplémentaires, les modalités de travail flexibles et les primes de participation variables.

Pour la communication aux employés des changements significatifs dans l'organisation de l'entreprise, U-Power Group se conforme aux règles établies par la CCNL de l'industrie de la chaussure.

Enfin, il convient de noter qu'aucune activité et aucun fournisseur n'ont été identifiés dans lesquels les droits des travailleurs à exercer la liberté d'association ou de négociation collective peuvent être violés ou sont considérés comme présentant un risque élevé.



### INITIATIVES COMMUNAUTAIRES D'U-POWER GROUP

Dans le but de soutenir ses employés, U-Power Group a mis en place un certain nombre d'initiatives au fil des ans pour soutenir les communautés dans lesquelles il opère.

En particulier, sur le site de production tunisien, l'entreprise a mis gratuitement à disposition 23 bus pour répondre aux besoins des employés qui n'habitent pas à proximité immédiate des usines; cela garantit aux employés à la fois la sécurité de leurs horaires et donc de leur vie privée, ainsi que des économies considérables en termes d'argent.

Par ailleurs, toujours en Tunisie, l'entreprise, à la demande justifiée des syndicats, a toujours été disposée à avancer des sommes importantes aux salariés pour répondre à leurs besoins. En 2020, par exemple, plus de 1,2 million de dinars ont été avancés.

Enfin, des efforts ont toujours été faits pour répondre aux besoins spécifiques des employés, par exemple en mettant à la disposition des femmes employées en Tunisie des mammographies aux frais de l'entreprise.





4

**INNOVATION ET  
DESIGN ITALIENS  
AU SERVICE  
DU CLIENT**

---

## 4. INNOVATION ET DESIGN ITALIENS AU SERVICE DU CLIENT

U-Power Group crée, innove et conçoit pour assurer le bien-être et la santé de tous les travailleurs qui utilisent ses produits. Le Groupe est constamment à la recherche de nouvelles technologies susceptibles d'offrir une protection immédiate aux travailleurs, mais aussi de préserver leur santé psycho-physique à moyen et long terme. Une chaussure de travail efficace, conçue selon les meilleures solutions techniques, est capable de protéger la santé du travailleur à 360°: U-Power étudie le mouvement humain et analyse le comportement des structures corporelles pour concevoir un produit capable de rendre l'environnement de travail plus sûr. Dans un contexte de marché fortement concurrentiel, le

succès du Groupe dépend de sa capacité à maintenir et à accroître sa part de marché grâce au développement de produits innovants, aux normes de qualité les plus élevées, qui répondent aux exigences les plus strictes des marchés nationaux et internationaux. De l'industrie lourde aux conditions climatiques extrêmes, les produits de prévention des accidents d'U-Power Group sont conçus pour offrir aux travailleurs un maximum de confort et de sécurité.

### 4.1 L'INNOVATION AU SERVICE DE LA SÉCURITÉ

Le Groupe dispose de deux laboratoires de R&D en Italie qui développent chaque année de nouveaux modèles et collections. Au cours des deux dernières années, une intense activité de recherche a été développée, qui a conduit à la création et au lancement de nouveaux modèles et collections au design attrayant et au contenu technologiquement innovant.

En 2020, U-Power Group a déposé 4 brevets, portant à la fois sur l'ensemble de la chaussure de travail et sur des innovations concernant les différents composants de la chaussure, ce qui porte à 17 le nombre total de brevets déposés.

---

*Technologie Air Toe aluminium.*



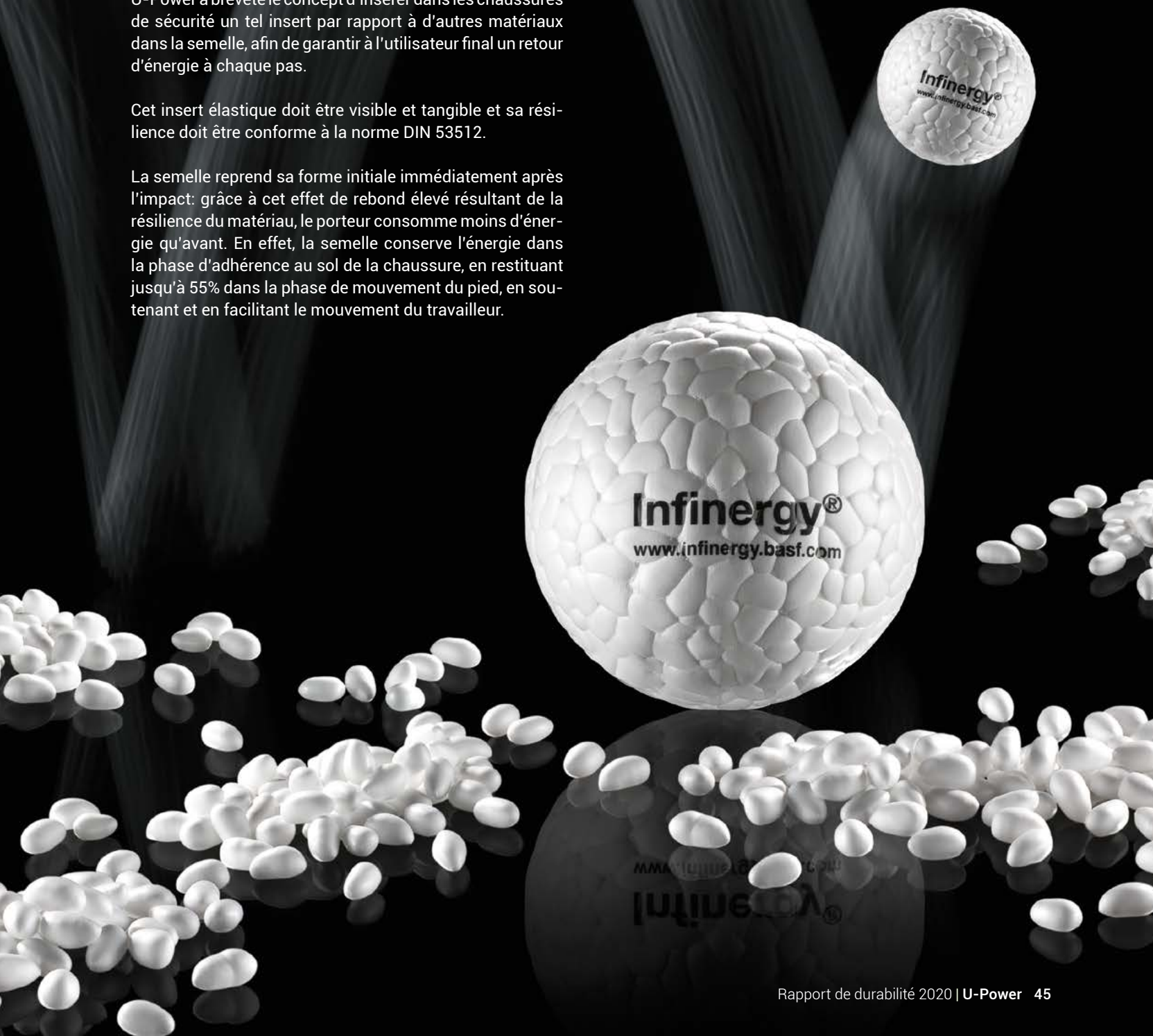
## INFINERGY®

Infinergy® est un insert de semelle en mousse de polyuréthane (TPU, *Polyuréthane Thermoplastique Expandé*) capable de restituer une énergie positive lors de la marche. Conçu à l'origine par le Groupe BASF pour le monde du sport, Infinergy® combine des mousses composées de particules à cellules fermées avec celles de polyuréthanes thermoplastiques, réinventant ainsi l'amortissement traditionnel en un amortissement dynamique.

U-Power a breveté le concept d'insérer dans les chaussures de sécurité un tel insert par rapport à d'autres matériaux dans la semelle, afin de garantir à l'utilisateur final un retour d'énergie à chaque pas.

Cet insert élastique doit être visible et tangible et sa résilience doit être conforme à la norme DIN 53512.

La semelle reprend sa forme initiale immédiatement après l'impact: grâce à cet effet de rebond élevé résultant de la résilience du matériau, le porteur consomme moins d'énergie qu'avant. En effet, la semelle conserve l'énergie dans la phase d'adhérence au sol de la chaussure, en restituant jusqu'à 55% dans la phase de mouvement du pied, en soutenant et en facilitant le mouvement du travailleur.



## RED CARPET

Les laboratoires d'U-Power Group se sont consacrés au développement de chaussures de sécurité adaptées à ceux qui doivent travailler pendant de nombreuses heures en position verticale, sans pouvoir s'asseoir ou changer de position. U-Power a donc créé la technologie Red Carpet, en collaboration avec le Groupe chimique BASF: inspirée des tapis anti-fatigue, une semelle capable d'absorber et

de soulager le stress corporel a été créée, réduisant ainsi les traumatismes liés à la station debout prolongée à des postes de travail fixes. Le matériau utilisé, totalement exempt de substances nocives, est capable de réactiver la circulation sanguine et de soulager les articulations, les cervicales, les reins et de soutenir le travailleur tout au long de la journée de travail.

## PROJET U-GREEN

Dans le but de réduire l'impact environnemental de ses produits, U-Power Group s'est consacré en 2020 au développement de U-Green: un projet qui implique la recherche et le développement de produits et de processus capables de minimiser les impacts environnementaux, de la réduction des déchets, à la récupération et à la réutilisation des matériaux, à la réduction de la consommation d'énergie et à la compensation du CO<sub>2</sub> par le biais de projets spécifiques. Dans le cadre du projet U-Green, le Groupe a conçu une ligne de chaussures de sécurité à l'impact environnemental réduit qui garantissent en même temps la protection et le confort maximum, typiques des chaussures d'U-Power Group.

Pour chaque composant de la chaussure, U-Power Group a recherché la solution qui combine durabilité environnementale et normes de sécurité élevées:

**Lacets en polyester recyclé.**

**Tige**  
PUTEK avec un pourcentage élevé de matériaux recyclés.  
**ULTRA RÉSISTANT, HYDROFUGE ET RESPIRANT.**  
**Airtoe**  
COMPOSITE

**Doublure avec un pourcentage élevé de matériau recyclé pour le tunnel d'air, hautement respirant: dissipe la transpiration et garde le pied au sec.**

**Embout résistant à 200J**  
**WORK GREEN** **BASF**  
We create chemistry

**Semelle intérieure en PU 100 % renouvelable de BASF. Accueille le pied en lui donnant une sensation de relief et de légèreté. Anatomique et antibactérien.**

**Nouvelle technologie antistatique sans coutures pour augmenter le confort, en évitant les frottements de contact avec la plante du pied**  
**Seam**  
LESS

**Système antiperforation avec un pourcentage élevé de matériel fileté et totalement «Metalfree»**  
Option antiperforation garantie sur 100 % de la surface car elle est cousue directement sur la tige.  
**Save Flex plus Green**

**CHAUSSURES**  
**U-GREEN: CHOISISSEZ EN TENANT COMPTE DE L'ENVIRONNEMENT!**

**Semelle en PU 100 % renouvelable de BASF**  
Anti-abrasion, anti-huile, anti-glisse et anti-statique.  
**BASF**  
We create chemistry

COMMUNICATION ENVIRONNEMENTALE EN CONFORMITÉ AVEC LA NORME ISO 14021-2016





## QUALITÉ ET SÉCURITÉ TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La qualité et la fiabilité des produits U-Power proviennent du choix de matériaux excellents et contrôlés et d'une gestion appropriée de la chaîne d'approvisionnement. U-Power Group collabore avec plus de 170 fournisseurs avec lesquels il a établi des relations solides et durables. En particulier, les achats et les relations avec les fournisseurs sont gérés de manière centralisée en Italie par Altek Europe.

U-Power Group mène une série d'activités visant à garantir que les matériaux achetés sont en parfaite conformité avec les normes de qualité requises et contractuelles. Les responsables d'U-Power visitent périodiquement les usines de production des fournisseurs les plus importants pour vérifier le processus de production et la qualité des produits achetés. Cela permet de vérifier le produit acheté avant même qu'il ne soit expédié et reçu par les installations de production ou de logistique du Groupe.

Certaines caractéristiques techniques, comme l'imperméabilité des tissus achetés, sont testées par des techniciens spécialisés dans les laboratoires du Groupe: si le matériau n'est pas conforme aux spécifications techniques établies au moment de l'achat, U-Power envoie une fiche de rapport aux bureaux italiens d'Altek Europe qui, par conséquent, informe le fournisseur des éventuelles procédures de réclamation.

Enfin, tous les six mois, le Groupe demande à tous les fournisseurs des matériaux qui entreront dans la fabrication des chaussures de sécurité d'U-Power Group de mettre à jour leur certification conformément au règlement européen REACH, qui établit les règles à suivre pour garantir la protection de la santé des consommateurs et de l'environnement par l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation de certaines substances chimiques utilisées dans les processus de production et contenues dans les produits vendus, comme indiqué dans le Règlement.

Cuir.



## 4.2 VOTRE SÉCURITÉ

La sécurité des produits d'U-Power Group est une condition essentielle pour assurer la confiance des consommateurs dans ses produits. L'objectif du Groupe est de viser à assurer un confort et une fonctionnalité maximums à ses articles, afin d'améliorer les conditions de travail en réduisant également les risques «invisibles» d'altération physique et la santé des travailleurs à court, moyen et long terme. Un objectif ambitieux qui nécessite des recherches et une attention à toutes les innovations technologiques et des tests continus.

Afin de garantir la plus haute qualité des produits, le siège italien du Groupe et le site de production tunisien ont renouvelé la certification de leurs systèmes de gestion de la qualité en 2020, selon la norme ISO 9001:2015. Cette norme reconnue au niveau international permet à l'entreprise de contrôler et d'améliorer à la fois les processus opérationnels liés à la gestion de la qualité et ceux du support client. Plus précisément, cette certification établit des lignes directrices qui reposent sur sept principes, dont l'orientation client, l'amélioration des activités et la gestion des relations.

Les chaussures d'U-Power Group sont toutes certifiées selon la norme ISO 20345:2011, qu'elles soient vendues sur les marchés européens ou non. La norme ISO impose des exigences minimales qu'une chaussure doit avoir pour assurer la protection du travailleur qui l'utilise, comme une hauteur minimale de la tige, la présence d'une doublure avant et d'une semelle intérieure. Ces caractéristiques sont essentielles pour que la chaussure soit classée comme «Chaussure de sécurité», caractérisée, en outre, par la présence d'un embout de protection contre les chocs. En outre, en fonction du type d'utilisation, la chaussure est intégrée à d'autres spécifications techniques telles que la première de montage antiperforation.

Outre les «Chaussures de sécurité», U-Power Group produit également des «Chaussures de protection», certifiées selon la norme ISO 20346:2011, et des «Chaussures de travail» ou «Chaussures professionnelles», réglementées par la norme ISO 20347:2012. Les premières se distinguent des Chaussures de sécurité parce qu'elles sont pourvues, en plus du respect des exigences minimales, d'un embout de protection inférieur contre les impacts d'une énergie allant jusqu'à 100 Joules. Les Chaussures de travail, en revanche, se distinguent des autres types de chaussures par l'absence d'embout de protection et, par conséquent, par l'incapacité à protéger contre les risques physiques et mécaniques d'impact et de compression sur les orteils.


Ces certifications sont attribuées par des laboratoires externes, accrédités et suivis grâce à un numéro d'identification. Les informations de conformité relative sont déclarées sur toutes les étiquettes apposées sur les chaussures d'U-Power Group, indiquant le mois et l'année de fabrication, la classe de protection, la norme de référence et la conformité relative, garantissant ainsi la sécurité de chaque produit en fonction des différentes applications.

Le Groupe, en accordant la plus grande attention à la satisfaction de ses clients, trace et analyse toutes les éventuelles non-conformités des produits, en accordant une attention particulière à tous les cas de retours effectués afin d'effectuer des analyses statistiques et de définir des actions pour améliorer la qualité des produits. Plus précisément, si les plaintes des clients sont liées à un problème spécifique, l'entreprise ouvre un processus d'enquête afin de comprendre, d'analyser et de résoudre le problème en intervenant au niveau du projet. Grâce à ce modèle de gestion et d'intervention, aucun cas significatif de non-conformité des produits n'a été constaté au cours de la période triennale 2018/2020.

Ryder ligne Red 360.







5

**L'ENVIRONNEMENT  
AU CENTRE**

---

## 5. L'ENVIRONNEMENT AU CENTRE

U-Power Group, conscient de l'impact de son activité sur l'environnement et des responsabilités qui en découlent, s'engage à gérer ses processus de production de manière durable et responsable, dans le respect de la loi et en cherchant à améliorer continuellement ses performances.

### 5.1 LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT DANS NOTRE CRÉATION DE VALEUR

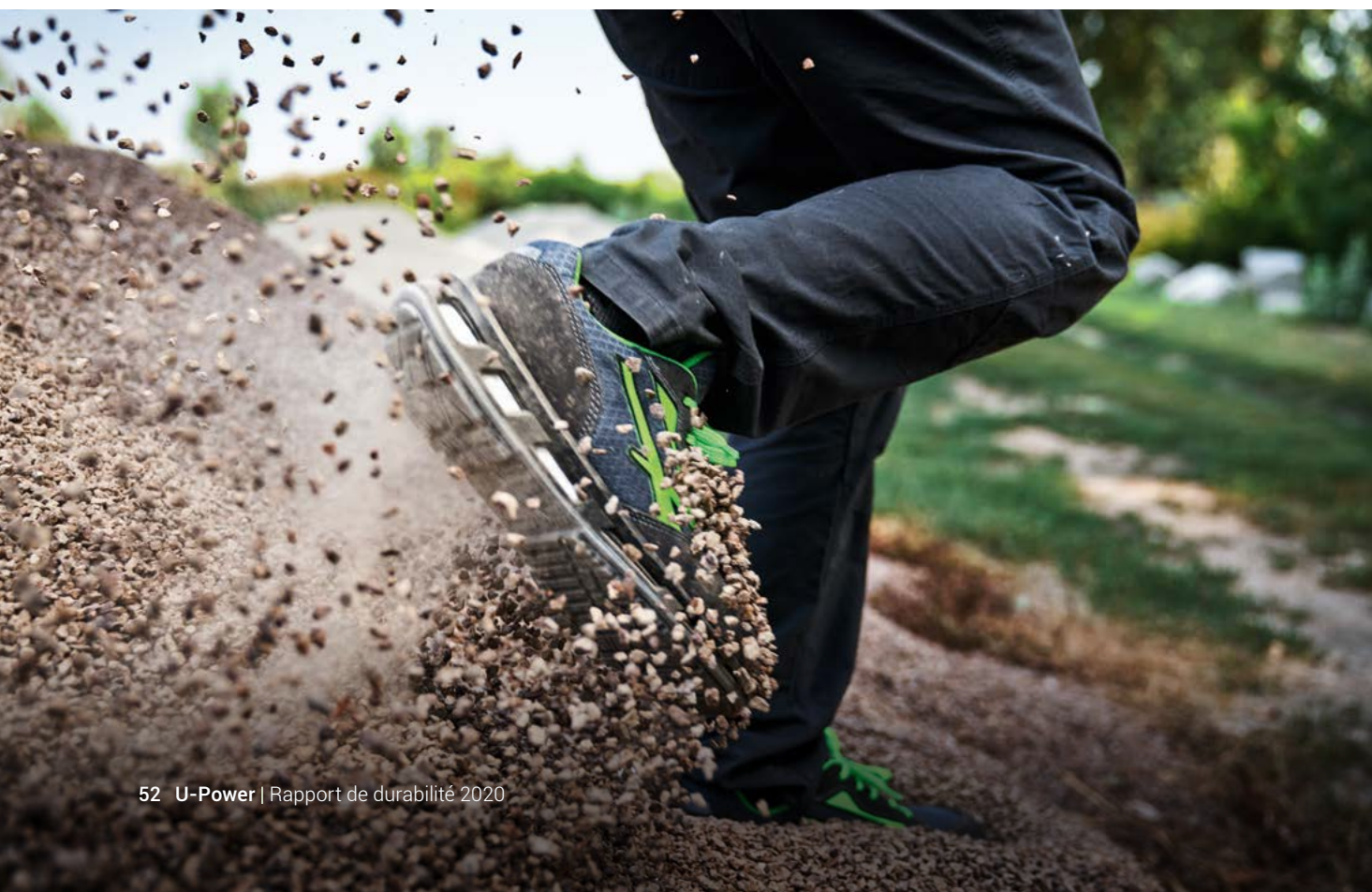
En termes d'environnement, les impacts les plus significatifs sont concentrés dans les deux usines de production du Groupe, en France et en Tunisie; cette dernière a été conçue, dès son acquisition, avec des spécifications techniques étudiées pour répondre aux besoins requis par chaque phase individuelle des lignes de production, de la coupe des tissus

pour les tiges, à l'injection des semelles, à l'assemblage, avec pour objectif principal de produire plus de 1 000 paires de chaussures en une seule équipe de travail.

Le Groupe s'engage à gérer les ressources de manière responsable et efficace à toutes les étapes de la production: des matières premières aux déchets, en se concentrant sur la réduction de la consommation d'énergie pendant la production et sur l'impact de ses produits en termes d'émissions de gaz à effet de serre, ainsi qu'en sensibilisant ses clients sur ces thèmes. Afin de concrétiser ces engagements, l'usine de production en Tunisie a adopté un système de management environnemental (SME) conforme à la norme UNIENISO 14001. Ce système exige l'amélioration continue des performances environnementales, par le biais de procédures et d'indications relatives au contrôle des activités associées aux aspects environnementaux les plus significatifs. Grâce au SME, le Groupe adopte une approche préventive de la gestion des risques liés aux aspects environnementaux, conformément à l'approche de la norme ISO 14001, qui prévoit une analyse des risques environnementaux pertinents associés au site de production.

---

*Point - Ligne Red Lion.*



## 5.2 LA GESTION DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

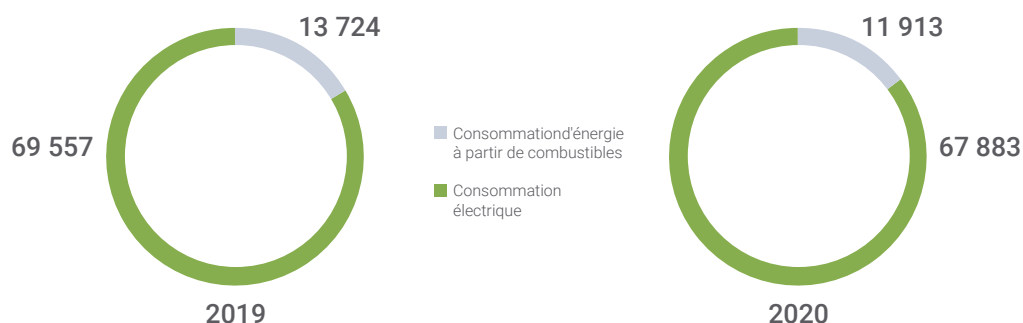
La consommation totale d'énergie dans les deux sociétés de production du Groupe en 2020 est de 79796 GJ, en baisse de 4% par rapport à 2019. La consommation d'énergie comprend l'électricité fournie par le réseau national, la

consommation de carburant pour la flotte de l'entreprise, pour le chauffage des locaux et pour les processus de production, ainsi que le gaz méthane, utilisé uniquement dans l'usine française.

### CONSOMMATION D'ÉNERGIE AU SEIN DE L'ORGANISATION

	2019	2020
<b>Consommation de combustibles provenant de sources non renouvelables (GJ)</b>		
Diesel	4 428	4 515
Essence	786	690
Gaz naturel	8 510	6 708
<b>Consommation d'énergie indirecte (GJ)</b>		
Consommation d'électricité achetée sur le réseau	69 557	67 883

#### Consommation d'énergie (GJ)



Grâce au suivi de la consommation d'énergie liée aux phases de production, U-Power Group calcule ses **émissions** directes de gaz à effet de serre (GES) (Scope 1) et ses émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (Scope 2). En particulier, ce dernier considère les émissions provenant de l'achat d'électricité utilisée dans les ac-

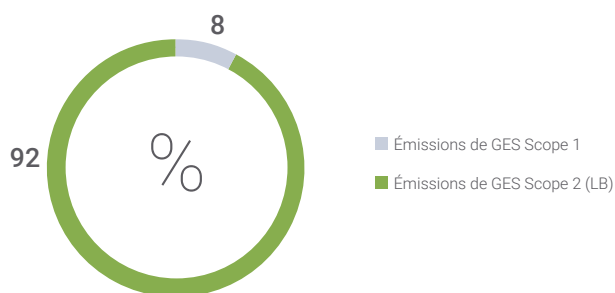
tivités de l'entreprise et est calculé selon deux approches différentes: *Location-based*, une méthode basée sur la localisation, qui utilise un facteur d'émission moyen se rapportant au bouquet énergétique national, et *Market-based*, qui tient compte des accords contractuels conclus avec le distributeur d'électricité.

En 2020, les émissions de GES du Groupe se sont élevées à 9 295 tonnes de CO<sub>2</sub> en baisse de 4%<sup>1</sup> par rapport à 2019.

## ÉMISSIONS DE GES

	2019	2020
<b>Émissions directes de GES - Scope 1 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>		
Consommation de carburant	798	706
Approvisionnements de gaz réfrigérant	0	1,43
<b>Total</b>	<b>798</b>	<b>707</b>
<b>Émissions indirectes de GES - Scope 2 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>		
Électricité (Market-based)	8 897	8 571
Électricité (Location-based)	8 924	8 587

### Émissions GES 2020



Le contrôle et la sélection des **matières premières** sont des activités cruciales pour garantir la haute qualité des produits U-Power. Les matériaux les plus couramment utilisés dans les phases de production sont les composés de base du polyuréthane, différents types de tissus tels que le cuir, les matières synthétiques, les fils, ainsi que l'acier, l'aluminium et les matériaux d'emballage tels que le plastique, le bois et le carton.

Au cours de l'année écoulée, notamment dans le cadre du projet U-Green, le Groupe a accordé une attention particulière à la recherche de matériaux à faible impact environnemental, tels que le polyester recyclé, les tissus fabriqués à partir de matériaux recyclés et un type spécifique de polyuréthane produit à partir de matières premières renouvelables. L'engagement du Groupe est de poursuivre la recherche constante des matériaux les plus performants tant en termes de qualité que de performance environnementale.

U-Power Group s'est également engagé dans la **gestion et la réduction des déchets**, provenant principalement du processus de production. Le Groupe surveille constamment les réglementations applicables en matière de gestion et d'élimination des déchets dans les pays où il opère et travaille avec des fournisseurs accrédités afin de se conformer aux lois et réglementations et de promouvoir les meilleures pratiques. En 2020, le Groupe a généré un total de 2 965 tonnes de déchets dans ses usines, enregistrant une légère augmentation de 5% par rapport à 2019.

Au cours de la période de trois ans 2018/2020, il n'y a pas eu de cas de violation des réglementations environnementales en vigueur dans les pays dans lesquels U-Power Group opère.

<sup>1</sup> Données prenant en compte les émissions de GES Scope 1 et les émissions de GES Scope 2 Location Based.



*Red Industry Green.*





A black and white photograph of a person's leg in black work pants, a work boot, and a metal grate in an industrial setting. The person is wearing black work pants with visible stitching and a work boot with a green and yellow lightning bolt design. The leg is positioned in the foreground, leaning against a metal grate. The background shows a grey metal surface with a circular hole and some debris on the floor.

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

---

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Ce document est le premier Rapport de Durabilité d'U-Power Group. Le périmètre de rapport comprend toutes les sociétés entièrement consolidées d'U-Power Group. Dans le rapport, lorsque nous faisons référence au «U-Power Group», nous faisons référence à toutes les sociétés du groupe. En revanche, pour les caractéristiques propres à l'une ou l'autre entreprise seulement, une référence spécifique sera faite avec le nom de l'entreprise. Il n'y a pas eu de changements organisationnels importants en 2020. Il convient toutefois de noter que, suite aux procédures engagées par le Groupe pour la cotation, qui seront achevées au cours de l'année 2021, la société mère - «U-Invest S.r.l.» au 31 décembre 2020 - a pris le nom de «U-Power Group S.p.A.».

Les données et informations contenues dans ce document se rapportent aux activités menées par U-Power Group au cours de l'exercice 2020 (janvier à décembre 2020), sauf indication contraire. Les indicateurs présentés dans le Rapport, à des fins de comparaison sont également rapportés pour la période de deux ans 2019/2020, lorsqu'ils sont disponibles, et accompagnés d'un commentaire relatif à leur performance afin de permettre la comparaison et la comparabilité de la performance du groupe dans le temps. Afin de donner une représentation correcte de la performance, l'utilisation d'estimations a été limitée autant que possible; lorsqu'il y a eu recours, celles-ci sont basées sur les meilleures méthodes disponibles et sont rapportées de manière appropriée.

Le document a été préparé conformément à la cinquième génération de lignes directrices pour les rapports de durabilité de la *Global Reporting Initiative* (GRI), les *GRI Sustainability Reporting Standards* 2016 et les versions

ultérieures, sous l'option «Core» et conformément aux principes de contenu et de qualité requis. Il convient également de noter que, en ce qui concerne la norme GRI 403 (Santé et sécurité au travail) et GRI 306 (Déchets), U-Power Group a adopté les versions les plus actualisées, publiées respectivement en 2018 et 2020. À la fin du document se trouve un tableau avec un index des contenus liés aux exigences du GRI, à la fois générales et liées à des sujets matériels spécifiques.

Ce document n'a pas été audité par une société tierce indépendante.

À la date de publication du présent rapport, aucun événement important pertinent aux fins du rapport de durabilité n'est survenu en 2020, à l'exception de ce qui a déjà été décrit dans le document lui-même en ce qui concerne les changements dans la structure de Gouvernance du Groupe et la récente pandémie de Covid-19.

## PRINCIPES D'ÉTABLISSEMENT DES RAPPORTS

Pour garantir la qualité des informations communiquées, les principes de *Reporting Principles*, tels que définis par la norme 101 du GRI, ont été suivis lors de la préparation du Rapport: Fondation (exhaustivité, contexte de durabilité, inclusivité et importance relative pour définir le contenu du rapport et exactitude, fiabilité, clarté, comparabilité, équilibre, opportunité pour l'assurance qualité).

## LES THÈMES MATÉRIELS

Compte tenu de la chaîne de valeur du Groupe, la portée des impacts et la divulgation GRI utilisée pour la communication des données sont identifiées ci-dessous pour chaque thème central.

Le thème	Sujets générant des impacts	Périmètre des impacts	Réconciliation Thème GRI
Gestion de l'énergie et du changement climatique	U-Power Group	U-Power Group	302 - Énergie 305 - Émissions
Matériaux utilisés	U-Power Group	U-Power Group	301 - Matériaux utilisés
Santé et sécurité des consommateurs	U-Power Group	U-Power Group Consommateurs	416 - Santé et sécurité des consommateurs
Innovation et qualité des produits	U-Power Group	U-Power Group	-
Classement socio-environnemental des fournisseurs	U-Power Group	U-Power Group Fournisseurs	414 - Évaluation sociale des fournisseurs 308 - Évaluation environnementale des fournisseurs
Gestion des déchets	U-Power Group	U-Power Group	306 - Déchets
Emploi	U-Power Group	U-Power Group	401 - Emploi
Santé et sécurité des travailleurs	U-Power Group	U-Power Group Travailleurs externes	403 - Santé et sécurité des travailleurs
Développement et formation des travailleurs	U-Power Group	U-Power Group	404 - Formation et instruction
Protection des droits de l'homme	U-Power Group	U-Power Group	406 - Non-discrimination
Diversité et égalité des chances	U-Power Group	U-Power Group	405 - Diversité et égalité des chances
Liberté d'association et négociation collective	U-Power Group	U-Power Group	407 - Liberté d'association et de négociation collective

Pour chaque thème central, le modèle de gestion et d'organisation a été rapporté et discuté ainsi que les principaux risques, générés ou encourus, liés aux questions et découlant des activités, produits, services ou relations d'affaires du Groupe. Enfin, il convient de noter que, tant pour U-Power que pour ses parties prenantes, les questions de conformité aux lois et règlements et d'éthique des affaires sont considérées comme essentielles aux activités du Groupe et sont donc rapportées à travers les aspects GRI suivants: 201 Performance économique, 205 Anticorruption, 307 Conformité environnementale, 419 Conformité socio-économique.

## LA MÉTHODE DE CALCUL

Le contenu de ce Rapport de Durabilité a été défini par un groupe de travail, créé dans le but de rédiger des rapports de durabilité, sur la base d'une analyse de matérialité. Des données qualitatives et quantitatives de nature sociale, environnementale, économique et financière ont été collectées sur une base annuelle à l'aide de formulaires spéciaux de collecte de données et d'entretiens avec la participation active des principales fonctions d'entreprise du Groupe.

En plus de ce qui a déjà été rapporté dans le texte, les indications méthodologiques pour certains indicateurs inclus dans ce Rapport de Durabilité sont données ci-dessous.

## DONNÉES RELATIVES AU PERSONNEL

Pour chaque année de communication des données, le calcul du personnel d'U-Power Group (réparti par zone géographique, sexe, type de contrat et type de travail) est basé sur les données reçues des différentes branches de vente et de production et est exprimé en effectif au 31 décembre.

Le taux d'embauche et de rotation, ventilé par sexe, tranche d'âge et zone géographique, est calculé à partir du nombre de salariés relatifs au type de subdivision considéré.

Les indices d'accidents ont été calculés comme indiqué ci-dessous:

- Taux d'accidents du travail: nombre d'accidents/heures travaillées\*1 000 000
- Taux d'accidents avec conséquences graves: nombre d'accidents avec conséquences graves, c'est-à-dire avec un nombre total de jours d'absence dépassant 6mois/heures travaillées\*1 000 000
- Taux de gravité: nombre de jours perdus pour cause de blessure/heures travaillées\*200 000

Le calcul des taux de fréquence et de gravité ne tient pas compte des accidents in itinere.

## DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Lorsque les données environnementales n'étaient pas disponibles, des méthodes d'estimation conservatrices ont été utilisées, ce qui a conduit à la sélection d'hypothèses associées aux performances environnementales les moins positives pour le Groupe. La communication des données environnementales est étendue uniquement aux sites de production du Groupe situés en Tunisie et en France.

## CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Les facteurs de conversion utilisés pour normaliser la consommation d'énergie proviennent du tableau «UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting - Fuel properties» du DEFRA, pour les années 2019 et 2020.

## ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Les émissions de gaz à effet de serre sont déclarées conformément aux lignes directrices définies par les principales normes internationalement reconnues, en particulier, il est fait référence au *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*. Le calcul a été effectué à l'aide de la formule suivante: données d'activité (par exemple, kWh d'électricité achetée) multipliées par le facteur d'émission correspondant. Les émissions ont été calculées en termes de CO<sub>2</sub> équivalent (gaz inclus: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O) selon la méthodologie suivante:

- Émissions directes (Scope 1): les émissions associées à la consommation de carburant ont été déterminées à l'aide des facteurs d'émission définis dans le document «UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting» du DEFRA, éditions 2019 et 2020.
- Émissions indirectes (Scope 2): les émissions indirectes correspondent à la consommation d'électricité. Pour le calcul des émissions liées à l'électricité selon la méthode «market-based», les facteurs présents dans la Figure 4 du document «European Residual Mixes» (éditions 2019), publié par l'Association of Issuing Bodies, pour la France ont été pris en compte. Pour la Tunisie, pour laquelle le facteur d'émission du mélange résiduel n'est pas disponible, conformément aux normes de déclaration, le même facteur a été utilisé que pour la méthode «location-based». Pour le calcul relatif à 2020 de ces dernières, en particulier, les facteurs présents dans le «Tableau 49 - Principaux indicateurs socio-économiques et énergétiques», publié par Terna dans la section Comparaisons internationales, et disponibles dans leur version la plus récente au moment de la publication de ce document (données 2018) ont été pris en compte.

Les indicateurs indiqués représentent la meilleure estimation possible sur la base des données disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Pour toute information et de plus amples détails sur ce document, veuillez contacter:


U-Power Group S.p.A.  
sustainability@u-power.it

Vêtements haute visibilité U-Power.









**INDEX DU CONTENU  
DU GRI**

Normes GRI      Divuligation      Page, références, notes et omissions éventuelles

## DIVULGATIONS GÉNÉRALES

### Profil organisationnel

102-1	Nom de l'organisation	U-Power Group S.p.A.
102-2	Activités, marques, produits et services	§ 1. U-Power Group: une entreprise, un partenaire de sécurité, pp. 12-18
		§ 4. Innovation et design italiens au service du client, pp. 44-47
102-3	Adresse du siège social	Via Borgomanero, 50 Paruzzaro (Novare)   28040   Italie
102-4	Lieu des activités	§ 1. U-Power Group: une entreprise, un partenaire de sécurité p. 13
102-5	Propriété et forme juridique	§ 1. U-Power Group: une entreprise, un partenaire de sécurité p. 12
		§ 2.1 Le modèle de gouvernance, pp. 22-23
102-6	Marchés desservis	§ 1.2 Le modèle d'entreprise, pp. 16-19
102-7	Dimensions de l'organisation	§ 1. U-Power Group: une entreprise, un partenaire de sécurité p. 13
		§ 3.1 Une société faite de personnes, p. 33
102-8	Informations sur les employés et autres travailleurs	§ 3.1 Une société faite de personnes, p. 33
102-9	Chaîne d'approvisionnement	§ 1.2 Le modèle d'entreprise, pp. 16-17
		§ 4.1 L'innovation au service de la sécurité, p. 47
102-10	Changements significatifs de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	§ Note méthodologique, p. 58
102-11	Principe de précaution	U-Power Group applique dans toutes ses actions le principe de prudence par un suivi attentif des activités menées.
102-12	Initiatives externes	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, pp. 26-27
102-13	Adhésion à des associations	U-Power Group S.p.A. ne fait partie d'aucune association ou organisation.

### Stratégie et analyse

102-14	Déclaration d'un cadre supérieur	§ Lettre aux parties prenantes, pp. 4-5
--------	----------------------------------	---

### Éthique et Intégrité

102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	Valeurs et objectifs, pp. 8-9
		§ 2. Gestion responsable de l'entreprise, pp. 22-25

### Gouvernance d'entreprise

102-18	Structure de gouvernance	§ 2.1 Le modèle de gouvernance, pp. 22-23
--------	--------------------------	---

Normes GRI	Divulgateion	Page, références, notes et omissions éventuelles
<b>Participation des parties prenantes</b>		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, pp. 26-27
102-41	Conventions collectives	§ 3.5 Les relations industrielles, p. 41
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, pp. 26-27
102-43	Méthodes d'implication des parties prenantes	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, pp. 26-27
102-44	Principales questions et critiques soulevées	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 28
		§ Note méthodologique, p. 59
<b>Aspects matériels identifiés et périmètre du Rapport</b>		
102-45	Parties incluses dans le bilan consolidé	§ Note méthodologique, p. 58
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres des sujets	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 58-59
102-47	Liste des sujets importants	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 58-59
102-48	Examen des informations	§ Note méthodologique, p. 58
102-49	Changements dans les rapports	§ Note méthodologique, p. 58
102-50	Période de référence	§ Note méthodologique, p. 58
102-51	Date du dernier rapport	Ce document est le premier Rapport de Durabilité d'U-Power Group
102-52	Fréquence des rapports	Annuelle
102-53	Contacts pour demander des informations sur le rapport	§ Note méthodologique, p. 60
102-54	Déclaration sur l'établissement de rapports conformément aux normes du GRI	§ Note méthodologique, p. 58
102-55	Index du contenu du GRI	§ Index du contenu du GRI, pp. 64-71
102-56	Assurance externe	§ Note méthodologique, p. 58

**INDICATEURS DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE**

**Performance économique**

GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 1. U-Power Group: une entreprise, un partenaire de sécurité, pp. 12-13
		§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 1. U-Power Group: une entreprise, un partenaire de sécurité, pp. 12-13
GRI 201-1	Valeur économique directement générée et distribuée	§ 1. U-Power Group: une entreprise partenaire de la sécurité, p. 13

**Anticorruption**

GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.1 Le modèle de gouvernance, pp. 22-23
		§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 2.1 Le modèle de gouvernance, présent et futur, pp. 22-23
GRI 205-3	Incidents de corruption constatés et mesures prises	§ 2.1 Le modèle de gouvernance, présent et futur, p. 23

**INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE**

**Matériaux**

GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 5. L'environnement au centre, p. 52
		§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, pp. 53-54
GRI 301-1	Matériaux utilisés en poids et en volume	Le poids et le volume des matériaux utilisés ne sont pas indiqués car les données ne sont pas disponibles. Le Groupe prend des mesures pour mettre en place un système de collecte de données afin de rendre compte de cette <i>divuligation</i> dès l'année prochaine

Normes GRI	Divulgateion	Page, références, notes et omissions éventuelles
<b>Énergie</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-54
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-53
GRI 302-1	Énergie consommée au sein de l'organisation	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, p. 53
		§ Note méthodologique, p. 60
<b>Émissions</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-54
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-54
GRI 305-1	Total des émissions directes de GES (Scope 1)	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, p. 54
		§ Note méthodologique, p. 62
GRI 305-2	Émissions indirectes de GES dues à la consommation d'énergie (Scope 2)	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, p. 54
		§ Note méthodologique, p. 60
<b>Déchets</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-54
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-54
GRI 306-1 (2020)	Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, p. 54
GRI 306-2 (2020)	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, p. 54
GRI 306-3 (2020)	Déchets générés	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, p. 54 Il convient de noter que les détails des catégories de déchets produits ne sont pas disponibles. Le Groupe s'est engagé à faire un rapport sur ce sujet à partir de la prochaine année de rapport.

Normes GRI	Divulgation	Page, références, notes et omissions éventuelles
<b>Conformité environnementale</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-54
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 5. L'environnement au centre, pp. 52-54
GRI 307-1	Non-respect des lois et réglementations environnementales	§ 5.2 La gestion des impacts environnementaux, p. 54
<b>Évaluation environnementale des fournisseurs</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 4.1 L'innovation au service de la sécurité, p.47
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 4.1 L'innovation au service de la sécurité, p. 47
GRI 308-1	Évaluation environnementale des fournisseurs	§ 4.1 L'innovation au service de la sécurité, p. 47 Il convient de noter que le Groupe n'a pas évalué les fournisseurs sur la base de critères environnementaux.
<b>INDICATEURS DE PERFORMANCE SOCIALE</b>		
<b>Emploi</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 3. Notre équipe, pp. 32-34
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 3. Notre équipe, pp. 32-34
GRI 401-1	Nouvelles embauches et rotation du personnel	§ 3.1 Une société faite de personnes, p. 34
		§ Note méthodologique, p. 60

Normes GRI	Divulgateion	Page, références, notes et omissions éventuelles
<b>Santé et sécurité des travailleurs</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-1 (2018)	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-2 (2018)	Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les accidents	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-3 (2018)	Services de santé au travail	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-4 (2018)	Participation et consultation des travailleurs et communication en matière de santé et de sécurité	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-5 (2018)	Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-6 (2018)	Promotion de la santé des travailleurs	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-7 (2018)	Prévention et atténuation des impacts de la santé et de la sécurité au travail dans les relations commerciales	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-8 (2018)	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité	§ 3.4 Notre sécurité pp. 38-39
GRI 403-9 (2018)	Accidents du travail	§ 3.4 Notre sécurité p. 39
		§ Note méthodologique, p. 60
<b>Formation et instruction</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 3.1 Une société faite de personnes pp. 33-35
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 3.1 Une société faite de personnes pp. 33-35
GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an et par employé	§ 3.1 Une société faite de personnes, p. 35

Normes GRI	Divulgateion	Page, références, notes et omissions éventuelles
<b>Diversité et égalité des chances</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 3.3 Diversité et égalité des chances, p. 37
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 3.3 Diversité et égalité des chances, p. 37
GRI 405-1	Diversité dans les organes de direction et parmi les employés	§ 3.3 Diversité et égalité des chances, p. 37
<b>Non-discrimination</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.1 Le modèle de gouvernance, pp. 22-23
		§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 2.1 Le modèle de gouvernance, pp. 22-23
GRI 406-1	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	§ 2.1 Le modèle de gouvernance, p. 23
<b>Liberté d'association et négociation collective</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 3.5 Les relations industrielles, p. 41
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 3.5 Les relations industrielles, p. 41
GRI 407-1	Liberté d'association et négociation collective	§ 3.5 Les relations industrielles, p. 41
<b>Évaluation sociale des fournisseurs</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 4.1 L'innovation au service de la sécurité, p. 47



Normes GRI	Divulgestion	Page, références, notes et omissions éventuelles
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 4.1 L'innovation au service de la sécurité, p. 47
GRI 414-1	Évaluation environnementale des fournisseurs	§ 4.1 L'innovation au service de la sécurité, p. 47 Il convient de noter que le Groupe n'a pas évalué les fournisseurs sur la base de critères sociaux.
<b>Santé et sécurité des consommateurs</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		4.2 Votre sécurité p.48
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	4.2 Votre sécurité p. 48
GRI 416-2	Incidents de non-conformité concernant les impacts sur la santé et la sécurité des produits	4.2 Votre sécurité p. 48
<b>Conformité socio-économique</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 2. Gestion responsable de l'entreprise, pp. 22-23
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 2. Gestion responsable de l'entreprise, pp. 22-23
GRI 419-1	Non-respect des lois et réglementations sociales et économiques	§ 2. Gestion responsable de l'entreprise, p. 23
<b>Innovation et qualité des produits (thème non-GRI)</b>		
GRI 103-1	Explication du thème central et de son périmètre	§ 2.3 Notre engagement en matière de durabilité, p. 30
		§ Note méthodologique, p. 59
GRI 103-2	Le mode de gestion et ses composantes	§ 2.2 La gestion des risques, pp. 23-25
		§ 4. Innovation et design italiens au service du client, pp. 44-47
GRI 103-3	Évaluation des modes de gestion	§ 4. Innovation et design italiens au service du client, pp. 44-47

Toutes les photos utilisées appartiennent à U-Power  
[www.u-power.it](http://www.u-power.it)

Concept créatif,  
conception et mise en page



MERCURIO<sub>GP</sub>  
[www.mercuriogp.eu](http://www.mercuriogp.eu)





**U. Power**