

1. La démarche RSE chez UPERGY

1.1 UPERGY adhère aux 10 principes du pacte mondial des nations unies et de l'organisation internationale du travail (OIT)

Ces principes directeurs internes reposent sur le respect de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention des Nations unies contre la subornation.

Droits de l'homme

UPERGY soutient les droits de l'homme par sa **contribution financière sous forme de dons à l'association Coup de pouce** : 9 000€ ont ainsi été versés en 2018. Par ailleurs un don a été effectué à l'association Terre Citoyenne.

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

L'association Terre Citoyenne, créée en 2012, s'investit dans 3 domaines d'actions tout à fait complémentaires : la solidarité internationale, la solidarité locale et l'éducation à la citoyenneté.

Travail

UPERGY respecte les principes l'organisation internationale du travail (OIT) et promeut la diversité via son **partenariat avec le Réseau APF Entreprises** (Association des Paralysés de France). Plus de 30 000€ de montage de pack batteries ont ainsi été confiés à l'APF d'Echirolles en 2018.

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

Par ailleurs **un CHSCT a été mis en place courant 2017** ; il est composé de 6 membres : 1 directeur, 2 membres permanents et 3 élus du personnel. Il est prévu la **mise en place d'un CSE** en mai 2019.

Enfin, **UPERGY a engagé les démarches pour un changement de mutuelle santé et prévoyance** pour ses employés. Cette mutuelle responsable est entrée en vigueur au 01/01/2018.

Environnement

UPERGY prend des initiatives et met en place des plans d'actions afin de promouvoir une plus grande responsabilité environnementale.

UPERGY a pris une participation dans l'organisme SCRELEC en 2017 et Thierry Bouvat, directeur général UPERGY est devenu un des administrateurs de SCRELEC.

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

UPERGY Group a continué son programme de dématérialisation des factures clients en 2018 :

- Dématérialisation des factures en EDI vers la SNCF et en PDF Signé
- Dématérialisation des factures à destinations de l'Etat et des collectivités locales grâce au déploiement d'un flux EDI vers la plateforme Chorus Pro.
- En 2018, l'EDI avec DALKIA a été mis en place et d'autres développements sont prévus sur 2019 sur d'importants clients (notamment VEOLIA).

Le nombre de factures émises en version dématérialisée (PDF signé et EDI) en 2018 a été de 16 273 sur un total d'environ 96 000 factures annuelles adressées aux clients BtoB, le nombre de facture en PDF non signé représentant 59% des 96 000 factures soit 56 954 factures.

Par ailleurs, plus de 115 000 factures sont envoyées chaque année aux clients web BtoC, ces factures étant systématiquement envoyées en PDF non signé.

Le programme de dématérialisation en EDI et PDF signé a permis de convertir 16 723 factures en version dématérialisée, alors qu'elles étaient précédemment principalement envoyées par courrier.

Basée sur l'estimation du cabinet Carbone 4, selon lequel une facture papier consomme 74g eqCO₂ et selon lequel une facture électronique consomme 20g eqCO₂, c'est une économie de plus de 879 kg de Carbone qui a été réalisée sur 2018 grâce à la dématérialisation partielle des factures clients (PDF signé et EDI).

UPERGY S.A. a également mis en place une nouvelle filière de traitement des déchets Lithium en 2017 ; ces déchets n'étant pas pris en charge précédemment par les partenaires de recyclage.

Un suivi des transporteurs en termes de bilan Carbone a aussi été initié, ceci afin de connaître quantité moyenne de CO2 émise par colis et par palette en fonction des destinations et du type de flux.

Lutte contre la corruption

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

La société a mis en place courant 2017, le code de conduite défini par la loi SAPIN 2.

1.2 Management de l'environnement

Le respect de l'environnement constitue un enjeu essentiel pour UPERGY qui est certifié ISO 14001 selon le tableau ci-dessous :

5 Sites certifiés ISO 14001	Date de 1 ^{ère} certification
UPERGY – Siège Social – Champagne au Mont d'Or - France	2011
UPERGY – Logistique – Corbas - France	2011
UPERGY – Battery Division – St Egrève - France	2011
UPERGY – Angleterre	2011
UPERGY - Espagne	2017

1.2.1 Pollution et gestion des déchets

Pollution et gestion des déchets

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

Eco-organismes et points de collecte

Dans le cadre de ses activités et via ses clients, UPERGY contribue à la production de déchets dangereux pour l'environnement, tels que les piles, les batteries et divers types de Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE).

Conscient de cet aspect environnemental, UPERGY propose à ses clients des solutions de collecte adaptées.

UPERGY a choisi d'adhérer à des Eco-organismes agréés afin d'assurer une gestion optimale des déchets produits par ses clients, tout en répondant aux exigences légales en matière de collecte et de recyclage.

Ces éco-organismes sont les suivants :

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

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

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

En tonne **Année 2018**

Déchets piles et batteries	59,9
Déchets batteries plomb	7,2
Déchets chimiques	19,4

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

1.2.2 Utilisation durable des ressources

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

Consommation de matières premières

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

Calage et conditionnement

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

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

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

Papier

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

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

Le nombre de ramettes de papier utilisées en 2018 s'est élevé à 1630 (périmètre 4 sites ISO 14 001) et 2190 en 2017. La configuration des imprimantes afin d'imprimer systématiquement en recto verso et la progression de la dématérialisation des factures clients explique la progression entre 2017 et 2018.

Des actions de réduction de ces consommations sont en place : telles que la limitation des impressions avec un nombre réduit d'imprimantes sur les différents sites, l'impression en recto-verso ou l'utilisation des papiers en brouillon.

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

Consommation d'énergie

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

En 2018, la consommation d'électricité sur nos 3 principaux sites français s'est élevée à 336 638 kWh contre 381 841 kWh en 2017.

Changement climatique : rejets de gaz à effet de serre

L'impact de UPERGY concerne les 4 principaux postes d'émissions suivants :

- consommation énergétique du bâtiment
- fuites de gaz frigorigènes de la climatisation
- achat de papiers
- déplacements professionnels et déplacements domicile-travail

UPERGY n'a pas mesuré l'impact de ces postes sur les émissions de gaz à effet de serre.

Néanmoins, depuis sa création, UPERGY a organisé son activité commerciale autour de la télévente ce qui lui permet de limiter les déplacements professionnels de ses salariés.

Conscient que les ressources s'épuiseront un jour, UPERGY apporte aussi une réflexion particulière concernant ses projets d'aménagement ou de réaménagement des locaux et d'implication du personnel à être plus respectueux de l'environnement.

Protection de la biodiversité

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

1.3 Responsabilité Sociale

1.3.1 Evolution des ressources humaines

Effectif

L'effectif total du Groupe est de 268 salariés.

Répartition des effectifs par zone géographique :

Effectif au 31/12/2018	Homme	Femme	Total
France	100	64	164
Europe	27	19	46
Monde	6	52	58
Total	133	135	268

Répartition des effectifs par âge :

Effectif au 31/12/2018	France	Europe	Monde	Total
Moins de 25 ans	19	3	1	23
26-35 ans	47	15	35	97
36-45 ans	47	14	17	78
46-55 ans	45	8	3	56
+ de 55 ans	6	6	2	14
Total	164	46	58	268

Répartition des effectifs par ancienneté :

Effectif au 31/12/2018	France	Europe	Monde	Total
Moins de 3 ans	55	22	13	90
3-6 ans	33	7	28	68
7-10 ans	33	8	16	57
11-15 ans	19	5	1	25
+ de 15 ans	24	4	0	28
Total	164	46	58	268

Taux de rotation du personnel

La population, jeune, dynamique de la société entraîne un turnover classique qui amène à rechercher des candidats de façon permanente, essentiellement pour des remplacements de départs ou d'absence de type congés maternités.

	Turnover
France	23,6%
UK	15,4%
Espagne	21,4%
Allemagne	0,0%
Italie	0,0%
Belgique	50,0%
Tunisie	5,9%
Chine	28,6%

Le taux de rotation du personnel est calculé de la manière suivante : (entrées + sorties)/2 rapporté à l'effectif à la fin de l'exercice précédent.

Rémunération

UPERGY a la conviction qu'une politique de rémunération cohérente et attractive pour l'ensemble des collaborateurs renforce l'engagement et l'implication de ses équipes.

Les dispositifs de rémunérations et d'avantages, qui tiennent compte des contextes locaux, sont coordonnés dans un esprit de transparence et d'équité. Ils s'appuient notamment sur la réalisation d'études des rémunérations par fonction et par zone géographique et se font dans une logique de maîtrise de la masse salariale.

Le positionnement en terme de rémunération est analysé afin de contrôler sa cohérence avec chaque paramètre local, tel que le droit social, la situation économique, le marché du travail et la concurrence.

Le détail des charges salariales et sociales de personnel est le suivant pour l'année 2018 :

En EUR	31/12/2018	31/12/2017
Rémunérations du personnel	6 562 990	6 656 204
Charges sociales	2 154 785	2 208 422
Total	8 717 775	8 864 626

Un cycle de revue de la rémunération est mené chaque année au travers des entretiens individuels. Des entretiens annuels de progression sont aussi réalisés dans les filiales étrangères. Cette revue est individualisée pour la catégorie des cadres, en fonction de critères de performance. Pour les autres catégories de salariés, elle le sera sur une base de grille de salaire.

UPERGY participe également, selon les lois et les usages de chaque pays, à la prise en charge des frais de santé et des régimes de prévoyance offrant différentes garanties complémentaires aux salariés.

1.3.2 Organisation du travail

Organisation du temps de travail pour l'année écoulée

En France, le travail de la société est essentiellement organisé sur des plannings lissés sur 35 heures hebdomadaires (avec ou sans cycle). Toutes les nouvelles embauches se font systématiquement sur des plannings de 35 heures hebdomadaires maximum.

Sur le site de Corbas, les équipes fonctionnent en 2x8 ou en journée, avec une adaptation des rythmes horaires en fonction des impératifs de l'activité, mais également des souhaits des salariés.

Sur les sites de Champagne au Mont d'Or et de St Egrève, le rythme du travail est réparti en journée ou au forfait pour les cadres, des horaires décalés en cycle sont instaurés pour le service de la relation client ; le personnel des boutiques en France est également soumis à ce type d'horaires. Au sein des filiales étrangères UPERGY aucun collaborateur ne travaille en équipe, ni en horaires alternés.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme est le ratio entre le nombre d'heures d'absence et le nombre d'heures théoriques de présence.

Le taux moyen d'absentéisme sur l'année 2018 pour l'ensemble des salariés du groupe s'est élevé à 1.85% (8.11% en 2017 périmètre France uniquement).

1.3.3 Relation sociales

Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Les réunions avec les instances représentatives du personnel sont tenues régulièrement et dans les délais légaux qui s'imposent. Les élus sont informés et consultés sur les thématiques légales et dans les délais légaux.

Des réunions avec le Comité d'Entreprise de UPERGY, ainsi que des réunions avec les délégués du personnel sont tenues chaque mois dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social. Leur objectif vise à améliorer les conditions de travail du personnel, afin que chaque collaborateur se sente représenté et que les besoins du personnel nécessaires à l'efficacité et au bien-être soient respectés.

Ces représentants du personnel sont aussi invités à participer aux Conseils d'Administration du Groupe qui se tiennent chaque trimestre.

Les filiales étrangères ne disposent pas de représentant du personnel néanmoins la politique de management participatif qui s'applique à l'ensemble du groupe permet aux salariés de ces filiales de faire entendre leur point de vue.

Communication interne de proximité

Pour favoriser les échanges, la bonne compréhension des enjeux et de la stratégie du Groupe, UPERGY déploie un dispositif de communication interne proche des équipes.

Premier outil de communication à l'arrivée d'un collaborateur : le livret de bienvenue. Conçu pour accompagner chaque nouvel arrivant dans son parcours au sein de l'entreprise, il contient toutes les informations sociales utiles au quotidien, explique l'organisation de l'entreprise, présente ses métiers, sa culture et ses valeurs. Conformément à la politique « 0 papier », le livret d'accueil est désormais délivré en version dématérialisée sur une clef USB à l'arrivée de chaque collaborateur.

Depuis 2018, le journal interne est publié dans un groupe Facebook (précédemment le journal était édité en version papier tous les 2 mois). Le journal est accessible à l'ensemble des collaborateurs. Il est également traduit en plusieurs langues et envoyés aux salariés des filiales étrangères. Il véhicule la stratégie du Groupe, se veut le reflet du terrain avec des interviews de collaborateurs et permet de fédérer les équipes autour des projets du groupe.

Plusieurs supports de communication interne complémentaires participent à une communication de proximité avec les collaborateurs (repas partagés, soirée annuelle, rencontres sportives, ...).

Enfin, pour aller à la rencontre de ses collaborateurs répartis sur une trentaine de sites et favoriser les échanges avec le Comité de Direction, UPERGY les réunit chaque année avec trois objectifs essentiels : faire le point sur l'année écoulée et présenter les perspectives de celle à venir, fédérer les équipes autour du projet d'entreprise, et valoriser le travail de chacun. En 2018, le séminaire annuel a réuni une quarantaine de responsables du Groupe à l'Isle sur la Sorgue.

1.3.4 Santé et Sécurité des hommes au travail

Les conditions de santé et de sécurité au travail

La Direction souhaite continuer à améliorer les conditions de travail et maintenir ses actions pour diminuer la pénibilité au travail. Des formations, actions et groupes de travail sont en place afin d'améliorer les conditions de travail.

Accidents du travail

Il y a eu 4 accidents de travail avec arrêt, dénombrés sur l'année 2018 sur le périmètre France, contre 9 en 2017.

1.3.5 Formation

UPERGY porte une attention particulière à la formation de ses collaborateurs. Ceux-ci ont donc bénéficié en 2018 de formation leur permettant d'accroître leurs compétences dans leur travail au quotidien. Ces formations portaient sur des thèmes comme la sécurité, les techniques de ventes, le management ou encore le développement de compétences spécifiques (logiciels informatiques, ...etc).

1.3.6 Egalité de traitement

Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le groupe applique une politique stricte d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès leur recrutement et tout au long de leur carrière professionnelle.

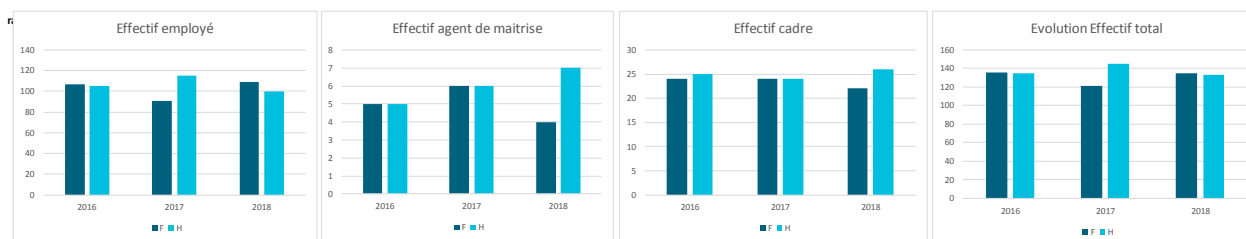
Afin de mesurer l'efficacité de sa politique, UPERGY a mis en place en 2018 un groupe de travail qui a réalisé un état des lieux sur 3 ans et défini un plan d'action afin de s'assurer du respect de l'égalité homme/femme. Ce plan d'action entrera en vigueur le 10/02/2019 et ce pour une durée de 1 an soit jusqu'au 10/02/2020

Les principaux indicateurs mesurés par le plan d'action pour réaliser l'état des lieux ont été les suivants :

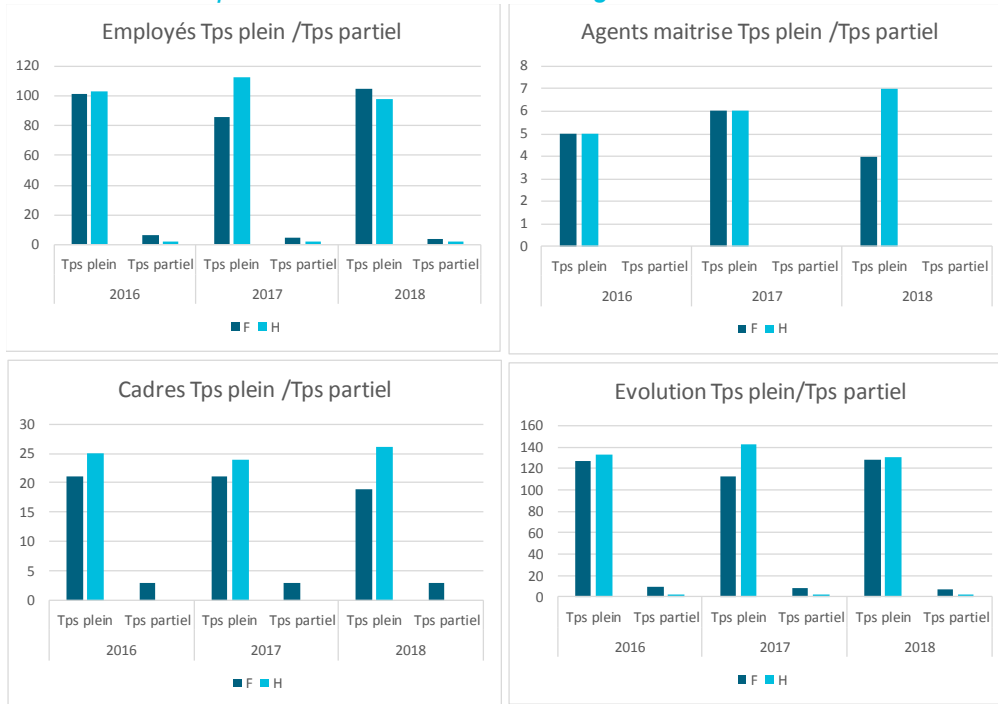


Détail par indicateurs :

Classification et qualification : répartition des effectifs par catégories :

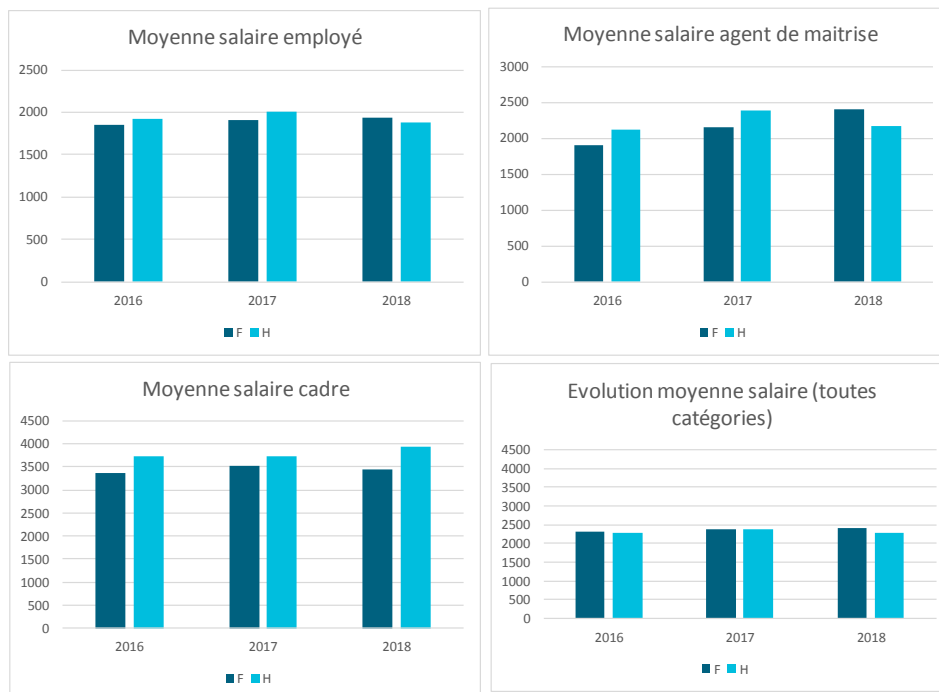


Conditions de travail : répartition des effectifs selon l'organisation du travail :



L'analyse des durées de travail a pour objectif de détecter si les temps partiels ne sont pas affectés prioritairement aux femmes sans leur accord. L'état des lieux montre que très peu de salariés sont en temps partiels et la plupart des temps partiels sont accordés à la demande des salariés et ne sont pas imposés.

Rémunération effective : comparaison des moyennes de salaire :



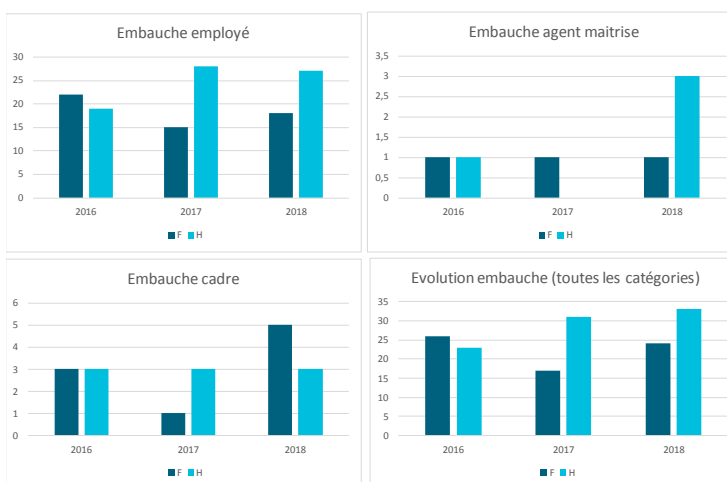
Au global, l'égalité homme/femme est respectée sur l'aspect rémunération ; cela s'explique par la présence de grilles de salaire au sein du groupe qui définissent un niveau de rémunération pour chaque poste peu importe le sexe.

Formation : Répartition des formations :

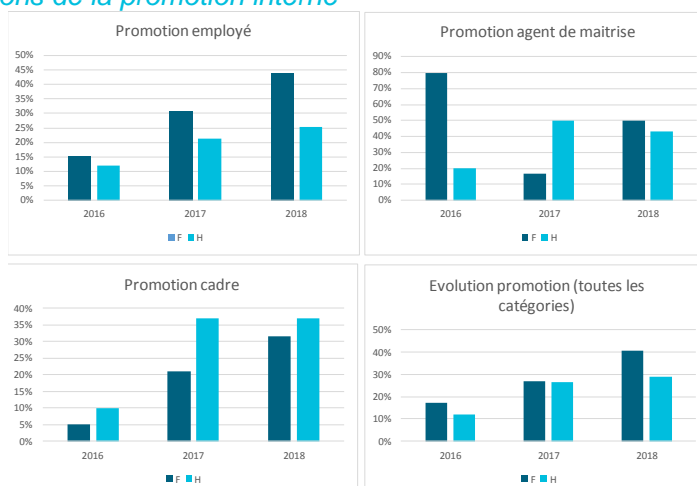


Au global, l'égalité homme/femme est respectée sur l'aspect formation.

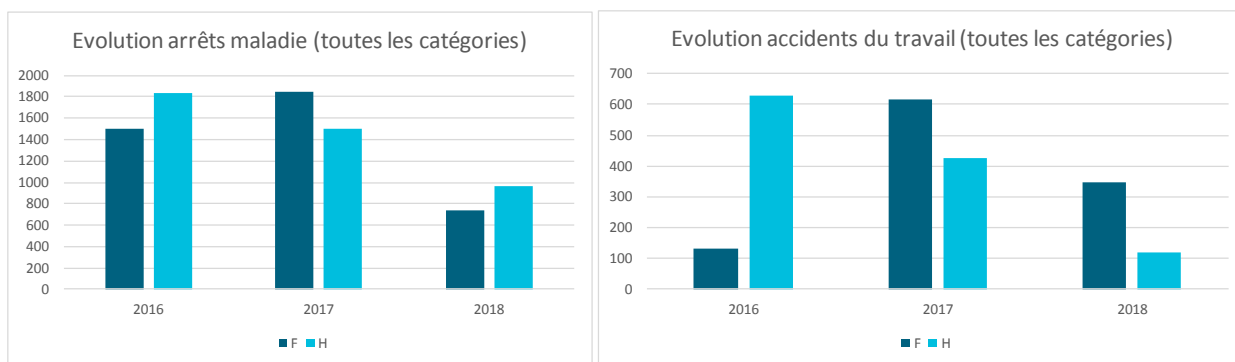
Embauche : Evolution des embauches



Promotion : Evolutions de la promotion interne



Au global, l'égalité homme/femme est respectée sur l'aspect promotion.



Il est à noter qu'il n'existe pas de maladie professionnelle au sein de la société.

Conclusions :

Trois domaines d'action favorables au maintien ou à la mise en place de l'égalité Femmes/ Hommes dans le groupe ont été choisis. A chaque domaine d'action a été associé une disposition en faveur de l'égalité professionnelle ainsi que des moyens et des indicateurs permettant de suivre les objectifs chiffrés fixés.

Ces trois domaines sont :

- Les conditions de travail, pour lesquelles des instruments de mesure (questionnaires) seront mis en place ; avec pour objectif d'obtenir un taux de satisfaction égalitaire entre les femmes et les hommes ;
- L'articulation vie professionnelle et vie privée pour lesquelles des instruments de mesure (questionnaires) seront mis en place ; avec pour objectif d'obtenir un taux de satisfaction égalitaire entre les femmes et les hommes ;
- Les rémunérations pour lesquelles les grilles de salaire seront maintenues et généralisées dans les services où elles ne sont pas encore présentes ; avec pour objectif de suivre qu'il n'y ait pas d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Le groupe porte une attention particulière à l'emploi des personnes handicapées aussi bien dans les sociétés françaises que dans les filiales étrangères.

En France, le taux d'atteinte des seuils réglementés pour les travailleurs présentant un handicap est ainsi de 100%.

La société entretient par ailleurs des relations avec les AGEFIPH, dans le cadre de plans de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Politique de lutte contre les discriminations

La société applique un principe de non-discrimination dans le cadre des recrutements, des évolutions professionnelles, et dans notre politique de rémunération.

Ces mêmes dispositions s'appliquent au sein des filiales étrangères.

1.4 Engagement sociétal en faveur du développement durable

1.4.1 Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

Le Groupe emploie au total 268 personnes, réparties en France entre le siège (Champagne au Mont d'Or, 69), le service commercial (St Egrève, 38), la plateforme logistique (Corbas, 69) et les boutiques (Paris, région lyonnaise, sud de la France) et à l'étranger en Angleterre, Belgique, Chine, Espagne, Italie et Tunisie.

Ces emplois constituent notre contribution directe à l'emploi local, à laquelle s'ajoutent les retombées indirectes en matière d'emplois et d'activité économique chez nos prestataires et fournisseurs.

1.4.2 Relation fournisseur

UPERGY veille à mettre en œuvre une politique d'achats responsable et à collaborer avec des fournisseurs dont les pratiques commerciales et industrielles respectent ce principe. En 2017, une politique Achat formalisée ainsi qu'une politique cadeau ont été mises en place au sein du groupe. Par ailleurs, le processus de choix des fournisseurs repose sur un support d'évaluation qui intègre des critères environnementaux comme la localisation géographique du fournisseur ou encore le mode de transport utilisé avec ce fournisseur.

1.5 Qualité et satisfaction Client

1.5.1 Certification ISO 9001

Depuis 2005, le Groupe poursuit une politique de certification de management de la qualité avec une forte orientation client et une volonté d'amélioration continue.

Les sites suivants sont certifiés ISO 9001 (version 2015) :

7 Sites certifiés ISO 9001	Date de certification
UPERGY – Siège Social – Champagne au Mont d'Or - France	2005
UPERGY – Logistique – Corbas - France	2005
UPERGY – Battery Division – St Egrève - France	2005
UPERGY – Battery Division – Croix - France	2014
UPERGY – Battery Division – Solihull - Angleterre	2005
UPERGY – Battery Division – La Manouba – Tunisie	2005
UPERGY – Battery Division – Barcelone - Espagne	2017

Le groupe a par ailleurs mis en conformité l'ensemble de ses process en 2018, cela dans le but d'obtenir la certification ISO 13485 en 2019. Cette norme concerne les dispositifs médicaux et impose une traçabilité totale de chaque composant des produits.

1.5.2 Démarche Qualité

Parallèlement à la certification ISO 9001, UPERGY s'attache à offrir un service de qualité à ses clients : la réactivité et le respect des délais d'envoi des commandes clients sont essentiels pour notre activité. UPERGY a également défini et déployé une démarche qualité applicable à l'ensemble de ses clients dont l'objectif est de garantir la satisfaction des clients. La démarche qualité d'UPERGY repose, sur les composants suivants :

Des actions de formation et de sensibilisation

Dès leur arrivée au sein d'UPERGY, les collaborateurs sont sensibilisés à la démarche qualité du groupe. Cette première sensibilisation est complétée par des sessions de formation au fur et à mesure de leur progression dans l'entreprise et des besoins identifiés.

Des ressources

Les collaborateurs disposent d'outils, de recueils de procédures, de documents-types, qui favorisent la maîtrise de la qualité des prestations dont ils ont la charge et leur apportent des réponses opérationnelles lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés.

Un processus de détection et de gestion des risques qualité

Ce processus implique l'ensemble du management et est intégré au sein même du dispositif de pilotage du groupe.

Des indicateurs mensuels des non qualités clients permettent de mesurer l'efficacité de la démarche.

1.6 Gaïa-Index

L'investissement socialement responsable est aujourd'hui un enjeu économique et financier qui a un impact de plus en plus fort sur la stratégie des sociétés et des investisseurs.

UPERGY est évalué depuis 2012 par EthiFinance qui est à l'origine du Gaïa Index et qui vise à mesurer la performance ESG (Environnement / Social / Gouvernance) de la société.

Avec le Gaïa Index, les émetteurs, les investisseurs peuvent apprécier concrètement l'engagement d'UPERGY dans le développement durable.

En 2018 UPERGY a intégré l'indice boursier « Gaïa Index » qui regroupe les 70 entreprises ayant la meilleure performance ESG.



Résultat de la campagne Gaïa Rating 2018
Classement Global : **66/230**
Classement au sein de la catégorie de chiffre d'affaires < 150 millions d'euros : **5/67**



UPERGY
Est intégrée à l'indice Gaïa 2018

Gaïa Rating, agence de notation ESG d'EthiFinance, mène une campagne annuelle de collecte de données couvrant l'essentiel des PME-ETI cotées en France. Sur la base de ces informations, les sociétés sont notées sur leur niveau de transparence et de performance. Des classements ont été établis par catégorie de chiffre d'affaires afin de récompenser les meilleurs acteurs à partir d'un panel restreint de 230 PME-ETI cotées à la bourse de Paris respectant 3 critères de taille et un critère de liquidité. Les notations sont utilisées par des sociétés de gestion de premier plan dans leur processus de gestion et décisions d'investissement.