

**+FORSEE  
POWER**

**RAPPORT DE  
DEVELOPPEMENT DURABLE**

**2025**

## 4.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

### 4.1.1. Présentation du rapport

#### 4.1.1.1. Base de préparation du rapport de développement durable

Le présent rapport de développement durable présenté dans le chapitre 4 du rapport annuel de l'entreprise a été établi dans un contexte de changement de compartiment sur la place boursière Euronext Paris. Le 16 février 2026, Forsee Power a transféré ses actions cotées sur le marché règlementé Euronext Compartiment B vers Euronext Growth. En 2025, le Groupe a publié son rapport de durabilité 2024 conformément aux dispositions CSRD. En 2026, Forsee Power n'est plus assujéti à la CSRD toutefois le Groupe a décidé de publier le même niveau de d'informations et de procéder à une assurance limitée, sans référence à la CSRD et aux ESRS. Ce rapport de développement durable a été arrêté par le conseil d'administration en date du 7 mai 2026.

Le Groupe s'est attaché à publier un rapport sur la base des informations disponibles dans les délais d'établissement du rapport de développement durable et, sur base des pratiques et recommandations de place et d'une meilleure connaissance de ces nouvelles dispositions réglementaires et normatives, le Groupe pourra être amené à revoir certaines pratiques de reporting et de communication dans les prochaines versions de son rapport de développement durable. Ces évolutions, si elles étaient amenées à se présenter, seront explicitées et justifiées en toute transparence dans les prochains rapports de développement durable. Le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue dans cet exercice de reporting et de communication. Ci-dessous les points de données qui ne sont pas publiés dans le présent rapport de développement durable :

- A date, le Groupe n'a pas finalisé de plan de transition climatique. Les initiatives décrites relèvent d'une stratégie de réduction des émissions de GES. Les principaux travaux de formalisation manquants concernent l'analyse de résilience aux risques physiques et de transition, la définition d'objectifs à horizon 2030 et 2050, la quantification GES des leviers de décarbonation et les CAPEX/OPEX nécessaires pour l'exécution des plans d'action.

- Le montant consolidé de chaque polluant figurant à l'annexe II du règlement (CE) no 166/2006 du Parlement européen et du Conseil rejeté dans l'air, dans l'eau et dans le sol et le montant consolidé des microplastiques générés ou utilisés par l'entreprise ne sont pas publiés compte tenu de la non-disponibilité de l'information consolidée au niveau du Groupe.

- Le groupe n'a pas publié les quantités totales des substances préoccupantes qui sont générées ou utilisées au cours de la production ou qui sont achetées, et les quantités totales de substances préoccupantes qui quittent les installations de l'entreprise sous la forme d'émissions, de rejets ou de produits, ou au sein de produits ou dans le cadre de services, (réparties selon les principales classes de danger des substances préoccupantes). En l'absence de référentiel international stable concernant les substances préoccupantes, le groupe initiera dans les trois prochaines années un groupe de travail pour définir le référentiel et consolider ces indicateurs.

- Flux de ressources entrants : Le poids total global des produits et des matières techniques et biologiques utilisés au cours de la période de référence, le pourcentage de matières biologiques utilisés pour produire les produits et services de l'entreprise qui sont issues de sources durables, et le poids, en valeur absolue et en pourcentage, des composants secondaires réutilisés ou recyclés et des produits et matières secondaires intermédiaires qui sont utilisés pour produire les produits et services de l'entreprise ne sont pas publiés compte tenu de la non-disponibilité de l'information au niveau consolidé.

- à date, le Groupe n'a pas réalisé d'analyse de résilience de ses activités en lien avec la biodiversité et les écosystèmes ;

- à date, le Groupe n'est pas en mesure de publier la liste des sites situés dans ou à proximité de zones sensibles du point de vue de la biodiversité.

- Taux de fréquence : Le Groupe a considéré que les « accidents » sont uniquement définis par des accidents du travail avec arrêt de travail.

Le rapport de développement durable couvre l'ensemble des activités du groupe, en combinant les données de toutes les entités de Forsee Power. Le périmètre de consolidation est le même que pour les états financiers conformément à l'article 48 decies de la directive 2013/34/UE. Voici la liste des sites inclus dans le périmètre de consolidation :

Site	Ville	Pays	Date d'ouverture ou d'intégration au Groupe	Activités	Certifications
<b>Forsee Power HQ</b>	Ivry-sur-Seine	France	2017 (déménagement du siège)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Siège du groupe</li> <li>▸ Fonctions supports</li> <li>▸ Direction Europe</li> <li>▸ Centre de R&amp;D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ ISO 9001</li> <li>▸ ISO 14001</li> <li>▸ ISO 45001</li> <li>▸ Great Place to Work</li> </ul>
<b>Forsee Power Poitiers</b>	Chasseneuil-du-Poitou	France	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Production de systèmes de batteries</li> <li>▸ Laboratoire de test</li> <li>▸ Fonctions support</li> <li>▸ Service après ventes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ ISO 9001</li> <li>▸ ISO 14001</li> <li>▸ ISO 45001</li> <li>▸ Great Place to Work</li> </ul>
<b>Forsee Power Lyon</b>	Dardilly	France	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Centre de R&amp;D dédié au marché ferroviaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ ISO 9001</li> <li>▸ ISO 14001</li> <li>▸ ISO 45001</li> <li>▸ Great Place to Work</li> </ul>
<b>Forsee Power Wroclaw</b>		Pologne	2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Production de systèmes de batteries</li> <li>▸ Service après ventes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ ISO 9001</li> <li>▸ ISO 14001</li> <li>▸ ISO 13485</li> <li>▸ Great Place to Work</li> </ul>
<b>Forsee Power Zhongshan</b>		Chine	2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Direction Asie Pacific</li> <li>▸ Fonctions support</li> <li>▸ Production de systèmes de batteries</li> <li>▸ Centre de R&amp;D Service après ventes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ ISO 9001</li> <li>▸ ISO 14001</li> <li>▸ IATF 16949</li> <li>▸ Great Place to Work</li> </ul>
<b>Forsee Power Pune</b>		Inde	2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Production de systèmes de batteries</li> <li>▸ Service après ventes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Great Place to Work</li> </ul>
<b>Forsee Power Yokohama</b>	Yokohama	Japon	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Fonctions support</li> <li>▸ Laboratoire de R&amp;D</li> <li>▸ Service après ventes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Great Place to Work</li> </ul>
<b>Forsee Power Columbus</b>	Hilliard, Ohio	Etats-Unis	2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Direction Amérique du Nord</li> <li>▸ Fonctions support</li> <li>▸ Production de systèmes de batteries</li> <li>▸ Service après ventes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ ISO 9001</li> <li>▸ ISO 14001</li> </ul>

L'engagement de Forsee Power envers la durabilité tend à intégrer toute la chaîne de valeur, tant en amont qu'en aval. En intégrant ces pratiques à chaque étape de la chaîne de valeur, le Groupe vise à réduire son impact environnemental et à promouvoir des contributions positives pour les communautés. Cet engagement permet non seulement de respecter les normes de durabilité actuelles, mais également de préparer l'avenir dans un monde de plus en plus axé sur la

durabilité.

Le Groupe n'a pas utilisé les options permettant d'omettre certaines informations relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire ou à des résultats d'innovations ou certaines informations sur les évolutions imminentes et les affaires en cours de négociation.

#### 4.1.1.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

##### Horizons temporels

Le court terme désigne la période de présentation des états financiers, soit un an ; le moyen terme va de la fin du court terme jusqu'à cinq ans ; le long terme est défini comme étant supérieur à cinq ans.

##### Utilisation d'estimations

Consommations d'eau : Les établissements en France ont utilisé une estimation de consommation pour les sites de Chasseneuil, d'Ivry et de Dardilly, les derniers ne disposant pas de compteurs individuels.

##### Utilisation d'interprétations

Taux de fréquence : Le Groupe a considéré que les « accidents » sont uniquement définis par des accidents du travail avec arrêt de travail.

#### 4.1.2. Gouvernance de la durabilité

##### 4.1.2.1. Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

##### Composition et la diversité des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise

La gouvernance de Forsee power est composé d'un conseil d'administration et d'un comité exécutif.

##### CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration de Forsee Power est composé de huit administrateurs, comprenant trois femmes et quatre membres indépendants, atteignant ainsi l'objectif de parité (taux de femmes entre 40 et 60%) fixé pour 2025. Ils se réunissent au moins 4 fois par an.

En 2025, le conseil d'administration comprenait 3 comités (le comité de stratégie durable, le comité d'audit et risques et, le comité de nomination et rémunération). Il valide le programme de développement durable présenté par le comité stratégie durable (voir ci-

après) dans le cadre de ses rapports d'activité et échange sur les sujets de développement durable au moins deux fois par an.

##### COMITE EXECUTIF

Le comité exécutif de Forsee Power se compose de 10 membres, dont Sophie Tricaud, la Vice-Présidente *Corporate Affairs* en charge du Développement Durable. Le comité exécutif joue un rôle de parrain des objectifs ESG. Outre la supervision des opérations globales de l'entreprise, le comité exécutif valide la stratégie développement durable en intégrant les objectifs du développement durable à la stratégie et aux objectifs globaux du Groupe. Il revoit la feuille de



CHRISTOPHE GURTNER  
Fondateur, Président  
directeur général



MATTHIEU BONAMY  
Administrateur  
(Eurazeo)



MARIE CROS  
Administratrice  
(Indépendante)



JOERG ERNST  
Administrateur  
(Indépendant)



FLORENCE TRIOU-  
TEIXERA  
Administratrice  
(Indépendante)



CORINNE JOUANNY  
Administratrice  
(Indépendante)



PIERRE LAHUTTE  
Administrateur



ERIC LECOMTE  
Administrateur  
(bpifrance)

route et ses progrès deux fois par an et chaque élément de la feuille de route IMPACT est sponsorisé par un membre du Comité Exécutif.

Les membres de ce comité veillent à ce que les sujets ESG soient intégrés à l'ordre du jour des réunions.

Ils examinent et prennent des décisions concernant les orientations, les initiatives et les actions visant à soutenir et à renforcer la performance durable de l'entreprise. En outre, le comité exécutif est responsable de l'alignement stratégique des activités opérationnelles avec les impératifs de durabilité, assurant ainsi que les objectifs ESG sont incorporés dans toutes les sphères de l'entreprise.



**CHRISTOPHE GURTNER**  
Fondateur, Président directeur général



**NICOLAS CAILLOUX**  
VP Europe



**JULIEN COURSOUX**  
VP Achats & Supply Chain



**JAY DEIS**  
VP Amérique du Nord



**RÉMI FUSTÉ**  
VP QHSE, Satisfaction client et SAV



**PHILIPPE PLATON**  
CFO



**FREDERIC POUPEAU**  
VP Asie-Pacifique



**SEBASTIEN REMBAUVILLE-NICOLLE**  
VP Business Development



**JOEL THEUT**  
CTOO



**SOPHIE TRICAUD**  
VP Corporate Affairs

## Rôles et responsabilités des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière de développement durable

Les membres des différents comités issus du conseil d'administration ont été nommés en fonction de leurs compétences.

Pour l'année 2025 (voir modifications prévues à partir de l'exercice 2026 expliquées dans le paragraphe en fin de section 4.1.2.1), les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance étaient intégrés à une gouvernance du développement durable articulée comme suit :

**Le comité Stratégie durable** : désigné comme part du conseil d'administration il est composé de 6 membres, dont 67% d'indépendants, se réunissant au moins 2 fois par an. Les membres du comité sont : Corinne Jouanny (Présidente), Jorg Ernst, Christophe Gurtner et Pierre Lahutte. Sophie Tricaud, Vice-Présidente Corporate Affairs en charge du Développement Durable participe à ces réunions. Le comité Stratégie Durable est responsable de la validation des impacts, risques et opportunités, revus chaque année et qui seront adaptés en fonction du besoin. Il valide le rapport de durabilité.

Dans le cadre de ses missions, le comité Stratégie Durable :

- étudie et échange sur la stratégie préparée par la direction générale ;
- étudier et préparer les décisions d'investissements structurants ;
- examine la stratégie et la politique de la Société en matière de responsabilité sociale d'entreprise et de durabilité, s'assure de la réalisation des objectifs définis, veille également à la mise en œuvre progressive et croissante de cette politique ;
- s'assure du suivi et du contrôle des principaux risques environnementaux, sociaux et sociétaux du Groupe ;

- examiner les rapports rédigés en application des obligations légales et réglementaires dans le domaine de la RSE.

Le Comité exerce notamment le suivi du processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et le processus mis en œuvre pour déterminer les informations à publier conformément aux normes pour la communication d'informations en matière de durabilité. Le cas échéant, le comité stratégie durable formule des recommandations pour garantir l'intégrité de ces processus. Il a également la charge le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information en matière de durabilité, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance. Il s'assure du respect des conditions d'indépendance requises des intervenants pour l'exercice des missions de certification des informations en matière de durabilité et assure un compte- rendu au conseil d'administration des résultats de la mission de certification des informations en matière de durabilité ainsi que de la manière dont ces missions ont contribué à l'intégrité de l'information en matière de durabilité ainsi que du rôle joué par le comité stratégie durable dans ce processus. De manière générale, le comité stratégie durable apporte tout conseil et formule toute recommandation appropriée dans les domaines ci-dessus au Conseil d'administration.

**Le comité d'audit et risques** : représenté par sa Présidente Marie Cros lors de la session de réunion du comité de stratégie durable qui valide le rapport de développement durable. Cette intervention a lieu dans le cadre de la mission du comité d'audit et risques d'assurer le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne et de gestion des risques, en particulier en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable, financière et de durabilité. Le comité d'audit et risques est désigné comme part du conseil d'administration et est composé par 3 membres, dont 67% d'indépendants, se réunissant au moins 2 fois par an. Les membres du comité sont : Marie Cros (en qualité de Présidente du comité d'audit et des risques), Eric Lecomte, et Florence Triou-Teixeira.

**Le comité de nomination et rémunération** consulte le comité de stratégie durable afin de définir les éléments de rémunération du dirigeant liés à la performance ESG du Groupe. Le comité de nominations et rémunérations est désigné comme part du conseil d'administration et est composé par 3 membres, dont 67% d'indépendants, se réunissant au moins 2 fois par an. Les membres du comité sont : Florence Triou-Teixeira (en qualité de présidente du comité des nominations et des rémunérations), Matthieu Bonamy et Joerg Ernst.

**Les pilotes des objectifs de développement durable** sont responsables de la mise en œuvre des actions pour atteindre les objectifs de développement durable. Il valide la cible groupe et définit les objectifs pour chaque site quand cela est applicable.

**Le département de développement durable** au sein de la direction corporate affairs est responsable de la stratégie de développement durable et de la définition de la feuille de route IMPACT. Le département a la charge d'identifier les sujets d'impact prioritaires, de déployer les formations et outils nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie et communique la performance de manière régulière aux organes de gouvernance du Groupe, aux collaborateurs et aux parties prenantes. Le département de développement durable a la charge de la production du rapport de développement durable.

## **Compétences et expertise sur les questions de durabilité des organes d'administration, de direction et de surveillance**

La responsabilité de la surveillance des IRO est intégrée aux comités du conseil d'administration, en particulier au comité de Stratégie durable. Les politiques de conduite professionnelle, y compris le code de conduite, sont examinées et approuvées chaque année par le comité exécutif. Ce qui suit décrit le rôle de la direction dans le contrôle et la gestion des IRO en décrivant leurs liens hiérarchiques avec les organes d'administration, de direction et de surveillance, ainsi que leur intégration avec d'autres fonctions internes.

### **Comité exécutif**

La Vice-présidente Corporate affairs est la personne au sein du comité exécutif responsable de la divulgation et du reporting des questions non financières.

Certains membres du comité exécutif participent aux réunions avec le conseil d'administration et utilise leurs connaissances et expertise, soutenues par l'administration et l'entreprise, pour guider le conseil d'administration et lui permettre de prendre des décisions éclairées sur les questions de développement durable. Les décisions finales concernant les IRO sont prises par le comité stratégie durable du conseil d'administration.

### **Direction corporate affairs**

La direction *corporate affairs* en charge du développement durable est le principal organe au sein des niveaux de direction responsable de l'identification, de la gestion et de la communication de nos IRO. La direction garantit la conformité grâce à la mise en place de contrôles et de procédures appropriés pour la collecte de données sur le développement durable, qui sont intégrés à nos systèmes et directives d'information financière. Elle garantit la conformité légale de toutes les questions de développement durable du point de vue du reporting, des normes de développement durable pertinentes et des exigences réglementaires. Les informations sur les questions environnementales, les questions sociales en amont et en aval de la chaîne de valeur et les sujets généraux de développement durable sont coordonnées par le département Développement durable du Groupe.

### **Direction Qualité, environnement, santé, sécurité Groupe**

La direction QESS fournit des conseils pour la conformité des informations sur les questions de développement durable, tant du point de vue du reporting qu'en termes de normes de développement durable et d'exigences légales pertinentes pour des questions spécifiques.

La gestion des risques opérationnels et industriels et le contrôle qualité relèvent de la responsabilité des directions opérationnelles et des filiales du Groupe, sous le contrôle fonctionnel de la direction QESS du Groupe. La direction QESS du Groupe est chargée (i) d'un suivi de la gestion des risques opérationnels et industriels en collaboration avec le Comité exécutif et (ii) de la mise en place d'un dispositif de contrôle qualité permettant de répondre aux risques identifiés.

### **Direction des ressources humaines Groupe**

Les informations sur les questions sociales concernant le propre de Forsee Power sont ancrées au sein des RH du Groupe, qui transmettent les données sur nos employés et nos activités sociales au département Développement durable à des fins de DMA et de reporting.

## **Direction juridique Groupe**

La direction juridique fournit des conseils pour la conformité juridique des informations sur les questions de développement durable, tant du point de vue du reporting qu'en termes de normes de développement durable et d'exigences légales pertinentes pour des questions spécifiques. Les informations sur les questions de gouvernance sont ancrées au sein du service juridique du groupe, qui fournit des informations sur les structures, les politiques et les procédures de gouvernance au département développement durable.

## **Objectifs**

La direction utilise les processus, les contrôles, et les résultats du DMA pour guider la fixation d'objectifs par rapport aux IRO chaque fois que cela est pertinent. Lorsque les objectifs sont fixés, ceux-ci doivent être suivis à l'aide des indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Une feuille de route IMPACT 2025 a été fixée en 2019 et une nouvelle feuille de route IMPACT 2030, définie en 2025 est désormais appliquée.

Les objectifs et la performance sont revus régulièrement par les pilotes et le comité exécutifs. Une revue de la performance est faite en Conseil d'administration deux fois par an.

## **Expertise et compétences disponibles**

Le comité de nomination et rémunération assiste le conseil d'administration en nommant des candidats et en déterminant si des compétences et expertises appropriées en matière de stratégie, de secteur, de durabilité et autres nécessaires sont disponibles au sein du conseil d'administration. Le comité doit s'assurer que tous les candidats au conseil d'administration répondent aux attentes des marchés et que la composition des compétences du conseil d'administration répond aux recommandations de bonne gouvernance d'entreprise dans les sociétés cotées, y compris en possédant une expertise pertinente en matière de durabilité et de conduite des affaires.

Le Conseil d'administration évalue chaque année les compétences, la diversité, les connaissances et l'expérience de chacun des membres du Conseil d'administration, notamment s'ils possèdent collectivement ou sont en mesure de tirer parti d'une expertise pertinente en matière de développement durable. L'évaluation a conclu que chaque membre du conseil d'administration possède des compétences pertinentes pour nos IRO importants, ainsi que pour l'industrie en général, la situation géographique des activités commerciales et le type de clients et d'utilisateurs finaux cibles.

## **Changements à partir de l'exercice 2026**

Le 16 février 2026, Forsee Power a transféré ses actions cotées sur le marché réglementé Euronext Compartiment B vers Euronext Growth. En 2025, le Groupe a publié son rapport de durabilité 2024 conformément aux dispositions CSRD. En 2026, Forsee Power n'est plus assujéti à la CSRD toutefois le Groupe a décidé de publier le même niveau de d'informations et de procéder à une assurance limitée, sans référence à la CSRD et aux ESRS. Ce rapport de développement durable a été arrêté par le conseil d'administration en date du 7 mai 2026.

### **4.1.2.2. Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes**

Au sein de Forsee Power, le développement durable est au cœur des activités de l'entreprise.

La société dispose d'un service dédié au développement durable qui est chargé de concevoir, de mettre en œuvre et de suivre la stratégie ainsi que la feuille de route IMPACT. Cette équipe est également responsable du déploiement des

initiatives liées au développement durable au sein de l'entreprise.

Elle joue un rôle crucial en consolidant les données extra-financières pour élaborer et publier des rapports tels que le rapport de développement durable.

Composée de deux membres clés, cette direction inclut la Vice-Présidente *Corporate Affairs* et un Analyste ESG.

La direction Développement Durable a la charge de la gestion des aspects Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance au sein de l'entreprise. Son rôle implique de définir, de mettre en œuvre et de superviser les politiques et les initiatives ESG, assurant ainsi la conformité aux normes et aux engagements en matière de développement durable. Elle se coordonne avec les différents départements pour intégrer les pratiques durables dans l'ensemble des opérations de l'entreprise, en plus de collecter les données nécessaires pour évaluer les performances ESG et contribuer à l'élaboration de rapports transparents sur ces questions. L'Analyste ESG, quant à lui, est spécifiquement chargé de surveiller et d'analyser les impacts ESG de l'entreprise et particulièrement sur le climat. Ce professionnel collecte et évalue les données pertinentes, contribue à la mesure de l'empreinte carbone de l'entreprise, et aide à identifier des stratégies pour réduire cette empreinte. Il apporte une expertise spécifique pour comprendre les enjeux climatiques et renforcer l'intégration des considérations climatiques dans la stratégie globale de développement durable de l'entreprise. En complément de la direction du Développement Durable, les contributeurs ESG, répartis dans toutes les directions de l'entreprise, jouent un rôle essentiel dans la réussite des initiatives durables. Ils fournissent régulièrement des données extra-financières en fonction de leur domaine d'expertise respective. Actuellement, ces contributeurs ESG représentent plus de 20 collaborateurs répartis sur l'ensemble des sites de l'entreprise. Ces acteurs clés, répartis dans tous les secteurs, contribuent activement à l'intégration et à la mise en œuvre des pratiques durables dans l'ensemble des opérations de l'entreprise.

#### 4.1.2.3. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation

La rémunération du Président et Directeur Général est liée à des critères de performances ESG. Les critères sont définis chaque année par le Comité Nominations et Rémunérations du Conseil d'administration, en concertation avec le Comité stratégie durable.

Pour le reste des collaborateurs du Groupe, les objectifs sont fixés chaque année par la Direction de ressources humaines, en concertation avec la direction *Corporate affairs* et validés par le Comité exécutif.

Type de rémunération	Type de collaborateur	Scope	Critères 2025	détails
Rémunération variable	Président directeur général	Dirigeant	Taux de fréquence des accidents Taux de gravité des accidents Déchet par KWh produit (en kg) Taux de femmes manager Formation "éthique et conformité"	35% de la rémunération variable basés sur des critères ESG
Intéressement	Tous les collaborateurs France	France	Poids des déchets	25% de la rémunération variable basés sur des critères ESG
Actions gratuites 2025	Management senior	Groupe	Note EcoVadis	33% de l'attribution basés sur des critères ESG

#### 4.1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable

Le tableau ci-dessous indique les pages du présent rapport où est détaillé le processus de diligence raisonnable en matière de développement durable, y compris une explication de la manière dont sont mis en œuvre ses aspects et étapes clés.

<b>Élément de diligence raisonnable</b>	<b>Section</b>
a/ Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance et la stratégie et modèle économique	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance
b/ Dialoguer avec les parties prenantes concernées dans toutes les étapes clés de la diligence raisonnable	Analyse de double matérialité
c/ Identification et évaluation des impacts négatifs	Impacts, risques et opportunités de Forsee Power
d/ Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs.	Impacts, risques et opportunités de Forsee Power
e/ Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	Impacts, risques et opportunités de Forsee Power

#### 4.1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité

Le comité de Stratégie durable est chargé de superviser et d'évaluer les processus de contrôle interne et de gestion des risques en matière de durabilité, ainsi que la conformité aux normes réglementaires. Ce comité assure une surveillance efficace des pratiques de l'entreprise en matière de durabilité, contribuant ainsi à renforcer la transparence, la fiabilité des rapports et la gestion prudente des risques. Son rôle central est d'assurer que les risques sont correctement identifiés, évalués et atténués, tout en garantissant la conformité aux normes éthiques et légales. A date, il n'y a pas de processus de contrôle interne, il sera mis en place au cours des trois prochains exercices.

Dans le cadre de la production de ce rapport, le premier suivant la réglementation européenne CSRD, Forsee Power a défini sa double matérialité, dans un premier temps en procédant à une analyse de ses risques par un cabinet externe spécialisé en matière d'environnement, sociale et de gouvernance puis, en évaluant les risques, opportunités, et impacts selon la réglementation en vigueur.

Une revue des impacts, risques et opportunités sera effectuée chaque année par la direction développement durable, afin d'apprécier leur pertinence et une quotation sera réalisée tous les trois ans au minimum afin de mettre à jour la matrice de double matérialité. Cette quotation implique le panel de parties prenantes internes et fait appel à la contribution de parties prenantes externes sous forme d'entretiens et/ ou de réponses à des questionnaires. Le comité de Stratégie durable a la charge de la validation de la double matérialité.

Une fois les impacts, risques et opportunités identifiés, ceux-ci servent de base de feuille de route pour les directions du Groupe concernées. Les politiques sont revues et adaptées en fonction de ces IRO, les objectifs sont définis au regard des IRO et la performance suivie et analysée périodiquement, deux fois par an, par la direction développement durable, en lien avec les pilotes des indicateurs dans chaque direction du Groupe.

La direction développement durable communique l'évolution de la performance deux fois par an au Conseil d'administration.



## **Impact : une nouvelle feuille de route 2030 pour la stratégie de développement durable de Forsee Power**

Depuis 2019, Forsee Power mène une stratégie de développement durable ambitieuse. La stratégie de développement durable formalisée et baptisée *IMPACT*, est structurée autour de trois piliers : planète, personnes et politiques tout en étant engagé en particulier à contribuer aux Objectifs de Développement Durable de l'initiative Pacte mondial des Nations Unies.

À l'intérieur de ces piliers, le Groupe avait défini des axes d'engagements à atteindre d'ici 2025 dans le cadre de la feuille de route Impact 2025. En 2026 le Groupe poursuit sa route avec de nouveaux objectifs à horizon 2030, en ligne avec l'évolution du Groupe et de son environnement. Ceci représente un effort continu pour aligner les actions de l'entreprise sur des objectifs de durabilité plus globaux, intégrant les principes de gouvernance RSE tout en adaptant la stratégie aux réalités changeantes et aux défis émergents.

Les engagements de la stratégie IMPACT de Forsee Power se formalisent autour de 3 piliers :



### **Créer de la valeur et protéger notre personnel partout où nous opérons**

- Promouvoir un environnement de travail inclusif qui valorise la diversité et le respect.
- Garantir un climat social de qualité en développant un dialogue social équilibré et constructif.
- Offrir un espace de travail garantissant la santé et la sécurité de nos collaborateurs, en prévenant et réduisant les risques associés.
- Permettre le développement professionnel de nos collaborateurs à chaque étape de leur parcours au sein de la société, notamment à travers l'intégration, la formation, l'évolution de carrière, et la montée en compétences.

Selon l'évaluation interne de Great Place to Work en 2024<sup>5</sup>, 81% de nos collaborateurs constatent que Forsee Power est engagée dans le développement durable et 77% se sentent impliqués dans la stratégie.



### **Contribuer à la décarbonation des transports et adopter des comportements plus intelligents**

- Contribuer à la décarbonation de notre activité, en calculant notre empreinte carbone puis en réduisant nos émissions de gaz à effet de serre.
- Prévenir la pollution et améliorer la qualité de l'air en équipant des véhicules avec nos batteries.
- Optimiser notre consommation énergétique et transitionner vers les énergies renouvelables.
- Réduire nos déchets et optimiser leur gestion en explorant les meilleures solutions de recyclage et de revalorisation.
- Limiter l'impact environnemental de nos produits en améliorant l'éco-conception pour une meilleure durabilité des produits et une optimisation du recours aux matériaux.
- Développer des utilisations pour la seconde vie de nos produits afin d'allonger leur cycle de vie et limiter leur impact environnemental.
- Engager des mesures pour éviter la contamination des ressources en eau sur nos sites et œuvrer à réduire notre consommation d'eau sur tous nos sites.
- Promouvoir la préservation et la restauration de la biodiversité environnante à nos sites de production, pour une coexistence harmonieuse entre nos activités industrielles et la nature.



### **Mettre en place un système de gouvernance solide et transparent**

- Assurer l'intégration des enjeux éthiques, environnementaux et sociaux dans la stratégie, les politiques et les processus de décision grâce à une solide gouvernance ESG.
- Évaluer notre performance extra-financière via des agences de notation, permettant ainsi la transparence vis-à-vis de nos parties prenantes.
- Améliorer de manière continue notre performance ESG en définissant des feuilles de route développement durable aux objectifs quantitatifs ambitieux.
- Développer la durabilité au sein de notre chaîne de valeur, notamment à travers des achats et une *supply chain* plus responsables.
- Véhiculer une culture d'honnêteté, d'intégrité et de respect en assurant une éthique des affaires et en luttant contre la corruption.
- Garantir la protection de nos données et former nos collaborateurs aux enjeux de cybersécurité.
- Assurer le respect des obligations de conformité que rencontrent nos produits et nos sites de production, via la mise en place des veilles réglementaires.

<sup>5</sup> Il n'y a pas eu d'enquête en 2025 en raison d'une restructuration

OBJECTIF		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	CIBLE 2025
<b>personnes</b> Réduction de l'absentéisme et des accidents du travail	1. Taux d'absentéisme (en %)	6,38%	4,49%	3,01%	3,14%	3,53%	3,96%	3,86%	3,8%
	2. Taux de gravité des accidents	0,21	0,17	0,05	0,02	0	0,23	0	0
<b>personnes</b> Meilleure représentation des femmes dans l'entreprise	3. Taux de représentation des femmes au sein du Conseil d'Administration (en %)	0%	0%	46%	46%	46%	40%	37,5%	40%-60%
	4. Taux de représentation des femmes dans une fonction de management (en % du nombre total de managers)	-	-	20%	23%	27%	26%	25%	40%-60%
<b>politiques</b> Des achats plus responsables	5. Mise en place d'un Code de Conduite des fournisseurs	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
	6. Taux de fournisseurs de composants de production ayant signé le Code de Conduite (en % du nombre total de fournisseurs)	-	76,6%	85,5%	89,9%	98,1%	98,4%	100%	100%
<b>planète</b> Meilleure consommation et recyclage des déchets	7. Poids de déchets par kWh produit (en kg)	-	-	1,89kg	0,79kg	0,66kg	0,55kg	0,57kg	0,60kg
	8. Taux de déchets revalorisés ou recyclés (hors organiques) en %	76%	73%	74%	72%	93,3%	91,8%	91,5%	100%
<b>planète</b> Réduction des émissions de CO2	9. Part du transport aérien dans le transport mondial en tonnes-kilomètres	-	-	-	0,65%	1,20%	0,42%	0,88%	0,85%
	10. Part des énergies renouvelables dans la consommation énergétique	6,51%	14,69%	19,80%	5,23%	14%	17,93%	21,4%	50%

En 2025, afin d'adapter les ambitions du Groupe à l'évolution de sa taille et de l'industrie, Forsee Power a défini une nouvelle feuille de route à horizon 2030.

Objectif principal	KPI	CIBLE 2030
Réduction des accidents du travail	1 Taux de fréquence des accidents	<b>0,00</b>
	2 Pourcentage d'employés formés à la sécurité comportementale	<b>100%</b>
Meilleure représentation des femmes dans l'entreprise	3 Taux de représentation des femmes au sein du Conseil d'Administration (en %)	<b>30-70%</b>
	4 Taux de représentation des femmes dans une fonction de management (en % du nombre total de managers)	<b>30-70%</b>
	5 Écart de rémunération entre les hommes et les femmes	<b>8%</b>
Qualité de vie et conditions de travail	6 Taux de rotation volontaire	<b>10%</b>
	7 Taux de promotion interne	<b>15%</b>
	8 Taux de satisfaction des employés (Great Place To Work)	<b>80%</b>
Alignement des émissions de scope 1 et 2 sur l'objectif de 1,5 °C	9 Part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie	<b>30%</b>
	10 Émissions de scope 1 (diffuses et liées au transport)	<b>160,00</b>
	11 Consommation d'électricité en kWh / kWh produits (sites de production uniquement)	<b>5,00</b>
Alignement des émissions de scope 3 sur le WB2C	12 Poids des déchets en kg par kWh produit (sites de production uniquement)	<b>0,40</b>
	13 Taux de déchets envoyés au recyclage ou à la valorisation	<b>87%</b>
	14 Taux de recyclage des produits (les 3 premiers)	<b>80%</b>
	15 Cellules - Proportion de cellules provenant de la région (de la même région)	<b>70%</b>
	16 Part du transport aérien dans l'ensemble des modes de transport, en tonnes-kilomètres (en %)	<b>0,40%</b>
	17 Pourcentage des dépenses liées aux composants de production ayant fait l'objet d'un audit sur les pratiques ESG au cours des trois dernières années	<b>80%</b>
À la pointe des normes internationales	18 Pourcentage de sites certifiés ISO 14001*	<b>100%</b>
	19 Pourcentage de sites certifiés ISO 45001*	<b>100%</b>
Cybersécurité	20 Pourcentage des employés ayant accès à un ordinateur et ayant suivi une formation en cybersécurité	<b>100%</b>

#### 4.1.2.6. Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur



**Forsee Power s'inscrit dans un positionnement sur des segments de marché de mobilité durable où la batterie représente une forte valeur ajoutée.**

Son orientation vers les véhicules à usage intensif avec un haut niveau d'émissions évitées représente une vision ciblée et orientée vers l'avenir. En se spécialisant dans ces secteurs, Forsee Power peut non seulement répondre à la demande croissante de solutions de mobilité durables, mais également s'implanter solidement sur des marchés où la valeur ajoutée est considérable.

En combinant expertise technologique, engagement envers la durabilité et compréhension des besoins du marché, Forsee Power se positionne de manière solide et durable sur les segments de marché de la mobilité durable, offrant ainsi des solutions à forte valeur ajoutée pour les utilisateurs tout en contribuant positivement à la réduction des émissions et à la préservation de l'environnement.

Chez Forsee Power, la durabilité est un élément clé et un moteur du modèle d'affaires. Le Groupe contribue à une industrie bas carbone et circulaire en proposant une offre complète de systèmes de batteries et de solutions de financement pour les marchés de l'électromobilité. Les marchés ciblés sont principalement des applications de mobilité collective (bus, train), de mobilité légère, pour la plupart en usage commercial intensif (transport public, flottes partagées, travaux urbains et agricoles). L'activité consiste à fabriquer des systèmes de batteries intelligents pour une électromobilité durable. Le modèle présente de nombreux avantages notamment serviciels :

Contribuer à limiter le réchauffement climatique grâce à l'innovation sur des technologies efficaces et durables qui aident les clients et les villes à réduire leur empreinte carbone

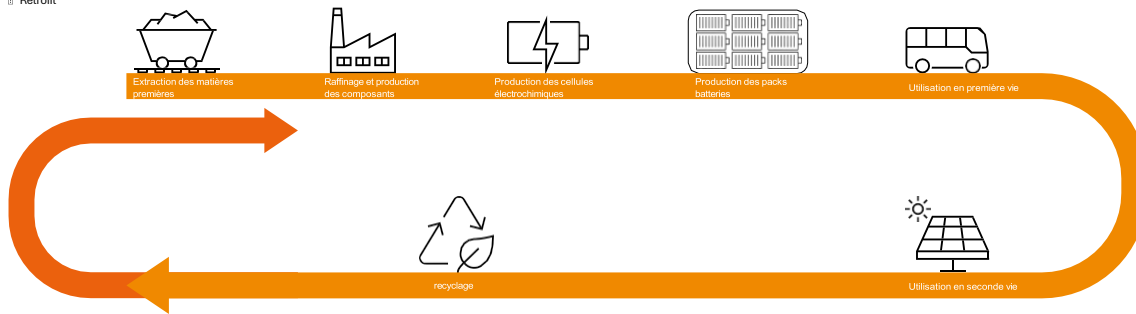
#### **Assurer une transition énergétique durable des produits par la seconde vie**

Créer de la valeur et protéger les parties prenantes partout où le Groupe opère en recrutant, développant les compétences des collaborateurs et en promouvant la diversité et l'inclusion

S'engager auprès des partenaires d'affaires en plaçant l'éthique au cœur des relations

# Chaîne de valeur de Forsee Power

- ▣ Véhicule neuf
- ▣ Remplacement d'une première batterie
- ▣ Retrofit



La **chaîne de valeur de la batterie** couvre l'ensemble des étapes nécessaires pour la conception, la fabrication, l'assemblage, et la mise en service d'une batterie, ainsi que sa gestion en fin de vie (seconde vie et recyclage). Cette chaîne implique plusieurs acteurs et processus qui vont de l'extraction des matières premières à la mise au rebut ou au recyclage des batteries en fin de vie. Voici une description détaillée de chaque étape de cette chaîne de valeur :

## 1. Extraction des Matières Premières

**Rôle :** La première étape de la chaîne de valeur d'une batterie consiste à extraire les matériaux nécessaires à sa fabrication. Les batteries au lithium-ion requièrent plusieurs matériaux clés, tels que le lithium, le cobalt, le nickel, le manganèse, le graphite, et d'autres minéraux.

**Objectif :** Fournir les matières premières essentielles pour la production de cellules de batterie. Cette étape est souvent réalisée dans des mines situées dans des régions spécifiques du monde.

**Défis :** Les conditions d'extraction, l'impact environnemental et éthique de l'extraction de certains minéraux (comme le cobalt) sont des enjeux importants dans cette étape.

## 2. Raffinage et Production des composants

**Rôle :** Une fois extraits, les matériaux sont raffinés et transformés en matériaux actifs utilisés dans les batteries. Par exemple, le lithium est transformé en sels de lithium (par exemple, le carbonate de lithium), qui seront ensuite utilisés dans les électrodes des cellules.

**Objectif :** Préparer les matériaux (formes et compositions chimiques) pour la fabrication des cellules de batterie.

**Défis :** Le processus de raffinage et de transformation des matériaux est complexe et demande des technologies avancées pour garantir la pureté des matériaux nécessaires à la performance des batteries.

## 3. Fabrication des Cellules de Batterie

**Rôle :** Cette étape consiste à fabriquer les cellules électrochimiques à partir de matériaux actifs. Les cellules sont constituées de deux électrodes (anode et cathode) et d'un électrolyte, qui permettent la conversion chimique de l'énergie. L'anode est souvent composée de graphite, tandis que la cathode peut être fabriquée à partir de lithium cobalt, lithium fer phosphate, nickel-manganèse-cobalt. L'électrolyte permet le transfert des ions entre l'anode et la cathode.

**Objectif :** Produire des cellules de batterie qui possèdent une capacité énergétique et une sécurité appropriées pour une utilisation dans des applications comme les véhicules électriques ou les systèmes de stockage d'énergie.

**Défis :** Le contrôle de la qualité et la gestion des risques liés à la sécurité des batteries, notamment les risques de courts-circuits ou d'incendie.

## ACTIVITES PROPRES

### 4. Assemblage des Modules de Batterie

**Rôle :** Une fois les cellules produites, elles sont assemblées en modules de batterie. Un module peut contenir plusieurs cellules connectées ensemble en série et en parallèle pour obtenir les caractéristiques de tension et de capacité souhaitées.

**Objectif :** Concevoir des modules qui peuvent être facilement intégrés dans des packs de batteries pour des applications spécifiques.

**Défis :** Le design des modules doit prendre en compte l'espace disponible, la gestion thermique, et la sécurité.

### 5. Production du Pack de Batteries

**Rôle :** Les modules de batterie sont ensuite intégrés dans un boîtier ou un pack, souvent en métal ou en plastique, qui est conçu pour protéger les modules des chocs et des conditions environnementales. Ce pack contient également des composants de gestion thermique et de sécurité.

**Gestion thermique :** Il est crucial de gérer la chaleur générée par les cellules pendant leur charge et leur décharge.

**Système de gestion de la batterie (BMS) :** Un BMS est intégré pour surveiller et contrôler la charge, la décharge et l'état des cellules, en s'assurant que la batterie fonctionne dans des conditions de sécurité.

**Objectif :** Créer un produit final compact, robuste et sûr qui peut être utilisé dans diverses applications.

**Défis :** L'optimisation de l'intégration des modules, la gestion thermique et la sécurité du pack.

### 6. Tests et Validation

**Rôle :** Après l'assemblage du pack de batterie, il subit une série de tests rigoureux pour garantir sa performance, sa sécurité et sa durabilité. Les tests peuvent inclure des tests de charge/décharge pour évaluer la capacité. Des tests thermiques pour vérifier la gestion de la chaleur ; et des tests de sécurité pour s'assurer qu'il n'y a pas de risques d'incendie, de court-circuit, ou d'explosion.

**Objectif :** S'assurer que le pack de batterie répond aux spécifications et aux normes de sécurité avant son déploiement dans les applications finales.

**Défis :** Les tests doivent être exhaustifs et couvrir tous les scénarios d'utilisation possible du pack de batterie.

### 7. Commercialisation et Livraison

**Rôle :** Une fois validé, le pack de batteries est livré aux clients (fabricants de véhicules électriques, entreprises de stockage d'énergie, etc.) ou distribué aux points de vente pour être utilisé dans diverses applications.

**Objectif :** Assurer la disponibilité du produit pour les utilisateurs finaux tout en garantissant des délais de livraison rapides et une gestion logistique efficace.

**Défis :** La gestion de la chaîne d'approvisionnement mondiale et le respect des réglementations en matière de transport de batteries (par exemple, les risques liés aux batteries au lithium).

## 8. Seconde Vie et Recyclage

**Rôle :** Lorsqu'une batterie atteint la fin de sa première vie utile (par exemple, dans un bus électrique), elle peut être soit recyclée, soit réutilisée dans des applications moins exigeantes, comme le stockage stationnaire d'énergie. Si elle ne peut pas être réutilisée, elle est envoyée dans des centres de recyclage spécialisés.

**Seconde vie :** Réutilisation des systèmes de batteries pour des applications moins exigeantes.

**Recyclage :** Extraction des matériaux (lithium, cobalt, nickel, graphite, etc.) pour les réutiliser dans la fabrication de nouvelles batteries.

**Objectif :** Réduire l'impact environnemental des batteries et maximiser la récupération des matériaux précieux.

**Défis :** Le recyclage des batteries est complexe et coûteux, et des technologies de recyclage plus efficaces sont nécessaires pour rendre cette étape plus viable.

La chaîne de valeur d'une batterie englobe une série d'étapes qui vont de l'extraction des matières premières à la production, l'assemblage, la mise en service, et la gestion des batteries en fin de vie. Elle implique une coordination entre différents secteurs industriels et requiert des technologies avancées pour garantir des batteries performantes, sûres et respectueuses de l'environnement. Chaque étape de la chaîne de valeur est cruciale pour assurer la durabilité et la rentabilité des batteries, en particulier dans des secteurs en pleine expansion comme la mobilité électrique et le stockage d'énergie renouvelable.

### 4.1.2.7. Intérêts et points de vue des parties intéressées

Forsee Power s'efforce de construire un dialogue transparent et constant avec ses parties prenantes pour mieux répondre à leurs besoins et attentes et comprendre les relations interdépendantes entre ces différents acteurs.

Forsee Power prévoit de consulter le Comité Social et Economique (CSE) de Forsee Power, en France, sur les informations de durabilité à la suite de la publication de ce rapport et de l'identification des impacts, risques et opportunités de Forsee Power.

	Types de dialogue	Leurs principales attentes	Des réponses apportées par l'entreprise
<b>Effectifs</b>	Enquête annuelle de satisfaction depuis 2017 Réunion avec les représentants du personnel Communication interne	Eléments de rémunération Bien-être et sécurité au travail Evolution de carrière	Négociation salariale annuelle Evaluation des collaborateurs Développement des compétences Formations bien-être au travail et ateliers participatifs
<b>Clients</b>	Enquête de satisfaction des clients	Qualité des produits Conformité réglementaire	Offres techniques et commerciales Roadmap technologique
<b>Fournisseurs</b>	Enquête de satisfaction fournisseurs Audit des fournisseurs (ESG inclus) Réunions techniques et visites de site	Bonne relation financière	Règlement des factures
<b>Partenaires financiers</b>	Réunions investisseurs régulières Participation à des conférences investisseurs Communication financière	Performance financière Trésorerie	Amélioration de l'EBITDA Croissance commerciale Mise en place de solutions de trésorerie
<b>Autorités publiques</b>	Réunion régulières avec les représentants locaux, nationaux et régionaux Organisation de visites de site Contribution au processus réglementaire	Stabilité de l'industrie Sécurité des produits Stabilité de l'emploi	Membre de Recharge (EU), Avere (FR), CSF NSE (FR) NattBatt (US) Participation active aux réunions de travail sur la réglementation batterie
<b>Autorités publiques</b>	Réunion régulières avec les représentants locaux Accueil d'élèves pour des visites et stages Partenariats sportifs	Vivre dans un environnement sain Obtenir une contribution financière aux projets locaux	Financements de clubs sportifs Accueil d'élèves stagiaires Collaborations avec les services de lutte contre l'incendie

#### 4.1.2.8. Impacts, risques et opportunités (IRO) de Forsee Power et leur lien avec la stratégie et le modèle économique

Les impacts, risques et opportunités (IRO) que Forsee Power a identifiés et jugés matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne sont listés dans les tableaux ci-après.

Tous les IRO ont été notés de manière « brute » sans prendre en compte les éventuelles mesures d'atténuation mises en œuvre par Forsee Power. La méthodologie employée est expliquée en section *IRO-1 : Description des procédures d'identification et d'évaluation des IRO matériels*. Les IRO sont décrits dans chaque section du rapport de développement durable.

#### ENVIRONNEMENT

matérialité			IRO				Chaine de valeur		
Catégorie	thème	sous-thème	impact négatif	impact positif	risque	opport <sup>46</sup>	amont	activité propre	aval
Changement climatique	Atténuation du changement climatique	Émissions de GES de Forsee Power	x		x			x	
		Développement de nouvelles solutions pour la transition vers une économie bas-carbone		x		x			
	Adaptation au changement climatique	Risques physiques / menaces pour les actifs ou les activités de Forsee Power			x			x	
		Risques de transition liés au changement climatique			x	x	x	x	x
	Energie	Efficacité énergétique et énergies renouvelables	x	x	x	x	x	x	x
Pollution	Microplastiques	Production ou distribution de biens susceptibles de générer des microplastiques	x		x		x		
	Pollution atmosphérique	Pollution de l'air résultant des activités.	x	x	x		x	x	x
	Pollution des sols	Pollution des sols, en particulier dans la chaîne de valeur.	x		x		x		
	Pollution de l'eau	Pollution de l'eau (y compris les déversements chimiques, les rejets toxiques et dangereux dans l'eau).	x		x		x		
	Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires	Éventualité de pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires, en particulier dans la chaîne de valeur.	x		x		x		
	Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	Utilisation de substances préoccupantes à un niveau élevé et très élevé.	x		x		x		
Eau	Consommation d'eau	Consommation d'eau, en particulier dans les zones exposées aux risques liés à l'eau et/ou au stress hydrique élevé	x		x		x		
	Extraction et utilisation des ressources marines	Extraction et utilisation des ressources marines	x		x		x		
biodiversité	Impacts et dépendances aux services écosystémiques				x		x	x	
		Perte de biodiversité	Impacts sur l'étendue et les conditions des écosystèmes	x		x		x	x
		Changement climatique (E1)	x						
		Espèces exotiques envahissantes	x				x		
		Exploitation directe	x				x		
Economie circulaire	Apports de ressources, y compris l'utilisation des ressources	Pollution	x				x		
		Recyclage des produits	x	x	x	x	x	x	x
		Seconde vie des produits	x			x		x	
	Utilisation de ressources, y compris l'utilisation des ressources	Éco-conception	x			x	x	x	
	Déchets	Gestion des déchets							

## SOCIAL

Catégorie	matérialité		IRO				Chaine de valeur		
	thème	sous-thème	impact négatif	impact positif	risque	opporté	amont	activité propre	aval
Personnel de l'entreprise	Conditions de travail	Salaires adéquats	x	x	x	x		x	
		Santé et sécurité	x		x			x	
		Sécurité de l'emploi		x			x	x	
		Dialogue social	x		x			x	
		Temps de travail et équilibre vie professionnelle / personnelle	x	x	x	x		x	
	Égalité des chances pour tous	Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap / Diversité	x	x	x				x
		Égalité de genre et égalité salariale pour un travail de valeur égale	x		x				x
	Mesures contre la violence et le harcèlement au travail	Mesures contre la violence et le harcèlement au travail	x		x			x	
	Formation et développement des compétences	Formation et développement des compétences	x		x			x	
	Autres droits liés au travail	Travail des enfants		x		x			x
Travail forcé			x		x			x	
Politique de confidentialité			x					x	
Personnel de la chaîne de valeur	Conditions de travail	Pratiques de travail et sécurité	x		x		x		
	Égalité des chances pour tous	Garantir l'éthique et l'équité du travail	x		x		x		
Communautés touchées	Droits civils et politiques des communautés	Respect des droits fondamentaux des communautés affectées	x		x		x		
	Droits économiques, sociaux et culturels des communautés	Respect des droits fondamentaux des communautés affectées		x			x		
		Pression sur les ressources naturelles locales et nuisances		x		x		x	
	Droits des peuples autochtones	Droits des communautés autochtones	x		x		x		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Incidences liées aux information sur les consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Protection de la vie privée	x		x				x
		Information des utilisateurs finaux	x	x	x	x			x
	Sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Sécurité des produits							x
	Inclusion sociale des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	Accessibilité des produits		x			x		x

## GOVERNANCE

Catégorie	matérialité		IRO				Chaine de valeur		
	thème	sous-thème	impact négatif	impact positif	risque	opporté	amont	activité propre	aval
Conduite des affaires	Culture d'entreprise	Leadership et gouvernance responsables		x			x	x	x
	Protection des lanceurs d'alerte	Protection des lanceurs d'alerte	x				x	x	x
	Engagement politique et activité de lobbying	Engagement politique et activité de lobbying		x			x	x	x
	Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratique en matière de paiement	Achats responsables	x			x		x	
	Corruption et versement de pots-de-vin	Éthique et conformité	x				x	x	x

#### 4.1.2.9. Description des procédures d'identification et d'évaluation des IRO matériels

##### Définition des Informations Matérielles à Publier



Dans le cadre de notre engagement envers la durabilité, notre entreprise a mis en place un processus systématique pour définir les informations matérielles à publier concernant les impacts, risques et opportunités que nous avons évalués comme étant pertinents. Ce processus inclut une analyse de matérialité qui s'est déroulée en 4 étapes avec le concours d'un cabinet spécialisé extérieur.

**1. Identification des Impacts, Risques et Opportunités** : Analyse Initiale : Nous avons commencé par réaliser une évaluation approfondie des impacts, risques et opportunités liés à nos opérations. Ce processus incluait la collecte de données internes, le benchmark de pairs, la cartographie détaillée de la chaîne de valeurs, l'analyse des tendances du marché, et la consultation de documentations relatives aux parties prenantes. Il n'y a donc pas eu de consultation des parties prenantes externes, mais une consultation approfondie des parties prenantes internes.

**2. Application de Critères de Matérialité** : Pour déterminer ce qui est matériel, nous avons appliqué des critères de pertinence, de gravité et de probabilité des impacts négatifs, ainsi que la durabilité des opportunités positives. Ces critères nous aident à établir des priorités en matière de divulgation d'informations.

**3. Seuils de Matérialité** : Seuils Qualitatifs et Quantitatifs : Un exercice de notation a été mené pour déterminer le niveau de matérialité de chaque IRO pour la matérialité financière, prenant en compte des seuils qualitatifs et quantitatifs. Par exemple :

- Les conséquences financières ont tenu compte de l'impact sur l'EBITDA, selon 5 niveaux
  - Aucun impact
  - Impact sur l'EBITDA < 300 000€ (score entre 0 et 1)
  - 300 000€ < Impact sur l'EBITDA =< 700 000€ (score entre 1 et 2)
  - 700 000€ < Impact sur l'EBITDA =< 1 000 000€ (score entre 2 et 3)
  - Impact sur l'EBITDA > 1 000 000€ (score entre 3 et 4)
- La probabilité d'occurrence est évaluée selon 4 niveaux
  - Rare – exceptionnellement, avec un intervalle minimum de deux ans
  - Probable – peut se produire à l'avenir et/ou s'est produit au cours des deux dernières années

- Très probable – se produit régulièrement
- Actuel ou hautement probable – se réfère à des événements qui ont eu lieu de cours de l'année

#### 4. Analyse des résultats en vue de la préparation du rapport final.

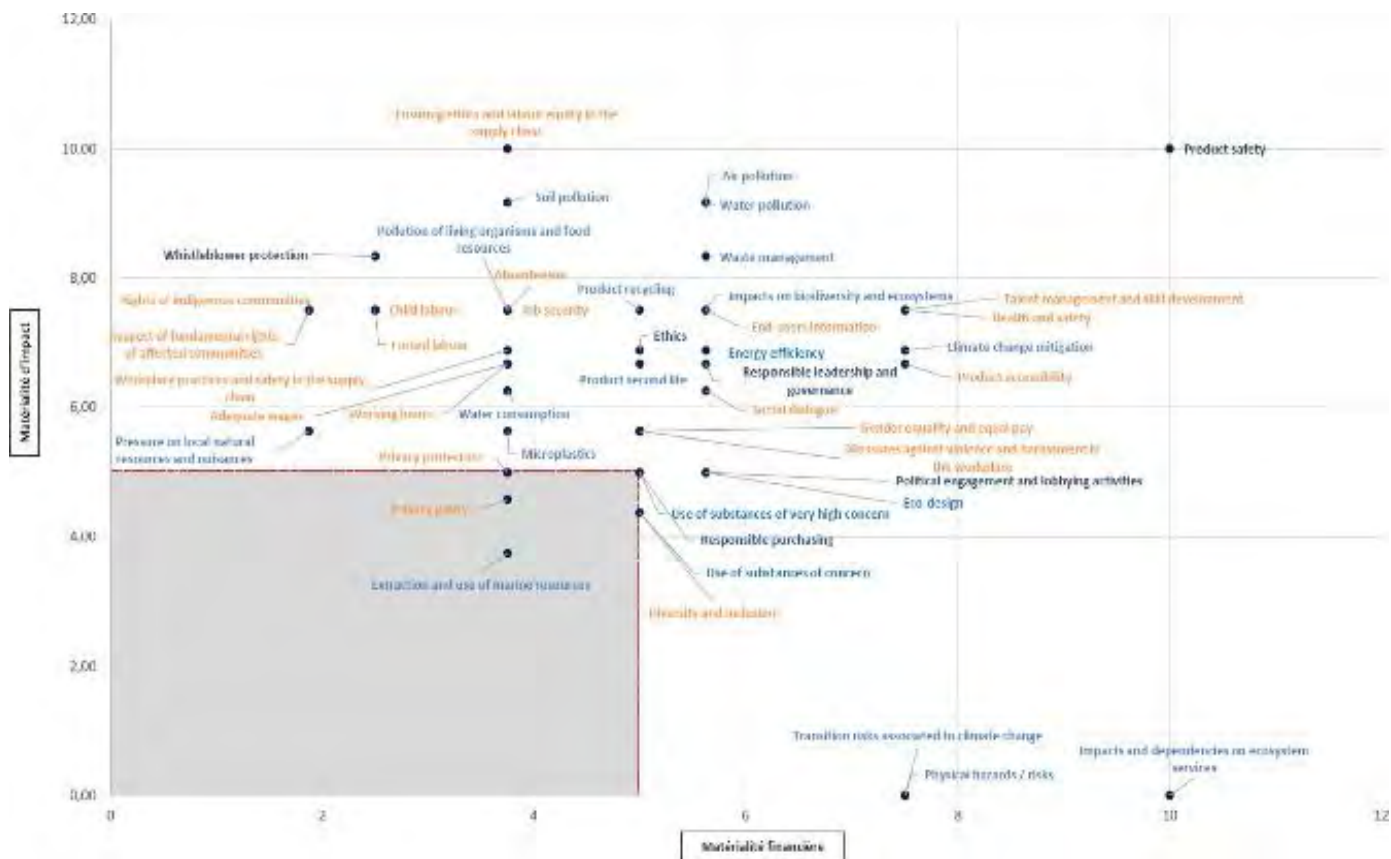
- Validation du seuil de matérialité
- Préparation du matériel de restitution



## Résultats

A l'issue du processus d'identification des IRO, Forsee Power a identifié 51 thèmes, dont 45 sont matériels :

- 22 thèmes environnementaux dont 18 matériels
- 23 thèmes sociaux dont 22 matériels
- 6 thèmes de gouvernance dont 5 matériels



- Environnement
- Social
- Gouvernance

#### 4.1.2.10. Publications couvertes par les déclarations de durabilité

##### Publication selon l'Évaluation de la Matérialité

Publication	Description	Sections
1. Contexte et Stratégie	Information sur le contexte externe, la stratégie de l'entreprise et les liens entre la stratégie et la durabilité.	4.1
2. Analyse des Risques et Opportunités	Identification et évaluation des risques et opportunités liés aux impacts et dépendances en matière de durabilité.	4.1
3. Politique en matière de Durabilité	Description des politiques de durabilité en place.	4.1
4. Objectifs de Durabilité	Énoncé des objectifs de durabilité mesurables alignés sur les attentes des parties prenantes.	Impact : la stratégie de développement durable de Forsee Power
5. Engagement des Parties Prenantes	Détails sur les méthodes de consultation et d'engagement des parties prenantes.	4.1
6. Performances et Indicateurs	Indicateurs de performance clés (KPI) mesurant les progrès réalisés par rapport aux objectifs de durabilité.	Impact : la stratégie de développement durable de Forsee Power
7. Gouvernance	Structure de gouvernance en matière de durabilité, y compris le rôle des conseils et comités consultatifs.	4.1.2
8. Conformité Réglementaire	Informations sur la conformité avec les réglementations environnementales et sociales.	4.1
9. Gestion des Impacts	Description de la façon dont l'entreprise gère et atténue ses impacts environnementaux et sociaux.	4.1
10. Reporting et Communication	Détails sur les processus de reporting et de communication liés à la durabilité.	4.1

Cette table des matières présente les publications de notre entreprise conformément aux résultats de notre évaluation de la matérialité. Chaque section indique où les informations pertinentes peuvent être trouvées dans le rapport.

## Points de Données

Points de Données	Description	Section dans le rapport de développement durable	Matérialité
1. Émissions de GES	Total des émissions de gaz à effet de serre (Scope 1, 2 et, le cas échéant, 3).	Changement climatique	<b>Important</b>
2. Consommation d'énergie	Quantité totale d'énergie consommée et sources d'énergie utilisées.	Changement climatique	<b>Important</b>
3. Gestion de l'eau	Consommation totale d'eau et mesures de gestion.	Eau et ressources marines	<b>Important</b>
4. Matières premières	Volume de matières premières utilisées et leur provenance.	Economie circulaire	<b>Important</b>
5. Gestion des déchets	Quantité totale de déchets générés et pourcentage recyclé ou réutilisé.	Economie circulaire	<b>Important</b>
6. Emballages recyclables	Pourcentage d'emballages recyclables par rapport à l'ensemble des emballages utilisés.	Economie circulaire	<b>Non important</b>
7. Conditions de travail et droits de l'homme	Nombre d'associations syndicales reconnues et d'accidents du travail.	Social	<b>Important</b>
8. Impact sur la biodiversité	Évaluation des impacts de l'entreprise sur la biodiversité et les efforts de réhabilitation.	Biodiversité et écosystèmes	<b>Important</b>
9. Méthodes d'engagement des parties prenantes	Description des méthodes d'engagement des parties prenantes.	Intérêts et points de vue des parties prenantes	<b>Important</b>
10. Indicateurs de performance sociale	Indicateurs mesurant les performances sociales (taux d'emploi, formation, satisfaction des employés).	Personnel de l'entreprise	<b>Non important</b>

Ce tableau présente les points de données requis par certains actes législatifs de l'UE. Pour chaque point de donnée, nous indiquons où il figure dans notre état de durabilité, ainsi que sa classification en termes de matérialité. Les points de données jugés non matériels sont spécifiés comme « Non important ». Cette transparence assure à nos parties prenantes que nous avons pris en compte toutes les attentes réglementaires tout en alignant notre reporting sur les enjeux qui nous préoccupent le plus en matière de durabilité.

#### 4.1.2.11. Politiques

Le Groupe a mis en place un certain nombre de politiques relatives à des sujets d'importance qui permettent de définir les lignes directrices, les actions en place et les ressources allouées.

Voici les politiques de Forsee Power disponibles en date de publication du présent document :

Politique	Contenu	Périmètre	Responsable
Code de conduite des affaires	Culture d'entreprise Respect des individus, droit de l'Homme Environnement, santé, sécurité Protection des ressources et renseignements Conflits d'intérêt et influence répréhensible Intégrité des affaires Responsabilisation personnelle et collective Sanctions disciplinaires	Groupe	Légal
Code de conduite des fournisseurs	Droit de l'Homme et droit du travail Santé et sécurité Environnement Protection des données Lutte contre la corruption Ethique et sanctions Gouvernance EcoVadis	Groupe	Achats
Politique de développement durable	Politique sur les trois piliers du développement durable : - social : Créer de la valeur et protéger le personnel, partout où le Groupe opère. - environnement : Contribuer à la décarbonisation des transports et adopter des comportements plus intelligents vis-à-vis de la consommation. - gouvernance : Mettre en place un système de gouvernance solide et transparent.	Groupe	Développement durable
Politique achats responsables	Qualité produit Compétitivité Ethique Transparence Durabilité Collaboration	Groupe	Achats
Politique qualité, environnement, santé, sécurité	Leadership et engagement Qualité Santé et sécurité Environnement et énergie Responsabilité et communication Innovation et excellence opérationnelle	Groupe	QHSE
Politique des systèmes d'information	Inventaire Evaluation du risque Réduction de la vulnérabilité et de l'exposition Engagement en matière de sécurité Gouvernance Orientation offensive de la cybersécurité Design d'architecture à l'état de l'art et contrôles réguliers	Groupe	IT
Politique des ressources humaines	Diversité & Inclusion Développement de nos collaborateurs Qualité de vie au travail Recrutement & Intégration Relations sociales	Groupe	RH
Politique de R&D	Durabilité Digitalisation & Intelligence artificielle Portefeuille d'innovation équilibré Plateforme & Modularité Collaboration Solution globale Sécurité et fiabilité du système	Groupe	R&D

## 4.2. ENVIRONNEMENT

### 4.2.1. Taxonomie européenne

En application du Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, la Taxonomie européenne met en place un système de classification des activités économiques jugées « durables » d'un point de vue environnemental. Ce cadre harmonisé à l'échelle de l'Union européenne vise à identifier les activités contribuant aux objectifs climatiques de l'UE, notamment la neutralité carbone d'ici à 2050 dans le cadre du Green Deal, et constitue ainsi une base de comparaison entre entreprises. L'ambition de la Taxonomie est de réorienter les flux d'investissement publics et privés vers des activités favorisant la transition écologique. À cette fin, le Règlement définit six grands objectifs environnementaux :

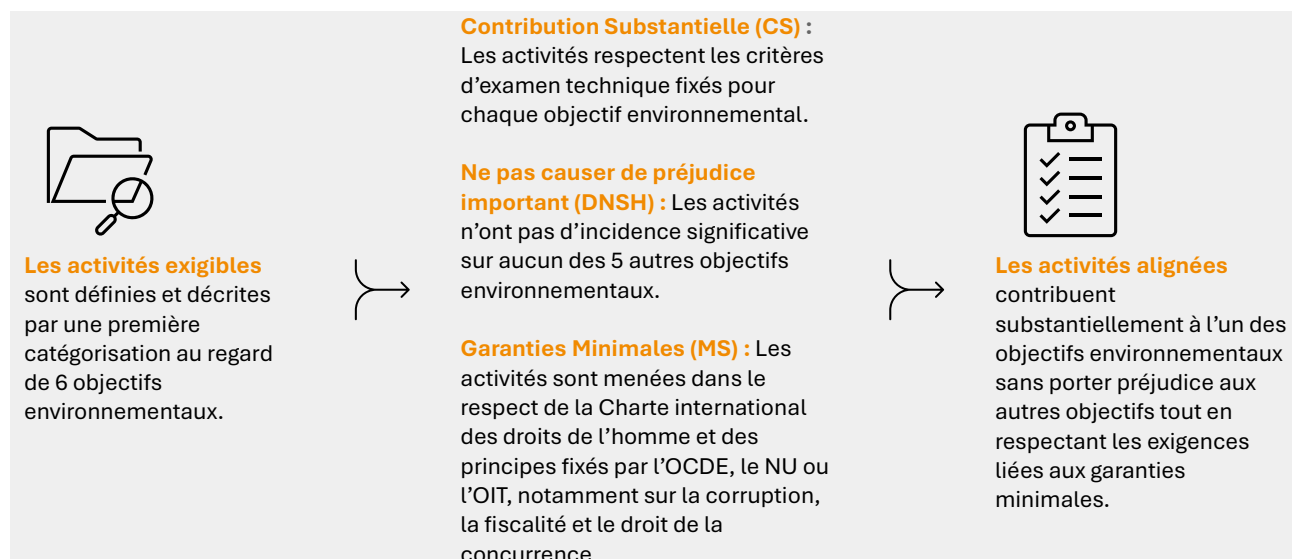
- l'atténuation du changement climatique ;
- l'adaptation au changement climatique ;
- l'utilisation durable et la préservation des ressources aquatiques et marines ;
- la transition vers une économie circulaire ;
- la prévention et le contrôle de la pollution ;
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Des critères sont fixés pour évaluer la contribution d'une activité à chacun de ces objectifs, basés sur 2 notions clés :

**Éligibilité** : Une activité est considérée comme éligible au regard des objectifs climatiques si elle figure dans les annexes I et II du Règlement délégué « climat » (Règlement délégué (UE) 2021/2139) amendé par le règlement (UE) 2023/2485, le règlement délégué complémentaire climat (UE) 2022/1214 et le règlement délégué environnemental (UE) 2023/2486, lesquelles recensent les activités à fort potentiel de contribution à la lutte contre le changement climatique et à l'adaptation à celui-ci. Ces activités se voient attribuer des critères spécifiques de durabilité.

**Alignement** : Une activité est dite alignée lorsqu'elle est non seulement éligible, mais également conforme à des critères techniques définis pour chaque objectif environnemental. Elle doit apporter une contribution significative sans nuire aux autres objectifs, tout en respectant des garanties minimales en matière de droits humains, de fiscalité, de concurrence et de lutte contre la corruption.

#### Alignement des activités au sens de la taxonomie



## Périmètre des activités éligibles

La « Fabrication de piles » est l'activité principale du Groupe génératrice de chiffre d'affaires, au regard des actes délégués au climat. Cette activité contribue à l'objectif d'atténuation du changement climatique. De plus, la société dispose d'engagements de Service Après-Vente (SAV) qui répondent à l'objectif de transition vers une économie circulaire conformément au règlement délégué environnemental.

Par ailleurs, les analyses menées ont permis d'identifier des investissements et des dépenses d'exploitation liées aux « Transports » et « Bâtiments ». Ces activités sont également éligibles au regard des actes délégués susmentionnés.

Le périmètre des activités éligibles en 2025 concerne donc :

Domaine	Activités éligibles	Référence dans l'acte délégué	Objectifs environnementaux
Industrie	Fabrication de piles	3.4	Atténuation et adaptation au changement climatique
Service	Réparation, remise en état et remanufacturage	5.1	Economie circulaire
Transport	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	6.5	Atténuation du changement climatique
Bâtiments	Rénovation de bâtiments existants	7.2	Atténuation et adaptation au changement climatique
Bâtiments	Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	7.3	Atténuation et adaptation au changement climatique
Bâtiments	Acquisition et propriété de bâtiments	7.7	Adaptation au changement climatique
Industriel	Fabrication d'équipement de production d'hydrogène	3.2	Atténuation et adaptation au changement climatique

## Justification de l'absence de calcul de l'alignement à la taxonomie européenne

Les activités de Forsee Power n'ont pas évolué depuis l'exercice précédent et l'éligibilité est donc supposée conforme à l'année précédente. Les taux d'éligibilité pour le Chiffre d'affaires étaient de 99,1% en 2024 et de 98,4% en 2023. Le Groupe n'a pas réalisé les calculs d'éligibilité pour 2025 et l'alignement aux critères de la taxonomie européenne n'a pas été calculé pour les activités du Groupe relevant du secteur des batteries. Cette décision s'explique par l'incertitude réglementaire actuelle liée aux substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS), dont l'utilisation fait l'objet de discussions au sein de la Commission européenne. Les PFAS, bien que largement utilisés dans les procédés industriels associés à la fabrication de batteries, sont en cours d'évaluation dans le cadre de futures restrictions ou interdictions à l'échelle européenne. Dans l'attente d'une clarification sur le cadre réglementaire applicable et des impacts potentiels sur la conformité des activités concernées avec les critères de durabilité définis par la taxonomie, le Groupe considère qu'il n'est pas possible de fournir une évaluation robuste, fiable et conforme aux exigences de la du règlement de taxonomie. Une actualisation de cette position sera envisagée dès qu'un cadre stabilisé sera disponible. Forsee Power a adopté une approche prudente, considérant que ses activités ne sont pas alignées avec la Taxonomie. Les études concernant la conformité au regard des différents DNSH seront entreprises quand le contexte réglementaire aura évolué.

Dès que la Commission européenne aura clarifié sa position relative aux PFAS pour l'activité batteries, Forsee Power procèdera aux calculs d'alignement de ses activités afin de fournir un résultat complet sur la taxonomie européenne.

## 4.2.2. Changement climatique

### 4.2.2.1. Impacts, risques et opportunités relatifs au changement climatique

#### Utilisation des dispositions graduelles

A la date de publication du rapport, Forsee Power n'a pas effectué d'analyse de résilience au changement climatique et ne dispose pas de plan de transition ni de plan d'adaptation au changement climatique, ceux-ci seront développés dans les trois ans. Les IRO relatifs au changement climatique seront donc mis à jour une fois ces plans développés.

Thème	Sous-thème	IRO	Périmètre/ chaîne de valeur			Horizon temporel		
			Amont	Forsee Power	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
Atténuation du changement climatique	Émissions de GES de Forsee Power	(-) Les activités de Forsee Power génèrent des émissions de GES provenant d'activités directes (Scope 1 et 2) et d'activités indirectes le long de la chaîne de valeur (Scope 3).	X	X	X	X		
		(R) Risque financier et réputationnel pour Forsee Power lié à l'évolution des réglementations et législations sur la politique climatique : exigences réglementaires accrues.	X	X	X		X	
	Développement de nouvelles solutions pour la transition vers une économie bas-carbone	(+) Forsee Power développe des batteries contribuant à la mobilité bas-carbone et joue un rôle dans l'atténuation du changement climatique.		X	X	X		
Adaptation au changement climatique	Risques physiques / menaces pour les actifs ou activités de Forsee Power	(R) Risque financier et opérationnel lié aux événements climatiques extrêmes impactant les opérations de Forsee Power ou ses fournisseurs stratégiques.	X	X				X
		(R) Risques financiers, opérationnels et réputationnels liés à la transition (évolution des réglementations, technologies, marchés et image de marque).	X	X	X			X
	Risques de transition liés au changement climatique	(O) Opportunités de marché et potentiel de croissance en lien avec le développement de solutions de mobilité adaptées.	X	X	X	X		
Energie	Efficacité énergétique et énergies renouvelables	(-) Utilisation spécifique de combustibles fossiles en Inde et en Pologne. Le reste du périmètre utilise principalement de l'électricité (qui n'est pas 100 % verte).		X		X		
		(+) Utilisation d'énergies renouvelables tout au long du processus de production.	X	X		X		
		(R) Augmentation des coûts énergétiques et difficulté accrue d'accès à l'énergie pour les propres opérations et la chaîne de valeur.	X	X	X			X
		(O) Opportunité financière liée au développement des énergies renouvelables.	X	X	X	X		

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque

(O) : opportunité

#### Chiffres clés relatifs à l'empreinte carbone de Forsee Power

EMPREINTE CARBONE TOTALE	CATEGORIE LA PLUS EMISSIVE : L'UTILISATION DES PRODUITS VENDUS	SECONDE CATEGORIE LA PLUS EMISSIVE : ACHAT DE BIENS ET SERVICES	INTENSITÉ CARBONE DU CHIFFRE D' AFFAIRES
<b>243 097,5</b> TCO2 éq	<b>199 257,4</b> TCO2 éq	<b>35 231,8</b> TCO2 éq	<b>2,01</b> TCO2 éq/ K€

#### 4.2.2.2. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

Les systèmes de batteries intelligents, développés par Forsee Power, représentent une avancée vers une électromobilité durable et à zéro émission, jouant un rôle dans la lutte contre le changement climatique.

En effet, ces batteries intelligentes, dotées de technologies avancées, offrent des solutions éco-responsables pour propulser les véhicules électriques, réduisant ainsi les émissions de gaz à effet de serre et contribuant à la diminution de la pollution atmosphérique.

En 2024, Forsee Power a atteint un jalon majeur dans la formalisation de son engagement climatique, avec la validation

de se son premier niveau d'engagement en matière de décarbonation par la Science-Based Target Initiative (SBTi). Le SBTi est une initiative qui aide les entreprises à fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignés sur les données scientifiques et l'accord de Paris pour limiter le réchauffement climatique. L'initiative Science-Based Targets a validé les objectifs scientifiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre soumis par Forsee Power. L'organisation a classé l'ambition cible des scopes 1 et 2 de Forsee Power comme étant conforme à une trajectoire de 1,5°C et en dessous de 2 degrés pour le scope 3.

### **Objectif global de décarbonation**

Forsee Power s'engage à réduire très significativement ses émissions de GES tout au long de la chaîne de valeur d'ici 2050 et va travailler à ses plans de transition au cours des trois prochains exercices. Bien que l'assemblage des packs batteries représente une très faible part de l'empreinte carbone de la batterie, Forsee Power met en place des actions visant à réduire davantage cette empreinte et celle de ses opérations. Des programmes de formation et sensibilisation ont été mis en place pour encourager une utilisation plus responsable des ressources ainsi qu'une meilleure compréhension de cette thématique. Les résultats pourront être appréciés à court terme.

**Initialement Forsee Power s'était fixé un objectif au 31 décembre 2027 pour définir ses plans détaillés de transition au changement climatique pour l'ensemble de ses sites. Toutefois, compte tenu de l'évolution du contexte réglementaire appliqué, le Groupe se donne le droit de reporter cette action. Ces plans seront établis sur la base des trajectoires de décarbonations validées par SBTi.**

#### **4.2.2.3. Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptation du changement climatique**

##### **Politique de développement durable**

Dans sa politique de développement durable, le Groupe définit comment il compte contribuer à la décarbonisation des transports et adopter des comportements plus intelligents vis-à-vis de ses consommations à travers les priorités suivantes :

- Contribuer à la décarbonation de l'activité, en calculant son empreinte carbone puis en réduisant les émissions de gaz à effet de serre.
- Prévenir la pollution et améliorer la qualité de l'air via l'équipement de véhicules avec des batteries Forsee Power.
- Optimiser sa consommation énergétique, notamment les équipements dans les sites de production et de R&D et transitionner vers les énergies renouvelables.
- Réduire ses déchets et optimiser leur gestion en explorant les meilleures solutions de recyclage et de revalorisation.
- Limiter l'impact environnemental de ses produits en améliorant l'éco-conception.
- Développer des utilisations pour la seconde vie de ses produits afin d'allonger leur cycle de vie et limiter leur impact environnemental.

##### **Politique de recherche et développement (R&D)**

La politique R&D du Groupe identifie la durabilité comme objectif et cible une réduction de l'empreinte carbone des produits, l'intégration de plus de matériaux recyclés, une meilleure réparabilité et recyclabilité. Dans le cadre de

cette politique, le Groupe a défini ses outils d'éco-conception et travaille en étroite collaboration avec toutes les fonctions pour garantir une empreinte environnementale réduite de ses produits. L'écoconception est intégrée aux étapes de développement produits et s'appuie sur les outils suivants :

- Les 6 RE
  - Réduire : diminuer la consommation de ressources et la production de déchets.
  - Réutiliser : prolonger la durée de vie des produits en les utilisant plusieurs fois.
  - Recycler : transformer les déchets en nouvelles matières premières.
  - Réparer : possibilité de réparer les produits défectueux pour éviter leur remplacement.
  - Réemployer : utiliser à nouveau un produit ou ses composants sans transformation.
  - Refuser : éviter certains produits ou pratiques non durables, comme le plastique à usage unique.
- L'empreinte carbone
- Le taux de recyclage

Une liste de contrôle pour s'assurer de la prise en compte de l'écodesign et des éléments ci-dessus dans le lancement d'un projet

### **Politique Qualité, Santé, Sécurité et Environnement (QSSE)**

L'environnement et l'énergie font partie des priorités définies par cette politique QSSE, sous la responsabilité du Chief Technical and Operations Officer (Vice Président des opérations et de la technologie). La politique est disponible sur les sites internet et extranet du Groupe, affichés sur tous les sites et envoyée aux parties prenantes externes lorsqu'elles sont concernées. Sur tous ses sites, le Groupe s'engage à minimiser son impact environnemental à chaque étape de l'activité. Ses engagements incluent :

- Respecter les normes environnementales ISO 14001 afin d'assurer une amélioration continue en matière d'environnement en maîtrisant ses impacts afin de prendre des mesures de réduction énergétique et de réduction des déchets notamment.
- Réduire sa consommation d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre, en adoptant des technologies et des pratiques respectueuses de l'environnement.
- Gérer de manière responsable les déchets en favorisant le recyclage, la réutilisation et la valorisation.



Les politiques du Groupe sont accessibles sur le site internet, sous la rubrique *Développement durable > Gouvernance*. Elles sont communiquées à tous les collaborateurs lors de l'intégration et également disponibles sur le site intranet du Groupe.

#### 4.2.2.4. Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique

Forsee Power adaptera ses actions et ressources en matière de changement climatique une fois les plans d'adaptation et de transition définis. Ce travail à venir permettra au Groupe de calculer les réductions d'émissions de GES réalisées et attendues pour chaque action.

Actions clés	Matérialité	Description et date cible	Scope	Objectif défini	Progrès 2025
Certification 14001	<b>Tous</b>				
Sensibilisation les collaborateurs au climat	<b>Émissions de GES de Forsee Power</b>	Développer une culture interne relative au climat et éduquer les équipes sur l'empreinte carbone au sein de l'entreprise et dans la vie de tous les jours	Activités propres		Des sessions de formation ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs connectés  Information sur les objectifs SBTi sur l'ensemble des sites via des écrans d'information
Développer l'utilisation d'énergie renouvelable	<b>Émissions de GES de Forsee Power</b>  <b>Efficacité énergétique et énergies renouvelables</b>	Tendre vers un objectif de 50% d'énergie renouvelable dans les consommations d'énergie du Groupe	Activités propres	Oui	Les énergies renouvelables représentent 21,42% de la consommation totale d'énergie du Groupe en 2025
Réduction absolue des émissions scope 1 & 2	<b>Émissions de GES de Forsee Power</b>  <b>Efficacité énergétique et énergies renouvelables</b>	Forsee Power s'engage à réduire les émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 de 50 % d'ici 2030 (vs 2022)	Activités propres	Oui	Objectifs groupe définis et validés par SBTi
Réduction relative des émissions de scope 3	<b>Émissions de GES de Forsee Power</b>	Forsee Power s'engage à réduire les émissions de GES du scope 3 de 51,6 % par kWh d'ici 2030 (vs 2022).	Chaîne de valeur	Oui	Objectifs groupe définis et validés par SBTi
Réduction du transport aérien	<b>Émissions de GES de Forsee Power</b>	Part du transport aérien dans le transport mondial en tonnes-kilomètres inférieur ou égal à 0,85% en 2025	Activités propres et chaîne de valeur	Oui	La part du transport aérien parmi tous les modes de transport en tonnes x kilomètres était de 0,94% en 2025
Développer des produits à empreinte environnementale optimisée	<b>Émissions de GES de Forsee Power</b>	Taux de recyclabilité des produits (top 3) fixé à 80% en 2030	Activités propres et chaîne de valeur		Définition d'un objectif 2030 sur la recyclabilité des produits
Mettre en place un plan d'adaptation au changement climatique	<b>Risques physiques / menaces pour les actifs ou activités de Forsee Power</b>	Définition du plan d'adaptation au changement climatique : initialement annoncé pour 2027, la plan sera défini ultérieurement.	Activités propres et chaîne de valeur	Non	Pas d'action en 2025
Mettre en place un plan de transition pour chaque site	<b>Risques de transition liés au changement climatique</b>	Définition du plan de transition climatique par site : initialement annoncé pour 2027, la plan sera défini ultérieurement.	Activités propres	Non	Objectifs groupe définis et validés par SBTi

#### 4.2.2.5. Cibles et indicateurs liées à l'atténuation du changement climatique

Les cibles et indicateurs n'ont pas été réalisés pour l'exercice 2025. Leurs analyses seront réalisées ultérieurement.

#### Leviers de décarbonation

##### *Écoconception et le réseau d'Ecodesign*

Les équipes R&D de Forsee Power travaillent en collaboration avec toutes les fonctions du Groupe pour garantir une empreinte environnementale réduite de nos produits. Elles s'appuient sur des outils d'éco-conception (voir détails dans la section 4.2) afin d'optimiser la durée de vie des produits, permettre la seconde vie, optimiser le recyclage.

L'intégration de l'éco-conception dans les activités de Forsee Power constitue un engagement envers la préservation de l'environnement dès les premières phases de conception de ses produits.

L'objectif premier de cette démarche est de réduire l'empreinte environnementale des produits tout au long de leur cycle de vie, en minimisant les impacts liés à leur extraction, leur fabrication, leur distribution, leur utilisation et leur fin de vie.

Cette approche peut évoluer vers des innovations fonctionnelles ou systémiques, impliquant la création de nouveaux concepts de produits ou l'introduction de nouvelles technologies pour une empreinte environnementale réduite.

Les bénéfices de l'éco-conception pour Forsee Power sont multiples :

- Offre une connaissance approfondie de produits, incluant une compréhension détaillée de leur cycle de vie et de leurs impacts environnementaux ;
- Une gestion améliorée de la chaîne d'approvisionnement et de la production ;
- Une baisse des coûts de production en minimisant les déchets et en diminuant les coûts environnementaux ;
- Répond aux attentes des consommateurs qui sont de plus en plus attentifs à l'impact environnemental des produits qu'ils achètent.
- 6RE (Réparabilité, Réutilisation, Recyclage, Récupération, Réemploi, Réduction) : Ce processus intègre la réparabilité des produits, la réutilisation, la récupération des composants et la réduction de l'impact environnemental global dès la conception.
- Empreinte carbone produit : en 2025, Forsee Power a effectué des analyses de cycle de vie (ACV) afin de déterminer l'empreinte carbone de certains de ses produits, de la fabrication à la fin de vie. Les analyses vont permettre d'identifier les sources d'émissions de CO2 et de prioriser les actions afin de réduire son impact climatique.
- Taux de recyclabilité produit : les évaluations des principaux produits de Forsee Power réalisées avec la SNAM permettent de déterminer la facilité de recyclabilité des produits. Les résultats permettent d'identifier les composants qui ne se recyclent pas afin de limiter leur utilisation à l'avenir.

#### Focus sur le l'approvisionnement des cellules

De plus, conscient de l'importance d'agir, le Groupe a pris la décision d'agir sur les émissions liées à ses achats de composants. En effet ces composants représentent la majeure partie des volumes d'achats et l'approvisionnement en Europe est fait en Asie ce qui induit un transport important et donc un potentiel levier d'amélioration pour Forsee

Power. Le Groupe privilégie un acheminement via les transports routiers, ferroviaires et maritimes, moins émissifs que le transport aérien. Le contexte de tension sur les approvisionnements a eu un effet défavorable sur le recours aux transports maritimes et ferroviaires ; dans des délais contraints, le Groupe a dû faire appel au transport aérien pour l'acheminement de ses composants nécessaires à la réalisation de son chiffre d'affaires. Le Groupe a ainsi revu ses objectifs de décarbonation liés au transport afin de prendre en compte le contexte géopolitique et l'impact sur les routes de transport disponibles. L'objectif du Groupe à horizon 2030 est de limiter cette part à 0,40% la part du transport aérien dans le transport en tonnes kilomètres global. Pour y parvenir, Forsee Power essaie de grouper ses commandes pour un acheminement par voie maritime lorsque cela est possible (plus long) et explore des partenariats avec des fournisseurs de cellules implantés au plus près de ses opérations afin de favoriser le transport routier et ferroviaire, réduisant par ailleurs l'empreinte carbone de ses produits. En 2025, la part du transport aérien dans le transport en tonnes kilomètres global représentait 0,94%.

#### 4.2.2.6. Consommation d'énergie et mix énergétique

Plusieurs indicateurs sont manquants ici, quand bien même ils représentent 0 :

- la vapeur, la chaleur ou le froid reçus en tant qu'énergie perdue » provenant des procédés industriels d'un tiers dans la catégorie de l'énergie « achetée ou acquise »
- la consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite.

Type de source d'énergie	Source d'énergie	Unité	2025	2024	2022	Écart <sup>(a)</sup> (%)
Sources fossiles	Gaz naturel	MWh	0	6,89	169,92	-100
	Électricité non renouvelable achetée, provenant de combustibles fossiles	MWh	1 243,75	1 331,25	805,13	+54,48
	Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie	%	46,95	47,08	38,44	+22,14
	<b>Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles</b>	<b>MWh</b>	<b>1276,31</b>	<b>1 338,14</b>	<b>975,04</b>	<b>+30,89</b>
Sources nucléaires	Part des sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie	%	31,64	34,99	42,86	-26,18
	<b>Consommation totale d'énergie provenant de sources nucléaires</b>	<b>MWh</b>	<b>927,33</b>	<b>1 042,46</b>	<b>1 186,18</b>	<b>-21,94</b>
Sources renouvelables	Électricité renouvelable	MWh	529,37	479,97	383,86	+37,90
	Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie	%	21,42	17,93	18,70	+14,54
	Électricité renouvelable autoproduite	MWh	185,1	170,0	0	+185,1
	<b>Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables</b>	<b>MWh</b>	<b>715,09</b>	<b>649,05</b>	<b>365,26</b>	<b>+91,95</b>
<b>Consommation totale d'énergie</b>		<b>MWh</b>	<b>2 918,74</b>	<b>3 023,70</b>	<b>2 545,1</b>	<b>+14,59</b>
<b>L'intensité énergétique (consommation totale d'énergie par revenu net)</b>		<b>MWh/M €</b>	<b>24,12</b>	<b>19,92</b>	<b>22,93</b>	<b>+5,19</b>

(a) Comparaison avec l'année de base 2022

Le tableau donne un aperçu de la consommation d'électricité et du mix énergétique de Forsee Power, en mettant en évidence les sources et l'intensité de la consommation d'énergie. Il détaille la consommation totale d'énergie liée aux opérations du Groupe, en faisant la distinction entre les sources d'énergie fossiles, nucléaires et renouvelables.

Les mesures spécifiques incluent la consommation de combustibles issue du charbon, du pétrole, du gaz naturel et d'autres sources fossiles, et l'énergie acquise auprès de fournisseurs externes. Les données révèlent des

changements importants dans les habitudes de consommation d'énergie au cours des trois dernières années. La consommation de combustibles provenant du gaz naturel a disparu en raison d'un changement de site pour l'activité R&D ferroviaire en France. Le nouveau site situé à Dardilly (69) n'utilise pas de gaz contrairement à l'ancien site situé à Ecully (69).

Les données présentent la part en pourcentage des sources fossiles, nucléaires et renouvelables dans la consommation totale d'énergie, offrant un aperçu de nos efforts de transition énergétique. Une tendance positive est observée dans la production d'énergie renouvelable, car sur le site de Chasseneuil-du-Poitou, des panneaux solaires ont été installés fin 2023 pour générer de l'électricité sur place. Fin 2025, l'installation était en mesure de fournir 17,4 % de la demande d'électricité, contribuant à une augmentation saine de la consommation totale d'énergie renouvelable au cours de la période. Le Groupe envisage d'étendre l'installation de panneaux photovoltaïques à d'autres sites dans le futur.

Dans l'ensemble, la consommation totale d'énergie a augmenté de 14,59%, ce qui suggère une demande énergétique opérationnelle accrue. Il est également important de considérer que pour étendre ses opérations et sa présence sur le marché, de nouveaux sites ont été ouverts par Forsee Power en 2024 dans l'Ohio, aux États-Unis et à Yokohama, au Japon, le site américain ayant une production réduite à ce jour. Cependant, l'intensité énergétique s'est limitée de 5,19 %, ce qui indique une meilleure efficacité énergétique par rapport à la génération de revenus. Ces tendances soulignent à la fois les défis et les progrès réalisés pour équilibrer la demande énergétique avec les efforts de durabilité.

#### 4.2.2.7. émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES

Émissions de GES	Unité	2025	2024	2022	cart(b) (%)	2030	2045
<b>Émissions de GES de Scope 1</b>							
Sources fixes de combustion	TCO2eq	153,9	128,1	47,9	+221		
Sources mobiles de combustion	TCO2eq	76,8	87,6	98,0	-21,6		
Emissions directes fugitives	TCO2eq	258,9	231,9	131,6	+96,7		
Émissions brutes de scope 1	TCO2eq	453,3	447,5	277,5	+63,3	161	-
<b>Émissions de GES de Scope 2</b>							
Émissions brutes de GES de scope 2 location-based	TCO2eq	1 067,8	1059,5	835,1	+	484	-
Émissions brutes de GES de scope 2 market-based	TCO2eq	1 044,8	1394,9	977,0	+6,9	-	-
<b>Total scope 1 &amp; 2 (location-based)</b>	<b>TCO2eq</b>	<b>1 557,7</b>	<b>1507,1</b>	<b>1112,6</b>	<b>+40,0</b>	<b>645</b>	<b>111,3</b>
<b>ÉMISSIONS SIGNIFICATIVES DE GES DE SCOPE 3</b>							
Catégorie 01 Achats de biens et services	TCO2eq	35 231,8	49 744,3	39 954,8	-11,82		
Catégorie 02 Immobilisations de biens	TCO2eq	1736,5	7 590,3	13 364,2	-87		
Catégorie 03 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	TCO2eq	302,9	296,8	365,3	-17,1		
Catégorie 04 Transport et distribution en amont	TCO2eq	453,4	272,2	1 008,2	-55		
Catégorie 05 Déchets générés par les activités	TCO2eq	273,36	87,1	142,2	+92,2		
Catégorie 06 Déplacements professionnels	TCO2eq	486,2	712,0	199,9			
Catégorie 07 Déplacements domicile-travail	TCO2eq	579,0	577,3	598,6	-3,3		
Catégorie 09 Transport et distribution aval	TCO2eq	995,8	1 139,8	292,8	+240		
Catégorie 10 Traitement des produits vendus	TCO2eq	89,3	74,9	24,5	+264,4		
Catégorie 11 Utilisation des produits vendus	TCO2eq	199 257,4	140 200,8	92 819,4	+114,6		
Catégorie 12 Traitement de fin de vie des produits vendus	TCO2eq	2 344,1	2 814,2	1 392,4	+68,3		
<b>Émissions totales brutes indirectes de GES</b>	<b>TCO2eq</b>	<b>241 540,11</b>	<b>203 509,61</b>	<b>150 162,4</b>	<b>+60,8</b>		
<b>Émissions totales de GES</b>							
<b>Émissions totales de GES (location-based)</b>	<b>TCO2eq</b>	<b>243 297,5</b>	<b>205 118,1</b>	<b>151 275,0</b>	<b>+60,7</b>		
<b>Émissions totales de GES (market-based)</b>	<b>TCO2eq</b>	<b>243 074,4</b>	<b>205 455,5</b>	<b>151 416,9</b>	<b>+60,5</b>		

(a) Comparaison avec l'année de base 2022

Le tableau donne un aperçu des émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'organisation sur les trois scopes, conformément au Protocole sur les GES. Le Scope 1 couvre les émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise, tandis que le Scope 2 représente les émissions indirectes provenant de l'énergie achetée, déclarées à l'aide de méthodes basées sur la localisation et sur le marché. Le Scope 3 comprend toutes les autres émissions indirectes de notre chaîne de valeur, telles que celles des fournisseurs, du transport et de l'utilisation des produits. En divulguant ces mesures, Forsee Power améliore la transparence autour de son empreinte carbone et identifie les principaux domaines de réduction des émissions au sein de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement.

Le tableau fournit une répartition des émissions de gaz à effet de serre (GES) de Scope 3, qui englobent les émissions indirectes des activités de la chaîne de valeur, telles que définies par le protocole GHG. Ces émissions proviennent de sources en amont et en aval, notamment des biens et services achetés, des biens d'équipement et des transports. Il tient également compte des émissions liées aux voyages d'affaires, aux déplacements domicile-travail des employés et aux déchets générés par les opérations.

L'augmentation des émissions de Scope 3, en particulier celles provenant des biens et services achetés et de l'utilisation des produits vendus, illustre la croissance de l'entreprise depuis 2022. L'augmentation du portefeuille clients conduit à s'approvisionner en plus grandes quantités de cellules et de composants électroniques. Le marché des véhicules légers étant décroissant ces derniers temps, l'entreprise s'est concentrée sur la priorité donnée aux véhicules lourds pour élargir son portefeuille, ce qui était la principale cause de l'augmentation des émissions liées à l'utilisation des produits vendus.

## **SCOPE 1 ET 2**

Les efforts pour mieux comprendre ses émissions des GES ont été un pilier essentiel et le Groupe a travaillé activement à quantifier et à définir sa future trajectoire de réduction de ses émissions de GES, adoptant ainsi une approche transparente et responsable.

En 2025, la principale source d'émissions directes du Groupe, c'est-à-dire de son périmètre 1, est celle des émissions fugitives, provenant des appareils de climatisation. Elles représentent 258,9 tCO<sub>2</sub>eq pour l'année 2025, contre 231,9 tCO<sub>2</sub>eq en 2024.

La deuxième source d'émissions importante (77 tonnes) est la flotte de véhicules de l'entreprise et la consommation de carburant associée. La flotte est passée à 34 véhicules en 2025. À mesure que les contrats de location sont renouvelés, le Groupe privilégie les véhicules hybrides et électriques, réduisant ainsi les émissions liées à la consommation de carburant.

Dans les émissions indirectes liées à l'activité du Groupe, c'est-à-dire relatives au Scope 2, la consommation d'électricité représente 1 076 tCO<sub>2</sub>eq contre 1 059,5 tCO<sub>2</sub>eq en 2024. La consommation d'électricité a augmenté en 2025, mais reste proportionnellement plus faible compte tenu de la baisse de production des sites. Le Groupe mène cependant des actions visant à optimiser ses consommations d'énergie, et développer les énergies renouvelables.

## **SCOPE 3**

En 2025, le Groupe a calculé ses émissions indirectes en amont et en aval de son activité. Ainsi, en identifiant les

sources d'émissions indirectes les plus significatives, le Groupe sera en mesure d'établir des stratégies de réduction des émissions pour les limiter sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Ces données lui ont permis de définir un plan d'action et une feuille de route pour contribuer à la neutralité carbone. En 2026, les émissions du scope 3 ont été calculées sur la base des données relatives à l'activité 2025. Ce calcul a mis en évidence la part des émissions indirectes du Groupe dans ses émissions totales. En effet, 16 % des émissions du Groupe en 2025 sont générées en amont des opérations de Forsee Power, avec l'achat de cellules, de matériaux et de composants, et en aval de ces derniers, avec l'utilisation et la seconde vie du produit vendu. Ainsi, les émissions de Scope 3 pour 2025 représentent 241 740,11 tCO<sub>2</sub>eq, sur une empreinte carbone globale\* (tous scopes confondus- *location-based*) de 243 297,5 tCO<sub>2</sub>eq.

Avec 199 257,4 tCO<sub>2</sub>eq en 2025, la principale source d'émissions indirectes de Scope 3 est l'utilisation des produits vendus tout au long de leur cycle de vie. La deuxième source d'émissions de Scope 3 est l'achat de biens et services, avec 35 231,8 tCO<sub>2</sub>eq. Celles-ci sont principalement liées à l'achat de cellules et de composants, permettant l'assemblage de la batterie sur nos sites de production. L'achat de cellules représente la principale source d'émissions parmi les achats avec 57 % des émissions liées aux achats. Enfin, la fin de vie des produits vendus représente 2 344,1 tCO<sub>2</sub>eq, soit moins de 1,5 % de l'empreinte carbone totale.

L'écoconception a donc toute sa place dans les axes de réduction des émissions du Groupe, notamment en comparant les ACV des cellules lors des achats, en veillant à intégrer davantage de matériaux recyclés, en développant la réutilisation des systèmes de batteries pour une seconde vie, mais également en s'assurant que la batterie soit facilement démontable et travailler sur la recyclabilité de cette dernière. De plus, conscient de l'importance d'agir, le Groupe a pris la décision d'agir sur les émissions liées à ses achats de composants et a défini un objectif d'approvisionnement localisé pour sa feuille de route 2030. En effet ces composants représentent la majeure partie des volumes d'achats et l'approvisionnement en Europe est fait en Asie ce qui induit un transport important et donc un potentiel levier d'amélioration pour Forsee Power. Le Groupe privilégie un acheminement via les transports routiers, ferroviaires et maritimes, moins émissifs que le transport aérien. Le contexte de tension sur les approvisionnements a eu un effet défavorable sur le recours aux transports maritimes et ferroviaires ; dans des délais contraints, le Groupe a dû faire appel au transport aérien pour l'acheminement de ses composants nécessaires à la réalisation de son chiffre d'affaires. Le Groupe a ainsi revu ses objectifs de décarbonation liés au transport afin de prendre en compte le contexte géopolitique et l'impact sur les routes de transport disponibles. L'objectif du Groupe à horizon 2025 était de limiter cette part à 0,85% la part du transport aérien dans le transport en tonnes kilomètres global ; le résultat enregistré fin 2025 était de 0,94% (contre 0,42% enregistré en 2024). Le nouvel objectif du Groupe à horizon 2030 est de limiter cette part à 0,40% la part du transport aérien dans le transport en tonnes kilomètres global. Pour y parvenir, Forsee Power essaie de grouper ses commandes pour un acheminement par voie maritime lorsque cela est possible (plus long) et explore des partenariats avec des fournisseurs de cellules implantés au plus près de ses opérations afin de favoriser le transport routier et ferroviaire, réduisant par ailleurs l'empreinte carbone de ses produits en raison d'une part transport réduite.

### **Intensité des émissions de GES (émissions totales de GES par chiffre d'affaires net)**

L'intensité de GES (gaz à effet de serre) est un indicateur qui mesure la quantité d'émissions de gaz à effet de serre générée par unité d'activité économique ou physique. Ici le Groupe considère son intensité en tonnes de CO<sub>2</sub> par mille

euros facturés.

<b>Intensité en GES par chiffre d'affaires net</b>	<b>Unité</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2022</b>	<b>Écart<sup>(a)</sup> (%)</b>
Émissions totales de GES (location-based) par chiffre d'affaires net	TCO <sub>2</sub> eq/k€	2,02	1,35	1,36	-0,73
Émissions totales de GES (market-based) par chiffre d'affaires net	TCO <sub>2</sub> eq/k€	2,02	1,35	1,36	-0,73
Chiffre d'affaires net utilisé pour calculer l'intensité en GES	M€	121	151,8	111,0	-20,29

(a) Comparaison avec l'année de base 2022

Les données indiquent une augmentation de l'intensité des gaz à effet de serre (GES) par rapport au chiffre d'affaires net au cours des deux dernières années. Cette tendance à la hausse reflète une augmentation des émissions absolues qui a dépassé la croissance du chiffre d'affaires. Dans le même temps, le chiffre d'affaires net a d'augmenté que de 9% depuis 2022, ce qui est un indicateur positif de l'expansion des activités. L'augmentation simultanée de l'intensité des GES suggère que les efforts de réduction des émissions n'ont pas suivi le rythme de la croissance du chiffre d'affaires. Ces résultats soulignent la nécessité de renforcer les stratégies de décarbonisation pour améliorer l'efficacité opérationnelle et réduire les émissions par rapport à la performance financière.

#### **4.2.2.8. Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone**

Forsee Power n'a pas de projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone.

#### **4.2.2.9. Tarification interne du carbone**

Forsee Power n'applique pas de mécanisme de tarification interne du carbone.

#### **4.2.2.10. Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat**

A la date de publication du rapport, Forsee Power n'a pas mené d'étude sur les effets financiers attendus des risques physiques matériels et des risques de transition matériels, ni sur les opportunités potentielles matérielles liées au climat.

## 4.2.3. Pollution

### 4.2.3.1. Impacts, risques et opportunités liés à la pollution

Périmètre/ chaîne de valeur Horizon temporel

Thème	Sous-thème	IRO	Amont	Forsee Power	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
Microplastiques	Production ou distribution de biens susceptibles de générer des microplastiques	(-) La production de batterie, utilisant du plastique pour les composants de batterie et/ou pour les packs de batteries, peut générer des microplastiques polluant les sols et l'eau.	X	X	X	X		
		(R) En cas de non-respect de la réglementation environnementale ou en cas d'encadrement réglementaire plus strict sur les microplastiques.	X	X	X	X		
Pollution atmosphérique	Pollution de l'air résultant des activités.	(-) La production et l'assemblage de batteries génèrent une pollution de l'air et des risques sanitaires tout au long de la chaîne de valeur.		X			X	
		(R) Non-respect des réglementations environnementales ou des politiques plus strictes du « pollueur-payeur », entraînant des amendes ou des contraintes opérationnelles. Des sanctions réglementaires contre des fournisseurs stratégiques pour atteinte à l'environnement pourraient également perturber sa chaîne de valeur.		X			X	
Pollution des sols	Pollution des sols, en particulier dans la chaîne de valeur	(-) La production de batteries génère des pollutions des sols notamment tout au long de la chaîne de valeur de Forsee Power (jusqu'à l'élimination des produits chimiques toxiques, notamment dans les eaux d'extinction en cas d'incendie).	X	X	X	X		
		(R) Non-respect des réglementations environnementales ou des politiques plus strictes du « pollueur-payeur », entraînant des amendes ou des contraintes opérationnelles. Des sanctions réglementaires contre des fournisseurs stratégiques pour atteinte à l'environnement pourraient également perturber sa chaîne de valeur.	X	X	X	X		
Pollution de l'eau	Pollution de l'eau (y compris les déversements chimiques, les rejets toxiques et dangereux dans l'eau).	(-) La production de batteries peut avoir un impact durable sur l'eau et les eaux souterraines dans de vastes zones.	X				X	
		(R) Non-respect des réglementations environnementales ou des politiques plus strictes du « pollueur-payeur », entraînant des amendes ou des contraintes opérationnelles. Des sanctions réglementaires contre des fournisseurs stratégiques pour atteinte à l'environnement pourraient également perturber sa chaîne de valeur.	X				X	
Pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires	Éventualité de pollution des organismes vivants et des ressources alimentaires, en particulier dans la chaîne de valeur.	(-) La production de batteries génère une pollution des trois principaux compartiments environnementaux (air, eau, sol) notamment sur la chaîne de valeur.	X				X	
		(R) Non-respect des réglementations environnementales ou des politiques plus strictes du « pollueur-payeur », entraînant des amendes ou des contraintes opérationnelles. Risques juridiques en cas de conséquences humaines (propagation de maladies, décès) liées à la contamination des ressources alimentaires.	X				X	
Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	Utilisation de substances préoccupantes à un niveau élevé et très élevé.	(-) L'utilisation de substances préoccupantes génère des pollutions environnementales (sol, eau, air) et peut avoir un impact négatif sur la santé des personnes, notamment celle et la sécurité des salariés.	X					
		(R) Risque juridique et risque financier lié aux sanctions économiques en cas de non-respect de la réglementation REACH.		X			X	

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque

(O) : opportunité

#### 4.2.3.2. Substances polluantes non-réglées

Les cellules électrochimiques des systèmes de batteries contiennent certains PFAS (PVDF, LiPF<sub>6</sub>). S'ils ne sont pas encore sur une liste REACH SVHC ce sont des substances persistantes, mobiles et toxiques. La commission européenne étudie actuellement leur situation pour l'utilisation dans les batteries.

Composant	Substance	PFAS ?	Rôle
Électrolyte	LiPF <sub>6</sub>	Oui (fluoré)	Transport des ions Li <sup>+</sup>
Liant (électrode)	PVDF	Oui	Liant polymère
Revêtements (séparateurs ou composants)	PTFE / fluoropolymères	Oui	Résistance thermique, stabilité

#### 4.2.3.3. Effluents, déchets et émissions dans l'environnement

En 2025, l'entreprise n'avait pas mis en place le suivi des indicateurs relatifs à aux effluents, déchets et émissions pour l'environnement.

#### 4.2.4. Eau et ressources marines

##### 4.2.4.1. Impacts, risques et opportunités liés l'eau et les ressources marines

Thème	Sous-thème	IRO	Périmètre/ chaîne de valeur			Horizon temporel		
			Amont	Forsee Power	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
Consommation d'eau	Consommation d'eau, notamment dans les zones exposées à des risques hydriques et/ou à un fort stress hydrique	(-)La production de batteries est consommatrice de quantités d'eau ce qui peut avoir un impact sur la disponibilité en eau des territoires.	X					X
		(R) Risque financier et opérationnel dans le cas où les sites de production ou les opérations de la chaîne de valeur de Forsee Power seraient confrontés à une pénurie d'eau - . Surtout dans un contexte de sécheresse	X					X
Extraction et utilisation des ressources marines	Extraction et utilisation des ressources marines	(-)Dommages graves à l'environnement liés à l'extraction potentielle des ressources marines.	X					X
		(R) Risque de réputation auprès des clients lié aux dégradations environnementales.	X					X
		(R) Risques juridiques en cas de non-respect de la réglementation environnementale et risque financier lié aux sanctions judiciaires.	X					X

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque

(O) : opportunité

Les activités propres de Forsee Power ne nécessitent pas de consommation d'eau en dehors de son utilisation par les collaborateurs.

## 4.2.4.2. Consommations d'eau

KPI	Unité	2025	2024	2023	2022
Rejets d'eau	m <sup>3</sup>	12 013,1	12 718	9 129	10 549
Prélèvements d'eau	m <sup>3</sup>	12 013,1	12 718	9 129	10 549
Augmentation (diminution) du stockage d'eau	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Eau stockée	m <sup>3</sup>	408	408	408	408
Eau recyclée et réutilisée	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Consommation d'eau	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Consommation d'eau dans les zones à risque hydrique	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Consommation d'eau dans les zones à fort stress hydrique	m <sup>3</sup>	0	0	0	0
Intensité hydrique (consommation totale d'eau par revenu net)	m <sup>3</sup> / M€	99,28	83,78	53,38	95,03

## 4.2.5. Biodiversité et écosystèmes

### 4.2.5.1. Impacts, risques et opportunités

Périmètre/ chaîne de valeur Horizon temporel

Thème	Sous-thème	IRO	Amont	Forsee Power	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme
<b>Impacts et dépendances sur les services écosystémiques</b>	<b>Impacts et dépendances sur les services écosystémiques</b>	(R) Risque opérationnel lié à la dépendance aux matières premières, risque financier lié à l'interruption de la production en cas de pénurie de ressources minérales et risques juridiques et de réputation en cas de non-respect des réglementations environnementales.	X					X
<b>Facteurs d'impact direct de la perte de biodiversité</b>	<b>Impacts sur la biodiversité et les écosystèmes</b>	(-) le processus de production des batteries, et en particulier l'extraction des minéraux, génèrent la destruction des écosystèmes	X					X
<b>Impacts sur l'étendue et les conditions des écosystèmes</b>		(R) Non-respect des réglementations environnementales ou des politiques plus strictes du « pollueur-payeur », entraînant des amendes ou des contraintes opérationnelles. Les sanctions réglementaires imposées aux fournisseurs stratégiques pour atteinte à l'environnement pourraient également perturber sa chaîne de valeur.	X					X
	<b>Changement climatique (E1)</b>	(-) Perte de biodiversité liée au changement climatique (E1) impacté par la chaîne de valeur et les activités de Forsee Power	X					X
	<b>Espèces exotiques envahissantes</b>	(-) Perte de biodiversité : espèces exotiques envahissantes ; impact négatif possible engendré par les activités d'extractions de la chaîne de valeur	X					X
	<b>Exploitation directe</b>	(-) Perte de biodiversité : exploitation directe : impact négatif engendré par les activités d'extractions de la chaîne de valeur	X					X
	<b>Pollution</b>	(-) Perte de biodiversité : pollution engendrée par les activités d'extractions de la chaîne de valeur	X					X

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque

(O) : opportunité

Les activités propres de Forsee Power ne sont pas situées en zones sensibles et n'ont pas d'impact significatif sur la biodiversité qui pourrait être propre à son activité.

## 4.2.6. Economie circulaire

### 4.2.6.1. Impacts, risques et opportunités liés à l'économie circulaire

Thème	Sous-thème	IRO	Périmètre/ chaîne de valeur			Horizon temporel			
			Amont	Forsee Power	Aval	Court terme	Moyen terme	Long terme	
Apports de ressources, y compris l'utilisation des ressources	Recyclage des produits	(+) Réduction de l'impact environnemental global en utilisant des approvisionnements durables et en développant le recyclage des produits.		X			X		
		(-) Les processus de recyclage génèrent certains impacts environnementaux négatifs (consommation d'énergie ou pollution de l'air liée au transport des déchets).			X		X		
		(O) Réduction des coûts de production grâce à l'utilisation d'un approvisionnement durable.		X				X	
		(R) Risque opérationnel lié au manque d'intégration de la logique de recyclabilité et de réparabilité dans les processus, ainsi qu'aux risques financiers associés aux investissements nécessaires pour concevoir de nouveaux processus de recyclage.		X				X	
	Seconde vie des produits	(+) Réduction de l'impact sur les ressources environnementales grâce à l'utilisation de batteries de seconde vie dans son activité.			X	X		X	
		(O) Opportunité financière liée à la réduction des coûts de production et aux impacts en termes de réputation auprès des clients, ce qui peut permettre à Forsee Power de se démarquer sur le marché des batteries.				X		X	
(R) Risque opérationnel lié à la conception de processus pour la gestion des batteries retournées.				X			X		
Utilisation de ressources, y compris l'utilisation des ressources	Ecodesign	(+) Forsee Power réduit son impact environnemental tout au long de son processus de fabrication en développant des produits d'éco-conception.		X	X				
		(O) Opportunité financière liée à la réduction des coûts de production et opportunité liée aux impacts positifs en termes de réputation sur le marché des batteries.		X				X	
Déchets	Gestion des déchets	(-) Production de déchets polluants liés à sa production directe ou tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.	X	X	X	X			
		(R) Risques juridiques et opérationnels liés à un stockage chimique inapproprié, au traitement des déchets et à l'élimination non conforme des batteries, pouvant entraîner des incendies, de la pollution et des défis réglementaires.	X	X	X	X			

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque

(O) : opportunité

### 4.2.6.2. Politiques liées à l'économie circulaire

Le modèle d'entreprise de Forsee Power est orienté vers l'économie circulaire et la réutilisation des ressources.

#### Politique de développement durable

Dans sa politique de développement durable, le Groupe définit comment il compte adopter des comportements plus intelligents vis-à-vis de ses consommations à travers les priorités suivantes :

- Réduire ses déchets et optimiser leur gestion en explorant les meilleures solutions de recyclage et de revalorisation.
- Limiter l'impact environnemental de ses produits en améliorant l'éco-conception.

- Développer des utilisations pour la seconde vie de ses produits afin d’allonger leur cycle de vie et limiter leur impact environnemental.

### **Politique de recherche et développement (R&D)**

La politique R&D du Groupe identifie la durabilité comme objectif et cible une réduction de l’empreinte carbone des produits, l’intégration de plus de matériaux recyclés, une meilleure réparabilité et recyclabilité.

Dans le cadre de cette politique, le Groupe a défini ses outils d’éco-conception et travaille en étroite collaboration avec toutes les fonctions pour garantir une empreinte environnementale réduite de ses produits.

L’écoconception, basée sur la méthode des 6 RE<sup>6</sup>, est intégrée aux étapes de développement produits et s’appuie sur les outils suivants :

- L’empreinte carbone
- Le taux de recyclage
- Une liste de contrôle pour s’assurer de la prise en compte de l’écodesign et des éléments ci-dessus dans le lancement d’un projet

### **Politique Qualité, Santé, Sécurité et Environnement (QSSE)**

Dans le cadre de sa politique QSSE, Forsee Power s’engage à :

- respecter les normes environnementales ISO 14001 et viser l’excellence environnementale dans toutes nos opérations.
- gérer de manière responsable les déchets en favorisant le recyclage, la réutilisation et la valorisation.



Les politiques du Groupe sont accessibles sur le site internet, sous la rubrique *Développement durable > Gouvernance*. Elles sont communiquées à tous les collaborateurs lors de l’intégration et également disponibles sur le site intranet du Groupe.

○ <sup>6</sup> Les 6 RE : Réduire , Réutiliser, Recycler, Réparer, Réemployer, Refuser

### 4.2.6.3. Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière d'économie circulaire

Actions clés	Matérialité	Description et date cible	Scope	Objectif défini	Progrès 2025
Certification 14001	Tous	Mettre en place des systèmes de management de l'environnement sur tous les sites du Groupe d'ici à 2030.	Activités propres	Oui	Poursuite des efforts engagés, pas de nouveaux sites certifiés en 2025.
Intégrer des matériaux recyclés dans la conception des produits		Animer un réseau écodesign afin de développer une culture forte sur l'économie circulaire et préparer la feuille de route 2030.	Activités propres et chaîne de valeur	Non	Animation du réseau écodesign avec l'étude de l'empreinte carbone des systèmes de batteries afin d'identifier les composants qui pourraient bénéficier d'un apport en matière recyclée Projet de recherche sur des aciers décarbonés pour les casings de packs batteries
Optimiser le recyclage des batteries		Travailler avec les partenaires de recyclage qui permettent les meilleurs résultats.	Activités propres et chaîne de valeur	Oui	Calculs de recyclabilité effectués pour les produits ZEN 8 SLIM, ZEN LFP et PULSE PLUS avec des résultats de plus de 80% de taux de recyclabilité
Réduire les déchets		Réduire la production de déchet sur les sites en optimisant les packagings avec les fournisseurs et en encourageant l'utilisation de produits réutilisables pour atteindre l'objectif 2025 de 0,4kg de déchets par kWh produit.	Activités propres et chaîne de valeur	Oui	0,92kg de déchets par kWh

#### Le cycle de vie des batteries et leur seconde vie



Après leur premier cycle d'utilisation dans un véhicule, les batteries conçues par Forsee Power conservent encore près de 80 % de leur capacité d'énergie, même en considérant avoir été en service pendant 10 à 15 ans. Le Groupe a établi des partenariats avec des entreprises innovantes et des start-ups pour exploiter les opportunités de seconde vie des batteries, comme avec EDF Store & Forecast en France ou encore Connected Energy au Royaume-Uni. Les batteries à haute densité d'énergie sont commercialisées avec des garanties couvrant jusqu'à 10 ans d'utilisation. Certains systèmes de batteries de dernière génération ont des durées de vie de 20 ans (à cette durée, il reste 80% de la capacité). Cette longévité est ensuite étendue dans le cadre d'une seconde vie.

#### 4.2.6.4. Cibles et indicateurs en matière d'économie circulaire

Déchets	Unité	2025	2024	Objectifs 2030
<b>Déchets dangereux</b>				
Décharge	kg	1 173,0	478,0	
Autres opérations d'élimination	kg	44 903,6	44 128,1	
<b>Sous-total déchets dangereux</b>	<b>kg</b>	<b>46 076,6</b>	<b>44 606,1</b>	
<b>Déchets non dangereux</b>				
Décharge	kg	18 124,6	20 381	
Autres opérations d'élimination	kg	162 738,7	200 875,9	
<b>Sous-total : déchets non dangereux</b>	<b>kg</b>	<b>180 863,3</b>	<b>221 256,9</b>	
<b>TOTAL des déchets dangereux et non dangereux</b>	<b>kg</b>	<b>226 939,9</b>	<b>267 086,34</b>	
Poids de déchets par kWh produit (en kg)	kg	0,57 kg	0,55kg	0,60kg
<b>Déchets non recyclés</b>	<b>kg</b>	<b>19 297,6</b>	<b>22 082,3</b>	
<b>Pourcentage de déchets non recyclés</b>	<b>%</b>	<b>8,5%</b>	<b>8,2%</b>	<b>100%</b>

#### 4.2.6.5. Utilisation de substances préoccupantes et d'éléments critiques

Les cellules électrochimiques des systèmes de batteries contiennent certains PFAS (PVDF, LiPF). S'ils ne sont pas encore sur une liste REACH SVHC ce sont des substances persistantes, mobiles et toxiques. La commission européenne étudie actuellement leur situation pour l'utilisation dans les batteries.

Composant	Substance	PFAS ?	Rôle
Électrolyte	LiPF	Oui (fluoré)	Transport des ions Li <sup>+</sup>
Liant (électrode)	PVDF	Oui	Liant polymère
Revêtements (séparateurs ou composants)	PTFE / fluoropolymères	Oui	Résistance thermique, stabilité

#### 4.2.6.6. Objectifs liés à l'économie circulaire

Objectifs	IRO	Enjeux matériels	Politique	Indicateurs clés de performance 2025	Objectif
<b>Limiter l'apports de ressources, y compris l'utilisation des ressources</b>	(-) Les processus de recyclage génèrent certains impacts environnementaux négatifs (consommation d'énergie ou pollution de l'air liée au transport des déchets).	<b>Recyclage des produits</b>	Politique QHSE  Politique de développement durable		80% en 2030
	(R) Risque opérationnel lié au manque d'intégration de la logique de recyclabilité et de réparabilité dans les processus, ainsi qu'aux risques financiers associés aux investissements nécessaires pour concevoir de nouveaux processus de recyclage.				
	(R) Risque opérationnel lié à la conception de processus pour la gestion des batteries retournées.	<b>Seconde vie des produits</b>		N/A	N/A
<b>Limiter les déchets</b>	(-) Production de déchets polluants liés à sa production directe ou tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.	<b>Gestion des déchets</b>		0,57kg de déchets par kWh produit	0,40kg de déchets par kWh produit en 2030
	(R) Risques juridiques et opérationnels liés à un stockage chimique inapproprié, au traitement des déchets et à l'élimination non conforme des batteries, pouvant entraîner des incendies, de la pollution et des défis réglementaires.				Non défini

## 4.3. SOCIAL

### 4.3.1. Personnel de l'entreprise

#### 4.3.1.1. Impacts, risques et opportunités relatifs au personnel de l'entreprise

Thème	Sous-thème	IRO (périmètre = activités de Forsee Power)	Horizon temporel		
			Court terme	Moyen terme	Long terme
Conditions de travail	Salaires adéquats	(+) La mise en place d'une politique de rémunération équitable et donc d'un système de partage de la valeur favorise le bien-être au travail et renforce la culture d'entreprise.	X		
		(O) Capacité à être une entreprise attractive en matière de rémunération des employés.	X		
		(-) Les écarts de salaire peuvent créer de la frustration et des tensions entre les employés si jugés injustifiés	X		
		(R) Des conditions de rémunération inéquitables peuvent entraîner du mal-être au travail (arrêts de travail, perte de motivation, baisse de productivité, etc.).	X		
	Santé et sécurité	(-) Dégradation de la santé physique et mentale des employés, accidents du travail, maladies professionnelles.	X		
		(R) Risques pour la santé des employés entraînant des risques financiers, juridiques et de réputation en cas d'accident grave dont Forsee Power est responsable en raison des comportements individuels.	X		
		(-) Des taux d'absentéisme élevés impactent le fonctionnement des équipes et augmentent les risques de départ et de rotation du personnel.	X		
		(R) Risques opérationnels liés aux taux d'absentéisme élevés, générant des coûts financiers pour Forsee Power	X		
	Sécurité de l'emploi	(+) Stabilité à long terme des emplois fournis, contribuant au développement socio-économique des pays d'implantation et au bien-être économique des employés.	X		
		(O) La sécurité de l'emploi peut réduire le turnover et renforcer l'attractivité de l'entreprise.	X		
		(-) Un manque de communication entre employés et direction du Groupe, des disparités dans les conditions de travail entre les employés, et des grèves ou conflits avec les syndicats peuvent avoir des impacts négatifs.	X		
		(R) Dégradation des conditions de travail, entraînant perte de productivité et engagement des employés, et un risque de réputation si absence de dialogue social (grèves pouvant entraîner pertes financières pour le Groupe)	X		
Dialogue social	(+) Amélioration des conditions de travail des employés grâce à l'adaptation des rythmes de travail et à la communication maintenue par l'équipe de direction avec les employés.	X			
	(O) Développement de la capacité de Forsee Power à être une entreprise attractive en termes d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle (attractivité et rétention des talents).	X			
	(-) Impact négatif potentiel lié à la détérioration des conditions de travail (horaires, équilibre vie professionnelle / personnelle) entraînant un désengagement des employés.	X			
	(R) Risque de réputation pour Forsee Power entraînant des difficultés et des coûts liés au recrutement et à la rétention des talents en raison d'un taux de rotation élevé.	X			
Temps de travail et équilibre vie professionnelle/ personnelle	(+) La diversité et à l'inclusion permettent d'être plus efficace, collaborative et innovante (compétences complémentaires, avec différents points de vue et une plus grande capacité d'adaptation aux changements).	X			
	(-) En Chine et en Inde, les réglementations locales peuvent être insuffisantes pour garantir la diversité et l'inclusion sur les sites de production de Forsee Power.	X			
	(R) Risque juridique lié au non-respect des réglementations sur les droits humains et risques financiers liés à d'éventuelles sanctions légales.	X			
	(-) Faible représentation / participation des femmes dans les comités de direction et les décisions de Forsee Power, liée à un fait sociétal : peu de femmes dans les secteurs technologiques / industriels.	X			
Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap / Diversité	(R) Risque de réputation lié à un faible nombre de femmes dans ses comités de direction. Risque financier liés à la perte d'attractivité de l'entreprise pour les femmes dans le secteur technologique / industriel.	X			
	(-) Impact négatif identifié en Inde en termes d'égalité de genre et d'égalité salariale.	X			
	(R) Risque juridique lié au non-respect des réglementations sur les droits humains. Risques financiers liés à d'éventuelles sanctions légales.	X			
	(-) Cas potentiels de harcèlement sur les lieux de travail de Forsee Power, impactant la santé mentale des employés et leur capacité à travailler.	X			
Égalité des chances pour tous	(R) Risque juridique en cas de non-conformité avec le droit du travail, risques financiers liés à d'éventuelles sanctions légales et au turnover des victimes de harcèlement au travail.	X			
	(-) L'absence de développement des compétences des employés pourrait entraîner leur désengagement et une perte globale de dynamisme économique pour l'entreprise.	X			
	(R) Dans un marché très compétitif, cela pourrait conduire à des départs d'employés et à des pertes financières, impactant le développement de l'entreprise.	X			
	(-) Le travail des enfants entraîne des risques pour la santé physique et mentale, la privation d'éducation, l'isolement social, l'exploitation et les abus, ainsi que la perte de l'enfance.	X			
Autres droits liés au travail	(R) Risque juridique en cas de non-conformité aux réglementations sur les droits humains, risques financiers liés aux sanctions économiques et risque de réputation en cas de scandale impliquant du travail des enfants.	X			
	(-) L'esclavage moderne et / ou le travail forcé sont souvent liés à des risques pour la santé physique et mentale, à l'isolement social, à l'exploitation et aux abus.	X			
	(R) Risque juridique en cas de non-conformité réglementaire sur les droits humains, risques financiers liés aux sanctions économiques et risque de réputation en cas de scandale impliquant du travail forcé.	X			
	(-) Il peut y avoir une perte des données personnelles des employés, notamment en Chine au regard des réglementations locales. Cela peut affecter la vie privée et la sécurité des employés et de leurs proches.	X			
Autres droits liés au travail	(-) Cas potentiels de harcèlement sur lieu de travail, impactant la santé mentale et la capacité à travailler.	X			
	(R) Risque juridique en cas de non-conformité avec le droit du travail, risques financiers liés à d'éventuelles sanctions légales et au turnover des victimes de harcèlement au travail.	X			
	(-) L'absence de développement des compétences des employés pourrait entraîner leur désengagement et une perte globale de dynamisme économique pour l'entreprise.	X			
	(R) Dans un marché très compétitif, cela pourrait conduire à des départs d'employés et à des pertes financières, impactant le développement de l'entreprise.	X			
Autres droits liés au travail	(-) Le travail des enfants entraîne des risques pour la santé physique et mentale, la privation d'éducation, l'isolement social, l'exploitation et les abus, ainsi que la perte de l'enfance.	X			
	(R) Risque juridique en cas de non-conformité aux réglementations sur les droits humains, risques financiers liés aux sanctions économiques et risque de réputation en cas de scandale impliquant du travail des enfants.	X			
	(-) L'esclavage moderne et / ou le travail forcé sont souvent liés à des risques pour la santé physique et mentale, à l'isolement social, à l'exploitation et aux abus.	X			
	(R) Risque juridique en cas de non-conformité réglementaire sur les droits humains, risques financiers liés aux sanctions économiques et risque de réputation en cas de scandale impliquant du travail forcé.	X			
Autres droits liés au travail	(-) Il peut y avoir une perte des données personnelles des employés, notamment en Chine au regard des réglementations locales. Cela peut affecter la vie privée et la sécurité des employés et de leurs proches.	X			
	(-) Il peut y avoir une perte des données personnelles des employés, notamment en Chine au regard des réglementations locales. Cela peut affecter la vie privée et la sécurité des employés et de leurs proches.	X			

#### 4.3.1.2. Politiques concernant le personnel de l'entreprise

La politique de ressources humaines de Forsee Power est sous la responsabilité de la direction des ressources humaines du Groupe. Cette politique répond aux enjeux relatifs au personnel de l'entreprise. Elle repose sur 8 engagements qui permettent à chaque employé de trouver sa place dans une organisation agile et multiculturelle. Cette politique s'applique non seulement aux collaborateurs du Groupe mais également aux travailleurs temporaires et prestataires, dans tous les pays où le Groupe opère.

**Être garant des valeurs de Forsee Power** : Forsee Power est en fort développement et intègre de nouveaux collaborateurs tout au long de l'année (recrutement, intégration ou création de nouveaux sites). Ses valeurs – contribution, intégrité, ambition, agilité et excellence - sont le socle de la culture d'entreprise de Forsee Power. Ces valeurs fondamentales doivent guider les comportements collectifs et individuels de tous les collaborateurs.

**Favoriser la diversité et l'inclusion** : Forsee Power se soucie de proposer un environnement de travail inclusif, qui valorise la diversité et le respect à tous les niveaux de l'entreprise. Pour le Groupe, l'équilibre des genres, des âges, des origines et des niveaux d'études permet de bâtir une culture d'entreprise forte. À cette fin, le Groupe favorise l'employabilité et l'intégration des femmes, des seniors, des jeunes diplômés et des personnes handicapées par diverses actions ciblées. Toujours dans cette démarche d'inclusion, nous nous sommes fixés des objectifs de parité à toutes les échelles du Groupe. Nous souhaitons notamment intensifier nos actions sur la représentation des femmes managers, notamment en créant un espace accueillant et épanouissant, permettant le développement professionnel et personnel des femmes à chaque étape de leur parcours au sein de la société (intégration, formation, évolution de carrière, montée en compétences).

**Faciliter le recrutement et l'intégration** : Pour attirer les talents nécessaires à la croissance et la compétitivité de Forsee Power et développer des relations à long terme, nous avons mis en place des outils et des processus structurés applicables à l'ensemble de nos activités couvrants les étapes clés du recrutement et de l'intégration. Nous mobilisons nos efforts pour renforcer le parcours d'intégration de nos nouveaux collaborateurs basé sur un fort niveau d'accompagnement et liés à l'activité du Groupe et son organisation. Chez Forsee Power, les collaborateurs sont encouragés à participer au développement des équipes grâce au recrutement participatif, également appelé cooptation, pour tous les postes ouverts en CDI.

**Favoriser l'épanouissement des collaborateurs** : Le développement des collaborateurs et leur épanouissement, levier clé de l'attraction et de la rétention, s'appuie sur l'évaluation des compétences intégrée sur nos outils digitalisés RH. Elle permet aux managers d'évaluer la performance des collaborateurs ainsi que leur potentiel dans l'objectif de leur proposer le meilleur plan de carrière chez Forsee Power, tout en prenant en compte leurs attentes à court et moyen termes : formations, mobilité interne. Dans un contexte de croissance et alors que le secteur de l'électromobilité fait face à des enjeux de disponibilité et de qualification des collaborateurs, Forsee Power déploie un plan de formation annuel adapté, nourri par les besoins remontés dans le cadre des évaluations de performance. Par ailleurs, l'entreprise offre des perspectives de carrière aux collaborateurs en leur permettant de se projeter, de développer de nouvelles compétences et de contribuer à leur employabilité par une mobilité interne : géographique, fonctionnelle, hiérarchique. Ces opportunités sont encadrées par une charte de la mobilité (voir ci-après).

**Entretenir les relations sociales** : le Groupe intègre les relations sociales dans sa stratégie pour permettre l'expression de nos collaborateurs et développer un dialogue de proximité régulier et une écoute attentive entre la direction, les collaborateurs et les partenaires sociaux. Forsee Power évalue chaque année, depuis 2017, l'engagement et la satisfaction des collaborateurs. Cette enquête gérée par Great Place to Work depuis 2021 couvre les thématiques relatives aux conditions de travail, à la bonne compréhension de la stratégie, à la communication, aux méthodes de management et permet de définir des plans d'actions visant à améliorer la satisfaction générale des collaborateurs.

**Accompagner les managers dans leur rôle et responsabilités** : Nous savons que la fonction de manager est clé au sein des entreprises car elle permet d'accompagner les collaborateurs – en tant qu'individu et au sein d'une équipe - sur la voie de la réussite. Pour mener cette mission à bien, les équipes RH supportent tous les managers dans leur rôle et responsabilités par le biais de formations par des cabinets experts et nous veillons en interne à leur apporter tout le soutien nécessaire pour réaliser au mieux leur mission de manager.

**Développer des outils et des process adaptés aux besoins RH** : L'efficacité de la fonction ressources humaines au sein du Groupe passe par l'utilisation d'outils et process adaptés sur l'ensemble du cycle RH (recrutement, intégration, formation, SIRH/paie, gestion de carrière, rémunération, prévention des risques...) afin d'attirer, gérer et conserver nos talents. Ces outils ont été adaptés en fonction de la structure du Groupe, de nos méthodes de travail et de nos besoins.

**Assurer la santé, bien-être et conditions de travail** : Nous nous engageons à offrir un espace de travail garantissant la santé et la sécurité de nos collaborateurs, notamment en prévenant et en réduisant les risques grâce au déploiement de programmes HSE sur l'ensemble des sites, appuyés par des campagnes d'affichage. Les collaborateurs effectuent des métiers techniques, et parfois physiques. Leur posture et leurs outils de travail sont des éléments clés de leur bien-être. A ce titre, et pour appuyer cette démarche, Forsee Power a déployé une commission de Qualité de Vie au Travail en France visant à améliorer le bien-être des collaborateurs sur leur site de rattachement. Ces piliers sont ancrés dans des valeurs humaines essentielles, favorisant ainsi un environnement professionnel basé sur le respect, la diversité, et l'épanouissement individuel et collectif. Ils éclairent non seulement la manière dont l'entreprise travaille, mais également l'engagement envers ses collaborateurs, soutenant ainsi leur vision de bâtir une entreprise durable et prospère.

**Politique de gestion de carrière** : Forsee Power place le développement professionnel de chaque collaborateur comme un levier essentiel de performance, d'épanouissement et de fidélisation. Dans un secteur en pleine transformation, où les compétences sont clés, le Groupe s'engage à accompagner chacun dans la construction de son parcours, à travers une politique de gestion de carrière fondée sur l'écoute, l'équité et la valorisation des talents.

Les principes d'action de cette politique annexe de la politique des ressources humaines :

- **Une évaluation continue des compétences** : Chaque collaborateur est évalué régulièrement sur la base d'une matrice de compétences propre à son métier, intégrée dans nos outils RH digitaux. Cette évaluation permet de visualiser les acquis, les axes de progression et les potentiels d'évolution.
- **Une prise en compte des aspirations individuelles** : Les entretiens professionnels sont des temps d'échange privilégiés pour recueillir les souhaits d'évolution, les préférences et projets de chacun. Les

collaborateurs peuvent également demander à tout moment un entretien de carrière avec un référent RH.

- **Une évaluation transparente de la performance** : Des objectifs individuels clairs sont définis et suivis via des indicateurs adaptés, permettant de valoriser les réussites et d'identifier les besoins d'accompagnement. Ces éléments nourrissent le dialogue entre le collaborateur, son manager et les RH.
- **Des plans de carrière personnalisés** : À partir de ces évaluations, des plans de développement de carrière sont construits, alignant les aspirations du collaborateur et les besoins de l'entreprise. Chaque plan comporte des étapes, des objectifs mesurables et des échéances.
- **Des actions de formation ciblées** : Un plan de formation annuel est élaboré en réponse aux besoins identifiés lors des entretiens. Chaque collaborateur peut accéder à des formations internes, externes ou certifiantes, selon son projet.
- **Des opportunités concrètes de développement** : Forsee Power propose à ses collaborateurs de s'impliquer dans des projets transverses, des missions élargies, ou des programmes de mentorat, favorisant l'apprentissage et la montée en compétences.
- **Des perspectives d'évolution équitables** : le Groupe veille à garantir des critères de promotion clairs, équitables et transparents, basés sur la performance, les compétences et le potentiel. Des leviers de reconnaissance (primes, avantages, valorisation) viennent soutenir l'engagement et la fidélisation.
- **Une communication claire sur les perspectives** : le Groupe partage régulièrement les projets et orientations de l'entreprise pour permettre à chacun de se projeter. La transparence sur les métiers émergents, les passerelles possibles ou les chantiers stratégiques alimente une vision partagée des évolutions possibles. La politique de gestion de carrière de Forsee Power vise à créer un environnement où chaque collaborateur peut se développer, se projeter et contribuer activement à la réussite collective. Elle s'appuie sur une relation de confiance, de co-construction et de responsabilisation partagée

## Charte de mobilité interne

La mobilité est un acte qui témoigne de l'engagement du salarié, et de sa volonté à se construire un parcours professionnel évolutif au sein de la société. C'est pourquoi Forsee Power souhaite promouvoir la mobilité interne, qu'elle soit verticale, horizontale au sein d'une équipe ou géographique et, d'accompagner chaque collaborateur dans son projet d'évolution de carrière.

Une charte de mobilité interne, annexe de la politique RH, définit les principes directeurs de la mobilité interne :

- **Responsabilité sociétale** : Toute candidature, interne ou externe, est assurée d'une égalité de considération et de traitement. La sélection se fonde exclusivement sur des critères de compétences professionnelles évaluées par des méthodes adaptées et transparentes.
- **Les candidatures internes étudiées en priorité** : Pour les postes ouverts à la mobilité, le collaborateur du Groupe bénéficie d'un examen prioritaire de la candidature par rapport aux candidatures externes. L'entreprise appréciera l'adéquation des compétences au regard du poste à pourvoir.
- **Des règles de confidentialité et de transparence partagées** : l'engagement de confidentialité prévaut dans le cadre du premier entretien avec la Direction des Ressources Humaines.
- **Un accès facilité pour l'ensemble des collaborateurs aux offres du Groupe** : Les postes ouverts à la mobilité interne sont affichés sur le site intranet du Groupe (Watt's On).

- **Une réponse dans un délai d'un mois :** Le service RH apportera le plus grand soin aux candidatures internes et la candidature fait l'objet d'une réponse dans un délai d'un mois maximum.
- **Une ancienneté minimum de 18 mois sur le poste occupé :** Une durée d'expérience de minimum 18 mois sur le poste occupé dans l'entreprise est nécessaire avant d'envisager une démarche de mobilité.
- **Un délai de libération :** Dans le cas où une candidature est retenue, la prise de fonction se fait dans un délai de 4 mois maximum.
- **Statut et conditions :** Les conditions de la mobilité – niveau de responsabilité et rémunération – sont définies de façon globale et équitable en prenant en compte les règles et usages de la structure d'accueil et en accord avec le (la) collaborateur (trice).



Les politiques du Groupe sont accessibles sur le site internet, sous la rubrique *Développement durable > Gouvernance*. Elles sont communiquées à tous les collaborateurs lors de l'intégration et également disponibles sur le site intranet du Groupe.

#### 4.3.1.3. Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts

Sous la responsabilité du Vice-Président Europe en charge des Ressources Humaines Groupe et membre du comité exécutif, l'équipe dirigeante accorde une importance particulière à la qualité de vie au travail et s'efforce de maintenir des relations professionnelles efficaces en favorisant une écoute attentive et en encourageant un dialogue social régulier.

Des réunions d'information ont lieu sur tous les sites chaque trimestre afin de les informer sur les performances commerciales du Groupe, et les sujets variés liés à l'organisation et une réunion mensuelle avec les salariés de production.

En France, un calendrier social est établi, fixant les contenus, la fréquence et les participants aux réunions. Celui-ci intègre notamment les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) conformément à la réglementation, ayant conduit à la signature de 3 accords collectifs en 2025 pour l'ensemble des collaborateurs. Outre ces événements, des réunions bilatérales hebdomadaires et des rencontres mensuelles avec le CSE sont organisées et supervisées par la fonction RH. Ces initiatives visent à maintenir un dialogue ouvert et constructif au sein de l'entreprise.

En Pologne, une représentation officielle des collaborateurs n'est pas obligatoire car les effectifs sont en dessous de 50 personnes. Toutefois la direction souhaite un échange régulier. Deux employés sont élus par les collaborateurs pour les représenter et des réunions rassemblant l'ensemble des collaborateurs sont programmées deux à trois fois par an.

En Chine, des élections ont lieu tous les trois ans pour élire les représentants du personnel et des rencontres ont lieu tous les trimestres. Ces élections sont organisées par l'organisation syndicale chinoise du travail.

Des écrans d'affichage dynamique installés sur tous les sites diffusent régulièrement des actualités concernant le Groupe. Parallèlement, un programme de sessions d'information baptisé « coffee & learn » offre l'opportunité aux collaborateurs de participer à des réunions interactives sur site et en ligne. Ces rencontres visent à approfondir leurs connaissances sur l'entreprise, ses différents marchés, ses produits, ainsi que des sujets touchant à l'environnement, à la santé et à la sécurité.

Depuis 2021, le Groupe a mis en œuvre des plans d'amélioration, notamment par la création de la Commission Qualité

de Vie au Travail (QVT) en France. Cette commission se réunit tous les trimestres pour discuter des problématiques internes et formuler des solutions via un plan d'action validé par le Comité Exécutif.

### Enquête de satisfaction – Great Place to Work

La démarche Great Place to Work est pour Forsee Power une opportunité précieuse pour évaluer la qualité de son environnement professionnel et la satisfaction de ses collaborateurs.

En 2025, en raison d'importants changements d'organisation sur plusieurs sites, l'enquête n'a pas été organisée et a été reportée à septembre 2026.

#### 4.3.1.4. Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

Depuis 2022, le Groupe a intégré une nouvelle procédure de lancement d'alerte externalisée via une plateforme dédiée, WhistleBee, accessible en interne via l'intranet de la Société pour les collaborateurs et via un site web pour les clients, fournisseurs et tiers.

Cette solution dédiée et sécurisée permet à chacun de s'exprimer en toute confiance, facilitant la réception et le traitement des alertes dans un environnement de confiance et de transparence. La solution assure la confidentialité des faits rapportés et des données personnelles des auteurs et des personnes impliquées. (voir section ci-après)

#### 4.3.1.5. Actions et ressources en rapport avec le personnel de l'entreprise

Les actions importantes sont listées ci-dessous et certaines actions relatives aux conditions de travail sont décrites dans d'autres sections.

Actions clés	Matérialité	Description et date cible	Scope	Objectif défini	Progrès 2025
Mener un audit de rémunération annuel	<b>Salaires adéquat</b>	Mener un audit annuel de la rémunération afin d'identifier les éventuels déséquilibres	Activités propres	Oui, annuel	Audit réalisé
Obtenir la certification 45001	<b>Santé et sécurité</b>	Mettre en place la norme ISO 45001 sur l'ensemble des sites du Groupe	Activités propres	Oui, 2030	Certification des sites français
Mettre en place des formations en sécurité comportementale	<b>Santé et sécurité</b>	Dispenser des formations responsabilisantes extra réglementaire pour réduire les accidents sur le lieu de travail	Activités propres	Oui, pour 2030	Annonce de l'objectif de 100% de collaborateurs formés à la sécurité comportementale en 2030
Sensibiliser les managers au recrutement des femmes	<b>Égalité de genre et égalité salariale pour un travail de valeur égale</b>	Former les managers aux avantages d'une équipe avec de la diversité pour une meilleure représentation des femmes au sein du groupe avec un objectif de 30 à 70% de femmes managers d'ici à 2025.	Activités propres	oui	25% de femmes manager en 2024
Promouvoir la mobilité interne	<b>Égalité de genre et égalité salariale pour un travail de valeur égale</b>  <b>Formation et développement des compétences</b>	Recruter en interne afin de proposer des opportunités de développement aux collaborateurs et contribuer à une meilleure représentation des femmes au sein du groupe sachant qu'il est difficile de recruter des profils féminins	Activités propres	Oui pour 2030	Augmentation de l'objectif 2030 de mobilité interne à 15% (vs 10%)
Améliorer la satisfaction interne	<b>Ensemble des éléments relatifs à S1</b>	Agir de manière cross-fonctionnelle et à tous les niveaux de l'organisation pour une meilleure satisfaction interne, de manière annuelle	Activités propres	Oui pour 2030	Définition de l'objectif 2030 à 80%

Dans l'ensemble, l'efficacité des actions est évaluée par un engagement continu avec les employés et tous les

dirigeants sont censés veiller au bien-être de leurs employés.

Ressources allouées à la gestion des impacts et des risques liés à son propre travail les conditions sont gérées par la direction des ressources humaines ainsi que par les équipes de direction locales.

### **Salaires adéquats**

Dans le cadre de sa politique de rémunération, l'entreprise met en place un système basé sur des critères objectifs afin de garantir l'équité et la transparence. Les niveaux de rémunération sont définis en fonction de l'expérience, des compétences, de l'ancienneté et de la performance des collaborateurs.

Afin d'assurer une meilleure compréhension des perspectives d'évolution, les critères d'augmentation salariale sont communiqués aux employés à travers des sessions Coffee & Learn dédiées. De plus, un audit annuel est réalisé en France afin d'identifier d'éventuels déséquilibres et de réajuster les écarts de rémunération injustifiés. L'ensemble des postes a été réévalué selon les critères de savoir-faire et de savoir être. L'entreprise privilégie une politique d'augmentation basée sur les compétences plutôt que sur l'ancienneté seule, garantissant ainsi une évolution plus en phase avec les performances et les contributions individuelles.

Dans une logique de partage de la valeur, un accord d'intéressement a été signé et un système d'actions gratuites est mis en place pour récompenser les talents clés. Une communication régulière est également assurée concernant l'attribution des primes et des bonus, permettant ainsi de renforcer la transparence et la compréhension des dispositifs de reconnaissance financière.

Afin de garantir la compétitivité des rémunérations, une analyse comparative est menée régulièrement entre les grilles salariales internes et celles du marché, confirmant les bonnes pratiques de Forsee Power. En France, en complément, divers avantages sociaux sont proposés aux salariés, notamment une mutuelle avantageuse, des tickets-restaurants au-delà de l'obligation réglementaires, des aides à la mobilité et des dispositifs de télétravail. L'entreprise met également à disposition des solutions d'épargne salariale visant à renforcer la sécurité financière des employés.

L'engagement en faveur de l'égalité salariale se traduit par le suivi d'un indicateur spécifique garantissant la parité hommes-femmes.

### **Santé et sécurité**

Depuis 2021, le Groupe déploie un plan de prévention interne pour la manipulation des équipements de manutention tels que les transpalettes et les gerbeurs, souvent impliqués dans divers types d'accidents.

Le Groupe s'était fixé deux objectifs ambitieux à atteindre d'ici 2025 : maintenir un taux d'absentéisme égal ou inférieur à 3,8%, un objectif réalisé à 3,86% en fin de période ; et réduire le taux de gravité des accidents à zéro, objectif atteint.

### **Sécurité de l'emploi**

L'entreprise s'engage à garantir une stabilité de l'emploi en privilégiant, autant que possible, les contrats à durée indéterminée (CDI) par rapport aux contrats temporaires ou à durée déterminée (CDD). Dans cette dynamique, de nombreux intérimaires et prestataires bénéficient de parcours de titularisation, leur offrant ainsi des perspectives d'intégration durable au sein de l'organisation. En 2025, les CDI représentent 98% des emplois contre 91% en 2024.

Dans un contexte d'activité limitée en 2025 compte tenu d'un contexte économique global moins favorable, le Groupe a concentré les emplois sur les contrats à durée indéterminée.

Le développement des compétences est au cœur de la politique RH de Forsee Power. Nous proposons des formations continues afin d'accompagner les salariés dans l'acquisition de nouvelles expertises et leur adaptation aux évolutions du marché. Ces formations sont adaptées aux besoins très variés des collaborateurs du Groupe, sur des adaptations de compétences techniques et de savoir-être. Par ailleurs, nous encourageons la mobilité interne, favorisant ainsi les promotions et évolutions de carrière.

La fidélisation des talents repose également sur un environnement de travail stable et sain, où chaque salarié peut évoluer dans des conditions favorisant son bien-être et sa performance. Enfin, nous accordons une importance majeure au dialogue social et à la collaboration avec les syndicats et représentants du personnel. Nous veillons à maintenir un échange constructif et régulier, permettant d'assurer une prise en compte des attentes des salariés et une amélioration continue des conditions de travail. Dialogue social L'entreprise entretient un dialogue social, favorisant une communication continue avec les représentants du personnel. Cette dynamique permet d'aborder de manière proactive les enjeux liés aux conditions de travail, à la rémunération et aux évolutions stratégiques de l'organisation. Dans ce cadre, des échanges réguliers sont organisés afin de garantir une prise en compte effective des attentes des salariés. En France, pour tous les sites du pays, le Comité Social et Économique (CSE) se réunit chaque mois, permettant un suivi approfondi des sujets sociaux et économiques. Par ailleurs, le Comité de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) se réunit tous les trois mois, assurant une vigilance accrue sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. En complément, des bilatérales hebdomadaires avec les représentants du personnel viennent renforcer cette dynamique en apportant une réactivité accrue sur des sujets spécifiques. L'année 2025 a été marquée par la signature de trois accords, illustrant la capacité de l'entreprise et des partenaires sociaux à aboutir à des décisions concertées et bénéfiques pour l'ensemble des collaborateurs, dont l'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), qui vise à garantir une évolution salariale cohérente et équitable, tout en intégrant des mesures d'amélioration des conditions de travail.

### **Temps de travail et équilibre vie professionnelle / personnelle**

L'entreprise a ainsi mis en place plusieurs initiatives pour renforcer cet équilibre :

- Encadrement du temps de travail afin de garantir un respect des amplitudes horaires et d'éviter les dépassements excessifs : accord d'aménagement du temps de travail, défini en 2020
- Accès au télétravail pour les collaborateurs vivant à distance, offrant aux collaborateurs de bureau une plus grande flexibilité et un gain de temps sur les trajets domicile-travail.

### **Emploi et inclusion des personnes en situation de handicap / Diversité**

L'entreprise affirme son engagement en faveur de l'emploi inclusif et de la diversité, considérant ces valeurs comme des leviers essentiels de performance et de cohésion sociale. La promotion de l'égalité des chances et l'intégration des personnes en situation de handicap font partie intégrante de sa politique RH, avec des actions visant à garantir un environnement de travail accessible et respectueux des singularités de chacun.

Pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'entreprise déploie plusieurs initiatives :

- Adaptation des postes de travail et mise en place de solutions d'accessibilité pour garantir un cadre

professionnel inclusif.

- Sensibilisation des équipes à travers des actions de formation et de communication pour encourager une meilleure compréhension des enjeux du handicap.
- Par ailleurs, l'entreprise valorise une culture de la diversité, en veillant à promouvoir l'égalité des chances à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, formation, évolution de carrière. Elle s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et à favoriser un management inclusif, garantissant à chacun un accès équitable aux opportunités professionnelles.
- Cette approche proactive en matière d'emploi et d'inclusion permet de renforcer l'engagement des collaborateurs et de contribuer à une organisation plus ouverte, innovante et représentative de la diversité des talents.

### **Égalité de genre et égalité salariale pour un travail de valeur égale**

Le Groupe a mis en place plusieurs initiatives pour favoriser un environnement inclusif et diversifié. Forsee Power soutient l'autonomisation des femmes en encourageant leur développement professionnel et en leur offrant des opportunités égales d'avancement.

Dans le cadre de la démarche d'inclusion et diversité, Forsee Power s'est fixé des objectifs de parité à toutes les échelles de l'entreprise. L'objectif 2025 de représentation de 40 à 60% de femmes au sein du Conseil d'Administration était atteint jusqu'à début décembre 2025 et représentait 40%. En raison d'un changement de compartiment sur Euronext et d'un changement de gouvernance, le résultat est de 37,50%. En revanche, l'objectif de parité dans le management (40-60% de femmes manager en 2025) n'est à risque malgré les initiatives en place, le taux étant de 25% en 2025. Cet objectif a été revu pour la feuille de route 2030, fixé à 30-70%. En 2025, au sein de Forsee Power, l'index d'égalité professionnelle est de 84/100. Bien que l'engagement envers l'égalité professionnelle soit fort, Forsee Power travaille toujours à attirer plus de profils féminins aux plus hautes rémunérations, notamment en intégrant une politique d'évolution des carrières.

### **Mesures contre la violence et le harcèlement en milieu de travail**

L'entreprise accorde une importance primordiale à la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail, en mettant en place des mesures concrètes pour garantir un environnement professionnel sûr et respectueux pour l'ensemble de ses collaborateurs. Dans cette optique, une formation interne dédiée à la prévention du harcèlement moral et sexuel a été déployée sous forme de Coffee & Learn. Ce format interactif permet de sensibiliser les équipes de manière participative, en favorisant les échanges et en apportant des repères clairs sur les comportements inacceptables, les obligations légales et les dispositifs d'alerte disponibles.

L'entreprise veille également à renforcer sa politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et de violence, à travers plusieurs actions complémentaires :

- Dispositifs d'alerte et de signalement anonymes, garantissant à chaque salarié la possibilité de signaler toute situation à risque en toute confidentialité via la plateforme Whistle B.
- Accompagnement et soutien aux victimes, avec des référents identifiés et une prise en charge adaptée pour assurer un traitement rapide et efficace des signalements.
- Formation et sensibilisation des managers, afin de leur donner les outils nécessaires pour détecter les comportements problématiques et agir en conséquence.

En s'inscrivant dans une démarche de prévention et d'accompagnement, l'entreprise renforce son engagement en faveur

d'un cadre de travail respectueux, éthique et bienveillant, où chacun peut évoluer en toute sécurité.

### **Formation et développement des compétences**

Le développement des collaborateurs demeure un axe primordial pour attirer et retenir les talents au sein de l'entreprise. L'évaluation des compétences, effectuée à travers des entretiens annuels, constitue un pilier central de cette démarche. Ces processus visent à évaluer, identifier et développer les compétences individuelles des collaborateurs, tout en s'alignant sur les objectifs organisationnels.

Forsee Power a formalisé une charte de mobilité répondant aux enjeux de développement des compétences, offrant un espace dédié sur l'intranet pour recenser les offres d'emploi au sein du groupe. En 2025, 513 collaborateurs ont bénéficié d'une évaluation de leur performance, et 5 collaborateurs ont eu des opportunités liées à la mobilité interne.

Cette évaluation annuelle s'inscrit dans une stratégie plus vaste de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), basée sur une cartographie régulièrement actualisée des métiers de l'entreprise. Cette approche vise à anticiper les besoins futurs, adapter les effectifs, et favoriser le développement des compétences. Depuis 2023 en France, après les évaluations annuelles, les managers procèdent à des revues de talents pour identifier les profils Experts, Top Talents, et Haut Potentiel.

Un classement des emplois permet de mieux cartographier et évaluer les postes, offrant ainsi une vision claire et équilibrée des différents rôles au sein de l'entreprise. Tout en informant régulièrement les représentants des employés sur les avancées du projet, la communication des évaluations aux collaborateurs renforce la transparence et la compréhension des changements.

### **Dispositifs de formation et développement professionnel**

Le programme de formation est étroitement lié aux évaluations de performance, offrant ainsi une réponse ciblée aux besoins identifiés. En 2025, le Groupe a comptabilisé un total de 16 604 heures de formation. Ce plan de formation est conçu pour suivre l'évolution des réglementations, l'émergence de nouvelles technologies et pour répondre aux attentes croissantes des différentes parties prenantes.

Afin de faciliter l'intégration des nombreux nouveaux arrivants et en répondant aux besoins déjà exposés par les collaborateurs auparavant, le Groupe a déployé depuis 2024 un plan d'action visant à proposer des formations sur les batteries et les produits Forsee Power, à des niveaux débutants, intermédiaires et avancés.

### **Conditions de travail – Hygiène, santé et sécurité**

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, Forsee Power promeut une forte culture Hygiène, Sécurité et Environnement (HSE).

Le Groupe agit sur plusieurs volets stratégiques pour prévenir et réduire les risques liés à la santé et la sécurité au travail :

- Pour Forsee Power, la réduction des maladies professionnelles des collaborateurs exerçant des métiers techniques, en particulier des troubles musculo squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux tels que le stress. Pour répondre à ces défis, l'entreprise reste vigilante et s'efforce d'améliorer la prévention de toute forme de souffrance au travail.
- Des améliorations ergonomiques aux chariots et équipements de levage, ainsi qu'aux postes de travail.
- Des programmes visant à promouvoir le bien-être au travail sont mis en place à l'échelle du Groupe et adaptés localement en fonction des besoins spécifiques de chaque site et pays. Ces programmes comprennent des

mesures telles que l'établissement de normes de sécurité des équipements sur tous les sites et le renforcement de la culture de la sécurité parmi les employés.

- Forsee Power assure une surveillance réglementaire afin d'évaluer leur impact sur ses activités et de détecter d'éventuels écarts entre ses pratiques et les exigences légales et procéder à des régularisations. En cas d'accident, l'entreprise procède à une analyse approfondie des causes afin de mettre en place des actions correctives et préventives. Chaque site déploie un programme HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement) comprenant des actions mensuelles et des campagnes d'affichage. Des audits sont également régulièrement effectués sur tous les sites pour assurer la conformité. Depuis 2021, le Groupe a développé un plan de prévention interne pour la manipulation des équipements de manutention tels que les transpalettes et les gerbeurs, souvent impliqués dans divers types d'accidents.
- Sur le site de Chasseneuil-du-Poitou, Forsee Power poursuit ses efforts de prévention des incendies en collaborant étroitement avec le SDIS 86 (Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Vienne), une référence en matière d'intervention d'urgence sur les véhicules, notamment les véhicules à batterie.

Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs demeure la priorité absolue de Forsee Power, qui maintient sans relâche ses efforts d'amélioration continue dans ce domaine.

#### 4.3.1.6. Caractéristiques des effectifs de l'entreprise

##### Description des effectifs propres de Forsee Power

Forsee Power considère comme effectifs propres les salariés ayant avec elle une relation contractuelle directe, ce qui exclut les contrats avec des tiers (travailleurs occasionnels/ temporaires).

Font partie des effectifs de Forsee Power :

- les **salariés permanents** : les salariés ayant conclu directement avec Forsee Power un contrat sans date d'expiration. Ce contrat peut être résilié par démission à l'initiative du salarié, par licenciement à l'initiative de l'entreprise, par accord mutuel ou par départ à la retraite.
  - Le **top management** désigne les membres du Comité Exécutif et leurs collaborateurs directement rattachés ayant au moins un statut de directeur.
  - Les **managers** désignent les collaborateurs responsables d'un ou plusieurs individus.
- les **salariés temporaires** : les salariés ayant conclu directement avec Forsee Power un contrat assorti d'une date d'expiration déterminée. Ce contrat peut soit venir à expiration à la fin de la période, soit être renouvelé pour une période supplémentaire selon le droit local, si Forsee Power et le salarié en conviennent ainsi.
- les **salariés à temps plein** : les salariés ayant conclu directement avec Forsee Power un contrat à durée déterminée ou indéterminée, prévoyant un nombre d'heures de travail déterminé.
- les **salariés à temps partiel** : les salariés ayant conclu directement avec Forsee Power un contrat à durée déterminée ou indéterminée, prévoyant un nombre d'heures de travail inférieur à un temps plein.
- Forsee Power définit les **travailleurs non-salariés** comme des sous-traitants engagés par Forsee Power pour effectuer un travail régulier qui, dans d'autres circonstances, serait effectué par un salarié.
- les **travailleurs temporaires/ occasionnels** : ceux-ci proposent leur concours à titre temporaire pour remplacer des salariés en congé ou pour faire face à un pic d'activité.

Forsee Power n'engage pas de salariés selon des contrats à horaire non garanti.

	Unité	Ivry-sur-Seine, France	Chasseneuil-du-Poitou, France	Dardilly, France	Zhongshan, Chine	Yokohama, Japon (lab)	Wroclaw, Pologne	Pune, Inde	Ohio, É-U	TOTAL
<b>S1 – 50a</b>										
Hommes	nombre	91	111	27	75	6	15	24	11	360
Femmes	nombre	48	40	5	72	2	32	1	1	201
Autres*	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non précisé**	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Employés</b>	<b>nombre</b>	<b>139</b>	<b>151</b>	<b>32</b>	<b>147</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>561</b>
<b>S1 – 66 (a)</b>										
Nombre d'employés du Top management	nombre	18	3	1	4	1	0	1	4	32
<i>dont hommes</i>	nombre	13	2	1	3	1	0	1	4	25
<i>dont femmes</i>	nombre	5	1	0	1	0	0	0	0	7
Taux d'employés du Top management hommes	%	72%	67%	100%	75%	100%	0%	100%	100%	80%
Taux d'employés du Top management femmes	%	28%	33%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	22%
<b>S1 – 51</b>										
Nombre total d'employés (ETP)	nombre	128,77	143,80	31,80	147,00	8,0	31,00	25,00	11,17	526,14
<i>dont hommes</i>	nombre	81,77	105,00	26,80	75,00	6,00	3,00	24,00	11,00	332,17
<i>dont femmes</i>	nombre	47,00	38,80	5,00	72,00	2,00	28,00	1,00	0,17	193,97
Nombre d'employés permanent (ETP) CDI	nombre	126,77	142,80	31,80	141,00	7,00	33,00	25,00	11,17	515,54
<i>dont hommes</i>	nombre	81,77	104,00	26,80	74,00	5,00	31,00	24,00	11,00	328,57
<i>dont femmes</i>	nombre	45,00	38,80	5,00	67,00	2,00	2,00	1,00	0,17	186,97
Nombre d'employés permanents temporaires (ETP) CDD	nombre	2,00	1,00	0,00	6,00	0,60	1,00	0,00	0,00	10,60
<i>dont hommes</i>	nombre	0,00	1,00	0,00	1,00	0,60	1,00	0,00	0,00	3,60
<i>dont femmes</i>	nombre	2,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00
Nombre d'employés aux heures non garanties pour les (ETP)	nombre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>dont hommes</i>	nombre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>dont femmes</i>	nombre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>S1 – 52</b>										
Nombre d'employés à temps plein (ETP)	nombre	135,77	149,48	30,00	147,00	7,00	0,00	0,00	11,17	480,43
<i>dont hommes</i>	nombre	87,77	110,48	25,00	75,00	5,00	0,00	0,00	11,00	314,26
<i>dont femmes</i>	nombre	48,00	39,00	5,00	72,00	2,00	0,00	0,00	0,17	166,17
Nombre d'employés à temps partiel (ETP)	nombre	0,00	0,80	1,80	0,00	0,60	0,00	0,00	0,00	3,20
<i>dont hommes</i>	nombre	0,00	0,00	1,80	0,00	0,60	0,00	0,00	0,00	2,40
<i>dont femmes</i>	nombre	0,00	0,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,80
<b>S1 – 50 (c)</b>										
Nombre total de salariés ayant quitté l'entreprise volontairement ou suite à un licenciement, un départ à la retraite ou un décès en cours d'emploi	nombre	28	31	5,00	98,00	0,00	1,00	11,00	1,00	175
Taux de rotation volontaire des salariés	%	13%	14%	6%	9%	0%	3%	36%	9%	12%

#### 4.3.1.7. Couverture des négociations collectives et dialogue social

Couverture de la négociation collective et dialogue social 2025	France	Pologne	Total Europe	Inde	Chine	Japon	Etats-Unis
Pourcentage du total des salariés couverts par des conventions collectives	100%	100%	100%	0%	100%	100%	0%
Pourcentage de non-salariés dans leur propre effectif dont les conditions de travail et d'emploi sont déterminées ou influencées par des conventions collectives	100%	0%	100%	0%	100%	100%	0%
Pourcentage du total des salariés couverts une représentation sur le lieu de travail	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%

Forsee Power en France dépend de la convention collective de la métallurgie.

Afin que les voix des salariés soient entendues et prises en compte dans les processus de décision, les instances suivantes sont en place :

- Le Comité Social et Économique (CSE) : En France, le CSE se réunit chaque mois, permettant un suivi approfondi des sujets sociaux et économiques. Par ailleurs, le Comité de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) se réunit tous les trois mois, assurant une vigilance accrue sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.
- Représentants du personnel en Pologne, Inde, Chine et Japon : rencontre et dialogue régulier avec la direction pour assurer une communication dans les deux sens.

Ces initiatives visent à renforcer la participation et l'engagement des employés, garantissant ainsi que leurs préoccupations et contributions soient prises en compte dans le développement et la mise en œuvre de la stratégie du Groupe.

#### 4.3.1.8. Indicateurs de diversité

##### Salariés par fonction managériale et par genre

Salariés par fonction managériale et par genre au 31 décembre 2025	nombre	pourcentage
<b>Membres du comité exécutif</b>	8	
dont hommes	7	87%
dont femmes	1	13%
<b>Salariés top management<sup>(1)</sup></b>	32	
dont hommes	25	78%
dont femmes	7	22%
<b>Managers</b>	113	
dont hommes	85	78%
dont femmes	28	22%
<b>Total collaborateurs</b>		
dont hommes	360	64%
dont femmes	201	36%

(1) les salariés top management sont les membres du comité exécutif et leurs collaborateurs directs ayant un titre de directeur/ directrice

## Salariés par âge et par genre (ETP)

Salariés par âge et par genre 2025	nombre	pourcentage
<b>Salariés âgés de 30 ans ou moins</b>	<b>75</b>	<b>14%</b>
dont femmes		
dont hommes		
<b>Salariés âgés de 31 à 50 ans</b>	<b>366</b>	<b>67%</b>
dont femmes		
dont hommes		
<b>Salariés de 50 ans ou plus</b>	<b>102,77</b>	<b>19%</b>
dont femmes		
dont hommes		

### 4.3.1.9. Salaires décents

Tous les salariés de l'entreprise perçoivent un salaire décent, conformément aux indices nationaux de référence applicables, soit au-dessus des salaires minimums de chaque pays.

### 4.3.1.10. Protection sociale

Forsee Power propose une protection sociale à l'ensemble de ses collaborateurs, dans l'ensemble des pays où le Groupe opère. Ces prestations, par le biais de programmes publics ou de prestations offertes par l'entreprise couvrent la perte de revenu due à l'un des événements majeurs de la vie suivants :

- Maladie
- Chômage à partir du moment où le propre travailleur travaille pour l'entreprise
- Accident du travail et handicap acquis
- Congé parental
- Retraite

### 4.3.1.11. Personnes handicapées

	2025	
	Nombre	Pourcentage
Collaborateurs en situation de handicap	14	2,4%

#### 4.3.1.12. Indicateurs de formation et de développement des compétences

Unité		Ivry-sur-Seine, France	Chasseneuil-du-Poitou, France	Dardilly, France	Zhongshan, Chine	Yokohama, Japon (lab)	Wroclaw, Pologne	Pune, Inde	Ohio, É-U	TOTAL
S1 – 83 (a)										
Nombre d'employés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière	Nombre	129	147	34	147	8	12	25	12	513
<i>dont hommes</i>	Nombre	84	109	28	75	6	10	24	11	347
<i>dont femmes</i>	Nombre	45	38	6	72	2	2	1	1	166
Taux d'employés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière	%	93%	97%	106%	100%	100%	26%	100%	100%	91%
<i>dont hommes</i>	%	65,12%	74,15%	82,35%	51,02%	75%	83,33%	96%	100%	67,64%
<i>dont femmes</i>	%	34,88%	25,85%	17,65%	48,98%	25,00%	16,67%	4%	0%	32,36%
Nombre total d'heures de formation des employés	Heures	1640	2696	339	10 312,12	62	480	525	550	16 604,5
Nombre moyen d'heures de formation par employé	Heures	11,80	17,85	10,59	70,15	7,75	10,21	21,00	50,00	29,67
S1 – 85 (a)										
Nombre de non-employés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière	Nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taux de non-employés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière (%)	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total d'heures de formation des non-employés	Heures	0	0	0	0	0	0	2100	0	2100
Nombre moyen d'heures de formation par non-employé	Heures	0	0	0	0	0	0	63,64	0	63,64

### 4.3.1.13. Indicateurs de santé et de sécurité

	Unité	Ivry-sur-Seine, France	Chasseneuil-du-Poitou, France	Dardilly, France	Zhongshan, Chine	Yokohama, Japon	Wroclaw, Pologne	Pune, Inde	Ohio, É-U	TOTAL
Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des maladies professionnelles - salariés	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de décès dus à des accidents du travail et à des maladies professionnelles - non-salariés	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'accidents du travail avec arrêt déclarables - salariés	nombre	2	3	1	0	0	0	0	0	6
Nombre d'accidents du travail avec arrêt déclarables - non-salariés	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taux de fréquence des accidents du travail déclarables - salariés		10,34	44,89	19,51	0	0	0	0	0	
Taux de fréquence des accidents du travail déclarables - non-salariés		0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de cas de maladies professionnelles déclarables - salariés	nombre	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Nombre de cas de maladies professionnelles déclarables - non-salariés	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours perdus pour blessures et décès liés aux accidents du travail, maladies professionnelles et décès dus aux maladies professionnelles - salariés	nombre	88	504	28	0	0	0	0	0	620
Nombre de jours perdus pour blessures et décès liés aux accidents du travail, maladies professionnelles et décès dus aux maladies professionnelles travailleurs non-salariés	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taux de travailleurs internes couverts par un système de gestion de la santé et sécurité audité en interne et/ou certifié par un organisme externe (ex. : ISO 45001).	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de travailleurs non-salariés couverts par un système de gestion de la santé et sécurité audité en interne et/ou certifié par un organisme externe (ex. : ISO 45001).	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

#### 4.3.1.14. Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Tous les salariés de l'entreprise ont droit à des congés familiaux en vertu de la politique sociale ou de conventions collectives.

Unité	Ivry- sur- Seine, France	Chasseneuil-du- Poitou, France	Dardilly, France	Zhongshan, Chine	Yokohama, Japon	Wroclaw, Pologne	Pune, Inde	Ohio, É-U	TOTAL	
Nombre d'hommes ayant droit à un congé pour raisons familiales	nombre	91	111	27	75	6	0	24	11	345
Nombre de femmes ayant droit à un congé pour raisons familiales	nombre	48	40	5	72	2	0	1	0	168
Taux d'hommes ayant droit à un congé pour raisons familiales	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de femmes ayant droit à un congé pour raisons familiales	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre d'hommes ayant droit à un congé pour raisons familiales ayant pris ce congé	nombre	19	39	8	7	3	0	0	11	84
Nombre de femmes ayant droit à un congé pour raisons familiales ayant pris ce congé	nombre	18	11	2	10	0	0	0	0	41

#### 4.3.1.15. Indicateurs de rémunération

##### Groupe 2025

Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes	21,92
Ecart salarial entre le plus haut salaire et le salaire médian	11,48

Pour les calculs d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et l'écart salarial entre le plus haut salaire et le salaire médian, le Groupe a pris en compte la différence du coût de la vie dans les pays où il est présent selon les données de la Banque Mondiale [Price level ratio of PPP conversion factor (GDP)].

#### 4.3.1.16. Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Aucun incident grave en matière de droits de l'homme n'a été constaté.

	Unité	Ivry-sur-Seine, France	Chasseneuil-du Poitou, France	Dardilly, France	Zhongshan, Chine	Yokohama, Japon	Wroclaw, Pologne	Pune, Inde	Ohio, É-U	TOTAL
Nombre d'incidents de discrimination, y compris de harcèlement	nombre	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Nombre de plaintes déposées par les différents canaux et, le cas échéant, auprès des Points de contact nationaux pour les entreprises multinationales de l'OCDE, à l'exclusion de celles déjà signalées au point (a) ci-dessus	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Montant total des amendes, pénalités et indemnités pour dommages résultant des plaintes	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'incidents graves relatifs aux droits de l'homme liés aux employés de l'entreprise	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Montant total des amendes, pénalités et indemnités pour dommages résultant des incidents graves relatifs aux droits de l'homme	nombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## 4.3.2. Personnel de la chaîne de valeur

### 4.3.2.1. Impacts, risques et opportunités matériels relatifs au personnel de la chaîne de valeur

Thème	Sous-thème	IRO	Horizon temporel		
			Court terme	Moyen terme	Long terme
Conditions de travail et chaîne d'approvisionnement	Pratiques en milieu de travail et sécurité dans la chaîne d'approvisionnement	(-) Le manque de mesures de sécurité dans la chaîne d'approvisionnement met en danger la santé des travailleurs, augmentant ainsi les accidents et les décès. Cela affecte non seulement les travailleurs, mais aussi leurs familles et leurs communautés, aggravant les difficultés financières et les inégalités sociales.	X		
		(R) Des conditions de travail inadéquates dans la chaîne de valeur peuvent entraîner des risques juridiques et financiers importants (responsabilités légales, amendes et atteinte à la réputation en raison du non-respect des lois et réglementations du travail par les fournisseurs et partenaires).	X		
	Égalité de traitement et droits liés au travail dans la chaîne d'approvisionnement	(-) Le non-respect de l'éthique et de l'équité en matière de travail dans la chaîne d'approvisionnement peut nuire au bien-être et à la sécurité des travailleurs, affectant également leurs familles. Le travail forcé et l'esclavage moderne figurent parmi les violations les plus graves.	X		
		(R) Certaines matières premières proviennent de pays à haut risque (comme la République Démocratique du Congo pour le cobalt). Un scandale impliquant un fournisseur de matières premières travaillant avec Forsee Power pourrait entraîner un risque majeur en termes de réputation et de conformité légale.	X		

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque

(O) : opportunité

### 4.3.2.2. Politiques concernant le personnel de la chaîne de valeur

L'analyse de double matérialité a fait émerger ces deux nouveaux enjeux pour Forsee Power. A ce jour, nous avons mis en place deux politiques pour limiter les impacts négatifs sur les travailleurs de la chaîne de valeur et assurer des standards sociaux au travers de sa chaîne de valeur. Ces politiques visent également à assurer un niveau de bien-être au travail au sein de sa chaîne de valeur au même titre qu'au sein de ses salariés.

À ce jour, l'entreprise n'a pas encore défini de feuille de route structurée pour adresser l'ensemble des IRO identifiés. Néanmoins, des premières initiatives ont été mises en place afin de prévenir les risques liés aux atteintes aux droits humains, notamment le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne au sein de sa chaîne de valeur. Ces initiatives comprennent notamment des audits de fournisseurs par un tiers, Bureau Veritas, afin d'auditer les politiques, actions et performance de fournisseurs clés en matière d'ESG.

#### Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite des fournisseurs définit nos attentes fondamentales envers les fournisseurs en matière de respect des critères environnementaux, sociaux et juridiques. Il est aligné sur les normes internationales, y compris le Pacte Mondial des Nations Unies. Forsee Power demande à ses fournisseurs de signer le Code, attestant de sa bonne prise en compte dans la conduite des affaires. Le Code bannit explicitement le la traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants.

#### Politique d'achats responsables

La Politique d'achats responsables décrit la manière dont nous mettons en œuvre son Code de conduite des fournisseurs à travers l'évaluation des risques, les systèmes de gestion, la traçabilité, les audits, les rapports et la transparence. Elle définit les trois objectifs clés de son Programme d'approvisionnement responsable : responsable,

transparent et traçable. Cette politique s'applique aux fournisseurs de Forsee Power.

### **Procédure de lancement d'alerte**

Depuis 2022, le Groupe a intégré une nouvelle procédure de lancement d'alerte externalisée via une plateforme dédiée accessible en interne via l'intranet de la Société pour les collaborateurs et via un site web pour les clients, fournisseurs et tiers. Cette solution dédiée et sécurisée permet à chacun de s'exprimer en toute confiance, facilitant la réception et le traitement des alertes dans un environnement de confiance et de transparence.



Le Code de conduite des fournisseurs et la Politique d'achats responsables sont accessibles sur le site internet, sous la rubrique *Développement durable > Gouvernance*.

### 4.3.2.3. Communautés affectées

#### 4.3.2.3.1. Impacts, risques et opportunités matériels relatifs aux communautés affectées

Thème	Sous-thème	IRO	Horizon temporel		
			Court terme	Moyen terme	Long terme
Droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques des communautés	Respect des droits fondamentaux des communautés affectées	(+) La contribution au dynamisme économique peut favoriser la création d'emplois pour les communautés locales. De plus, ces communautés sont libres d'exprimer leurs opinions sur les activités de Forsee Power.		X	
		(-) Forsee Power peut potentiellement avoir un impact négatif sur les droits fondamentaux des communautés affectées, en particulier au sein de sa chaîne d'approvisionnement, où les possibilités de contrôle sont réduites.	X		
		(R) Risque de réputation en cas de non-respect des droits fondamentaux des communautés locales et risques financiers liés à d'éventuelles sanctions légales.	X		
	Pression sur les ressources naturelles locales et nuisances	(-) Impact négatif potentiel sur les ressources naturelles locales et les nuisances subies par les communautés locales, que ce soit dans les activités de production directe de Forsee Power ou dans sa chaîne d'approvisionnement (notamment l'extraction de cobalt et de lithium des mines).	X		
		(R) Risque de réputation en cas de non-respect des réglementations environnementales ou des droits fondamentaux des communautés locales, ainsi que risques financiers associés à d'éventuelles sanctions légales.	X		
		(-) Forsee Power peut potentiellement avoir un impact négatif en portant atteinte aux droits spécifiques des communautés autochtones au sein de sa chaîne de valeur (non-respect des droits culturels, impact sur les valeurs et l'identité des communautés autochtones).			
Droits spécifiques des communautés autochtones	Droits des communautés autochtones	(R) Risque de réputation en cas de non-respect des droits fondamentaux des communautés autochtones et risques financiers associés à d'éventuelles sanctions légales.			

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque (O) : opportunité

L'analyse de double matérialité a fait émerger ces trois nouveaux enjeux pour Forsee Power. A ce jour, le Groupe n'a pas mis en place de politiques pour limiter les impacts négatifs sur les communautés. L'entreprise n'a pas encore défini de feuille de route structurée pour adresser l'ensemble des IRO identifiés. Néanmoins, des premières initiatives ont été mises en place afin de prévenir les risques liés aux atteintes aux droits humains, notamment le travail des enfants, le travail forcé et l'esclavage moderne au sein de la chaîne de valeur.

Le Groupe entretient un dialogue régulier avec les autorités locales et collabore de façon à s'intégrer dans le paysage économique, social et environnemental dans toutes les communautés où il est présent.

#### Procédure de lancement d'alerte

Depuis 2022, le Groupe intègre une procédure de lancement d'alerte externalisée via une plateforme dédiée accessible en interne via l'intranet de la Société pour les collaborateurs et via un site web pour les clients, fournisseurs et tiers.

Cette solution dédiée et sécurisée permet à chacun de s'exprimer en toute confiance, facilitant la réception et le traitement des alertes dans un environnement de confiance et de transparence.



Le Code de conduite des fournisseurs et la Politique d'achats responsables sont accessibles sur le site internet, sous la rubrique [Développement durable > Gouvernance](#).

Forsee Power poursuivra son travail d'analyse afin d'établir un plan d'actions cohérent avec ses engagements en la matière.

#### 4.3.2.4. Consommateurs et utilisateurs finaux

##### 4.3.2.4.1. Impacts, risques et opportunités matériels relatifs aux consommateurs et utilisateurs finaux

Périmètre : Forsee Power + chaîne de valeur aval			Horizon temporel		
Thème	Sous-thème	IRO	Court terme	Moyen terme	Long terme
Impacts liés à l'information pour les consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Protection de la vie privée	(-) En cas de perte d'informations ou de données par Forsee Power, le client peut être affecté par un vol d'identité ou de données financières.	X		
		(R) Risque juridique en cas de non-conformité avec la réglementation RGPD. Risque financier associé aux sanctions légales.		X	
	Information des utilisateurs finaux	(-) Impact négatif potentiel lié au manque d'informations transparentes et claires pour les clients et utilisateurs finaux sur les produits, notamment en ce qui concerne les aspects de sécurité.	X		
		(R) Risque juridique lié à la conformité avec les droits des utilisateurs finaux en matière d'information. Risques financiers liés aux sanctions économiques potentielles.		X	
		(+) Contribution de Forsee Power à une information transparente et de qualité pour l'utilisateur final.		X	
(O) Opportunité pour Forsee Power de communiquer en toute transparence avec ses clients et de se différencier de la concurrence.		X			
Sécurité personnelle des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Sécurité des produits	(-) Les défaillances de batteries peuvent provoquer des incendies et des accidents mortels, mais les systèmes de protection permettent d'atténuer ces risques. Les batteries de scooters plus petites sont plus vulnérables en raison de leur manipulation fréquente.		X	
		(R) Risque juridique en cas d'incident résultant du non-respect des mesures de sécurité pour les batteries électriques. Risque financier lié aux sanctions économiques potentielles.		X	
Inclusion sociale des consommateurs et/ou utilisateurs finaux	Accessibilité des produits	(+) Amélioration de l'accessibilité aux batteries électriques grâce au développement de la location de batteries.		X	
		(O) Opportunité pour Forsee Power de développer de nouveaux modèles économiques et de se démarquer de la concurrence.		X	

(+) : impact positif (-) : impact négatif (R) : risque

(O) : opportunité

##### 4.3.2.4.2. Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux

#### Politique R&D

La politique R&D du Groupe s'appuie sur une organisation internationale collaborative regroupée près de 160 ingénieurs multidisciplinaires, répartis dans 3 centres de R&D. Cette politique couvre notamment les consommateurs et utilisateurs finaux en adressant la durabilité des produits de Forsee Power, la politique du Groupe pour plus de réparabilité et réutilisation également, l'ensemble des efforts de sécurité et de fiabilité des systèmes de batteries :

- Durabilité : Réduction de l'empreinte carbone et intégration de plus de matériaux recyclés, meilleure réparabilité, recyclabilité.
- Sécurité et fiabilité du système : Conformité ISO 26262 ; architectures système robustes, études approfondies AMDEC, sécurité non fonctionnelle, robustesse de la conception des produits.

#### Politique QSSE

La politique QSSE du Groupe porte une attention particulière à la qualité des produits pour garantir des batteries fiables, sûres et performantes en impliquant tous les collaborateurs dans l'amélioration continue et en collaborant avec des fournisseurs minutieusement sélectionnés. Cela implique :

- La satisfaction des clients est au coeur de la démarche. Pour garantir des systèmes de batteries sûrs et performants,
- Maintenir un système de management de la qualité conforme aux normes ISO 9001 et au-delà, en intégrant les meilleures pratiques de l'industrie.
- Impliquer tous nos collaborateurs dans l'amélioration continue de nos processus et produits.
- Former régulièrement nos collaborateurs afin de renforcer leurs compétences et leur sensibilisation à l'importance de la qualité dans chaque tâche qu'ils accomplissent.
- Collaborer étroitement avec nos fournisseurs pour garantir la qualité des matières premières et des composants, en favorisant des partenariats durables.



La politique R&D et la politique QHSE sont accessibles sur le site internet, sous la rubrique [\*Développement durable > Gouvernance\*](#).

#### 4.3.2.4.3. Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts

Forsee Power entretient un dialogue régulier avec ses clients, constructeurs de véhicules, avec les opérateurs de flottes de transport public et privée à plusieurs niveaux dans l'organisation, notamment via la direction commerciale et la direction après-ventes.

Une enquête de satisfaction annuelle des clients est menée afin de mieux comprendre les attentes et le niveau de satisfaction de chacun d'eux, via leurs représentants.

#### 4.3.2.4.4. Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations

Forsee Power publie sur son site internet des fiches techniques sur chacun de ses produits, accessibles à tous. En outre, dans le cadre des propositions commerciales, de plus amples informations techniques sont fournies et notamment sur les profils d'utilisation de ses systèmes de batteries.

Comme mentionnée ci-dessous, une enquête de satisfaction annuelle est adressée aux représentants des entreprises clientes qui permet d'inclure des remarques. Toutefois, le moyen le plus répandu pour recevoir les remarques et préoccupations des clients reste le responsable du compte commercial chez Forsee Power.

La Direction après-ventes de Forsee Power est en contact régulier avec les clients du Groupe et une organisation internationale permet à tous les clients, peu importe où ils se trouvent, de contacter un représentant Forsee Power.

Depuis 2022, le Groupe intègre une procédure de lancement d'alerte externalisée via une plateforme dédiée accessible en interne via l'intranet de la Société pour les collaborateurs et via un site web pour les clients, fournisseurs et tiers.

Cette solution dédiée et sécurisée permet à chacun de s'exprimer en toute confiance, facilitant la réception et le traitement des alertes dans un environnement de confiance et de transparence. La solution assure la confidentialité des faits rapportés et des données personnelles des auteurs et des personnes impliquées.

## 4.4. GOUVERNANCE

### 4.4.1. Conduite des affaires

#### 4.4.1.1. Impacts, risques et opportunités matériels relatifs à la conduite des affaires

Thème	Sous-thème	Description	périmètre
Culture d'entreprise	Leadership responsable et gouvernance	(+) Impact positif lié à un système de gouvernance robuste et transparent : en particulier, une communication constructive et une mise en œuvre efficace de la stratégie, des partenariats positifs et le bien-être des employés.	Activité directe Chaîne de valeur
		(O) Opportunité financière liée à l'attractivité de Forsee Power en cas de gouvernance responsable et transparente.	Activité directe Chaîne de valeur
Protection des lanceurs d'alerte	Protection des lanceurs d'alerte	(-) Impacts négatifs potentiels pour les employés en cas de défaillance du système d'alerte pour la protection des lanceurs d'alerte.	Activité directe Chaîne de valeur
		(R) Risque juridique lié à la non-conformité avec la réglementation des droits de l'homme. Risques financiers associés à d'éventuelles sanctions légales.	Activité directe Chaîne de valeur
Engagement politique et activités de lobbying	Engagement politique et activités de lobbying	(+) Développement des relations avec le gouvernement et les autorités régionales pour promouvoir l'écomobilité et privilégier les solutions locales plutôt qu'étrangères.	Activité directe Chaîne de valeur
		(O) Opportunité financière liée à une coopération renforcée avec les acteurs économiques, les acteurs publics et les institutions.	Activité directe Chaîne de valeur
Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques de paiement	Achats responsables	(-) Impacts négatifs potentiels sur la relation entre Forsee Power et ses fournisseurs en cas de retards de paiement (perte de confiance des fournisseurs).	Chaîne de valeur
		(R) Risque financier et opérationnel lié à des pénuries en cas de défaillance ou de faillite des fournisseurs.	Chaîne de valeur
Corruption et pots-de-vin	Éthique et conformité	(-) Violation de l'éthique, fraude ou détournement fiscal dans le cadre du code de conduite de l'entreprise par les employés.	Activité directe Chaîne de valeur
		(R) Risque financier pour Forsee Power associé à des fraudes aux paiements.	Activité directe Chaîne de valeur

#### 4.4.1.2. Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise

##### Culture d'entreprise

Le développement durable fait partie intégrante de la culture d'entreprise de Forsee Power, renforcées par des valeurs redéfinies fin 2024. Forsee Power souhaite que ses collaborateurs participent à sa mission de contribution positive à la planète et à la société en mettant sur le marché des systèmes de batteries qui permettent la décarbonation des transports. La direction veut son encadrement sincère et transparent, créant une culture de travail saine, concentrée et coopérative. Depuis sa création, Forsee Power s'efforce de développer une présence internationale au plus près de ses marchés.

La vision de Forsee Power : L'avenir de la mobilité est électrique. Les constructeurs cherchent à simplifier et à accélérer l'électrification de leurs applications.

La mission de Forsee Power : Démocratiser l'électrification des applications de mobilité en proposant des systèmes de batteries complets, modulaires et intelligents.

### **Les valeurs du Groupe**

« *Contribution* : Nous croyons que chaque individu, chaque groupe et chaque entreprise a la capacité de contribuer positivement au bien commun.

*Intégrité* : Nous menons nos activités avec honnêteté, transparence, respect et solidarité.

*Ambition* : Nous ouvrons de nouvelles voies pour servir l'industrie grâce à des systèmes de batteries qui accélèrent la transition vers une énergie propre.

*Agilité* : Nous servons nos clients avec diligence et efficacité. Sur un marché en constante évolution, nous répondons rapidement aux nouveaux besoins et opportunités.

*Excellence* : Nous aspirons à l'excellence. Nous sommes fiers de ce que nous faisons et poursuivons nos objectifs avec détermination et discipline. »

Travailler chez et avec Forsee Power, c'est apporter une contribution positive à la planète et à la société. La direction est sincère et transparente, favorisant une culture de travail saine, engagée et coopérative. Les valeurs et la vision de Forsee Power sont partagées à tous les employés internationaux dès le processus d'on-boarding des collaborateurs, lors des réunions de collaborateurs, au travers du magazine interne *Watt's up* ou encore lors de séances collaboratives. Le programme de reconnaissance des collaborateurs intègre les *value awards*, une initiative qui récompense les collaborateurs ou équipes ayant fait preuve d'une démonstration des valeurs du Groupe en dehors de leur périmètre de travail habituel.

### **Code de conduite fournisseurs et interne, système d'alertes et de dénonciation**

Un code de conduite établit les normes et les directives éthiques pour l'ensemble des acteurs intervenant dans le cadre des activités de l'entreprise, qu'il s'agisse des collaborateurs internes ou des partenaires externes, notamment les fournisseurs. Il vise à garantir que toutes les parties prenantes respectent des principes communs d'intégrité, de conformité réglementaire, de respect des droits humains, de protection de l'environnement, et de pratiques commerciales équitables. Forsee Power a mis en place deux codes de conduite distincts, l'un à l'usage des collaborateurs et l'autre à l'usage de ses fournisseurs. Les deux codes représentent un élément fondamental de l'éthique des affaires chez Forsee Power. Ils ont été élaborés dans le but de refléter les valeurs et les engagements du Groupe en matière d'éthique et de responsabilité. En intégrant ce code dans sa stratégie développement durable, Forsee Power s'est engagé à sensibiliser, former, et à faire respecter ces principes éthiques, assurant ainsi une cohérence et une conformité dans toutes ses interactions professionnelles. Les deux codes de conduite Forsee Power englobent la sauvegarde des ressources et des informations de l'entreprise ainsi que la prévention des conflits d'intérêts.

Le Code de conduite, faisant partie intégrante du Règlement Intérieur, est automatiquement applicable à tous les salariés de Forsee Power SA, et ne nécessite pas de signature individuelle à chaque mise à jour.

L'éthique des affaires joue un rôle central dans la vision et les opérations de Forsee Power. En tant qu'acteur du secteur de la mobilité durable, l'entreprise reconnaît l'importance cruciale d'intégrer des pratiques éthiques dans l'ensemble de ses activités. Fondée sur des valeurs de transparence, d'intégrité et de responsabilité, l'éthique des affaires chez Forsee Power représente bien plus qu'une simple composante de sa stratégie. C'est un pilier essentiel qui guide ses interactions avec les parties prenantes, ses politiques internes, ses engagements envers ses collaborateurs, ses fournisseurs et la société dans son ensemble. Cette approche éthique est ancrée dans la volonté de créer un impact positif, non seulement sur le plan économique, mais aussi social et environnemental. Dans ce chapitre les différentes pratiques et politiques liées à l'éthique des affaires chez Forsee Power seront présentées, mettant en lumière son engagement continu envers une conduite responsable dans le monde des affaires.

### **Obligations fiscales et légales**

Forsee Power respecte ses obligations fiscales et légales dans tous les territoires où le Groupe opère. L'entreprise s'engage notamment à mener ses activités commerciales, en veillant au respect des règles anticorruption ainsi que des dispositions légales en vigueur, notamment la loi française pour la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique dite "Sapin II" du 9 décembre 2016.

Dans cette optique, Forsee Power encourage la conduite intègre et conforme à la loi de ses collaborateurs sur le marché. La pratique commerciale du Groupe repose sur des critères d'éthique, s'appuyant sur la qualité, le prix des produits, ainsi que sur les relations entretenues avec ses clients.

Le Code de conduite établit des directives strictes en matière de respect des lois et de concurrence loyale sur le marché. Forsee Power proscrit toute entente avec des concurrents ou toute action susceptible de restreindre la libre concurrence. L'entreprise s'engage à ne pas obtenir d'informations confidentielles d'un concurrent sans son consentement et à respecter scrupuleusement les droits de propriété intellectuelle. De plus il interdit formellement toute pratique commerciale déloyale, mensongère ou trompeuse, s'engageant à communiquer de manière factuelle, honnête et informative sur ses produits et services. En outre, Forsee Power proscrit la divulgation d'informations sensibles aux concurrents, comme les prix, les coûts ou la stratégie, afin d'éviter toute manipulation ou distorsion de la concurrence.

Les collaborateurs sont également tenus de rejeter toute pratique d'abus de marché ou de diffusion d'informations fausses ou trompeuses qui pourraient désavantager injustement un investisseur.

Des formations destinées au personnel à risque (voir section ci après « **Formation à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin** » ) permettent d'évaluer la bonne compréhension de ces codes.

Depuis 2022, le Groupe a intégré une procédure de lancement d'alerte externalisée via une plateforme dédiée accessible en interne via l'intranet de la Société pour les collaborateurs et via un site web pour les clients, fournisseurs et tiers. Cette solution dédiée et sécurisée permet à chacun de s'exprimer en toute confiance, facilitant la réception et le traitement des alertes dans un environnement de confiance et de transparence. La solution assure la confidentialité des faits rapportés et des données personnelles des auteurs et des personnes impliquées.



# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de ses opérations, le Groupe contribue à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies :

ODD	Cibles	ODD	Cibles
 3 SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	<b>3.8</b> : couverture de santé universelle <b>3.9</b> : santé environnement	 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	<b>11.3</b> : Urbanisation durable <b>11.6</b> : Impact environnemental
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	<b>5.1</b> : lutte contre les discriminations <b>5.5</b> : participation et accès aux postes de direction <b>5.c</b> : politiques d'égalités	 12 CONSOMMATION RESPONSABLE	<b>12.5</b> : Réduire la production de déchets grâce à un taux élevé de recyclabilité de nos produits.
 7 ÉNERGIE PROPRE ET ABORDABLE	<b>7.2</b> : énergies renouvelables <b>7.3</b> : efficacité énergétique <b>7.a</b> : recherche et investissement <b>7.b</b> : approvisionnement en énergie	 13 ACTION CLIMATIQUE	<b>13.1</b> : Résilience et adaptation <b>13.2</b> : Politiques climatiques <b>13.3</b> : Éducation et capacité d'action
 8 CROISSANCE ÉCONOMIQUE DURABLE	<b>8.2</b> : productivité économique <b>8.8</b> : droits & sécurité au travail	 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	<b>16.5</b> : corruption <b>16.6</b> : Institutions exemplaires <b>16.7</b> : Prise de décisions inclusive
 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURES DURABLES	<b>9.1</b> : Infrastructures durables, résilientes et accessibles <b>9.2</b> : Industrialisation socio-économiquement durable <b>9.4</b> : Modernisation et durabilité des filières industrielles <b>9.5</b> : Innovation, recherche et développement	 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	<b>17.6</b> : Coopération scientifique et technologique <b>17.7</b> : Transferts ciblés de technologies <b>17.9</b> : Renforcement des capacités <b>17.14</b> : Cohérence des politiques

## Le Pacte Mondial de l'ONU

Le Pacte mondial est une initiative des Nations unies lancée en 2000 visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. La signature du Pacte mondial est une démarche volontaire de la part de Forsee de s'engager à progresser chaque année en définissant les objectifs prioritaires pour son domaine. Depuis 2022 le Groupe communique son progrès dans le rapport annuel COP expliquant les progrès réalisés dans l'année et ajoutant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.



Les politiques du Groupe sont accessibles sur le site internet, sous la rubrique *Développement durable > Gouvernance*. Elles sont communiquées à tous les collaborateurs lors de l'intégration et également disponibles sur le site intranet du Groupe.

### **4.4.1.3. Gestion des relations avec les fournisseurs**

Pour garantir une attitude responsable à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement, une politique d'achats responsables a été rédigée et repose sur dix engagements bilatéraux applicables au Groupe et à ses partenaires.

**Assurer la compétitivité** : Nous nous engageons à maintenir et renforcer notre compétitivité sur le marché en optimisant en permanence nos processus, en intégrant les meilleures pratiques industrielles et en investissant dans l'innovation, tout en respectant les évolutions réglementaires.

Grâce à une gestion des ressources, une adaptation continue aux dernières avancées technologiques et une culture d'amélioration continue, nous veillons à proposer des produits et services, répondant aux attentes de nos clients et de nos partenaires.

Dans cette dynamique, nous déployons tous les leviers nécessaires pour optimiser les coûts et garantir durablement notre compétitivité, au plus près de nos clients.

**Garantir la qualité des produits** : La satisfaction de nos clients repose sur la qualité de nos produits. Nous mettons en place des contrôles à chaque étape de la production sur les lignes et en amont, avec la gestion d'un panel restreint de fournisseurs et fidélisés qui sont audités avant leur qualification par une équipes de Forsee Power qui se rend sur place après avoir préalablement reçu des réponses par écrit sur des critères de performances, qualité et ESG, puis tous les trois ans.

Nous privilégions l'intégration des fournisseurs dès la phase de conception de nos systèmes de batteries, tout en assurant un management rigoureux de leur performance qualité, coûts et délais.

**Promouvoir un climat de loyauté et de transparence, tout en respectant la confidentialité des informations et les droits de propriété intellectuelle** : Forsee Power et ses partenaires veillent à ce qu'aucune information confidentielle ne soit révélée, transmise ou utilisée en dehors de leurs relations d'affaires.

Des accords de confidentialité sont signés entre Forsee Power et ses partenaires dès lors que des informations sensibles sont communiquées. Les informations confidentielles, après rupture des relations commerciales, gardent ce caractère conformément aux législations et accords applicables, pendant une durée minimum de trois ans.

En conformité avec les législations et accords applicables, Forsee Power respecte les droits de propriété intellectuelle dont disposent ses partenaires et s'engage notamment, sauf accord associé, à ne pas utiliser le nom, les marques, les dessins et modèles protégés de ces derniers, et à éviter toute exploitation illégale de leurs logiciels fournis et des leurs œuvres artistiques ou littéraires protégées.

**Respecter les engagements financiers** : Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, Forsee Power et ses partenaires s'engagent à honorer les délais de paiement, et à ne pas demander de réductions injustifiées.

**Lutter contre le blanchiment d'argent et la corruption** : Forsee Power s'interdit d'octroyer ou d'accepter de la part de ses partenaires des actes de complaisance, des gratifications ou des cadeaux ayant une valeur excessive. Forsee

Power et ses partenaires s'engagent à lutter contre tout type de corruption, dans chaque pays où ils exercent leur activité. Ils s'engagent à ne verser aucune forme de rémunération pour service rendu dès lors que de tels versements visent à rémunérer un membre du gouvernement ou tout autre agent public en vue de susciter une décision favorable ou d'obtenir un avantage indu pour la société. Ils s'engagent également à éviter toute extorsion de fonds, fraude ou pot-de-vin, ainsi qu'à lutter contre le blanchiment d'argent.

**Respecter les lois et règlements nationaux et internationaux** : Forsee Power et ses partenaires respectent toutes les lois et règlements, y compris les réglementations liées à l'export (ex : réglementation REACH), applicables à leur activité, dans chaque pays où ils exercent leur métier. En cas d'absence desdites normes, ils doivent respecter et faire respecter, dans la mesure du possible, les engagements ESG définis dans le Code de Conduite.

**Assurer le respect du droit du travail et des droits de l'Homme** : Forsee Power et ses partenaires respectent toutes les lois et règlements, applicables à leurs activités, dans chaque pays où ils exercent. Ils respectent et font respecter les droits de l'Homme et s'assurent que les conditions de travail de ses employés sont dignes et conformes aux législations locales et internationales applicables (sont exclues notamment toutes formes de servitude, de travail forcé ou sous la menace, de traite des êtres humains ou d'esclavage). Ils n'emploient pas de personnes qui n'ont pas l'âge minimal requis par la loi du pays. Ils respectent le droit des employés de recevoir une rémunération légale du pays, de bénéficier d'horaires de travail et de jours de congé conformes aux dispositions législatives et réglementaires du pays où ils exercent. Ils respectent le droit d'association et d'activité syndicale prévu par les lois et règlements nationaux et internationaux applicables. Ils n'exercent aucune discrimination, encouragent la diversité et assurent à leurs employés un traitement digne et humain. Ils mettent à la disposition des employés les équipements de protection individuelle et collective appropriés.

**Eviter tout conflit d'intérêt** : Forsee Power attend que chacun s'assure que ses activités et intérêts personnels, directs ou indirects, n'entrent pas en conflit avec ceux de la Société. Les partenaires doivent éviter toute situation, réelle ou potentielle, qui pourrait compromettre les intérêts et la réputation de Forsee Power.

**Lutter contre les pratiques anti-concurrentielles** : Forsee Power et ses partenaires prennent toute mesure permettant d'éviter les pratiques anticoncurrentielles. Ils s'engagent notamment à ne pas participer à des ententes et/ ou abus de position dominante. Ils s'abstiennent de partager toute information sensible (fichiers clients, plans marketing, stratégies commerciales, prix d'achat et de vente, etc.) avec des tiers, et en particulier avec les concurrents. Ils sont par ailleurs invités à se familiariser avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de la concurrence dans chaque pays où ils exercent leur activité et à consulter un professionnel en la matière si besoin est.

**Respecter l'environnement** : Forsee Power et ses partenaires s'engagent à respecter les contraintes législatives et réglementaires nationales ou internationales en matière du droit de l'environnement. Ils adoptent le principe de précaution : ils détectent, identifient et évaluent les risques environnementaux potentiels et prennent toutes les mesures appropriées pour les atténuer ou les éliminer. Sur la base d'une démarche volontaire, ils sont engagés à minimiser leur impact sur l'environnement :

- En contribuant à la lutte contre la crise climatique.

- En réduisant leur consommation d'énergie, leurs émissions de CO<sub>2</sub> et leur consommation d'eau.
- En limitant leur impact sur la biodiversité dans l'utilisation de matières premières et la production de déchets et de rejets.
- En diminuant l'utilisation de ressources non renouvelables ou de produits non respectueux de l'environnement.

Forsee Power invite ses partenaires à communiquer l'empreinte carbone de leurs produits. Enfin, Forsee Power s'engage à utiliser des transports décarbonés et à favoriser les transports par voies maritimes et terrestres aux dépens du transport aérien.

Forsee Power a intégré dans ses pratiques un audit des fournisseurs selon les critères ESG, une pratique qui évolue constamment au sein du Groupe permettant la bonne gestion des relations avec ses partenaires externes.

Réalisée depuis 2022 pour certains fournisseurs, cette démarche d'audit vise à évaluer la conformité des fournisseurs aux normes éthiques, environnementales et sociales définies par l'entreprise et permet d'identifier, de mesurer et de suivre les performances des fournisseurs.

Forsee Power entreprend ces audits ESG pour s'assurer que ses partenaires commerciaux partagent les mêmes valeurs et mettent en œuvre des pratiques responsables.

L'audit vise à confirmer la conformité du système de gestion ESG du fournisseur aux normes du Groupe, ainsi qu'à vérifier sa conformité aux exigences légales, réglementaires et contractuelles. Il évalue également la mise en œuvre des dispositions prévues et la capacité à atteindre les objectifs de ses politiques ESG. L'audit identifie des domaines d'amélioration potentiels, avec une attention particulière portée à la sécurité, à la traçabilité des matériaux et au calcul de l'empreinte carbone des produits.

Forsee Power s'efforce de collaborer avec les meilleurs producteurs mondiaux pour sécuriser les approvisionnements, assurer les livraisons clients et maintenir la performance ESG du Groupe à un niveau optimal.

#### **4.4.1.4. Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin**

##### **La lutte contre la corruption**

Forsee Power s'engage dans cette lutte en respectant la loi pour la transparence, l'action contre la corruption et la modernisation de la vie économique dite Sapin II, promulguée le 9 décembre 2016. Cette loi vise à renforcer la transparence économique et à instaurer des mécanismes de détection et de sanction des actes de corruption, qu'ils se déroulent en France ou à l'international. Dans le cadre de sa stratégie de lutte contre la corruption, Forsee Power a mis en place une formation annuelle spécifique en ligne à l'attention de l'ensemble de ses salariés cadres. Cette formation est intégrée à la stratégie développement durable et constitue un outil clé dans la promotion active d'une culture de conformité et d'intégrité au sein des échelons supérieurs de l'entreprise. Le Groupe dispose d'une plateforme d'alerte gérée par le service juridique, déjà présentée, qui permet non seulement de signaler diverses problématiques internes mais également de dénoncer des cas de corruption, renforçant ainsi les mécanismes internes de contrôle et de détection des pratiques contraires à l'éthique principalement dans les régions où les risques de corruption peuvent être plus élevés. Ces différentes initiatives s'inscrivent dans la volonté de préserver des pratiques

commerciales éthiques, en conformité avec la loi, et de promouvoir une culture d'intégrité au sein de l'entreprise.

### Formation à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin

Au cours de l'exercice financier 2025, Forsee Power a organisé une formation obligatoire sur l'éthique et la conformité à ses travailleurs à risque conformément à sa politique. Les détails de cette formation dispensée au cours de l'année sont présentés ci-après.

<b>Fonctions à risque</b>	le Groupe considère que les personnes ayant un statut "cadre" au sens large du terme ont des fonctions à risque, cela inclus les contributeurs individuels et les managers de cette catégorie de poste	
<b>Participants</b>	Tous les effectifs en fonction à risque en France et à l'international. 306 participants sur 318 éligibles à la formation en 2024 soit un taux de participation de 96,2% (les 12 personnes n'ayant pas participé avaient quitté la société durant la période de formation)	
<b>Format, durée et fréquence</b>	Formation en ligne sur ordinateur Durée de 3 heures Formation annuelle	
<b>Thèmes abordés dans la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>lutte contre la corruption</li> <li>lutte contre le blanchiment d'argent</li> <li>droit de la concurrence</li> <li>informations confidentielles</li> <li>Conflit d'intérêt</li> <li>Confidentialité des données</li> <li>discrimination</li> <li>diversité, équité et inclusion</li> <li>santé et sécurité environnementale</li> <li>ESG</li> <li>intégrité financière</li> <li>Cadeaux, divertissements et invitations</li> <li>traite des êtres humains et esclavage moderne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>délit d'initié</li> <li>propriété intellectuelle</li> <li>activités politiques</li> <li>protéger les actifs de notre organisation</li> <li>réseaux sociaux</li> <li>parlant au nom de notre organisation</li> <li>réglementation commerciale</li> <li>Loi britannique sur les finances criminelles</li> <li>travailler avec des tiers</li> <li>harcèlement au travail</li> <li>violence au travail et conduite abusive</li> <li>signalement et représailles</li> </ul>

#### 4.4.1.5. Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin

##### 2025

Nombre d'incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin	0
Nombre d'incidents confirmés liés à des contrats avec des partenaires commerciaux qui ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption ou aux pots-de-vin	0
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin en euros	0
Nombre d'incidents confirmés dans lesquels des travailleurs ont été licenciés ou sanctionnés pour corruption ou incidents liés à la corruption	0
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0

#### 4.4.1.6. Influence politique et activités de lobbying

Les activités d'influence politique et de lobbying sont sous la responsabilité de Sophie Tricaud, Vice-Présidente Corporate Affairs et membre du comité exécutif de Forsee Power.

Forsee Power est impliqué sur les sujets européens tels que le Net Zero Industry Act, la réglementation batterie européenne, les investissements internationaux en Ukraine, la compétitivité du secteur de la batterie et de l'automobile en Europe. Ces implications prennent la forme de participation à des groupes de travail au sein d'associations sectorielles telles que RECHARGE à Bruxelles, le Comité Stratégique de Filière Nouveaux systèmes

Le Groupe ne fait aucune contribution politique financière ou en nature et n'a aucun engagement politique.

<b>Montants</b> (en milliers d'euros)	<b>2025</b>
Financement politique apporté	0
Financement en faveur de QRP	0
Financement en faveur d'EFG	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

A sa connaissance, le Groupe ne compte aucun membre du Conseil d'administration ayant occupé une position comparable dans une administration publique (y compris dans un organisme de régulation) pendant les deux années précédant la nomination au cours de la période de reporting actuelle.

#### 4.4.1.7. Pratiques en matière de paiement

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, Forsee Power et ses partenaires s'engagent à honorer les délais de paiement, et à ne pas demander de réductions injustifiées.

	<b>2025</b>
délai de paiement standards de l'entreprise (en nombre de jours)	30
pourcentage de paiements effectués dans ces délais	100%
nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement	0

#### 4.4.1.8. Objectifs principaux liés à la gouvernance

MDR-T : objectifs	IRO	Enjeux matériels	Politique	Indicateurs clés de performance 2025	objectif	
<b>Assurer une gouvernance transparente et responsable</b>	(-) Impacts négatifs potentiels pour les employés en cas de défaillance du système d'alerte pour la protection des lanceurs d'alerte.	<b>Protection des lanceurs d'alerte</b>	Code de conduite	100% des collaborateurs sensibilisés au code de conduite	100% des collaborateurs sensibilisés au code de conduite	
	(R) Risque juridique lié à la non-conformité avec la réglementation des droits de l'homme. Risques financiers associés à d'éventuelles sanctions légales.			100% collaborateurs ayant signé le code de conduite	100% collaborateurs ayant signé le code de conduite	
<b>Prévenir la corruption et assurer une conduite éthique des affaires</b>	(-) Impacts négatifs potentiels sur la relation entre Forsee Power et ses fournisseurs en cas de retards de paiement (perte de confiance des fournisseurs).	<b>Achats responsables</b>	Code de conduite des fournisseurs	Délai de paiement de 45 jours	100% des règlements sont effectués dans le délai de 45 jours	
	(R) Risque financier et opérationnel lié à des pénuries en cas de défaillance ou de faillite des fournisseurs.		Code de conduite des fournisseurs	99% des fournisseurs ont signé le Code de Conduite	100% des fournisseurs ont signé le Code de Conduite	
	(R) Violation de l'éthique, fraude ou détournement fiscal dans le cadre du code de conduite de l'entreprise par les employés.	<b>Éthique et conformité</b>	Politique d'achats responsables	Code de conduite	0 fraude au paiement	100% des collaborateurs sensibilisés au code de conduite
						100% collaborateurs ayant signé le code de conduite
(R) Risque financier pour Forsee Power associé à des fraudes aux paiements.		Code de conduite	Code de conduite des fournisseurs		100% des collaborateurs sensibilisés au code de conduite	
			Politique d'achats responsables		100% collaborateurs ayant signé le code de conduite	
					100% des fournisseurs ont signé le Code de Conduite	

## **4.5. Rapport d'assurance limitée de l'un des commissaires aux comptes portant sur une sélection d'informations ESG**

Exercice clos le 31 décembre 2025

Au Président,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre Société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations ESG publiées dans le rapport de développement durable ci-joint et détaillée en Annexe et établies volontairement par FORSEE POWER (ci-après « l'Entité »), au regard de la note méthodologique figurant dans le rapport de développement durable ci-joint (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »).

Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées dans le rapport de développement durable, autres que celles objet de notre rapport.

Notamment il ne nous appartient pas de nous prononcer sur la conformité du rapport de développement durable, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS ou de la norme VSME.

### **Conclusion d'assurance limitée**

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Nous n'exprimons pas de conclusion sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées dans le rapport de développement durable, autres que celles objet de notre rapport.

Notamment, nous n'exprimons pas de conclusion sur la conformité du rapport de développement durable, pris dans son ensemble, au regard des normes ESRS ou de la norme VSME.

### **Observation**

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur la note méthodologique du rapport de développement durable qui précise que les Informations ont été établies dans le contexte d'une démarche volontaire de publication d'informations de durabilité et selon le Référentiel. A ce titre, elles ne constituent pas des informations établies selon les normes ESRS ou la norme VSME.

### **Préparation des Informations**

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité avec celles d'autres entités et au fil du temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments

significatifs sont présentés dans la note méthodologique du rapport de développement durable.

### **Limites inhérentes à la préparation des Informations**

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement. De plus, la quantification des émissions de gaz à effet de serre est sujette à une incertitude inhérente, car les connaissances scientifiques utilisées pour déterminer les facteurs d'émission ainsi que les valeurs nécessaires pour agréger les émissions de différents gaz sont incomplètes.

### **Responsabilité de l'entité**

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (*i.e.* le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

### **Responsabilité de l'un des commissaires aux comptes**

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

### **Doctrine professionnelles appliquées**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board) et à la norme ISAE 3410 relative à la vérification des déclarations d'émissions de gaz à effet de serre (GES).

Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables

en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le code de commerce, le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que le Code d'éthique de l'IESBA (International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel.

Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

### **Nature et étendue des travaux**

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l'entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- sélectionné sur la base de notre jugement professionnel les informations que nous avons considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons :
- mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction RSE, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
- réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
- pour les estimations, par entretien avec la Direction RSE, nous avons pris connaissance de la méthode de calcul des données estimées. Nous avons apprécié le caractère approprié et la correcte application de cette méthode ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées.

apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

### **Restrictions sur la distribution et l'utilisation**

Les diligences mises en œuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en œuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

En notre qualité de commissaire aux comptes de FORSEE POWER, notre responsabilité à l'égard de FORSEE POWER et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n'acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n'acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers. Nous ne pourrions être tenus responsables d'aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d'un comportement dolosif ou d'une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de FORSEE POWER.

Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant.

A Paris, le 12 mai 2026

Hélène de BIE

Associée ESG

### **ANNEXE : Périmètre des informations ESG identifiées**

#### **Indicateurs sociaux :**

- Taux de fréquence
- Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes
- Taux de rotation volontaire

#### **Indicateurs environnementaux**

- Part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie
- Emissions de scope 1 (diffuses et liées au transport)
- Poids des déchets en kg par kWh produit (sites de production uniquement)
- Taux de déchets envoyés au recyclage ou à la valorisation
- Part du transport aérien dans l'ensemble des modes de transport, en tonnes-kilomètres (en %)

#### **Politiques**

Pourcentage des employés ayant accès à un ordinateur et ayant suivi une formation en cybersécurité