

REPORTING DE DURABILITÉ 2025



COOPÉRER POUR UN AVENIR DURABLE

2025 marque un véritable tournant de la stratégie de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) du groupe Upcoop. Les directions et l'ensemble des entités du Groupe unissent au quotidien leurs expertises, se professionnalisent pour adapter les processus, intégrer les outils de collecte de données et d'analyse des impacts, risques et opportunités, et déployer les plans d'actions nécessaires à la transition. Ces efforts ne se limitent pas à un exercice réglementaire, c'est un impératif stratégique.

Notre maison-mère est la première entreprise en France à être à la fois société coopérative et participative (SCOP) et entreprise à mission. Notre modèle est unique dans notre secteur et rayonne aujourd'hui dans 25 pays, sur 4 continents. Fondé sur une gouvernance démocratique et la participation active des salariés, il se déploie sans jamais s'imposer : chaque filiale adapte les politiques du Groupe à ses réalités locales. Upcoop conjugue ancrage territorial et ouverture internationale, une force pour relever les défis sociaux et environnementaux.

En 2025, nous avons décidé d'affirmer notre identité singulière avec le lancement de notre nouvelle marque Upcoop. Sa signature, « Tant d'avantages à coopérer », exprime notre ambition : faire de la coopération un levier d'innovation, de démocratie et de résilience, au service d'un pouvoir d'achat à utilité sociale et locale.

Le Groupe Upcoop a choisi de publier son premier rapport de durabilité pour l'année 2025, dans le cadre de la directive Corporate Sustainable Responsibility (CSRD), malgré son report réglementaire. Cette publication volontaire s'est imposée comme une évidence : elle traduit notre engagement coopératif à dialoguer avec nos parties prenantes en toute transparence, et notre stratégie fondée sur la conviction profonde que développement économique et engagement sociétal se renforcent mutuellement.

En partageant nos résultats, nous souhaitons inspirer d'autres acteurs et les encourager à adopter des modèles solidaires et résilients. Cette approche s'adresse aussi aux générations futures, à tous ceux qui veulent contribuer à un avenir durable.

En renouvelant notre adhésion au Pacte mondial des Nations unies et notre soutien aux 17 Objectifs de développement durable, nous réaffirmons notre engagement à toutes les échelles – locale, nationale et internationale.

Merci à toutes celles et ceux qui contribuent à cette démarche. Merci à vous, lecteurs, partenaires, salariés, pour votre engagement. Ensemble, faisons progresser notre modèle coopératif, pour un avenir durable, inclusif et inspirant.



YOUSSEF ACHOUR

Président-directeur général
de la coopérative
et du groupe Upcoop



ESTELLE VERDUREAU

Directrice RSE, Marque et Identité
Déléguée générale
de la Fondation Upcoop

SOMMAIRE

PARTIE 1 - UPCOOP EN 2025

Cette synthèse met en lumière les principaux enjeux RSE et les réalisations marquantes de 2025. Pour une vision détaillée, nous invitons nos lecteurs à consulter également le document d'enregistrement universel, et à se laisser guider vers les interlocuteurs dédiés et nos ressources complémentaires.

Édito	2
La coopération au cœur d'une stratégie durable	5
Nos chiffres clés et implantations	7
Notre modèle d'affaires	9
Notre impact	12
Nos instances	15
ENVIRONNEMENT & CLIMAT	18
ENGAGEMENT SOCIAL	21
GOVERNANCE & CONDUITE DES AFFAIRES	26
DIALOGUE ET COOPÉRATION AVEC NOS PARTIES PRENANTES	30

SOMMAIRE

PARTIE 2 - DÉCLARATION DE DURABILITÉ

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS2)

1.1 Base d'établissement des déclarations (BP-1 et BP-2)	35
1.2 Gouvernance (GOV-1 et GOV-5)	40
1.3 Stratégie en matière de durabilité (SBM-1, SBM-2 et SBM-3)	47
1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités (IRO-1 et IRO-2)	50

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

2.1 Changement climatique (ESRS E1)	54
---	----

3. INFORMATIONS SOCIALES

3.1 Effectifs de l'entreprise (ESRS S1)	64
---	----

4. INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

4.1 Conduite des affaires (ESRS G1)	76
---	----

5. AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

	88
--	----

6. ANNEXE

Périmètre juridique de collecte pour l'exercice 2025	90
--	----

LA COOPÉRATION AU CŒUR D'UNE STRATÉGIE DURABLE

Une entreprise peut inscrire dans ses statuts une ambition qui dépasse la seule recherche de profit. Ce principe est entièrement aligné avec les valeurs du Groupe Upcoop, qui a formalisé sa raison d'être : « Coopérer durablement pour un pouvoir d'achat à utilité sociale et locale ». Elle engage l'ensemble du Groupe et se traduit concrètement chaque jour à travers notre stratégie et notre démarche RSE.

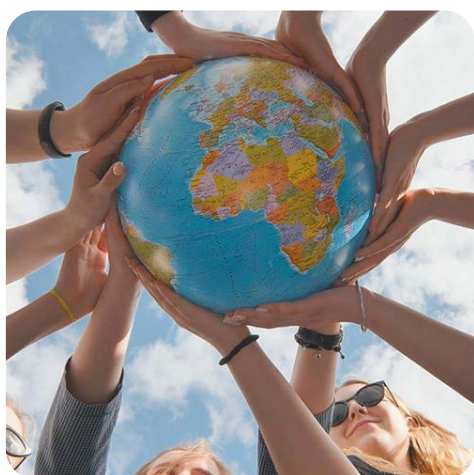


LA MAISON-MÈRE

1^{ère} société coopérative et participative et entreprise à mission

Depuis sa création en 1964, la maison-mère s'est construite sur le modèle de Société Coopérative et Participative (SCOP). Ce choix fondateur place les salariés sociétaires au cœur de la gouvernance : ils détiennent 100 % des parts sociales et exercent pleinement le pouvoir de décision. Ce modèle démocratique garantit un partage équitable de la valeur, renforce l'engagement collectif, et fait de l'humain une priorité constante. Il repose sur un dialogue social structuré et nourri par la coopération avec les partenaires sociaux et syndicaux.

En 2023, elle est devenue la première SCOP en France à adopter le statut d'entreprise à mission. Elle a inscrit ses objectifs sociaux et environnementaux dans ses statuts, affirmant une vision stratégique globale, fondée sur la gestion des risques, l'identification des opportunités et la mesure des impacts.



LE GROUPE UPCOOP

Un groupe international engagé au service d'une ambition partagée

1990, marque le début de l'internationalisation et la diversification de nos activités, toujours guidées par la même ambition : défendre le pouvoir d'achat, le bien-être des individus et développer les territoires.

Depuis son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, le Groupe publie chaque année son rapport de *Communication on Progress*, témoignant de nos engagements et de notre contribution aux Objectif de développement durable, avec une reconnaissance au niveau avancé.

En 2025, le pilotage de la RSE devient pleinement opérationnel à l'échelle du Groupe. L'entrée en vigueur de la CSRD et l'essor des démarches de labellisation de ses filiales marquent un tournant. Cette dynamique dépasse le simple exercice de mesure d'impact : elle permet d'identifier les marges de progression, de structurer des plans d'action concrets, d'harmoniser nos indicateurs. Tout en respectant les spécificités locales de chaque entité, cette approche constitue un levier de mobilisation, de valorisation des bonnes pratiques, et favorise une lecture transversale des enjeux au service d'objectifs communs.

ACTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (ESS)

Une croissance équilibrée et responsable

En 2025, le changement de nom du Groupe Up en Upcoop affirme clairement notre appartenance à l'ESS. Ce secteur qui regroupe des associations, coopératives, mutuelles, et fondations, démontre chaque jour qu'il est possible d'entreprendre autrement, en conciliant performance économique et impact positif. L'ESS constitue un modèle de résilience et joue un rôle moteur dans la transition écologique et sociale.

ÉTABLISSEMENT DE MONNAIE ÉLECTRONIQUE

Une expertise réglementaire et numérique

Depuis 2018, le Groupe renforce sa stratégie de transformation digitale en obtenant pour sa maison-mère le statut d'Établissement de Monnaie Électronique (EME) - une première de son secteur. Le Groupe dispose aujourd'hui de plusieurs EME, notamment en France, en Espagne, en Moldavie et au Mexique. La filiale espagnole Up Aganea, intervient pour l'ensemble des filiales européennes hors France et Moldavie.

Ce statut nous permet d'émettre, gérer et mettre à disposition de la monnaie électronique dans le cadre de programmes publics et sociaux pour le compte de l'État, des collectivités, d'associations et d'organisations internationales.



LA FONDATION UPCOOP

Animer la politique de mécénat du Groupe

Après 8 ans d'existence et plus de 100 projets soutenus, la Fondation Upcoop lance un nouveau plan pluriannuel avec pour ambition : « d'agir pour l'égalité des chances et l'autonomie des personnes vulnérables, par l'accès à une alimentation de qualité, à l'éducation et la culture. »

Ses engagements :

- La création de lien social
- Une démarche d'innovation sociale et de co-construction
- Un accompagnement durable des projets
- La coopération territoriale entre acteurs de l'intérêt général
- L'engagement des salariés du Groupe Upcoop dans tous les territoires

→ [Découvrez ici la Fondation Upcoop](#)

→ [Pour en savoir plus sur l'histoire du groupe Upcoop](#)

NOS CHIFFRES CLÉS ET IMPLANTATIONS



3 529 salariés



**57% femmes
43% hommes**



1 million de clients
dont 706 000 commerçants
et affiliés référencés



20 millions
de bénéficiaires



858 millions €
de chiffre d'affaires



10,7 milliards €
volume d'émission
de titres prépayés



672 millions
transactions numériques



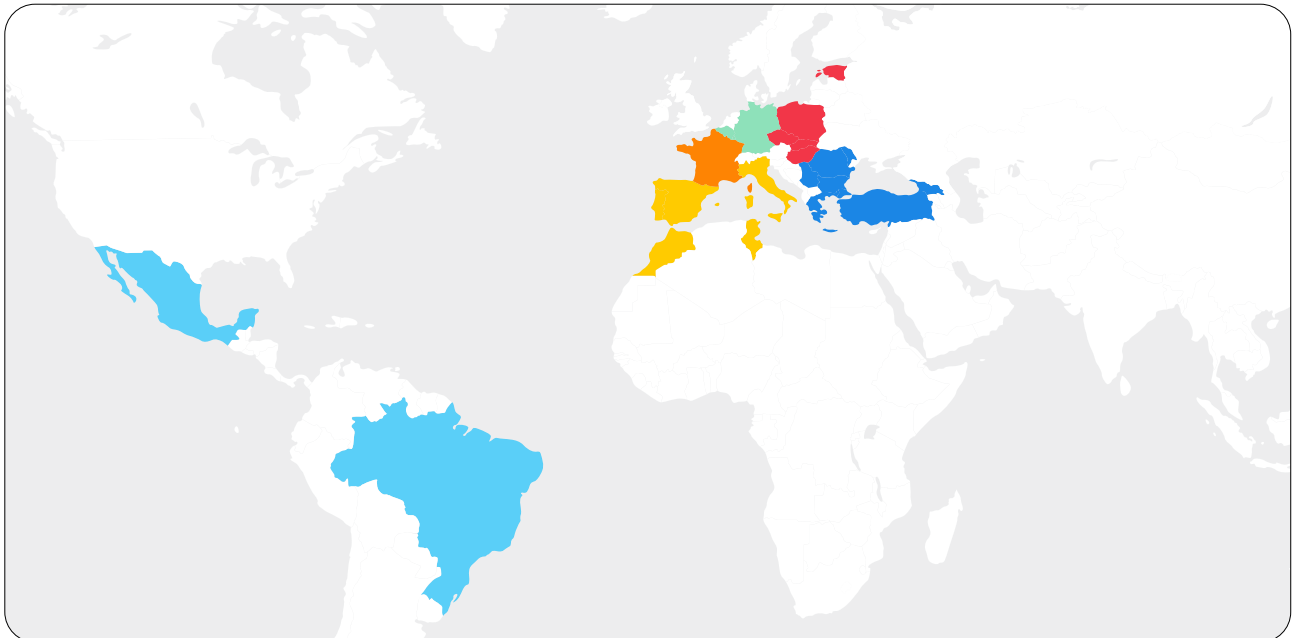
77 filiales
dans 25 pays sur
4 continents



11 filiales Ecovadis
dont 2 platinum, 6 Gold.
6 filiales label RSE engagé
AFNOR, Impact score 2026 :
95/100



Nos équipes sont structurées en six zones spécifiques à notre Groupe, chacune dotée d'une direction dédiée. Ce maillage territorial permet un pilotage coordonné, agile et au plus près du terrain, garantissant une adaptation fine aux réalités locales.



FRANCE



MAISON-MÈRE DU GROUPE
ET 12 FILIALES

AMÉRIQUES



BRÉSIL
MÉXIQUE

EUROPE DU NORD



ALLEMAGNE
BELGIQUE
LUXEMBOURG

NORD-OUEST EUROPE



ESTONIE
LITUANIE
LETTONIE
HONGRIE
POLOGNE
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
SLOVAQUIE

EURASIE



BULGARIE
GÉORGIE
GRÈCE
MOLDAVIE
ROUMANIE
SERBIE
TURQUIE

EUROPE MÉDITERRANÉE



ESPAGNE
ITALIE
MAROC
PORTUGAL
TUNISIE

→ [Découvrez toutes nos filiales \(contacts clés, produits et solutions, chiffres clés et initiatives RSE\)](#)

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

NOTRE PROPOSITION DE VALEUR

Nous donnons aux entreprises, associations et pouvoirs publics les moyens d'agir au plus près des territoires, en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat et de la qualité de vie des salariés et des populations.

Nos produits et solutions sont fiables, sécurisés et sur mesure, conçus pour vous, adaptés à vos besoins et anticipant les usages de demain.

Notre valeur repose sur **3 dimensions** :

- **Utilité sociale** : défendre le pouvoir d'achat et faciliter l'accès aux services
- **Ancrage local** : soutenir les acteurs associatifs et les commerçants de proximité
- **Impact durable** : encourager des modes de consommation responsables, culturels et solidaires

NOTRE IMPACT



Alimentation durable



Consommation responsable



Démocratisation de la culture



Équilibre vie professionnelle et personnelle



Cohésion sociale et territoriale

NOS SAVOIR-FAIRE

- Création de solutions de paiement et de services inclusifs, durables à utilité sociale et locale
- Émission de titres de paiement numériques, papier, cartes électroniques
- Développement d'outils numériques et monétiques : plateformes, intranet, applications mobiles

NOS EXPERTISES

- Expérience client et accompagnement des utilisateurs
- Cybersécurité, et sécurisation des paiements
- Conformité juridique et réglementaire
- Animation de réseau de partenaires, consommateurs et commerçants affiliés
- Établissement de Monnaie Électronique

NOTRE OFFRE

- Déjeuner
- Culture
- Frais corporate
- Aide sociale
- Sport & Loisirs
- Mobilité
- Cadeau
- Services à la personne
- Vacances
- Multi Univers



MODÈLE ÉCONOMIQUE

- Commercialisation de solutions dédiées aux entreprises et collectivités
- Commissions sur les transactions réalisées chez les affiliés
- Tarification solidaire : conditions préférentielles pour soutenir les commerces de proximité, solidaires et engagés

NOS PUBLICS CIBLES



Clients :

Entreprises, CSE, associations, partenaires sociaux, pouvoirs publics, collectivités



Réseaux d'affiliés :

Commerçants, restaurateurs, acteurs culturels et locaux



Utilisateurs :

Salariés et citoyens

NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Le groupe Upcoop soutient les 17 Objectifs de Développement Durable, à travers ses politiques internes, ses partenariats, ses services et solutions, et agit en priorité sur 12 ODD.

NOS 12 PRIORITÉS

1 PAS DE PAUVRETÉ **PAS DE PAUVRETÉ**



ODD1
Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

2 FAIM "ZÉRO" **FAIM "ZÉRO"**




ODD2
Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE **BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**



ODD3
Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ **ÉDUCATION DE QUALITÉ**



ODD4
Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES **ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES**



ODD5
Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE **TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE**




ODD8
Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE **INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE**



ODD9
Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

10 INÉGALITÉS RÉDUITES **RÉDUCTION DES INÉGALITÉS**



ODD10
Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES **CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES**



ODD12
Établir des modes de consommation et de production durables

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES **LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE**



ODD13
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

15 VIE TERRESTRE **VIE TERRESTRE**



ODD15
Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS **PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS**



ODD17
Partenariats pour la réalisation des objectifs

NOTRE IMPACT

Nous structurons notre action, nos produits et services autour de 5 piliers d'impact, qui traduisent notre engagement pour l'environnement, la santé, la justice sociale et le développement économique :



ALIMENTATION DURABLE

Permettre à chacun un accès quotidien à une alimentation durable :

- Équilibre et qualité nutritionnelle
- Respect de l'environnement et du bien-être animal
- Soutien aux petits producteurs et circuits courts
- Réduction du gaspillage alimentaire

L'engagement du Groupe Upcoop en faveur de l'alimentation responsable contribue à révéler les bénéfices de la pause repas :

- Offrir aux salariés un temps de déconnexion et renforcer le lien social avec les acteurs locaux
- Créer de la valeur partagée en soutenant le pouvoir d'achat et la vitalité de l'économie locale
- Soutenir les restaurateurs et commerçants de proximité et encourager une alimentation durable

→ [Pour en savoir plus, nos conseils et solutions](#)

CONSOMMATION RESPONSABLE

Donner le pouvoir de choisir une consommation responsable :

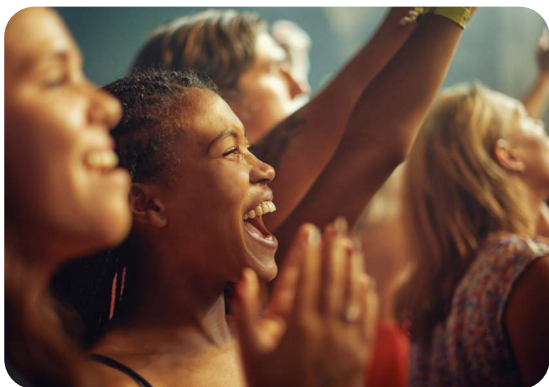
- Cycle de vie respectueux de l'environnement et la santé
- Achat de produits durables, de qualité et utiles
- Chaîne de production éthique, équitable et inclusive
- Soutien à l'économie locale et circulaire



L'engagement du groupe Upcoop en faveur d'une consommation responsable contribue à la prise de conscience des impacts de ce que l'on consomme :

- Favoriser les achats responsables, la traçabilité et la transparence
- Réduire les déchets, préserver les ressources naturelles et limiter les émissions de gaz à effet de serre
- Répondre aux attentes des consommateurs et renforcer les liens avec les producteurs et les distributeurs

→ [Pour en savoir plus, nos conseils et solutions](#)



DÉMOCRATISATION DE LA CULTURE

Défendre la diversité des expressions et la démocratisation de la culture :

- Accès à la culture sous toutes ses formes
- Inclusion et émancipation de tous les publics
- Valorisation de la diversité artistique et culturelle
- Soutien au monde de la culture et à la vitalité des lieux et manifestations culturels

L'engagement du Groupe Upcoop en faveur de la démocratisation de la culture contribue à créer de la valeur partagée :

- Donner un pouvoir d'agir et soutenir un secteur économique fragilisé
- Favoriser l'ouverture d'esprit et encourager le respect, la solidarité et la cohésion sociale

→ [Pour en savoir plus, nos conseils et solutions](#)

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Créer les conditions d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle :

- Reconnaissance de la diversité des rôles de chacun au quotidien (parent, aidant, salarié)
- Articulation entre temps de travail et déconnexion pour renforcer l'efficacité
- Environnement de travail inclusif, bienveillant et qualité de vie



L'engagement du groupe Upcoop en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle contribue à :

- Permettre à chacun d'accéder aux services essentiels : aide à domicile et à la personne, sport, loisir, culture, alimentation
- Valoriser la diversité des parcours de vie et susciter la fidélisation et l'engagement des collaborateurs
- Donner les capacités aux acteurs de s'investir pour leur communauté et leur territoire

→ [Pour en savoir plus, nos conseils et solutions](#)



LA COHÉSION SOCIALE ET LA DYNAMIQUE TERRITORIALE

Renforcer la cohésion sociale et la dynamique territoriale :

- Société inclusive valorisant la diversité et l'égalité des chances
- Soutien à l'action publique et sociale
- Économie ancrée dans les territoires et créatrice de lien social
- Transitions intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et démocratiques

L'engagement du groupe Upcoop en faveur de la cohésion sociale et la dynamique territoriale contribue à :

- Garantir la bonne affectation et utilisation des aides et subventions
- Veiller à la qualité de la relation avec les usagers
- Faire vivre l'économie locale et lutter contre la précarité

→ [Pour en savoir plus, nos conseils et solutions](#)



NOS INSTANCES

Le Conseil d'administration

Il définit les orientations stratégiques du Groupe, parmi lesquelles sont pleinement intégrées les enjeux RSE.



Il est composé de :

YOUSSEF ACHOUR
Président-directeur général

—

JACQUES LANDRIOT
Président d'honneur

—

SALEM BENHAMMADA
Administrateur

—

MARC BUISSON
Administrateur

—

SOPHIE CATOIS DRUELLE
Administratrice

—

VÉRONIQUE CHARBONNIER
Administratrice

AWA DIA ROGER
Administratrice

—

KHADY DIOP NIANG
Administratrice

—

MARINA FERREIRA
Administratrice

—

YASSIR FICHTALI
Administrateur

—

THIERRY JOLI
Administrateur

—

CÉLINE LARDY BINGABA
Administratrice

SYLVAIN VAN BRAEKEL
Administrateur

—

AMOKRANE AMEUR
Représentant du comité social
et économique

—

NIHAD DJELLIT
Représentante du comité social
et économique

—

KARINE VERITE
Représentante du comité social
et économique

—

MARIE-ANDRÉE SEGUIN
Administratrice, Représentante
de la confédération syndicale
CFDT

SANDY PENNE
Administrateur, Représentant
de la confédération syndicale
CGT

—

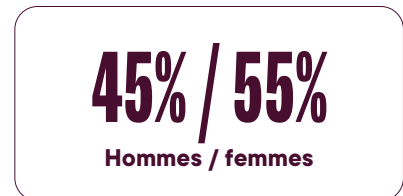
YANIS AUBERT
Administrateur, Représentant
de la confédération syndicale
FO

—

GÉRALDINE NICOLETTI
Secrétaire du conseil

LE CA EN CHIFFRES

→ Instances associées au conseil d'administration : Commission audit et risques, Commission Reg Tech, Commission Sociétariat et vie coopérative



Le Comité exécutif

Il pilote la démarche stratégique et son déploiement à l'ensemble du Groupe.

YOUSSEF ACHOUR
Président-directeur général

NATHALIE COSTIGLIOLA
Directrice BU Incentive

VIRGINIE LINARD
Directrice des Ressources Humaines

STÉPHANE NICOLETTI
Directeur zone Europe Centrale

MARC BUISSON
Secrétaire général

YASSIR FICHTALI
Directeur BU Populations

CHARLES LOSSY
Directeur des Systèmes d'Information & Digital

SYLVIE NOURRY
Directrice Marketing et Innovation & Directrice zone Europe Nord

OLIVIER BERNON
Directeur zone Amériques

PIERRE-JEAN FOSSAT
Directeur du Développement France

EMMANUEL MAUFOUX
Directeur des Affaires Publiques et de la Conformité Réglementaires & Risques

ELENA PAP
Directrice zone Eurasie

MARIACRISTINA BERTOLINI
Directrice zone Euromed

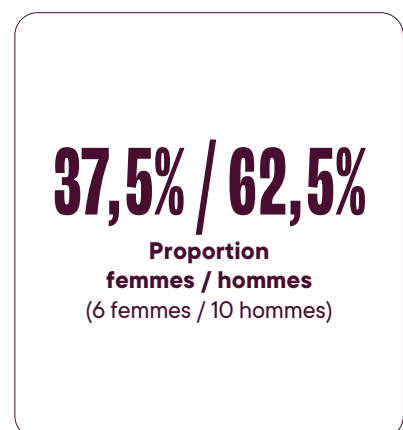
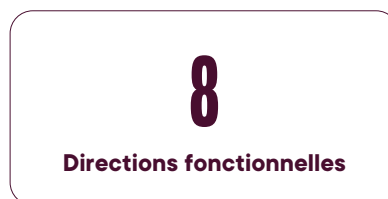
CATHERINE JAFFRENOU
Directrice des Affaires Financières

BENOIT THELY
Directeur BU Wellness & Sport

LE COMEX EN CHIFFRES

→ L'ensemble du Comex est formé à des enjeux RSE (lutte contre la fraude, blanchiment d'argent, cybersécurité, égalité professionnelle, dialogue social, Réglementation CSRD...).

→ Instances associées au comité exécutif : Comité stratégique RSE, Comité métiers CSRD, Comité de reporting extra-financier, Comité opérationnel de suivi des risques



LES AUTRES INSTANCES

- **Maison-mère** : Comité Social et Économique, Comité de mission, Caisse de Solidarité
- **Filiales européennes** : Comité d'Entreprise Européen

NOS 4 PRIORITÉS STRATÉGIQUES

- Poursuivre la digitalisation pour améliorer l'expérience clients
- Accélérer le développement du Groupe
- Développer de nouvelles offres en faveur d'une consommation plus responsable
- Renforcer l'implication des salariés et de nos parties prenantes dans la démarche RSE

LA DÉMARCHE RSE LES PRIORITÉS

- Urgence climatique
- Égalité professionnelle
- Dialogue social
- Achats responsables
- Numérique responsable
- Mécénat avec la Fondation Upcoop
- Labellisation RSE des filiales



An aerial photograph showing a winding asphalt road that curves through a dense, vibrant green forest. The road starts at the top left, curves right, then left, then right again, and finally curves left towards the bottom. To the left of the road, a body of water with a striking turquoise color is visible. The entire scene is framed by a thin orange border with rounded corners.

ENVIRONNEMENT & CLIMAT

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE, RENFORCER NOTRE IMPACT

Pilotée par le Comité stratégique RSE, en lien étroit avec les directions supports de la maison-mère et les référents de chaque filiale, notre démarche environnementale s'appuie sur une gouvernance solide et une mobilisation collective.

UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE RENFORCÉE EN 2025

La politique environnementale illustre une volonté forte de déployer des actions autour de **4 priorités** :

- Réduction des émissions
- Adaptation aux risques climatiques
- Préservation de la biodiversité & économie circulaire
- Numérique responsable

ENJEU CLIMAT

4 postes majeurs concentrent l'essentiel de nos émissions :

- Achats
- Déplacements
- Énergie
- Immobilisations

OBJECTIF

-42 % d'émissions de GES d'ici 2030

(année de référence : 2023)



5 filiales certifiées ISO 14001



80 % de nos papiers titres issus de forêts gérées durablement



100 % de nos filiales principales sensibilisées aux écogestes



60 % de notre production de cartes est conçue à partir de plastique recyclé



75 % de la consommation d'énergie est issue de sources renouvelables

Comment les filiales contribuent-elles à la trajectoire carbone du Groupe ?

« Depuis 2015, nous réalisons des bilans carbone auprès des filiales principales, bientôt étendus à l'ensemble du Groupe pour répondre aux exigences de la CSRD. Aujourd'hui, une trajectoire claire est fixée. Dans ce cadre, j'ai la chance de dialoguer avec les filiales, de les accompagner dans le déploiement de la politique environnementale et de valoriser leurs bonnes pratiques au sein de la Direction RSE. »

Amara SACKO, Alternant auprès de la Direction RSE du groupe Upcoop

Comment les filiales contribuent-elles à la trajectoire carbone du Groupe ?

« Au sein du groupe Upcoop, les échanges réguliers entre filiales nous permettent de partager nos expériences et de progresser. Monizze est fière d'y contribuer. Dans le cadre de notre stratégie carbone, nous avons choisi une implantation proche des transports en commun et déployé des actions concrètes : promotion de la mobilité douce, sobriété énergétique de nos serveurs et recours accru aux énergies renouvelables. Nous avons obtenu la médaille Gold Ecovadis (score 90/100 sur le volet environnemental) et notre bâtiment est certifié BREEAM Excellent. »

Kevin GOOSSENS, People, Culture & ESG Lead, Monizze (Belgique)

ACHATS RESPONSABLES

2 priorités

- Se différencier en achetant autrement
- Innover dans la coopération avec nos fournisseurs et créer des nouvelles synergies

→ La maison-mère est signataire de la Charte des Relations Fournisseurs et Achats responsables.

OBJECTIF

**30 % d'achats
responsables d'ici 2030**

Les achats représentent
62 % de nos émissions



NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Nos actions

- Prolongation de la durée de vie des équipements
- Éco-conception des services numériques
- Réduction de l'empreinte énergétique des infrastructures digitales
- Sensibilisation des salariés et parties prenantes

→ La maison-mère est signataire de la Charte du Numérique Responsable.

ENGAGEMENT SOCIAL



RENFORCER NOS ENGAGEMENTS, FAIRE GRANDIR LE COLLECTIF

Des engagements sociaux forts au service d'un modèle responsable

Chez Upcoop, les engagements sociaux sont au cœur de notre identité coopérative. En 2025, nous affirmons une ambition claire : concilier performance économique, progrès social et respect des personnes, dans une approche responsable et durable.

Un cadre social aligné sur les standards internationaux

Notre démarche sociale s'appuie sur les principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Elle vise à garantir les droits fondamentaux, promouvoir des conditions de travail responsables et assurer un dialogue social de qualité. Ces engagements, applicables à tous les salariés, sont intégrés à notre management RSE pour en garantir la cohérence et l'amélioration continue.

Santé, sécurité et qualité de vie au travail : notre priorité

La santé et la sécurité de nos collaborateurs constituent un pilier essentiel de notre politique sociale. Nous œuvrons chaque jour pour offrir un environnement de travail sûr, sain et respectueux du bien-être de chacun, tant physique que psychologique.

CONCRÈTEMENT, CELA SE TRADUIT PAR

- Des politiques et dispositifs dédiés à la santé et à la sécurité
 - Des actions de prévention des risques professionnels et psychosociaux
 - Des procédures claires de gestion des incidents et des situations d'urgence
 - Un dialogue régulier avec les représentants du personnel
- Objectif : des salariés, représentant du personnel, présents dans les instances de gouvernance.

Des conditions de travail équitables et protectrices

Upcoop s'engage à garantir des conditions de travail justes. Le dialogue social et les accords collectifs structurent ces engagements au quotidien.

NOUS VEILLONS NOTAMMENT À

- Une gestion équilibrée du temps de travail
 - Une politique de rémunération négociée et transparente
 - Un accès à une protection sociale de qualité
 - Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Ces engagements sont construits avec les partenaires sociaux et intégrés durablement dans nos pratiques RH.

Le dialogue social, moteur de la coopération

Le dialogue social est un levier essentiel de notre fonctionnement. Fidèles à nos valeurs coopératives, nous privilégions l'écoute, la concertation et la coopération.

NOUS GARANTISSONS

- Le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective
 - La consultation régulière des représentants du personnel
 - La mise en place d'accords collectifs sur les grands enjeux RH
- Ce dialogue structuré favorise un climat de confiance, et nous permet de faire progresser nos pratiques.

Diversité et inclusion : des engagements concrets

Upcoop agit activement pour faire vivre un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable.

NOS ACTIONS PORTENT NOTAMMENT SUR

- La prévention du harcèlement et des discriminations
 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - L'inclusion des personnes en situation de handicap
 - La mise en place de dispositifs d'alerte et de traitement des situations sensibles (ligne éthique dédiée à tous les salariés)
- Nous accompagnons ces engagements par des actions de sensibilisation et des pratiques RH équitables tout au long du parcours professionnel.

OBJECTIF

Réduire à 5%
l'écart de salaire entre
les femmes et les hommes,
à compétences égales,
à horizon 2027
(maison-mère)



Développer les compétences de chacun

Convaincus que le développement des compétences est un facteur clé de performance durable, nous accompagnons nos collaborateurs à chaque étape de leur parcours.

NOS PRIORITÉS

- Proposer des formations adaptées aux évolutions des métiers
 - Évaluer régulièrement les compétences et la performance
 - Encourager la mobilité interne
 - Soutenir les trajectoires professionnelles sur le long terme
- Cette approche contribue à renforcer l'employabilité et à sécuriser les parcours professionnels.

Une gouvernance sociale au service du progrès social

Notre démarche sociale repose sur un pilotage structuré et une volonté constante de progresser.

NOUS NOUS APPUYONS SUR

- Un système de management RSE solide
 - Des indicateurs de suivi pour mesurer nos performances sociales
 - Une amélioration continue de nos politiques et de notre reporting, notamment au regard des exigences CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)
- Cette gouvernance nous permet de garantir la cohérence, la transparence et l'efficacité de nos engagements dans la durée.

CHIFFRES CLÉS RH



Formation Groupe

77,5 % de nos salariés ont effectué au moins une formation au cours de l'année



Égalité Professionnelle

% salariés au top management
45 % femmes
55 % hommes



Taux Handicap Upcoop*

10.2 %
*Donnée maison mère



Baromètre Groupe note 4.22/5

3184 salariés consultés,
25 pays consultés avec
4 grandes thématiques évaluées (Stratégies et objectifs du groupe, Leadership et management, Culture et valeurs, Engagement sociétal)



Représentant du personnel Groupe

38 % de nos salariés dans nos filiales ont des représentants du personnel ce qui est supérieur à **15 %** sur nos zones locales

Comment la démarche de labellisation vient-elle consolider, rendre plus lisible et accroître l'impact de vos politiques et actions sociales et sociétales au sein de vos filiales ?

« Fin 2025, Up Tunisie a franchi une étape majeure : l'obtention du Label Engagé RSE – niveau Progression, délivré par AFNOR Certification. Cette reconnaissance marque une étape importante dans la mise en œuvre de notre démarche RSE. Aux côtés du Groupe Upcoop, nous confirmons notre engagement à faire de la durabilité un véritable moteur d'innovation et de résilience. En tant que filiale de taille modeste, Up Tunisie prouve qu'il n'y a pas de petite ambition : en s'engageant dans une démarche RSE structurée et en obtenant cette certification, nous démontrons que la responsabilité et l'impact positif sont à la portée de tous. »

Olfa BEN ABDALLAH, Directrice générale Up Tunisie

« En juillet 2025, Multinet, filiale turque du groupe Upcoop, a franchi une étape majeure en s'alignant avec les lignes directrices de l'ISO 26000, venant reconnaître notre solidité de sa démarche en matière de responsabilité sociétale.

Cette reconnaissance confirme la robustesse de nos engagements : gouvernance éthique, respect des droits humains, pratiques équitables, responsabilité environnementale et contribution active à la société. Au-delà de cette étape, Multinet réaffirme une conviction forte : la performance durable se construit avant tout sur un impact positif et responsable !

Bergüzar BOZOĞLU, Responsable communication et RSE



GOUVERNANCE & CONDUITE DES AFFAIRES



SÉCURISER NOTRE GROUPE ET NOS PARTIES PRENANTES

La gouvernance et la conduite des affaires constituent un pilier central de la stratégie de notre Groupe. Afin d'assurer une sécurité durable, nous avons mis en place un réseau conformité et risques impliquant l'ensemble de nos filiales.

NOTRE RESPONSABILITÉ

- Un strict respect des lois et règlements dans tous les domaines (commerce, finance, fiscalité, droit social, environnement...)
- Une intégration du devoir de vigilance, garantissant le respect des droits humains et la lutte contre la corruption sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement
- Une adhésion renouvelée au Pacte Mondial des Nations Unies, qui nous engage à respecter ses dix principes relatifs aux droits humains, au travail, à l'environnement et à l'anticorruption

DES OUTILS COMMUNS

- Une plateforme partagée de suivi, gestion et reporting des risques, adaptée aux contextes locaux
- Un kit de cartographie des risques, pour harmoniser les pratiques et renforcer la cohérence
- Une ligne éthique accessible à toutes les parties prenantes, conforme aux recommandations de l'AFA, permettant les signalements et leur suivi

→ Ces dispositifs sont renforcés par l'engagement de nos équipes et l'appui d'experts externes, qui nous accompagnent dans l'amélioration continue de nos politiques et méthodologies, notamment en matière d'analyse des risques et d'intégration des enjeux ESG.

1 803

**salariés sensibilisés
à la protection
des données**



1 878 salariés
formés à la lutte
contre la fraude
et la corruption



100 %
des collaborateurs
en France formés
à la cybersécurité



10 filiales
certifiées ISO 27001
(Sécurité des systèmes
d'information
et protection des
données personnelles)

ACHATS RESPONSABLES

- Réduction des risques dans les chaînes d'approvisionnement : respect des droits humains, lutte contre la corruption, cybersécurité renforcée et maîtrise des aléas économiques
- Renforcement de la transparence et de la confiance : traçabilité des processus, dialogue continu avec les fournisseurs et coopération durable
- Contribution directe à notre mission sociale : accessibilité universelle, priorité aux achats issus de l'économie sociale et solidaire (ESS), et soutien à des solutions numériques inclusives et responsables

→ Les achats responsables sont un levier majeur de sécurisation des parties prenantes. Ils garantissent la fiabilité, l'éthique et la durabilité de nos solutions.

→ En tant qu'acheteurs et consommateurs, nous engageons notre responsabilité à construire des relations partenariales durables, fondées sur la coopération et l'impact positif.

NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Le groupe Upcoop classe ses risques en **7 familles** dans lesquelles sont intégrés les risques ESG. Voici des exemples de risque identifiés dans le cadre de notre Politique Numérique responsable.

Stratégiques

Financiers

Réglementaires

Opérationnels

Sécurité des systèmes

Rupture d'activité

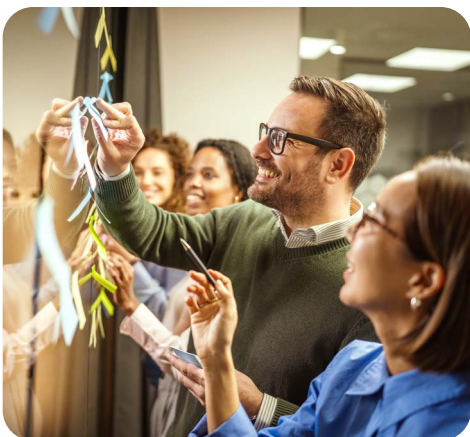
Ressources humaines



Quel est le rôle du Comité CSRD du groupe Upcoop et de quelles façons contribue-t-il à garantir la transparence dans la mise en œuvre de la CSRD ?

« Le comité extra-financier / CSRD assure l'alignement du reporting extra-financier avec les exigences européennes et les engagements internationaux du groupe Upcoop, renforçant ainsi la crédibilité de nos engagements RSE. Il coordonne l'ensemble des travaux et assure une mise en œuvre collaborative et rigoureuse : collecte des données, animation d'ateliers auprès des contributeurs (filiales, directions et instances...), centralisation des ressources et éléments de preuve, rédaction et audit du rapport. Nous veillons à la représentativité des parties prenantes et à l'alignement entre nos différents reportings (CSRD, certifications, Global Compact). La coopération et la transparence sont au cœur de notre démarche. »

Myriam DEFLANDRE,
Responsable reporting extra-financier Groupe



« Notre défi est de consolider les données à l'échelle du Groupe tout en valorisant le travail quotidien des filiales. Cela signifie mettre en lumière leurs initiatives RSE, soutenir leurs démarches de labellisation et leur fournir les outils nécessaires pour intégrer nos politiques. Certaines de nos filiales étant de très petites entreprises, nous les accompagnons avec attention afin de renforcer l'efficacité sans alourdir leurs contraintes. »

Sophie TAGNI,
Responsable reporting extra-financier Groupe

DIALOGUE ET COOPÉRATION AVEC NOS PARTIES PRENANTES



COOPÉRATIONS AVEC NOS PARTIES PRENANTES

En France comme à l'international, nous développons avec nos parties prenantes des coopérations fondées sur le dialogue, la transparence et l'innovation partagée. Ces coopérations nourrissent notre stratégie et renforcent notre capacité à répondre aux défis de demain.

AGIR ENSEMBLE

- Donner à nos bénéficiaires les moyens de mieux consommer
- Offrir aux entreprises et commerçants des leviers pour améliorer leur impact
- Permettre aux collectivités d'orienter les aides publiques vers des acteurs locaux et engagés
- Soutenir nos salariés, qui donne vie à ces coopérations

Salariés & Directions internes

TEMPS FORTS 2025

- Renforcement des espaces de dialogue social et de co-construction avec les équipes et directions
- Enquêtes internes menées sur l'égalité professionnelle, l'engagement et les conditions de travail
- Restructuration de la direction RH (initiée en 2024)
- Déploiement de nouveaux outils de collecte CSRD, garantissant une fiabilité accrue et une meilleure consolidation des données extra-financières

PERSPECTIVES 2026

- Lancer le 2^{ème} Baromètre de l'engagement et de la qualité de vie au travail, auprès de toutes les filiales
- Diffuser la nouvelle politique sociale du groupe
- Poursuivre le travail engagé sur la rémunération et l'égalité salariale femmes-hommes
- Développer les compétences des salariés et de parcours spécifiques, comme la sensibilisation à l'intelligence artificielle

Filiales

TEMPS FORTS 2025

- Déploiement de nos politiques RSE et de la démarche CSRD dans l'ensemble des filiales
- Accueil de deux nouvelles entités, enrichissant la diversité internationale du Groupe : Dialog et Otipass
- Enquête sur le numérique responsable, visant à construire une politique cohérente et partagée, valorisant les initiatives locales et renforçant la dynamique collective

PERSPECTIVES 2026

- Renforcer le numérique responsable dans toutes nos filiales
- Poursuivre les formations à la CSRD des salariés
- Encourager la labellisation RSE dans toutes les filiales
- Déploiement de la trajectoire bas carbone par des actions concrètes dans toutes les filiales

Clients, utilisateurs affiliés & territoires

- Plus de 60 ans d'action aux côtés des clients, affiliés et partenaires territoriaux pour transformer chaque euro dépensé en levier d'impact positif.
- Un réseau de commerçants, restaurateurs et acteurs de proximité reconnu pour sa qualité, son engagement et sa diversité.

TEMPS FORTS 2025

- Travaux engagés sur l'accessibilité numérique et l'amélioration de l'expérience utilisateur
- Déploiement de réseaux de commerçants favorisant une consommation plus responsable

PERSPECTIVES 2026

- Digitaliser l'ensemble des services proposés aux clients et bénéficiaires
- Déployer des outils numériques accessibles, utilisables par tous, y compris les personnes en situation de handicap
- Renforcer la proximité avec les acteurs économiques, sociaux et de la solidarité dans les territoires du Groupe



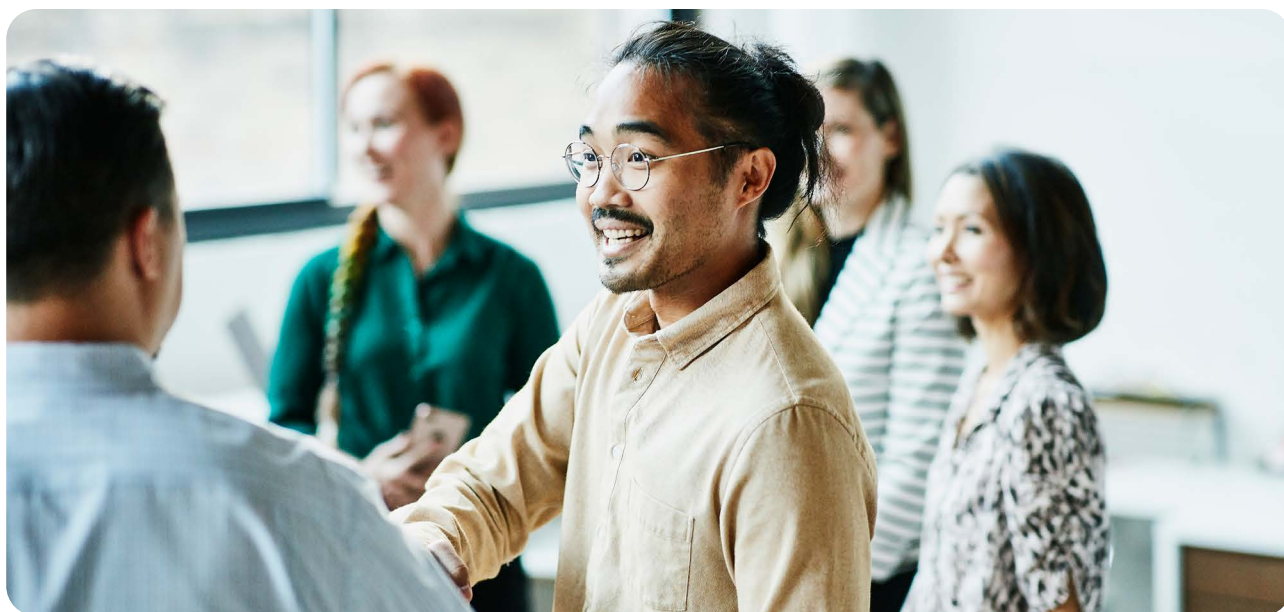
Fournisseurs & Partenaires, Acteurs de l'ESS

TEMPS FORTS 2025

- Diffusion de la Politique Achats révisée, intégrant des critères renforcés de responsabilité sociale et environnementale
- Mobilisation de notre écosystème d'innovation et de nos partenaires technologiques pour accélérer le développement de solutions nouvelles
- Consolidation de nos partenariats au sein de l'ESS pour soutenir les transitions environnementales, sociales et numériques
- Engagement dans les territoires, à travers des actions de mécénat, aux côtés de la Fondation Upcoop
- Renouvellement de nos adhésions aux ODD, Mouvement des SCOP, Unions Régionales des SCOP, Mouvement associatif, ESPER, CRESS régionales, Mouvement Impact France, ICOSI...
- Participation aux événements ESS nationaux et régionaux (Semaine de l'ESS à l'école, Journée de l'Engagement, UDESS, Mois de l'ESS)

PERSPECTIVES 2025

- Renforcer les coopérations internationales et développer des projets ESS territoriaux à forte valeur ajoutée
- Développer de relations durables et responsables (achats responsables, clauses sociales)
- Déployer le nouveau plan pluriannuel de la Fondation d'entreprise Upcoop auprès de structures associatives, dans les différents territoires du Groupe



PARTIE 2
DÉCLARATION
DE DURABILITÉ

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

1.1 BASE D'ÉTABLISSEMENT DES DÉCLARATIONS - BP-1 ET BP-2

BP-1 - BASE GÉNÉRALE D'ÉTABLISSEMENT DE LA DÉCLARATION RELATIVE À LA DURABILITÉ

→ CONTEXTE

La présente déclaration de durabilité du groupe Upcoop a été élaborée dans un contexte réglementaire en pleine évolution. Alors que le Groupe préparait son premier rapport au titre de la **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD), le Parlement européen a adopté, le 3 avril 2025, le paquet de simplification "Omnibus", qui repousse de deux ans l'obligation de publication pour les entreprises entrant dans le périmètre de la réglementation. La première publication obligatoire est ainsi décalée à 2028, au titre de l'exercice 2027.

Soucieux de communiquer ses avancées en matière de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et d'engager dès à présent les travaux de mise en conformité, le Groupe a décidé de publier volontairement un rapport CSRD en 2026 portant sur l'exercice 2025. Ce rapport présente les éléments disponibles à la date d'élaboration et intègre progressivement les exigences des **European Sustainability Reporting Standards** (normes ESRS). Il ne couvre donc pas encore l'ensemble des exigences de la CSRD ; certaines informations, périmètres et indicateurs feront l'objet d'enrichissements annuels, jusqu'à leur application complète prévue en 2028.

Pour préparer son état de durabilité, le groupe Upcoop s'appuie sur un protocole de reporting structuré, fondé sur l'identification des contributeurs, des systèmes d'information dédiés et centralise trimestriellement les données RH et annuellement les autres données extra-financières. Ce dispositif est coordonné par le comité de reporting extra-financier, piloté par la Direction RSE, en lien avec les directions Ressources humaines, Qualité et environnement, Finances, Affaires publiques, Conformités et risques, ainsi qu'avec les filiales. Diffusé à l'ensemble des contributeurs internes, le protocole précise les périmètres, la fréquence des remontées (trimestrielle ou annuelle selon les indicateurs) et les justificatifs attendus pour certaines informations. Les choix méthodologiques, les limites et les éléments significatifs sont régulièrement présentés aux instances de gouvernance et partagés avec les parties prenantes.

Le process de reporting est organisé à l'échelle des entités détenues par le Groupe et permet de rendre compte de la progression de nos réalisations face à notre stratégie RSE. Ce reporting structure les réponses à la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) et est étoffé par l'animation d'un réseau de près de 140 correspondants au sein de nos filiales, en France et à l'international.

Plusieurs difficultés complexifient la collecte des données : manque de ressources dans certaines filiales, diversité des cadres juridiques sociaux et environnementaux selon les pays d'implantation, nécessité de renforcer le dialogue avec certains prestataires et fournisseurs, ainsi que l'indisponibilité de données sur certains périmètres ou l'absence de collecte à ce stade.

Le Groupe déploie par ailleurs un plan d'amélioration continue visant à renforcer l'appui aux équipes et aux filiales, améliorer les outils et procédures de collecte, consolider les contrôles internes et développer les compétences des contributeurs. Ces actions visent à fiabiliser les indicateurs consolidés et à accompagner la mise en conformité progressive avec l'ensemble des exigences ESRS d'ici 2028. Le Groupe bénéficie également d'un accompagnement externe spécialisé pour sécuriser cette trajectoire de conformité, dans une logique de transparence et de progression continue.

→ PÉRIMÈTRE

Le périmètre de la présente déclaration de durabilité est identique à celui des états financiers et couvre l'ensemble des activités du groupe Upcoop, sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2025.

Les entités remplissant l'une des conditions ci-dessous, sont incluses dans le périmètre :

- la participation est supérieure à 50 % ;
- la participation est minoritaire, mais l'une des filiales du Groupe ou la maison-mère du Groupe possède le contrôle opérationnel de l'entité ;
- le nombre de salariés de l'entité (S1-6_02 effectif) est supérieur à 2.

1. Informations générales

Certaines restrictions de périmètre peuvent s'appliquer selon les indicateurs. La liste des entités incluses dans le périmètre de consolidation est fournie en annexe (cf. ANNEXE – Périmètre juridique de collecte pour l'exercice 2025).

Ainsi, pour ce premier exercice de reporting volontaire appuyé sur la réglementation CSRD, le groupe Upcoop a classifié ses entités en 3 catégories (filiales principales, secondaires, tertiaires).

L'intégration progressive de l'ensemble des sociétés du Groupe dans les futurs rapports de durabilité est prévue. Pour ce premier exercice, le périmètre de consolidation varie selon les thématiques, en fonction de l'avancement des travaux méthodologiques et de la disponibilité des données.

- **Reporting environnemental** : périmètre concentré sur les filiales principales du Groupe.
- **Reporting social** : périmètre couvrant l'ensemble des filiales principales et secondaires du Groupe.
- **Reporting gouvernance** : périmètre couvrant l'ensemble des filiales principales et secondaires du Groupe.

Le détail des filiales principales, secondaires et tertiaires figure dans l'annexe (cf. ANNEXE – Périmètre juridique de collecte pour l'exercice 2025).

Afin de garantir une meilleure compréhension des informations, des précisions spécifiques sont apportées en fonction des contextes réglementaires, culturels et opérationnels propres aux différentes filiales et zones d'implantation. Ainsi, certaines informations sont présentées de manière désagrégée pour offrir une analyse contextualisée.

L'ensemble des informations présentées intègre progressivement la chaîne de valeur, en amont comme en aval. Cette approche permet de conduire une première analyse des incidences, risques et opportunités, et de poser les bases des politiques, actions et objectifs associés, en cohérence avec le principe de mise en œuvre progressive prévu par la CSRD.

Le groupe Upcoop exerce ses activités dans six zones géographiques spécifiques à sa structure de gouvernance et ses marchés d'implantation :

- France (dont la maison-mère Upcoop) ;
- Nord-Ouest Europe : Lettonie, Estonie, Lituanie, Pologne, République tchèque et Slovaquie ;
- Europe Méditerranée : Espagne, Italie, Maroc, Portugal et Tunisie ;
- Europe du Nord : Allemagne, Belgique et Luxembourg ;
- Eurasie : Bulgarie, Géorgie, Grèce, Moldavie, Roumanie, Serbie et Turquie ;
- Amérique : Brésil et Mexique.



1. Informations générales

→ MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

Pour la préparation de son état de durabilité, le groupe Upcoop a mobilisé son protocole de reporting structuré et ses systèmes d'information dédiés qui centralisent les remontées extra-financières et répertorient en continu les contributeurs et leurs rôles.

Le protocole de reporting, partagé avec l'ensemble des contributeurs internes notamment au travers de sessions de formations, détaille les définitions, les périmètres, la périodicité des flux (trimestrielle pour les indicateurs RH ou annuelle pour les autres indicateurs) et les justificatifs attendus pour chaque donnée.

La méthodologie retenue combine une approche de collecte centralisée et des contrôles transverses (revues par le comité de reporting extra-financier, contrôles internes et vérifications documentaires). Lorsqu'une donnée n'est pas suivie par une filiale ou qu'un applicatif n'existe pas, la filiale peut indiquer « non disponible ».

Le groupe Upcoop reconnaît plusieurs limites méthodologiques : disparités des cadres juridiques sociaux et environnementaux selon les pays d'implantation rendant complexe la collecte de certaines données, niveaux variables de maturité et de compréhension locale, difficultés de collecte auprès de prestataires et fournisseurs, et indisponibilité de certaines données sur certains périmètres.

Enfin, le Groupe poursuit un plan d'amélioration continue visant à renforcer la qualité et la granularité des données : perfectionnement des outils et des procédures de collecte, clarification des instructions aux filiales, renforcement des contrôles internes, formation des contributeurs et montée en compétence des équipes. Ces actions visent à accroître la fiabilité des indicateurs consolidés et à faciliter la conformité progressive à l'ensemble des exigences ESRS à l'horizon 2028.

Le reporting est réalisé via une plateforme de reporting et de pilotage accessible via internet en mode SAAS (Software As A Service). Il s'agit d'un outil de collecte, de consolidation, d'audit et de pilotage des indicateurs ESG du Groupe Upcoop, acquis début 2025. Le reporting de l'exercice 2025 a été réalisé sur cet outil, après une période d'implémentation et de reprise de données historiques 2023 et 2024 pour tous les programmes à l'exception des données RH reprises depuis 2017.

Les données sont collectées de deux manières, directement dans l'outil en ligne.

- données à saisir dans les parties questionnaires annuels
- données à importer dans les parties Imports trimestriels RH et annuels Formation

Les données à importer sont collectées au niveau de la maison-mère pour les imports financiers (ratios monétaires – se référer à la section « Estimations concernant la chaîne de valeur dans l'état de durabilité ») puis importées dans l'outil par l'équipe Reporting Extra-Financier.

Les RH des filiales importent les fichiers RH nominatifs trimestriels et de formation annuelle. L'ensemble des données brutes peut être exporté en fichier Excel, pour contrôle ou consolidation.

Données publiées

Les données sont collectées par entité juridique. Elles sont ensuite consolidées au niveau Groupe.

Les données et questions sont disponibles en Anglais, Espagnol, Allemand et Français afin d'améliorer la compréhension des collecteurs.

Limites méthodologiques

(se référer à la section « Sources d'incertitude associées aux estimations et aux résultats »)

Les méthodologies utilisées pour le reporting de certains indicateurs RSE peuvent présenter des limites du fait :

- des particularités des lois sociales ou environnementales dans les différents pays d'implantation du Groupe,
- des niveaux variables de compréhension au sein des différents pays d'implantation du Groupe,
- de la difficulté de récupérer certaines informations auprès des parties prenantes du Groupe (ex : prestataires, fournisseurs ...)
- de la non-disponibilité des informations sur certains périmètres.

La communauté reporting

Les personnes participant au reporting, ainsi que le rôle qui leur a été attribué, sont disponibles dans l'application dédiée au reporting et peuvent être extraites sous format excel.

1. Informations générales

→ LE PROCESSUS DU REPORTING

1. Préparation & cadrage

Intervenants : REF (équipe Reporting extra-financier), DRSE&MI (Direction RSE, Marque et Identité)

- Mise à jour du périmètre (filiales, zone, activités, acquisitions...).
- Paramétrage de l'outil de collecte (utilisateurs, questionnaires, règles, référentiels ESRS).
- Prise en compte des attentes internes / externes (réglementation, parties prenantes, audits précédents).
- Formation / lancement auprès des référents et collecteurs.

2. Collecte des données

Intervenants : Collecteurs, Référents locaux, DG zone/filiale, REF

- Collecte des données brutes et pièces justificatives dans l'outil.
- Import ou saisie des données financières, RH, environnementales, achats, social...
- Validation locale des données.

3. Contrôles internes & consolidation

Intervenants : REF + Référents RH et Formation

- Contrôle qualité : cohérence N/N-1, logique, données manquantes.
- Corrections si nécessaire, validation finale et clôture des saisies
- Consolidation Groupe (agrégations, retraitements, périmètre, corrections).
- Calcul des indicateurs (ESRS, ICP internes, émissions GES, ratios...).

4. Analyse & préparation du contenu

Intervenants : REF, DRSE&MI, Directions contributrices (RH, Achats, DQE, DAPCR...)

- Analyse des variations et explications.
- Construction des narratifs : stratégies, politiques, plans d'action, risques.
- Préparation de la documentation audit.

5. Audit externe (OTI)

Intervenants : REF + OTI

- Revue du processus, des contrôles et des indicateurs.
- Demandes complémentaires et réponses / clarifications.
- Délivrance de l'avis de certification.

6. Validation interne & gouvernance

Intervenants : REF, DRSE&MI, Secrétariat général, COMEX, Conseil d'Administration

- Relecture globale du rapport de durabilité.
- Arbitrages et validation officielle pour publication.

7. Publication & diffusion

Intervenants : REF, DRSE&MI, Communication, Juridique

- Publication du rapport de durabilité (site web, rapport de gestion).
- Diffusion aux parties prenantes : clients, fournisseurs, sociétaires.

Concernant les émissions de gaz à effet de serre, le poste déplacements domicile-travail est calculé à partir des données sociales RH. Nous avons développé au sein de notre outil de reporting une fonction de calcul de la distance entre le lieu de résidence et de travail de chaque salarié, auquel les conditions suivantes sont ajoutées :

- si la distance est <5 km, la donnée retenue est 5 km,
- si la distance est >400 km, la donnée retenue est 0 km,
- application du nombre de jours annuels réellement travaillés, déduit des jours d'absence (tout type d'absence),
- déduction du % de jours en télétravail.

1. Informations générales

BP2 PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES À DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

→ HORIZONS TEMPORELS

Le groupe Upcoop s'appuie sur le même horizon temporel que celui défini par l'ESRS 1 :

- horizon court terme : 1 an, équivalent à la période de reporting extra-financier
- horizon moyen terme : 2 à 5 ans,
- horizon long terme : plus de 5 ans.

→ ESTIMATIONS CONCERNANT LA CHAÎNE DE VALEUR DANS L'ÉTAT DE DURABILITÉ

L'ensemble des informations de cette déclaration intègre progressivement la chaîne de valeur amont et aval. Cette inclusion permet déjà une première analyse des incidences, risques et opportunités, ainsi que la définition des politiques, des actions et des objectifs spécifiques, en conformité avec la mise en œuvre progressive prévue par la CSRD.

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe, exprimées en TCO2 équivalent, sont comptabilisées conformément aux principes méthodologiques du GHG Protocol, en cohérence avec les exigences de l'ESRS E1. Le suivi des émissions liées à l'électricité repose sur l'approche Market-Based.

Les facteurs d'émission utilisés ont fait l'objet d'une mise à jour en 2025 et proviennent de référentiels reconnus (publiés par l'IEA, la BASE EMPREINTE ADEME.). Nous avons privilégié l'utilisation des facteurs d'émission spécifiques à un pays lorsque ceux-ci étaient disponibles, afin de renforcer la représentativité des données.

Une partie des émissions du scope 3 (poste achats de services) est issue de ratios monétaires, fournis par la Direction financière Groupe (entretien et réparations des locaux et machines, frais postaux et de télécommunications, honoraires (avocats, agents immobiliers, notaires, consultants, commissaires aux comptes,...), publicité / publication / relations publiques, services bancaires et assimilés).

→ SOURCES D'INCERTITUDE ASSOCIÉES AUX ESTIMATIONS ET AUX RÉSULTATS

La collecte de données environnementales se terminant le 31 janvier, certaines informations peuvent ne pas être disponibles auprès des collecteurs.

De ce fait, le groupe Upcoop accepte la réalisation d'extrapolations ou d'estimations pour les remontées de données suivantes :

- Déplacements professionnels : en cas de donnée non disponible, il est possible de réaliser des estimations pour calculer les distances à partir de la liste des parcours, puis d'utiliser un distancier, ou de se baser sur l'interview de certains salariés « nomades » pour avoir une moyenne par semaine ou par mois puis effectuer une extrapolation à l'année et à l'ensemble des salariés « nomades ».
- Total des consommations de carburants dans le cadre des déplacements professionnels avec des véhicules de fonction/société : ces consommations peuvent être estimées à partir du coût total de carburants en divisant par le coût moyen du litres diesel/essence/autre ou à partir de la distance totale parcourue en utilisant par exemple la consommation moyenne des véhicules au 100kms (données constructeurs ou bien information calculée dans un bilan antérieur).
- Consommation d'énergie : la donnée attendue est la somme des consommations annuelles de l'ensemble des sites des entités. - En cas de données partielles (ex : 6 mois), une règle de 3 peut être effectuée pour évaluer la consommation annuelle, ou une consommation glissante sur 12 mois peut être acceptée. Enfin, en cas de non disponibilité de la donnée (ex : consommation intégrée aux charges locatives), des estimations peuvent être réalisées à partir de moyennes nationales.
- Quantité d'eau : il s'agit de la quantité d'eau consommée pour l'ensemble des sites de la société. En cas d'indisponibilité, cette donnée peut être estimée à partir de la moyenne reconnue de 10m³ par personne (1m³ = 1000 L).

1. Informations générales

→ PUBLICATION D'INFORMATIONS ISSUES D'AUTRES ACTES LÉGISLATIFS

Incorporation d'information par référence

Le Groupe Upcoop, n'étant pas soumis à l'obligation de rendre public un rapport de gestion distinct, veille à reprendre et expliciter toute référence nécessaire dans cette déclaration de durabilité. Cette approche garantit une transparence totale et permet aux parties prenantes d'accéder facilement aux informations pertinentes sans devoir se référer à d'autres documents.

1.2. GOUVERNANCE - GOV-1 ET GOV-5

1. MODÈLE DE GOUVERNANCE ET PRINCIPES FONDATEURS

Le groupe Upcoop est fondé sur un modèle coopératif unique, structuré depuis plus de 60 ans autour de principes démocratiques et d'un ancrage fort dans l'économie sociale et solidaire (ESS). Sa maison-mère, située en France, est la première Société Coopérative et Participative (SCOP) à avoir intégré la qualité de société à mission dans ses statuts. Sa raison d'être, "coopérer durablement pour un pouvoir d'achat à utilité sociale et locale", illustre concrètement sa contribution à cette économie vertueuse : créer des solutions qui combinent utilité sociale, ancrage territorial et impact environnemental positif.

Depuis sa création en 1964, le Groupe s'est construit autour de quatre principes structurants :

- Une gouvernance démocratique, garantissant une représentation équitable et diversifiée.
- Une redistribution équitable de la valeur créée.
- Un attachement au dialogue social et au progrès collectif.
- Une croissance équilibrée, responsable et cohérente avec une démarche sociétale et environnementale engagée.

La maison-mère a encouragé l'ensemble des entités du groupe Upcoop à renforcer la représentation des salariés dans les instances de gouvernance. En 2025, un représentant RSE a été identifié pour chaque filiale. Le Groupe a ainsi profité de l'impulsion de la CSRD pour renforcer la coopération avec nos filiales et nos parties prenantes.

2. SPÉCIFICITÉS COOPÉRATIVES ET GOUVERNANCE PARTICIPATIVE

La maison-mère repose sur le statut SCOP, dans lequel 100 % des parts sociales sont détenues par les salariés sociétaires, qui exercent collectivement les droits de vote au sein des instances statutaires (principe "une personne = une voix").

Ce modèle démocratique :

- place les salariés au cœur de la prise de décision stratégique ;
- garantit un partage équitable de la valeur ;
- renforce l'engagement collectif ;
- s'appuie sur une coopération active avec les partenaires sociaux et organisations syndicales.

En 2023, elle devient la première SCOP en France à adopter le statut d'entreprise à mission, intégrant ses objectifs sociaux et environnementaux dans ses statuts. Ce choix s'accompagne :

- d'un pilotage articulé autour de la gestion des risques, des opportunités et de la mesure des impacts ;
- d'une gouvernance dédiée au suivi de la mission ;
- d'une cohérence renforcée entre objectifs statutaires, stratégie et management des enjeux de durabilité.

3. ANCRAGE ESS ET DIFFUSION DU MODÈLE DANS LE GROUPE

En tant qu'acteur de l'économie sociale et solidaire (ESS), le Groupe Upcoop porte une vision de croissance équilibrée, responsable et inclusive.

Les principes coopératifs irriguent l'ensemble des politiques du Groupe, notamment :

- une politique d'achats responsables favorisant les fournisseurs issus de l'ESS ;
- la diffusion des valeurs coopératives, solidaires et participatives dans les filiales en France et à l'international ;
- la promotion d'une gouvernance impliquant fortement les collaborateurs.

1. Informations générales

La maison-mère a impulsé un mouvement de renforcement de la participation salariée dans les gouvernances locales. Ainsi, en 2025, un représentant RSE a été identifié dans chaque filiale, favorisant l'appropriation locale des enjeux de durabilité et une meilleure coordination Groupe-filiales.

La CSRD a constitué un levier de structuration et de coopération renforcée avec les entités internationales et les parties prenantes internes.

4. DÉPLOIEMENT ET ARTICULATION DE LA GOUVERNANCE DANS LES FILIALES

Chaque filiale adapte ce cadre coopératif aux réalités de son territoire tout en contribuant au collectif global par :

- le partage de bonnes pratiques ;
- la diversité des approches locales ;
- l'enrichissement mutuel des modes de gouvernance.

Cette articulation entre gouvernance démocratique, modèle coopératif et engagement ESS constitue un pilier de la gouvernance d'entreprise d'Upcoop au sens de l'ESRS GOV 1. Elle structure la manière dont les organes de gouvernance définissent la stratégie, supervisent la mission, et pilotent les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux du Groupe.

5. SOLIDARITÉ ET COOPÉRATION AVEC SON ÉCOSYSTÈME

Le Groupe Upcoop attache également une forte attention à sa coopération avec des acteurs engagés dans les domaines de l'alimentation durable, de la lecture, du bien-être et des pratiques responsables : Action contre la faim, Fédération des Banques Alimentaires, Bleu Blanc Cœur, Ecotable, Bio Culture...

Créée en 2017, la Fondation d'entreprise Upcoop, exprime la mission sociétale du Groupe à travers sa politique de mécénat. Elle soutient des projets qui agissent en faveur de l'égalité des chances et de l'autonomie des personnes vulnérables, par l'accès à une alimentation de qualité, à l'éducation et la culture. A travers son 1er plan pluriannuel (2017-2025), elle a soutenu 100 projets dans 14 pays.

GOV-1 - RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE

→ CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Rôle et missions

Le Conseil d'administration joue un rôle central dans la gouvernance du Groupe :

- Il définit les orientations stratégiques et valide les grandes décisions de durabilité.
- Il garantit la conformité réglementaire et la fiabilité des informations extra-financières.
- Il valide la déclaration de durabilité en s'appuyant sur les analyses du Comité stratégique RSE et des autres instances.

Composition

Le CA, présidé par Youssef Achour, a été élu en juin 2023 pour quatre ans.

Il est composé de 7 femmes et de 8 hommes ayant droit de vote au CA, soit 47% femmes et 53% hommes (indicateur GOV.1_05) dont :

- **12 salariés sociétaires de la Coopérative**, élus par les sociétaires en Assemblée Générale, et représentant les différents métiers et services du Groupe.
- **3 administratrices/teurs syndicaux** des confédérations syndicales (CFDT, CGT, FO) désigné.e.s par leurs organisations et ratifiés par l'Assemblée Générale,
- **3 élu.e.s de notre Comité Social et Economique (CSE)** de la Coopérative siègent également au Conseil d'Administration ; elles/ils ne sont pas administrateurs/trices et détiennent une voix consultative.

1. Informations générales

Compétences et formation

Tous les membres du CA ont été formés à la CSRD par un cabinet externe et continuent de suivre des formations régulières sur les enjeux de durabilité : notamment la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, la cybersécurité, la fraude et la corruption, et la protection des données personnelles.

Instances associées au conseil d'administration : Commission Audit et Risques, Commission Sociétariat et vie coopérative, commission Nominations et Rémunérations et Comité finance Groupe.

→ LE COMITÉ EXÉCUTIF (COMEX)

Rôle et missions

Le COMEX assure la mise en œuvre opérationnelle des orientations stratégiques du groupe Upcoop, y compris en matière de durabilité et collabore étroitement avec le Comité stratégique RSE pour définir et adapter les stratégies.

Composition

Il est composé de 5 femmes et de 7 hommes, soit 45% de femmes et 55% d'hommes, issus des directions fonctionnelles et des directions zones et marchés du Groupe, garantissant une diversité géographique et professionnelle à l'image du Groupe (indicateur GOV.1_01).

Compétences et formation

Les membres ont suivi des formations spécifiques sur les obligations de la CSRD.

Leurs expertises métier et leur présence sur le terrain renforcent la pertinence des décisions opérationnelles.

Instances associées au comité exécutif : Comité stratégique RSE, Comité de reporting extra-financier, Comité opérationnel de suivi des risques.

→ LE COMITÉ DE DIRECTION (CODIR)

Rôle et missions

Le CODIR assure la mise en œuvre opérationnelle des orientations stratégiques au sein de la Coopérative et coordonne les activités des différents services.

Composition

Il est composé de 7 femmes et de 12 hommes, soit 37% femmes et 63% hommes, issus des directions fonctionnelles et des directions zones et marchés du Groupe, garantissant une diversité géographique et professionnelle à l'image du Groupe.

Compétences et formation

Les membres sont sensibilisés aux enjeux de durabilité.

Leurs expertises métier et leur présence sur le terrain renforcent la pertinence des décisions opérationnelles.

Instances associées au Comité de direction

Comité de marché, comité d'investissement, comité de promotion, comité de suivi des risques, revue de direction.

→ LE COMITÉ STRATÉGIQUE RSE

Rôle et missions

Créé en 2022, et piloté par la Direction RSE du Groupe, le Comité stratégique RSE incarne la volonté du groupe Upcoop de déployer une politique RSE ambitieuse cohérente avec les standards internationaux et les attentes des parties prenantes.

Composition

Le Comité est composé de 10 femmes et de 10 hommes, soit 50% femmes et 50% hommes, membres des filiales et directions du Groupe.

1. Informations générales

Compétences et formation

Le Comité s'appuie sur la diversité de ses expertises métiers et terrain, ainsi que sur des experts externes pour :

- Se former et former les membres des instances dirigeantes à la CSRD.
- Définir des trajectoires carbone.
- Assurer la cohérence stratégique.

Instances associées au Comité stratégique RSE : le Comité CSRD, anciennement comité DPEF, ce comité s'est formé afin d'assurer la mise en conformité du Groupe avec la réglementation CSRD.

→ COMITÉ AUDIT ET RISQUES

Rôle et missions

Ce comité supervise la gestion des risques et l'efficacité des systèmes de contrôle interne, et veille à la mise en place des différentes mesures au sein de l'ensemble du Groupe.

Composition

Le Comité est composé de 5 femmes et de 7 hommes, soit 45% femmes et 55% hommes, membres de la direction du Groupe et représentants du Conseil d'administration.

Compétences et formation

Les membres du Comité audit et risques sont représentés au sein du CA et du COMEX et suivent les formations de durabilité.

→ AUTRES INSTANCES

Comité d'entreprise européen : qui regroupe des représentants du personnel des filiales européennes, incluant le CSE de la maison-mère en France et joue un rôle clé dans la promotion d'une gouvernance socialement responsable, le suivi des travaux relatifs à la durabilité et la CSRD.

Comité SCOP à mission : chargé de suivre les engagements pris dans le cadre du statut de société à mission de la maison-mère.

GOV-5 - GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

La gestion des risques liés à la durabilité et les mécanismes de contrôle interne représentent des éléments fondamentaux du Plan stratégique 2023-2026 du groupe Upcoop. Ces dispositifs permettent d'adopter une approche proactive et transparente, renforçant la résilience de l'organisation tout en consolidant la confiance des parties prenantes.

→ GOUVERNANCE

Le groupe Upcoop a instauré une gouvernance des risques s'appuyant sur les normes ISO 31000 et 31010 ainsi que sur les recommandations de l'AMRAE et du MEDEF, assurant une méthodologie solide et reconnue. Elle est structurée autour de deux niveaux de responsabilité.

Premier niveau : Les Directeurs généraux des filiales sont responsables de l'identification, de l'évaluation et de la validation des cartographies des risques de leur périmètre.

Second niveau : Le Chief Risk Officer (CRO) supervise et coordonne l'ensemble du dispositif au niveau du Groupe. Il garantit la cohérence de la démarche avec la stratégie globale, analyse les risques critiques, en assure le suivi et restitue les informations aux instances de gouvernance (Conseil d'administration, COMEX, CSE). Il émet également des alertes lorsque nécessaire.

Par ailleurs, un délégué thématique est nommé pour chaque famille de risques (cf. **Tableau des principaux risques identifiés liés à des enjeux de durabilité**), en lien avec les expertises métiers du Groupe.

1. Informations générales

→ INTÉGRATION DES RISQUES ESG

En 2024, une analyse de double matérialité a été menée à travers des ateliers réunissant les directions internes, puis partagée avec des partenaires externes qui ont pu enrichir la réflexion. Cette démarche a permis d'identifier les risques les plus critiques, tant pour les parties prenantes que pour la performance globale du Groupe.

Les résultats ont été validés par les instances de gouvernance — Conseil d'administration, COMEX et CSE — afin de garantir des décisions éclairées. Ce travail a renforcé l'intégration des dimensions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans la matrice de risques du Groupe.

Cette analyse approfondie a été conduite en étroite collaboration avec le Comité stratégique RSE, le Comité métiers CSRD et le Comité Audit et Risques, assurant une approche cohérente et transversale.

Le Groupe prévoit de poursuivre le renforcement de son dispositif de gestion des risques en approfondissant l'implication des parties prenantes internes et externes et en développant des indicateurs avancés pour mieux anticiper les risques émergents.

→ PRIORITÉS

Les risques prioritaires identifiés incluent notamment ceux liés à la cybersécurité, la transformation digitale, et la conformité réglementaire (protection des données personnelles, lutte contre la fraude, blanchiment et financement du terrorisme, réglementation des titres spéciaux de paiement). Avec l'accélération de la digitalisation, l'émergence de nouveaux modes de paiement et l'introduction de l'intelligence artificielle (IA) dans les processus, le Groupe fait face à des enjeux de sécurité accrus. Les risques liés aux ressources humaines (transformation des métiers) et aux enjeux environnementaux, tels que l'impact sur le climat et la transition énergétique, restent également des priorités stratégiques.

Le Groupe déploie également :

- un programme de cybersécurité Groupe avec contrôles techniques et conformité, cyberdéfense et couverture cyber-assurance ;
- la démarche CyberRisk pour intégrer les évolutions technologiques (telle que l'IA) et se conformer aux exigences réglementaires ;
- des audits systématisés ;
- la responsabilisation des filiales et collaborateurs via la formation, la sensibilisation et l'accompagnement dans la maîtrise des risques et la conformité ;
- une animation de communautés de référents internationaux pour partager les bonnes pratiques et harmoniser les approches.

A l'horizon 2026, l'ensemble de ces mesures vise à garantir la sécurité et la résilience du Groupe tout en renforçant la culture de maîtrise des risques et de conformité dans toutes les filiales.



1. Informations générales

→ LISTE DES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS LIÉS À DES ENJEUX DE DURABILITÉ

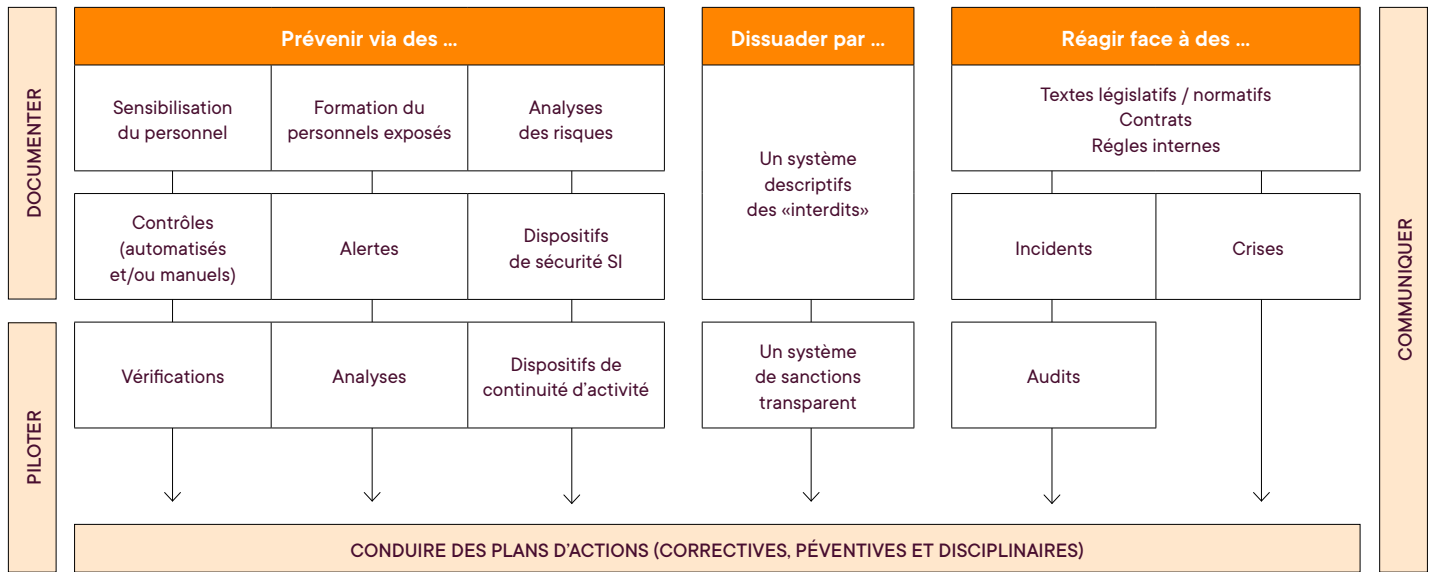
Famille de risque	Risques liés à des enjeux de durabilité	Délégué Responsable Groupe et points de relais pour les filiales
Risques stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> • Modèle économique insuffisamment adapté aux enjeux de durabilité. • Dépendance à des fournisseurs critiques non alignés ESG. • Absence de stratégie d'influence en faveur de la durabilité. • Anticipation insuffisante des attentes clients en matière ESG. • Gouvernance éclatée et coordination limitée entre filiales. • Actions RSE non alignées avec les attentes des parties prenantes. • Risques réputationnels en cas d'incidents environnementaux ou sociaux. • Communication ESG insuffisante ou peu transparente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général Groupe • Aidé de six superviseurs délégués selon expertise métier
Risques financiers	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse des coûts liés à l'adaptation climatique (assurances, énergie, infrastructures). • Investissements nécessaires en compétences, outils et équipements ESG. • Perte potentielle de financements, de clients ou de partenaires en cas de non-conformité ESG. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur des affaires financières et juridiques Groupe
Risques opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> • Perturbations des chaînes d'approvisionnement liées à la dégradation des écosystèmes. • Vulnérabilité des infrastructures face aux événements climatiques extrêmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directrice qualité et environnement maison-mère
Risque Sécurité, sûreté, Cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Défaillances SI ou cyberattaques compromettant les données personnelles. • Sites et infrastructures insuffisamment protégés face aux aléas climatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur cybersécurité Groupe
Risques de rupture d'activité	<ul style="list-style-type: none"> • Dépendance accrue à des ressources critiques en voie de raréfaction. • Impacts sociaux ou environnementaux perturbant la continuité des services. • Dégradation des relations ou dépendance excessive à des fournisseurs clés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable activités Groupe
Risques réglementaires et de conformité	<ul style="list-style-type: none"> • Non-conformité aux réglementations (fraude, corruption, RGPD). • Difficulté d'intégration des nouvelles obligations (CSRD, CS3D). • Non-conformité ESG des fournisseurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur des affaires publiques et réglementaires Groupe
Risques RH	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de talents clés ou compétences critiques. • Augmentation des risques psychosociaux. • Conditions de travail insuffisamment sécurisées ou adaptées. • Tensions sociales liées à une mauvaise gestion du dialogue social. • Lutte insuffisante contre les discriminations, impactant diversité et équité. • Impacts sur la santé et la sécurité des collaborateurs (conditions de travail, pollution, chaleur...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Directrice des ressources humaines Groupe

Le Groupe s'appuie sur une plateforme commune pour cartographier, suivre et évaluer les risques. L'outil s'adapte au contexte local de chaque filiale, de chaque zone, tout en respectant le cadre global défini par la maison-mère. En parallèle, des formations ont été dispensées pour sensibiliser les équipes à la méthodologie et aux meilleures pratiques en matière de prévention et de maîtrise des risques. Les filiales continueront d'être accompagnées dans la mise en œuvre de ces dispositifs, avec des audits réguliers pour évaluer l'efficacité des mesures et la maîtrise des risques.

1. Informations générales

→ L'AUDIT INTERNE AU SERVICE DE LA MAÎTRISE DES ACTIVITÉS DU GROUPE UPCOOP

CADRE GÉNÉRAL DE MAÎTRISES DES ACTIVITÉS



→ Un pavé prévention

Ce pavé dense offre une plus forte liberté d'action en fonction des situations.

→ Un pavé dissuasion

Ce pavé nécessite une prise de connaissance permanente des dispositifs par nos collaborateurs anciens et nouveaux.

→ Un pavé réaction

Ce pavé englobe aussi bien la mise en conformité règlementaire que la réaction aux incidents, crises et audits.

Upcoop, en tant que coopérative à mission, dispose d'un cadre général de maîtrise des activités dont le but est de garantir :

- la transparence de ses pratiques,
- la fiabilité de ses opérations,
- la bonne gestion des ressources,
- et la conformité réglementaire.

La Commission Audit et Risques s'appuie sur ce cadre général pour mener ses travaux.

Le département Audit et Contrôle s'inscrit dans ce cadre général de maîtrise des activités comme un levier essentiel pour assurer une gouvernance solide. Upcoop oriente ainsi son plan pluriannuel des audits sur :

- la prévention des risques,
- la performance de ses processus,
- le respect de ses obligations,
- et l'atteinte de ses objectifs.

1.3. STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ - SBM-1, SBM-2 ET SBM-3

SBM-1 - STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR

Acteur engagé de l'économie sociale et solidaire, le groupe Upcoop milite pour une société plus juste, plus solidaire et plus durable.

En 2025, nous avons affirmé cette identité avec le lancement de notre nouvelle marque : Groupe Upcoop. Sa signature, « Tant d'avantages à coopérer », exprime notre ambition : faire de la coopération un levier d'innovation, de démocratie et de résilience, au service d'un pouvoir d'achat à utilité sociale et locale.

→ MODÈLE D'AFFAIRES

Notre proposition de valeur

Nous donnons aux entreprises, associations et pouvoirs publics les moyens d'agir au plus près des territoires, en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat et de la qualité de vie des salariés et des citoyens.

Nos produits et solutions sont fiables, sécurisés et sur mesure, conçus pour vous, adaptés à vos besoins et anticipant les usages de demain.

Notre valeur repose sur 3 dimensions :

- Utilité sociale : défendre le pouvoir d'achat et faciliter l'accès aux services.
- Ancrage local : soutenir les acteurs associatifs et les commerçants de proximité.
- Impact durable : encourager des modes de consommation responsables, culturels et solidaires.

Nos 5 piliers d'impact

- Alimentation durable
- Consommation responsable
- Démocratisation de la culture
- Équilibre vie professionnelle et personnelle
- Cohésion sociale et territoriale

Nos savoir-faire

- Création de solutions de paiement et de services inclusifs, durables à utilité sociale et locale
- Emission de titres de paiement numériques, papier, cartes électroniques
- Développement d'outils numériques et monétiques : plateformes, intranet, applications mobiles

Nos expertises complémentaires

- Expérience client et accompagnement des utilisateurs
- Cybersécurité, et sécurisation des paiements
- Conformité juridique et réglementaire
- Animation de réseau de partenaires, consommateurs et commerçants affiliés
- Etablissement de Monnaie Électronique

Nos solutions

Des solutions innovantes et sur mesure, co-construites avec nos partenaires engagés, pour répondre aux besoins variés de nos clients et utilisateurs.

- Titre Cadeau
- Titre Déjeuner
- Titre Culture, Sport et Loisirs
- Titre Action Sociale

Notre modèle économique

- Abonnements pour les services aux entreprises et collectivités
- Commissions sur les transactions réalisées chez les affiliés
- Tarification solidaire : conditions préférentielles pour soutenir les commerces de proximité, solidaires et engagés.

1. Informations générales

Nos publics cibles

- Clients : Entreprises, CSE, associations, partenaires sociaux, pouvoirs publics, collectivités
- Réseaux d'affiliés : Commerçants, restaurateurs, acteurs culturels et locaux
- Utilisateurs : Salariés, citoyens, et leur famille

Structure de coûts

- Développement technologique
- Marketing
- Engagement RSE

→ LA CHAÎNE DE VALEUR

En amont

- La chaîne d'approvisionnement inclut un éventail diversifié de partenaires et fournisseurs stratégiques, qui jouent un rôle clé dans l'approvisionnement des ressources essentielles à l'innovation et à la qualité des services proposés par Upcoop. Parmi ces partenaires, on retrouve :
- Prestataires de services numériques pour les supports numériques logiciels, extranet et applications et assurer la sécurité des données ;
- Fournisseurs de papier dont 90% issus de forêts gérées durablement et des producteurs de cartes à puce électroniques en plastique dont plastiques recyclés pour les supports physiques ;
- Prestataires d'expertise (juridique, technique, ESG) ;
- Experts thématiques pour accompagner les initiatives spécifiques (environnement, inclusion sociale).

Opérations propres du Groupe

- 3 529 collaborateurs : assurent la qualité et l'efficacité des services. (cf. S1-6 pour connaître la répartition des salariés par zone géographique).
- La maison-mère et 54 filiales en France et à l'international : déployant les services à l'échelle locale, partageant des bonnes pratiques.
- Un engagement collectif dans la démarche RSE du Groupe.

En aval

La chaîne de valeur en aval est centrée sur la distribution et l'utilisation des solutions de paiement par les parties prenantes et des partenariats structurants à l'échelle locale :

- Clients des secteurs public et privé : qui adoptent les solutions pour leurs employés ;
- Utilisateurs finaux / Bénéficiaires : qui accèdent aux services grâce à ces outils de paiement ;
- Réseaux d'affiliés : qui acceptent les solutions de paiement dans leur fonctionnement quotidien ;
- Acteurs de l'ESS : dans le cadre des activités de la SCOP à mission et de la Fondation ;
- Communautés locales et autorités publiques : qui participent activement au développement durable des écosystèmes dans lesquels l'entreprise opère.

Le groupe Upcoop peut compter sur sa chaîne de valeur pour offrir des solutions de paiement inclusives, accessibles et innovantes. Ces initiatives contribuent au bien-être des communautés locales et à la réduction des inégalités sociales.



1. Informations générales

SBM-2 - LA PRISE EN COMPTE DES INTÉRÊTS DES PARTIES PRENANTES

→ LA COOPÉRATION EST AU CŒUR DE L'ADN DU GROUPE UPCOOP

En tant qu'acteur reposant sur un modèle coopératif, le Groupe place ses collaborateurs au centre de sa gouvernance et de ses actions. La maison-mère, détenue à 100 % par ses salariés sociétaires, illustre cet engagement fort et concret. Cette relation unique est formalisée et renforcée par des outils structurants. (cf. section S1).

Répondre aux besoins de nos clients et bénéficiaires en leur offrant des services parfaitement adaptés à leurs attentes, tout en assurant un niveau d'excellence et de qualité, constitue le fondement même de la mission du Groupe. Cet objectif ne pourrait être atteint sans le soutien indéfectible de nos fournisseurs et de notre réseau de partenaires. Ils nous apportent l'expertise, l'innovation et les ressources nécessaires et nous permettent de déployer nos solutions avec efficacité et impact.

Nous avons la chance de nous inscrire dans un écosystème d'acteurs partageant nos valeurs et notre vision. Cet engagement collectif va bien au-delà de nos activités économiques : il s'incarne dans notre volonté d'avoir un impact global positif sur la société et l'environnement. À travers nos actions dans les territoires, en particulier celles de nos filiales implantées à travers le monde, et notre collaboration avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), nous avons pour ambition de contribuer à la construction d'un monde plus juste, solidaire et durable.

→ CARTOGRAPHIE ET TYPES DE COOPÉRATION AVEC NOS PRINCIPALES PARTIES PRENANTES :

Parties prenantes	Types de coopération
Collaborateurs et représentants du personnel	Gouvernance participative via un modèle coopératif ; engagement renforcé par des politiques sociales.
Filiales françaises et internationales	Partage des bonnes pratiques et coordination locale pour maximiser l'impact des actions sur les territoires.
Clients et bénéficiaires	Co-construction de solutions adaptées à leurs attentes et garantie de qualité et d'excellence.
Fournisseurs	Partenariats stratégiques pour expertise, innovation, et ressources indispensables au déploiement.
Acteurs de l'ESS	Coopération pour promouvoir les valeurs de solidarité, d'inclusion et de durabilité dans les projets locaux.
Partenaires	Collaboration sur des initiatives sociétales et environnementales alignées avec des valeurs communes.
Communautés locales	Soutien au développement local pour un impact positif durable.



1. Informations générales

SMB-3 - LES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET LEUR LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE

Le tableau ci-dessous présente l'analyse impact, risque et opportunité des enjeux les plus importants pour le groupe Upcoop dont la méthodologie est présentée (cf. IRO-1).

Enjeu	Impacts/Risques/Opportunités (IRO)
E1 - Changement climatique <ul style="list-style-type: none"> • Adaptation au changement climatique • Atténuation du changement climatique • Énergie 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts : réduction des émissions liées aux infrastructures numériques, amélioration des conditions de travail (confort, santé), contribution à la transition bas-carbone du secteur financier et des fournisseurs. • Risques : Interruption ou dégradation des services lors d'aléas climatiques, hausse des coûts (assurances, énergie, infrastructures), non-conformité aux nouvelles réglementations climatiques, dépendance aux énergies fossiles, perte de confiance et réputationnel vis-à-vis des clients, partenaires et collaborateurs. • Opportunités : Optimisation énergétique des SI et data centers, réduction des coûts à long terme, anticipation taxes carbone, image renforcée, développement de nouvelles offres.
S1 - Effectifs de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail • Egalité de traitement et égalité des chances pour tous • Autres droits liés au travail (travail des enfants, travail forcé, logement adéquat, protection de la vie privée) 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts : Bien-être, santé et sécurité renforcés, promotion de l'égalité, diversité et inclusion, respect des droits fondamentaux et influence positive sur les partenaires. • Risques : Baisse de productivité, risques psychosociaux, turnover élevé, perte de compétences clés, conflits sociaux, risques juridiques, atteinte à la réputation. • Opportunités : Attractivité et fidélisation des talents, amélioration de la performance et de la cohésion interne, renforcement de la réputation d'employeur responsable, stimulation de l'innovation par la diversité, réduction des coûts RH.
G1 - Conduite des affaires <ul style="list-style-type: none"> • Culture d'entreprise • Protection des lanceurs d'alerte • Bien-être animal • Gestion des relations avec les fournisseurs, y compris les pratiques en matière de paiement 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacts : Renforcement de la confiance des clients, partenaires et régulateurs, protection des lanceurs d'alerte, relations fournisseurs plus responsables et renforcées (paiements, conformité ESG). • Risques : Fraude, corruption, conflits d'intérêts, risques juridiques et réputationnels en cas d'absence de mécanisme d'alerte, perte de partenaires stratégiques, atteinte à la réputation. • Opportunités : renforcement de la gouvernance et de la transparence, attractivité pour les talents et investisseurs, amélioration de l'image de marque, développement de partenariats durables et responsables.

1.4. GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS - IRO-1 ET IRO-2

IRO-1 - PROCESSUS D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES ENJEUX MATÉRIELS

Le groupe Upcoop a confié à son Comité stratégique RSE la responsabilité de conduire une analyse de double matérialité, un pilier essentiel pour répondre aux exigences de la directive CSRD. Les résultats de cette analyse ont été partagés avec les instances dirigeantes et les représentants du personnel, assurant une transparence et une implication collective dans ce processus stratégique.

Pour mener à bien ces travaux, le Groupe s'est appuyé sur :

- Une équipe dédiée composée des référents CSRD issus des différentes directions du Groupe.
- La contribution des représentants zones et pays, afin de prendre en compte les impacts spécifiques liés aux différents contextes locaux et à la réalité opérationnelle des filiales.
- L'accompagnement d'un cabinet de conseil externe et d'un organisme tiers indépendant ayant réalisé un pré-audit des travaux, garantissant ainsi une intégration rigoureuse et sereine des nouvelles exigences réglementaires.

En complément, un échantillon de partenaires commerciaux et RSE a été consulté, permettant d'élargir les perspectives et d'assurer une prise en compte des attentes des parties prenantes externes dès les premières étapes de l'analyse.

1. Informations générales

→ UNE ÉVALUATION GLOBALE ET ENRICHISSANTE

L'analyse a porté sur l'ensemble des normes thématiques, permettant d'évaluer de manière systématique les impacts, risques et opportunités pour le Groupe, tout en intégrant les effets sur les parties prenantes. Les dix enjeux clés identifiés, ainsi que leurs sous-enjeux, ont fait l'objet d'un examen approfondi.

Cette démarche a permis de dégager plusieurs enseignements stratégiques :

- **Consolidation des priorités existantes** : certains enjeux déjà identifiés ont été confirmés comme prioritaires et renforcent la cohérence des orientations actuelles.
- **Intégration de nouveaux enjeux** : l'analyse a mis en lumière des thématiques émergentes, immédiatement intégrées aux travaux de cartographie globale des risques.
- **Renforcement de la collaboration avec les filiales et de l'attention portée à la chaîne de valeur.**

À titre d'exemple, le sujet du bien-être animal — auparavant écarté dans le cadre de la DPEF — a été réexaminé sous l'angle de la consommation responsable, illustrant l'évolution des attentes et la nécessité d'une vision plus étendue de la chaîne de valeur.

→ UNE MÉTHODOLOGIE ROBUSTE ET PARTICIPATIVE

Le groupe Upcoop dispose désormais d'une méthodologie d'analyse IRO structurée, fondée sur :

- **Un outil d'évaluation et de pilotage** :
 - Pour chacun des enjeux ESRS et des sous-thèmes associés ;
 - Intégration des risques et opportunités liés à la durabilité de l'entreprise
 - Identification des actions mises en œuvre par le Groupe ou à réaliser pour répondre aux impacts, risques et opportunités révélés par l'analyse.

- **Des ateliers collaboratifs** :

Quatre groupes de travail ont été organisés et réunis lors de 3 sessions afin d'échanger et consolider ces analyses reposant sur les expertises Environnement, RH, Achats et Gouvernance.

→ UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE ET DES AJUSTEMENTS TEMPORAIRES

L'exercice d'analyse de double matérialité a vocation à être régulièrement actualisé et amélioré, grâce à :

- Un dialogue renforcé avec les parties prenantes, permettant de collecter des données toujours plus précises et chiffrées sur les impacts.
- Une extension progressive du périmètre d'analyse, incluant de nouveaux acteurs et enjeux dans les travaux des prochains rapports.

Le groupe Upcoop s'engage à anticiper les évolutions et consolider son alignement avec les attentes sociétales et environnementales.

Pour cette première année de reporting volontaire, le Groupe a choisi de publier uniquement les informations relatives aux enjeux présentant une matérialité forte, à savoir les thématiques couvertes par les ESRS E1, S1 et G1, conformément aux principes de mise en œuvre progressive prévus par la CSRD.

Les ESRS E4 « Biodiversité » et S4 « Utilisateurs et clients » sont également matériels au regard des évolutions de l'activité, du contexte réglementaire et des attentes des parties prenantes. S'agissant d'un rapport volontaire sur l'exercice 2025, ces enjeux seront intégrés au fur et à mesure que le Groupe sera soumis à la réglementation CSRD. En effet, le Groupe a choisi de mettre en place une transition progressive sur les trois premières années, tout en comblant les éventuels manques en matière d'indicateurs, d'informations ou de dialogue avec les parties prenantes.

1. Informations générales

Ce choix s'appuie également sur la publication de la Commission européenne du 11 juillet 2025. En effet, celle-ci a publié un ajustement temporaire des ESRS, concernant notamment la possibilité d'omettre certaines informations jusqu'à l'exercice 2026 sur :

- la biodiversité (ESRS E4),
- les effectifs (ESRS S1),
- les travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2),
- les communautés affectées (ESRS S3),
- les consommateurs (ESRS S4).

IRO-2 - LISTE DES ENJEUX IDENTIFIÉS COMME MATÉRIELS

Le groupe Upcoop s'est aligné aux enjeux et sous-enjeux des ESRS pour réaliser son analyse de double matérialité. Comme évoqué dans la section « IRO-1 - Processus d'identification et d'évaluation des enjeux matériels », les travaux ont été menés en 2023 et 2024 et feront l'objet d'une mise à jour en 2026 et 2027 afin d'intégrer pleinement les dernières évolutions de la réglementation relative à la CSRD (une nouvelle version simplifiée des ESRS est en cours d'élaboration et devrait paraître au cours de l'année 2026.)

LE GROUPE A IDENTIFIÉ TROIS NIVEAUX DE MATÉRIALITÉ :

1. ENJEUX À MATÉRIALITÉ FORTE

Ces enjeux représentent les priorités stratégiques pour lesquelles le groupe Upcoop est conscient de ses impacts. Il s'engage à collecter les données nécessaires et à mettre en place des actions concrètes pour, d'une part, limiter ou éviter les impacts négatifs et les risques associés, et d'autre part, renforcer les impacts positifs et exploiter les opportunités identifiées. Par exemple, l'analyse a révélé que tous les sous-enjeux liés au changement climatique sont d'une importance forte en raison de leur impact direct et de leur alignement stratégique avec les objectifs du Groupe.

2. ENJEUX À MATÉRIALITÉ MODÉRÉE

Ces enjeux ne sont pas prioritaires à ce stade ou nécessitent encore des données précises pour évaluer leur importance. Le Groupe surveille leur évolution, en tenant compte de ses activités et des spécificités locales des sites d'implantation.

3. ENJEUX À MATÉRIALITÉ FAIBLE

Ces enjeux sont actuellement considérés comme non prioritaires. Le groupe Upcoop ne dispose d'aucune donnée ou information suffisante pour les juger significatifs.

Un dialogue approfondi avec les parties prenantes et la collecte de données permettront de faire évoluer l'analyse pour la publication des prochains rapports.



1. Informations générales

→ TABLEAU DE CLASSIFICATION DES ENJEUX POUR LE GROUPE UPCCOOP

Enjeux à matérialité forte	Enjeux à matérialité modérée	Enjeux à matérialité limitée
• ESRS E1 - Changement climatique	• ESRS E2 - Pollution • ESRS E4 - Biodiversité et écosystèmes • ESRS E5 - Utilisation des ressources et économie circulaire	• ESRS E3 - Ressources aquatiques et marines
• ESRS S1 - Effectifs de l'entreprise	• ESRS S2 - Travailleurs de la chaîne de valeur • ESRS S3 - Communautés touchées • ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	
• ESRS G1 - Conduite des affaires		

Ce premier exercice constitue une base de travail qui sera consolidée et renforcée dans les cycles de reporting suivants.

Ce choix méthodologique repose sur trois raisons :

1. Une priorisation fondée sur la disponibilité et la fiabilité des données

Certaines thématiques classées « modérées » ou « faibles » n'étaient pas suffisamment documentées pour garantir un reporting consolidé fiable en 2025.

Le Groupe a rencontré plusieurs limites structurelles :

- fortes hétérogénéités réglementaires entre pays,
- ressources limitées dans certaines filiales,
- absence ou indisponibilité de données sur quelques périmètres,
- chaînes de valeur encore partiellement documentées pour certains enjeux (ex. biodiversité, utilisateurs finaux).

2. Une volonté d'assurer une transition progressive et maîtrisée vers la conformité CSRD

Dans un contexte de publication volontaire (première obligation repoussée à 2028 suite au paquet Omnibus du 3 avril 2025), Upcoop a choisi de concentrer ses efforts sur les enjeux prioritaires, tout en posant les fondations d'un reporting complet à horizon 2027-2028.

3. Une analyse de matérialité qui sera revue en 2026-2027

Le Groupe a identifié que certains enjeux classés "modérés" lors de nos premiers travaux en 2024 apparaissent aujourd'hui sous-évalués au regard :

- de l'évolution rapide du contexte réglementaire,
- des attentes croissantes des parties prenantes,
- de la maturité de certaines filiales.

En particulier :

- **ESRS E4 – Biodiversité et écosystème**
- **ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux,**

sont appelés à évoluer vers une matérialité supérieure lors de la révision en 2026, comme le prévoit le rapport interne.

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

2.1. CHANGEMENT CLIMATIQUE - ESRS E1

La responsabilité environnementale est indissociable de notre mission coopérative et de notre vision d'un développement durable, inclusif et résilient. Face aux bouleversements climatiques et à la dégradation accélérée des écosystèmes, nous considérons qu'il est de notre devoir d'agir avec détermination pour limiter notre empreinte écologique et contribuer activement à la transition environnementale.

E1-2 - POLITIQUES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION À CELUI-CI

La politique environnementale du groupe Upcoop, révisée et déployée en 2025, constitue le socle structurant de notre engagement en matière de climat et de durabilité. Conçue comme un cadre d'action transversal, elle s'applique à l'ensemble des filiales du Groupe, en tenant compte des spécificités locales tout en garantissant une cohérence stratégique globale.

Cette politique s'articule autour de quatre axes prioritaires qui traduisent notre volonté de transformation profonde : la lutte contre le réchauffement climatique par la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la préservation des milieux naturels et de la biodiversité à travers des pratiques responsables et l'éco-conception, l'adaptation aux risques climatiques via le renforcement de la résilience opérationnelle, et l'accélération de la transition numérique en intégrant les principes du numérique responsable. Elle sera complétée en 2026 d'une Politique Numérique responsable dédiée, structurée autour de principes de gouvernance, de cybersécurité, d'éthique et de performance environnementale.

Le Groupe a également renforcé sa politique d'achats responsables. Les critères environnementaux sont intégrés dans les processus d'achat, avec une attention particulière portée à la sélection de fournisseurs engagés dans des démarches durables, afin d'amplifier l'impact positif sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Nos politiques environnementales sont alignées avec les référentiels internationaux reconnus, notamment la norme ISO 14001 (management environnemental), le Pacte Mondial des Nations Unies et les exigences de la directive CSRD, assurant ainsi la robustesse, la traçabilité et la comparabilité de notre démarche.

→ ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

La politique environnementale du groupe Upcoop intègre de manière explicite des mesures d'atténuation du changement climatique, fondées sur une trajectoire bas carbone ambitieuse visant une réduction de 42 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) à horizon 2030. Cette trajectoire repose sur une approche systémique mobilisant l'ensemble des entités autour d'objectifs communs et d'indicateurs de performance environnementale harmonisés.

Portée au niveau du Groupe, cette politique s'appuie sur une dynamique déjà solide : la maison-mère est certifiée ISO 14001 depuis plus de 15 ans et plusieurs filiales disposent également de certifications adaptées à leurs activités. Alios (France) est certifiée ISO 14001 et ISO 9001, tandis que Tombou (Bulgarie), Up Romania (Roumanie) et Day (Italie) sont également certifiées ISO 14001. Day a en outre obtenu une attestation CO₂ conforme à la norme ISO 14064-1, attestant de la mise en place d'un inventaire structuré des émissions de GES.

Ces certifications renforcent l'engagement du groupe Upcoop à réduire et maîtriser ses émissions, de prévention de la pollution et d'amélioration continue. Elles structurent les plans d'action à l'échelle locale, tout en assurant

2. Informations environnementales

→ ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

La politique environnementale du groupe Upcoop intègre une démarche d'adaptation aux effets du changement climatique, visant à renforcer la résilience de ses activités face aux risques physiques et de transition. Cette démarche repose sur la cartographie des risques climatiques, l'analyse des vulnérabilités opérationnelles et la mise en œuvre de mesures préventives pour sécuriser les chaînes d'approvisionnement et garantir la continuité des activités.

L'adaptation est également abordée sous l'angle de la transformation du modèle économique, avec une volonté affirmée d'anticiper les évolutions réglementaires, de répondre aux attentes des parties prenantes et de pérenniser les activités dans un contexte climatique incertain. Cette approche est soutenue par des dispositifs de pilotage intégrés, permettant de suivre les progrès réalisés et d'ajuster les plans d'action en fonction des évolutions du contexte.

→ EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE ET DÉPLOIEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Le groupe Upcoop s'engage activement dans une démarche de sobriété numérique.

L'efficacité énergétique et l'utilisation des énergies renouvelables sont intégrées de façon transversale aux actions de réduction d'impact du Groupe.

En 2024, notre maison-mère a signé la Charte du Numérique responsable, un référentiel français à portée internationale traduisant notre volonté de réduire l'empreinte énergétique de nos infrastructures digitales, d'optimiser la consommation des équipements et de promouvoir des pratiques numériques durables auprès des collaborateurs et des parties prenantes.

E1-3 - ACTIONS ET RESSOURCES EN RAPPORT AVEC LES POLITIQUES EN MATIÈRE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le Groupe et ses filiales mettent en œuvre une stratégie climat intégrée qui combine la mesure régulière des émissions, des plans de décarbonation opérationnels, des contributions à des projets à impact et des actions d'adaptation et de résilience. La présente section décrit, au niveau groupe consolidé et en reprenant les initiatives portées par les filiales, les principales actions réalisées et prévues, les ressources mobilisées et les résultats ou réductions d'émissions observés ou attendus. Ces démarches sont soutenues par un budget formation et un réseau de référents RSE.

Le pilotage de la stratégie climat est assuré par la Direction RSE, Marque et Identité, avec l'appui du Comité stratégique RSE et des référents RSE au sein de chaque filiale. Le groupe Upcoop réalise annuellement des bilans carbone pour ses principales filiales (cf. ANNEXE – Périmètre juridique de collecte pour l'exercice 2025) puis consolidés dans le reporting extra-financier selon une méthodologie harmonisée, et a élaboré un guide proposant des actions permettant aux filiales d'anticiper les risques climatiques, d'évaluer leur vulnérabilité et de mettre en œuvre des mesures adaptées à leurs besoins et spécificités.

La mise en œuvre de ces actions repose sur une gouvernance groupe claire, des ressources financières et humaines dédiées et la mobilisation active des filiales et de leurs parties prenantes. À court et moyen terme, les priorités sont l'augmentation progressive des investissements de décarbonation et d'adaptation, la finalisation des cartographies de vulnérabilité par filiale et la consolidation chiffrée des réductions d'émissions réalisées et attendues.

2. Informations environnementales

→ ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE PAR DÉCARBONATATION - ACTIONS ET PREMIERS RÉSULTATS :

Les inventaires 2018–2024 ont permis d'identifier quatre postes prioritaires les plus émissifs : les déplacements, la consommation d'énergie, les immobilisations, les achats.

Le Groupe s'est fixé deux objectifs à horizon 2030 :

- +40 % de part modale vélo et transports en commun pour les trajets domicile-travail ;
- -40 % d'émissions liées au parc automobile.

Les actions engagées incluent :

- généralisation du télétravail (forfait 2 jours/semaine dans plusieurs entités) ;
- priorité donnée au train pour les trajets courts et moyens ;
- rationalisation des déplacements aériens.

Exemples de résultats locaux :

- Monizze (Belgique) : déménagement du siège au centre de Bruxelles: -70 % de kilomètres parcourus en voiture de société pour les trajets domicile-travail ;
- Pologne : mise à disposition gratuite de vélos électriques ;
- PLG Glvve (Allemagne) et Upcoop (France) : solutions vélo pour les salariés et bornes de recharge pour véhicules électriques ;
- CEV (France) : propose une plateforme de covoiturage ;
- Kalidéa (France): facilitation de l'accès aux vélos en libre-service ;
- Day (Italie) : crédit dédié au remboursement des abonnements de transports publics via Day Welfare.

Énergie :

La trajectoire Groupe prévoit :

- une augmentation annuelle de 5 % de la part d'énergies bas carbone.

Les actions incluent :

- L'alimentation en énergie renouvelable : sites français alimentés en électricité verte et certaines filiales recourent à des solutions locales (ex. biomasse pour Day en Italie).
- Les critères environnementaux (performance énergétique, taille, accessibilité en transports) sont systématiquement intégrés aux choix d'implantation et de rénovation.

Les immobilisations :

Le Groupe n'a pas fixé d'objectif sur ce poste à date.

Les actions d'immobilisation incluent :

- rationalisation des surfaces ;
- intégration de bâtiments intelligents ;
- rénovations visant l'amélioration de l'efficacité énergétique.

Achats et écoconception :

La politique d'achats responsables inclut la cartographie des fournisseurs, l'intégration de critères RSE dans les appels d'offres et la priorité aux fournisseurs locaux et engagés. Le Groupe s'est fixé l'objectif de 30 % d'achats responsables d'ici 2030, la maison-mère prévoyant une part de 30% dont 10 % réalisés dans le secteur de l'économie sociale et solidaire d'ici 2027. En 2025, le volume d'achats responsables de la maison-mère est passé de 9,6 millions d'euros à près de 34 millions d'euros, dont 7,9 millions auprès de structures de l'ESS. Cela représente déjà 35 % du volume total d'achats.

L'écoconception est privilégiée pour réduire l'empreinte des produits et services (réduction des emballages, recours à des matériaux durables, intégration des critères biodiversité dans les ACV).

Numérique responsable :

Le Groupe intègre la dimension Green IT dans ses choix (sélection de datacenters à faible PUE/CUE, prolongation de la durée de vie du matériel, reconditionnement, limitation du suréquipement, éco-conception d'applications). Le numérique étant un poste significatif d'émissions, ces mesures constituent un levier prioritaire de réduction.

2. Informations environnementales

Substitution de matériaux

Le groupe Upcoop favorise la substitution de matériaux en encourageant l'usage de cartes en PVC 100 % recyclé, une initiative qui réduit significativement l'empreinte carbone de ce poste de production. La maison-mère a d'ores et déjà déployé les cartes UpDéjeuner et UpCadhoc dans ce matériau (-36 % d'émissions carbone), tandis que des filiales, telles que Day en Italie et Up Brasil, ont engagé des démarches similaires de fabrication de cartes en PVC 100% recyclé.

→ ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE - ACTIONS ET PREMIERS RÉSULTATS :

La sécurisation des approvisionnements : elle s'appuie sur la diversification des fournisseurs, la préférence pour des fournisseurs locaux et l'intégration de critères de résilience dans les processus d'achat.

Protection de la biodiversité, économie circulaire et offres responsables : cartographie des zones sensibles, inclusion des impacts biodiversité dans les ACV, éco-conception et promotion d'offres à vocation environnementale (eco-vouchers, solutions digitales), approvisionnements durables (titres papier majoritairement PEFC, 90 % FSC). Objectif : récupérer et recycler 100 % des titres papier et des cartes plastique d'ici 2030.

Des actions locales illustrent l'engagement : végétalisation du siège de Gennevilliers (2 000 m², nichoirs, hôtels à insectes), plantations à Up Česká republika, revégétalisation des sites d'Epernay et Villeneuve d'Ascq.

Contribution climatique et projets bas carbone : soutien à des projets environnementaux certifiés. Plusieurs filiales (France, Italie, République tchèque, Roumanie, Mexique) participent à des opérations de reboisement et d'initiatives locales, impliquant activement des collaborateurs. Day (Italie) a participé à la Bologna Climate Mission et a organisé des événements « carbon neutral » dont l'empreinte a été estimée puis compensée. Sí Vale (Mexique) a investi dans un fonds vert finançant la reforestation, les énergies propres et l'assainissement des eaux. Ces contributions sont pilotées localement et financées par des budgets dédiés aux achats de crédits et aux actions territoriales.

Mobilisation, formation et implication des parties prenantes : La réussite de la stratégie climat repose sur l'appropriation par les collaborateurs et l'implication des partenaires. Le groupe Upcoop engage ses filiales à sensibiliser fournisseurs et bénéficiaires et favorise le volontariat pour des actions de terrain (plantations, nettoyage, initiatives « carbon neutral »). Notre maison-mère Upcoop a déployé la Fresque du Climat pour former ses équipes et anime le programme « Agir Ensemble » pour promouvoir des comportements responsables (alimentation durable, actions locales).

Les résultats déjà observés, conjugués à la trajectoire et aux objectifs chiffrés, permettent d'affirmer une dynamique de réduction et d'adaptation qui sera suivie et affinée via les bilans carbone annuels consolidés.



2. Informations environnementales

E1-4 - CIBLES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION À CELUI-CI

Le groupe Upcoop a fixé des objectifs climat consolidés et déclinés opérationnellement dans les filiales. Ces cibles soutiennent notre politique d'atténuation et d'adaptation, structurent le pilotage des risques et des opportunités liés au climat et permettent de mesurer la contribution des actions menées.

→ ANNÉE DE RÉFÉRENCE ET PÉRIODICITÉ DE RÉVISION

L'année de référence retenue pour les cibles est 2023, fondée sur la consolidation des bilans carbone par filiale (inventaires 2018–2024). Conformément aux exigences applicables, le Groupe mettra à jour l'année de référence et révisera ses cibles tous les cinq ans à compter de 2030.

→ CIBLE CONSOLIDÉE 2030 ET OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

Cible Groupe 2030 (absolue) : réduction consolidée des émissions de GES de -42 % par rapport à 2023.

Objectifs opérationnels 2030 (référence 2023) :

- Mobilité domicile-travail : augmenter de 40 % la part du vélo et des transports en commun.
- Parc automobile : réduire de 40 % les émissions liées au parc automobile.
- Achats responsables : le Groupe se fixe pour objectif 30 % d'achats responsables. La coopérative vise 30% d'achats responsables, dont 10 % orientés vers l'économie sociale et solidaire.
- Énergies bas carbone : accroître la part d'énergies bas carbone d'environ 5 % par an à l'échelle du Groupe.
- Recyclage et fin de vie : récupérer et recycler 100 % des titres papier et des cartes plastique d'ici 2030.

→ CONTEXTE ET PRINCIPE D'ÉTABLISSEMENT

Le groupe Upcoop a défini ses objectifs climatiques avec un horizon fixé à 2030. Chaque cible a été établie à partir de l'évaluation des actions et des leviers mobilisables, en s'appuyant sur les bilans carbone annuels couvrant les scopes 1, 2 et 3, ainsi que sur l'analyse des émissions historiques. Des groupes de travail et des ateliers ont également contribué à l'élaboration de ces objectifs.

En 2024, un travail a été mené pour définir la stratégie carbone du Groupe, incluant l'ensemble des émissions des filiales françaises et internationales (Scopes 1, 2 et 3).

Le Groupe soumettra ces travaux au Science Based Targets initiative (SBTi) pour validation en 2026. Les objectifs détaillés par scope seront publiés dans le prochain rapport. Cette démarche structurée renforce l'engagement d'Upcoop à contribuer activement à la lutte contre le changement climatique, tout en mobilisant l'ensemble de ses parties prenantes dans cette transition.

→ MÉTHODOLOGIE, VALIDATION ET ALIGNEMENT SCIENTIFIQUE

À ce stade, la trajectoire 2030 est fondée sur des scénarios internes documentés et la validation externe SBTi est planifiée.

→ HYPOTHÈSES, INCERTITUDES ET MODALITÉS D'AJUSTEMENT

Les cibles prennent en compte des hypothèses concernant l'évolution des volumes d'activité, la digitalisation, l'évolution réglementaire et la disponibilité des technologies bas carbone. Elles sont définies sur un scénario central et accompagnées de plans d'actions adaptatifs : en cas d'écarts significatifs par rapport aux hypothèses, nous recalibrerons les mesures et investissements lors des revues annuelles et de la révision quinquennale.

2. Informations environnementales

→ LEVIERS STRATÉGIQUES ET CONTRIBUTION ATTENDUE

Le groupe Upcoop mobilise les leviers suivants ; leur contribution est mesurée annuellement dans les bilans carbone :

- Mobilité et report modal (promotion du vélo et des transports collectifs, priorité au train, optimisation des flottes).
- Substitution énergétique (achats d'électricité verte, recours à des solutions locales bas carbone).
- Achats responsables et écoconception (sélection de fournisseurs bas carbone, matériaux durables, substitution de matériaux à fort impact).
- Efficacité énergétique et sobriété des bâtiments (rénovation, rationalisation des surfaces, bâtiments intelligents).
- Chaque levier fait l'objet d'un chiffrage opérationnel et d'un suivi consolidé pour préciser sa contribution à l'objectif 2030.

→ SUIVI, GOUVERNANCE ET TRANSPARENCE

Le suivi des cibles s'appuie sur le reporting extra-financier annuel : bilans carbone pour les filiales principales, indicateurs par poste d'émission et tableaux de bord opérationnels. La Direction RSE coordonne la démarche et rend compte au Comité stratégique RSE. Les référents RSE des filiales et les directions opérationnelles (Achats, Immobilier, IT, Mobilité, Supply Chain) assurent la mise en œuvre locale et le reporting.

Nous publierons annuellement les progrès et les écarts, et procéderons à une révision formelle des cibles tous les cinq ans à compter de 2030 ; la soumission et la validation SBTi feront l'objet d'un suivi public une fois complétés.

E1-5 - CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE PRODUITE À PARTIR DE SOURCES FOSSILES, NUCLÉAIRES, RENOUVELABLES :

Le tableau ci-dessous détaille la consommation d'énergie, exprimée en MWh et ventilée par type d'énergie, pour les filiales principales :

Énergie	2023	2024	2025	Écart par rapport à l'année de référence 2023
E1-5-01 - Consommation totale d'énergie liée aux propres activités de l'entreprise	4 872 mWh	4 163 mWh	3 972 mWh	-900 mWh (-18 %)
Consommation d'énergie ventilée par source				
E1-5-02 - Consommation totale d'énergie provenant de sources fossiles	632 mWh	844 mWh	976 mWh	+344 mWh (+54%)
E1-5-05 - Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	4 239 mWh	3 319 mWh	2 996 mWh	-1 243 mWh (-29%)



2. Informations environnementales

E1-5_09 - POURCENTAGE DE SOURCES RENOUVELABLES DANS LA CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE : 75%

La diminution de la part consolidée d'énergie renouvelable du Groupe en 2025 s'explique principalement par une baisse de 10 % de la consommation d'énergies renouvelables entre 2024 et 2025, combinée à une hausse de 16 % de la consommation d'énergies fossiles. Cette dernière est essentiellement liée à l'augmentation de l'usage du gaz dans nos filiales implantées dans les pays d'Europe de l'Est, où les conditions hivernales 2025 ont été particulièrement rigoureuses.



2. Informations environnementales

E1-6 - ÉMISSIONS BRUTES DE GES EN TONNES MÉTRIQUES ÉQUIVALENT CO2 SCOPE 1, 2, 3 ET TOTALES

Le tableau récapitulatif ci-dessous présente les statistiques d'émissions de GES du groupe Upcoop pour l'année 2025. Ces données correspondent au cumul des émissions calculées dans nos seize filiales principales.

	Données rétrospectives			
	Année de référence 2023	2024	2025	% N / N-1
Émissions de GES périmètre 1				
Émissions brutes de GES de périmètre 1 Émissions [teqCO2]	1 434	1 484	1 531	+3%
Émissions de GES de périmètre 2				
Émissions brutes de GES de périmètre 2 fondées sur la localisation (teqCO2)	442	460	459	-0,1%
Émissions brutes de GES de périmètre 2 fondées sur le marché (teqCO2)	28	30	29	-1,2%
Émissions significatives de GES de périmètre 3				
Émissions totales brutes indirectes de GES (périmètre 3) (teqCO2)	25 828	17 153	12 355	-28%
1. Biens et services achetés	8 921	10 645	8 492	-16%
2. Biens d'investissement	12 924	2 340	593	-75%
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les périmètres 1 et 2)	503	520	523	+0,6%
4. Transport et distribution en amont	69	37	19	-48%
5. Déchets produits lors de l'exploitation	10	10	14	+40%
6. Voyages d'affaires	1 254	1 335	1 082	-19%
7. Déplacements domicile-travail des salariés	2 007	2 118	964	-54%
8. Actifs loués en amont				
9. Acheminement en aval	23	20	16	-20%
10. Transformation des produits vendus				
11. Utilisation des produits vendus				
12. Traitement en fin de vie des produits vendus	117	126	170	+34%
13. Actifs loués en aval				
14. Franchises				
15. Investissements				
Émissions totales de GES				
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (teqCO2)	27 705	19 096	14 314	-25%
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) teqCO2)	27 290	18 666	13 884	-25%

Les objectifs détaillés par scope, ainsi que les jalons et années cibles conformément aux ESRS E1 (AR 48), seront intégrés dans le tableau et publiés dans le prochain rapport, après la soumission des objectifs à l'initiative SBTi, prévue prochainement.

2. Informations environnementales

→ INTENSITÉ EN GES (SUR LE PÉRIMÈTRE DE REPORTING E1-6, SOIT 16 FILIALES PRINCIPALES)

	2025
SBM.1-06 Chiffre d'affaires net en k€ consolidé sur le périmètre de reporting GHG Protocol (filiales principales)	679 644 k€
E1-6_30 Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) par produit net (en teqCO2/unité monétaire)	0,0210 tCO2eq/k€
E1-6_31 Émissions totales de GES (fondées sur le marché) par produit net (en teqCO2/unité monétaire)	0,0204 tCO2eq/k€

E1-7.1 - E1-7.2 : QUANTITÉS D'ABSORPTION, DE STOCKAGE ET DE RÉDUCTION DES GES ET PROJETS D'ATTÉNUATION DES GES FINANCÉS PAR LES CRÉDITS CARBONE :

Le groupe Upcoop et ses filiales contribuent à la neutralité carbone mondiale en finançant des projets d'absorption et d'atténuation des GES. Ces initiatives complètent nos actions internes de réduction des émissions et visent à générer des bénéfices environnementaux et sociaux durables tout en garantissant la qualité et la traçabilité des crédits acquis.

→ ABSORPTIONS ET SÉQUESTRATION LIÉES À NOS OPÉRATIONS ET À NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

Nous soutenons et participons à des actions locales de séquestration (notamment des opérations de reboisement impliquant des collaborateurs) qui interviennent en complément des mesures de réduction internes. À ce jour, ces initiatives sont principalement mises en œuvre via des projets certifiés externes dont la quantification est réalisée selon les standards retenus par les porteurs de projet. Le groupe Upcoop ne comptabilise donc pas de programme de séquestration intégré directement sur ses sites opérationnels séparément des projets certifiés auxquels nous contribuons.

→ PROJETS EXTERNES FINANCÉS ET CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

Le Groupe finance plusieurs projets de contribution carbone, prioritairement des projets de reboisement portés en France et par des filiales à l'international.

En 2025, le projet retenu par Upcoop, Alios, CEV et Kalidéa se situe en Gironde à Guirdeyre, ville gravement touchée par les incendies de 2022. Ce projet de reboisement s'étend sur une surface de 101,2 hectares. Son objectif est de diversifier les essences et de créer des couloirs biologiques favorables à la biodiversité. Les essences replantées sont principalement du pin maritime, du pin taeda, ainsi que quelques essences d'eucalyptus, bouleau, chêne vert, chêne liège et arbousier. Ce projet Label Bas Carbone permettra de séquestrer environ 18.030 tonnes équivalent CO2 sur une durée de 30 ans, mais aussi de créer des emplois locaux et de promouvoir la biodiversité. UpCoop participe à ce projet d'ampleur à hauteur de 25.900 € (soit 518 teqCO2). Le mix des essences permet le soutien à la biodiversité et l'amélioration de la qualité des sols.

Ce projet favorise des refuges pour la biodiversité et la conservation des ressources en eau.



2. Informations environnementales

→ QUANTIFICATION ET REPORTING

Le Groupe Upcoop contribue à la neutralité carbone mondiale en finançant l'absorption de 1 065 tCO₂ en 2025, au travers de projets vérifiés au regard de normes de qualité reconnues (E1-7_10 & E1-7_15 & E1-7_16).

Les crédits carbone issus des projets d'élimination provenant de puits biogéniques concernent 5 entités, soit 31% des entités du périmètre couvert par cette thématique :

- en France, Upcoop participe avec ses filiales Alios, CEV et Kalidea au projet de reboisement à Guirdeyre pour 518 tCO₂, labellisé Bas Carbone (≈18 030 tCO₂e sur 30 ans),
- en Italie, DAY participe au projet «VALLEE DU LAGON DE RAVAGNAN», reconnu Ecocare2, pour 475 tCo₂ (ce projet capture chaque année 27 000 tCO₂).

Les crédits carbone issus des projets d'élimination provenant de puits technologiques concernent 6% des entités du périmètre couvert par cette thématique :

- en Allemagne, PL Gutscheinsysteme, reconnu Gold Standard pour 72 tCO₂ par an, pendant 3 ans.

→ POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE ET COMPLÉMENTARITÉ

La contribution par crédits carbone constitue pour Upcoop un outil complémentaire aux actions visant la réduction directe des émissions (efficacité énergétique, mobilité, achats responsables, numérique responsable). Nous privilégions d'abord les réductions internes et réservons le financement de projets certifiés pour compenser les émissions résiduelles et soutenir des initiatives à forts co-bénéfices sociaux et environnementaux.



3. INFORMATIONS SOCIALES

3.1. EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE - ESRS S1

S1-1 - POLITIQUES LIÉES AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Depuis plus de 60 ans, Upcoop inscrit la coopération et l'humain au cœur de son projet d'entreprise. Fidèle à son identité coopérative, le Groupe œuvre pour une économie plus juste et solidaire, en développant des solutions de paiement et des services innovants qui soutiennent le pouvoir d'achat et la vitalité des territoires. Cette orientation s'accompagne de politiques sociales visant à prévenir, gérer et réparer les incidences importantes sur ses salariés, tout en valorisant les opportunités liées à leur engagement.

Notre charte sociale constitue le socle de ces politiques et traduit les valeurs qui guident collectivement l'action du groupe Upcoop. Elle affirme le respect des droits humains, la promotion de la diversité et de l'inclusion, la garantie d'une protection sociale équitable et l'engagement ferme contre toute forme de discrimination ou d'exploitation. Ces principes s'appliquent à l'ensemble des entités du groupe Upcoop, tout en tenant compte des spécificités locales et des obligations légales propres à chaque pays.

La performance durable du Groupe repose sur l'engagement de ses collaborateurs, et cet engagement est soutenu par des politiques visant à créer un environnement de travail respectueux, inclusif et porteur de sens. Ces politiques couvrent l'ensemble des effectifs et favorisent la participation active de chacun à la mission coopérative.

L'implication quotidienne des salariés constitue ainsi une source d'innovation et de réussite collective, renforçant la capacité du Groupe à construire une société plus équitable et responsable.

→ RESPECT DES DROITS HUMAINS

Au sein du Groupe Upcoop, la protection et la promotion des droits humains constituent un pilier essentiel de notre modèle coopératif et de notre responsabilité d'entreprise.

Même si la nature de nos activités nous expose à des risques limités en matière de droits humains, nous adoptons une démarche exigeante et structurée pour garantir un environnement de travail conforme aux standards internationaux et pour renforcer la vigilance dans l'ensemble de nos filiales.

Les produits et services que nous développons s'appuient sur des chaînes d'approvisionnement limitées et ne reposent pas sur des secteurs identifiés comme sensibles (travail informel, sous-traitance multiple, production industrielle à forte intensité de main-d'œuvre, etc.).

Ainsi, nos opérations ne présentent pas de risques majeurs liés :

- au travail des enfants,
- au travail forcé,
- à l'exploitation de petits fournisseurs vulnérables,
- ou à des pratiques violant les droits fondamentaux des travailleurs.

Cette faible exposition est un atout, mais ne réduit pas notre niveau d'exigence.

→ LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le Groupe Upcoop condamne fermement le travail des enfants. Aucun mineur ne saurait être employé dans nos activités. Nous soutenons activement les programmes qui visent à éradiquer cette pratique, notamment dans les zones où nous sommes implantés.

Toutes les filiales du Groupe s'engagent formellement en signant une Charte du Global Compact des Nations Unies, portée personnellement par chaque Directeur Général.

3. Informations sociales

Cet engagement inclut explicitement les principes relatifs :

- aux droits humains,
- au travail,
- à l'environnement,
- et à la lutte contre la corruption.

Même si nos risques intrinsèques sont limités, nous renforçons :

- la conformité via les 37 règles du Groupe adopté par l'ensemble des Directeurs de nos filiales,
- l'engagement via l'adhésion depuis 2006 au Pacte Mondial des Nations Unies,
- la responsabilisation des équipes dirigeantes,
- la formalisation d'engagements sociaux conformes aux standards internationaux,
- et l'amélioration continue de nos dispositifs RH.

Cette approche témoigne de notre volonté de dépasser la conformité réglementaire pour incarner pleinement notre raison d'être coopérative.

→ DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est un pilier de notre gouvernance coopérative. Nous garantissons une représentation équitable des salariés et encourageons leur participation active. Ce dialogue social constitue un facteur essentiel de performance durable pour l'entreprise. La Direction du Groupe reconnaît son rôle déterminant dans la réussite de son projet économique et social et la pérennité du groupe Upcoop.

→ DIVERSITÉ ET INCLUSION

La diversité des parcours, des cultures et des identités est une richesse que nous valorisons. Nous oeuvrons pour un environnement de travail inclusif, où chacun se sent respecté, écouté et reconnu. La lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, est un principe fondamental de notre politique sociale.

→ TRANSPARENCE ET ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Nous nous engageons à assurer une rémunération juste et conforme aux standards légaux de chaque pays, permettant à chacun de vivre dignement. Au-delà du respect des obligations légales, nous promovons des politiques salariales fondées sur l'équité et la transparence pour renforcer la confiance, favoriser la reconnaissance du travail accompli et encourager l'engagement de toutes et tous. Nous veillons à ce que nos pratiques de rémunération soient cohérentes, compréhensibles et motivantes pour l'ensemble de nos salariés.



3. Informations sociales

→ PROTECTION SOCIALE

Nous garantissons à l'ensemble de nos salariés, dans le respect des législations en vigueur dans chaque pays, un accès équitable aux dispositifs de protection sociale. Ceux-ci couvrent notamment la santé, la prévoyance, la retraite et la sécurité au travail. Nous veillons à ce que chacun évolue dans un environnement professionnel sûr, sain et respectueux.

→ TÉLÉTRAVAIL

Au sein du Groupe, chaque filiale est libre de définir les modalités d'organisation du télétravail, en tenant compte de la législation en vigueur, des enjeux spécifiques à son activité et des bénéfices attendus pour les salariés et l'entreprise.

→ ACCÈS À LA FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Au sein du Groupe, tous les salariés ont un accès équitable, adapté et inclusif à la formation tout au long de leur carrière. La mise à disposition d'une plateforme d'apprentissage et de modules dédiés permet d'acquérir les bases essentielles des métiers et du modèle coopératif, de se former aux compétences d'avenir comme l'IA et la cybersécurité et de préparer son évolution professionnelle.

S1-2 - PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES IMPACTS AVEC LES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE ET LEURS REPRÉSENTANTS

Le Groupe favorise un dialogue continu avec ses salariés, à la fois directement et via leurs représentants.

→ 1^{ER} BAROMÈTRE GROUPE UPLOOP – LES ENSEIGNEMENTS CLÉS

Entre le 27 janvier et le 14 février 2025, le Groupe Uploop a lancé son premier baromètre international, une démarche inédite visant à mesurer l'engagement et le ressenti des collaborateurs à travers le monde.

Un baromètre d'ampleur internationale :

- 3 184 salariés consultés ;
- 25 pays consultés ;
- 4 grandes thématiques évaluées.

Avec un taux de participation de 58 %, cette première édition témoigne d'une réelle mobilisation autour de la vie coopérative et de la transformation du Groupe.

1. Stratégie et objectifs du Groupe – 4.22 / 5

Les collaborateurs expriment une adhésion forte à la vision stratégique et aux ambitions de Uploop.

Cette note témoigne d'un cap fort préoccupé par la clarté, la cohérence et le sens donné aux orientations stratégiques et projets collectifs.

2. Leadership et management – 4.01 / 5

Une appréciation positive du management, avec des marges de progression possibles sur l'accompagnement et la communication managériale.

3. Culture et valeurs du Groupe – 4.03 / 5

Les équipes reconnaissent la force du modèle coopératif et l'ancrage des valeurs Uploop dans leur quotidien professionnel.

4. Engagement sociétal – 3.77 / 5

Un résultat encourageant qui confirme que le Groupe est perçu comme engagé, tout en révélant un potentiel d'amplification sur les actions sociétales et la mise en visibilité de leur impact.

3. Informations sociales

S1-3 - PROCÉDURES DE RÉPARATION DES IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS

Upcoop a mis en place lors de l'Assemblée du Personnel, et pour donner suite à la consultation faite en 2025 auprès des sociétaires, dès février 2025 la participation aux instances de gouvernance (Conseil d'Administration Upcoop, Commissions d'assistance, Conseil d'Administration de la Fondation Upcoop, Comité de mission Upcoop). Cette expérimentation permettra de donner aux sociétaires une meilleure compréhension et visibilité sur le fonctionnement de ces instances de gouvernance et pourra être reconduite en 2027 sous réserve du bilan que feront le Conseil d'Administration et sa Commission Sociétariat et Vie Coopérative.

L'Assemblée Générale des Sociétaires Upcoop a pour objectif de faire avec l'ensemble des sociétaires un tour d'horizon des grands chantiers que la maison mère a initié depuis trois années pour développer les engagements de notre coopérative et ses objectifs sociétaux. Dans le cadre de cette assemblée, tout sociétaire peut poser des questions écrites adressées au Secrétariat du Conseil d'Administration.

La Direction des Affaires Publiques, des Conformités réglementaires et des Risques (DAPCR) a pour mission d'accompagner Upcoop et ses filiales françaises et internationales, notamment sur les questions du respect des conformités réglementaires dont la promotion de l'éthique des affaires et la lutte contre la corruption. Dans ce cadre, et comme cela a été présenté lors de la Conférence de la journée internationale de lutte contre la corruption le lundi 9 décembre 2024, un nouveau dispositif d'alerte éthique a été mis en place avec la Direction des Ressources Humaines. Cette nouvelle ligne, autrefois hébergée sur SharePoint, est désormais accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe (actuels ou anciens) ainsi qu'à tous les tiers en relation avec notre Groupe (partenaires, fournisseurs, clients, bénéficiaires ...) <https://www.ethical-line.up.coop/>

Elle permet ainsi à toutes et tous de signaler des comportements susceptibles d'être contraires à la réglementation en vigueur et à nos valeurs.

S1-4 - ACTIONS CONCERNANT LES IMPACTS IMPORTANTS, APPROCHES VISANT À ATTÉNUER LES RISQUES ET LES OPPORTUNITÉS, ET EFFICACITÉ DE CES ACTIONS ET APPROCHES

Le groupe Upcoop accompagne ses collaborateurs en développant les compétences en adéquation avec les besoins futurs des métiers, en favorisant l'engagement et le bien-être des collaborateurs, et en renforçant une culture inclusive et coopérative.

Le Groupe déploie un dialogue social innovant en intégrant ses salariés au sein des instances de gouvernance de toutes les filiales, permettant une participation active aux décisions stratégiques. La prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail sont au cœur des actions déployées :

- formations pour les managers et membres des instances ;
- modules e-learning sur le stress et l'activité physique ;
- organisation d'événements dédiés à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- dispositifs de fidélisation et actions visant à renforcer la marque employeur.

L'égalité professionnelle et la diversité sont au cœur de la politique RH. Le groupe Upcoop a réalisé un baromètre de perception pour identifier les freins à l'égalité et a lancé des initiatives concrètes :

- mise à jour des processus de recrutement ;
- signature d'initiatives de sensibilisation au sexisme ;
- actions en faveur de l'insertion et de la réinsertion professionnelle (personnes sous-main de justice, jeunes issus de quartiers prioritaires et réfugiés) ;
- maintient d'un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à l'obligation légale.

3. Informations sociales

Ces initiatives contribuent à réduire les risques psychosociaux, à améliorer l'engagement et à limiter le turnover.

Le groupe Upcoop a lancé la digitalisation des services RH afin d'améliorer l'expérience collaborateur et l'efficacité opérationnelle :

- assistants digitaux déployés pour simplifier les démarches administratives ;
- mutualisation des expertises RH entre filiales grâce à des réunions thématiques, des séminaires et des échanges de bonnes pratiques.
- programme Leaders Up pour accompagner les top managers (leadership, agilité, conduite du changement, intelligence artificielle) ;
- modules de formation sur la RSE, la cybersécurité et la réglementation proposés à tous les collaborateurs.

Ces actions renforcent la capacité du Groupe à anticiper les évolutions métiers, à sécuriser les compétences clés et à saisir les opportunités liées à la transformation numérique et réglementaire.

S1-6 - CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE : NOMBRE DE SALARIÉS EN EFFECTIF OU EN ETP, PAR ZONES GÉOGRAPHIQUES, PAYS PAR SEXE, TURNOVER (HORS STAGIAIRES)

Le groupe Upcoop compte **3 529 salariés** au 31 décembre 2025.

Tableau 1 : Nombre total des salariés en effectifs et ventilation par sexe :

Effectif au 31/12/2025

Genre	Effectif	%
Hommes	1 532	43%
Femmes	1 997	57%
Total des salariés	3 529	100%

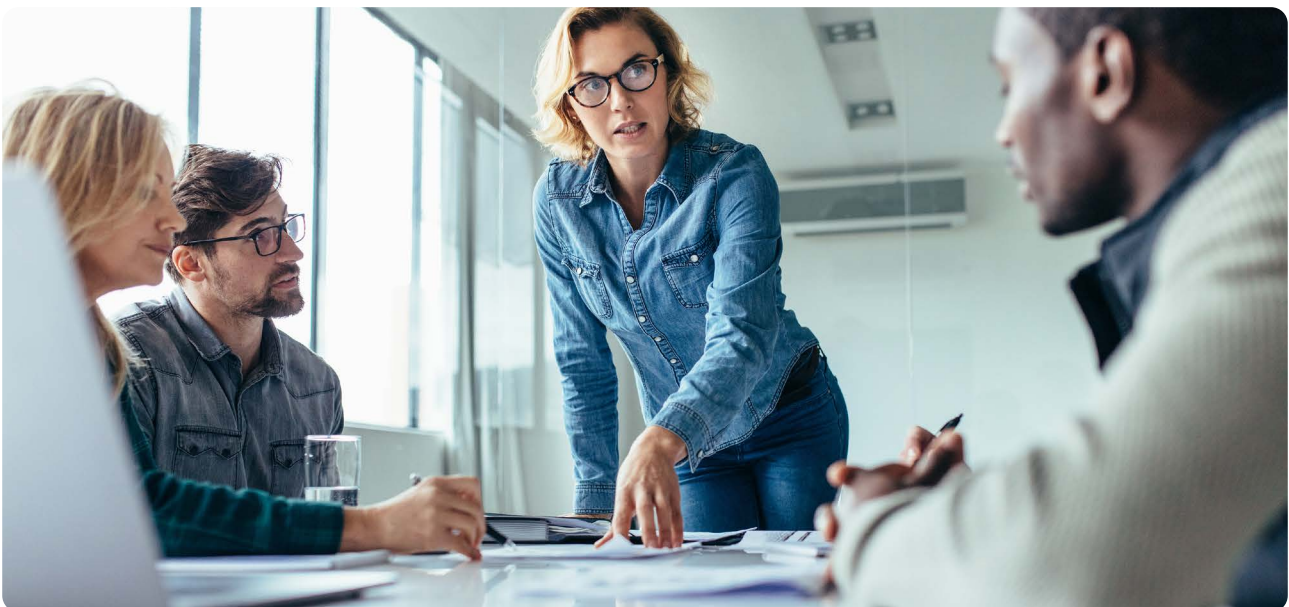


3. Informations sociales

Tableau 2 : Nombre total de collaborateurs par effectif, et répartition par sexe pour les pays dans lesquels l'entreprise compte 50 collaborateurs ou plus représentant au moins 10 % de son effectif total :

Effectif au 31/12/2025

Pays / Genre	Hommes	Femmes
ALLEMAGNE	41	28
BELGIQUE	43	33
BRÉSIL	98	171
BULGARIE	19	48
ESPAGNE	36	54
ESTONIE	20	33
FRANCE (MAISON MÈRE UPLOOP)	299	467
FRANCE (FILIALES HORS MAISON MÈRE)	226	254
GRÈCE	36	53
ITALIE	40	89
MEXIQUE	258	252
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	27	60
ROUMANIE	60	108
SERBIE	29	33
SLOVAQUIE	30	30
TURQUIE	225	202
TOTAL	1 487	1 915



3. Informations sociales

Tableau 3 : Nombre total des salariés permanents / temporaires répartis par genre, salariés au nombre d'heures non garanti répartis par genre (CDI par pays)

Effectif au 31/12/2025

Pays / Genre	Hommes	Femmes
ALLEMAGNE	38	27
BELGIQUE	42	33
BRÉSIL	96	162
BULGARIE	14	38
ESPAGNE	35	54
ESTONIE	20	33
FRANCE (MAISON MÈRE UPCCOOP)	275	421
FRANCE (FILIALES HORS MAISON MÈRE)	199	197
GÉORGIE	4	13
GRÈCE	36	53
ITALIE	37	85
MAROC	4	3
MEXIQUE	258	252
MOLDAVIE	4	8
POLOGNE	9	16
PORTUGAL	2	2
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	27	60
ROUMANIE	60	107
SERBIE	29	30
SLOVAQUIE	29	27
TUNISIE	15	18
TURQUIE	218	195
TOTAL	1 451	1 834

Groupe	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés* (effectifs ou ETP)	2 009	1 544	3 553
Nombre de salariés permanents (effectifs ou ETP)	1 834	1 451	3 285
Nombre de salariés temporaires (effectifs ou ETP)	174	92	266
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectifs ou ETP)	Non disponible	Non disponible	Non disponible

*CDI, CDD, alternants, stagiaires

3. Informations sociales

Tableau 4 : Nombre total de salariés qui ont quitté le Groupe Upcoop au cours de la période de référence et le taux de rotation des salariés au cours de la période de référence.

	2025
Nombre total de salariés qui ont quitté Upcoop (Groupe)	581 tous contrat confondus dont 352 CDI
Taux de rotation des salariés Groupe (%)	11,40% pour les CDI

S1-8 - COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DIALOGUE SOCIAL POUR LES SALARIÉS

→ COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

55 % des salariés du Groupe sont couverts par des conventions collectives (S1-8-01).

61 % des salariés des filiales basées en Europe sont couverts par des conventions collectives.

Nos salariés dans 5 pays sur 25 où le Groupe est implanté, ne bénéficient pas d'une convention collective, mais leurs conditions de travail sont encadrées par les législations en vigueur dans ces pays.

→ DIALOGUE SOCIAL

Conformément au modèle démocratique porté par la maison-mère, toutes les filiales sont invitées à ouvrir leurs instances de gouvernance ou de direction à des représentants de salariés aux moments stratégiques de la vie de l'entreprise (approbation des budgets, validation des comptes...).

Ce premier chantier a été achevé en 2024 avec la désignation de deux représentants salariés au sein de chaque filiale.



3. Informations sociales

	2025
Nombre de filiales ayant une instance représentative du personnel (IRP) dans des pays de l'Espace économique européen (EEE) employant des effectifs importants (au moins de 50 salariés représentant au moins 10 % de l'effectif total du Groupe).	15
% global des salariés représentés par une IRP (pour les 15 filiales ci-dessus) (S1-8-06)	38 %
Nombre des accords avec les salariés de l'entreprise conclu en vue de la représentation par un comité d'entreprise européen (CEE), un comité de Société Europe (SE) ou un comité de Société Coopérative Europe (SCE)*	27

*Liste des accords maison mère uniquement

	Couverture des négociations collectives		Dialogue social
	Salariés - EEE pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés	Estimation pour les régions avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés	Représentation sur le lieu de travail - EEE uniquement pour les pays avec > 50 salariés représentant > 10 % du total des salariés
Taux de couverture			
0 - 19 %			
20 - 39 %			
40 - 59 %			
60 - 79 %			
80 - 100 %	0%	56%	48,7%

S1-9 - INDICATEURS DE DIVERSITÉ CONCERNANT LES SALARIÉS : RÉPARTITION PAR SEXE DANS L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET PAR TRANCHES D'ÂGE (-30, 30-50, +50 ANS)

Répartition par sexe au niveau de l'encadrement supérieur pour l'exercice 2025 : Comex et Codir (S1-9-01).

Sexe	Nombre en 2024	Pourcentage (%) en 2024	Nombre en 2025	Pourcentage (%) en 2025
Femmes (S1_9_01_F)	83	43%	136	45%
Hommes (S1_9_01_H)	109	57%	168	55%
Total (S1_9_01)	192	100%	304	100%

A date, nous n'avons pas collecté cette information par tranche d'âge. Cela fera l'objet d'une amélioration future de notre campagne de collecte.

3. Informations sociales

S1-11 - PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS

L'analyse réalisée à partir des données disponibles sur les dispositifs sociaux et protection sociale des salariés montre une forte mobilisation de nos entités en matière de protection sociale, avec notamment des taux de couverture souvent très élevés sur des risques clés tels que la maladie, le congé parental ou la retraite. Plusieurs pays affichent une couverture de 100 % sur la plupart des dispositifs (par exemple : Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, France, Géorgie, Grèce, Italie, Roumanie, Slovaquie), démontrant l'intégration solide de la protection sociale dans la majorité de nos filiales.

Toutefois, certaines informations restent partielles ou non disponibles pour plusieurs pays, notamment concernant la couverture chômage, les accidents du travail. Cette situation s'explique par l'hétérogénéité des systèmes sociaux nationaux, la disponibilité variable des données locales ou encore l'intégration progressive de nouvelles filiales dans notre cadre de reporting.

Conscients de l'importance d'un pilotage social précis et harmonisé au niveau international, nous avons d'ores et déjà engagé un travail approfondi avec nos équipes RH locales et nos directions régionales pour renforcer la collecte, l'harmonisation et la fiabilité des données.

Ce travail se poursuivra dans les prochains mois et nous permettra :

- d'obtenir un niveau de complétude plus élevé pour l'ensemble des dispositifs,
- d'améliorer la comparabilité entre pays,
- de refléter plus fidèlement la réalité des pratiques sociales au sein du groupe.

Nous nous engageons ainsi à intégrer dans le prochain rapport de durabilité un tableau consolidé, structuré et exhaustif des dispositifs sociaux pour chacune de nos entités, reflétant notre volonté d'assurer un haut niveau de protection pour tous nos collaborateurs dans l'ensemble de nos entités.



3. Informations sociales

S1-12 - PERSONNES HANDICAPÉES PARMIS LES SALARIÉS

En 2025, les salariés en situation de handicap représentent 2,45 % des effectifs du Groupe (données issues des déclarations volontaires et obligations légales) (S1-12-01). Au-delà du recrutement, le Groupe poursuit ses actions de sensibilisation, de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi, notamment à travers l'aménagement des postes de travail et l'adaptation des conditions de travail.

En France, le taux communiqué pour la maison mère repose sur le calcul réglementaire OETH (déclaré via l'URS-SAF), réalisé sur la base de l'effectif moyen annuel afin de refléter l'emploi des travailleurs handicapés de façon représentative sur l'année. Ce calcul s'appuie sur :

- Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés internes : 70,69 (avec surpondération si salarié sénior) ;
- Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH : 696,86.

À noter : les chiffres ne sont pas une photo au 31/12/2025 mais bien le résultat d'un calcul sur l'effectif moyen annuel. Un salarié de plus de 50 ans à temps plein compte pour 1,5 unité.

Au niveau international, pour les indicateurs RSE, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est calculé en équivalent temps de présence, en tenant compte :

- de la durée de présence dans l'entreprise,
- de la période de validité de la reconnaissance du handicap.

Chaque salarié est comptabilisé une seule fois. Les règles françaises spécifiques, notamment la surpondération applicable aux salariés de 50 ans et plus, relèvent strictement du calcul réglementaire OETH et ne sont pas intégrées dans l'indicateur de durabilité (par exemple : 1 salarié de plus de 50 ans = 1,5 unité en OETH).

S1_12_01 - POURCENTAGE DE PERSONNES HANDICAPÉES PARMIS LES SALARIÉS

Entité/Pays	Effectif (nombre)	Taux handicap (en %)
BRÉSIL	274	0
MÉXIQUE	510	0,98
FRANCE - Filiales hors maison mère	472	3,18
BULGARIE	67	1,49
GRÈCE	89	0
ROUMANIE	168	0
SERBIE	62	0
TURQUIE	436	2,29
GÉORGIE	35	0
MOLDAVIE	12	0
ALLEMAGNE	69	0
BELGIQUE	78	0
ESPAGNE	99	2,02
ITALIE	129	6,2
PORTUGAL	9	0
MAROC	7	0
TUNISIE	36	2,78
POLOGNE	28	0
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	87	1,15
SLOVAQUIE	65	4,62
ESTONIE	53	1,89

3. Informations sociales

Entité	Salariés en situation de handicap	Effectif*	Taux de handicap OETH
Maison mère	58	686	10,20%

*Hors CDD

S1-13 - INDICATEURS DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS

Pour soutenir le développement des compétences et répondre aux besoins des métiers en constante évolution, le groupe Upcoop a mis en place plusieurs dispositifs.

La cartographie des métiers et les *talent reviews* à l'échelle du Groupe permettent d'identifier les tendances actuelles et futures. L'offre de formation commune, accessible en français et en anglais via Academy Up, une plateforme de formations en ligne, accessible aux salariés du Groupe, facilite le développement des compétences dans tous les pays où le Groupe est présent.

Des parcours spécifiques, comme la sensibilisation à l'intelligence artificielle, ont été lancés pour préparer les collaborateurs aux usages et aux risques associés aux nouvelles technologies. Ces initiatives visent à renforcer l'agilité du Groupe tout en favorisant l'épanouissement professionnel des collaborateurs.

	2025
% des salariés, par sexe, ayant participé à des évaluations formalisées de performance et de développement de carrière (S1-13-02)	Hommes = 46,4% - Femmes = 53,6%
Nombre d'heures moyen par salarié formé (S1-13-04_Nb)	21,21 heures
Nombre total d'heures de formation (S1_13_04_Nb - S1_13_04_Nb)	74 853 heures
Nombre total d'heures de formation - Femme (S1_13_04_F_Nb - S1_13_04_F_Nb)	41 299 heures
Nombre total d'heures de formation - Homme (S1_13_04_M_Nb - S1_13_04_Nb)	33 554 heures

S1-17 - CAS, PLAINTES ET IMPACTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

En 2025, la commission Audit et Risques a reçu 1 signalement relatif à des faits de discrimination. L'ensemble de ces signalements a été transmis par l'intermédiaire des canaux d'alerte du Groupe.

Les états financiers ne font apparaître aucun montant relatif à des amendes, pénalités ou indemnités de dommages résultant des incidents et plaintes mentionnés ci-dessus.

Par ailleurs, en 2025, aucun incident grave en matière de droits de l'homme affectant les salariés du Groupe n'a été constaté. Aucun cas de non-respect des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ni des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales n'a été identifié.

4. INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

4.1. CONDUITE DES AFFAIRES - ESRS G1

G1-1 - CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES

→ PROGRAMME DE CONFORMITE AUX REGLES DE CONCURRENCE

Notre modèle coopératif repose sur des principes de solidarité, de transparence et d'équité qui nous imposent une exemplarité totale dans nos pratiques commerciales. Le programme de conformité aux règles de concurrence n'est pas seulement une obligation légale ; il est le garant de notre intégrité et de la pérennité de notre groupe coopératif.

Notre démarche s'appuie également sur les enseignements à tirer de la décision de l'Autorité de la Concurrence – ADLC - 19-D-25 du 17 décembre 2019 relative à des pratiques mises en œuvre dans le secteur des titres-restaurant. Pour rappel ou information, la gouvernance de Upcoop a changé depuis 2019 et le traitement juridictionnel de cette décision est toujours en cours. Qu'importe l'issue de ce traitement, et son impact financier et réputationnel, une remédiation de notre conformité réglementaire aux règles de la concurrence a été menée et prend, notamment, la forme de ce Programme.

Notre programme de conformité aux règles de concurrence s'insère dans notre programme de conformité global qui rassemble l'ensemble des dispositifs préventifs mis en place par Upcoop notamment en matière de lutte contre la fraude, de lutte contre la corruption, de protection des données personnelles ou de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Le programme est suivi et contrôlé plus spécifiquement par la Direction des Affaires Publiques, des Conformités réglementaires et des Risques (DAPCR) et la Direction Juridique.

Inspiré notamment par les recommandations de l'Autorité de la concurrence (document-cadre du 24 mai 2022) et en cohérence avec notre dispositif anticorruption (loi Sapin II), ce programme définit les comportements à adopter et les vigilances à observer au quotidien.

Le programme s'appuie explicitement sur :

- les articles L.4201 à L.4206 et L.4642 du Code de commerce,
- les articles 101 et 102 du TFUE,
- le document-cadre ADLC (2022) sur la conformité concurrence.

Le programme s'applique :

- à l'ensemble de nos collaborateurs ;
- à nos représentants et partenaires agissant en notre nom ;
- ainsi qu'aux tiers impliqués dans le cadre de relations contractuelles structurantes.

Ce programme de conformité n'est ainsi pas qu'une simple formalité administrative ou obligation réglementaire, il nous permet de :

- Ancrer une culture du «Zéro Risque» : Identifier et proscrire tout échange directs ou indirects d'informations sensibles avec nos concurrents.
- Protéger chaque collaborateur : leur donner les outils pour réagir face à une situation ambiguë et éviter des sanctions personnelles lourdes aux conséquences collectives graves.
- Garantir notre indépendance : Une concurrence saine est la seule voie pour pérenniser notre modèle coopératif, ancré dans l'Economie Sociale et Solidaire, et l'innovation au service de nos clients.

4. Informations en matière de gouvernance

Enfin, notre programme de conformité :

- s'appuie sur une cartographie des risques (1)
- repose sur les cinq piliers recommandés par l'autorité de la concurrence :
 - un engagement public de l'entreprise (2) ;
 - des relais et experts internes (3) ;
 - une information, formation et sensibilisation (4);
 - des mécanismes de contrôle et d'alerte (5) ;
 - un dispositif de suivi (6).

1. Une cartographie des risques spécifique à la concurrence

Le Responsable de la Conformité réglementaire (rattaché à la DAPCR) évalue, avec l'appui de la Direction Juridique, les risques aux règles de concurrence par service et/ou par processus pour identifier, classer et atténuer de manière proactive les vulnérabilités de l'entreprise. Cette évaluation se fait au moyen d'interviews et est adapté aux marchés, activités et produits, à l'organisation et la culture internes, ainsi qu'à la chaîne décisionnelle et au mode de gouvernance.

Cette cartographie est mise à jour régulièrement conformément au principe de programme évolutif fixé par l'ADLC.

2. Un engagement public de l'entreprise

En totale adéquation avec les préconisations de l'Autorité de la concurrence, la Direction Générale d'Upcoop réaffirme sa position de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'entente, de pratiques anticoncurrentielles ou d'abus de position dominante.

Cet engagement se traduit par des actions concrètes :

- L'institution d'une culture de conformité comme priorité stratégique : cette culture est portée par une déclaration officielle et des prises de parole régulières du PDG notamment lors la Journée Internationale de la lutte contre la Corruption le 9 décembre qui intervient quelques jours avant celui de la Journée internationale de la concurrence.
- La mise à disposition de moyens opérationnels (outils, formations et organisation dédiée) : ces moyens permettent de garantir l'application stricte de notre politique.
- L'exemplarité managériale : elle est régulièrement rappelée afin d'inscrire l'honnêteté et l'intégrité dans le quotidien de nos collaborateurs.

3. Relais internes et expertise

Une surveillance rigoureuse et une expertise robuste qui s'exerce à plusieurs niveaux :

- Au niveau managérial : Les collaborateurs des services commerciaux sont sensibilisés via un e-learning et les managers des services commerciaux, qui sont les plus exposés au risque anti-concurrentiel bénéficient d'une formation spécifique.
- Au niveau de la Direction Générale : un Responsable de la conformité dédié à l'éthique des affaires est rattaché à la DAPCR, elle-même rattachée à la Direction Générale et représentée au CODIR de Upcoop et au COMEX du Groupe. La DAPCR travaille en étroite collaboration avec la Direction Juridique, rattachée au Secrétariat Général de Upcoop qui s'appuie sur des cabinets d'avocats spécialisés. Les membres du Comex bénéficient d'une formation spécifique.
- Au niveau du Conseil d'Administration : celui-ci veille au respect des principes de respect de la concurrence par l'intermédiaire de sa Commission Audit et Risques (composée de 3 membres du Conseil, dont son Président, et assistée de la direction de l'audit, du Directeur de la DAPCR, du Directeur des Systèmes d'informations et, à chaque fois que nécessaire, des responsables nécessaires au traitement d'un sujet) et par la Cellule Audit, rattachée au Secrétariat Général.

Le positionnement de la DAPCR au niveau du Groupe permet, par ailleurs, de recueillir l'ensemble des bonnes pratiques de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles au sein des 25 pays d'implantation internationale de Upcoop.

4. Information, formation et sensibilisation

4. Informations en matière de gouvernance

Upcoop décline son programme de sensibilisation aux règles de concurrence pour ses collaborateurs des services commerciaux. Ce programme est établi en collaboration avec la DRH, la Direction juridique et le responsable conformité « Ethique des affaires » de la DAPCR. Cette sensibilisation s'intègre dans un programme plus large, visé par l'Accord GEPP, qui prévoit des modules visant à répondre à nos enjeux réglementaires : éthique des affaires et lutte contre la corruption, respect du RGPD et protection des données, Cybersécurité. Les entretiens professionnels annuels permettent de s'assurer que ces sensibilisations et formations sont bien suivies par les collaborateurs.

Le rappel le plus important qui est fait aux collaborateurs est que Upcoop applique une politique de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption.

Les sensibilisations réglementaires des services commerciaux ont lieu tous les deux ans sous forme d'e-learning disponibles sur la plateforme de formation du groupe Upcoop et sont conclues par un certificat d'évaluation. Certains collaborateurs de services plus exposés (Responsables des services Commerciaux, direction, Affaires publiques) et les membres du Comex et du CA au risque de non-respect des règles concurrence bénéficient, en plus de cette sensibilisation, de modules de formations en présentiel . Enfin, ces services bénéficient de fiches pratiques de maîtrise de risques spécifiques à leurs activités couvrant notamment, les réunions interprofessionnelles, les appels d'offres, les échanges sensibles.

5. Mécanismes de contrôle et d'alerte

Upcoop a prévu d'instaurer des contrôles de second niveau pour vérifier la conformité des pratiques :

- revue des dossiers de réunions sectorielles (ordre du jour, minutes, participants) ;
- vérification de la justification objective des politiques tarifaires et remises ;
- contrôle des interactions externes (NDA, partage d'informations).

Upcoop a mis en place des mécanismes efficaces de signalement des comportements contraires au respect des règles de concurrence.

Upcoop communique aux collaborateurs les modalités de signalement de leurs préoccupations concernant des comportements contraires aux règles de concurrence et à l'éthique des affaires. Ces préoccupations peuvent être remontées par plusieurs voies :

- la voie managériale, par la voie des Ressources Humaines ;
- la voie des Représentants du Personnel ;
- la voie du Conseil d'Administration (la quasi-totalité des collaborateurs de Upcoop étant sociétaires de la coopérative) ;
- une ligne éthique (<https://www.ethical-line.up.coop>).

Upcoop met à disposition de ses collaborateurs (salariés et prestataires), de ses fournisseurs, de ses clients et d'autres parties externes cette ligne éthique qui permet de signaler des actes ou opérations présentant un caractère frauduleux ou contraire aux règles de concurrence et à l'éthique des affaires et, ce, de manière anonyme et/ou confidentielle et sans crainte de représailles (Art 11 du règlement alerte « protection du lanceur d'alerte », <https://www.ethical-line.up.coop/Politique>).

6. Suivi, documentation, mise à jour et sanctions

Upcoop s'efforce du suivi de la mise en œuvre de son programme par la mise à jour des composantes de son programme et du respect de celui-ci.

Upcoop sanctionne les employés en cas de non-respect des éléments du programme. Le responsable de la conformité peut s'appuyer sur la direction juridique aux fins de traiter les demandes de conseil et les alertes recueillies via les différents canaux exposés.

4. Informations en matière de gouvernance

→ LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Dans un environnement de plus en plus numérisé et complexe, la lutte contre la fraude s'impose comme un pilier central de la vie des entreprises. Pour Upcoop, acteur emblématique de l'Economie Sociale et Solidaire, elle dépasse la simple protection des actifs financiers pour devenir un garant de la pérennité de notre mission d'utilité sociale. En effet, en tant qu'émetteur de solutions de paiement à impact social et local, Upcoop gère des flux destinés à améliorer le quotidien de millions de personnes. Toute faille dans l'intégrité de ces processus pourrait fragiliser la confiance que nous témoignent nos clients, partenaires, collaborateurs et sociétaires. C'est pourquoi notre politique de lutte contre la fraude est intégrée de manière transverse dans l'ensemble de nos opérations. Elle repose sur le respect des exigences de la Banque de France (voir plus bas) mais aussi sur une culture de vigilance partagée par tous nos collaborateurs qui vont de la simple prévention jusqu'à la lutte approfondie contre la fraude.

La lutte contre la fraude s'inscrit alors pleinement dans notre démarche extra-financière, illustrant une gestion responsable et une gouvernance exemplaire. Par ailleurs, nos processus de contrôles internes sont régulièrement audités pour garantir une efficacité maximale et une adaptation aux nouvelles menaces.

Le programme de gestion du risque de fraude de Upcoop s'appuie sur les recommandations de l'Association of Certified Fraud Examiner (ACFE).

L'ACFE est la référence internationale des professionnels spécialisés dans la détection, la prévention et la dissuasion de la fraude ; elle élabore des méthodologies rigoureuses et reconnues mondialement. Upcoop est membre de l'ACFE et son responsable de la lutte contre la fraude a été certifié par l'organisme.

Le programme de gestion du risque de fraude est, à ce titre, soutenu et suivi régulièrement par la Direction Générale et le Conseil d'Administration de Upcoop ; concrètement, il est composé des éléments suivants.

1. Un programme de sensibilisation pour tous les collaborateurs de Upcoop.

Upcoop décline son programme de sensibilisation de la lutte contre la fraude pour tous ses collaborateurs. Ce programme est établi en collaboration avec la DRH, par le responsable de la lutte contre la fraude et le responsable Cyber sécurité. Cette sensibilisation s'intègre dans un programme plus large, visé par l'Accord GEPP, qui prévoit des modules répondant à nos enjeux réglementaires : éthique des affaires et lutte contre la corruption, respect du RGPD et protection des données, Cybersécurité notamment. Les entretiens professionnels annuels permettent de s'assurer que ces sensibilisations et formations sont bien suivies par les collaborateurs.

Les sensibilisations à la lutte contre la fraude ont pour objectif que les collaborateurs acquièrent les connaissances relatives :

- Aux cas potentiels de fraude dans le cadre de leurs missions ;
- Aux conséquences financières et RH de la fraude pour Upcoop (manque à gagner, perte de bonne notoriété, pertes d'emploi potentielles, baisse de moral ...) ;
- Aux services et personnes idoines vers qui elles doivent s'orienter pour prendre, lorsque nécessaire, des conseils ou signaler des faits susceptibles de constituer une fraude.

Le rappel le plus important qui est fait aux collaborateurs est que Upcoop applique une politique de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption.

Ces sensibilisations réglementaires ont lieu tous les deux ans sous forme d'e-learning disponibles sur la plateforme de formation du groupe Upcoop et sont conclues par un certificat d'évaluation.

Certains collaborateurs de services plus exposés au risque de fraude bénéficient, en plus de cette sensibilisation, de modules de formations en présentiel dispensés en fonction de l'émergence de nouveaux risques ou en fonction des périodes d'activités. Enfin, ces services bénéficient de fiches pratiques de maîtrise de risques spécifiques à leurs activités indiquant les principaux risques de fraude les concernant, les bons réflexes à adopter et les mesures à mettre en œuvre.

4. Informations en matière de gouvernance

2. Des mécanismes efficaces de signalement des fraudes.

Upcoop communique aux collaborateurs les modalités de signalement de leurs préoccupations concernant des actes frauduleux ou contraires à l'éthique. Ces préoccupations peuvent être remontées par plusieurs voies :

- la voie managériale, par la voie des Ressources Humaines ;
- la voie des Représentants du Personnel ;
- la voie du Conseil d'Administration (la quasi-totalité des collaborateurs de Upcoop étant sociétaires de la coopérative) ;
- des adresses mails spécifiques "alerte.fraude" et "alerte.cyber" ;
- une ligne éthique (<https://www.ethical-line.up.coop>).

Upcoop met à disposition de ses collaborateurs (salariés et prestataires), de ses fournisseurs, de ses clients et d'autres parties externes cette ligne éthique qui permet de signaler des actes ou opérations présentant un caractère frauduleux ou contraire à l'éthique des affaires et, ce, de manière anonyme et/ou confidentielle et sans crainte de représailles (Art 11 du règlement alerte « protection du lanceur d'alerte », <https://www.ethical-line.up.coop/Politique>).

3. Une culture d'intégrité promue par Upcoop grâce à une organisation dédiée.

La Direction Générale d'Upcoop promeut une culture d'honnêteté et d'intégrité (Guide éthique, Communications du PDG lors de la journée de la lutte contre la corruption ...) dont la bonne application est contrôlée par son Conseil d'Administration.

Upcoop anime la qualité de la gestion des processus de l'entreprise par une Direction de la Qualité et de l'Environnement qui permet d'identifier les risques de fraude dans les processus. Les directions opérationnelles et fonctionnelles de l'entreprise exercent un contrôle de 1er niveau sur le respect des mesures de lutte contre la fraude au plus près de leur activité.

Upcoop a créé une direction spécifique regroupant le Directeur de la Cybersécurité, le responsable des risques (dont la fraude) – Chief Risk Officer – et le Directeur de la conformité réglementaire (dont la lutte contre la fraude). Cette direction (Direction des Affaires Publiques, des Conformités réglementaires et des Risques) est sous la responsabilité du Directeur Général et son directeur est membre du COMEX du Groupe Upcoop et du CODIR de la coopérative Upcoop ; ce positionnement permet, notamment, de recueillir l'ensemble des bonnes pratiques de lutte contre la fraude présentes au sein des 25 pays d'implantation internationale du Groupe Upcoop.

Par ailleurs, Upcoop a mis en place un comité de lutte contre la fraude qui est composé du Directeur de la conformité réglementaire, du Responsable des risques, de la Directrice des projets, d'un membre de l'équipe d'Audit et de la Directrice de la qualité. Ce comité étudie les vulnérabilités recensées à l'occasion de l'évaluation des risques et réalise des recommandations et des mesures permettant de couvrir ces vulnérabilités.

Le Conseil d'Administration est doté d'une Commission Audit et Risques (composée de 3 membres du Conseil, dont son Président, et assistée de la direction de l'audit, du Directeur de la DAPCR, du Directeur des Systèmes d'informations et, à chaque fois que nécessaire, des responsables nécessaires au traitement d'un sujet). La Commission contribue à la construction du plan triennal d'audit et se prononce sur les résultats et le suivi des audits (Programme annuel des commissions). La Commission a également pour mission d'exposer au Conseil d'Administration les risques majeurs (dont les risques de fraude) et les mesures de couvertures. La Présidence du Conseil est ainsi assistée d'une direction de l'audit rattachée qui établit un plan d'audit dont la lutte contre la fraude et la corruption. De plus, la direction d'audit peut déclencher, en dehors du plan, des audits sur la fraude ou la corruption sur demande du Conseil d'administration (Charte de l'audit interne, plan de contrôle triennal).

4. Une évaluation des risques de fraude maîtrisée de bout en bout.

Le Responsable de la Fraude évalue les risques de fraude et de corruption par service et/ou par processus pour identifier, classer et atténuer de manière proactive les vulnérabilités de l'entreprise à la fraude interne et externe. Cette évaluation se fait au moyen d'interviews, de la cartographie des risques de fraude, d'une cartographie des

4. Informations en matière de gouvernance

risques par produit, des référentiels de certains partenaires (GIE CB, Mastercard ...) et du Référentiel sur la Sécurité des titres spéciaux de paiement de la Banque de France établi en vertu du Code monétaire et financier.

Upcoop évalue ainsi les risques de fraude de ses produits au regard des exigences de ses autorités de contrôles et de ses partenaires (cartographie des risques de fraude produits).

Focus : Surveillance de la Banque de France

Upcoop, dans le cadre de l'émission de ses titres spéciaux de paiement est soumise à la surveillance de la Banque de France en vertu des articles L525-4 et L521-3-2 du Code monétaire et financier qui lui confie la mission de s'assurer de la sécurité des titres spéciaux de paiement et de la pertinence des principes de sécurité mis en œuvre par les émetteurs dont Upcoop. A ce titre, les émetteurs doivent adresser à la Banque de France un rapport annuel justifiant de la sécurité des titres spéciaux de paiement dématérialisés qu'ils émettent et gèrent conformément au référentiel sécurité de la Banque de France. Upcoop satisfait pleinement à ces obligations et notamment :

- Sécurisation des opérations sensibles (commande des titres, transactions des bénéficiaires des titres, remboursement des commerçants acceptant les titres, accès aux comptes) réalisées par ses clients et parties à la relation contractuelle.
- Mécanismes permettant de faire opposition en cas de perte, vol ou usage frauduleux de ses instruments spéciaux de paiement, d'assurer la sécurisation du stockage et de l'envoi de ses instruments spéciaux de paiement pour se prémunir du risque de vol et sensibiliser les utilisateurs sur les règles de sécurité.

5. Mise en place de contrôle anti-fraude et d'outils au travers de politiques et de procédures spécifiques.

Upcoop met en place des contrôles anti-fraude dans le cadre de l'exécution des opérations, notamment :

- Séparation adéquate des tâches incompatibles (saisine et validation du RIB...)
- Règles de revues et d'autorisations (Revue des habilitations, politique RSSI...)
- Mesures de sécurité physique (Accès sécurisé, vidéo surveillance ...)
- Rotations des postes
- Vacances obligatoires (Accord collectif relatif aux congés art 2 Prise des congés obligatoires)

Upcoop met en place également des outils de contrôle des RIB et de contrôles des notes de frais dans le cadre notamment de la procédure de contrôles comptables dans le cadre de la Loi Sapin 2.

Un exemple : la Politique spécifique aux Ressources Humaines

Upcoop a mis en place une politique d'embauche et de promotion pour prévenir la fraude. Cette politique comprend, pour le recrutement en stade avancé et l'évolution concernant des postes sensibles, une vérification des antécédents professionnels et vérification des antécédents criminels (Fiche pratique Lutte contre la Fraude « *Bonnes pratiques à l'embauche et en cours de contrat pour les postes sensibles* »). Lors de la sortie des collaborateurs, la Direction des ressources humaines invite les collaborateurs démissionnaires à s'exprimer sur la connaissance d'actes répréhensibles (fraude, harcèlement moral...) dont il pourrait avoir eu connaissance (Entretien avec les salariés démissionnaires, Fiche pratique Lutte contre la Fraude « *Sortie d'un collaborateur et risque de fraude* »).

Par ailleurs, la DRH sensibilise les managers sur les signaux comportementaux susceptibles d'entraîner une fraude (dépendances) ou comportements susceptibles de révéler une fraude (Fiche pratique Lutte contre la Fraude « *Bonnes pratiques à l'embauche et en cours de contrat pour les postes sensibles* »).

Enfin, la DRH met en œuvre les sanctions en cas d'actes malhonnêtes dont la fraude interne et les comportements contraires à l'éthique des affaires (Guide Ethique, Règlement intérieur point IV « *Sanction, procédure disciplinaire et droit de la défense* » point V « *Lutte contre la corruption* »).

Focus sur le Programme d'assistance RH permettant une prévention à la fraude.

Fort de ses valeurs humanistes, Upcoop met en place un programme d'assistance pour aider les collaborateurs

4. Informations en matière de gouvernance

aux prises à des problèmes personnels (santé, financiers, dépendances...) qui pourraient conduire à des actes frauduleux :

- Les collaborateurs peuvent ainsi consulter gratuitement et une fois par semaine une Assistance sociale et les aides sociales dont ils peuvent bénéficier.
- https://groupechequedejeuner.sharepoint.com/sites/whats_up/SitePages/Les_dispositifs_sociaux_Up.aspx
- Upcoop a créé une Caisse de solidarité qui permet d'aider les collaborateurs en cas d'accidents de la vie via des aides financières exceptionnelles (dons ou prêts) et une assistance juridique.
- https://groupechequedejeuner.sharepoint.com/sites/whats_up/SitePages/Caisse-de-solidarite.aspx).
- Upcoop met en place un dialogue social en son sein qui permet aux collaborateurs de parler librement des pressions subies, donnant ainsi à la direction la possibilité d'atténuer ces pressions avant qu'elles ne s'aggravent.
- Upcoop met en place des enquêtes régulières et anonymes pour évaluer le moral des collaborateurs (Baromètre de l'engagement des salariés du groupe en vertu des accords).
- Upcoop contrôle que les primes de performance prennent en compte la prévention de la fraude en s'assurant de l'intégration d'éléments quantitatifs et pas uniquement qualitatifs.

→ LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Upcoop, en tant qu'émetteur de titres spéciaux de paiement, n'est pas assujettie à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCBFT) et ne dispose donc pas de fondement légal au regard du RGPD pour mettre en place des traitements relatifs à la LCBFT.

1. Non assujettissement des émetteurs de titres spéciaux de paiement

La réglementation européenne en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du Terrorisme (LCBFT) énumère limitativement les entités assujetties : les établissements de crédit, des établissements financiers (y compris les établissements de monnaie électronique et les établissements de paiement), des prestataires de jeux d'argent et de hasard et d'autres professions (comptables, agents immobiliers, notaires, etc.) pouvant servir d'intermédiaires pour des activités portant un risque de blanchiment d'argent.

L'absence d'assujettissement d'Upcoop en qualité d'émetteur de titres spéciaux de paiement est réitérée par la Position 2022-P-01 de l'ACPR relative aux notions de « réseau limité d'accepteurs » et d'« éventail limité de biens et services » :

- « Certaines activités régies par des dispositions législatives et réglementaires spécifiques sont exclues du champ de la réglementation sur les services de paiement et la monnaie électronique (titres spéciaux de paiement, société de recouvrement, agent immobilier titulaire d'une carte professionnelle mentionnant la gestion de biens immobiliers, etc...) ».
- « Il convient de rappeler que les sociétés bénéficiant de l'exemption d'agrément ..., contrairement aux acteurs agréés, ne sont pas soumises aux règles relatives : ... aux obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ».

Le non-assujettissement des titres spéciaux de paiement à la LCBFT s'explique notamment par le faible risque que fait peser l'activité liée à ces moyens de paiement.

En effet, les risques de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme sont listés par le Groupe d'action financière (GAFI/FATF) – institution qui dirige l'action mondiale de LCBFT – et sont notamment :

- Les risques liés aux produits et services : par exemples l'anonymat, les volumes importants, la rapidité des opérations ou la durée des contrats.
- Les risques liés aux canaux de distribution : par exemples la capacité à identifier/vérifier de façon fiable l'identité des clients et bénéficiaires effectifs des opérations, l'accès aux moyens de paiement (à distance ou numérique), l'existence de multiples intermédiaires.
- Les risques liés à la clientèle : par exemples la nationalité du client, le fait qu'il soit ou non politiquement exposés, le fait d'appartenir à un secteur considéré à risque (immobilier, bâtiments et travaux publics, néo-banques, financement participatif, jeux d'argent ...).
- Les risques géographiques : par exemples l'existence ou non d'opérations à l'étranger, le fait de savoir s'il y a bien une solidité du cadre juridique de LCB/FT à l'étranger, le transfert vers des pays considérés à risques (liste noire : Corée du Nord, Iran ... et liste grise : Afrique du Sud, Bulgarie, Croatie, Vietnam ...).

Or, les titres spéciaux de paiement sont exsangues de ces risques ; en effet :

4. Informations en matière de gouvernance

- Les montants inhérents aux titres spéciaux de paiement (chargements, dépenses, ...) sont faibles (souvent inférieurs à 150€) et les retraits d'espèces sont interdits.
- Les clientèles sont des personnes morales de droit privé ou public (entreprises, collectivités publiques) qui accordent des titres à des porteurs qui sont leurs salariés ou ayants-droits de politiques publiques (qui ont donc un lien direct de « subordination » avec les clients) ; l'origine des fonds est donc sécurisée et les risques liés aux canaux de distribution sont minimisés voire inexistants.
- Les comptes des titulaires (salariés ou citoyens) ne peuvent être alimentés que par des transferts provenant des employeurs (ou des organismes publics) et les titulaires ne peuvent donc pas effectuer de transferts de compte à compte ni de transferts à l'étranger.
- Le territoire d'utilisation est limité au territoire national.

C'est la raison pour laquelle, les critères de détection des transactions atypiques (qui constituent l'un des éléments fondamentaux de la LCBFT) ne sont pas applicables aux titres spéciaux de paiement.

En effet, les dispositions de l'AMLD5/4 et les lignes directrices du GAFI prévoient que les Etats membres exigent des entités déclarantes qu'elles examinent, dans la mesure du raisonnable, le contexte et l'objet de toute transaction qui remplit au moins l'une des conditions suivantes :

- La transaction est complexe ;
- La transaction est d'un montant inhabituel ou anormalement élevé ;
- La transaction n'a pas un objectif économique ou juridique apparent.

Les transactions des titres spéciaux de paiement ne connaissent pas ces critères car :

- Les transactions ont des finalités économiques et juridiques légales issues du droit du travail, du droit fiscal ou du droit social.
- Les transactions ont une finalité qui n'est pas complexe car elles interviennent dans une relation B2B2C2B (émetteur pour un client pour un porteur pour un commerçant) contractualisée de bout en bout. Par ailleurs les transactions se font dans un réseau spécifique de magasins pour l'achat de biens et services spécifiques prévus par la réglementation nationale.
- Les transactions concernent des montants peu élevés car limités par la réglementation sociale et fiscale.

2. Absence de fondement au regard du RGPD

Upcoop, émettrice de titres spéciaux de paiement non assujetti, ne dispose d'aucune base légale en vertu du RGPD lui permettant de mettre en œuvre des traitements LCB-FT (art. 6-1-c/e inapplicables ; 6-1-f insuffisant compte tenu des art. 9/10).

Conformément au RGPD, tout traitement doit reposer sur une base légale et respecter les principes de nécessité/minimisation (art. 5).

Les dispositifs LCB-FT impliquent des traitements intrusifs (données sensibles – art. 9 ; données relatives aux infractions – art. 10) que le CEPD et la CNIL n'estiment justifiés que pour les entités assujetties par des textes qui en définissent précisément la portée.

Mettre en place un tel dispositif exposerait donc Upcoop à un risque de non-conformité RGPD (collectes non nécessaires, potentielles catégories sensibles, "allégations" pénales). Enfin, l'exercice du droit indirect des personnes par l'intermédiaire de la CNIL en matière de LCBFT ne pourrait pas être mis en place.

3. Un assujettissement maîtrisé de la LCBFT pour les solutions de paiement monnaie électronique et services de paiement

Upcoop propose également des services de paiement et de la monnaie électronique. Ces moyens de paiement sont émis par deux filiales détenues à 100% par Upcoop. Ces filiales sont :

- Up Paiement qui est agréée par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) et qui émet pour Upcoop (en sa qualité d'agent) des solutions de paiement pour les collectivités publiques, l'Etat ou des associations reconnues d'utilité publique qui versent des aides ou allocations sociales à des populations spécifiques.
- Up Aganea qui est agréée par la Banque d'Espagne et qui émet pour Upcoop (en sa qualité d'agent) des solutions de paiement pour les entreprises qui souhaitent animer des réseaux de partenaires.

En tant qu'établissements de monnaie électronique, Up Paiement et Up Aganea sont assujetties aux obligations de

4. Informations en matière de gouvernance

LCBFT et y satisfont pleinement au regard, notamment, des risques liés à la nature des produits ou services offerts, aux conditions de transaction proposées, aux canaux de distribution utilisés, aux caractéristiques des clients, ainsi qu'aux pays ou territoire d'origine ou de destination des fonds.

Ainsi, conformément à la réglementation applicable, les EME Up Paiement et Up Aganea :

- ont établi une cartographie des risques de blanchiment et de financement du terrorisme ;
- forment leur personnel régulièrement ;
- identifient et vérifient leurs clientèles et filtrent leurs clients sur les listes de surveillance, ;
- détectent les opérations atypiques et procèdent aux déclarations de soupçons des opérations auprès des cellules de renseignements financiers.

G1-3 - PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS-DE-VIN

→ PROGRAMME LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Notre identité de société coopérative et participative (SCOP) place l'intérêt collectif et l'éthique au cœur de notre modèle de gouvernance. Pour Upcoop, la lutte contre la corruption ne se limite pas à une simple conformité réglementaire ; elle est le prolongement naturel de nos valeurs de transparence et de démocratie d'entreprise. En tant qu'acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, nous considérons que l'intégrité est la condition sine qua non de la confiance que nous témoignent nos collaborateurs, nos sociétaires, nos clients et nos partenaires.

Nous détaillons, ci-dessous, nos mécanismes de vigilance guidés par le principe de tolérance zéro face à toute pratique déloyale. Notre programme de lutte contre la corruption est, ainsi :

- Respectueux des obligations réglementaires, notamment celles prévues par la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 ("loi SAPIN 2"), en s'appuyant sur une organisation dédiée ;
- Inspiré des recommandations de l'Agence Française Anti-Corruption (AFA).

1. Un engagement fort de notre instance dirigeante

La Direction Générale communique régulièrement en interne les règles du dispositif anticorruption et rappelle avec fermeté son engagement sans faille en faveur de l'éthique et de l'intégrité.

Chaque collaborateur est ainsi tenu de respecter les politiques et procédures et de transmettre les règles applicables à ses partenaires d'affaires.

L'instance dirigeante déploie les moyens nécessaires pour définir, mettre en œuvre et contrôler les mesures et procédures qui composent le dispositif anticorruption.

Les responsabilités sont clairement réparties :

- La direction générale valide les politiques et procédures, sur les recommandations du CODIR. Puis le Conseil d'administration les approuve (Cf. *Procédure de pilotage et de suivi du dispositif de la lutte contre la corruption de la société UpCoop*).
- La Direction des Affaires publiques, des Conformités réglementaires et des Risques (DAPCR) pilote le programme de lutte contre la corruption et réalise des contrôles. La DAPCR est rattachée directement au Directeur Général et son directeur est membre du CODIR de la coopérative et du COMEX du Groupe Upcoop ; ce positionnement permet d'incarner à un haut niveau la prise en compte et en charge de la lutte contre la corruption et de diffuser les bonnes pratiques à l'international.
- L'Audit interne et la DAF contribuent aux contrôles.
- La DRH assure le volet disciplinaire et de sensibilisation et de formation.
- Le Conseil d'Administration s'appuie sur sa Commission Audit et Risques pour suivre la bonne exécution des mesures de lutte contre la corruption.

Documents visés : Procédure de pilotage et de suivi du dispositif de la lutte contre la corruption de la société UpCoop.

4. Informations en matière de gouvernance

2. Une cartographie des risques de corruption partagée et vivante

Upcoop a réalisé une cartographie des risques de corruption, destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques de corruption. La cartographie des risques prend la forme d'une documentation régulièrement actualisée.

La cartographie est réalisée sur la base d'une méthodologie validée par le CODIR et la Direction Générale (Cf. "Procédure d'élaboration de la cartographie des risques de corruption de UpCoop"). Cette méthodologie définit notamment les objectifs de la cartographie, ses caractéristiques, les rôles et responsabilités des parties prenantes à la cartographie et les techniques et étapes d'évaluation des risques.

La cartographie donne à l'instance dirigeante la visibilité nécessaire pour mettre en œuvre les mesures de prévention et de détection efficaces, proportionnées aux enjeux qu'elle a permis d'identifier et adaptées aux activités de UpCoop.

La cartographie est validée par l'instance dirigeante lors de chacune de ses mises à jour.

Les risques de corruption sont cartographiés dans un outil de suivi des risques (Ninox) avec les mesures de couverture et les plans d'actions associés.

Documents visés : Procédure d'élaboration de la cartographie des risques de corruption de UpCoop, Cartographie des risques de corruption

3. Un programme de sensibilisation et de formation adapté à chaque fonction

Le programme de formation en matière de lutte contre la corruption est établi en collaboration avec la DRH et le responsable de la lutte contre la corruption de la DAPCR. Dans le cadre de ce programme Upcoop réalise :

- Des sensibilisations sur la lutte contre la corruption auprès de l'ensemble de ses collaborateurs sous forme de elearning. Ces sensibilisations sont réalisées tous les 2 ans et lors de l'entrée des nouveaux collaborateurs (via l'outil *Academy Up*). Les sensibilisations ont pour objectif que les employés comprennent notamment :
 - Les cas potentiels de corruption et conflits d'intérêts dans le cadre de leurs missions ;
 - Les conséquences financières et juridiques de la corruption pour Up Coop et pour tous ses employés ;
 - Le corpus réglementaire en matière de lutte contre la corruption mis en place chez Upcoop.
- Des formations spécifiques en présentiel sur la lutte contre la corruption auprès des collaborateurs exposés, avec des cas pratiques propres à leurs activités. Ces formations sont réalisées tous les 2 ans. Les formations ont pour objectif que les collaborateurs exposés comprennent notamment :
 - L'importance de la lutte contre la corruption (enjeux business, exigence croissante des clients, risque réputationnel...).
 - Les exigences réglementaires et le régime de sanctions pour Upcoop et pour ses employés ;
 - L'actualité en matière de lutte contre la corruption (revue des dernières condamnations...)
 - Les différentes formes de corruption et de conflits d'intérêts ;
 - Les cas pratiques spécifiques à leurs activités avec des ateliers d'échange sur les situations à risques ;
 - Le corpus réglementaire en matière de lutte contre la corruption et les outils mis en place chez Upcoop pour lutter contre la corruption.

4. Des mécanismes efficaces de signalement de la corruption

Upcoop a mis en place une ligne éthique externalisée permettant notamment de réaliser des signalements de corruption ou conflits d'intérêts (<https://www.ethical-line.up.coop>).

- Cette plateforme de signalement est accessible en interne (pour les collaborateurs) et en externe (pour les clients, fournisseurs...) 24h/24 et 7 jours sur 7, et les signalements peuvent être réalisés de façon nominative ou anonyme. Les signalements peuvent être réalisés pour toutes les filiales du groupe Up.
- Les alertes sont traitées par un comité d'investigation de façon confidentielle.
- Une communication a été réalisée auprès des collaborateurs (lien dans le guide éthique, mailing, formations, affiches apposées aux différents étages du siège sociale de Upcoop et en province) et des tiers (référence dans les contrats, lien accessible sur le site internet du groupe, lien dans le guide éthique).
- Un guide utilisateur est mis à disposition du lanceur d'alerte sur la plateforme de signalement (Cf. Guide d'utili-

4. Informations en matière de gouvernance

sation de la plateforme de gestion d'alertes professionnelles).

Documents visés : Guide Ethique, Guide d'utilisation de la plateforme de gestion d'alertes professionnelles

5. Une évaluation des tiers spécifique et spécialisée

En application de la loi SAPIN 2, Upcoop réalise une évaluation de la situation de ses clients, fournisseurs et intermédiaires au regard de la cartographie des risques de corruption, conformément à la procédure d'évaluation des tiers. L'évaluation des tiers identifiés à risque, est réalisée de façon automatique grâce à un outil de marché reconnu dénommé «ALTARES - INDUED» sur la base de 5 critères : le risque pays, le risque activité, les sanctions, les articles de presse, et le statut de personne politiquement exposée.

Documents visés : Procédure d'évaluation des tiers

6. Des contrôles en plusieurs "lignes de défense"

Les procédures déployées par Upcoop pour lutter contre la corruption prévoient différents niveaux de contrôles :

- Des contrôles permanents par la Direction des Affaires publiques et de conformités réglementaires (DAPCR) et par la DAF ;
- Des contrôles périodiques par l'Audit.

Ces contrôles sont notamment visés dans la politique cadeaux et invitations, dans la procédure de prévention et gestion des conflits d'intérêts et dans la procédure d'évaluation des tiers.

Upcoop a également déployé une procédure de contrôles comptables consistant à s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits d'atteintes à la probité. Par ailleurs la Direction Financière dispose d'un outil de marché réputé dénommé «Supervisor» pour la réalisation des contrôles comptables en matière de lutte contre la corruption.

Pour toute question sur l'application des règles déployées en matière de de lutte contre la corruption chez UpCoop, la DAPCR est accessible via une adresse email dédiée (ethique.affaires@up.coop)

Documents visés : Politique cadeaux et invitations, Procédure de prévention et gestion des conflits d'intérêts, Procédure d'évaluation des tiers, Procédure de contrôles comptables.

7. Un régime de sanctions proportionné

Upcoop sanctionne le non-respect des procédures anticorruption (Cf. *Guide Ethique, Règlement intérieur, Règlement intérieur «IV Sanction, procédure disciplinaire et droit de la défense et V Lutte contre la corruption»*) qui expose le collaborateur à une double échelle de sanctions, conformément aux piliers de la loi Sapin II et aux recommandations de l'AFA :

- Sanctions disciplinaires : selon notre règlement intérieur, l'employeur peut imposer des mesures allant de l'avertissement ou du blâme jusqu'au licenciement pour faute grave ou lourde, sans indemnités, si la violation est caractérisée.
- Sanctions pénales : il est rappelé qu'à titre personnel, le salarié risque jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 1 million d'euros d'amende pour des faits de corruption active ou de trafic d'influence.
- Responsabilité civile : il est rappelé que Upcoop peut engager la responsabilité du collaborateur pour obtenir réparation du préjudice financier ou d'image subi.
- Peines complémentaires : il est rappelé que la justice peut prononcer une interdiction d'exercer une fonction publique ou une activité professionnelle de manière définitive ou temporaire.

Chez Upcoop, l'application du régime de sanction est fondée sur la tolérance zéro et est mise en oeuvre par la DRH avec le concours expert de la DAPCR et de la chaîne managériale.

Documents visés : Guide Ethique, Règlement intérieur

8. La lutte contre la corruption est intégrée à l'éthique des affaires

4. Informations en matière de gouvernance

Le Guide éthique déployé par UpCoop précise les règles déontologiques applicables aux dirigeants et aux employés, en définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des atteintes à la probité. La corruption est l'un de ces comportements mais d'autres sont également visés dans ledit Guide dans des politiques ou procédures spécifiques :

- Guide de la Ligne éthique de Up
- Cartographie des risques Ethiques des Affaires
- Politique Cadeaux et Invitations
- Politique Mécénat
- Politique de Formation et Sensibilisation à l'éthique des affaires
- Procédure de Prévention et gestion des conflits d'intérêts
- Procédure de Contrôle comptable anti-corruption
- Procédure Evaluation des tiers

Ainsi, le Guide éthique et ses procédures annexes forment un ensemble cohérent, facilement accessible aux collaborateurs, sur la base documentaire et sur une page What's Up dédiée.

Le Guide éthique peut également être communiqué aux tiers en relation d'affaires avec UpCoop.

Formation à la lutte contre la corruption

		Fonctions à risque	Personnel d'encadrement	Organes d'administration et de surveillance	Tous membres du personnel
Participants aux formations	Pourcentage des effectifs	Non disponible	Non disponible	Non disponible	91 %
	Pourcentage des effectifs ayant suivi la formation	Non disponible	Non disponible	Non disponible	53,49 %
Format et durée des formations	Formations en classe	Non disponible	Non disponible	Non disponible	1 714 heures
	Formations sur ordinateur	Non disponible	Non disponible	Non disponible	1079,83 heures
Fréquence		Annuel	Annuel	Annuel	Annuel
Thèmes abordés		Fraude et lutte contre la corruption	Fraude et lutte contre la corruption	Fraude et lutte contre la corruption	Fraude et lutte contre la corruption



5. AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

AVIS DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INDICATEURS ESG POUR LE RAPPORT VOLONTAIRE PARTIE CSRD

Upcoop
9, boulevard Louise Michel
92 230 Gennevilliers

Exercice clos le 31.12.2025

Mesdames, Messieurs,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant d'UP COOP, nous vous présentons notre avis sur les indicateurs RSE pour le Rapport volontaire partie CSRD relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après la « Déclaration »).

RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient à UP COOP d'établir une Déclaration sincère sur ses informations ESG.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

Il nous appartient, sur la base de nos travaux de formuler un avis motivé exprimant une conclusion sur la sincérité des informations ESG.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

- Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la sincérité des Informations :
- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation;
- Nous avons consulté des sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier la cohérence des indicateurs ;
 - Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes¹
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en oeuvre pour les indicateurs et les informations qualitatives que nous avons considérés les plus importants¹ :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - Des tests de détail pour les indicateurs sur la base d'une revue documentaire, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.

5. Avis de l'organisme tiers indépendant

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés sur 4 mois entre décembre 2025 et mars 2026.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère.

Fait à Toulouse, le 21/04/2026

L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT SAS CABINET DE SAINT FRONT

Pauline de Saint Front

Pauline de Saint Front
Présidente

SAS CABINET DE SAINT FRONT

3, rue Brindejont des Moulinais - 31500 Toulouse

Tél. : 05 61 24 74 40 - www.cabinetdesaintfront.fr - e-mail : secretariat@cabinetdesaintfront.fr

Cabinet de Saint Front, Cabinet spécialisé en Développement durable

N° SIRET : 494 642 978 00014 - CODE NAF / 7022Z

Société anonyme par actions simplifiée – Capital de 8 800,00€

¹Liste des indicateurs ou informations qualitatives que nous avons considérés les plus importants :

- Pourcentage de sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie
- Emissions brutes de gaz à effet de serre totales et détaillées sur les scopes 1,2 et 3
- Quantités d'absorption, de stockage et de réduction des GES et projets d'atténuation des GES financés par les crédits carbone
- Part de salariés ayant des représentants du personnel (Pays de l'EEE)
- Part de personnes handicapées parmi les salariés
- Nombre d'heures de formation
- Pourcentage d'hommes et de femmes dans les organes de gouvernance
- Formation à la lutte contre la corruption

6. ANNEXE

PÉRIMÈTRE JURIDIQUE DE COLLECTE POUR L'EXERCICE 2025

Certaines restrictions de périmètre peuvent s'appliquer selon les indicateurs. Ainsi, pour ce premier exercice de reporting volontaire appuyé sur la réglementation CSRD, le groupe Upcoop a classifié ses entités en 3 catégories.

Une analyse approfondie a été réalisée afin de classer la liste des entités et de justifier leur niveau de participation à la collecte des données 2025.

Les conditions suivantes ont déterminé cette classification :

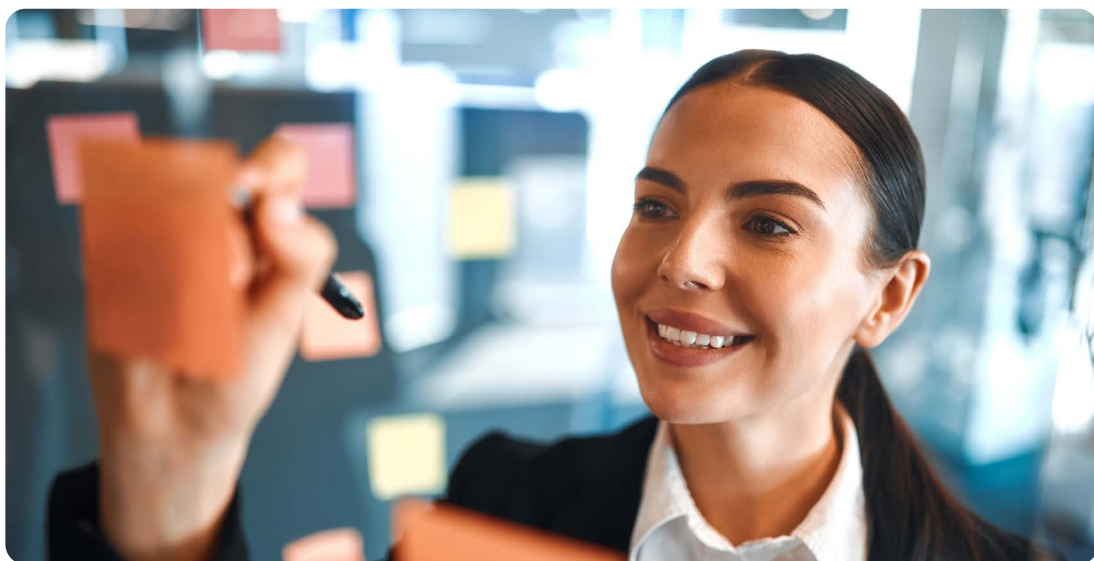
- Taux de participation du groupe Upcoop dans l'entité ;
- Effectif et chiffre d'affaires ;
- Niveau d'impact ESG de l'activité ;
- Niveau d'exposition à des enjeux ESG spécifiques (exemple : corruption, droit humain, proximité d'une zone à risque).

Il résulte de cette analyse une classification en **3 types d'entités** par ordre d'importance relative :

- 1. Les entités dites « principales »** : elles sont détenues à 100% par Upcoop et représentent une part importante du chiffre d'affaires, des effectifs, des risques et opportunités ESG ;
- 2. Les entités dites « secondaires »** : leur part est moindre dans le chiffre d'affaires ou les effectifs ou les risques et opportunités ESG du Groupe ;
- 3. Les entités dites « tertiaires »** : leur part est très limitée dans le chiffre d'affaires ou les effectifs du Groupe sont limités, leurs activités sont sans impact ESG significatif et elles n'ont pas d'exposition aux enjeux ESG spécifiques.

Les données quantitatives environnementales sont consolidées au niveau de 16 entités, contributives à 80 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe et 77% des effectifs consolidés de ce reporting Groupe.

Les données quantitatives sociales et de gouvernance sont consolidées au niveau de 42 entités (16 principales et 27 secondaires), contributives à 100 % des effectifs consolidés de ce reporting Groupe.



6. Annexe

Zone	Pays	Entité	Catégorie	Périmètre fonctionnel de collecte de données
AMÉRIQUE	Brésil	UP BRASIL ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
AMÉRIQUE	Mexique	SÍ VALE MÉXICO	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
FRANCE	France	UPCOOP maison mère	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
FRANCE	France	ALIOS	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
FRANCE	France	ARPEGE CONTACT	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	DIALOG	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	FONDATION UP	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	GOLDEN EYES	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	HEXEKO	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	KALIDEA	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
FRANCE	France	LEETO	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	LOYALTY CIE	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	MAY	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	MOVE UP SOLUTION	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	CEV GROUP	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
FRANCE	France	PULSE	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	UP PAIEMENT	Secondaire	Social, Gouvernance
FRANCE	France	UP LOYALTY	Tertiaire	NC
FRANCE	France	GIE SOLUTIONS SERVICES CALEDONIENS	Tertiaire	NC
FRANCE	France	OTIPASS	Tertiaire	NC
FRANCE	France	UP & GIA	Tertiaire	NC
EURASIE	Bulgarie	TOMBOU BULGARIA	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
EURASIE	Grèce	UP HELLAS	Secondaire	Social, Gouvernance
EURASIE	Roumanie	UP ROMANIA	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
EURASIE	Serbie	EMERGO SPORT	Secondaire	Social, Gouvernance
EURASIE	Turquie	MULTINET	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
EURASIE	Turquie	MULTINET FILO	Secondaire	Social, Gouvernance
EURASIE	Turquie	MULTINET TEKNOLOJILERI	Secondaire	Social, Gouvernance
EURASIE	Turquie	SCS KENT TEKNOLOJILERI	Secondaire	Social, Gouvernance
EURASIE	Turquie	IDEALIST	Tertiaire	NC
EURASIE	Turquie	OFISPANELI	Tertiaire	NC
EURASIE	Géorgie	FITPASS GEORGIA	Secondaire	Social, Gouvernance
EURASIE	Moldavie	UP SERVICII	Secondaire	Social, Gouvernance
EUROPE DU NORD	Allemagne	PL GUTSCHEINSYSTEME	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
EUROPE DU NORD	Belgique	MONIZZE	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
EUROPE DU NORD	Belgique	SPRINGBOK	Tertiaire	NC
EUROPE DU NORD	Belgique	EUROPEAN PAYMENT SOLUTIONS	Tertiaire	NC
EUROPE DU NORD	Luxembourg	UP LUXEMBOURG	Tertiaire	NC
EUROPE MEDITERRANEE	Espagne	UP AGANEA	Secondaire	Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Espagne	CHÈQUE DÉJEUNER ESPAÑA	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Espagne	GRASS ROOTS	Secondaire	Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Espagne	CAMARERO APP	Tertiaire	NC
EUROPE MEDITERRANEE	Italie	DAY	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Italie	LMSC Italia	Tertiaire	NC
EUROPE MEDITERRANEE	Portugal	CHEQUE DEJEUNER PORTUGAL	Secondaire	Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Maroc	UP FILIALE MAROC	Secondaire	Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Tunisie	UP TUN (EX TOPCHECKS)	Secondaire	Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Tunisie	DIGIDEV	Secondaire	Social, Gouvernance
EUROPE MEDITERRANEE	Tunisie	SERVIMAX	Secondaire	Social, Gouvernance
NORD-OUEST EUROPE	Pologne	BONUS SYSTEMS POLSKA	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
NORD-OUEST EUROPE	République Tchèque	UP CESKA REPUBLIKA	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
NORD-OUEST EUROPE	Slovaquie	UP SLOVENSKO	Principale	Environnement, Social, Gouvernance
NORD-OUEST EUROPE	Slovaquie	UP DEJEUNER (SK)	Secondaire	Social, Gouvernance
NORD-OUEST EUROPE	Estonie	STEBBY	Secondaire	Social, Gouvernance
NORD-OUEST EUROPE	Lituanie	STEBBY DRAUDIMAS	Tertiaire	NC

SIÈGE SOCIAL

Groupe Upcoop

9-11 boulevard Louise Michel
92230 Gennevilliers
France

groupe.up.coop

Juin 2026

Upcoop