

Unifiedpost Group SA

Avenue Reine Astrid 92A

1310 La Hulpe

TVA BE 0886.277.617 (RPM Brabant Wallon)

(la Société ou Unifiedpost ou le Groupe)

Rapport de gestion du Conseil d'Administration

Chers Actionnaires,

Conformément à nos obligations réglementaires et statutaires, nous avons l'honneur de vous présenter notre rapport de gestion sur les activités et la gouvernance de la Société au cours de l'exercice écoulé, clôturé le 31 décembre 2024.

Unifiedpost Group et ses filiales sont des fintechs belges qui proposent un éventail complet de solutions technologiques pour le traitement digital des documents, la gestion des identités, les services de paiement et les services financiers à valeur ajoutée. Unifiedpost Group est une société à responsabilité limitée dont le siège social est situé à Avenue Reine Astrid 92A, 1310 La Hulpe (ci-après « **Unifiedpost** » ou la « **Société** »).

Remarques générales

Nous avons préparé les comptes annuels, y compris la situation financière au 31 décembre 2024, le compte de résultat couvrant la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 et les informations y afférentes, conformément aux principes comptables belge. Ces comptes annuels donnent une image fidèle de l'évolution et des résultats de la Société au cours de la période couverte.

Les comptes annuels sont établis après allocation du résultat. L'Assemblée générale des actionnaires n'ayant pas encore pris de décision sur cette question, la présente version est soumise à l'approbation de l'Assemblée annuelle des Actionnaires.

À côté de chaque paragraphe, nous avons fait référence à l'article pertinent du Code belge des sociétés et des associations, ci-après dénommé « **CSA** ».

Commentaires au rapport de gestion (art 3:6 §1.1 du CSA)

Le 26 août 2024, Unifiedpost Group a signé un contrat ferme avec Your.World BV pour la vente de son activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas. L'accord final de transfert d'actions et d'actifs commerciaux a été signé le 7 novembre 2024. Ce désinvestissement a été réalisé avec succès le 17 décembre 2024.

Cette transaction portait sur la cession de l'intégralité des actions de Unifiedpost BV, à la suite de la filialisation de son activité non-Wholesale Identity Access dans une nouvelle filiale, Unifiedpost Solutions BV. La contrepartie versée à la date de clôture s'élevait à 108,4 millions d'euros. En outre, sur la base d'étapes prédéfinies, Unifiedpost a négocié un complément de prix à hauteur de 7,8 millions d'euros, qui doit être réglé à 70 % avant fin mars 2025, le solde devant être payé au plus tard fin août 2025. Cette opération a généré une plus-value d'un montant de 100.929 millions d'euros». Le

complément de prix n'a pas été reconnu au 31.12.2024 par application du principe de prudence. Il s'agit d'un droit hors bilan

Unifiedpost a affecté une partie du produit de la vente de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas à la réduction de sa dette envers Francisco Partners. A la fin de la transaction, la société a remboursé 75,0 millions d'euros en principal, ainsi que les intérêts courus et dus, ce qui porte le remboursement total à 94,8 millions d'euros.

L'actif de la Société s'élève à 332.813 milliers d'euros et se compose principalement d'immobilisations s'élevant à 329.201 milliers d'euros. À la clôture de l'exercice, la Société dispose de 838 milliers d'euros de trésorerie et d'équivalents de trésorerie.

Les Frais d'établissement s'élèvent à 1.988 milliers d'euros à la clôture de l'exercice et sont liés coûts d'émission de dettes liés au prêt Francisco Partners. Les frais d'établissement ont diminué de 11,4 millions d'euros à 1,9 million d'euros. Cette baisse est due aux amortissements normaux de l'exercice pour un montant de 3,5 millions d'euros ainsi qu'à une dépréciation de 6,0 millions d'euros, comptabilisée en raison du remboursement anticipé du prêt contracté auprès de Francisco Partners.

Les capitaux propres de la Société s'élèvent à 256.829 milliers d'euros et sont composés du capital social pour un montant de 329.238 milliers d'euros et de pertes reportées pour un montant de 72.932 milliers d'euros. Les dettes à long terme s'élèvent à 29.428 milliers d'euros. Les dettes à court terme s'élèvent à 46.556 milliers d'euros et se composent des dettes commerciales pour un montant de 15.326 milliers d'euros, des dettes fiscales, salariales et sociales pour un montant de 1.443 milliers d'euros et des autres dettes envers des entités du groupe pour un montant de 29.350 milliers.

Notre chiffre d'affaires et autres revenus sont montés à 23.145 milliers d'euros en 2024 contre 21.938 milliers d'euros en 2023. Cette hausse est principalement liée à l'augmentation des refacturations intragroupe.

Nos charges d'exploitation sont passées de 23.814 milliers d'euros à 25.328 milliers d'euros en 2024. Cette augmentation est principalement due à une hausse des services et biens divers pour un montant de 3.402 milliers d'euros, partiellement compensée par une baisse des charges de personnel de 1.547 milliers d'euros.

Nous avons enregistré un résultat financier net positif de 39.496 milliers d'euros en 2024 contre un résultat financier net négatif de 52.521 milliers d'euros en 2023. Le résultat financier positif est principalement dû à la plus-value réalisée sur la vente des actions de Unifiedpost BV (100.929 milliers d'euros), aux revenus de dividendes provenant des filiales (31.444 milliers d'euros) ainsi qu'aux intérêts perçus (6.768 milliers d'euros), Compensés par une réduction de valeur enregistrée sur les immobilisations financiers et sur les créances avec les parties liées (75.020 mEUR), des charges d'endettement (18.628 milliers d'euros) et des charges financières non récurrentes (5.965 milliers d'euros) liées au remboursement anticipé du prêt accordé par Francisco Partners.

Le bénéfice net pour l'exercice s'élève à 37.288 milliers d'euros en 2024, contre une perte nette pour l'exercice 2023 de 54.402 milliers d'euros.

Répartition du résultat (art 3:6 §1.1 du CSA)

La Société a clôturé l'exercice avec un total du bilan de 332.813 milliers euros et un bénéfice de l'exercice de 37.288 milliers euros à répartir. Nous proposons de répartir la perte comme suit :

Bénéfice de l'exercice	€ 37.288.230
Déficit accumulé de l'exercice précédent	- €110.220.006
Déficit accumulé	- € 72.931.776

Après affectation des pertes, les capitaux propres de la Société s'élèvent à 256.828.931 euros.

Commentaires sur les chiffres consolidés de Unifiedpost pour l'exercice 2024 (art 3:32 §1.1 du CSA)

En 2024, nous avons pris des mesures pour atteindre nos priorités stratégiques, en cédant des activités non essentielles et en renforçant notre bilan. Nous sommes ainsi bien placés pour assurer la croissance future de notre activité principale de services numériques.

2024 a été une année de transformation pour Unifiedpost Group, qui a renforcé son positionnement stratégique :

- la cession d'actifs non essentiels pour renforcer notre position financière
- la réduction de notre bilan et de notre endettement net par le remboursement partiel de la facilité de crédit de Francisco Partners
- amélioration de notre structure de gouvernance et de direction
- création de partenariats pour accélérer la croissance sur les marchés clés

Chiffres tirés du compte de résultat consolidé

Activités poursuivies	Pour l'exercice clos le 31 décembre		
	2024	2023	% de variation
<i>En milliers d'euros</i>			
Chiffre d'affaires du groupe et revenus des fonds détenus pour le compte de client	84 273	94 169	-10,5%
Services digitaux - chiffre d'affaires	47 132	50 336	-6,4%
Abonnement	14 435	13 343	+8,2%
Transaction	20 192	18 472	+9,3%
- dont revenus financiers liés aux fonds détenus pour le compte de client	723	-	
Autres	12 505	18 521	-32,5%
Services de communication traditionnels - chiffre d'affaires	37 141	43 833	-15,3%
Bénéfice brut des services digitaux et le revenu financier net lié aux fonds détenus pour le compte de client	28 119	29 207	-3,7%
Marge brute des services digitaux et le revenu financier net lié aux fonds détenus pour le compte de client	59,7%	58,0%	+1,7%pts
EBITDA et le revenu financier net lié aux fonds détenus pour le compte de client	(9 204)	(11 032)	16,6%
Bénéfice / (perte) de l'exercice (activités poursuivies et abandonnées)	71 195	(83 146)	

Dans le cadre de la stratégie de Unifiedpost, visant à réduire les risques du bilan en 2024, la société a cédé une partie de ses activités pour se concentrer sur les services digitaux tout en conservant de précieux partenariats commerciaux.

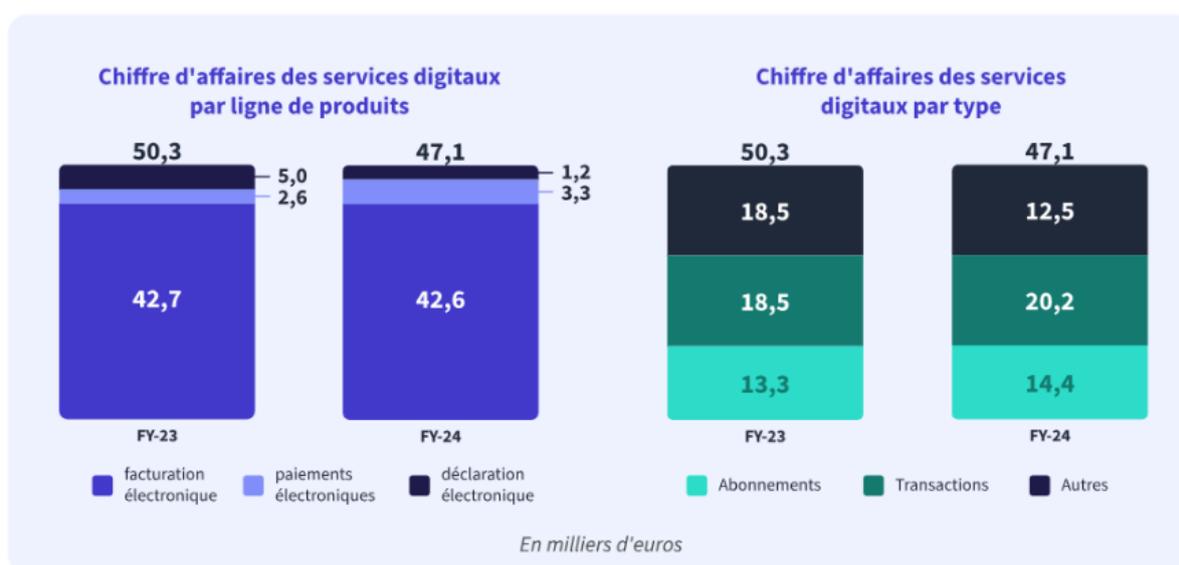
Tant 21 Grams dans les pays nordiques que l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas sont considérés comme des lignes d'activité majeures et ont un impact significatif sur le résultat de Unifiedpost, elles répondant donc aux critères de classification en tant qu'activités abandonnées, conformément à la norme IFRS 5, dans les États financiers consolidés.

Il est important de noter que tout au long de cet aperçu financier et lors de l'examen du chiffre d'affaires total, le chiffre d'affaires des services digitaux, les transactions ou les paiements électroniques, les revenus financiers provenant des fonds détenus pour le compte de client, qui s'élèvent à 0,7 million d'euros en 2024, ont été ajoutés. De plus, lors de l'examen de la marge brute

ou de l'EBITDA, les revenus financiers net provenant des fonds détenus pour le compte de client, s'élevant à 0,5 million d'euros en 2024, ont été ajoutés. Cette approche diffère de celle de nos États financiers consolidés, où les produits financiers et les charges découlant des accords relatifs aux fonds détenus pour le compte de client ont été comptabilisés comme faisant partie du résultat financier.

Activité de services digitaux

En se concentrant sur les opérations poursuivies, les revenus issus des abonnements et des transactions ont respectivement affiché une croissance régulière de 8,2% et 9,3% en glissement annuel. Parallèlement, le chiffre d'affaires des autres services digitaux a diminué, passant de 18,5 millions d'euros à 12,5 millions d'euros, reflétant un effet de base plus élevé résultant de transactions ponctuelles au quatrième trimestre 2023 et à la fin de contrats de services professionnels à faible marge.



Le pourcentage de la marge brute a augmenté de 1,7 % en glissement annuel pour atteindre 59,7 %, grâce à deux facteurs clés : (i) l'optimisation des coûts et (ii) les revenus provenant des fonds détenus pour le compte de client.

Les revenus financiers liés aux fonds détenus pour le compte de client résultent de l'exploitation de notre réseau et de la vente de services de paiement électronique intégrés. Les revenus financiers liés aux fonds détenus pour le compte de client se sont élevés à 0,7 million d'euros en 2024, avec un élan au cours du second semestre de 2024. Bien que les taux d'intérêt en vigueur influencent ce flux de revenus, nous prévoyons une croissance continue à mesure que nous améliorons notre portefeuille de services de paiement et que nous développons l'adoption de nos comptes de paiement par les clients.

Services de communication traditionnels

Le chiffre d'affaires de l'activité traditionnelle de services de communication pour les activités poursuivies a diminué comme prévu, atteignant 37,1 millions d'euros en 2024 contre 43,8 millions d'euros en 2023. Cette baisse est due à la poursuite de l'évolution vers les solutions numériques et à la diminution des volumes de services gérés, ce qui a entraîné une réduction correspondante de la marge brute de 3,0% points à 23,9 % (contre 26,8 % en 2023).

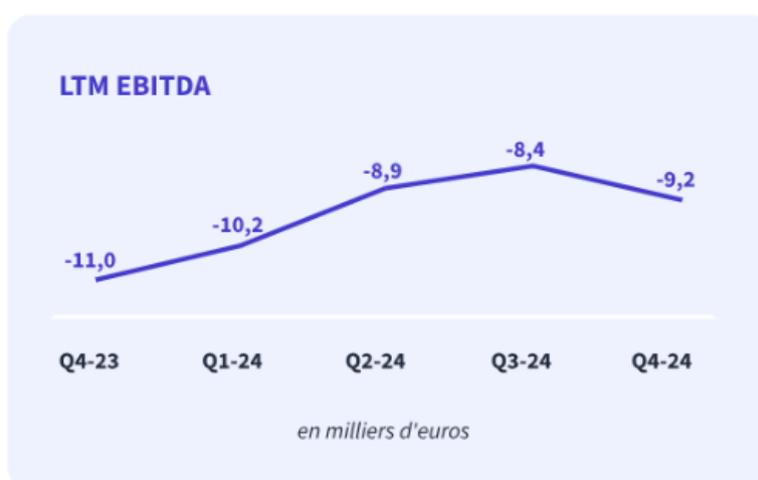
Résultat de la période

Grâce au plan de réduction des coûts lancé en 2023, le total des **OPEX** pour les activités poursuivies en 2024 a diminué de 5,9 millions d'euros en glissement annuel et les sorties de trésorerie correspondantes ont diminué de 7,4 millions d'euros en glissement annuel.



Au cours de l'année 2024, Unifiedpost a engagé 33,0 millions d'euros de **dépenses de R&D**, dont 16,0 millions d'euros ont été capitalisés, ce qui donne 17,0 millions d'euros de dépenses de R&D, dont 12,6 millions d'euros concernent l'amortissement.

Les frais généraux et administratifs ainsi que **les frais de vente et marketing** pour la période ont diminué respectivement de 8,9 % et de 7,0 % par rapport à l'année précédente en raison d'un contrôle continu des coûts. Grâce à la poursuite de l'optimisation de sa structure organisationnelle et après les différentes cessions d'activités, le Groupe comptait 787 équivalents temps plein ("ETP") à la fin de l'année 2024 (contre 1 142 ETP au 31 décembre 2023), liées aux activités poursuivies.



L'EBITDA et les revenus financiers nets liés aux fonds détenus pour le compte de client de Unifiedpost, pour les activités poursuivies, a évolué positivement avec une amélioration de 1,8 millions d'euros d'une année sur l'autre et incluant 0,7 million d'euros de coûts non-récurrents. Cependant, il reste important d'améliorer le niveau de l'EBITDA en améliorant les volumes.

Les plus-values totales des cessions s'élèvent à 124,2 millions d'euros, dont (i) 120,2 millions d'euros liés à la vente de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas, (ii) 2,7 millions d'euros pour la vente des produits distincts FitekIN et ONEA, et (iii) 1,2 millions d'euros concernant le changement de contrôle en Serbie. En incluant les activités poursuivies et abandonnées, le bénéfice de l'année a atteint 71,2 millions d'euros (comparé à une perte de 83,1 millions d'euros en 2023).

État consolidé de la situation financière

<i>En milliers d'euros</i>	Pour l'exercice clos le 31 décembre		
	2024	2023	Variance a/a
Actifs immobilisés	175 125	217 909	(42 784)
Actifs circulants (excl. valeurs disponibles, liquidités soumises à restrictions liées aux fonds détenus pour le compte de client et actifs destinés à la vente)	26 587	28 601	(2 014)
Valeurs disponibles	14 525	22 534	(8 009)
Liquidités soumises à restrictions liées aux fonds détenus pour le compte de client	75 798	3 789	72 009
Actifs destinés à la vente	31 250	5 145	26 105
Total de l'actif	323 284	277 978	45 306
Capitaux propres	148 258	75 910	72 348
Dettes à plus d'un an	37 236	125 976	(88 740)
Dettes à un an au plus (excl. passifs liées aux fonds détenus pour le compte de client et passifs destiné à la vente)	49 777	71 692	(21 915)
Passifs liées aux fonds détenus pour le compte de client	75 774	3 736	72 038
Passifs destiné à la vente	12 239	664	11 575
Total du passif	323 284	277 978	45 306

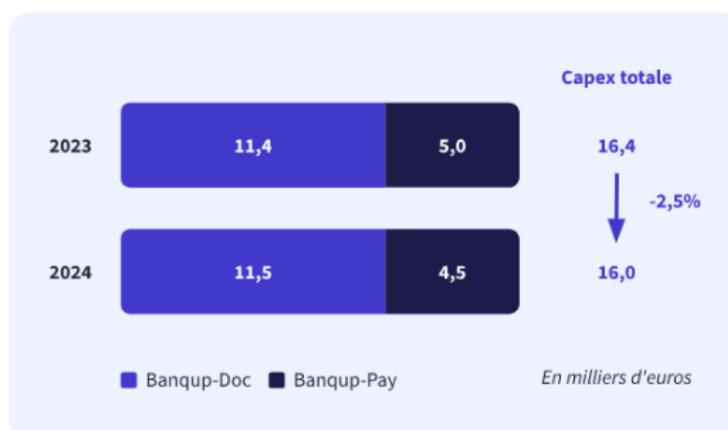
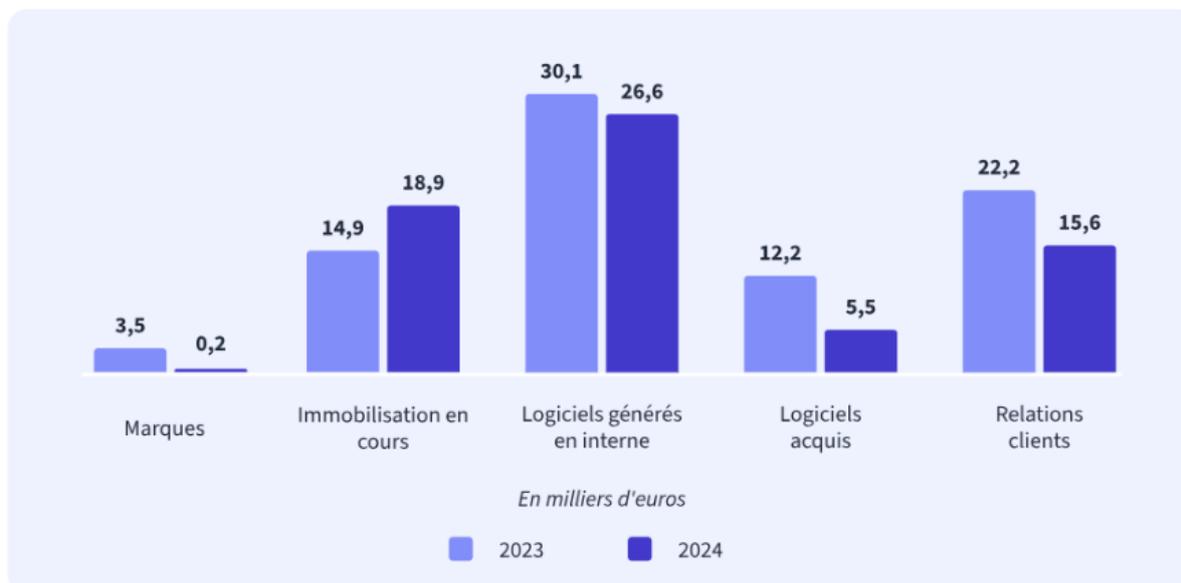
Actifs immobilisés

Goodwill

Le goodwill a été soumis à un test de dépréciation à la fin de l'année, conformément aux normes IFRS. À la suite de cette évaluation, aucune perte de valeur n'a été identifiée pour 2024, par rapport à 39,0 millions d'euros en 2023.

Au 31 décembre 2024, le goodwill restant s'élève à 92,1 millions d'euros. Ce montant est principalement influencé par (i) le transfert du goodwill de 21 Grams pour 9,9 millions d'euros vers les actifs destinés à la vente conformément à la norme IFRS 5, et (ii) la vente de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas, pour laquelle le goodwill historique a été évalué à 11,3 millions d'euros.

Immobilisations incorporelles



Au 31 décembre 2024, les immobilisations incorporelles ont une valeur comptable nette de 66,7 millions d'euros, soit une diminution de 16,1 millions d'euros par rapport au 31 décembre 2023. Cette baisse est principalement due à (i) la capitalisation de 16,0 millions d'euros, (ii) l'amortissement et une perte de valeur de 20,5 millions d'euros, et (iii) le transfert d'actifs vers les actifs destinés à la vente en relation avec la cession prévue de 21 Grams pour 10,7 millions d'euros.

La capitalisation en 2024 s'élève à 16,0 millions d'euros, contre 16,4 millions d'euros en 2023.

Nous menons actuellement des activités de R&D dans trois domaines principaux : (i) les services de plateforme, (ii) les solutions de paiement et (iii) la gestion des données et l'analyse.

Les équipes de gestion des produits des services de la plateforme consacrent beaucoup de temps et d'énergie à comprendre les besoins de nos clients actuels et potentiels dans les processus d'achat-paiement, d'achat-encaissement et de contrat-signature. Elles consacrent en outre beaucoup d'efforts à l'intégration ou à la conversion des différentes plateformes en un réseau opérationnel unique.

Notre division de paiements vise à développer ses systèmes en se concentrant sur deux axes : un traitement hautement efficace des transactions et un ensemble de caractéristiques fonctionnelles du traitement des paiements. Les domaines de développement comprennent les paiements en ligne, les paiements mobiles, les comptes de paiement interbancaires, l'open banking, l'onboarding en ligne, le

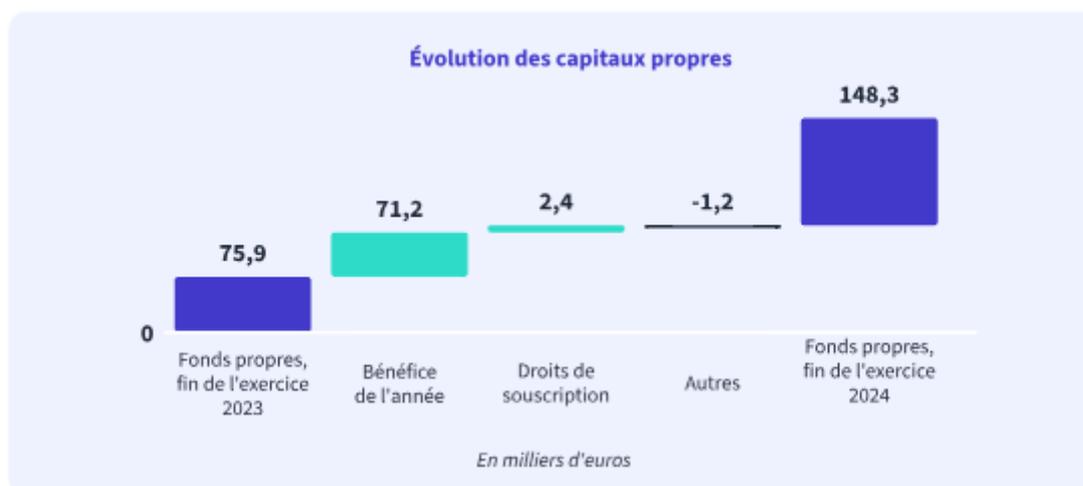
contrôle préalable des clients, le filtrage des transactions et la prévention des fraudes. Les efforts de développement se concentrent principalement sur la construction d'une infrastructure de paiement universelle qui fonctionne de manière transfrontalière et à travers une variété de réseaux de compensation.

Notre dernier domaine de R&D est l'analyse des données. Ce projet clé nous permet d'effectuer des analyses commerciales avancées sur l'ensemble de nos données. Les données sont un actif de grande valeur qui peut être monétisé à des fins commerciales, telles que l'acquisition de clients, la fidélisation et les opportunités de vente croisée, ou le soutien de l'efficacité opérationnelle. En combinant les données sur les produits, les données commerciales, opérationnelles et financières, dans les limites et dans la mesure permises par les lois applicables en matière de confidentialité des données, nous pouvons distiller des informations exploitables très avancées, découvrir des joyaux cachés dans les données complexes et même prédire l'avenir en utilisant des techniques d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique sur ces données.

Tous ces domaines de R&D doivent être adaptés aux systèmes, habitudes et réglementations propres à chaque pays.

Évolution des fonds propres

L'augmentation des **capitaux propres** s'explique principalement par (i) les plus-values sur la cession de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas ainsi que de la cession prévue du groupe 21 Grams pour un total de 113,9 millions d'euros traitées comme des activités abandonnées, (ii) les pertes des activités poursuivies 51,0 millions d'euros, y compris les plus-values sur la vente des produits distincts FitekIN et ONEA ainsi que le changement de contrôle en Serbie, et (iii) la conversion des droits de souscription pour un montant de 2,4 millions d'euros.



Autres informations financières clés

Augmentation du capital

En mai 2024, les membres de la direction ont exercé 100 000 droits de souscription Key Man et 30 750 droits de souscription Plan de Warrants 2015. En conséquence, 1 307 500 actions ordinaires ont été émises pour un montant total de 2 432 360 euros, augmentant le niveau du capital social de 326,8 millions d'euros à 329,2 millions d'euros à la fin de 2024, représenté par 37 131 654 actions (par rapport à 35 824 154 actions au 31 décembre 2023).

Position de la dette financière nette

Unifiedpost a affecté une partie du produit de la vente de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas à la réduction de sa dette envers Francisco Partners. A la fin de la transaction, la société a

remboursé 75,0 millions d'euros en principal, ainsi que les intérêts courus et dus, ce qui porte le remboursement total à 94,8 millions d'euros.

En conséquence, la **position d'endettement financier net** de Unifiedpost a été significativement réduite à 29,5 millions d'euros au 31 décembre 2024, reflétant une diminution de 73,0 millions d'euros par rapport au 31 décembre 2023.

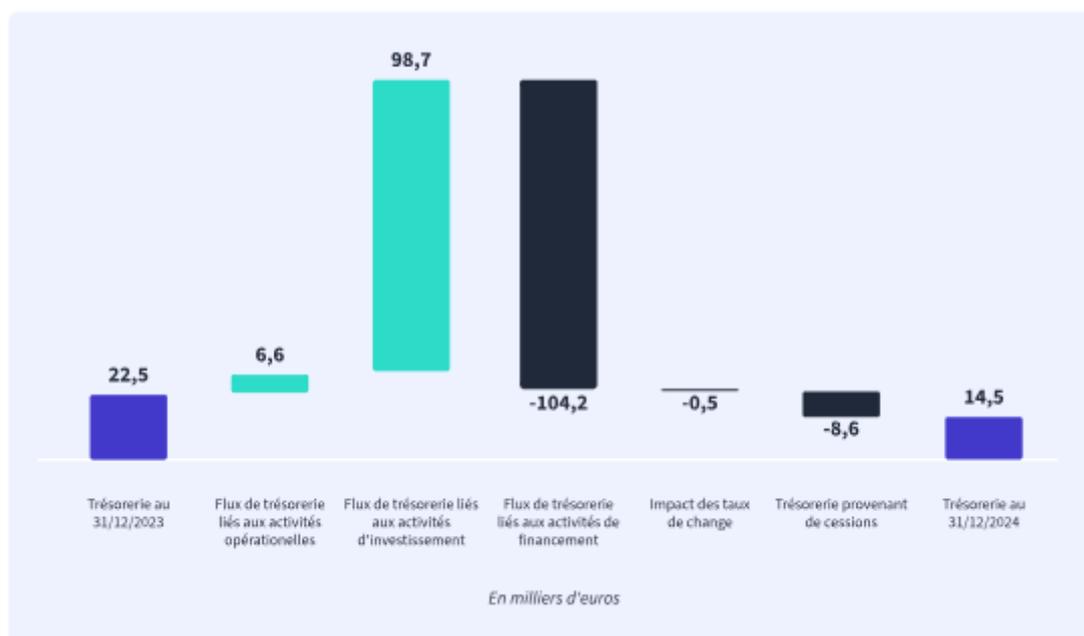
Évolution des flux de trésorerie

Le flux de trésorerie opérationnel s'est élevé à 6,6 millions d'euros, principalement en raison (i) de 4,8 millions d'euros provenant du résultat d'exploitation, (ii) d'une augmentation de 3,6 millions d'euros du fonds de roulement et (iii) d'un décaissement de 1,8 million d'euros au titre de l'impôt sur le revenu.

Le flux de trésorerie provenant des activités d'investissement reflète principalement une entrée nette de 114,4 millions d'euros provenant de désinvestissements, compensée par 16,0 millions d'euros de capitalisation d'actifs. Parallèlement, le flux de trésorerie provenant des activités de financement a été principalement impacté par le remboursement du prêt senior de Francisco Partners, pour un montant total de 96,9 millions d'euros, dont 94,8 millions d'euros ont été versés à la clôture de la vente du Wholesale Identity Access Business aux Pays-Bas.

Un montant de 8,6 millions d'euros a été exclu car il est associé à des cessions réalisées ou prévues.

Au 31 décembre 2024, la trésorerie et les équivalents de trésorerie s'élèvent à 14,5 millions d'euros, contre 22,5 millions d'euros à la fin de l'année 2023, soit une diminution de 8,0 millions d'euros.



Principaux événements de la période pour Unifiedpost Group et ses filiales (art 3:6 §1.1 et art 3:32 §1.1 du CSA)

Augmentation de la participation majoritaire dans Unifiedpost d.o.o. en Serbie.

Le 27 juin 2024, Unifiedpost a acquis une participation supplémentaire de 20% dans Unifiedpost d.o.o. en Serbie. Cette filiale opère dans le segment numérique, développant des produits numériques locaux pour le marché domestique. La participation supplémentaire a été acquise auprès de l'actionnaire minoritaire pour un montant fixe de 3,5 millions d'euros. Cette transaction a été négociée conjointement avec la cession de participations dans New Image d.o.o. et Sirius Star d.o.o., comme décrit ci-dessous.

Vente de New Image d.o.o. et Sirius Star d.o.o.

Le 27 juin 2024, Unifiedpost a vendu respectivement 29 % et 80 % de ses participations dans New Image d.o.o. et Sirius Star d.o.o. à leur actionnaire minoritaire. New Image d.o.o. est une société qui se concentre uniquement sur les activités d'impression, qui font partie des services de communication traditionnels et qui ne s'intègrent plus dans la stratégie numérique du Groupe. Sirius Star d.o.o. est propriétaire du bâtiment à Belgrade et l'opportunité de vendre cette filiale nous permet en même temps de renforcer notre position dans le secteur numérique dans la région des Balkans. La contrepartie reçue pour ces transactions s'élève respectivement à 343 milliers d'euros et à 1.687 milliers d'euros.

Ces deux transactions sont retirées de la situation financière de Unifiedpost Group au 27 juin 2024. Leurs comptes de résultats jusqu'en juin 2024 sont inclus dans l'état consolidé des profits et pertes.

Vente des produits distincts FitekIN et ONEA

Le 5 juillet 2024, Unifiedpost a clôturé la cession précédemment annoncée des produits distincts FitekIN et ONEA à Fitek Holding Oü, une société fondée par Baltcap, un fonds d'investissement privé dans les États baltes et un ancien actionnaire du groupe Fitek, ainsi qu'une partie de l'équipe de direction existante. Cette transaction comprend les contrats avec les clients actuels et la propriété intellectuelle. En outre, un accord de revente mutuel a été établi pour l'activité Banqup entre Unifiedpost et FitekIN dans le cadre de cette transaction.

Cette transaction a été clôturée sur la base du bilan au 5 juillet 2024 avec une valeur en espèces de 7,2 millions d'euros, dont 1,2 millions d'euros pour la vente des actions et 6,0 millions d'euros provenant de la vente d'actifs, sur une base nette de trésorerie et de dettes.

Désinvestissement de 21 Grams

Le 5 juillet 2024, Unifiedpost a signé un accord avec PostNord Stralfors AB pour la vente de toutes les actions du groupe 21 Grams pour un prix d'achat basé sur une valeur d'entreprise (sur une base nette de trésorerie et de dettes) de SEK 200 millions, sous réserve de certains ajustements potentiels basés sur la situation financière de 21 Grams à la finalisation de la vente. L'accord comprend également un partenariat exclusif de 5 ans pour la distribution du produit Banqup dans les pays nordiques et un accord d'itinérance dans l'UE en vertu duquel PostNord Stralfors utilisera la plateforme de Unifiedpost pour les clients corporatifs qui souhaitent envoyer des factures électroniques en dehors des pays nordiques et Unifiedpost utilisera le réseau de PostNord Stralfors pour envoyer les transactions de ses clients dans les pays nordiques.

Afin de renforcer la collaboration et de garantir des objectifs stratégiques communs, les deux parties se sont engagées à investir chacune 1,5 millions d'euros pour lancer la plateforme Banqup sur le marché, et à exiger un réinvestissement annuel équivalent à au moins 10 % du revenu net annuel du partenariat afin de renforcer le canal de distribution et les services d'assistance à la clientèle. La réalisation de la transaction est soumise (i) à l'approbation de l'Autorité de la concurrence suédoise, (ii) à la libération des gages sur les actions des entités du groupe 21 Grams et de certains gages sur

les comptes bancaires, et (iii) à l'émission d'un rapport d'examen sur les chiffres financiers sous-consolidés du 31 décembre 2023, conformément à la norme ISRE 2400.

À la date de publication du rapport annuel, la procédure engagée par l'Autorité de la concurrence suédoise est toujours en cours et la procédure de clôture n'a donc pas encore été lancée. La condition préalable à la clôture (iii)) est déjà remplie. La transaction devrait être finalisée au cours du premier semestre 2025.

Autorisation de la Banque nationale de Belgique pour l'achat de créances

Le 7 août 2024, Unifiedpost Payments SA, l'institut de paiement de Unifiedpost, a obtenu l'autorisation de la Banque nationale de Belgique (BNB) d'acheter des créances dans le cadre de sa licence existante, qui peut être transférée dans l'UE. Cette autorisation prend effet immédiatement et s'aligne sur la stratégie de croissance numérique de Unifiedpost et l'expansion de ses services de paiement en Europe, tout en répondant à la demande croissante des PME européennes pour des solutions financières intégrées.

Les créances achetées par Unifiedpost Payments seront immédiatement vendues sans recours à un fournisseur de financement tiers, qui sera responsable de la gestion des relances et des réclamations potentielles. Cela réduit au minimum l'exposition au risque de Unifiedpost tout en élargissant son offre de solutions de financement intégrées. Le passage à l'achat de créances améliorera les services de paiement actuels de Unifiedpost au sein de la plateforme Banqup et ouvrira de nouvelles opportunités génératrices de revenus à l'avenir.

Vente de l'activité de gros de l'accès à l'identité aux Pays-Bas

Le 26 août 2024, Unifiedpost Group a signé un contrat ferme avec Your.World BV pour la vente de son activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas. L'accord final de transfert d'actions et d'actifs commerciaux a été signé le 7 novembre 2024. Ce désinvestissement a été réalisé avec succès le 17 décembre 2024.

Cette transaction portait sur la cession de l'intégralité des actions de Unifiedpost BV, à la suite de la filialisation de son activité non-Wholesale Identity Access dans une nouvelle filiale, Unifiedpost Solutions BV. La contrepartie versée à la date de clôture s'élevait à 108,4 millions d'euros. En outre, sur la base d'étapes prédéfinies, Unifiedpost a négocié un complément de prix à hauteur de 7,8 millions d'euros, qui doit être réglé à 70 % avant fin mars 2025, le solde devant être payé au plus tard fin août 2025.

Cette transaction fait partie d'un nouveau partenariat stratégique plus large qui sera conclu entre Unifiedpost et Your.World par lequel, entre autres, la plateforme Banqup de Unifiedpost est distribuée aux clients du réseau numérique des clients de Your.World.

Remboursement d'une tranche de 75 millions d'euros de l'emprunt de premier rang de Francisco Partners

Le 18 décembre 2024, Unifiedpost a remboursé un montant principal de 75 millions d'euros, ainsi que les intérêts courus et échus, portant le remboursement total à 94,8 millions d'euros sur le prêt senior de Francisco Partners

Principaux risques et incertitudes pour Unifiedpost Group et ses filiales (art 3:6 §1.1 et art 3:32 §1.3 du CSA)

Unifiedpost s'attend généralement à ce que les conditions générales du marché restent favorables pour l'entreprise. Néanmoins, il existe certaines circonstances qui pourraient éventuellement interférer dans les opérations quotidiennes et le développement des affaires de Unifiedpost.

La situation géopolitique actuelle continue d'avoir un impact sur l'Europe et son économie. Unifiedpost ne ressent pas d'effets négatifs significatifs de la crise actuelle, autres que ceux résultant de l'inflation générale.

Unifiedpost est toujours une entreprise en érosion des capitaux, principalement en raison des efforts continus de R&D dans la nouvelle technologie et des efforts de déploiement de ses produits dans sa structure paneuropéenne. Il est important de garder une longueur d'avance sur ce marché dynamique et de positionner l'entreprise pour une croissance future. Grâce aux mesures de réduction des coûts mises en œuvre au cours des deux dernières années, Unifiedpost s'est positionnée avec une base de coûts qui fournit une base solide pour la génération future de flux de trésorerie.

Un autre événement qui pourrait avoir un effet négatif sur le développement de l'entreprise est le retard potentiel d'une réglementation qui n'a pas encore été décidée et/ou le retard de la mise en œuvre de la réglementation sur la communication B2G et B2B et sur la facturation électronique. Le paysage réglementaire européen évolue rapidement et les changements de réglementation remodelent le paysage commercial, soulignant la nécessité de la numérisation et de la conformité à des normes en constante évolution sur les marchés européens.

Unifiedpost continue l'érosion de capitaux en 2025, et par conséquent, sa position de trésorerie et le financement de cet investissement restent une préoccupation constante qui est suivie de près. Diverses options de financement à long terme sont en cours d'analyse afin d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Événements importants survenus après la clôture de l'exercice pour Unifiedpost Group et ses filiales (art 3:6 §1.2 et art 3:32 §1.2 du CSA)

Les événements suivants ont eu lieu après la date de clôture et pourraient avoir un impact futur sur l'information financière.

Nouveau contrat d'affacturation sans recours avec BNP Paribas Fortis Factor NV

Le 22 janvier 2025, un nouveau contrat d'affacturation a été signé avec BNP Paribas Fortis Factor NV, remplaçant l'accord d'affacturation existant, couvrant les créances des entités belges, néerlandaises, luxembourgeoises, allemandes, suédoises et britanniques de Unifiedpost. L'accord a une durée initiale jusqu'à la fin de 2026, avec l'option de renouvellements annuels. Les taux d'intérêt applicables sont Euribor 1M + 1,15% pour l'EUR, Stibor 1M + 1,60% pour la SEK, et Sonia overnight + 1,40% pour la GBP. La facilité de crédit maximale est de 10,0 millions d'euros.

Nomination d'un nouveau CRO

Chrystèle Dumont a été nommée, par notre Comité de rémunération et de nomination du mardi 8 avril 2025, au poste Chief Revenue Officer (CRO), avec date d'effet au 14 avril 2025.

Chrystèle apporte 25 ans d'expérience internationale dans la conduite de la croissance, de l'excellence opérationnelle et de la transformation numérique à travers la région EMEA. Elle a occupé des postes de direction chez Microsoft et Longevity Partners, avec des antécédents dans la mise à l'échelle des entreprises, la direction d'équipes interfonctionnelles et la mise en œuvre de stratégies axées sur les données dans des environnements de cloud, d'IA et d'ESG.

En tant que CRO, Chrystèle dirigera la stratégie de revenus d'Unifiedpost à travers l'Europe, jouant l'évolution des mandats de facturation électronique tout en favorisant l'adoption des solutions numériques du Groupe pour la conformité et l'efficacité.

Circonstances susceptibles d'avoir une incidence notable sur le développement de la Société (art 3:6 §1.3 et art 3:32 §1.3 du CSA)

À l'exception des éléments mentionnés au chapitre « Risques et incertitudes » de ce rapport annuel, nous n'avons pas d'autres événements à mentionner qui pourraient avoir une incidence significative sur le développement de la Société.

Activités en matière de recherche et développement pour Unifiedpost Group et ses filiales (art 3:6 §1.4 et art 3:32 §1.4 du CSA)

Nous menons actuellement des activités de R&D dans trois domaines principaux : (i) les services de plateforme, (ii) les solutions de paiement et (iii) la gestion des données et l'analyse.

Les équipes de gestion des produits des services de la plateforme consacrent beaucoup de temps et d'énergie à comprendre les besoins de nos clients actuels et potentiels dans les processus d'achat-paiement, d'achat-encaissement et de contrat-signature. Elles consacrent en outre beaucoup d'efforts à l'intégration ou à la conversion des différentes plateformes en un réseau opérationnel unique.

Notre division de paiements vise à développer ses systèmes en se concentrant sur deux axes : un traitement hautement efficace des transactions et un ensemble de caractéristiques fonctionnelles du traitement des paiements. Les domaines de développement comprennent les paiements en ligne, les paiements mobiles, les comptes de paiement interbancaires, l'open banking, l'onboarding en ligne, le contrôle préalable des clients, le filtrage des transactions et la prévention des fraudes. Les efforts de développement se concentrent principalement sur la construction d'une infrastructure de paiement universelle qui fonctionne de manière transfrontalière et à travers une variété de réseaux de compensation.

Notre dernier domaine de R&D est l'analyse des données. Ce projet clé nous permet d'effectuer des analyses commerciales avancées sur l'ensemble de nos données. Les données sont un actif de grande valeur qui peut être monétisé à des fins commerciales, telles que l'acquisition de clients, la fidélisation et les opportunités de vente croisée, ou le soutien de l'efficacité opérationnelle. En combinant les données sur les produits, les données commerciales, opérationnelles et financières, dans les limites et dans la mesure permises par les lois applicables en matière de confidentialité des données, nous pouvons distiller des informations exploitables très avancées, découvrir des joyaux cachés dans les données complexes et même prédire l'avenir en utilisant des techniques d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique sur ces données.

Tous ces domaines de R&D doivent être adaptés aux systèmes, habitudes et réglementations propres à chaque pays.

L'existence de succursales de la Société (art 3:6 §1.5 du CSA)

La Société n'a aucune succursale.

Cependant, une filiale de la Société, Unifiedpost Payments SA, dispose de plusieurs succursales. Ces succursales permettent la commercialisation de solutions de paiement dans toute l'Europe.

Application des règles comptables de continuité (art 3:6 §1.6 du CSA)

Au cours de l'exercice 2024, la société a réalisé un bénéfice de 37.288.230 euros, contre une perte de 54.402.487 euros en 2023. Cette performance a permis de réduire les pertes reportées, qui s'élèvent désormais à 72.931.775,84 euros, contre 110.220.005 euros l'année précédente.

Les états financiers d'Unifiedpost ont été établis selon le principe de continuité d'exploitation, impliquant que la société dispose de ressources financières suffisantes pour poursuivre ses activités normalement pendant au moins douze mois après la date d'approbation des présents états financiers.

Unifiedpost a subi des pertes nettes provenant de ses activités poursuivies et des sorties de trésorerie importantes au cours des dernières années, car elle a investi de manière significative dans le développement de son application de traitement de documents et de paiement ainsi que dans le déploiement de ces produits dans sa structure paneuropéenne. Au cours de l'exercice 2024, la société a enregistré une perte nette consolidée provenant des activités poursuivies de 51,0 millions d'euros. En outre, la Société a enregistré des flux de trésorerie positifs consolidés provenant des activités d'exploitation de 6,6 millions d'euros et des activités de cession et de désinvestissement de 115,2 millions d'euros, et des flux de trésorerie négatifs provenant des investissements dans des actifs (in)corporels de 16,5 millions d'euros et des activités de financement de 104,3 millions d'euros. Au 31 décembre 2024, la société a une perte consolidée cumulée de 164,6 millions d'euros, mais les capitaux propres consolidés restant positifs à hauteur de 14 7 ,5 millions d'euros.

Au 31 décembre 2024, le groupe Unifiedpost a une dette nette consolidée de € 29,5 millions et une trésorerie et équivalents de trésorerie consolidée de € 13,4 millions (excluant la trésorerie restreinte pour un montant total de € 1,2 million) soutenue par l'accès à une ligne de factoring consolidée à court terme de € 10 millions, dont seulement € 2,9 millions ont été utilisés au 31 décembre 2024. L'utilisation de la ligne de crédit est directement liée à la performance commerciale et à la croissance des activités d'Unifiedpost.

La direction a préparé un budget 2025 qui a été approuvé par le Conseil d'administration et qui prévoit la poursuite de la croissance du groupe, l'amélioration des contributions et des marges, ainsi que des mesures de contrôle des coûts et lancement des activités. En outre, la société étudie activement ou travaille sur des cessions afin de rationaliser les opérations du groupe et de se recentrer sur les activités principales. Ces mesures sont prises pour s'assurer que les fonds disponibles dans la société, y compris toute partie non tirée de la ligne d'affacturage, sont suffisants pour répondre aux besoins de trésorerie de la société pour une période d'au moins douze mois après la date d'approbation des présents états financiers consolidés. Le budget prend également en compte les engagements liés au prêt Francisco Partner qui incluent une liquidité minimale requise de € 12,5 millions. La Société est confrontée au risque que les engagements actuellement convenus ne soient pas respectés lors des prochains points d'évaluation. La direction négocie activement la restructuration de sa dette existante afin d'atténuer le risque d'une violation potentielle des clauses.

La direction reconnaît qu'il existe une incertitude significative concernant la continuité d'exploitation en raison des incertitudes liées à la réalisation du budget qui dépendent (i) de la vitesse et du degré d'adaptation de la gamme de produits Unifiedpost sur le marché, (ii) de la poursuite réussie d'un plan de réduction des coûts et/ou de plans de lancement des activités, et (iii) de la réalisation réussie à un prix équitable des cessions d'activités commerciales. La direction est convaincue que les écarts par rapport au flux de trésorerie budgété peuvent être atténués dans une certaine mesure par des mesures supplémentaires de contrôle des coûts en plus de celles qui ont déjà été prises. Cette approche permet à la direction d'absorber l'incertitude budgétaire et les écarts par rapport au budget avec un impact nul ou minime sur le flux de trésorerie. En gérant l'incertitude budgétaire de cette manière, la direction peut relever efficacement les défis liés à la continuité de l'exploitation de la Société et aux engagements liés au financement Francisco Partners.

Utilisation d'instruments financiers et ses filiales (art 3:6 §1.8 et art 3:32 §1.5 du CSA)

La Société n'a émis aucun instrument financier spéculatif. Les instruments financiers sont actuellement actifs dans le cadre de nos activités normales. Les instruments financiers sont liés aux options de remboursement sur les intérêts minoritaires de Unifiedpost Serbia, Bulgaria, Croatia and Romania.

Jusqu'à présent, la politique du Group n'a pas été de couvrir activement la position d'investissement net dans les opérations locales, comme décrit ci-dessus dans le paragraphe sur le risque de change. Un accord de couverture a été conclu au cours de l'année 2024 pour couvrir le risque sur 150 millions de SEK avec un taux de change plancher et plafond couvrant une partie substantielle du prix de la transaction de 21 Grams.

Augmentation de capital dans le cadre du capital autorisé (art 3:6 §1.8 du CSA)

Conformément aux statuts de Unifiedpost, l'Assemblée générale Extraordinaire du 31 août 2020 a autorisé le Conseil d'administration à émettre de nouvelles actions dans le cadre du capital autorisé et à augmenter le capital, en une ou plusieurs fois, à concurrence d'un montant maximum (cumulé) de 242.343.298,24 euros. Cette autorisation est accordée pour une période de 5 ans à compter de la date de publication de la présente autorisation dans les annexes de l'arrêté royal belge.

En 2024, le Conseil a fait usage de cette autorisation le 2 mai 2024 suite à la conversion des droits de souscription pour un montant de 2.432.360,00 euros. Le 31 décembre 2024, le Conseil est toujours autorisé à émettre de nouvelles actions dans le cadre du capital autorisé et à augmenter le capital, en une ou plusieurs fois, jusqu'à un montant cumulé maximum de 165.705.150,66 euros.

Émission d'obligations convertibles ou de bons de souscription par le Conseil d'administration dans le cadre du capital autorisé (art 3:6 §1.8 et art 7:203 du CSA)

Sans objet.

Acquisition d'actions propres, de parts bénéficiaires ou de certificats (art. 3:6 §1.7 et art. 7:220 du CSA)

Sans objet.

Conflits d'intérêts (art 3:6 §1.7 du CSA)

Les Articles 7:96 et 7:97 du CSA prévoient une procédure spéciale si un administrateur de la Société, exception faite de certaines décisions ou transactions exemptées, a un intérêt patrimonial personnel, direct ou indirect, en conflit avec l'intérêt de la Société suite à une décision ou une opération relevant de la compétence du Conseil d'Administration. L'administrateur concerné est tenu d'informer les autres administrateurs avant que toute décision du Conseil d'Administration ne soit prise ; le commissaire aux comptes doit également être informé. Dans ce contexte, (i) l'administrateur en conflit ne peut participer à la délibération ni au vote sur la décision ou transaction concernée, (ii) le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration doit mentionner la nature de la décision ou opération concernée et l'incidence patrimoniale de la question sur la Société, et (iii) un extrait du procès-verbal doit être publié dans le rapport annuel de la Société.

En 2024 et jusqu'à la date du présent rapport, il n'y a pas eu de conflits d'intérêts de nature financière ou de transactions avec des parties liées entrant dans le champ d'application de ces procédures.

L'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit (art 3:6 §1.9 et art 3:32 §1.6 du CSA)

A la fin de l'année 2024, le Comité d'audit était composé de trois membres : Angeline (Marie-Ange) Marx, Pieter Bourgeois et Peter Mulroy. Peter Mulroy a repris le rôle de président du Comité d'audit. Les membres du Comité d'audit sont des administrateurs non exécutifs, la majorité d'entre eux étant indépendants. Ils possèdent l'expertise et l'expérience nécessaires, conformément à l'article 7:99 du CBSA.

Comme indiqué ci-dessus, deux changements sont intervenus dans la composition du Comité d'audit, qui s'est réuni sept fois au cours de l'exercice 2024. Au cours de ces réunions, les membres du Comité d'audit ont traité de la supervision des rapports financiers, de la discussion sur des questions comptables complexes, des activités et des rapports d'audit interne, de la sélection du commissaire aux comptes pour les filiales, et de la surveillance de la conformité et des risques.

L'audit interne fonctionne comme une fonction d'assurance indépendante, directement rattachée au Comité d'audit. Il assiste le Conseil d'administration dans ses responsabilités de surveillance des contrôles internes et de résolution des problèmes de contrôle. La fonction est internalisée, les services d'audit étant sollicités pour des missions spécifiques telles que les certifications ou pour soutenir l'audit interne, avec l'approbation du Comité d'audit. Le responsable de l'audit interne possède une vaste expérience et des antécédents avérés dans le domaine de l'audit du secteur financier. Le plan d'audit, qui découle d'une évaluation complète des risques, donne la priorité aux entités présentant des risques d'audit plus élevés. Le plan est soumis et examiné par le Comité d'audit, et l'audit interne lui fournit des rapports trimestriels sur l'état d'avancement des travaux.

- Stefan Yee (Membre et président jusqu'au 30 septembre 2024): possède plus de 30 ans d'expérience dans l'audit, le droit des sociétés, les fusions-acquisitions, la finance d'entreprise, la banque d'investissement et le private equity au sein de sociétés telles que KPMG, Linklaters, la banque flamande d'investissement, Lessius, la Société belge d'Investissement International (SBI/BMI), Beluga et, en tant que fondateur et CEO de PE Group, société privée belge de private equity généraliste.

Il est et a été investisseur et/ou membre du conseil d'administration de plusieurs sociétés cotées et non cotées telles que, entre autres, Beluga, Docpharma, Encare group (Mensura), AXI, The Reference, Alro Holdings, Loomans Group, United Brands, Capco, AED Rent, Uteron Pharma, Faseas International (Spacewell), HD Partners (groupe Dekabo), NRG New Generation, Imcyse, Axiles, Bionics et Hyloris Pharmaceuticals. Stefan est titulaire d'un master en droit et en Business Administration des universités de Bruxelles (VUB et ULB

Solvay Business School), ainsi que de l'université de Chicago (University of Chicago Law School) (en tant que boursier de la BAEF).

- Peter Mulroy (Membre et président à partir du 12 novembre 2024): était auparavant Secrétaire Général de FCI. Il possède une vaste expérience dans le secteur des services financiers. Son expertise approfondie et ses solides compétences en leadership font de lui un atout précieux pour le Conseil d'administration d'Unifiedpost Group SA, où il contribuera à l'orientation stratégique financière et à la gouvernance de l'entreprise.

Angeline (Marie-Ange) Marx : est la COO de Keytrade Bank, la filiale belge du Crédit Mutuel Arkéa, et membre du Conseil d'administration de Visa Belgium. Après avoir débuté sa carrière en tant qu'avocate chez De Backer & Associés à Bruxelles, elle a rejoint Keytrade Bank en 1999 en tant que directrice générale de Keytrade Bank Luxembourg et responsable de la conformité du groupe, avant d'être promue au poste de COO en 2007. Elle est titulaire de masters en droit de l'Université de Bruxelles et du Collège d'Europe à Bruges.

Philippe De Backer (Membre jusqu'au 30 septembre 2024) : il est titulaire de plusieurs masters en biotechnologie et a obtenu un doctorat à l'Université de Gand en 2009. En 2012, il a obtenu un MBA à la Solvay Business School. Après quelques années passées dans le monde des affaires, il a fait ses débuts en politique en 2011 en tant que député au Parlement européen. En 2016, il est devenu secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, à la Vie privée et à la Mer du Nord. En 2018, il a été promu ministre, avec des compétences en Agenda numérique, Télécommunications, Services postaux et Simplification administrative, fonctions qu'il a exercées jusqu'à la fin de la législature en octobre 2020.

Pieter Bourgeois (Membre à partir du 12 novembre 2024) : est le CEO d'Alychlo NV. Il possède plus de 20 ans d'expérience dans diverses fonctions et responsabilités financières. Avant de devenir CEO d'Alychlo NV en juin 2022, il a occupé le poste de Chief Financial Officer chez DHL Express Luxembourg et YouBuild, où il s'est concentré sur les fusions et acquisitions (M&A) ainsi que sur des projets stratégiques, acquérant ainsi une expertise commerciale dans divers secteurs et entreprises de différentes tailles. Pieter a rejoint Alychlo NV en 2015 en tant que gestionnaire d'investissements et est membre du Conseil d'administration de plusieurs entreprises du portefeuille d'Alychlo NV. Il est titulaire d'un master en ingénierie industrielle électromécanique de Groep T (KU Leuven) ainsi que d'un MBA de la Solvay Brussels School of Economics.

La déclaration de gouvernance d'entreprise (art 3:6 §2.1 du CSA)

Unifiedpost s'engage à respecter des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Le Code belge de gouvernance d'entreprise 2020 ([le Code de gouvernance d'entreprise](#)) est notre principal code de référence pour la mise en place, le maintien et le suivi de notre structure de gouvernance. Il est basé sur le principe "se conformer ou expliquer". Tout écart de Unifiedpost par rapport au Code de gouvernance d'entreprise sera expliqué afin de garantir la transparence et la responsabilité. Comme Unifiedpost opère dans plusieurs pays, nous suivons également les exigences internationales en matière de gouvernance d'entreprise.

Le cadre de gouvernance de Unifiedpost fonctionne avec une structure de gouvernance moniste, conformément aux articles 7:85 à 7:100 de la CBSA. Il est composé du Conseil d'administration (le Conseil), qui a le pouvoir d'entreprendre toutes les actions nécessaires ou bénéfiques à la réalisation des objectifs de Unifiedpost, à l'exception de celles qui sont explicitement réservées par la loi à l'Assemblée générale annuelle. Le Conseil d'administration contrôle l'adéquation des principes et des

procédures de gouvernance d'entreprise, en veillant au respect des réglementations ou des normes applicables en matière de gouvernance d'entreprise.

Description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière (art 3:6 §2.3 du CSA)

Dans le cadre de ses responsabilités, le Comité exécutif de Unifiedpost a mis en place un système de contrôle interne afin de fournir des rapports financiers précis.

L'application des principes généraux de gestion des risques à la préparation des états financiers implique l'identification et l'évaluation des éléments suivants :

- les données significatives de l'information financière et leur finalité
- les risques potentiels pour la réalisation des objectifs des états financiers (existence, exactitude, évaluation, exhaustivité, droits et obligations, présentation et divulgation)
- les mécanismes de contrôle et leur efficacité

Les objectifs de l'information financière sont les suivants : (i) les états financiers sont conformes aux normes IFRS, (ii) les informations présentées dans les résultats financiers sont à la fois transparentes et exactes, (iii) les principes comptables sont conformes aux transactions de Unifiedpost et à son secteur, et (iv) la fourniture d'une assurance raisonnable quant à la fiabilité de l'information financière, à la préparation et à la présentation fidèle des états financiers publiés.

Le contrôle interne de Unifiedpost sur l'information financière est un processus conçu sous la supervision de son CEO et de son CFO pour fournir une assurance raisonnable concernant la fiabilité de l'information financière et la préparation des états financiers à des fins d'information externe conformément aux normes internationales telles que celles adoptées par l'Union européenne (EU-IFRS).

La direction du groupe a évalué l'efficacité du contrôle interne de la société sur l'information financière au 31 décembre 2024. Sur la base de cette évaluation, la direction a conclu que le contrôle interne de la société sur l'information financière était efficace.

Déclarations de participation et de transparence (art 3:6 §2.4 du CSA)

Au 31 décembre 2024, les droits de souscription suivants émis par Unifiedpost étaient en circulation :

- 3 500 " **droits de souscription des employés** ", avec un prix d'exercice qui a été déterminé par le Conseil (les " droits de souscription ESOP "), émis par Unifiedpost dans le cadre d'un plan de droits de souscription des employés (stock option) le 5 octobre 2015 et chaque droit de souscription ESOP donne droit à son détenteur à dix (10) actions de Unifiedpost. Pendant la durée des droits de souscription ESOP, soit dix (10) ans à compter du 5 octobre 2015, les droits de souscription ESOP acquis peuvent être exercés à tout moment et, le cas échéant, en cas d'augmentation de capital en numéraire conformément à l'article 7:71 de la CBSA. Le Conseil d'administration peut décider, à sa discrétion, de prévoir des périodes d'exercice supplémentaires. À la date du présent rapport, 1 000 droits de souscription ESOP n'ont pas encore été attribués.

- Le 29 octobre 2021, Unifiedpost a émis 500 000 'Stock Option Warrants', chacun permettant au détenteur de souscrire à une nouvelle action ordinaire. L'émission est soumise à l'octroi, à l'acceptation et à l'exercice des bons de souscription d'actions. Le 31 décembre 2024, 100 000 de ces bons de souscription d'actions ont été offerts, ce qui laisse 400 000 bons de souscription d'actions dans le cadre du plan de warrants 2021. Lors de l'exercice, le capital de la société peut augmenter d'un montant égal au nombre total de bons de souscription d'actions exercés multiplié par le prix d'exercice, avec une émission maximale de 500 000 nouvelles actions. Les bénéficiaires de ces droits de souscription sont des membres du personnel de Unifiedpost, tels que définis à l'article 1:27 du CBSA.

Communication en vertu de l'article 14, premier alinéa, de la Loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes

Sur base des notifications de transparence reçues par Unifiedpost et la FSMA, les actionnaires détenant 3% ou plus sont NN Group, Alychlo, Sofias et PE Group.

Nom	Nombre d'actions, indiqué dans la notification de transparence	% des droits de vote, indiqué dans la notification de transparence du 31 décembre 2024 (*)
NN Group N.V.	5 760.783	15,51%
Alychlo N.V.	5 377.681	15,01 %
Sofias BV (Hans Leybaert)	3 904.970	12,84%
Groupe PE N.V.	1 412.440	4,09%

(*) L'article 74 §7 de la loi du 1er avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition n'est pas applicable en l'espèce car aucun actionnaire ne détient 30% des actions.

Les principaux actionnaires, dans la mesure où ils sont connus de Unifiedpost, sont détaillés sur notre site internet. Aucun des principaux actionnaires ne dispose de droits de vote spéciaux ou de droits de contrôle. Il n'y a pas d'accord de relation entre Unifiedpost et ses actionnaires.

A la date du présent rapport, Unifiedpost n'a pas connaissance de l'existence d'un quelconque pacte d'actionnaires entre ses actionnaires.

Communication dans le cadre de l'article 74§7 de la Loi du 1er avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition

Unifiedpost Group NV n'a connaissance d'aucune mise à jour d'une communication au sens de l'article 74 de la Loi du 1^{er} avril 2007.

Composition des comités (art 3:6 §2.5 du CSA)

Unifiedpost dispose d'un Conseil d'Administration, d'un Comité Exécutif, d'un Comité d'Audit et d'un Comité de Rémunération et de Nomination.

Conseil d'Administration

Au 31 décembre 2024, le Conseil d'administration d'Unifiedpost est composé de huit membres et présente un éventail d'expertise dans différents domaines.

- Hans Leybaert** (Executive Chairman) est le fondateur et CEO de Unifiedpost (*). Hans a commencé sa carrière en tant qu'analyste-programmeur chez CSC, une entreprise d'intégration de systèmes informatiques, avant d'être promu project manager, où il était responsable de projets d'envergure pour des clients corporatifs belges. En 1997, il est devenu account manager chez Baan, une entreprise néerlandaise de logiciels, où il était en charge de tous les grands comptes de Baan Belgique. Cette expérience a été suivie d'un poste d'associé chez Axias Belgium, où Hans supervisait la gestion générale, commerciale et des

programmes. Il fonde Unifiedpost en 2001. Depuis juin 2022, Sofias BV, représentée par Hans Leybaert, est administrateur indépendant de Group S, une agence de services sociaux.

Hans Leybaert a démissionné de son poste de CEO avec effet au 1er décembre 2024.

- **Katrien Meire** est la fondatrice et directrice exécutive de WorkNomads, une entreprise de services d'ingénierie à distance spécialisée dans l'ingénierie industrialisée, l'infrastructure et l'ICT, tout en proposant également des solutions de co-living flexibles à l'échelle mondiale pour ses employés en télétravail. Elle a débuté sa carrière en tant qu'avocate en droit de la concurrence de l'UE dans un cabinet d'avocats du "Magic Circle", avant de devenir CEO et administratrice de deux clubs de football anglais, Charlton Athletic puis Sheffield Wednesday, ainsi que COO du Club Brugge NV. Elle a également été membre du Conseil de l'English Football Association pendant deux ans.

Katrien est titulaire d'un master en droit de la KU Leuven et d'un LLM en droit de la concurrence de l'University College London.

- **Katya Degriek** est cadre supérieur chez Google, où elle est directrice des éditeurs pour l'Europe du Nord, Israël, le Moyen-Orient et l'Afrique, et Indirect Partnerships, pour l'ensemble de la région EMA. Elle a débuté sa carrière en tant que consultante en management chez Andersen Consulting et évolue depuis plus de 25 ans dans l'industrie des médias, occupant plusieurs postes de direction chez Bertelsmann et Mediahuis.

Katya est également administratrice indépendante de l'entreprise cotée en bourse Smartphoto, où elle est membre du Comité de rémunération et du Comité d'audit. Elle fait également partie du Conseil consultatif d'IconicHouses.org.

Katya est titulaire d'un master en ingénierie commerciale et d'un MBA.

- **Pieter Bourgeois** est le CEO d'Alychlo NV. Il possède plus de 20 ans d'expérience dans diverses fonctions et responsabilités financières.

Avant de devenir CEO d'Alychlo NV en juin 2022, il a occupé le poste de Chief Financial Officer chez DHL Express Luxembourg et YouBuild, où il s'est concentré sur les fusions et acquisitions (M&A) ainsi que sur des projets stratégiques, acquérant ainsi une expertise commerciale dans divers secteurs et entreprises de différentes tailles.

Pieter a rejoint Alychlo NV en 2015 en tant que gestionnaire d'investissements et est membre du Conseil d'administration de plusieurs entreprises du portefeuille d'Alychlo NV.

Il est titulaire d'un master en ingénierie industrielle électromécanique de Groep T (KU Leuven) ainsi que d'un MBA de la Solvay Brussels School of Economics.

- **Leon Cappaert** est gestionnaire d'investissements chez FPIM, la Société Fédérale de Participations et d'Investissement de Belgique, où il est responsable des investissements dans la technologie et les nouvelles énergies.

Il possède plus de 25 ans d'expérience en gestion d'actifs et en private equity. Avant de rejoindre FPIM, il a travaillé en tant qu'analyste et gestionnaire de fonds chez KBC Asset Management. Par la suite, il a intégré Korys, le family office du groupe Colruyt, en tant que directeur des investissements.

Leon est analyste financier certifié (Chartered Financial Analyst) et est titulaire d'un master en ingénierie commerciale de l'Université d'Anvers.

- **Peter Mulroy** était auparavant Secrétaire Général de FCI. Il possède une vaste expérience dans le secteur des services financiers.

Son expertise approfondie et ses solides compétences en leadership font de lui un atout précieux pour le Conseil d'administration de Unifiedpost Group SA, où il contribuera à l'orientation stratégique financière et à la gouvernance de l'entreprise.

En 2024, le Conseil d'administration de Unifiedpost a connu plusieurs changements. AS Partners BV, représenté par Stefan Yee, et SophArth BV, représenté par Philippe De Backer, ont démissionné de leurs fonctions. Crescemus BV, représentée par Pieter Bourgeois, et PDMT Investments LLC, représentée par Peter Mulroy, ont été cooptés en tant que nouveaux membres. En outre, Sofias BV, représentée par Hans Leybaert, est passée du statut de CEO à celui de président du Conseil d'administration.

La nomination de Hans en tant que président du Conseil d'administration assure une continuité et une vision stratégique pendant une période de transition pour Unifiedpost. Grâce à sa longue expérience et à sa connaissance approfondie de l'entreprise et de son secteur, Hans est bien placé pour aider le conseil à superviser la prochaine phase de développement. Sa nomination garantit que l'entreprise conserve l'accès à une vision et à une connaissance précieuse du marché, tandis que la gestion quotidienne est assurée par le nouveau CEO, Nicolas de Beco. Cette séparation des rôles permet de se concentrer sur l'exécution tout en maintenant l'alignement stratégique.

Si cette décision présente des avantages évidents, elle exige également de veiller aux bonnes pratiques de gouvernance. La double présence de l'ancien CEO en tant que président et d'un nouveau CEO en place peut susciter des inquiétudes quant à l'indépendance et à la clarté des rôles. Cependant, avec des responsabilités bien définies et une forte coopération, cette structure peut favoriser un contrôle efficace et la continuité du leadership. Dans le contexte actuel, où l'entreprise rationalise ses activités et se concentre sur ses principaux marchés, cette combinaison d'expérience et de perspective nouvelle peut contribuer à la stabilité à long terme et à la création de valeur.

Une liste complète de tous les membres du Conseil d'administration en 2024 (y compris ceux qui ont démissionné) est fournie ci-dessous. Les taux de participation ont été calculés sur la base de la participation de chaque administrateur au cours de leur mandat respectif.

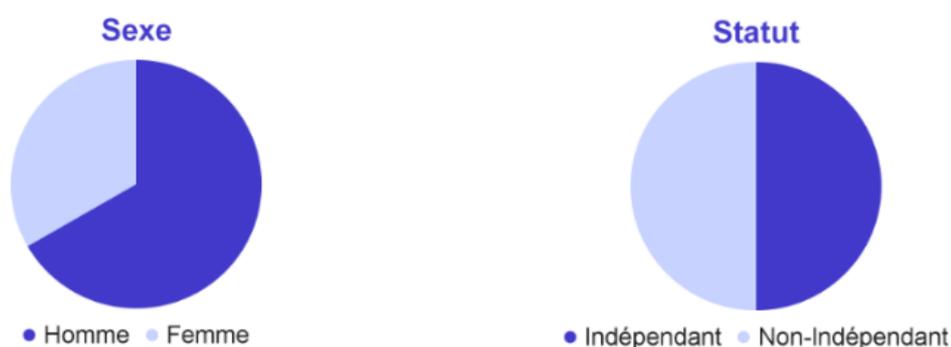
Nom	Position	Année de la première nomination	Année de fin du mandat	Administrateur indépendant (i)	Taux de fréquentation	Note complémentaire
AS Partners BV représentée de manière permanente par Stefan Yee	Président	2014	2026	NON	90 %	Président jusqu'au 30 septembre 2024
Sofias BV représentée de manière permanente par Hans Leybaert	CEO - Président	2006	2026	NON	100%	CEO jusqu'au 30 novembre 2024 Executive Chairman avec effet au 3 octobre 2024
FPIM - SFPI NV représentée de manière permanente par Leon Cappaert	Membre	2020	2026	NON	92%	
RISUS Sports BV représenté de manière permanente par Katrien Meire (ii)	Membre	2021	2026	OUI	92%	
Fovea BV représentée en permanence par Katya Degrieck	Membre	2020	2026	OUI	62%	
Angeline (Marie-Ange) Marx	Membre	2020	2026	OUI	100%	
SophArth BV représenté de manière permanente par Philippe De Backer	Membre	2021	2027	OUI	100%	Membre jusqu'au 30 septembre 2024
First Performance AG représentée en permanence par Michael Kleindl	Membre	2021	2026	NON	92%	
Crescemus BV représentée de manière permanente par Pieter Bourgeois (v)	Membre	2024	2026	NON	100%	Membre coopté avec effet au 23 octobre 2024 Le mandat doit être confirmé par l'Assemblée générale annuelle de mai 2025.
PDMT Investments LLC représentée en permanence par Peter Mulroy (vi)	Membre	2024	2027	OUI	100%	Membre coopté avec effet au 23 octobre 2024 Le mandat doit être confirmé par l'Assemblée générale annuelle de mai 2025.

(i) Administrateur indépendant au sens de l'article 7:87 du Code belge des sociétés et du Code 2020.

(ii) Katrien Meire a déjà été nommée membre du conseil d'administration en 2020, tandis que RISUS Sports BV, représentée de manière permanente par Katrien Meire, a été nommée membre du conseil d'administration en 2021.

La composition du Conseil d'administration répond à l'exigence de diversité des genres prévue à l'article 7:86 de la CBSA. Les candidats proposés tiennent compte de la diversité des sexes, de l'âge, de la nationalité, de la formation et du parcours professionnel, ainsi que de la complémentarité des compétences, des connaissances et de l'expérience.

En outre, le Conseil d'administration est composé de sept administrateurs non exécutifs, dont quatre sont indépendants au sens de l'article 7:87, §1 de la CBSA.



Conformément à la Charte de gouvernance d'entreprise de Unifiedpost et à partir de 2022, les membres du Conseil d'administration peuvent être nommés pour une période maximale de quatre ans (renouvelable). En règle générale, depuis le début de notre cotation en bourse, ils peuvent être nommés pour une période maximale de trois mandats consécutifs. Cependant, dans l'intérêt de Unifiedpost et afin d'éviter de perdre la contribution des membres du Conseil qui ont développé une compréhension approfondie de Unifiedpost, de sa stratégie et de ses opérations, le Conseil peut accorder des exceptions à cette politique, à condition que les raisons de ces exceptions soient expliquées lors de l'Assemblée générale traitant de l'approbation de la nomination des membres du Conseil. Depuis la mise en œuvre de notre Charte de gouvernance d'entreprise, aucune exception à ce principe n'a été accordée.

Le Conseil est convoqué par le Président ou le CEO tous les trois mois, ou si nécessaire pour traiter les intérêts de Unifiedpost, et à la demande de deux membres du Conseil. En règle générale, le Conseil se réunit au moins cinq fois par an.

La responsabilité première du Conseil d'administration est de stimuler la création de valeur durable chez Unifiedpost en fournissant une direction stratégique et en assurant une gestion efficace des risques. Il définit les valeurs, la stratégie, l'appétit pour le risque et les politiques clés de Unifiedpost. Les membres du Conseil d'administration surveillent les performances de l'entreprise, en vérifiant la disponibilité de ressources financières et humaines adéquates pour atteindre ses objectifs. Ils soutiennent la direction exécutive dans ses responsabilités et sont prêts à remettre en question ses décisions le cas échéant.

En 2024, le Conseil d'administration s'est réuni treize fois. Ces réunions ont abordé des sujets tels que la stratégie et la croissance de l'entreprise, les évaluations et les mises à jour sur les désinvestissements, les mesures d'économie, le suivi des flux de trésorerie, les nominations (proposées) et les démissions d'administrateurs, les futurs modèles de gouvernance, les remboursements (potentiels) des prêts en cours, ainsi que l'examen et l'approbation des rapports financiers et non financiers.

Le Conseil d'administration a constitué quatre comités spécialisés chargés de l'assister et de formuler des recommandations dans des domaines spécifiques :

- le Comité d'audit (conformément à l'article 7:99 de la CBSA et aux dispositions 4.10 à 4.16 du code de gouvernance d'entreprise)
- le Comité de rémunération et de nomination (conformément à l'article 7:100 de la CBSA et aux dispositions 4.17 à 4.23 du code de gouvernance d'entreprise)

- le Comité ESG, créé en 2023, faisait initialement rapport au Comité d'audit. Toutefois, reconnaissant son importance stratégique, le Conseil d'administration a décidé en 2024 que le Comité ESG rendrait compte directement au Conseil d'administration.
- le Comité exécutif

Le mandat de ces comités du Conseil d'administration est principalement défini dans la Charte de gouvernance d'entreprise.

Comité d'Audit

Suite aux changements intervenus au sein du Conseil d'administration de Unifiedpost, la composition du Comité de rémunération et de nomination a été modifiée en conséquence. Une liste complète de tous les membres du Comité de rémunération et de nomination en 2024 est fournie ci-dessous, ainsi que leur taux de présence calculé sur la base de la participation de chaque membre au cours de leurs mandats respectifs.

Les membres	Fonction	Administrateur indépendant	Taux de présence	Note complémentaire
Stefan Yee	Président	NON	83%	Membre et président jusqu'au 30 septembre 2024
Peter Mulroy	Président	OUI	100%	Membre et président à partir du 12 novembre 2024
Angeline (Marie-Ange) Marx	Membre	OUI	100%	
Philippe De Backer	Membre	OUI	100%	Membre jusqu'au 30 septembre 2024
Pieter Bourgeois	Membre	NON	100%	Membre à partir du 12 novembre 2024

Le rôle du Comité d'audit est de conseiller le Conseil d'administration sur les questions de comptabilité, d'audit et de contrôle interne. Il rend compte régulièrement au Conseil d'administration de l'exercice de ses fonctions, en identifiant les questions pour lesquelles il estime qu'une action ou une amélioration est nécessaire et en formulant des recommandations sur les mesures à prendre.

A la fin de l'année 2024, le Comité d'audit était composé de trois membres : Angeline (Marie-Ange) Marx, Pieter Bourgeois et Peter Mulroy. Peter Mulroy a repris le rôle de président du Comité d'audit. Les membres du Comité d'audit sont des administrateurs non exécutifs, la majorité d'entre eux étant indépendants. Ils possèdent l'expertise et l'expérience nécessaires, conformément à l'article 7:99 du CBSA.

Comme indiqué ci-dessus, deux changements sont intervenus dans la composition du Comité d'audit, qui s'est réuni sept fois au cours de l'exercice 2024. Au cours de ces réunions, les membres du Comité d'audit ont traité de la supervision des rapports financiers, de la discussion sur des questions comptables complexes, des activités et des rapports d'audit interne, de la sélection du commissaire aux comptes pour les filiales, et de la surveillance de la conformité et des risques. Le taux de participation aux réunions du Comité d'audit en 2024 pour chacun de ses membres est indiqué dans le tableau ci-dessus.

L'audit interne fonctionne comme une fonction d'assurance indépendante, directement rattachée au Comité d'audit. Il assiste le Conseil d'administration dans ses responsabilités de surveillance des contrôles internes et de résolution des problèmes de contrôle. La fonction est internalisée, les services d'audit étant sollicités pour des missions spécifiques telles que les certifications ou pour soutenir l'audit interne, avec l'approbation du Comité d'audit. Le responsable de l'audit interne possède une vaste expérience et des antécédents avérés dans le domaine de l'audit du secteur financier. Le plan d'audit, qui découle d'une évaluation complète des risques, donne la priorité aux entités présentant des risques d'audit plus élevés. Le plan est soumis et examiné par le Comité d'audit, et l'audit interne lui fournit des rapports trimestriels sur l'état d'avancement des travaux.

Comité de Rémunération et de Nomination

Suite aux changements intervenus au sein du Conseil d'administration d'Unifiedpost, la composition du Comité de rémunération et de nomination a été modifiée en conséquence. Une liste complète de tous les membres du Comité de rémunération et de nomination en 2024 est fournie ci-dessous, ainsi que leur taux de présence calculé sur la base de la participation de chaque membre au cours de leurs mandats respectifs.

Les membres	Fonction	Administrateur indépendant	Taux de fréquentation	Note complémentaire
Stefan Yee	Président	NON	100%	Membre et président jusqu'au 30 septembre 2024
Katrien Meire	Président	OUI	100%	Présidente à partir du 12 novembre 2024
Katya Degrieck	Membre	OUI	67%	
Michael Kleindl	Membre	NON	100%	Membre à partir du 12 novembre 2024

Le rôle du Comité de rémunération et de nomination est de conseiller le Conseil d'administration principalement sur les questions relatives à la rémunération et à la nomination des membres du Conseil d'administration et du Comité exécutif.

Le Comité de rémunération et de nomination rapporte également régulièrement au Conseil d'administration de l'exercice de ses fonctions, en identifiant les questions pour lesquelles il estime qu'une action ou une amélioration est nécessaire et en formulant des recommandations sur les mesures à prendre.

En 2024, la composition du Comité de rémunération et de nomination a changé une fois. Au 31 décembre 2024, le Comité de rémunération et de nomination était composé de trois membres : Katrien Meire (présidente), Katya Degrieck et Michael Kleindl, tous étant des administrateurs non exécutifs et une majorité d'entre eux étant des administrateurs indépendants. Le Comité dispose de l'expertise nécessaire, conformément à l'article 7:100 du BCAA.

Le Comité s'est réuni trois fois au cours de l'année et a examiné les propositions de nomination de nouveaux membres (potentiels) du Conseil d'administration et du CEO. Il a également examiné la politique et le rapport de rémunération, ainsi que la rémunération et les indicateurs clés de performance du Comité exécutif.

Comité ESG

La liste de tous les membres du Comité du ESG en 2024 est fournie ci-dessous, ainsi que leur taux de présence calculé sur la base de la participation de chaque membre au cours de leur mandat respectif.

Le Comité ESG est composé de neuf membres occupant des fonctions diverses au sein d'Unifiedpost. Des membres du Conseil d'administration, du Comité de gestion, des départements financiers, RH et juridiques sont représentés au sein du Comité ESG. Le Comité ESG est responsable de la coordination de la stratégie ESG d'Unifiedpost et est le mieux placé pour faciliter l'interaction entre tous les acteurs impliqués et pour assurer la responsabilité relative aux questions ESG. En 2024, le Comité ESG a tenu quatre réunions. En outre, le président a présenté un rapport sur l'ESG au Conseil d'administration en février et en décembre 2024.

Les membres	Position	Taux de présence	Note complémentaire
Katrien Meire	Présidente et membre du Conseil d'administration	100%	
Hans Leybaert	Président du Conseil d'administration	75%	
Nicolas de Beco	CEO	100%	Membre à partir du 1er décembre 2024
Koen De Brabander	CFO	100%	Membre à partir du 15 avril 2024
Tom Van Acker	COO	100%	
Ignace Bruynseraede	Responsable des ressources humaines	100%	
Mathias Baert	Responsable du département Juridique et de la conformité	75%	
Anke Haesendonck	Responsable du reporting	100%	
Anna Ciesielska	Gestionnaire ESG	100%	Membre à partir du 15 août 2024

Le Comité ESG est composé de neuf membres occupant des fonctions diverses au sein de Unifiedpost. Des membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif, des départements Finance, RH et Juridique sont représentés au sein du Comité ESG. Le Comité ESG est responsable de la coordination de la stratégie ESG de Unifiedpost et est le mieux placé pour faciliter l'interaction entre tous les acteurs impliqués et pour assurer la responsabilité relative aux questions ESG. En 2024, le Comité ESG a tenu quatre réunions. En outre, le président a présenté un rapport sur l'ESG au Conseil d'administration en février et en décembre 2024.

- Les principales responsabilités du Comité ESG sont les suivantes :
- Proposer des objectifs de développement durable au Conseil d'administration
- Suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs
- Donner des conseils sur les politiques qui s'alignent sur les exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes.
- Assurer la transparence en supervisant les rapports ESG et en veillant à l'exactitude et à l'intégrité des informations communiquées.

Comité exécutif

Au 31 décembre 2024, le Comité exécutif est composé des membres suivants :

- **Nicolas de Beco (CEO)** apporte plus de 25 ans d'expertise internationale dans la gestion des ventes de logiciels, les opérations et le leadership. Il a occupé des postes clés dans des entreprises renommées telles qu'Oracle, Dell et Quadiant, travaillant dans plusieurs régions pour stimuler la croissance rentable et l'innovation. Nicolas est titulaire d'une licence du Juniata College aux États-Unis et d'un master de l'IESEG en France.

Nicolas a pris ses fonctions de CEO le 1er décembre 2024, succédant à Hans Leybaert, qui est passé au poste de président.

- **Koen De Brabander (CFO)** possède une vaste expérience en matière de gestion financière et de planification stratégique. Il travaille au sein de Unifiedpost Group depuis 2020, en tant que directeur financier opérationnel. Avant de rejoindre l'entreprise, il a occupé diverses fonctions financières de haut niveau chez BDO, KBVB et en tant que conseiller indépendant.

Avec trois décennies d'expérience en tant qu'auditeur agréé pour de nombreuses PME belges et sociétés cotées en bourse, il est reconnu comme un auditeur émérite. Koen a démontré sa capacité à diriger des équipes et à stimuler la croissance de l'entreprise.

- **Tom Van Acker** a plus de 20 ans d'expérience internationale dans les domaines du conseil, de l'informatique, des opérations et de la gestion générale, tant dans le secteur des services technologiques et d'externalisation (chez Electronic Data Systems) que dans celui des services financiers (chez Fortis, ABN Amro et BNP Paribas). En outre, Tom a été membre de l'équipe de gestion informatique de BNP Paribas Global Retail Banking et de la communauté des cadres supérieurs du groupe BNP Paribas. Il a été membre du Conseil d'administration de plusieurs sociétés commerciales et de financement de créances dans différents pays. Tom est titulaire d'une maîtrise en ingénierie commerciale de l'Université Catholique de Louvain (KU Leuven).

En 2024, le Comité exécutif a connu des changements importants. Koen De Brabander a repris la fonction de CFO de Laurent Marcelis à partir du 15 avril 2024, qui a quitté Unifiedpost. Nicolas de Beco a rejoint Unifiedpost le 1er décembre 2024 en tant que CEO. Il remplace Hans Leybaert, qui est devenu président du Conseil d'administration. Une liste complète de tous les membres (anciens et actuels) du Comité exécutif en 2024 est fournie ci-dessous.

Membres de la direction	Position	Année de naissance	Année de nomination	Note complémentaire
Hans Leybaert	CEO	1970	2001	Membre jusqu'au 30 novembre 2024
Nicolas de Beco	CEO	1976	2024	Membre à partir du 1er décembre 2024
Laurent Marcelis	CFO	1970	2016	Membre jusqu'au 14 avril 2024
Koen De Brabander	CFO	1964	2024	Membre à partir du 15 avril 2024
Tom Van Acker	COO	1973	2016	

Le CEO préside le Comité exécutif. Les autres membres du Comité exécutif sont nommés et révoqués par le Conseil d'administration sur avis du CEO et du Comité de rémunération et de nomination.

Le Comité exécutif exerce les fonctions assignées par le Conseil d'administration. Les tâches du Comité exécutif comprennent la recherche, l'identification et le développement de possibilités et de propositions stratégiques susceptibles de contribuer à notre développement en général, la gestion du groupe, la supervision des performances de l'entreprise par rapport aux objectifs stratégiques, aux plans et au budget.

Le Comité exécutif opère sous la supervision du Conseil d'administration et ne constitue pas un Conseil d'administration, mais simplement un Comité exécutif informel au sens de l'article 3:6, §3 de la CBSA.

Au 31 décembre 2024, le Comité exécutif se compose de trois membres : Nicolas de Beco (CEO), Koen De Brabander (CFO) et Tom Van Acker (COO). Les membres du Comité exécutif ont des formations différentes, comme on peut le lire dans le profil de chacun d'entre eux ci-dessus. Ils se réunissent régulièrement, en principe une fois par semaine.

Diversité (art 3:6 §2.6 du CSA)

La composition du Conseil d'administration répond à l'exigence de diversité des genres prévue à l'article 7:86 de la CBSA. Les candidats proposés tiennent compte de la diversité des sexes, de l'âge, de la nationalité, de la formation et du parcours professionnel, ainsi que de la complémentarité des compétences, des connaissances et de l'expérience.

En outre, le Conseil d'administration est composé de sept administrateurs non exécutifs, dont quatre sont indépendants au sens de l'article 7:87, §1 de la CBSA.

Évaluation du Conseil d'administration et de ses Comités

L'évaluation régulière de la taille, de la composition, du fonctionnement et de la performance du Conseil d'administration et de ses Comités, ainsi que de leur interaction avec le management exécutif, est un aspect important d'une gouvernance d'entreprise efficace. Le principe de l'évaluation du Conseil d'administration est défini dans le Code de gouvernance d'entreprise ainsi que dans la section 3.6 de la Charte de gouvernance d'entreprise de Unifiedpost.

Conformément à ce principe, le Conseil d'administration, dirigé par le président, doit procéder à une auto-évaluation tous les trois ans. Bien qu'une évaluation ait été prévue en 2023, Unifiedpost a décidé de s'écarter de ces recommandations et a décidé de modifier son Conseil d'administration.

Crescemus BV, représentée de manière permanente par Pieter Bourgeois, et PDMT Investments LLC, représentée de manière permanente par Peter Mulroy, ont ainsi été nommés par cooptation. La vaste expérience internationale des membres nouvellement nommés s'aligne sur les ambitions de Unifiedpost d'accélérer la croissance des services numériques et d'accroître la valeur pour les actionnaires et les clients de Unifiedpost. Par ailleurs, Unifiedpost a déjà annoncé qu'il proposera la nomination de quatre administrateurs supplémentaires lors de la prochaine Assemblée générale annuelle en mai 2025 :

- Nathalie Van Den Haute, représentant Quilaudem BV, est proposée comme administrateur non exécutif. Nathalie est Investment Principal chez Alychlo NV et représentera Alychlo au Conseil d'administration. Elle possède une vaste expérience dans le domaine du financement des entreprises et des marchés de capitaux, ayant occupé divers postes de direction chez KBC Securities.
- Koen Hoffman, représentant d'Ahok BV, est proposé comme administrateur indépendant. Koen est le CEO de Value Square et siège aux Conseils d'administration de Greenyard, Fagron et MDxHealth à titre indépendant.
- Leanne Kemp est proposée comme administratrice indépendante. Leanne est la fondatrice et la directrice générale d'Everledger. Figure éminente du secteur technologique, elle co-préside le Global Future Council on the Future of Manufacturing du Forum économique mondial et participe au Global Future Council on Blockchain. En outre, Leanne dirige des groupes de travail au sein du Global Blockchain Business Council, co-préside le Groupe d'action pour le commerce durable du World Trade Board et siège au conseil consultatif de l'IBM Blockchain Platform.
- Nicolas de Beco, représentant de Beco Global Consulting LLC, est proposé comme directeur exécutif.

Étant donné que les mandats de certains membres du Conseil d'administration expirent en 2026, le Conseil d'administration, en dérogation au Code de gouvernance d'entreprise et à l'article 3.6. de la Charte de gouvernance d'entreprise de Unifiedpost, procédera à une auto-évaluation en 2025.

Informations sur les sociétés cotées (art 3:6 § 2.7 et art 3:32 §8 du CSA)

Le 22 septembre 2020, Unifiedpost a été cotée sur les marchés réglementés d'Euronext Bruxelles. La société est inscrite sous le symbole UP et le code ISIN BE0974371032 et le code LEI 254900QIETDP1T932G85.

Informations sur les offres publiques d'acquisition (art 3:6 §2.8 et art 3:32 §9 du CSA)

L'article 34 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs de titres admis à la négociation sur un marché réglementé impose aux sociétés cotées de divulguer certains éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'OPA :

Les statuts de Unifiedpost n'imposent aucune restriction sur le transfert d'actions. Par ailleurs, Unifiedpost n'a connaissance d'aucune restriction de ce type imposée par la législation belge, hormis dans le cadre du Règlement sur les abus de marché.

Il n'existe pas de détenteurs de titres disposant de droits de contrôle spéciaux autres que les droits de nomination indiqués ci-après. Plans de paiement en actions dont les droits de contrôle ne sont pas directement exercés par le collaborateur.

Unifiedpost n'a pas prévu de plans de paiement en actions dont les droits de contrôle ne sont pas directement exercés par les collaborateurs.

Les statuts de Unifiedpost ne contiennent aucune restriction à l'exercice des droits de vote par les actionnaires, sous réserve que les actionnaires concernés se conforment à toutes les formalités en vue de l'admission à l'Assemblée générale.

Unifiedpost n'a connaissance d'aucun pacte d'actionnaires qui inclut ou qui pourrait entraîner une restriction sur le transfert de ses actions ou l'exercice des droits de vote liés à ses actions.

En application de la loi belge du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes dans des émetteurs dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé et de l'article 11 des statuts de Unifiedpost, les seuils de notification de participation importante applicables sont fixés à 3 %, 5 %, 10 % et chaque multiple successif de 5 % du nombre total de droits de vote de Unifiedpost Group.

Accord majeur auquel Unifiedpost est partie qui entre en vigueur, subit des modifications ou expire en cas de changement de contrôle de Unifiedpost après une offre publique d'achat.

L'Assemblée générale annuelle du 17 mai 2022 a approuvé la clause de changement de contrôle dans le cadre de l'accord de facilités de crédit de premier rang conclu par Unifiedpost Group et certaines de ses filiales le 7 mars 2022. Cette clause spécifie que si un individu ou un groupe (à l'exception d'un nombre limité d'actionnaires de référence) acquiert la propriété et le contrôle de plus de 30% du capital social émis avec droit de vote de Unifiedpost Group, chaque prêteur aura le droit d'exiger que tous les montants dus en vertu de l'accord de facilités de premier rang deviennent dus et payables. Une procédure spécifique doit être suivie avant que les prêteurs puissent exercer ce droit.

Rapport de rémunération (art 3:6 §3 du CSA)

Présentation générale

Conformément à l'article 7:89/1 du Code belge des sociétés et des associations (CBSA), la politique de rémunération de Unifiedpost pour les membres du Conseil d'administration et les membres du Comité exécutif a été approuvée lors de l'Assemblée générale annuelle de 2021, le 18 mai 2021. La politique de rémunération est d'application à partir du 1er janvier 2021 et sera soumise au vote de l'Assemblée générale à chaque changement important et en tout cas au moins tous les quatre ans. A cet égard, Unifiedpost prévoit de soumettre une politique de rémunération révisée à l'Assemblée générale annuelle du 20 mai 2025. Les révisions sont conçues pour assurer une pratique de rémunération juste, équilibrée et compétitive afin d'attirer, de développer, d'engager et de retenir des personnes talentueuses qui peuvent nous aider à atteindre notre performance durable à long terme.

Le présent rapport de rémunération doit être lu conjointement avec la politique de rémunération, qui est incorporée dans le présent rapport le cas échéant. La rémunération accordée aux membres du Conseil d'administration, au CEO et aux autres membres du Comité exécutif pour l'exercice 2024 est conforme

à la politique de rémunération approuvée. La rémunération a été calculée au prorata, reflétant leur mandat respectif.

Ce rapport de rémunération couvre la rémunération pour 2024 des membres du Conseil d'administration, de l'ancien et de l'actuel CEO et des autres membres du Comité exécutif qui ne font pas partie du Conseil d'administration. En outre, sur proposition du rapport de nomination et de rémunération, le Conseil d'administration a décidé d'accorder une prime spéciale pour la vente de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas.

En outre, en 2024, un nouveau CEO a rejoint la société en tant que membre du Comité exécutif. Dans le cadre de son intégration, il s'est vu attribuer une incitation à long terme sous la forme d'options d'achat d'actions dans le cadre du plan de warrants 2021.

Le Comité exécutif de Unifiedpost doit être incité à assurer une croissance durable et à créer de la valeur pour nos actionnaires. Par conséquent, notre politique de rémunération est basée sur un ensemble de critères de performance liés aux performances financières et opérationnelles de Unifiedpost. Les critères sont conçus pour équilibrer les risques, récompenser et promouvoir les intérêts de nos parties prenantes. A l'avenir, Unifiedpost a l'intention de renforcer son cadre de rémunération en introduisant des incitants à long terme pour les cadres supérieurs, y compris le Comité exécutif, en 2025. Ces incitants seront alignés sur les objectifs stratégiques de l'entreprise et conçus pour favoriser des performances durables et la création de valeur à long terme.

Rémunération des membres du Conseil d'administration

La rémunération des membres du Conseil d'administration consiste uniquement en un montant fixe en espèces. Le fait de ne pas inclure d'éléments liés à la performance ni de régimes de retraite favorise l'indépendance des membres du Conseil d'administration dans leurs fonctions de supervision du Comité exécutif.

Cela signifie que, en dérogation au principe 7.6 du Code de gouvernance d'entreprise, les membres non exécutifs du Conseil n'ont pas reçu de rémunération sous la forme d'actions de Unifiedpost. La raison en est que le Conseil considère que les incitants sous forme d'actions peuvent avoir un impact négatif sur l'indépendance des administrateurs non exécutifs.

La rémunération offerte aux membres du Conseil d'administration est conçue pour attirer et retenir les personnes qui possèdent l'expérience et les compétences requises pour ce rôle essentiel. Nous prenons en compte les responsabilités importantes que les membres du Conseil d'administration assument, ainsi que leur engagement dans le développement de Unifiedpost. Notre système de rémunération vise à refléter l'importance de leur rôle dans la définition de l'orientation et de la stratégie de l'entreprise, ainsi que dans la garantie de son succès à long terme. Hans Leybaert, qui a été CEO jusqu'au 1er décembre 2024 et qui est également membre du Conseil, n'a reçu aucune rémunération pour son mandat au Conseil lorsqu'il était CEO. Cela est conforme à notre engagement de promouvoir l'indépendance de nos membres du Conseil d'administration et de prévenir tout conflit d'intérêts pouvant découler de leur rôle dans la gestion de l'entreprise. En séparant clairement les rôles du CEO et des membres du Conseil d'administration, nous pensons être mieux à même de promouvoir la bonne gouvernance et la responsabilité dans l'ensemble de l'organisation.

Le montant total de la rémunération accordée en 2024 à tous les membres du Conseil d'administration, y compris le président, s'élève à 209.166,00 euros sur une base brute.

Rémunération totale Membres du Conseil d'administration (en euros)										
Nom et fonction	Rémunération fixe			Rémunération variable		Éléments extraordinaires	Dépenses de pension	Rémunération totale	Part de la rémunération fixe et variable	
	Rémunération de base en tant que membre du Conseil d'administration	Rémunération de base en tant que membre du Comité d'audit	Rémunération de base en tant que membre du Comité de rémunération	Variable d'un an	Variation pluriannuelles				Fixe	Variable
AS Partners BV (représenté de manière permanente par Stefan Yee)	22 500	5 625	3 750	N/A	N/A	N/A	N/A	31 875	100%	0%
Sofias BV (représentée en permanence par Hans Leybaert)	-	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	100%	0%
FPIM - SFPI NV (représentée de manière permanente par Leon Cappaert)	20 000	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	20 000	100%	0%
RISUS Sports BV (représentée de manière permanente par Katrien Meire)	20 000	-	5 000	N/A	N/A	N/A	N/A	25 000	100%	0%
Fovea BV (représentée de manière permanente par Katya Degrieck)	20 000	-	5 000	N/A	N/A	N/A	N/A	25 000	100%	0%
Angeline (Marie-Ange) Marx	20 000	7 500	-	N/A	N/A	N/A	N/A	27 500	100%	0%
SophArth BV (représenté en permanence par Philippe De Backer)	15 000	5 625	-	N/A	N/A	N/A	N/A	20 625	100%	0%
First Performance AG (représentée de manière permanente par Michael Kleindl)	50 000 (*)	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	50 000	100%	0%
Crescemus BV (représenté en permanence par Pieter Bourgeois)	3 333	1 250	-	N/A	N/A	N/A	N/A	4 583	100%	0%
PDMT Investments LLC (représentée en permanence par Peter Mulroy)	3 333	1 250	-	N/A	N/A	N/A	N/A	4 583	100%	0%

(*) First Performance AG (représentée de manière permanente par Michael Kleindl) reçoit une rémunération fixe de 20 milliers d'euros en tant que membre du Conseil d'administration de Unifiedpost Group et une rémunération fixe de 30 milliers d'euros en tant que membre du Beirat Crossinx GmbH.

Le tableau suivant donne un aperçu des rémunérations en euros accordées au cours des cinq dernières années aux membres du Conseil d'administration, y compris le président:

Total 2020 (à partir de l'introduction en bourse)	Total 2021	Total 2022	Total 2023	Total 2024
79 375	215 000	237 500	237 500	209 166
Variation d'une année sur l'autre		+10,5%	+0%	-11,93% (*)

(*) La diminution de 11,93% est imputable aux changements intervenus au sein du Conseil d'administration et à la démission de Joost Uwents fin 2023.

Rémunération des membres du Comité exécutif

Nos décisions en matière de rémunération du CEO et du Comité exécutif ont pris en compte les facteurs suivants :

- Objectifs stratégiques et à long terme de Unifiedpost
- La combinaison d'indicateurs de performance clés de l'entreprise et de l'individu
- La combinaison d'indicateurs de performance financière et non financière
- La combinaison d'indicateurs de performance clés à court et à long terme

Notre structure de rémunération pour les membres du Comité exécutif se compose d'un montant annuel fixe en espèces et d'une rémunération variable. Cette dernière consiste en une composante de rémunération variable à court terme réglée sous la forme d'une prime en espèces et, à l'avenir, en une composante d'incitation à long terme sous la forme de bons de souscription dans le cadre du plan de warrants 2021 existant.

En 2024, dans le cadre de la rémunération du nouveau CEO, 100.000 bons de souscription d'actions ont été offerts au titre du plan warrant 2021. Actuellement, aucun autre membre du Comité exécutif ou des membres du personnel senior n'a reçu de warrants sur actions. Cependant, Unifiedpost a décidé qu'à partir de 2025, des incitants à long terme seront introduits pour les membres du Comité exécutif et d'autres membres du personnel senior. Ces incitants seront octroyés dans le cadre du plan de warrants 2021 existant et sont destinés à aligner le senior leadership sur les objectifs stratégiques à long terme de l'entreprise.

En outre, une prime spéciale a été accordée au Comité exécutif pour la vente réussie de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas.

Conformément à la politique de rémunération, la rémunération totale en espèces du CEO se compose de 75 % de rémunération fixe et de 25 % de composante variable à court terme, cette dernière étant liée à 80 % aux indicateurs clés de performance de l'entreprise et à 20 % aux objectifs individuels.

À partir de janvier 2022, des principes de rémunération similaires ont été appliqués aux membres du Comité exécutif. À partir de 2024, tous les membres du Comité exécutif ont désormais une composante variable à court terme de 25 %. La composante variable est liée à 60 % des indicateurs de performance de l'entreprise et à 40 % des indicateurs de performance individuels.

Les objectifs individuels sont fixés chaque année par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération et de nomination, et comprennent une combinaison d'indicateurs de performance financière et non financière prédéterminés et mesurés objectivement. Les indicateurs clés de performance sont détaillés ci-dessous.

L'échelle d'évaluation utilisée pour mesurer les ICP a été fixée comme suit :

- L'échelle de notation des ICP financiers
 - en dessous de 85% de l'objectif : pas de rémunération variable
 - à partir de 85 % jusqu'à 90 % de l'objectif : 25 % de la prime
 - à partir de 90 % jusqu'à 95 % de l'objectif : 50 % de la prime
 - à partir de 95 % jusqu'à 100 % de l'objectif : 75 % de la prime augmentant linéairement jusqu'à 100 % de la prime
- Pas de prime supplémentaire (automatique) en cas de dépassement des objectifs

- Le droit du Conseil d'administration de s'écarter en cas de circonstances particulières

Comme mentionné ci-dessus, 100.000 bons de souscription d'actions ont été offerts au nouveau CEO dans le cadre de son package de rémunération. Alors que les incitants à long terme ne sont pas encore en place pour les autres membres du Comité de gestion, leur introduction en 2025 fournira un mécanisme structuré pour aligner la haute direction avec les objectifs stratégiques d'Unifiedpost. Ces incitants, dans le cadre du plan de warrants 2021, servent à la fois d'incitation à la rétention et à l'actionnariat plutôt que de récompense basée sur les performances à court terme.

La rémunération du directeur général

En 2024, notre CEO a reçu la rémunération suivante dans le cadre de sa fonction exécutive en tant que CEO :

Rémunération totale du CEO (en euros)											
Nom et fonction	Rémunération fixe			Rémunération variable			Éléments extraordinaires	Dépenses de pension	Rémunération totale	Part de la rémunération fixe et variable (*)	
	Rémunération de base	Rémunération en tant que membre du Conseil d'administration	Avantages supplémentaires	Variable d'un an	Variables pluriannuelles	Fixe				Variable	
Sofias BV, représentée de manière permanente par Hans Leybaert	360 000	-	-	99 300	N/A	N/A	N/A	459 300	78,38%	21,62%	
Beco Global Consulting LLC, représentée de manière permanente par Nicolas de Beco	37 500	-	5 906	N/A	N/A	N/A	N/A	43 406	100%	0%	

(*) Cette section présente la part relative de la rémunération fixe et de la rémunération variable. La part relative de la rémunération fixe est déterminée en divisant la somme des composantes fixes par le montant total de la rémunération, multiplié par 100. De même, la part relative des composantes variables est calculée en divisant la somme des composantes variables par la rémunération totale, multipliée par 100.

Nicolas de Beco ayant été nommé CEO à partir du 1er décembre 2024, aucune rémunération variable n'a été attribuée pour 2024. Nicolas de Beco s'est vu offrir 100.000 bons de souscription d'actions dans le cadre du plan de warrants 2021. Ces incitants à long terme sont conçus pour aligner la rémunération des dirigeants sur les objectifs stratégiques de Unifiedpost, en encourageant l'engagement des dirigeants et en stimulant la croissance de l'entreprise. Les bons de souscription d'actions seront acquis par étapes, 25% étant acquis en décembre 2025. Les 75% restants seront acquis progressivement à raison de 1/36 par mois par la suite.

Rémunération variable à court terme de Hans Leybaert

La rémunération de base de Hans Leybaert est déterminée par le montant réel payé par Unifiedpost. En outre, le CEO a droit à une rémunération variable sous la forme d'un bonus, qui dépend de la réalisation d'indicateurs de performance (ICP) spécifiques à l'entreprise et à l'individu, décrits ci-dessous.

Type d'ICP	ICP	Poids relatif	Performance mesurée	Bonus (en euros)
ICP de l'entreprise	(Dépassement) de la croissance organique récurrente du chiffre d'affaires numérique approuvée et budgétisée	20%	inférieur à 85% de l'objectif	0
	(Dépassement) de la marge brute consolidée approuvée et budgétisée	20%	inférieur à 85% de l'objectif	0
	Atteindre (dépasser) un niveau rétabli de solidité financière	30%	à partir de 95 % jusqu'à 100 % de l'objectif	27 000
	Atteindre (dépasser) un score Ecovadis	10%	à partir de 95 % jusqu'à 100 % de l'objectif	10 800
ICP individuel	Mise en place d'une nouvelle structure de gouvernance	20%	100% de l'objectif	24 000
Total		100%		61 800

En outre, le Conseil d'administration a approuvé l'octroi d'une prime spéciale au Comité exécutif en reconnaissance de la vente réussie de l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas. Pour Sofias BV, cette prime s'élève à 37 500 euros. Cette prime est justifiée par l'importance stratégique de la transaction, la valeur substantielle qu'elle a générée pour Unifiedpost, et le rôle instrumental de Hans Leybaert dans l'identification et la sécurisation de l'acheteur.

La rémunération variable totale à court terme de Hans Leybaert est donc la suivante:

Rémunération basée sur les indicateurs clés de performance	61 800
Prime spéciale de récompense	37 500
Total	99 300

La prime susmentionnée est basée sur la réalisation des indicateurs clés de performance et une récompense spécifique pour les performances exceptionnelles. Le paiement de ce bonus est soumis à l'approbation du présent rapport de rémunération.

En outre, au cours de l'année 2024, un bonus précédemment attribué et approuvé relatif à l'exercice 2021, d'un montant de 98 640 €, a été effectivement versé à la suite de l'approbation des actionnaires.

Rémunération variable à long terme Nicolas de Beco

Dans le cadre de sa rémunération, Nicolas de Beco s'est vu offrir 100 000 bons de souscription d'actions dans le cadre du plan de warrants 2021.

Rémunération des options d'achat d'actions										
Nom, fonction	Principales dispositions du plan d'options sur actions					Informations relatives à l'exercice financier faisant l'objet du rapport				
	1. Identification du plan	2. Date de l'offre	3. Date d'acquisition	4. Fin du délai de conservation	5. Période d'exercice	6. Prix d'exercice	7. Options au début de l'année	8. Changements au cours de l'année		10. Options offertes et non acquises
								a) Nombre d'options offertes	b) Valeur des actions sous-jacentes à la date de l'offre	
Beco Global Consulting LLC (représentée de manière permanente par Nicolas de Beco)	Plan de bons de souscription 2021	1er décembre 2024	25 % seront acquis le 1er décembre 2025 Les 75 % restants seront acquis progressivement par la suite à raison de 1/36 par mois (*).	N/A	Début de l'exercice : 1er janvier 4ème année après la date de l'offre Fenêtre d'exercice : 15 premiers jours de chaque trimestre Dernière période d'exercice : 15 premiers jours du dernier trimestre Date limite : Dernier jour ouvrable de la période d'exercice	3,27 euros par bon de souscription	0	(a) 100 000 (b) 327 000 euros.	a) 0 b) N/A c) N/A d) N/A	100 000
Total							100 000	(a) 100 000 (b) 327 000 EUR	a) 0 b) N/A c) N/A d) N/A	100 000

(*Conformément au plan de warrants 2021, les warrants seront immédiatement acquis et pourront être exercés en cas de changement de contrôle. Un changement de contrôle est défini comme un événement au cours duquel plus de 50 % des droits de vote ou des actions de la société sont acquis ou transférés à un propriétaire agissant seul ou conjointement.

La rémunération du Comité exécutif

La rémunération des autres membres du Comité exécutif pour l'année 2024 était la suivante :

Rémunération totale du Comité exécutif (en euros)								
Rémunération fixe		Rémunération variable		Éléments extraordinaires	Dépenses de pension	Rémunération totale	Part de la rémunération fixe et variable	
Rémunération de base	Avantages supplémentaires	Variable d'un an	Variables pluriannuelles				Fixe	Variable
Aprel BV (représentée de manière permanente par Tom Van Acker) - Directeur général								
273 844	-	80 151	N/A	N/A	N/A	353 995	77,36%	22,64%
Marcelis BV (représenté en permanence par Laurent Marcelis) - CFO (*)								
71 775	-	-	N/A	N/A	N/A	71 775	100%	0%
Debrako BV (représentée de manière permanente par Koen De Brabander - CFO (*))								
152 700	5 840	59 716	N/A	N/A	N/A	218 256	72,64%	27,36%

(*) A partir du 15 avril 2024, Koen De Brabander a rejoint le Comité exécutif pour reprendre le rôle de CFO de Laurent Marcelis, qui a décidé de quitter Unifedpost Group

La rémunération de base du Comité exécutif (à l'exclusion du CEO) est déterminée par le montant réel payé par Unifiedpost. En outre, les membres du Comité exécutif sont éligibles à une rémunération variable sous la forme d'un bonus à court terme, subordonné à la réalisation d'indicateurs clés de performance (ICP) spécifiques à l'entreprise (60% de la rémunération variable) et individuels (40% de la rémunération variable). Les indicateurs clés de performance de l'entreprise sont les mêmes que ceux du CEO.

Nom et fonction	Type d'ICP	ICP	Total Poids relatif	Performance mesurée	Bonus (en euros)
Aprilis BV (représentée de manière permanente par Tom Van Acker) - Directeur général	ICP de l'entreprise	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus.	60%	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus.	21 619
	ICP individuel	Organisation réussie et gestion de bout en bout des cessions 2024	20%	100% de l'objectif	18 016
		Dépassement de la réduction des coûts approuvée	20%	100% de l'objectif	18 016
Total			100%		57 651
Debrako BV (représentée de manière permanente par Koen De Brabander) - CFO (*)	ICP de l'entreprise	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus.	60%	Mêmes ICP que ceux définis pour le CEO - voir ci-dessus.	13 957
	ICP individuel	Gérer les frais généraux et administratifs budgétisés pour les fonctions du groupe	20%	100% de l'objectif	11 630
		Créer et gérer le Comité ESG ainsi que le bureau ESG	10%	100% de l'objectif	5 815
		Améliorer le délai de recouvrement des créances du groupe d'au moins 3 jours	10%	100% de l'objectif	5 815
Total			100%		37 216

(*) Au 15 avril 2024, Debrako BV, représentée de manière permanente par Koen De Brabander, a rejoint le Comité exécutif pour reprendre le rôle de CFO de Marcelis BV, représentée de manière permanente par Laurent Marcelis, qui a décidé de quitter Unifiedpost Group. Au moment de la résiliation, Marcelis BV et Unifiedpost Group ont convenu qu'aucune rémunération variable à court terme ne serait payée à Marcelis BV.

Comme indiqué ci-dessus, le Conseil d'administration a approuvé l'octroi d'une prime spéciale au Comité exécutif en reconnaissance de la vente réussie de Wholesale Identity Access Business aux Pays-Bas. Pour Aprilis BV et Debrako BV, cette prime s'élève à 22.500,00 euros. Cette prime est justifiée par l'importance stratégique de la transaction, la valeur substantielle qu'elle a générée pour Unifiedpost, et les contributions de Tom Van Acker et Koen De Brabander.

La rémunération variable totale à court terme des autres membres du Comité exécutif est donc la suivante :

Aprilis BV, représentée de manière permanente par Tom Van Acker	
Rémunération basée sur les indicateurs clés de performance	57 651
Prime spéciale de récompense	22 500
Total	80 151
Debrako BV, représentée de manière permanente par Koen De Brabander	
Rémunération basée sur les indicateurs clés de performance	37 216
Prime spéciale de récompense	22 500
Total	59 716

Le Comité exécutif, y compris le CEO, ne bénéficie pas de contributions dans un plan de pension, ni d'arrangements extra-légaux à travers une assurance individuelle ou collective payée par Unifiedpost. Les membres du Comité exécutif ne bénéficient pas non plus d'autres avantages sociaux, à l'exception de Hans Leybaert et Tom Van Acker (voiture de société).

Barème de rémunération

Comme demandé par CBSA, Unifiedpost rapporte le ratio de la rémunération la plus élevée parmi les membres du Comité exécutif, c'est-à-dire la rémunération du CEO, par rapport à la rémunération de l'ETP le plus bas dans le Groupe. Ce ratio de rémunération pour l'ensemble de Unifiedpost Group s'élève à 103,4 pour 2024. Il est toutefois important de noter que Unifiedpost est actif dans certains pays à faibles coûts, comme le Vietnam et la Moldavie, et que cela a un impact important sur le ratio de rémunération du groupe. Pour comparer notre politique et notre écart de rémunération, nous indiquons en outre que le ratio de rémunération en se concentrant uniquement sur la main-d'œuvre belge est de 15,1.

L'évolution dans le temps

La rémunération des membres du Conseil d'administration a évolué comme suit au cours des cinq dernières années :

Les membres du Conseil d'administration										
	Rémunération totale									
	2024	2023		2022		2021		2020, à partir du date de l'introduction en bourse		
	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération fixe	Rémunération variable
AS Partners BV (représentée à titre permanent par Stefan Yee) ^{1,5}	31 875	-	42 500	-	42 500	-	42 500	-	21 875	-
Jinvest BV (représentée à titre permanent par Jurgen Ingels) ⁷	-	-	-	-	-	-	27 500	-	26 250	-
Sofias BV (représentée à titre permanent par Hans Leybaert)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FPIM - SFPI NV (représentée à titre permanent par Leon Cappaert)	20 000	-	20 000	-	20 000	-	20 000	-	5 000	-
Joost Uwents ³	-	-	27 500	-	27 500	-	27 500	-	6 875	-
Katrien Meire	-	-	-	-	-	-	-	-	6 250	-
RISUS Sports BV (représentée à titre permanent par Katrien Meire)	25 000	-	25 000	-	25 000	-	25 000	-	-	-
Fovea BV (représentée à titre permanent par Katya Degrieck)	25 000	-	25 000	-	25 000	-	25 000	-	6 250	-
Angeline (Marie-Angé) Marx	27 500	-	27 500	-	27 500	-	27 500	-	6 875	-
SophArth BV (représentée à titre permanent par Philippe De Backer) ⁶	20 625	-	20 000	-	20 000	-	20 000	-	-	-
First Performance AG (représentée à titre permanent par Michael Kleindl) ⁴	50 000	-	50 000	-	50 000	-	-	-	-	-
Crescemus BV (représentée à titre permanent par Pieter Bourgeois) ⁵	4 583	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PDMT Investments LCC (représentée à titre permanent par Peter Mulroy) ⁸	4 583	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1 En 2020, AS Partners a été rémunéré pour la fonction d'administrateur à hauteur de 21 875 euros et pour d'autres honoraires de conseil s'élevant à 59 000 euros

2 Jinvest BV, représentée à titre permanent par Jurgen Ingels, était un membre non exécutifs du Conseil d'administration jusqu'au 17/12/2021.

3 Joost Uwents a démissionné de son poste de membre du conseil d'administration avec effet au 1er janvier 2024 en raison d'engagements liés à ses autres activités professionnelles

4 En 2021, First Performance AG a été rémunéré pour des services de conseil à hauteur de 25 000 euros et a facturé un montant supplémentaire de 30 000 euros pour ses services en tant que membre du Beirat (conseil consultatif) de crossinx GmbH. A partir de 2022, First Performance AG (représentée à titre permanent par Michael Kleindl) est autorisé à facturer un montant fixe de 20 000 euros pour ses services en tant que membre du Conseil d'administration de Unifiedpost Group SA et un montant fixe de 30 000 euros pour ses services en tant que membre du Beirat (conseil consultatif) de crossinx GmbH.

5 Le 1er octobre 2024, AS Partners BV, représentée en permanence par Stefan Yee, s'est retirée volontairement

6 Le 1er octobre 2024, SophArth BV, représentée à titre permanente par Philippe De Backer, s'est retirée en raison d'un nouvel engagement professionnel

7 À partir du 23 octobre 2024, Crescemus BV, représentée à titre permanente par Pieter Bourgeois, a été cooptée en tant qu'administrateur non exécutif du Conseil d'administration

8 À partir du 23 octobre 2024, PDMT Investments LCC, représentée à titre permanente par Peter Mulroy, a été cooptée en tant qu'administrateur indépendant du Conseil d'administration

Pour le Comité exécutif, l'évolution de la rémunération accordée à ses membres au cours des cinq dernières années peut être résumée comme suit :

Le Comité exécutif		Rémunération totale									
		2024		2023		2022		2021		2020	
	Rémunération fixe	Rémunération variable									
Beco Global Consulting LCC (représentée à titre permanent par Nicolas de Beco) - CEO ⁹	43 406	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Sofias BV (représentée à titre permanent par Hans Leybaert) - CEO ¹⁰	360 000	99 300	360 000	24 000	360 000	43 500	360 000	81 420	198 000	73 401	
Aprilis BV (représentée à titre permanent par Tom Van Acker) - COO / Directeur général	273 844	80 151	270 300	12 995	270 185	11 638	270 075	-	267 035	-	
Debrako BV (représentée à titre permanent par Koen De Brabander) - CFO ⁸	158 540	59 716	-	-	-	-	-	-	-	-	
Marcelis BV (représentée à titre permanent par Laurent Marcelis) - CFO ⁷	71 775	-	205 000	17 000	210 000	28 420	250 000	50 000	235 800	-	
Kilauea Management Consulting BV (représentée à titre permanent par Hans Jacobs) - CCO ³	-	-	146 153	-	224 265	-	222.666	-	230 870	-	
Marleen Mouton BV (représentée à titre permanent par Marleen Mouton) - CLO ⁴	-	-	-	-	262 900	-	250 000	-	-	-	
Marcus Laube - CSO ⁵	-	-	208 333	-	248 000	-	187 790	-	-	-	
De Boel Management & Events (représentée à titre permanent par Johan De Boel) ⁶	-	-	-	-	-	-	-	-	150 336	-	

1 La rémunération variable de 2021 comprend une prime unique de 50 milliers d'euros récompensant le travail exceptionnel effectué pendant plus de deux ans pour préparer l'introduction en bourse

2 La rémunération variable de 2021 ne comprend qu'une prime unique de 50 milliers d'euros récompensant le travail exceptionnel effectué pendant plus de deux ans pour préparer l'introduction en bourse

3 À partir du 31 août 2023, Hans Jacobs ne fera plus partie du Comité exécutif, tout en conservant sa fonction de directeur général du marketing.

4 Marleen Mouton a quitté l'entreprise en novembre 2022. Conformément aux dispositions contractuelles, une indemnité de départ a été versée (elle a été incluse dans la rémunération 2022). Unifiedpost et Marleen ont convenu qu'aucune prime ne serait due.

5 Membre du comité de gestion à partir d'avril 2021 jusqu'à octobre 2023

6 Le contrat de gestion avec De Boel Management & Events a résilié en juin 2020, le montant total des honoraires comprend une période de préavis jusqu'en août 2020.

7 Le 15 avril 2024, Marcelis BV, représentée à titre permanente par Laurent Marcelis, a mis fin à son contrat avec Unifiedpost Group

8 À partir du 15 avril 2024, Debrako BV, représentée à titre permanente par Koen De Brabander, a remplacé Marcelis BV, représentée à titre permanente par Laurent Marcelis, en tant que CFO

9 Avec effet au 1er décembre 2024, Nicolas de Beco a été nommé nouveau CEO d'Unifiedpost Post

Dispositions relatives à la résiliation

Les membres du Comité exécutif sont liés à Unifiedpost sur la base d'un contrat de service. Ces contrats sont conclus sur une base permanente.

Les contrats de service prévoient des clauses de résiliation avec une indemnité généralement égale à un maximum de 12 mois, en fonction du poste. La période de préavis ne sera pas payée en cas de résiliation dans certains cas de rupture de contrat. Le contrat de service du CEO de Unifiedpost prévoit une indemnité égale à 24 mensualités en cas de résiliation par Unifiedpost à la suite d'un changement important (au moins 50%) de l'actionnariat.

Enfin, les contrats de service du Comité exécutif comprennent une clause de non-concurrence d'une durée maximale d'un an à compter de la date de résiliation.

Aucune indemnité de départ n'a été versée aux directeurs qui ont quitté Unifiedpost.

Ajustements et clause de restitution

La rémunération variable n'est pas soumise à une clause de restitution par Unifiedpost.

Variation annuelle de la rémunération

Unifiedpost dispose de données détaillées sur la rémunération de toutes les sociétés du groupe, y compris les ETP moyens et la rémunération totale versée à l'ensemble du personnel depuis 2019.

La modification annuelle suivante de la rémunération a eu lieu à partir de l'exercice 2021 :

	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2023 **	EXERCICE 2024
Moyenne des ETP	1 312	1 460	1 346	1 116	833
Évolution d'une année sur l'autre		+11,3%	-7,8%		-25,4%
Moyenne par ETP (en milliers d'euros)*	54,8	57,3	59,2	59,5	65,3
Évolution d'une année sur l'autre		+4,6%	+3,3%		+9,7%
Coût total en ETP (en milliers d'euros)	71 841	83 629	79 694	66 467	54 402
Évolution d'une année sur l'autre		+16,40%	-4,7%		-18,2%

(*) La rémunération moyenne par ETP est mesurée en comparant le total des dépenses de personnel et des dépenses connexes au nombre moyen d'employés équivalents temps plein de Unifiedpost.

(**) Les chiffres comparatifs de 2023 ont été ajustés pour refléter le retraitement de nos profits et pertes qui excluent le résultat lié aux activités abandonnées comme expliqué dans les États financiers consolidés.

Unifiedpost ne dispose pas encore d'une vue d'ensemble sur 5 ans de l'évolution annuelle de la rémunération moyenne du personnel de l'entreprise. Les chiffres moyens ci-dessus sont influencés par la répartition géographique de nos entités en Europe. En général, Unifiedpost a appliqué une politique d'indexation annuelle par région. En outre, des augmentations sont accordées en fonction de la performance et du parcours de carrière défini.

Par rapport aux chiffres ajustés pour 2023, la moyenne des ETP et le coût total en ETP ont tous deux diminué en 2024. Toutefois, la moyenne par ETP a augmenté. Cela peut être attribué à (i) des taux d'inflation variant entre 3% et 10% dans les différents pays européens, (ii) une proportion croissante de personnel hautement qualifié, et (iii) une légère diminution de la part relative du personnel dans les pays à faibles coûts.

Les employés sont en principe rémunérés sur la base d'un salaire brut fixe et la composante de la rémunération variable n'est donc pas pertinente, sauf pour les vendeurs pour lesquels, en général, un maximum d'un mois de salaire variable peut être gagné sur la base d'objectifs.

Impact des votes exprimés lors de la précédente Assemblée générale annuelle

Lors de la précédente Assemblée générale annuelle, 80,29 % des actions étaient présentes ou représentées. Parmi les personnes présentes ou représentées, 97,60 % ont approuvé le rapport de rémunération tel qu'il figure dans le rapport annuel du Conseil d'administration sur les états financiers statutaires clos le 31 décembre 2023. Sur la base de ce qui précède, le Comité de rémunération a recommandé au Conseil d'administration des indicateurs de performance clés qui s'alignent sur les décisions de vote antérieures des actionnaires. La société estime que ces indicateurs reflètent les sentiments du marché et soulignent son engagement en faveur de la transparence et de la responsabilité.

Audit interne et environnement de risque (art 3:32 §1.7 du CSA)

Facteurs de risque

Risques stratégiques

La concurrence, les attentes des clients et les retards dans l'adoption des réglementations pourraient ralentir la capacité de Unifiedpost à accroître ses revenus et ses parts de marché, entraînant des défis et des coûts opérationnels supplémentaires.

Même si notre offre de produits bénéficie d'un net avantage sur le plan réglementaire, notre expérience à ce jour montre que les clients ont tendance à l'adopter en grand nombre uniquement lorsque les échéances réglementaires sont proches, ce qui n'est pas encore le cas pour tous nos marchés cibles. Le report de la réforme ViDA en Europe a non seulement retardé de quelques années les rentrées de fonds potentielles, mais a également donné plus de temps à nos concurrents pour se préparer au calendrier reporté. Néanmoins, l'offre de Unifiedpost ne peut pas être facilement égalée par les acteurs locaux. En outre, le produit final sur lequel nous travaillons est une application transfrontalière alors que les autres acteurs se concentrent principalement sur des solutions locales.

Situation politique et macroéconomique, y compris l'inflation

Des scénarios défavorables tels que des conflits géopolitiques et des ralentissements économiques pourraient entraîner une baisse de la demande pour nos services et produits, ce qui aurait un impact sur le modèle économique et la stratégie de croissance.

Grâce à notre présence dans plusieurs pays et à nos efforts continus pour développer et intégrer des produits évolutifs, nous sommes moins exposés à des événements locaux individuels défavorables. Alors qu'Unifiedpost n'est pas directement impactée par la guerre en Ukraine, n'ayant pas d'activité en Ukraine ou en Russie, les économies européennes pourraient être impactées positivement avec la fin de la guerre et le début des efforts de reconstruction.

Mais surtout, l'arrivée de l'administration Trump en 2025 pourrait avoir plusieurs impacts sur l'ensemble des économies européennes, avec une augmentation des droits d'importation ou un certain degré d'instabilité créé par une stratégie claire de "l'Amérique d'abord".

La baisse continue des taux d'intérêt par la BCE depuis septembre 2023 a été décidée à la suite de la diminution confirmée de l'inflation dans la plupart des pays de l'UE. Ceci fournit une base solide pour le refinancement des investissements et la poursuite de la croissance de l'économie. Avec le remboursement récent de la plupart de ses dettes, Unifiedpost Group a diminué de manière drastique son exposition aux taux d'intérêt variables.

Risques financiers - Risques de rentabilité, de trésorerie, de défaut et de change

L'atteinte de la rentabilité opérationnelle est prévue pour 2025. L'incapacité à devenir et à rester rentable peut nuire à la capacité de Unifiedpost à poursuivre ses activités et affecter sa capacité à lever des capitaux. Parallèlement, Unifiedpost doit faire face à une concurrence qui augmentera la pression sur les prix. En particulier, certaines des fonctionnalités actuellement offertes par Unifiedpost, telles que la facturation électronique, risquent d'être banalisées à moyen terme.

Unifiedpost a développé la prochaine version de sa solution numérique et prévoit de la lancer sur des marchés stratégiques à partir de mars 2025, ce qui entraînera une forte croissance des revenus à court terme.

Plus généralement, le maintien des niveaux de croissance actuels dans les activités numériques permettra d'atteindre des résultats opérationnels positifs. Enfin, Unifiedpost continue à suivre un plan de réduction des coûts, tout en permettant de finaliser les développements en cours.

L'exposition au risque de change a considérablement diminué à la suite de la cession prévue de ses activités en Scandinavie. Après cette opération, le principal risque de change résiduel concerne le

dinar serbe, étant donné que l'entité locale génère des revenus nets importants. Bien qu'il ne soit pas officiellement rattaché à l'euro, la volatilité du dinar serbe par rapport à l'euro est structurellement très faible, et l'a été tout au long de l'année 2024, sans changement attendu en 2025. La direction de Unifiedpost Group surveille le risque de change et peut décider de le couvrir, le cas échéant.

Enfin, le risque de règlement est particulièrement inhérent à la division des paiements de Unifiedpost. Le non-respect des règles de protection des fonds détenus pour le compte de client aurait des conséquences financières et juridiques importantes et nuirait à la réputation de l'entreprise. Des contrôles garantissant une séparation stricte des fonds du groupe et des fonds détenus pour le compte de client sont en place, conformément à la réglementation, et font l'objet d'audits indépendants réguliers.

En outre, la prochaine version de l'application Banqup inclura des fonctions de prépaiement, ce qui aura pour effet indirect de réduire le risque de règlement à l'échelle du groupe à l'avenir.

Cadre réglementaire et risques de non-conformité

En tant que société cotée en bourse, notre groupe est soumis à des attentes précises en matière de conformité. En outre, notre division de paiement est soumise à la supervision de la Banque nationale de Belgique. Avec des succursales dans de nombreux pays, nous devons également nous conformer aux réglementations locales. Le non-respect de ces réglementations peut entraîner des atteintes à la réputation, des amendes ou la perte de notre licence de services de paiement.

La réglementation qui a le plus d'impact sur le Groupe est le cadre "TVA à l'ère du numérique" (ViDA) de la Commission européenne, qui impose la mise en œuvre de la facturation numérique avant 2028. Cette réglementation guide le lancement imminent de Banqup. Les retards, la complexité ou d'autres reports des exigences finales peuvent nécessiter un développement supplémentaire de l'application. Alors qu'elle était initialement prévue pour 2024, la France a reporté la date limite de mise en œuvre à 2026. La Belgique, l'Allemagne, l'Espagne, la Pologne et la Roumanie ont annoncé des échéances allant de 2024 à 2027.

Un deuxième règlement a également un impact important sur nos activités. eIDAS 2.0 a été adopté en 2024 et son adoption progressive est prévue d'ici 2027 dans l'ensemble de l'Union européenne. Il vise à renforcer la sécurité de l'identité numérique et à faciliter les transactions transfrontalières au sein de l'Union européenne. L'introduction du portefeuille européen d'identité numérique, qui permet aux citoyens de stocker et de gérer leurs identités numériques, en est l'une des principales conséquences. En outre, il renforce les mesures de sécurité pour les signatures et les services électroniques, en encourageant l'harmonisation des pratiques dans les États membres. Ce règlement devrait réduire la fraude à l'identité, améliorer l'accès aux services en ligne et encourager l'innovation dans les solutions numériques. Plus généralement, UnifiedPost a mis en place un cadre juridique et de conformité complet, avec notamment des contrôles dédiés à la lutte contre le blanchiment d'argent (LBC), au délit d'initié, à la connaissance du client KYC. Nous suivons en permanence les changements réglementaires, par exemple par le biais de notre processus RegWatch, un service qui nous permet d'être informés de tous les changements dans les réglementations pertinentes.

Depuis 2023, l'accent a été mis sur la réalisation de projets visant à automatiser les contrôles réglementaires auparavant effectués manuellement.

Les exigences réglementaires en matière d'ESG ont entraîné la création d'une équipe de projet et d'un budget dédiés. Des efforts financiers et organisationnels considérables ont été consentis pour se conformer aux exigences accrues en 2024, avec un suivi amélioré des rapports sur les données ESG.

Enfin, la conformité fiscale reste un domaine dans lequel nous avons déployé des efforts importants tout au long de l'année 2024, avec un cadre fiscal actualisé.

Confidentialité, données et sécurité informatique

La sécurité des données et la protection de la vie privée sont intrinsèquement liées. Chez Unifiedpost, nous sommes confrontés au risque d'un accès non autorisé à nos données et à celles de nos clients.

Nous sommes soumis à plusieurs lois et règlements relatifs à la protection des données, tels que le RGPD. Nous traitons également d'importantes quantités de données dans des plateformes cloud, ainsi que des données à caractère personnel pour le compte de nos clients. Cela implique que nous sommes exposés aux demandes ou aux plaintes des personnes concernées. En raison de l'augmentation des menaces liées à la cybersécurité, nous sommes également exposés à des fuites de données personnelles.

De par la nature de nos activités, nous sommes intrinsèquement exposés aux menaces qui pèsent sur la sécurité de l'information. Unifiedpost procède à une évaluation annuelle des menaces en tenant compte de plusieurs scénarios, et a identifié les plus importantes:

- Piratage d'applications web : Unifiedpost utilise de nombreuses applications web qui pourraient contenir des vulnérabilités et être exploitées pour voler ou modifier des données ou pour rendre l'application indisponible
- Piratage avancé de notre propre infrastructure
- L'ingénierie sociale et/ou les logiciels malveillants peuvent réussir à voler des informations ou des fonds à Unifiedpost

Ainsi, les atteintes à la sécurité de l'information peuvent avoir des conséquences financières, en plus de la perte de réputation due au manque de disponibilité ou de fiabilité de nos plateformes.

Unifiedpost a mis en place un vaste programme de sécurité de l'information afin de garantir raisonnablement la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité et la sécurité de nos systèmes. Cette approche de la sécurité est étayée par des procédures et, et pour certaines plateformes de certifications telles que ISO27000, ISAE3402 et PCI DSS. D'autres initiatives de réduction des risques comprennent un programme de formation et de sensibilisation à la sécurité de l'information et des tests de pénétration réguliers avec correction immédiate. En outre, l'entreprise a commencé à travailler activement sur eIDAS 2.0 (Electronic Identification, Authentication and Trust Services 2.0), la version actualisée du règlement eIDAS original établi en 2014 pour créer un cadre juridique commun pour l'identification électronique et les services de confiance dans toute l'Union européenne. eIDAS 2.0 vise à renforcer la sécurité et la résilience des systèmes d'identification électronique.

Séparément, nous visons à nous conformer aux exigences de la loi DORA. La loi sur la résilience opérationnelle numérique (DORA) est une réglementation de l'UE conçue pour améliorer la résilience opérationnelle numérique des entités financières au sein de l'Union européenne. Unifiedpost Payments relève du champ d'application de la DORA pour plusieurs de ses produits. Nous avons identifié les domaines dans lesquels nous devons encore nous améliorer, avec des plans d'action détaillés et des mesures d'atténuation. Comme nous l'avons indiqué à l'autorité de régulation, nous nous efforçons d'être totalement en conformité d'ici à la fin 2025.

Enfin, Unifiedpost dispose d'un Délégué à la Protection des Données (DPD) qui gère le contrôle de la conformité, des demandes des personnes concernées et des violations potentielles de données, ainsi que des campagnes de formation et de sensibilisation. Le DPD fournit également une assistance sur les développements de nouvelles plateformes, et suit l'évolution réglementaire en matière de protection de la vie privée.

Risque opérationnel - Disponibilité des services, des ressources et de la fraude

Disponibilité du service

La fiabilité et la disponibilité de nos plateformes et de notre infrastructure sont essentielles à notre activité principale.

L'indisponibilité de la plateforme nuirait à notre réputation ou pourrait inciter les clients à se tourner vers la concurrence. Cela pourrait également entraîner des amendes et des pénalités réglementaires.

Unifiedpost applique une série de mesures d'atténuation des risques pour maintenir une disponibilité et une fiabilité élevées de ses produits, notamment :

- Des mesures de continuité des activités et la prévention des points de défaillance uniques dans la mise en place des processus de la plateforme
- l'utilisation d'une infrastructure de tiers de confiance, le cas échéant
- le contrôle permanent de la performance et de la disponibilité des systèmes

En outre, nous avons conclu des accords avec Google et Microsoft Azure, participant à une fiabilité stable des serveurs à long terme.

Gestion des Ressources Humaines

Des problèmes de personnel pourraient résulter en un déficit de compétences requises pour le développement de logiciels, l'évolution rapide des technologies ou l'évolution des modèles d'entreprise.

Tout en développant notre nouvelle plateforme principale, nous continuons à supporter des solutions locales dans plusieurs pays. Nos équipes de développement sont situées dans un petit nombre de pays (Roumanie, Vietnam, Moldavie et Belgique). A ce titre, nous faisons face à un risque de sous optimisation de nos ressources humaines. Tout au long de 2024, nous avons aligné les équipes de développement sur les objectifs stratégiques. Nous avons également défini des plans d'externalisation, ce qui nous permet de bénéficier d'une certaine flexibilité dans l'allocation des ressources et d'accéder à différentes compétences.

Plus généralement que pour le développement uniquement, Unifiedpost a une approche à multiples facettes pour réduire les risques liés au personnel et aux compétences, y compris : (i) des salaires et des avantages compétitifs, adaptés à chaque site, (ii) des opportunités de développement, et (iii) une amélioration continue.

Fraude

Le risque de fraude est la possibilité que Unifiedpost et/ou ses clients fassent l'objet d'une activité frauduleuse, soit par nos employés, soit par des individus externes abusant des services de Unifiedpost. Une telle fraude interne ou externe pourrait avoir un impact négatif sur nos clients, l'exploitation de nos produits, et notre réputation.

Nous avons continué à renforcer nos cadres de conformité et de risque opérationnel pour toutes les activités, y compris les paiements. D'une manière plus générale, nous améliorons continuellement les contrôles internes, notamment sur les processus financiers, et la formation à la sensibilisation à la sécurité s'est poursuivie à un rythme soutenu.

Comme en 2023, nous n'avons pas connu de fraude significative en 2024.

Gestion du risque financier

Unifiedpost est exposée à une variété de risques financiers. Le Conseil d'administration a la responsabilité de déterminer les objectifs et les politiques de gestion des risques du Groupe. Le Conseil d'administration a délégué à la direction du Groupe la mise en œuvre efficace de telles procédures, qui réduisent les risques autant que possible sans affecter indûment la compétitivité et la flexibilité du Groupe. De plus amples détails concernant ces politiques de gestion des risque sont présentés ci-dessous.

Risque de crédit

Le risque de crédit est le risque qu'une contrepartie manque à ses obligations contractuelles, entraînant une perte financière pour l'entreprise. Unifiedpost accorde des crédits à ses clients dans le cadre de ses activités commerciales régulières. Notre pratique, mise en œuvre localement, consiste à évaluer le risque de crédit des nouveaux clients avant de conclure des contrats, en tenant compte de leur situation financière, de leur expérience passée et d'autres facteurs. Pour les clients présentant un risque plus élevé, les ventes à crédit ne sont effectuées qu'avec l'approbation de la direction du groupe. Nous contrôlons mensuellement l'ancienneté de nos créances.

Un risque de crédit découle également de la trésorerie et des équivalents de trésorerie, ainsi que des dépôts auprès de banques et d'institutions financières. Pour les banques et les institutions financières, seules les parties notées de manière indépendante avec une note minimale de "A" sont acceptées.

Risque de marché

Le risque de marché découle de l'utilisation par Unifiedpost d'instruments financiers, porteurs d'intérêts, ou en devises étrangères. Il s'agit du risque que la valeur d'un instrument financier fluctue en raison des variations des taux d'intérêt (risque de taux d'intérêt), des taux de change (risque de change) ou d'autres facteurs de marché (autre risque de prix).

Jusqu'à présent, la politique du Group n'a pas été de couvrir activement la position d'investissement net dans les opérations locales, comme décrit ci-dessus dans le paragraphe sur le risque de change. Un accord de couverture a été conclu au cours de l'année 2024 pour couvrir le risque sur 150 millions de SEK avec un taux de change plancher et plafond couvrant une partie substantielle du prix de la transaction de 21 Grams.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque que Unifiedpost ne soit pas en mesure de faire face à ses obligations financières lorsqu'elles deviennent exigibles. Des retards dans la réalisation des objectifs de rentabilité pourraient augmenter ce risque et déclencher des clauses contractuelles. La direction examine régulièrement la rentabilité, les déclencheurs de clauses restrictives et les prévisions de flux de trésorerie. Cela permet de déterminer si le Groupe dispose de fonds suffisants pour répondre aux exigences futures en matière de fonds de roulement et pour tirer parti des opportunités commerciales.

Gestion du risque de capital

Les objectifs du Groupe en matière de gestion du capital sont de préserver la capacité de Unifiedpost à poursuivre son activité, de fournir des rendements aux actionnaires et des avantages aux autres parties prenantes et de maintenir une structure de capital optimale. Le Groupe surveille le capital sur la base du ratio dette nette divisée par le total des fonds propres.

ESG

La directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD) est un cadre réglementaire de l'UE conçu pour améliorer et normaliser les rapports de durabilité dans les entreprises, avec effet à partir de l'exercice fiscal 2024. Cette année, nous avons mis en place avec succès le processus de conformité à la CSRD au sein de Unifiedpost Group, améliorant ainsi les processus opérationnels et renforçant notre compréhension des facteurs clés de la réussite à long terme. Ce processus de reporting met en évidence les questions clés de durabilité qui nécessitent une attention particulière et garantit que les parties prenantes reçoivent des informations transparentes, cohérentes et fiables sur notre performance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG).

Un effort de collaboration entre plusieurs pays et départements - y compris les départements Group Finance, RH, IT, Juridique et Opérations - a été essentiel pour rationaliser les flux de travail et garantir une collecte de données adéquate pour le rapport CSRD.

Dans le cadre de la CSRD, nous adhérons à des exigences standardisées en matière de rapports sur le développement durable, ce qui garantit la transparence, la cohérence et la comparabilité entre les secteurs. L'évaluation de la double matérialité (DMA) est un aspect essentiel qui permet d'identifier et d'évaluer les questions de développement durable pertinentes pour notre activité et notre chaîne de valeur. La DMA introduit les impacts, les risques et les opportunités (IRO), ce qui permet de mieux comprendre nos questions de développement durable. L'identification des IROs implique d'évaluer comment nos activités affectent l'environnement et les personnes, quels risques les facteurs de durabilité posent à Unifiedpost et quels types d'opportunités les initiatives de durabilité peuvent générer.

Dans notre déclaration de durabilité, nous avons intégré les exigences de la CSRD et des normes européennes de rapport sur le développement durable (ESRS). Conformément à la DMA 2024, nous rendons compte des sujets suivants en plus de la taxonomie de l'UE :

- Informations générales
- Changement climatique
- Pollution
- Personnel de l'entreprise
- Travailleurs dans la chaîne de valeur
- Consommateurs et utilisateurs finals
- Conduite des affaires

Général	Environnement	Social	Governance
ESRS 1 Exigences générales 	ESRS E1 Changement climatique 	ESRS S1 Personnel de l'entreprise 	ESRS G1 Conduite des affaires 
ESRS 2 Information générales 	ESRS E2 Pollution 	ESRS S2 Travailleurs de la chaîne de valeur 	
	ESRS E3 Eau et ressources marines	ESRS S3 Communautés affectées	
	ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes	ESRS S4 Consommateurs et utilisateurs finaux 	
	ESRS E5 Utilisation des ressources et économie circulaire		

 Obligatoire
 Thèmes matériels

ESRS 2 - Informations Générales

ESRS 2 Informations générales à publier	Page	Page
BP-1 Base générale pour la préparation des états de durabilité	47	GOV-5 Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité 53
BP-2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	49	SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur 54
GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	49	SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes 55
GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	52	SBM-3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique 57
GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	53	IRO-1 Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants 60
GOV-4 Déclaration sur la vigilance raisonnable	53	

Les références à des exigences de divulgation spécifiques situées en dehors des déclarations de durabilité sont marquées de manière appropriée, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

ESRS 2 - Informations Générales

BP-1 Base générale pour la préparation des états de durabilité

Champ d'application du rapport

La Déclaration de durabilité a été préparée sur la même base consolidée que les États financiers consolidés 2024 de Unifiedpost Group. Par conséquent, aucune filiale n'a été exemptée de la Déclaration de durabilité consolidée, ni aucune filiale de Unifiedpost n'a d'obligations de reporting individuelles au titre de la CSRD et n'a bénéficié, dans le cadre de la Déclaration de durabilité consolidée, de l'exemption conformément aux articles 19 bis, paragraphe 9, ou 29 bis, paragraphe 8, de la directive 2013/34/UE.

Il est important de noter que dans notre déclaration sur le développement durable, lors de la publication des métriques, toute cession d'activité a été prise en compte du début de la période jusqu'à la date de la cession, alors qu'elle est exclue lors de la publication des métriques à la fin de l'année.

En outre, les activités liées au groupe 21 Grams et à l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas sont considérées comme des activités abandonnées conformément à la norme IFRS 5, comme indiqué dans nos États financiers consolidés. Par conséquent, les données publiées aux chapitres E1 Changement climatique et S1 Personnel de l'entreprise de nos déclarations de durabilité ont été réparties entre les activités poursuivies et les activités abandonnées.

Unifiedpost Group exploite et développe une plateforme SaaS pour les services administratifs et financiers qui permet des connexions en temps réel et transparentes entre les clients de Unifiedpost, leurs fournisseurs, leurs clients et d'autres parties le long de la chaîne de valeur.

Notre chaîne de valeur en amont est centrée sur la création de services digitaux évolutifs et conformes et comprend des activités telles que le développement et la maintenance de l'infrastructure technologique de la plateforme, l'approvisionnement en données et les capacités d'intégration avec les banques et autres institutions financières, l'établissement de partenariats avec des fournisseurs de technologie et la garantie de la conformité aux normes financières et réglementaires.

Notre chaîne de valeur en aval met l'accent sur le fait de permettre aux clients de gérer efficacement leurs flux financiers et administratifs. Elle implique de fournir les solutions de Unifiedpost aux clients en commercialisant et en vendant des services aux entreprises, en personnalisant les solutions en fonction des besoins des clients, en intégrant les clients à la plateforme, en offrant des formations, en fournissant un support technique et en garantissant une expérience utilisateur transparente et une fidélisation.

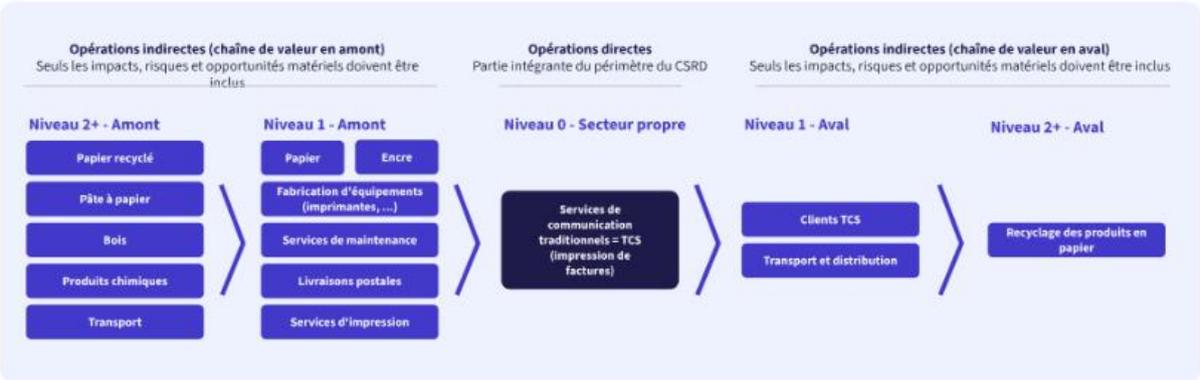
Comme le montrent les États financiers consolidés, et pour mieux s'aligner à notre approche commerciale, nous avons divisé notre rapport en deux catégories, à savoir les services digitaux et les services de communication traditionnels. La même approche est suivie dans la présente déclaration de durabilité et dans l'évaluation de la double matérialité qui couvre également l'ensemble de la chaîne de valeur. Par conséquent, cette déclaration de durabilité couvre à la fois les "impacts, risks and opportunities" (IROs) en amont et en aval.

Les tableaux ci-dessous montrent que les chaînes de valeur en amont et en aval ont été prises en compte et couvertes pour nos services digitaux et nos services de communication traditionnels, respectivement.

Cartographie de la chaîne de valeur pour les services digitaux (facturation électronique)



Cartographie de la chaîne de valeur pour les services de communication traditionnels (factures imprimées)



Alors que les services numériques regroupent l'identité électronique, la facturation électronique, les paiements électroniques et les rapports électroniques, nos services de communication traditionnels représentent les services d'extraction de données documentaires, d'impression, de courrier et de papier de notre groupe.

La déclaration de durabilité comprend toutes les informations pertinentes sur la propriété intellectuelle, le savoir-faire et les résultats de l'innovation, sans rien omettre. Le groupe Unifiedpost n'a pas appliqué d'exemptions à la divulgation des développements à venir ou des négociations en cours.

BP-2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

Horizons temporels

Unifiedpost Group ne s'écarte pas des horizons temporels à court, moyen ou long terme définis dans l'ESRS 1 section 6.4.

Utilisation d'estimations

Unifiedpost Group vise à divulguer des données aussi correctes et précises que possible en utilisant des données de mesure primaires et en standardisant le calcul des émissions en utilisant des facteurs d'émission provenant de bases de données publiques. Nous visons à améliorer en continu la méthodologie de calcul des émissions de Unifiedpost et à accroître l'utilisation de données d'entrée directes plutôt qu'indirectes.

Lors du calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Scope-3, Unifiedpost s'appuie sur une méthode basée sur les dépenses, alignée sur les recommandations du protocole GES. Dans la chaîne de valeur, Unifiedpost utilise des sources de données indirectes, telles que les moyennes de l'industrie ou du secteur. Unifiedpost utilise des estimations pour rapporter certains points de données en raison du processus de clôture rapide et de la dépendance à l'égard des données des fournisseurs. Un processus défini est en place pour évaluer et, si nécessaire, ajuster ces estimations.

Pour de plus amples informations sur les estimations, y compris les sources potentielles d'incertitude de mesure, les hypothèses ou les estimations, veuillez vous référer aux exigences de divulgation spécifiques concernant les calculs de GES et les principes comptables du point de divulgation respectif.

Changements et erreurs

Étant donné qu'il s'agit de la première année d'établissement de rapports sur le développement durable conformément aux exigences de la CSRD, aucun changement dans la préparation ou la présentation des informations sur le développement durable ne doit être publié.

Nous avons aligné nos rapports sur le développement durable sur les définitions et exigences applicables de l'ESRS. Si nécessaire, les indicateurs clés de performance relatifs à l'ESG présentés dans notre rapport annuel 2023 ont été retraités en conséquence et constituent notre base de référence.

Utilisation de dispositions de mise en œuvre progressive

Unifiedpost Group dépasse le nombre de 750 employés. Nous avons toutefois utilisé des dispositions de mise en œuvre progressive pour les points de données requis par les sujets jugés importants conformément à l'annexe C de l'ESRS 1. Les exigences de publication suivantes seront mises en œuvre progressivement et publiées dans les années à venir (conformément à leur calendrier de mise en œuvre progressive défini dans l'annexe C de l'ESRS 1) : ESRS 2 40b, 40c, ESRS 2 SBM 48e, E1-9. En outre, nous avons également utilisé la disposition transitoire relative aux informations sur la chaîne de valeur conformément au paragraphe 10.2 de l'ESRS 1.

GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Structure de gouvernance et composition du Conseil d'administration

Les organes d'administration, de gestion et de supervision de Unifiedpost Group jouent un rôle crucial dans la garantie d'une conduite éthique des affaires dans l'ensemble de l'organisation. Ces organes sont chargés de donner le ton au sommet, d'appliquer les politiques et de superviser le respect des exigences légales et réglementaires.

Au sein de Unifiedpost Group, le Conseil d'administration est chargé de superviser l'orientation stratégique de l'entreprise et la gouvernance d'entreprise.

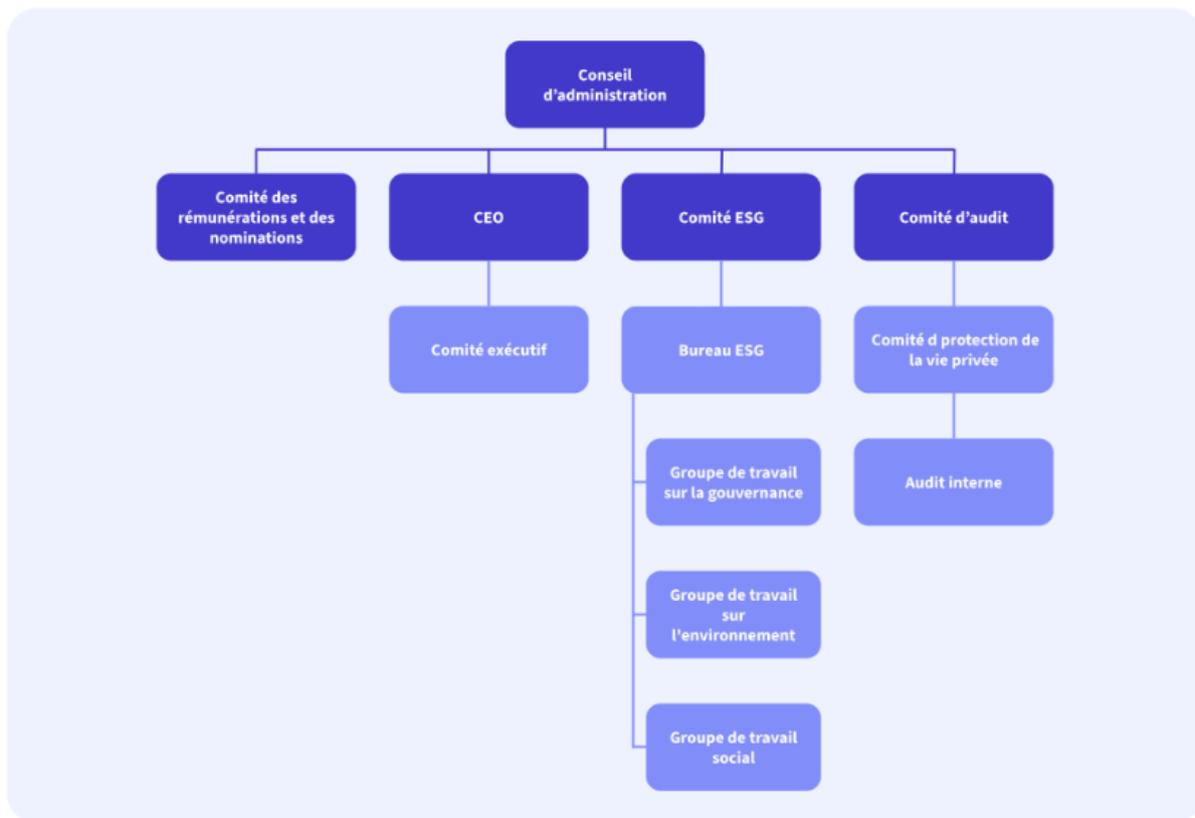
Au 31 décembre 2024, notre Conseil d'administration se compose d'un membre exécutif et de sept membres non exécutifs. Le Conseil d'administration est soutenu par quatre Comités spécialisés chargés de l'assister et de formuler des recommandations dans des domaines spécifiques : (i) le Comité d'audit, (ii) le Comité de nomination et de rémunération, (iii) le Comité exécutif et (iv) le Comité ESG.

Notre conseil d'administration se compose de 37,5 % de femmes et de 62,5 % d'hommes, ce qui donne une diversité de genre de 0,6:1 (femmes membres du Conseil d'administration/hommes membres du Conseil d'administration). 50 % des membres de notre conseil d'administration sont des membres indépendants non exécutifs. Aucun représentant des employés ou des travailleurs ne siège au Conseil d'administration ou à l'un de ses comités.

En soutien au Comité d'audit, Unifiedpost Group dispose également d'un Comité de protection de la vie privée. Ce comité est composé du DPD et des membres du Comité exécutif, ainsi que d'autres membres seniors de Unifiedpost Group. L'objectif est de transformer le Comité de protection de la vie privée en un comité de conformité en 2025 afin de renforcer l'approche de l'organisation en matière de conformité. Le responsable des affaires juridiques et de la conformité est chargé de superviser la conduite des affaires au niveau du groupe, en veillant à ce que les employés respectent toutes les politiques. En outre, la branche des paiements de Unifiedpost Group, Unifiedpost Payments, dispose d'un Chief Compliance Officer qui supervise la conduite des affaires au sein de la branche des paiements.

Gouvernance et surveillance ESG

Le suivi, la gestion et la supervision des impacts, des risques et des opportunités liés au développement durable relèvent de la responsabilité du Comité ESG. Ce comité comprend des représentants du Conseil d'administration et du Comité exécutif, ce qui garantit une approche globale et collaborative des questions environnementales, sociales et de gouvernance, et rend compte au Conseil d'administration. Le Comité ESG est soutenu par le bureau ESG, qui est lui-même assisté par des groupes de travail spécialisés dans les domaines environnemental (E), social (S) et de la gouvernance (G).



Le Comité ESG est mandaté par le conseil d'administration pour intégrer le développement durable dans le cadre stratégique de Unifiedpost. Cela implique de mener des initiatives qui favorisent la création de valeur à long terme tout en abordant les risques associés aux facteurs ESG. Ses principales responsabilités consistent à proposer au Conseil d'administration des objectifs en matière de développement durable, à suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs et à donner des conseils sur les politiques à mettre en œuvre pour répondre aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes. En outre, le Comité joue un rôle clé dans la transparence en supervisant les rapports ESG et en veillant à l'exactitude et à l'intégrité des informations communiquées.

Le Comité exécutif est responsable de la mise en œuvre et de l'exécution des stratégies et des politiques recommandées par le Comité ESG et approuvées par le Conseil d'administration. Le Comité exécutif veille également à ce que le Comité ESG bénéficie d'un soutien adéquat au sein de l'organisation afin de garantir la conformité aux exigences réglementaires, de maintenir des mécanismes de reporting solides et de fournir des mises à jour régulières au Conseil d'administration sur les performances, les progrès et les défis émergents.

Les lignes hiérarchiques de nos organes d'administration, de gestion et de contrôle sont conçues pour garantir la responsabilité, la clarté et une communication efficace dans l'ensemble de l'organisation. Ces lignes facilitent le partage rapide des informations pertinentes, ce qui permet une prise de décision bien informée à tous les niveaux. Elles garantissent que les activités opérationnelles s'alignent sur les objectifs stratégiques de Unifiedpost et que les risques, les opportunités ou les défis sont rapidement identifiés et traités. En assurant la transparence et une supervision claire, ces structures de rapport soutiennent la conformité avec les exigences réglementaires et aident à maintenir la confiance avec les parties prenantes.

Unifiedpost Group prévoit de développer des contrôles et des procédures pour gérer les impacts, les risques et les opportunités ESG tout au long de l'année financière suivante.

Fixer des objectifs de durabilité et en assurer le suivi

À partir du prochain exercice financier, les objectifs de durabilité seront préparés par le Comité ESG et approuvés par le Conseil d'administration. Notre Conseil d'administration, en étroite collaboration avec le Comité exécutif, supervisera la définition de ces objectifs en évaluant les priorités de Unifiedpost, les exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes. Ce processus comprendra l'examen des données, la consultation d'experts internes et externes et l'alignement des objectifs sur la stratégie à long terme de Unifiedpost. Le même comité sera responsable du suivi des progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

Compétences et expertise pour la supervision de la durabilité

Le Comité exécutif a évalué si les compétences et l'expertise appropriées sont disponibles pour superviser les questions de durabilité, y compris l'expertise liée à la durabilité que l'organisme possède directement ou qu'il peut mettre à profit. Cette évaluation est réalisée par le biais d'un processus qui comprend l'examen des qualifications et de l'expérience des membres actuels, l'identification des lacunes en matière de connaissances ou de compétences et l'évaluation de la disponibilité de conseillers ou de consultants externes.

Le Comité ESG a accès aux compétences et à l'expertise par l'intermédiaire de conseillers externes possédant des connaissances spécialisées et en collaboration avec des ressources internes ayant une connaissance approfondie de l'entreprise. En outre, la structure de gouvernance du Comité ESG comprend un bureau ESG global, qui est également soutenu par des groupes de travail dédiés à l'environnement (E), au social (S) et à la gouvernance (G). Ces compétences sont directement liées aux impacts importants, aux risques et aux opportunités de Unifiedpost Group par le biais d'une approche globale pour traiter les questions clés de durabilité. La structure permet une expertise ciblée et une prise de décision ciblée sur la performance environnementale, la responsabilité sociale et les pratiques de gouvernance. Unifiedpost est ainsi en mesure de gérer les risques de manière proactive, de répondre aux exigences réglementaires et d'identifier les opportunités de croissance durable et de création de valeur.

GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes

Le Conseil d'administration reçoit des mises à jour trimestrielles du Comité ESG sur les impacts importants, les risques, la mise en œuvre des processus de vigilance raisonnable, les résultats et l'efficacité des politiques, des actions, des mesures et des objectifs adoptés à l'avenir. Ces mises à jour régulières permettront au Conseil d'administration de prendre en compte les impacts, les risques et les opportunités lors de la supervision de la stratégie, de la prise de décision sur les transactions majeures et de la gestion des risques. Chez Unifiedpost, nous pensons que cet objectif sera atteint en intégrant les considérations ESG dans le processus de prise de décision.

En plus des rapports trimestriels, le Comité ESG est informé des activités de Unifiedpost de manière récurrente. Notre agenda trimestriel reflète à la fois nos actions 2024 et nos plans 2025 :

- Le Conseil d'administration examine et approuve le rapport annuel au cours du premier trimestre. Le rapport annuel informe les actionnaires et les autres parties prenantes des résultats et de l'efficacité des politiques et des actions, ainsi que des mesures et des objectifs pertinents, le cas échéant.
- Au cours du deuxième trimestre, le Comité exécutif communique les conclusions du processus d'évaluation de la double matérialité (DMA) et ses principaux résultats.
- Au cours du troisième trimestre, un examen du champ d'application du rapport annuel est effectué, y compris un aperçu complet de toutes les normes thématiques de l'ESRS, des exigences en matière de publication et des points de données à publier.

- Au quatrième trimestre, le Conseil d'administration approuve la version finale des résultats de l'évaluation de la double matérialité et intègre ces conclusions dans ses décisions futures. En outre, le Conseil d'administration a entamé l'examen et la mise à jour de la stratégie de développement durable à long terme.

GOV-3 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes

En 2024, Unifedpost a, pour la première fois, intégré le dépassement du score Ecovadis (un cadre de reporting orienté vers les investisseurs) dans les plans d'incitatifs de l'entreprise pour notre ancien CEO, Hans Leybaert, et les membres du Comité exécutif, Tom Van Acker et Koen De Brabander (voir chapitre Rapport de rémunération pour l'exercice 2024). Actuellement, le Groupe n'intègre pas d'autres indicateurs de performance liés au développement durable ou de considérations liées au climat dans la rémunération des membres des organes d'administration, de gestion et de surveillance. Toutefois, comme nous continuons à intégrer le développement durable dans nos activités, nous prévoyons d'intégrer progressivement d'autres indicateurs de performance liés au développement durable dans nos systèmes d'incitatifs au cours des prochaines années.

GOV-4 Déclaration sur le devoir de diligence

Le tableau suivant montre comment et où l'application des principaux aspects et étapes du processus de vigilance raisonnable se reflète dans notre déclaration de durabilité.

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphe de la déclaration de durabilité
Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'entreprise	GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance GOV-2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes
Engager les parties prenantes concernées dans toutes les étapes clés de la vigilance raisonnable	SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
Identifier et évaluer les impacts négatifs	S1-1 Politiques S1-2 S'engager avec notre personnel S1-3 Processus pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations IRO-1 Double processus d'évaluation de l'importance relative
Prendre des mesures pour remédier à ces effets négatifs	S1-1 Politiques S1-2 S'engager avec notre personnel S1-3 Processus pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations
Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	S1-4 Gérer les impacts sur notre personnel

GOV-5 Rapport sur la gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité

Notre système de gestion des risques et de contrôle interne concernant les rapports sur le développement durable repose sur des principes de haut niveau que l'entreprise a mis en place, tels que la gouvernance et l'évaluation des risques, ainsi que sur des contrôles spécifiques, avec des politiques et des procédures concernant la collecte de données sur le développement durable et les processus de vérification. Enfin, les contrôles du développement durable seront intégrés dans nos audits réguliers (internes ou externes) afin d'évaluer l'efficacité des contrôles susmentionnés.

Conformément à notre système plus large de gestion des risques d'entreprise, nous avons adopté un processus d'évaluation des risques basé sur des facteurs de risque quantitatifs et qualitatifs. Notre évaluation quantitative des risques prend en compte des chiffres mesurables tels que les revenus, les coûts, les effectifs et la marge brute, tandis que notre évaluation qualitative intègre les incidents

opérationnels, les problèmes de contrôle connus et le retour d'information de la part de la direction locale. Ces éléments nous permettent de classer les risques de manière efficace. Ce processus d'évaluation des risques alimente également nos rapports sur le développement durable en identifiant et en évaluant les risques liés au développement durable, en veillant à ce qu'ils soient intégrés dans nos informations et dans notre prise de décision stratégique.

Les risques inhérents aux rapports sur le développement durable concernent la cohérence de la méthodologie utilisée pour produire les chiffres, compte tenu de notre modèle d'entreprise décentralisé. Les procédures existantes et la nomination du Comité ESG et du responsable ESG atténuent ce risque.

Nos résultats d'évaluation des risques et nos contrôles internes tout au long du processus d'établissement des rapports sur le développement durable sont intégrés dans la fonction ESG. Nous communiquons périodiquement les résultats de l'évaluation des risques au Comité ESG et au Comité d'audit, le cas échéant.

SBM-1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Unifiedpost Group aide ses clients à simplifier leurs opérations commerciales grâce à des solutions basées sur le cloud, en soutenant la transition des communications traditionnelles, basées sur le papier, vers des services numérisés. En s'appuyant sur des solutions numériques, notre plateforme SaaS aide les organisations à effectuer cette transition et (i) à réduire leur dépendance vis-à-vis des processus papier, (ii) à optimiser la consommation des ressources en réduisant les déchets papier, en diminuant les émissions de carbone et en encourageant les solutions écoénergétiques, et (iii) à fournir la piste d'audit nécessaire pour les rapports ESG, avec par exemple l'utilisation d'un nouvel outil de suivi des émissions pour les voyages. Grâce à l'unification de la plateforme, Unifiedpost Group vise à fournir une solution qui répond aux demandes d'aujourd'hui et anticipe les défis de demain en s'adaptant aux changements réglementaires.

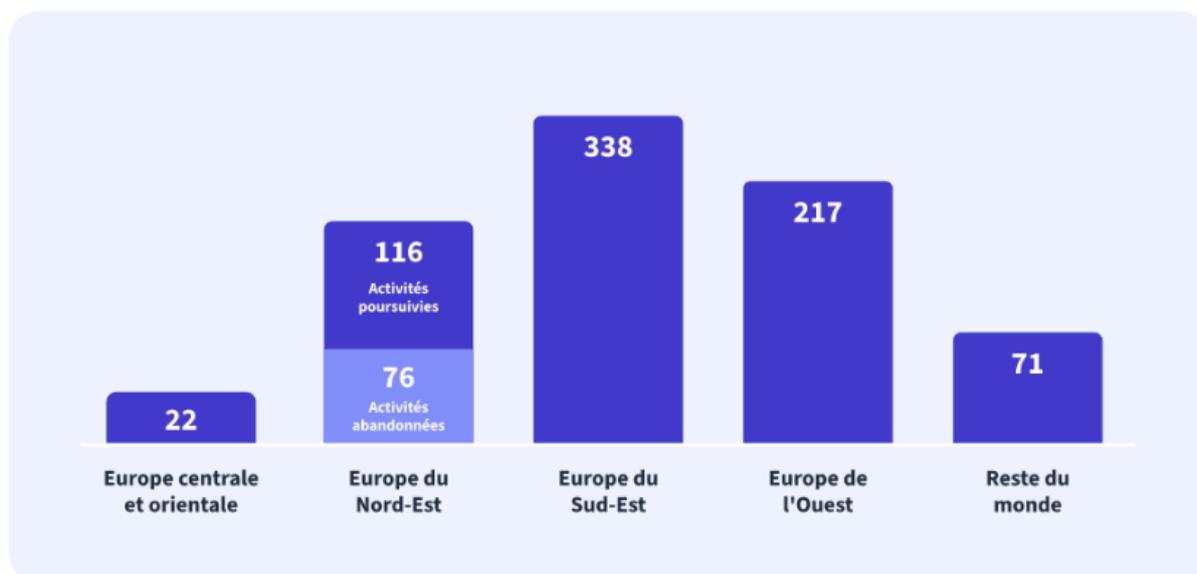
Principaux marchés et/ou clients desservis

Unifiedpost opère sur un marché en croissance rapide défini par (i) la demande croissante d'automatisation des processus pour améliorer l'efficacité opérationnelle, (ii) la nécessité de se conformer aux réglementations en matière de facturation et de déclaration fiscale, et (iii) l'importance croissante accordée à la durabilité et à l'impact des entreprises sur l'environnement. L'importance croissante accordée au développement durable incite les entreprises à aller au-delà des mesures traditionnelles, telles que la rentabilité, pour inclure des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leurs stratégies et leurs rapports.

L'unification de notre plateforme Banqup en 2024 s'est concentrée sur l'intégration des fonctionnalités clés, à savoir la facturation électronique, les paiements électroniques, l'identification électronique et les déclarations électroniques, dans une plateforme unique et intuitive. En créant une plateforme robuste et modulaire, Unifiedpost est en mesure d'introduire de nouvelles fonctionnalités et d'adapter son offre aux tendances du marché en s'adaptant aux changements réglementaires à venir et en intégrant des outils et des fonctionnalités compatibles avec le développement durable.

Personnel de l'entreprise par zone géographique

Le personnel de Unifiedpost Group s'élève à 840 à la fin de l'année 2024, réparti dans différentes régions comme le montre le tableau ci-dessous :



Il est important de comprendre, et comme expliqué dans l'information S1-6, que le nombre d'employés à la fin de 2024 exclut les employés associés aux désinvestissements réalisés en 2024 et reflète uniquement les personnes ayant un contrat valide avec Unifiedpost Group, y compris les stagiaires et les étudiants, tout en excluant les contractants directs et/ou indirects.

Aucun de nos produits n'est interdit sur des marchés spécifiques. En outre, l'unification de notre plateforme Banqup et le regroupement de nos marques sous un même nom reflètent notre engagement à offrir une plateforme unique et robuste qui s'adresse aux entreprises de toutes tailles sur différents marchés et dans différentes régions.

L'importance croissante accordée au développement durable modifie le mode de fonctionnement des entreprises, qui s'efforcent de minimiser leur impact sur l'environnement dans tous les secteurs d'activité. Cette évolution est motivée par la demande croissante des consommateurs pour des pratiques respectueuses de l'environnement, par la pression réglementaire telle que la CSRD en Europe, et par les avantages financiers à long terme des opérations durables. La durabilité devient particulièrement pertinente dans le contexte de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, où les entreprises évaluent l'empreinte environnementale de l'ensemble de leur chaîne de valeur. Unifiedpost s'engage à soutenir les entreprises dans leur démarche de durabilité. Nous croyons que la transformation numérique et la durabilité vont de pair, créant des opportunités pour les entreprises d'opérer de manière plus responsable tout en améliorant l'efficacité et la conformité.

À l'avenir, Unifiedpost vise à améliorer ses offres avec des fonctionnalités qui soutiennent la conformité CSRD, en se concentrant sur la gestion des données des produits et les passeports numériques des produits afin d'améliorer la transparence et la durabilité.

SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Nous reconnaissons que nos activités peuvent avoir un impact important sur nos clients, notre propre personnel et les travailleurs de notre chaîne de valeur, ce qui en fait des parties prenantes clés de nos opérations. Afin de favoriser la confiance, de créer une valeur mutuelle et de stimuler une croissance durable, nous nous engageons activement auprès de ces parties prenantes par le biais d'une communication régulière, de mécanismes de retour d'information, d'opportunités de développement professionnel et d'initiatives en matière de développement durable.

Parties prenantes	Raison de l'engagement	Organisation de l'engagement	Résultat de l'engagement
Personnel de l'entreprise	Veiller à ce que les perspectives des employés façonnent les initiatives et politiques clés	Dialogue ouvert entre la direction et les employés via des réunions et des discussions avec des représentants	Les avis des employés intégrés dans les initiatives stratégiques, comme le ESG Roadmap
	Favoriser une communication transparente et recueillir des retours sur les conditions de travail	Multiplis canaux de communication : mises à jour du CEO, réunions locales, assemblées d'équipes fonctionnelles, flux d'actualités HRIS, affichages	Représentation des intérêts des employés via des instances élues et une communication structurée descendante
	Évaluer et traiter les risques en matière de droits de l'homme dans les opérations et la chaîne de valeur	Évaluation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en 2024, alignée sur les principes directeurs de l'OCDE, l'ONU et les conventions de l'OIT	Identification des risques clés (droits du travail, protection des données, gestion de la chaîne d'approvisionnement) et mise en œuvre de stratégies d'atténuation (travail flexible, Code de conduite des fournisseurs, systèmes de surveillance)
	Identifier et atténuer les impacts importants sur le personnel de l'entreprise	Évaluation de la double matérialité des impacts systémiques et liés aux incidents	Aucun risque de travail forcé ou de travail des enfants identifié ; répartition de la main-d'œuvre et équilibre entre sous-traitants et employés propres contribuant à la réduction des risques
	Assurer la protection des droits, des intérêts et des conditions de travail des travailleurs de la chaîne de valeur	Évaluation continue des principales zones d'impact, des risques et des opportunités	Adaptation du modèle économique pour atténuer les impacts négatifs et améliorer la sécurité de l'emploi, les droits et l'inclusion
Travailleurs de la chaîne de valeur	Aligner les entreprises tierces sur les normes éthiques et opérationnelles	Suivi et reporting des activités des tiers	Meilleur contrôle et conformité aux normes de l'entreprise
	Réduire les risques liés aux relations avec les fournisseurs et garantir des pratiques commerciales responsables	Évaluations des risques avant contrat avec les fournisseurs clés et acceptation obligatoire du Code de conduite des fournisseurs	Responsabilisation renforcée et engagement éthique accru dans la chaîne d'approvisionnement
Consommateurs et utilisateurs finals	S'assurer que les besoins des clients façonnent les solutions numériques et la stratégie commerciale	Interactions directes avec les clients, mécanismes de retour digital, canaux d'assistance et partenariats sectoriels	Amélioration continue des services pour renforcer l'efficacité, la sécurité et l'ergonomie
	Maintenir la conformité aux exigences réglementaires (ex. facturation électronique, reporting électronique)	Veille réglementaire et collaboration avec les parties prenantes	Alignement sur les meilleures pratiques, renforcement de la confiance et des relations clients à long terme
	Réduire la charge administrative et les risques réglementaires pour les consommateurs et utilisateurs finals	Développement de solutions financières automatisées et conformes	Expérience client améliorée grâce à une conformité simplifiée et une réduction de la complexité

Il sera essentiel de comprendre les points de vue des parties prenantes pour élaborer notre stratégie, favoriser un lieu de travail durable et mettre en œuvre des solutions à faible émission de carbone. Dans le cadre de l'évolution de notre approche ESG, nous prévoyons de mettre en place un engagement formel des parties prenantes impliquant une collaboration entre les groupes de travail ESG, les départements RH, Group Finance et Juridique, et la direction générale.

SBM-3 Résultat de l'évaluation de la double matérialité

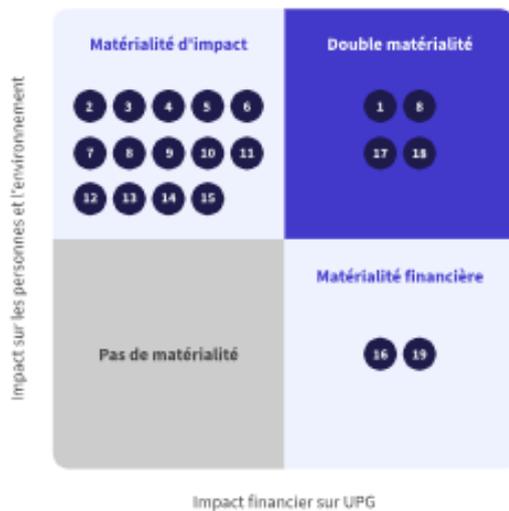
La matrice de matérialité ci-dessous reflète les résultats de l'évaluation de la double matérialité de Unifiedpost Group. Grâce à cette évaluation, nous avons identifié 30 IRO importants dans six normes thématiques. Nos IRO consistent en 23 impacts, 6 risques et 1 opportunité. Comme il s'agit de notre première année de rapport basé sur les IRO, il n'y a pas de changement par rapport aux périodes de rapport précédentes. Les IRO importantes que nous avons identifiées sont présentées dans le cadre du processus d'évaluation des besoins en matière de développement durable et sont détaillées dans chaque thème couvert par la rapport de durabilité.

Segment/ ESRS	Thème de l'ESRS	Localisation	Description de l'IRO	Type
Services digitaux				
E1	Politiques d'atténuation et d'adaptation au changement climatique	Amont Niveau 1	Les services cloud, bien que plus écologiques que l'informatique sur site, émettent encore des gaz à effet de serre provenant de l'alimentation électrique des centres de données, du refroidissement et de l'infrastructure de réseau, contribuant ainsi au changement climatique.	I N M
		Energie Niveau 1	Les services cloud consomment beaucoup d'énergie en raison de la puissance de calcul et des besoins de stockage de données, principalement dans le cadre des opérations des centres de données.	I N M
Services digitaux et services de communication traditionnels				
E1	Politiques d'atténuation et d'adaptation au changement climatique		La production d'électricité émet des GES, qui varient selon la source d'énergie. Ces émissions sont à l'origine du changement climatique, qui se traduit par des conditions météorologiques extrêmes, une perte de biodiversité et des répercussions sociales.	I N M
		Opérations propres	Les parties prenantes surveillent les performances climatiques et l'écoblanchiment. Les affirmations trompeuses risquent d'entraîner des pertes financières, une érosion de la confiance et une atteinte à la réputation.	R - S
			La facturation électronique de Unifiedpost réduit les déchets de papier, ce qui attire les clients et les employés éco-responsable. Les produits à faible teneur en carbone contribuent à la réduction des émissions de type 3 et améliorent les possibilités de financement.	O - S
		Amont Niveau 2+	L'extraction de matières premières (pâte à papier, métaux, bois, pétrole, etc.) consomme beaucoup d'énergie et génère des gaz à effet de serre, ce qui favorise le changement climatique et ses effets néfastes.	I N M
		Energie Opérations propres	L'énergie est essentielle aux activités de TCS, mais sa production et son utilisation contribuent au changement climatique, à la pollution de l'air et de l'eau et à la production de déchets.	I N M
G1	Culture d'entreprise	Amont Niveau 2+	L'extraction des matières premières (pâte à papier, papier, bois, aluminium, pétrole) est une activité à forte intensité énergétique qui génère des gaz à effet de serre et contribue au changement climatique et à la pollution.	I N M
		Tout au long de la chaîne de valeur	Une culture d'entreprise faible favorise les pratiques contraires à l'éthique telles que la discrimination, la fraude et les risques pour la sécurité, ce qui entraîne des problèmes sociaux et des atteintes à la réputation.	I N M
		Opérations propres	Avec plus de 75 entités mondiales, Unifiedpost a besoin d'une éthique d'entreprise forte. L'absence de conformité risque d'entraîner des problèmes juridiques, des amendes, une	R - M

			atteinte à la réputation et une baisse de la productivité.	
	Corruption et pots-de-vin	Opérations propres	Le réseau mondial de Unifiedpost comprend plus de 2 millions d'acteurs. Les pratiques contraires à l'éthique ou les perceptions de mauvaise conduite risquent d'entraîner des problèmes juridiques, des pertes financières et des coûts plus élevés.	R - S
	Salaires adéquats	Opérations propres	Unifiedpost opère dans le monde entier, y compris dans des régions à bas salaires. Les bas salaires peuvent réduire le niveau de vie, le moral et l'engagement des employés.	IN S
	Diversité	Opérations propres	La diversité et l'inclusion sur le lieu de travail stimulent la productivité, l'innovation et le bien-être, en favorisant la sensibilisation culturelle, l'égalité et l'engagement des employés.	IP S
	L'égalité des sexes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	Opérations propres	L'inégalité salariale est source de discrimination, d'insatisfaction des employés et de problèmes de santé mentale tels que le stress et l'anxiété.	IN S
S1	Vie privée	Opérations propres	Le traitement inadéquat des données sensibles des employés en raison d'une cybersécurité insuffisante peut entraîner des violations de données et des atteintes à la vie privée.	IN S
	Dialogue social	Opérations propres	Encourager le dialogue social au-delà des exigences légales permet d'améliorer les conditions de travail et de faire en sorte que les employés se sentent concernés.	IP S
	Formation et développement des compétences	Opérations propres	La formation aux services informatiques est essentielle pour s'adapter aux innovations numériques. L'absence de programmes de développement nuit au bien-être des employés et à l'évolution de leur carrière.	IN M
	Temps de travail	Opérations propres	Les pénuries de ressources peuvent conduire à des horaires de travail excessifs, entraînant fatigue, stress et effets négatifs sur la santé des employés.	IN M
	Diversité et inclusion	En amont et en aval	Le manque de diversité et d'inclusion nuit aux conditions de travail, à la productivité, à l'innovation et au bien-être des employés tout au long de la chaîne de valeur.	IN S
	Santé et sécurité	En amont	Les travailleurs de l'industrie manufacturière et du transport sont confrontés à des conditions dangereuses, notamment des températures extrêmes, des machines lourdes et des accidents, qui affectent leur santé et leur bien-être.	IN S
S2	Emploi sûr et salaires adéquats	Amont Niveau 2+	L'externalisation et les régions à bas salaires contribuent à l'insécurité de l'emploi, à une rémunération inadéquate et à des violations des droits du travail, ce qui entraîne un stress financier pour les employés.	IN S
	Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	En amont et en aval	Les horaires de travail longs et irréguliers dans les transports et l'industrie manufacturière entraînent de la fatigue, un manque de sommeil et des risques accrus pour la santé et la sécurité.	IN M
	Accès à des informations (de qualité)	Opérations propres	Les clients de Unifiedpost exigent des garanties en matière de certification et de sécurité des données. S'ils ne les fournissent pas, ils risquent de nuire à leur réputation et à leurs relations avec leurs clients.	R - S
S4	Vie privée	Opérations propres, Chaîne de valeur	Les violations de données chez Unifiedpost mettent en péril la confiance des clients, entraînant une perte de revenus, des problèmes juridiques, des coûts plus élevés et une diminution de la valeur de la marque.	R - S
			Unifiedpost traite des données sensibles sur les clients (par exemple, des données bancaires). Les défaillances en matière de cybersécurité risquent d'entraîner des violations de données et de la vie privée des clients.	IN S
Services de communication traditionnels				
E1	Atténuation du changement climatique	En amont et en aval	Le transport routier émet des gaz à effet de serre provenant de la combustion de diesel et de combustibles fossiles, ce qui favorise le changement climatique et ses répercussions environnementales et sociales.	IN M
		Amont Niveau 2+	La production de pâte à papier, de papier et d'encre émet des gaz à effet de serre provenant de l'utilisation de combustibles fossiles, contribuant ainsi au changement climatique, aux conditions météorologiques extrêmes et à la perte de biodiversité.	IN M
E2	Pollution de l'air	En amont et en aval	La combustion des carburants pour le transport aérien et routier de marchandises émet des polluants (SOx, NOx, PM) qui nuisent à la qualité de l'air, à la santé publique et aux écosystèmes.	IN L

S1	Salaires adéquats	Opérations propres	L'augmentation de la demande de professionnels de l'informatique accroît la concurrence, ce qui entraîne un taux de rotation élevé, des coûts plus importants et une perte potentielle de revenus dans le secteur des services informatiques.	R - M
	Santé et sécurité	Opérations propres	Les cols bleus sont confrontés aux risques liés aux machines et aux substances dangereuses. Les incidents de sécurité ont un impact sur le bien-être et, dans les cas les plus graves, peuvent entraîner des décès.	I N S

R - Risque, I - Impact, O - Opportunité, N - Négatif, P - Positif, L - Long terme, M - Moyen terme, S - Court terme



Environnement	
1	E1 Atténuation du changement climatique
2	E1 L'énergie
3	E2 Pollution de l'air
Social	
4	S1 Salaires adéquats
5	S1 Diversité
6	S1 L'égalité des sexes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
7	S1 Santé et sécurité
8	S1 Autres droits liés au travail - Vie privée
9	S1 Dialogue social
10	S1 Formation et développement des compétences
11	S1 Temps de travail
12	S2 Diversité et inclusion
13	S2 Santé et sécurité
14	S2 Emploi sûr et salaires adéquats
15	S2 Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée
16	S4 Accès à des informations (de qualité)
17	S4 Vie privée
Gouvernance	
18	G1 Culture d'entreprise
19	G1 Corruption et pots-de-vin

L'un des principaux risques dans le secteur des services de communication traditionnels (TCS) est la concurrence croissante pour les professionnels de l'informatique qualifiés, qui entraîne une forte rotation du personnel et une augmentation des coûts opérationnels. Aucune opportunité spécifique n'a été identifiée dans ce domaine.

Pour les services digitaux (DS), aucun risque ou opportunité distinct n'a été relevé, ce qui laisse présager des perspectives neutres pour ce segment.

Plusieurs risques communs affectent à la fois les TCS et les DS. L'examen de plus en plus minutieux des performances climatiques par les parties prenantes augmente le risque de pertes financières et d'atteinte à la réputation en raison d'éventuelles accusations d'écoblanchiment. Le maintien d'une culture d'entreprise forte et la garantie de la conformité dans près de 80 entités mondiales constituent également un défi, les manquements à l'éthique pouvant entraîner des problèmes juridiques et des amendes. L'expansion des réseaux d'entreprises, impliquant principalement des entités gouvernementales, augmente le risque de contrôle réglementaire. La sécurité des données reste une préoccupation majeure, étant donné que l'entreprise a accès à des données sensibles sur les clients. Une violation pourrait entraîner une perte de confiance, des conséquences juridiques et des pénalités financières. Les clients exigent également le respect de certifications et de normes de sécurité des données qui, si elles ne sont pas respectées, pourraient nuire aux relations commerciales.

Malgré ces risques, les services de facturation électronique de Unifiedpost représentent une opportunité importante. Le passage du papier aux solutions numériques réduit les déchets et les émissions, ce qui attire des clients et des employés éco-responsables. De solides références en matière de développement durable pourraient également améliorer les possibilités de financement, les institutions financières privilégiant de plus en plus les entreprises proposant des solutions à faible émission de carbone.

Bien que l'entreprise soit confrontée à des défis importants en matière de conformité, de sécurité des données et de fidélisation des talents, son rôle dans la transformation numérique et la durabilité présente un solide avantage concurrentiel.

Unifiedpost Group n'a pas effectué d'analyse de résilience pour évaluer sa capacité à faire face aux impacts, risques et opportunités importants. Nous n'avons pas identifié d'horizon temporel dans lequel nous avons l'intention d'effectuer une telle analyse.

Parmi les impacts, les risques et les opportunités évalués par la DMA de Unifiedpost Group, tous sont couverts par les exigences de divulgation de l'ESRS, à l'exception de la sécurité informatique et de l'intégrité du système que Unifiedpost reconnaît comme un risque spécifique à l'entité en raison de sa dépendance à l'égard d'une infrastructure numérique robuste pour ses opérations et ses services à la clientèle. Des défaillances informatiques majeures peuvent entraîner des interruptions de service, des pertes de données, des atteintes à la réputation et des coûts financiers liés à la remise en état. La perte de confiance des clients peut également entraîner une baisse des revenus et des répercussions à long terme sur l'entreprise. Pour faire face à ces risques, Unifiedpost donne la priorité à une gestion proactive des risques, à une surveillance continue des systèmes et à une réponse robuste aux incidents afin d'assurer la résilience et de sauvegarder la confiance des parties prenantes.

IRO-1 Processus d'évaluation de la double matérialité

En 2024, Unifiedpost Group a mené une évaluation de la double matérialité (DMA) conformément aux exigences de l'ESRS. Il s'agissait notamment d'identifier et de noter objectivement les impacts, les risques et les opportunités (IRO) afin de déterminer la matérialité des thèmes et des sous-thèmes de l'ESRS.

En outre, afin de fournir une vue d'ensemble des IRO pertinents, Unifiedpost Group a effectué l'évaluation pour ses deux segments d'activité distincts : Services numériques et Services de communication traditionnels. Il est essentiel de différencier ces secteurs d'activité, car leurs questions importantes de durabilité diffèrent.

Notre évaluation de la double matérialité a suivi une approche systématique en quatre phases :

1. Compréhension

2. Identification

3. Évaluation

4. Détermination

- **Phase de compréhension** : Dans cette phase, nous avons cartographié la portée des activités et des relations commerciales de Unifiedpost Group, la chaîne de valeur et les parties prenantes concernées afin de comprendre le contexte dans lequel le DMA existe. Les responsables de domaines internes (RAL) qui ont une connaissance approfondie des parties prenantes concernées et des utilisateurs des rapports de durabilité ont été désignés comme représentants des parties prenantes pour fournir des informations sur les questions de durabilité et pour identifier et noter les IRO dans les phases suivantes. Cette phase du processus garantit que nous nous concentrons sur des activités spécifiques, des relations commerciales, des zones géographiques et d'autres facteurs qui donnent lieu à un risque accru d'impacts négatifs. La cartographie de la chaîne de valeur nous a également permis de considérer les impacts, les risques et les opportunités avec lesquels Unifiedpost Group est impliqué, directement à travers nos opérations ou notre chaîne de valeur.
- **Phase d'identification** : Dans cette phase d'identification, en utilisant la liste des questions de durabilité décrites dans l'ESRS 1, paragraphe AR 16, comme point de départ, nous avons consulté les RAL pour comprendre les questions de durabilité jugées applicables à Unifiedpost Group. Chaque question de durabilité a été examinée lors d'un entretien avec le représentant désigné des parties prenantes, en se concentrant sur l'identification des IRO au niveau des sous-sous-sujets. L'analyse comprenait un examen des normes SASB pertinentes pour le secteur d'activité de Unifiedpost Group afin de fournir une perspective spécifique au secteur et de permettre l'inclusion éventuelle de sujets spécifiques à l'entité. L'examen a permis d'établir une liste restreinte de sujets potentiellement importants, dont l'importance sera évaluée lors de la phase suivante.
- **Phase d'évaluation** : La phase d'évaluation comportait deux volets : une évaluation de l'impact et une évaluation de l'importance financière.

Analyse d'impact :

- Les impacts ont été évalués sur la base des critères suivants :
 - Gravité :
 - Ampleur : Quelle est la gravité ou l'utilité de l'impact ?
 - Portée : Quelle est l'étendue de l'impact ?
 - Irrémédiabilité : Combien de temps et de ressources seront nécessaires pour remédier à l'impact négatif (évalué uniquement pour les impacts négatifs) ?
 - Probabilité : Quelle est la probabilité que l'impact se produise ? (évalué uniquement pour les impacts potentiels)

Chaque composante de la gravité (ampleur, portée, irrémédiabilité) a été notée sur une échelle de 0 à 5, en fonction de critères définis. La probabilité a été notée de 0,1 (rare) à 1 (réelle). Pour les impacts, la notation de chaque critère a été réalisée par notre ancien gestionnaire ESG. Une fois les critères notés, nous avons appliqué la formule suivante pour calculer le score de matérialité de l'impact :

Gravité (moyenne de l'ampleur, de la portée, d'irrémédiabilité) X probabilité d'occurrence = score de matérialité de l'impact

Les scores ont été validés par notre CFO, notre CLO et notre responsable des ressources humaines.

Évaluation des risques et des opportunités (évaluation de la matérialité financière) :

Pour évaluer les risques et les opportunités, les critères suivants ont été appliqués :

- Ampleur : Quelle est l'ampleur de l'impact financier potentiel ?
- Probabilité : Quelle est la probabilité que le risque ou l'opportunité se réalise ?

Les deux critères ont été notés de 0 à 5. Pour l'ampleur, 0-5 correspond à < 1 million d'euros - > 15 millions d'euros, tandis que pour la probabilité, 0-5 correspond à rare - réel. Une fois les critères notés, nous avons appliqué la formule suivante pour calculer l'importance financière :

$(\text{ampleur} + \text{probabilité})/2 = \text{score de matérialité financière}$

L'évaluation des risques et des opportunités a été réalisée et validée par notre ancien gestionnaire ESG.

- **Phase de détermination** : dans la phase finale, les résultats des étapes précédentes ont été consolidés. Les impacts, risques et opportunités dépassant le seuil de matérialité, fixé à 2,5/5, ont été considérés comme significatifs. Pour les cas limites, notre CFO et notre responsable des rapports ont procédé à un examen plus approfondi. Par la suite, les questions importantes en matière de développement durable ont été identifiées et alignées avec les exigences de publication pertinentes pour l'établissement du rapport.

Unifiedpost intègre ses impacts, ses dépendances, ses risques et ses opportunités dans sa planification stratégique. Le passage à la facturation numérique réduit les déchets de papier et les émissions, créant ainsi une opportunité d'attirer des clients et des investisseurs éco-responsable. Toutefois, cette évolution comporte également des risques, car les parties prenantes examinent de près les performances en matière de climat et l'écoblanchiment potentiel.

La dépendance de l'entreprise à l'égard de la sécurité des données présente des risques de cybermenaces et de non-respect de la réglementation, tandis que la dépendance à l'égard de professionnels de l'informatique qualifiés accroît la concurrence pour les talents. Le fait d'opérer à l'échelle mondiale et de travailler avec des entités gouvernementales soulève des risques en matière d'éthique et de conformité qui pourraient avoir un impact sur la réputation et le statut juridique.

En alignant les efforts de durabilité sur la gestion des risques, Unifiedpost s'assure que les initiatives de transformation environnementale et numérique atténuent les menaces et stimulent la croissance de l'entreprise.

Le processus de prise de décision concernant les risques liés au développement durable est intégré dans le cadre plus large de gestion des risques de l'entreprise, comme décrit dans la section ESRS 2 GOV-5.

Les facteurs environnementaux

E1 Changement climatique	Page	E2 Pollution	Page
E1-1 Politiques d'atténuation et d'adaptation au changement climatique	63	E2 IRO-1 IROs liés à la pollution	74
E1 SBM-3 Risques liés au climat	63	Informations relatives à la pollution (E2-1, E2-2, E2-3)	74
E1 IRO-1 IRO de l'environnement	64		
E1-2 Politiques	66		
E1-3 Actions	66		
E1-4 Objectifs	66	Reporting selon la taxonomie de l'UE (activités poursuivies)	74
E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	66		
E1-6 Émissions brutes de GES de Scope 1, 2, 3 et total	67		

Les références à des exigences de divulgation spécifiques situées en dehors des déclarations de durabilité sont marquées de manière appropriée, comme indiqué dans le tableau ci-dessus.

E1 Changement climatique

E1-1 Politiques d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

Nous comprenons l'importance de notre rôle dans la transition vers une économie carboneutre, et nous apportons des changements à notre mode de fonctionnement pour nous assurer que nous jouons notre rôle dans l'atténuation du changement climatique. Pour Unifiedpost, cela signifie passer des services d'impression à des opérations entièrement numériques.

Nous n'avons actuellement pas de plan de transition pour l'atténuation du changement climatique qui aligne notre stratégie et notre modèle d'entreprise sur le passage à une économie durable et sur l'objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C, comme indiqué dans l'Accord de Paris. Toutefois, nous avons commencé à évaluer le plan d'action le plus efficace, en analysant dans un premier temps les rapports détaillés sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) préparés pour 2024.

E1 SBM-3 Risques liés au climat

Nous n'avons pas été en mesure d'effectuer une analyse formelle de la résilience à l'aide d'une analyse de scénarios climatiques. Cependant, en nous engageant dans un processus d'analyse qualitative, nous avons évalué, sur la base de l'analyse de double matérialité (DMA) et des résultats d'analyse connexes, les risques potentiels identifiés dans la classification des dangers liés au climat et des événements de transition de notre modèle d'entreprise et de notre stratégie. Dans le cadre de notre évaluation, nous avons pris en compte non seulement nos propres activités, y compris les services numériques et les services de communication traditionnels, mais aussi les aspects pertinents de notre propre chaîne de valeur.

Au cours de l'analyse, nous n'avons identifié aucun risque physique lié au climat en rapport avec notre modèle d'entreprise, nos sites ou nos activités. Cette analyse reflète notre confiance dans la résilience globale de nos sites face aux risques climatiques, tout en garantissant notre capacité à gérer des

perturbations temporaires. L'analyse a été étayée par les conseils de spécialistes externes de l'environnement et par des informations internes.

En examinant notre résilience aux risques liés au climat, nous reconnaissons que le passage à la décarbonisation peut influencer les coûts opérationnels, principalement par le biais de changements dans les prix de l'énergie, la conformité réglementaire et les attentes accrues des parties prenantes en matière de pratiques durables. En tant qu'entreprise axée sur la technologie, Unifiedpost évalue également comment les avancées dans les technologies vertes et la numérisation peuvent à la fois présenter des opportunités et nécessiter une adaptation de notre modèle opérationnel. En outre, nous restons attentifs à la manière dont l'évolution des préférences des clients et des environnements réglementaires dans différents pays peuvent façonner la demande de produits et de services plus durables. Tous ces éléments pourraient être considérés comme des risques potentiels de transition liés au climat ayant un impact sur notre modèle d'entreprise et notre stratégie.

Plusieurs incertitudes pèsent sur notre résilience potentielle aux risques liés au climat, notamment la disponibilité de sources d'énergie renouvelables pour soutenir la mise en œuvre des objectifs stratégiques de Unifiedpost, ainsi que les changements réglementaires potentiels affectant la fabrication de la pâte à papier, des produits papetiers et des processus chimiques (par exemple, la production d'encre). En outre, nous reconnaissons les incertitudes liées à l'impact financier de la fluctuation des coûts de l'électricité et des taxes climatiques potentielles. Dans notre analyse de cette année, nous nous sommes concentrés sur le court et le moyen terme et sur les activités pour lesquelles nous disposons de suffisamment de données. Sur la base des informations actuellement disponibles, nous n'avons qu'un aperçu limité des risques possibles dans la chaîne de valeur qui pourraient affecter indirectement nos activités. Nous n'avons pas identifié de risques significatifs dans la chaîne de valeur qui pourraient avoir un impact important sur notre modèle d'entreprise ou notre stratégie à court ou moyen terme.

E1 IRO1 IRO de l'environnement

Pour identifier et évaluer les impacts, risques et opportunités liés au climat, nous avons mis en place un processus structuré intégrant l'évaluation de la double matérialité, l'engagement des parties prenantes et la coopération des groupes de travail internes sur les enjeux ESG. Ce processus a impliqué l'évaluation de nos opérations, de notre chaîne de valeur et de facteurs externes tels que les évolutions réglementaires, les avancées technologiques et les risques physiques liés au climat. Nous nous sommes appuyés sur des normes et des directives sectorielles, y compris la classification des aléas climatiques, afin d'assurer une évaluation complète.

Plus précisément, ce processus a permis d'évaluer et d'identifier nos impacts réels et potentiels sur le changement climatique, y compris nos émissions de GES, en cartographiant nos activités opérationnelles et leur empreinte carbone dans les catégories Scope 1 (émissions directes provenant de sources possédées ou contrôlées par des opérations de l'entreprise, telles que les installations et les véhicules), Scope 2 (émissions indirectes provenant de l'énergie achetée) et Scope 3 (émissions à travers la chaîne de valeur, y compris les fournisseurs en amont et les activités des clients en aval). Nous avons procédé à un examen détaillé de la consommation d'énergie, des émissions provenant des installations d'impression et de la transition des solutions papier vers les solutions numériques.

En outre, au cours du processus, nous avons passé au crible nos activités et nos plans afin d'identifier les sources d'émissions de GES actuelles et potentielles, ainsi que les facteurs d'autres impacts liés au climat, dans nos propres opérations et tout au long de la chaîne de valeur. Pour ce faire, nous avons procédé à une évaluation complète de la consommation d'énergie, de l'utilisation des matériaux et des processus opérationnels en analysant les données des champs d'application 1, 2 et 3.

L'examen a consisté à évaluer les activités probables à forte intensité d'émissions, telles que les opérations d'impression, la consommation d'énergie de l'infrastructure informatique et la production de matières premières telles que le papier et l'encre. Nous avons également évalué les plans

stratégiques futurs afin de prévoir les réductions d'émissions potentielles et de nous aligner sur les objectifs climatiques à long terme, notamment la transition vers des solutions numériques et l'intégration des énergies renouvelables.

Risques physiques

Au cours de ce processus, nous avons évalué les risques physiques liés au climat qui se produisent dans nos propres opérations et tout au long de la chaîne de valeur en amont et en aval. Pour ce faire, nous avons procédé à une évaluation détaillée des activités susceptibles d'être perturbées par des phénomènes météorologiques extrêmes et des changements climatiques chroniques (tempêtes, inondations et vagues de chaleur, par exemple), des perturbations de l'approvisionnement en électricité ayant un impact sur les infrastructures essentielles et des contraintes potentielles en matière de ressources affectant les fournisseurs en amont (matières premières pour le papier et l'encre, par exemple). Il s'agissait notamment d'évaluer la vulnérabilité de l'infrastructure informatique, des imprimeries et de la logistique de la chaîne d'approvisionnement aux risques climatiques physiques. Nous avons analysé les données météorologiques historiques et les dépendances opérationnelles afin de déterminer les domaines les plus exposés aux risques. Notre évaluation de la double matérialité a évalué l'exposition aux aléas climatiques de manière générale, plutôt qu'à un niveau détaillé par type d'aléa. Notre évaluation a révélé que les conditions météorologiques extrêmes ou les événements chroniques ne sont pas significatifs pour nos propres opérations ou notre chaîne de valeur. Unifiedpost n'a pas envisagé de scénarios climatiques d'émissions élevées.

Risques liés à la transition

De plus, nous avons identifié les risques et opportunités de transition liés au climat dans nos propres opérations ainsi que tout au long de la chaîne de valeur, en amont et en aval, en analysant les facteurs réglementaires, de marché et de réputation susceptibles d'impacter notre modèle économique dans le cadre de notre évaluation de la double matérialité. Ce processus a inclus l'évaluation des effets potentiels de réglementations climatiques plus strictes, d'un examen accru des parties prenantes et d'une évolution de la demande du marché vers des produits et services durables. Lors de l'identification des événements de transition liés au climat, Unifiedpost n'a pas pris en compte un scénario climatique conforme à la limitation du réchauffement à 1,5°C avec un dépassement nul ou limité.

Cette évaluation comprenait l'identification des événements de transition liés au climat, tels que des performances climatiques insuffisantes et le risque d'écoblanchiment, la disponibilité réduite des sources d'énergie renouvelables, l'augmentation des charges financières due à la tarification de l'électricité et du carbone, des exigences plus strictes en matière de rapports non financiers, et les possibilités d'accroître l'engagement des clients grâce à des solutions durables telles que la facturation électronique.

Lors de la réalisation de la DMA, nous avons évalué les dangers et les événements de transition qui se produiront à court et à moyen terme. Pour cette évaluation, nous avons utilisé les définitions du court, du moyen et du long terme fournies dans l'ESRS 1 6.4, qui ne sont pas liées à la durée de vie prévue des actifs, aux horizons de planification stratégique et aux plans d'allocation de capital.

Nous avons pris en considération la probabilité et l'ampleur des risques et des événements de transition, comme indiqué dans notre approche DMA présentée dans la section ESRS 2 IRO-1, mais nous n'avons pas pris en compte leur durée. L'évaluation n'a pas non plus identifié d'actifs ou d'activités commerciales de Unifiedpost Group qui soient fondamentalement incompatibles avec la transition vers une économie climatiquement neutre. Cependant, nous reconnaissons que des améliorations et des efforts continus sont nécessaires pour aligner certaines opérations, telles que les activités énergivores de l'infrastructure informatique et des imprimeries, avec les objectifs de neutralité climatique.

E1-2 Politiques

Unifiedpost Group reconnaît l'impact significatif du changement climatique et l'importance de traiter les risques et les opportunités liés au climat. Bien que nous n'ayons pas encore mis en œuvre une politique en matière de changement climatique, nous travaillons activement à l'élaboration d'une politique qui s'aligne sur les normes et les cadres internationaux tels que l'Accord de Paris. Nous comprenons l'importance d'avoir une approche structurée pour gérer les risques et les opportunités liés au climat.

Bien que nous nous efforcions actuellement de finaliser notre politique en matière de changement climatique, nous avons pris des mesures provisoires pour faire face aux impacts, aux risques et aux opportunités liés au climat, comme indiqué ci-dessous dans la section E1-3. Nous allouons les ressources et l'expertise nécessaires à l'élaboration d'une politique conforme aux exigences réglementaires et stratégiquement bénéfique pour notre durabilité à long terme.

E1-3 Actions

Nous devons encore formaliser notre plan d'action pour faire face aux impacts, risques et opportunités liés au climat. Par ailleurs, nous poursuivons nos efforts en faisant progresser la transition de notre flotte vers des véhicules électriques, renforçant ainsi notre engagement à réduire les émissions de carbone et à soutenir la mobilité durable.

Les mesures prises en 2024 comprennent l'électrification

En 2024, nous avons poursuivi nos efforts pour faire passer la flotte de voitures de société aux véhicules électriques, en donnant la priorité au remplacement des véhicules plus anciens, alimentés par des combustibles fossiles, par des options plus durables. La part des véhicules électriques dans la flotte de Unifiedpost est ainsi passée de 30,5 % en 2023 à 44,6 % en 2024. Les réductions d'émissions de gaz à effet de serre obtenues et attendues grâce à cette action n'ont pas encore été quantifiées.

Assurer une transition en douceur vers les véhicules électriques par le biais du leasing nécessite une planification minutieuse afin de relever les défis logistiques et d'optimiser l'efficacité opérationnelle. Le champ d'application de cette action se concentre actuellement sur les régions disposant de la plus grande flotte, principalement la Belgique. L'action comprend le remplacement des véhicules, l'amélioration des infrastructures (par exemple, l'installation de bornes de recharge) et l'engagement des employés à soutenir l'adoption de pratiques de mobilité durable. Nous avons l'intention de poursuivre la mise en œuvre progressive de cette action dans le cadre de notre plan de remplacement de la flotte. Bien que l'accent soit actuellement mis sur la Belgique, nous visons à étendre cette initiative à d'autres pays où Unifiedpost opère, assurant ainsi une transition vers une flotte durable à l'échelle de l'entreprise à moyen terme.

E1-4 Objectifs

Cette année, nous n'avons pas encore fixé d'objectifs de réduction des émissions, car nous sommes en train d'évaluer ce qui est ambitieux mais faisable pour Unifiedpost Group. Nous avons l'intention de fixer et de mettre en œuvre des objectifs de réduction des émissions de GES au cours des prochaines années.

E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique

Nous avons indiqué notre consommation totale d'énergie liée à nos propres activités dans le tableau suivant :

Consommation d'énergie et mix énergétique (en MWh)	2023		2024	
	Activités abandonnées (*)	Activités poursuivies	Activités abandonnées (*)	Activités poursuivies
(1) Consommation totale d'énergie fossile	212	4 640	165	3 729
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (%)	34%	81%	28%	80%
(2) Consommation de sources nucléaires	60	180	60	117
Part de la consommation de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (%)	9%	3%	10%	2%
(3) Consommation de combustibles provenant de sources renouvelables, y compris la biomasse (comprenant également les déchets industriels et municipaux d'origine biologique, le biogaz, l'hydrogène renouvelable, etc.)	0	0	0	0
(4) Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	358	890	370	834
(5) La consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	0	0	0	0
(6) Consommation totale d'énergie renouvelable (MWh) (calculée comme la somme des lignes 3 à 5)	358	890	370	834
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (%)	57%	16%	62%	18%
Consommation totale d'énergie (calculée comme la somme des lignes 1, 2 et 6)	630	5 710	596	4 680

(*) Les activités abandonnées, telles que décrites dans l'ESRS 2 BP-1, se réfèrent aux activités de 21 Grams ainsi qu'à l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas.

Unifiedpost Group n'opère pas dans des secteurs à fort impact climatique, de ce fait, le point de données relatif à l'intensité énergétique associée aux activités dans les secteurs à fort impact sur le climat n'est pas important.

Pour calculer notre consommation d'énergie, nous avons utilisé des méthodologies alignées sur le Greenhouse Gas Protocol, en employant explicitement l'approche du contrôle opérationnel pour tenir compte des émissions provenant des actifs loués et possédés. Nos calculs reposent sur des hypothèses, telles que des schémas d'utilisation de l'énergie cohérents dans toutes les opérations, et des données extrapolées pour les installations où les données mesurées ne sont pas disponibles. Les facteurs de conversion proviennent de bases de données crédibles, dont l'ADEME et Carbon footprint, et sont révisés chaque année. Nous reconnaissons que la méthodologie peut être limitée par la disponibilité de données de consommation précises pour les installations à locataires multiples ou partagées et par le recours à des chiffres extrapolés dans certains cas. La vérification a été effectuée en interne par le Groupe de travail sur l'environnement et examinée par le coordinateur du rapport sur les émissions de gaz à effet de serre ainsi que par le responsable du rapport du groupe au cours de la préparation du rapport sur le développement durable du groupe.

E1-6 Émissions brutes de GES de Scope 1, 2 et 3 et émissions totales de GES

Unifiedpost Group mesure son empreinte carbone dans l'ensemble de ses activités mondiales. Nos émissions de GES pour le Scope 1, 2 et 3 sont présentées dans le tableau suivant :

En tCO2eq	Rétrospective					
	Année de référence (2023)		2024		% 2024 / 2023	
	Activités abandonnées (*)	Activités poursuivies	Activités abandonnées (*)	Activités poursuivies	Activités abandonnées (*)	Activités poursuivies
Scope 1 Émissions de GES						
Émissions brutes de GES du Scope 1	52	981	38	759	-27%	-23%
Émissions de GES du Scope 2						
Émissions brutes de GES du Scope 2 basées sur la localisation	22	760	24	692	+11%	-9%
Émissions brutes de GES du Scope 2 basées sur le marché	10	1 031	12	882	+20%	-14%
Émissions significatives de GES du Scope 3						
Total Émissions de GES indirectes brutes (Scope 3)	15 758	13 283	13 338	11 739	-15%	-12%
(1) Biens et services achetés	15 458	10 216	13 197	9 773	-15%	-4%
sous-catégorie : Services d'informatique en nuage et de centres de données	0	204	0	238	-	+17%
(2) Immobilisations	193	2 126	56	1 173	-71%	-45%
(5) Déchets générés par les activités	0	74	0	40	-	-46%
(6) Voyages d'affaires	31	300	21	296	-34%	-1%
(7) Déplacements domicile-travail	75	567	65	456	-14%	-20%
Total des émissions de GES						
Émissions totales de GES (en fonction du lieu)	15 832	15 024	13 401	13 189	-15%	-12%
Émissions totales de GES (basées sur le marché)	15 820	15 294	13 388	13 380	-15%	-13%

(*) Les activités abandonnées, telles que décrites dans l'ESRS 2 BP-1, se réfèrent aux activités de 21 Grams ainsi qu'à l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas.

En 2024, nos émissions brutes du Scope 1 s'élèvent à 759 tCO2eq, nos émissions brutes du Scope 2 basées sur le marché à 882 tCO2eq et nos émissions brutes du Scope 2 basées sur l'emplacement à 629 tCO2eq, toutes liées à nos activités poursuivies, y compris 0 tCO2eq liée à nos associés.

Pour calculer nos émissions de GES, nous avons utilisé des méthodologies alignées sur le Greenhouse Gas Protocol, en employant spécifiquement l'approche du contrôle opérationnel. Les émissions ont été classées en trois catégories : Scope 1, Scope 2 et Scope 3. Pour les émissions du Scope 2, nous avons appliqué des méthodes basées sur la localisation et le marché, en utilisant des facteurs de conversion fournis par Nowtricity, Carbon footprint et les bases de données de l'ADEME. Nos calculs sont basés sur des hypothèses telles que des schémas d'utilisation de l'énergie cohérents entre les bureaux et des données extrapolées pour les installations partagées ou les petites entités. Les petites entités (comptant moins de 10 employés et occupant moins de 150 m²) ont été exclues, et leurs émissions ont été extrapolées pour les calculs du groupe total. Nous reconnaissons que la méthodologie peut être limitée par la disponibilité de données précises sur la consommation pour les installations à locataires multiples ou partagées et par le recours à une estimation de la consommation d'énergie dans des cas spécifiques.

La vérification a été effectuée en interne par le Groupe de travail sur l'environnement et examinée par le coordinateur du rapport sur les émissions de gaz à effet de serre ainsi que par le responsable du rapport du groupe au cours de la préparation du rapport sur le développement durable du groupe.

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, Unifiedpost Group a identifié les éléments suivants comme étant des catégories significatives du scope 3 selon les critères fournis par le GHG Protocol :

- Catégorie 1 : Biens et services achetés
- Catégorie 2 : Immobilisations
- Catégorie 5 : Déchets générés par les activités
- Catégorie 6 : Voyages d'affaires
- Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail

Nos émissions du Scope 3 sont mesurées à l'aide d'une combinaison d'entrées dérivées d'activités spécifiques en amont et en aval. Il s'agit notamment de données relatives aux biens et services achetés (par exemple, matériel d'impression et équipement informatique), aux immobilisations, aux processus de gestion des déchets, aux voyages d'affaires et aux trajets domicile-travail des employés. Aucune de nos émissions du Scope 3 n'a été calculée à l'aide de données primaires provenant de fournisseurs ou d'autres partenaires de la chaîne de valeur. Nous nous sommes plutôt appuyés sur des méthodes de calcul indirectes et sur des facteurs d'émission moyens du marché ou du secteur.

Scope 3 Émissions de GES en amont

Les données sont collectées à l'aide des systèmes de reporting financier de Unifiedpost et vérifiées par le coordinateur du reporting des émissions de gaz à effet de serre. Lors de la compilation du rapport de développement durable du groupe, les données ont également été vérifiées par le responsable du rapport du groupe.

Catégorie 1 - Biens et services achetés

Émissions en amont (c'est-à-dire du berceau à la porte) provenant de l'extraction, de la production et du transport de biens et de services achetés ou acquis par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration, lorsqu'elles ne sont pas incluses dans les catégories 2 à 8.

Limite de calcul

Cette catégorie couvre les émissions générées en amont des activités du groupe, associées à l'extraction, à la production et au transport des biens et services achetés ou acquis par Unifiedpost au cours de l'année de référence. Les émissions associées aux biens et services classés comme activités liées aux combustibles et à l'énergie, aux voyages d'affaires et aux déplacements des employés ne sont pas incluses dans cette catégorie. Elles sont assignées à des catégories d'émissions séparées (catégories 6 et 7 respectivement) comme le recommande le Scope 3 Standard.

Après avoir analysé la structure complète des coûts de Unifiedpost Group, les catégories suivantes de biens et de services ont été identifiées comme étant importantes pour les opérations de Unifiedpost :

- Services - Distribution du courrier
- Biens - Matériel d'impression
- Services - Services électroniques (y compris la programmation)
- Services - Hébergement
- Services - Logiciels et services informatiques
- Biens - Matériel informatique
- Services - Marketing
- Services - Conseil
- Services - Audit

Exclusions

Sur la base des données financières de l'exercice 2023, les catégories de biens et de services énumérées ci-dessus représentent 98,5% du total des achats de biens et de services par Unifiedpost. Les achats restants ont été exclus parce qu'ils n'étaient pas significatifs. Les entités mineures sont exclues du périmètre de reporting Scope 3.

Afin de couvrir l'ensemble du groupe, les émissions de GES calculées pour les 98,5 % ont été extrapolées.

Méthodologie de calcul

La méthode "basée sur les dépenses" décrite dans le GHG Protocol est utilisée pour calculer ces émissions, les facteurs d'émission moyens de l'industrie étant appliqués sur la base de la valeur économique des biens et services. Les facteurs d'émission correspondants de la base de données de l'ADEME ont été appliqués pour calculer une estimation globale des émissions pour cette catégorie.

Sources de données

Les données relatives aux dépenses annuelles sont extraites des systèmes de rapports financiers de Unifiedpost. Les facteurs d'émission proviennent de la base de données de l'ADEME.

Catégorie 2 - Immobilisations

Émissions en amont (c'est-à-dire du berceau à la porte) provenant de l'extraction, de la production et du transport d'immobilisations achetées ou acquises par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration.

Limite de calcul

Cette catégorie couvre les émissions générées en amont des opérations du Groupe associées à l'extraction, la production et le transport des immobilisations achetées ou acquises par Unifiedpost au cours de l'année de référence. Les immobilisations acquises par le biais de contrats de location-exploitation (catégorisés comme actifs de droit d'utilisation) sont également inclus dans le périmètre de calcul.

Après avoir analysé la structure des actifs fixes de Unifiedpost Group, les catégories suivantes d'immobilisations ont été identifiées comme importantes pour les opérations de Unifiedpost :

- Immobilisations - Matériel de production
- Immobilisations - Matériel informatique
- Services d'investissement - Programmation informatique
- Immobilisations - Véhicules

Exclusions

Les entités mineures ont été exclues du périmètre de reporting Scope 3. Sur la base des données financières de l'exercice 2023, 98 % des achats totaux du groupe sont inclus dans le périmètre. Afin de couvrir l'ensemble du groupe, les émissions de GES calculées pour ces 98 % ont été extrapolées.

Méthodologie de calcul

La méthode "basée sur les dépenses" décrite dans le GHG Protocol est utilisée pour calculer ces émissions, les facteurs d'émission moyens de l'industrie étant appliqués sur la base de la valeur économique des biens et services. Les facteurs d'émission correspondants de la base de données de l'ADEME ont été appliqués pour calculer une estimation globale des émissions pour cette catégorie.

Sources de données

Les données sur les immobilisations acquises sont extraites des systèmes de reporting financier de Unifiedpost. Les facteurs d'émission proviennent de la base de données de l'ADEME.

Catégorie 5 - Déchets générés par les opérations

Émissions provenant de l'élimination et du traitement par des tiers (dans des installations qui ne sont pas détenues ou contrôlées par l'entreprise déclarante) des déchets produits dans le cadre des activités de l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration.

Limite de calcul

Cette catégorie a été identifiée comme importante pour nos propres activités, en particulier dans notre segment des services de communication traditionnels (ou, en bref, nos services d'impression). Indépendamment des imprimeries, les activités du groupe ne génèrent pas de déchets entraînant des émissions de GES, à l'exception de quantités minimales de déchets domestiques (les déchets sont donc considérés comme non significatifs). Seules les entités disposant d'imprimeries ont été incluses dans le périmètre de reporting. Après avoir analysé les activités de Unifiedpost, les catégories de déchets suivantes ont été identifiées comme significatives pour les activités de Unifiedpost :

- Déchets générés par les opérations - Papier
- Déchets générés par les opérations - Papier recyclé

Exclusions

Les entités qui n'ont pas d'imprimerie ont été exclues.

Méthodologie de calcul

Les tonnes métriques de déchets générés par l'entreprise sont multipliées par les facteurs d'émission moyens de l'industrie.

Sources de données

Les données sont collectées à l'aide des systèmes de rapports financiers de Unifiedpost, des factures des fournisseurs et des rapports. Les facteurs d'émission proviennent de la base de données DEFRA.

Catégorie 6 - Voyages d'affaires

Émissions provenant du transport des employés pour des activités liées à l'entreprise au cours de l'année de déclaration (dans des véhicules n'appartenant pas à l'entreprise déclarante ou n'étant pas exploités par elle).

Limite de calcul

Cette catégorie couvre les émissions provenant de tous les transports nationaux et internationaux effectués par les employés dans le cadre de leurs déplacements professionnels.

Après avoir analysé les opérations de Unifiedpost, les catégories suivantes de voyages d'affaires ont été identifiées comme significatives :

- Voyages d'affaires - Vols
- Voyages d'affaires - Train
- Voyages d'affaires - Bus
- Voyages d'affaires - Taxi et location de voitures

Exclusions

Les entités mineures ont été exclues du périmètre de reporting Scope 3. Sur la base des données financières de l'exercice 2023, 98 % des achats totaux du groupe sont inclus dans le périmètre. Afin de couvrir l'ensemble du groupe, les émissions de GES calculées pour ces 98 % ont été extrapolées.

Méthodologie de calcul

La méthode "basée sur les dépenses" décrite dans le GHG Protocol est utilisée pour calculer ces émissions, les facteurs d'émission moyens du secteur étant appliqués sur la base de la valeur économique des services de voyage d'affaires. Les facteurs d'émission correspondants de la base de

données ADEME ont été appliqués pour calculer une estimation globale des émissions pour cette catégorie.

Sources des données

Les dépenses liées aux voyages d'affaires sont extraites des systèmes de rapports financiers de Unifiedpost qui suivent toutes les dépenses externes. Les facteurs d'émission proviennent de la base de données de l'ADEME.

Catégorie 7 - Trajets domicile-travail des employés

Émissions provenant du transport des employés entre leur domicile et leur lieu de travail au cours de l'année de déclaration (dans des véhicules n'appartenant pas à l'entreprise déclarante ou n'étant pas exploités par elle).

Limite de calcul

Cette catégorie comprend les émissions provenant du transport des employés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Exclusions

Les employés disposant d'une voiture de fonction, déjà inclus dans le Scope 1, ont été exclus de cette catégorie.

Méthodologie de calcul

Les émissions ont été calculées sur la base des réponses reçues lors d'une enquête menée à l'échelle du groupe en avril 2024. Le taux de réponse a été de 71 %. L'enquête comprenait des questions concernant (i) les moyens de transport et leur type, (ii) la distance par rapport au lieu de travail et (iii) le nombre moyen de jours hebdomadaires passés à travailler au bureau. Ces jours moyens de trajet ont ensuite été multipliés par le nombre moyen de jours de travail par an. Les chiffres relatifs aux émissions dues aux déplacements domicile-travail ont été calculés sur la base des salariés employés au 31 décembre 2024. Pour calculer les émissions de GES, on a utilisé la version 2024 des facteurs d'émission des déplacements professionnels sur terre du DEFRA.

Nos catégories Scope 3 sont cohérentes avec le Greenhouse Gas Protocol et incluent les émissions indirectes Scope 3 de Unifiedpost Group.

Unifiedpost a exclu les catégories Scope 3 suivantes de son inventaire :

- **Scope 3 - Émissions de GES en amont**
 - Catégorie 3 - Activités liées aux combustibles et à l'énergie : Émissions liées à l'extraction, à la production et au transport de combustibles et d'énergie achetés ou acquis par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration, qui ne sont pas déjà pris en compte dans le Scope 1 ou le Scope 2.
 - Catégorie 4 - Transport et distribution en amont : Émissions provenant du transport et de la distribution (i) de produits achetés par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration entre les fournisseurs de niveau 1 de l'entreprise et ses propres activités, (ii) de services achetés par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration, y compris la logistique entrante et sortante, et (iii) entre les propres installations de l'entreprise.
 - Catégorie 8 - Actifs loués en amont : Émissions provenant de l'exploitation d'actifs loués par l'entreprise déclarante (preneur) au cours de l'année de déclaration et non incluses dans les champs d'application 1 et 2 déclarés par le preneur.
- **Scope 3 - Émissions de GES en aval**

- Catégorie 9 - Transport et distribution en aval : Émissions provenant du transport et de la distribution des produits vendus par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration entre les activités de l'entreprise déclarante et le consommateur final (si elles ne sont pas payées par l'entreprise déclarante), y compris la vente au détail et le stockage (dans des véhicules et des installations n'appartenant pas à l'entreprise déclarante ou n'étant pas sous son contrôle).
- Catégorie 10 - Transformation de produits vendus : Émissions provenant de la transformation de produits intermédiaires vendus au cours de l'année de déclaration par des entreprises en aval (par exemple, des fabricants) après leur vente par l'entreprise déclarante.
- Catégorie 11 - Utilisation des produits vendus : Émissions résultant de l'utilisation finale des biens et services vendus par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration.
- Catégorie 12 - Traitement en fin de vie des produits vendus : Émissions provenant de l'élimination et du traitement des déchets des produits vendus par l'entreprise déclarante au cours de l'année de déclaration, à la fin de leur durée de vie.
- Catégorie 13 - Actifs loués en aval : Émissions provenant de l'exploitation d'actifs appartenant à l'entreprise déclarante (bailleur) et loués à d'autres entités au cours de l'année de déclaration, non incluses dans le Scope 1 et le Scope 2 déclarés par le bailleur.
- Catégorie 14 - Franchises : Émissions provenant de l'exploitation de franchises au cours de l'année de déclaration, non incluses dans les champs d'application 1 et 2 déclarés par le franchiseur.
- Catégorie 15 - Investissements : Émissions associées à l'exploitation des investissements de l'entreprise déclarante (y compris les investissements en actions et en dettes et le financement de projets) au cours de l'année de déclaration, qui ne sont pas déjà incluses dans le Scope 1 ou le Scope 2.

Les ratios d'intensité des émissions de GES sont nécessaires pour comprendre les émissions de GES de Unifiedpost par rapport à ses activités spécifiques. L'intensité de nos émissions de GES est la suivante :

En tCO2eq/millions d'euros	2023		2024		% 2024 / 2023	
	Activités abandonnées (*)	Poursuite de l'activité	Activités abandonnées (*)	Poursuite de l'activité	Activités abandonnées (*)	Poursuite de l'activité
Total des émissions de GES (en fonction de la localisation) par revenu net	163	160	141	158	-14%	-1%
Émissions totales de GES (basées sur le marché) par revenu net (tCO2eq)	163	162	141	160	-14	-1%

La réconciliation des revenus nets utilisés pour calculer l'intensité des GES avec les éléments de ligne ou les notes pertinentes dans les États financiers consolidés est la suivante :

En milliers d'euros	2023		2024	
	Activités abandonnées (*)	Poursuite de l'activité	Activités abandonnées (*)	Poursuite de l'activité
Recettes nettes utilisées pour calculer l'intensité des GES	97 217	94 169	95 132	83 550
Recettes nettes (autres)	0	0	0	0
Total des recettes nettes	97 217	94 169	95 132	83 550

(*) Les activités abandonnées, telles que décrites dans l'ESRS 2 BP-1, se réfèrent aux activités de 21 Grams ainsi qu'à l'activité Wholesale Identity Access aux Pays-Bas.

E2 Pollution

E2-IRO-1 Risques liés à la pollution

Dans le cadre du processus d'analyse de la gestion des données, nous avons identifié la pollution de l'air comme un sous-thème important dans notre chaîne de valeur. Les impacts sur la pollution sont associés au fret aérien et routier dans notre chaîne de valeur en amont et en aval, nécessaire à la logistique et à la distribution des documents dans le cadre de nos services de communication traditionnels.

Afin d'identifier les impacts, risques et opportunités potentiels liés à la pollution dans notre chaîne de valeur et nos propres opérations, nous avons dressé la liste des IRO potentiels sur la base de l'analyse comparative et de la recherche dans le secteur. Ces éléments ont été discutés et validés pour leur pertinence par les parties prenantes internes, puis ils ont été évalués selon la méthodologie de notation de l'évaluation de la double matérialité.

Nous avons examiné nos activités commerciales tout au long de la chaîne de valeur et au sein de nos propres opérations afin de déterminer où les IRO liées à la pollution sont pertinentes pour notre organisation. Nous avons conclu que la source de la pollution liée à notre chaîne de valeur ne dépend pas du site.

Nous n'avons pas consulté les communautés concernées au cours du processus d'identification des impacts, des risques et des opportunités liés à la pollution, mais nous avons l'intention d'améliorer l'engagement des parties prenantes au cours des prochaines années.

Informations relatives à la pollution (E2-1, E2-2, E2-3)

La pollution est un sujet important dans notre chaîne de valeur uniquement. Nous avons tenté de rassembler des informations sur notre chaîne de valeur en examinant les processus et les données internes existants. Toutefois, nos efforts ont été limités en raison du manque de données internes complètes et de l'absence d'informations pertinentes accessibles au public.

Cela a encore retardé notre capacité à établir des politiques, des actions et des objectifs globaux en matière de pollution pour notre chaîne de valeur.

Nous n'avons pas encore mis en œuvre de politiques de pollution, défini des actions ou fixé des objectifs. Unifiedpost Group utilise la période de transition de trois ans accordée pour les informations relatives à la chaîne de valeur pour rassembler toutes les informations nécessaires.

Reporting selon la Taxonomie de l'UE (activités poursuivies)

Introduction

La taxonomie européenne (2020/852) est un système de classification établi par l'Union européenne pour définir les activités économiques durables sur le plan environnemental. Elle vise à aider l'UE à accroître les investissements durables et à mettre en œuvre le "Green Deal" européen. La Taxonomie européenne fournit aux entreprises, aux investisseurs et aux décideurs politiques des définitions selon

lesquelles les activités économiques peuvent être considérées comme durables sur le plan environnemental.

Selon la taxonomie européenne, une activité durable du point de vue de l'environnement est une activité qui :

- est incluse dans l'Acte délégué sur le climat de la taxonomie de l'UE (c'est-à-dire qu'il s'agit d'une "activité éligible").
- répond aux critères techniques de sélection pour prouver une contribution substantielle à un ou plusieurs objectifs environnementaux : (1) atténuation du changement climatique, (2) adaptation au changement climatique, (3) l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines, (4) la transition vers une économie circulaire, (5) la prévention et le contrôle de la pollution, et (6) la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.
- Ne porte pas atteinte de manière significative à l'un des autres objectifs environnementaux.
- respecte les garanties minimales (relatives aux droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et à la lutte contre les pots-de-vin)

La taxonomie de l'UE complète et s'intègre parfaitement à d'autres cadres clés de rapports sur le développement durable, tels que la directive sur les rapports d'entreprise sur le développement durable (CSRD). Ensemble, ces cadres créent un système cohérent qui favorise la transparence, la responsabilité et l'alignement entre les entreprises, les investisseurs et les parties prenantes. Alors que la taxonomie de l'UE constitue la base de l'évaluation et de l'établissement de rapports sur les activités économiques durables, la directive sur les rapports de durabilité des entreprises s'appuie sur cette base en imposant des informations normalisées et comparables sur le développement durable, garantissant que les entreprises expliquent comment leurs activités s'alignent sur les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Procédure d'évaluation de l'éligibilité à la taxonomie européenne pour l'exercice 2024

Une activité économique éligible est une **activité** décrite dans la taxonomie de l'UE, qu'elle réponde ou non à tous les critères techniques de sélection définis pour cette activité. Par conséquent, une activité éligible n'est pas nécessairement une activité durable du point de vue de l'environnement, mais une activité ayant le potentiel d'être durable du point de vue de l'environnement.

L'éligibilité des activités a été évaluée par rapport aux activités énumérées aux annexes I et II de l'acte délégué sur le climat. L'identification de certaines activités éligibles peut changer à l'avenir.

L'évaluation de nos activités éligibles à la taxonomie de l'UE a comporté les étapes suivantes :

- Recherche d'une correspondance sur la base du code NACE principal de l'Unifiedpost (NACE J.62.020 - Programmation, conseil et activités connexes)
- Répertoire nos activités pour les faire correspondre à d'autres activités décrites dans la taxonomie (en plus de l'activité J.62.020 - Programmation, conseil et activités connexes en informatique, mentionnée ci-dessus)

Les activités éligibles de Unifiedpost sont les suivantes :

Objectif environnemental	NACE	Activité décrite dans l'acte délégué	Description de l'activité	Activité correspondante de Unifiedpost Group
Atténuation du changement climatique	J.63.11	Information et communication	Traitement des données, hébergement et activités connexes (8.1)	Il couvre toutes les activités de traitement numérique des documents, tant pour les PME que pour les entreprises.
Atténuation du changement climatique	N77.11	Location et leasing de voitures et de véhicules	Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	Cela correspond à la flotte verte de Unifiedpost.

Nous avons procédé à une évaluation de l'éligibilité de l'activité 8.2 « Programmation informatique, conseil et activités connexes » (NACE J.62) en relation avec l'adaptation au changement climatique. L'évaluation de l'adaptation au changement climatique est légèrement différente de celle des autres objectifs. Les exigences en matière de rapports d'éligibilité pour l'adaptation au changement climatique diffèrent selon que l'activité économique est considérée comme une activité habilitante ou une activité d'adaptation dans l'annexe II de l'Acte délégué sur le climat. L'activité 8.2 n'est pas classée comme une activité « habilitante » et est donc considérée comme une activité adaptée. Cela signifie que le chiffre d'affaires lié à cette activité ne peut pas être reconnu pour l'éligibilité à la Taxonomie. Cela signifie également que nous ne pouvons pas reconnaître d'Opex ou de Capex pour l'éligibilité à la Taxonomie car nous n'avons pas réalisé d'évaluation des risques climatiques et de la vulnérabilité, et nous n'avons pas établi de plan de dépenses pour mettre en œuvre des solutions d'adaptation qui réduisent les risques climatiques physiques les plus importants de l'activité, comme indiqué dans l'appendice A de l'annexe II.

De plus, l'analyse des textes législatifs a conduit Unifiedpost à considérer que parmi ses activités, les suivantes ne sont pas éligibles dans la taxonomie de l'UE :

- Activités de paiement et de financement électronique
- Activités d'impression et de livraison de papier

Nous détaillons ci-dessous les trois indicateurs clés de performance qui montrent la part de nos activités éligibles et non éligibles dans nos recettes, nos dépenses d'investissement (Capex) et le champ limité des dépenses opérationnelles (Opex), comme l'exige la législation de l'UE.

L'évaluation des activités économiques éligibles et le calcul des Indicateurs Clés de Performance (ICPs) de Unifiedpost sont basés sur notre meilleure interprétation des textes de la Taxonomie européenne.

ICPs des activités éligibles à la taxonomie européenne

Après avoir pris en compte la loi déléguée sur le climat et ses amendements publiés en 2023, Unifiedpost Group a réévalué ses activités éligibles sur la base des six objectifs environnementaux susmentionnés.

Milliers d'euros, sauf pour le %	2023 (*)			2024		
	Chiffre d'affaires	Capex	Opex (**)	Chiffre d'affaires	Capex	Opex
Traitement des données, hébergement et activités connexes	46 927	15 990	8 372	43 289	11 480	5 665
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	-	792	-	-	1 070	-
Total	94 169	26 192	10 404	83 550	22 637	6 517
%	49,8%	64,1%	80,5%	51,8%	55,4%	86,9%
Total éligible	49,8%	64,1%	80,5%	51,8%	55,4%	86,9%
Total non-éligible	50,2%	35,9%	19,5%	48,2%	44,6%	13,1%

(*) Les chiffres comparatifs de 2023 ont été retraités pour refléter le retraitement des profits et pertes liés aux activités abandonnées conformément à la norme IFRS 5, comme expliqué dans nos États financiers consolidés.

(**) Les chiffres comparatifs de 2023 concernant l'Opex ont été retraités pour refléter la définition d'Opex telle qu'elle figure à l'article 1.1.3.1 de l'annexe I de l'Acte délégué du règlement sur la taxonomie de l'UE, comme expliqué ci-dessous. Les dépenses de R&D non capitalisées ont été incluses dans l'Opex.

Définition des ICP et de la méthodologie de l'activité éligible à la Taxonomie européenne pour les exercices 2023 - 2024

La part des activités éligibles sur les revenus, Capex et Opex est calculée en divisant respectivement les revenus, Capex et Opex associés à l'activité éligible de Unifiedpost (le numérateur), par le chiffre d'affaires total, Capex et Opex de Unifiedpost (le dénominateur).

Unifiedpost avait défini l'activité éligible comme correspondant au cash generating unit (CGU) Digital Document Processing.

- Un CGU est définie comme le plus petit groupe identifiable d'actifs qui génère des entrées de trésorerie largement indépendantes des entrées de trésorerie provenant d'autres actifs ou groupes d'actifs.
- L'unité centrale de traitement des documents numériques (CGU_DDP) regroupe toutes les activités de traitement des documents numériques pour les PME et les grandes entreprises, couvrant les flux de documents entrants et sortants.

Pour l'activité 6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules commerciaux légers », l'activité éligible se réfère à la flotte verte de Unifiedpost.

Les ICP sont déterminés sur la base des données financières utilisées pour la préparation des États financiers consolidés de Unifiedpost, établis conformément aux normes comptables internationales IFRS, et excluant l'impact des activités abandonnées comme expliqué dans les États financiers consolidés :

- Le chiffre d'affaires: le dénominateur correspond au revenu consolidé tel qu'il est présenté dans le compte de résultat consolidé, y compris les revenus des services de communication numériques et traditionnels ainsi que les revenus récurrents et non récurrents. Le chiffre d'affaires éligible de l'activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » (le numérateur) correspond au chiffre d'affaires du CGU_DDP.
- Les dépenses d'investissement (Capex): le dénominateur correspond à toutes les acquisitions d'actifs incorporels ainsi qu'aux actifs corporels, mais aussi à tous les acquisitions à la flotte de Unifiedpost. Le Capex éligible (le numérateur) de l'activité 6.5 « Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers » correspond aux additions à la flotte verte de Unifiedpost, et le Capex éligible de l'activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et

activités connexes » correspond aux additions aux immobilisations incorporelles liées au CGU_DDP.

- L'Opex: le dénominateur couvre les coûts directs non capitalisés liés à la recherche et au développement, aux mesures de rénovation des bâtiments, à la location à court terme, à l'entretien et à la répartition, ainsi que toute autre dépense directe liée à l'entretien quotidien des immobilisations corporelles par l'entreprise ou le tiers auquel les activités sont sous-traitées et qui sont nécessaires pour assurer le fonctionnement continu et efficace de ces actifs. Pour Unifiedpost, cela correspond à ses coûts de logement et d'installations, ainsi qu'à ses dépenses de R&D non capitalisées. L'Opex éligible de l'activité 8.1 « Traitement de données, hébergement et activités connexes » (le numérateur) correspond aux dépenses de R&D non capitalisées ainsi qu'aux coûts de logement et d'installations dans CGU_DDP.

Comparaison des exercices 2023 (retraité pour exclure l'impact des activités abandonnées) et 2024

L'évolution des indicateurs de performance clés de l'activité éligible peut être expliquée comme suit :

- Chiffre d'affaires : La baisse du chiffre d'affaires des services numériques entre 2024 et 2023 s'élève à 7,8 % en raison de l'expiration de certains services professionnels non essentiels, tandis que la croissance des services numériques récurrents s'élève à 1,7 %, principalement en raison de la croissance régulière des revenus d'abonnement (8,2 %) et de transaction (5,4 %). Le chiffre d'affaires des services de communication traditionnels a diminué de 15,3 % en 2024 par rapport à 2023, en raison d'une réorientation continue vers les solutions numériques et d'une diminution des volumes de services gérés.
- Le Capex diminue par rapport à 2023 en raison de (i) la focalisation restante du Groupe sur ses produits globaux, qui est liée pour CGU_DDP à la capitalisation du développement propre sur les services de plateforme, et (ii) l'acquisition supplémentaire du logiciel "Valitax" pour un montant de 5,0 millions d'euros en 2023

Les ajouts à la flotte verte de Unifiedpost ont augmenté de 52% en 2023 vers 90% en 2024 de la capitalisation totale des véhicules.

- Opex : conformément à la diminution du chiffre d'affaires en tant qu'ICP, l'Opex en tant qu'ICP a également diminué pour l'activité éligible de Unifiedpost.

Processus d'alignement des activités de Unifiedpost Group pour 2024

Nous alignons nos pratiques sur la taxonomie de l'UE, considérée comme un cadre essentiel pour la définition et la promotion d'activités économiques durables. Bien que nous ayons progressé dans l'évaluation de notre éligibilité et de notre alignement, nous reconnaissons que le respect des garanties minimales de la taxonomie constitue une première étape cruciale. Comme nous ne sommes pas encore totalement alignés, nous travaillons activement à répondre aux exigences. Par conséquent, les trois ICP représentant les activités de Unifiedpost alignées sur la taxonomie de l'UE pour l'exercice 2024 sont à nouveau fixés de manière prudente à 0 %.

En 2024, nous nous sommes principalement concentrés sur la préparation de la conformité avec la CSRD, car nous sommes parmi les premières entreprises tenues de respecter ses normes. En outre, la réponse aux cadres de reporting orientés vers les investisseurs, tels que Ecovadis, a exigé des ressources et une attention considérables. À la fin de l'été 2024, nous avons dû recruter un nouveau gestionnaire ESG, que nous avons trouvé au sein de notre propre personnel. Sa détermination et sa vision ont joué un rôle déterminant dans la professionnalisation et la création d'une équipe de projet dédiée.

Nous restons déterminés à faire progresser notre alignement et continuerons à renforcer nos processus en conséquence.

Activités économiques (1)	Code (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (critères 'DNSH')						Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie (A.1) ou éligible à la Taxonomie (A.2) année N-1 (18)**	Catégorie activité habilitante (20)	Catégorie activité transitoire (21)
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation du changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation du changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
		EUR	%	Y;N; N/EL(2)	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	7	
A. Activités éligibles à la Taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																			
/																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)																			
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%	
Dont habilitantes																			
		-	-	-	=	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	E	0%	
Dont transitoires																			
		-	-	-	=	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	T		
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																			
				EL; N/EL(3)	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Traitement des données, hébergement et activités connexes																			
	CCM(1) 8.1	43.289.489,00	51,8%	EL	-	-	-	-	-							49,8%			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers																			
	CCM(1) 6.5	0,00	0,0%													0,0%			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)																			
		43.289.489,00	51,8%	-	-	-	-	-	-							49,8%			
Total (A.1+A.2)																			
		43.289.489,00	51,8%	-	-	-	-	-	-							49,8%			
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie																			
		40.260.494,00	48,2%																
Total (A+B)																			
		83.549.983,00	100%																

(1) Le code est l'abréviation de l'objectif pertinent auquel l'activité économique est susceptible d'apporter une contribution substantielle (par exemple : CCM - atténuation du changement climatique) plus le numéro de section de l'activité dans l'annexe de l'UE au règlement relatif à la taxonomie.

(2) Y - Oui, alignement de la taxonomie sur l'objectif environnemental concerné ; N - Non, activité éligible à la taxonomie mais non alignée sur l'objectif environnemental concerné ; N/EL - non éligible, activité non éligible à la taxonomie pour l'objectif environnemental concerné.

(3) EL - activité éligible à la taxonomie ; N/EL - activité non éligible à la taxonomie

Activités économiques (1)	Code (2)	Capex (3)	Part des Capex (4)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (critères "DNSH")						Garanties minimales (17)	Part des Capex allignée sur la Taxonomie (A.1) ou éligible à la Taxonomie (A.2) année N-1 (18)	Catégorie activité habitante (20)	Catégorie activité transitoire (21)
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation du changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation du changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
		EUR	%	Y;N; N/EL(2)	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y;N; N/EL	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	E	7
A. Activités éligibles à la Taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																			
N/A			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1)			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	0%	0%
Dont habitantes			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	E	
dont transitoires			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%		T
A.2 Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)				EL; N/EL(3)	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Traitement des données, hébergement et activités connexes (CapEx A)	CCM 8.1	11.479.946,00	50,7%	EL	-	-	-	-	-								61,0%		
Transport by motorbikes, passenger cars and light commercial vehicles (Capex A)	CCM 6.5	1.069.813,37	4,7%	EL	-	-	-	-	-								3,0%		
CapEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2)		12.549.759,37	55,4%	-	-	-	-	-	-								64,1%		
Total (A.1+A.2)		12.549.759,37	55,4%	-	-	-	-	-	-								64,1%		
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE																			
Capex des activités non éligibles à la Taxonomie		10.087.253,26	44,6%																
Total (A+B)		22.637.012,63	100%																

(1) Le code est l'abréviation de l'objectif pertinent auquel l'activité économique est susceptible d'apporter une contribution substantielle (par exemple : CCM - atténuation du changement climatique) plus le numéro de section de l'activité dans l'annexe de l'UE au règlement relatif à la Taxonomie.

(2) Y - Oui, alignement de la Taxonomie sur l'objectif environnemental concerné ; N - Non, activité éligible à la Taxonomie mais non alignée sur l'objectif environnemental concerné ; N/EL - non éligible, activité non éligible à la Taxonomie pour l'objectif environnemental concerné.

(3) EL - activité éligible à la taxonomie ; N/EL - activité non éligible à la Taxonomie

Annexe XII - Modèle 2 - Activités économiques alignées sur la taxonomie (dénominateur)						
Activités économiques	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Total ICP applicable	0	0	0	0	0	0

Annexe XII - Modèle 3 - Activités économiques alignées sur la taxonomie (numérateur)						
Activités économiques	Montant et proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique alignée sur la taxonomie visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion des autres activités économiques alignées sur la taxonomie non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant total et proportion totale des activités économiques alignées sur la taxonomie au numérateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0

Annexe XII - Modèle 4 - Activités économiques éligibles à la taxonomie mais non alignées sur celle-ci						
Activités économiques	Amount and proportion (the information is to be presented in monetary amounts and as percentages)					
	CCM + CCA		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique (CCA)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant et proportion des autres activités économiques éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0
Montant total et proportion totale des activités économiques éligible à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0	0	0	0	0

Annexe XII - Modèle 5 - Activités économiques non éligibles à la taxonomie		
Activités économiques	Montant	%
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0
Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	0	0

Les facteurs sociaux

S1 Personnel de l'entreprise		Page			Page
S1 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes	89	S1-9 Répartition des secas dans le management et le management supérieur			100
S1 SBM-3 Personnel de l'entreprise IRO	87	S1-10 Salaires adéquats			101
S1-1 Politiques relatives au personnel de l'entreprise	89	S1-11 Protection sociale			101
S1-2 S'engager avec notre personnel	92	S1-12 Personnes handicapées			101
S1-3 Procédures de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	93	S1-13 Formation et développement des compétences			101
S1-4 Gérer les conséquences sur notre personnel	93	S1-14 Santé et sécurité			102
S1-5 Objectifs	95	S1-15 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée			102
S1-6 Caractéristiques des travailleurs	96	S1-16 Équité salariale			103
S1-7 Indépendants et contractants	98	S1-17 Impacts de discrimination signalés et plaintes déposées			103
S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social	99				
<hr/>					
S2 Travailleurs de la chaîne de valeur		Page	S4 Consommateurs et utilisateurs finals		Page
S2 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes	103	S4 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes			109
S2 SBM-3 Travailleurs de la chaîne de valeur IROs	104	S4 SBM-3 Consommateurs et utilisateurs finals IROs			109
S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	105	S4-1 Politiques			110
S2-2 Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur concernant les impacts	107	S4-2 S'engager auprès des consommateurs et des utilisateurs finals			111
S2-3 Procédures pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations	107	S4-3 Procédures pour remédier aux impacts et canaux pour faire part de ses préoccupations			112
S2-4 Gestion de l'impact sur les travailleurs de la chaîne de valeur	108	S4-4 Gestion des impacts sur les consommateurs et les utilisateurs finals			112
S2-5 Objectifs	108	S4-5 Objectifs			114

S1 Personnel de l'entreprise

S1 SBM-3 Personnel de l'entreprise IRO

Lien avec la stratégie et le modèle d'entreprise de Unifiedpost Group

L'analyse de double matérialité (DMA) a identifié plusieurs impacts réels et potentiels sur les effectifs de Unifiedpost. Ces impacts sont liés à la stratégie et au modèle d'entreprise.

- **Sécurité d'emploi et conditions de travail** : Les travailleurs non-salariés, y compris les contractants et les employés temporaires, connaissent une sécurité d'emploi moindre, ce qui peut entraîner une augmentation du niveau de stress, une baisse des performances et des problèmes de santé mentale.
- **Temps de travail et bien-être** : Des ressources limitées peuvent contribuer à un nombre excessif d'heures de travail, ce qui affecte la fatigue, le stress et le bien-être général des employés.
- **Salaires équitables et stabilité économique** : Unifiedpost opère dans le monde entier, y compris dans des pays où la réglementation salariale est moins stricte (par exemple, les employés au Vietnam peuvent recevoir des salaires plus bas, ce qui a un impact sur leur standard de vie et leur moral au travail).
- **Dialogue social et représentation des travailleurs** : Une liberté d'association et une négociation collective insuffisantes peuvent entraîner une baisse de l'engagement des employés, des conflits sur le lieu de travail et des risques pour la réputation.
- **Diversité, équité et inclusion** : Unifiedpost promeut l'égalité des sexes, l'égalité salariale et des pratiques d'emploi inclusives. Garantir l'égalité des chances améliore la satisfaction du personnel et contribue à une image positive de l'entreprise.

Portée de l'analyse d'impact sur le personnel

L'évaluation a été menée sur les employés et les non-employés qui sont matériellement impactés par les opérations et la chaîne de valeur de Unifiedpost Group.

- **Types de travailleurs concernés** : Les salariés, les travailleurs indépendants et les personnes mises à disposition par des entreprises tierces sont pris en compte dans l'évaluation de la matérialité.
- **Impacts négatifs** :
 - **Risques systémiques** : Des salaires plus bas et la limitation des négociations collectives peuvent avoir un impact sur les employés dans plusieurs régions.
 - **Incidents individuels** : Les problèmes de santé et de sécurité, en particulier dans les environnements opérationnels et techniques, peuvent avoir des répercussions négatives localisées.
- **Impacts positifs** :
 - **Des conditions de travail flexibles** : Contribuent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui profite particulièrement aux parents qui travaillent et aux employés qui s'occupent de membres de leur famille.
 - **Formation et développement des compétences** : Les activités de formation des employés favorisent l'adaptabilité de la main-d'œuvre, améliorent la satisfaction au travail et la compétitivité sur le marché.
 - **Diversité et inclusion** : Favoriser un environnement de travail inclusif permet d'améliorer l'innovation, la collaboration et l'engagement général des employés.

Risques et opportunités importants

Unifiedpost est confronté à plusieurs risques et opportunités importants liés à son personnel :

- Risques :
 - Droits du travail et conformité : Le non-respect des normes du travail peut nuire à la réputation et entraîner des sanctions réglementaires.
 - Santé et sécurité : Les risques professionnels liés aux fonctions techniques et opérationnelles dans le secteur des services traditionnels posent des problèmes pour le bien-être des employés. La santé mentale est un sujet qui retient davantage l'attention des employés de bureau.
 - Confidentialité et sécurité des données : le traitement des données sensibles des employés nécessite des mesures de cybersécurité rigoureuses pour éviter les violations.
- Opportunités :
 - Transition vers le développement durable et impact sur la main-d'œuvre : Au fur et à mesure que Unifiedpost met en œuvre des opérations plus écologiques, des initiatives de requalification et d'amélioration des compétences pourraient créer de nouvelles opportunités d'emploi.
 - Recrutement inclusif et développement de la main-d'œuvre : L'augmentation de la diversité au sein de la main-d'œuvre renforce la culture d'entreprise et le potentiel d'innovation.

Droits de l'homme et éthique du travail

- Groupes de travailleurs vulnérables :
 - Les jeunes travailleurs : Peuvent être confrontés à des risques plus élevés liés à la sécurité sur le lieu de travail et à la progression de carrière. Unifiedpost n'emploie pas de travailleurs en dessous de l'âge minimum légal d'admission à l'emploi, qui est contrôlé lors du processus d'intégration.
 - Les femmes salariées : Les disparités fondées sur le sexe, si elles ne sont pas traitées, pourraient avoir un impact sur la fidélisation des employés et la parité sur le lieu de travail. Nous avons fixé des objectifs et créé un plan d'action sur la manière de traiter ces questions.
 - Les travailleurs migrants : Dans les régions où les marchés du travail sont moins réglementés, les travailleurs migrants peuvent être exposés à des pratiques déloyales en matière d'emploi.
- Risques liés aux droits du travail :
 - Travail forcé ou obligatoire : Aucun risque significatif n'a été identifié dans le cadre de nos activités actuelles, mais un suivi permanent est nécessaire.
 - Travail des enfants : Aucun cas n'a été signalé, mais il convient de continuer à faire preuve de vigilance dans la surveillance de la chaîne d'approvisionnement.

Conclusion et prochaines étapes

L'évaluation souligne l'importance d'un contrôle et d'une adaptation continus des stratégies de main-d'œuvre de Unifiedpost Group. Les engagements futurs devraient se concentrer sur :

- Renforcer les pratiques d'emploi équitables et les politiques salariales
- Améliorer le bien-être au travail et les mesures de sécurité
- Développer les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- Traiter les transitions de la main-d'œuvre liées aux objectifs de développement durable

Pour garantir une transparence totale, il convient d'intégrer des informations supplémentaires sur les politiques de l'entreprise et les mesures d'amélioration de la main-d'œuvre en cours.

S1 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Soutenir la stratégie ESG de Unifiedpost

Depuis plus de deux décennies, le dévouement et le talent de nos employés ont alimenté la croissance et le succès de Unifiedpost. Consciente de leur rôle essentiel, notre direction encourage activement un dialogue ouvert avec les employés, en veillant à ce que leurs points de vue façonnent des initiatives cruciales et guident l'adoption de documents clés.

Lors de l'élaboration de notre feuille de route ESG, nous avons activement impliqué nos employés par des réunions et des entretiens avec des représentants afin de nous assurer que nos objectifs stratégiques sont en phase avec les idées des personnes chargées de leur mise en œuvre.

Comme le souligne le chapitre "Agir avec intégrité pour votre entreprise" de notre code de conduite, les employés sont encouragés à faire part de leurs commentaires sur les conditions de travail et les initiatives. Leurs intérêts sont représentés par des organes élus, tandis que la communication est favorisée par de multiples canaux, notamment les mises à jour du CEO, les réunions nationales locales et les assemblées générales des équipes fonctionnelles, les flux d'informations du Human Resource Information System (HRIS) et les affiches. Notre flux d'informations suit une approche structurée et transparente du haut vers le bas, du Conseil d'administration aux responsables locaux et aux employés.

En 2024, nous avons réalisé une évaluation complète de la vigilance raisonnable en matière de droits de l'homme, renforçant ainsi notre engagement en faveur d'opérations éthiques et du respect des droits de l'homme. Ce document, aligné sur des cadres mondialement reconnus tels que les principes directeurs de l'OCDE, les principes directeurs des Nations unies, les conventions de l'OIT et les valeurs de notre entreprise, évalue l'impact potentiel de notre entreprise sur les droits de l'homme. L'évaluation a permis d'identifier des domaines spécifiques au sein de nos activités et de notre chaîne de valeur susceptibles d'avoir des répercussions positives ou négatives, potentielles ou réelles, sur les droits de l'homme, notamment en ce qui concerne les risques encourus par les groupes vulnérables.

Parmi les principaux risques identifiés figurent les questions relatives aux droits du travail, les préoccupations en matière de confidentialité des données et les défis liés à la gestion de la chaîne d'approvisionnement, notamment en ce qui concerne les salaires, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la diversité, la santé et la sécurité. Pour y faire face, nous avons mis en œuvre des stratégies d'atténuation telles que des modalités de travail flexibles, un code de conduite des fournisseurs et des systèmes de contrôle réguliers. Ces actions reflètent notre engagement à intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans nos activités commerciales.

Lors de l'évaluation des impacts importants, nous tenons compte à la fois de notre personnel interne, qui est principalement basé au bureau, et de nos sous-traitants directs. Dans la section S1-4, nous fournissons des détails sur les impacts négatifs et positifs importants et sur leur nature.

Grâce à notre évaluation de la double matérialité, nous avons identifié à la fois les impacts systémiques sur notre propre main-d'œuvre et les impacts liés aux incidents. En ce qui concerne le travail forcé ou le travail des enfants, aucune opération ou zone géographique n'a été identifiée comme étant à risque. Des mesures telles que la répartition de notre main-d'œuvre de développement clé sur trois sites et le maintien d'un bon équilibre entre les sous-traitants et nos propres employés contribuent à atténuer les risques.

S1-1 Politiques relatives au personnel de l'entreprise

En 2024, nous avons procédé à un examen complet de nos politiques de ressources humaines existantes afin d'adopter les principes des principaux cadres internationaux (tels que les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les principes directeurs de l'OCDE à

l'intention des entreprises multinationales) affectant les droits de l'homme et les lignes directrices liées au travail.

Nos politiques s'appliquent à toutes les entités juridiques et filiales de Unifiedpost, ainsi qu'à tous les employés et au personnel sous contrat travaillant sur nos sites. Le responsable de la fonction la plus élevée est chargé de la supervision et de la mise en œuvre de la politique de son secteur. Les politiques sont publiées sur notre disque commun, accessible à tous les utilisateurs internes. Nous informons les employés des modifications apportées ou de la publication de nouvelles politiques par le biais d'annonces. Le cas échéant, les politiques sont également publiées sur le site web de l'entreprise.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transparence et de l'accessibilité, ces politiques sont présentées aux nouveaux employés et contractants au cours de leur processus d'intégration. Le contenu de nos politiques est renforcé par la formation d'accueil des nouveaux employés. Cette formation met l'accent sur l'engagement de Unifiedpost à favoriser un environnement de diversité et d'inclusion, ainsi qu'à respecter les principes des droits de l'homme. Nous contrôlons les politiques en nous assurant qu'elles sont mises en œuvre comme prévu et qu'elles sont alignées sur les buts et objectifs de Unifiedpost en matière de développement durable, ainsi que sur la conformité aux exigences légales et aux normes de l'industrie. Nous évaluons l'efficacité des politiques en suivant les indicateurs de durabilité. Les résultats sont documentés et communiqués de manière transparente conformément aux exigences.

En 2024, nous avons mis à jour et réédité la politique du groupe en matière de droits de l'homme, applicable à tous les employés et parties prenantes, en définissant les droits de l'homme liés au travail et en insistant sur la tolérance zéro pour les violations. Nous avons précisé comment les violations pouvaient être traitées par le biais de canaux de signalement et avons mis en place une nouvelle formation sur les droits de l'homme. Cette formation a été lancée en 2024 et fera partie de la série de formations d'initiation à partir de 2025. Dans les pays soumis à des exigences légales spécifiques, nous avons désigné et formé des "personnes de confiance" chargées de traiter efficacement les griefs des employés.

En outre, nous avons organisé et tenu via notre outil Learning Management System (LMS) une semaine de sensibilisation sociale en novembre 2024. Au cours de cette semaine de sensibilisation, nous avons recruté des membres parmi nos collègues pour former un comité sur la diversité et l'inclusion.

Comme indiqué dans nos politiques en matière de droits de l'homme et de lancement d'alerte, les personnes souhaitant obtenir réparation sont encouragées à explorer en premier lieu les voies de résolution internes. Il s'agit notamment de consulter leurs supérieurs, le département des ressources humaines ou, le cas échéant, la personne de confiance désignée. En outre, les préoccupations ou les violations peuvent être signalées par le biais du mécanisme de traitement des alertes de Unifiedpost. Nos collègues sont également informés de l'existence de canaux de signalement externes.

Chaque cas signalé fait l'objet d'un examen approfondi et des mesures appropriées sont prises. Dans les cas nécessitant une réparation, nous attendons de la partie responsable qu'elle présente des excuses et, si possible, qu'elle fournisse une compensation financière ou non financière, y compris le rétablissement de l'état antérieur. Le contrevenant peut également faire l'objet de mesures disciplinaires ou punitives. En outre, après chaque incident, nous réévaluons nos politiques afin d'éviter que de tels événements ne se reproduisent à l'avenir.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de nos principales politiques en matière d'ESG :

- **La politique des droits de l'homme** traite explicitement de l'interdiction et du contrôle strict de la traite des êtres humains, du travail précaire, du travail forcé ou obligatoire et du travail

des enfants. Le responsable mondial des ressources humaines supervise la mise en œuvre de cette politique, dont le suivi est assuré par des canaux d'information et des enquêtes auprès des employés.

- Notre **politique de santé et de sécurité** se concentre sur les mesures de prévention des accidents sur le lieu de travail. Les directeurs de sites locaux sont responsables de la mise en œuvre du cadre général de la politique et du respect des exigences réglementaires locales. En outre, lorsque la réglementation locale ne l'exigeait pas, nous avons mis en place en 2024 une formation obligatoire en matière d'environnement, de santé et de sécurité pour tous les nouveaux employés.
- Notre **politique révisée de lutte contre la discrimination et le harcèlement** souligne notre engagement à favoriser un lieu de travail inclusif et diversifié où tous les employés et les parties prenantes ont des chances égales de développement professionnel. La discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, l'opinion politique, le statut de représentant des travailleurs, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou d'autres formes de discrimination couvertes par la réglementation de l'Union et le droit national, sont explicitement interdites. Nous décrivons la manière dont les violations de la politique doivent être signalées et soulignons spécifiquement les attentes à l'égard des superviseurs. La responsabilité de cette politique incombe au responsable mondial des ressources humaines, mais nous soulignons également la responsabilité de chacun dans la prévention ou, le cas échéant, la lutte contre la discrimination et le harcèlement.
Suite à cela, nous avons conçu et mis en œuvre une semaine de sensibilisation ESG en 2024, attirant l'attention sur les principaux engagements de la politique, soulignant l'engagement de Unifiedpost et la tolérance zéro à l'égard de la discrimination et du harcèlement et fournissant des conseils spécifiques à nos employés sur la façon de traiter les incidents, en les renvoyant aux canaux de signalement applicables.
- **La politique de recrutement** révisée met l'accent sur un processus de sélection exempt de discrimination et définit des attentes claires à l'égard des recruteurs et des responsables de l'embauche afin qu'ils les respectent. Le responsable de cette politique est le directeur des ressources humaines.
- Conformément à notre engagement en faveur d'un approvisionnement éthique et responsable, nous avons introduit un **code de conduite des fournisseurs**, un cadre qui définit des attentes claires pour tous les fournisseurs et partenaires. Ce document est publié en externe et préparé dans le respect de la Charte internationale des droits de l'homme, des principes de l'OIT et des lignes directrices de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises. En accord avec ces documents, Unifiedpost interdit explicitement le trafic d'êtres humains et l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants, et nous contrôlons le ratio de contrats à court terme ou à durée limitée, ainsi que le nombre de travailleurs employés via des tiers.
- En 2024, Unifiedpost a mené une évaluation complète de la **vigilance raisonnable en matière de droits de l'homme** afin de maintenir son engagement en faveur d'opérations éthiques et du respect des droits de l'homme. Cet examen, qui suit des cadres tels que les principes directeurs de l'OCDE, les principes directeurs de l'ONU et les conventions de l'OIT, examine les impacts potentiels de l'entreprise sur les droits de l'homme à travers sa chaîne de valeur, en abordant en particulier les risques pour les groupes vulnérables. Au cours de l'évaluation, nous avons examiné les impacts causés à nos propres employés et aux non-employés, tels que nos sous-traitants directs et les travailleurs de la chaîne de valeur (qui sont

des employés de nos fournisseurs ou de nos clients).

Les principaux risques identifiés concernent les droits du travail, la confidentialité des données et la gestion de la chaîne d'approvisionnement, en particulier les salaires, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la diversité, la santé et la sécurité. Nous avons mis en œuvre des stratégies d'atténuation, telles que des modalités de travail flexibles, un code de conduite des fournisseurs et des systèmes de contrôle réguliers. Ces actions reflètent notre engagement à intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans nos activités commerciales. En raison de la nature de nos activités et des lieux où nous sommes présents, l'évaluation n'a pas identifié de risque significatif d'incidents liés au travail des enfants.

S1-2 Processus d'engagement avec le propre personnel et les représentants des travailleurs au sujet des impacts

Chez Unifiedpost, nous mettons l'accent sur la promotion de relations de travail positives et sur la garantie que les droits et les besoins de nos employés sont bien pris en compte. En plus des exigences de publication, nous présenterons le pourcentage de notre personnel qui est couvert par une convention collective (CBA). Ce type d'accord est conçu pour protéger les droits et les intérêts de nos employés et contribuer à un lieu de travail harmonieux et productif.

Lorsque des conseils de travailleurs ou des syndicats sont en activité, nous organisons des réunions mensuelles régulières avec les représentants de ces organisations et nous assurons le suivi des actions et des questions convenues. Du côté de Unifiedpost, le CEO et le directeur des ressources humaines sont profondément impliqués dans la coopération avec les organes de représentation des travailleurs.

Pour les employés qui ne sont pas couverts par des conventions collectives, l'entreprise adopte une approche diligente pour déterminer leurs conditions de travail et d'emploi. Cette détermination est faite conformément aux exigences légales, aux pratiques locales et régionales, aux normes de santé et de sécurité au travail afin de garantir des conditions de travail sûres et ergonomiques, ainsi qu'au code de conduite de l'entreprise.

Pour évaluer l'engagement de nos employés et de nos sous-traitants directs, nous menons chaque année une enquête, organisée et réalisée par l'équipe des ressources humaines. Depuis six années consécutives, nous évaluons le bien-être, l'engagement et la satisfaction de nos employés. Notre taux de participation global a toujours été supérieur à 80 %, ce qui nous permet d'avoir un aperçu réaliste de l'opinion de notre personnel sur la relation entre leur travail, le leadership et d'autres aspects. Nous communiquons les résultats à nos employés lors de réunions locales et des plans d'action sont préparés pour assurer le suivi des sujets identifiés.

Nos résultats globaux montrent un indice de satisfaction élevé, proche de 80 sur une échelle de 100. Les principaux points forts mis en évidence dans les enquêtes sont l'autonomie et la clarté associées aux rôles des employés au travail ("J'ai l'autonomie nécessaire pour organiser mon travail" et "Je sais ce que l'on attend de moi au travail"). En outre, nos employés expriment un fort sentiment d'appartenance à leur équipe en répondant à l'affirmation "Mon équipe se préoccupe de mon bien-être". Ces aspects figurent régulièrement parmi les trois premières réponses depuis plusieurs années.

Nous avons également procédé à une évaluation de vigilance raisonnable en matière de droits de l'homme en identifiant des activités opérationnelles spécifiques susceptibles d'avoir un impact sur les droits de l'homme.

Afin de promouvoir la transparence et l'engagement, nous avons mis en place des entretiens réguliers avec le CEO. Ces sessions trimestrielles, ouvertes à tous les employés et aux sous-traitants basés sur les sites, donnent un aperçu des performances de l'entreprise et de ses futurs plans stratégiques.

S1-3 Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations

Nous utilisons divers canaux de signalement pour remédier aux effets négatifs sur notre propre personnel. Comme indiqué dans nos politiques, nous conseillons à toute personne signalant une pratique inappropriée ou subissant des conséquences négatives de demander d'abord conseil en interne, en contactant ses supérieurs ou le service des ressources humaines (ou la personne de confiance, le cas échéant).

Nous offrons également la possibilité de signaler des préoccupations ou des violations via des mécanismes de traitement des plaintes de Unifiedpost. L'option et la disponibilité de canaux de signalement externes sont également disponibles. Tous les nouveaux collègues reçoivent des informations sur la politique de lancement d'alerte de l'entreprise au cours de la période d'orientation, y compris sur les canaux à leur disposition, et nous publions régulièrement des annonces pour veiller à ce que la sensibilisation aux outils reste constante.

Au-delà des canaux de signalement opérationnels, les membres de l'équipe des ressources humaines et les responsables locaux sont accessibles aux représentants des travailleurs, qui peuvent également faire remonter les problèmes à l'équipe de direction. Dans le cadre de notre semaine de sensibilisation sociale 2024, nous avons introduit un nouveau thème de formation sur la manière de réagir à la discrimination et au harcèlement. Ce module comprend des conseils spécifiques sur l'utilisation des canaux de signalement disponibles. Des bulletins d'information et des annonces régulières garantissent que notre personnel est toujours informé de ses droits et de ses responsabilités en matière de lancement d'alerte.

S1-4 Actions concernant les incidences importantes sur les effectifs de l'entreprise, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions

Les résultats de l'évaluation de la double matérialité, achevée en 2024, ont été discutés au sein du Comité ESG et finalement approuvés par notre Conseil d'administration en décembre 2024.

Au cours de cette évaluation, nous avons identifié à la fois des impacts systémiques sur notre propre main-d'œuvre et des impacts liés à des incidents spécifiques.

Évaluation de la double matérialité : gestion des impacts, risques et opportunités liés à la main-d'œuvre
Cette évaluation contribue à l'élaboration de notre stratégie visant à atténuer les impacts négatifs, à améliorer les résultats positifs et à garantir la conformité avec les réglementations en constante évolution, y compris la transition vers des activités plus écologiques et neutres sur le plan climatique. Nous assurons régulièrement le suivi de nos plans d'action lors des réunions du groupe de travail ESG Social et des réunions fonctionnelles RH.

Actions visant à remédier à l'impact sur la main-d'œuvre

Après avoir examiné les résultats de notre analyse de la double matérialité, nous avons mis en oeuvre des mesures globales pour atténuer les impacts négatifs et favoriser un environnement de travail positif au sein de notre personnel de l'entreprise :

- Conditions de travail :
 - Proposer des modalités de travail flexibles pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par exemple en autorisant jusqu'à 50 % du temps de travail à domicile.
 - Garantir une rémunération équitable et remédier aux impacts négatifs réels des bas salaires dans certaines localisations en réalisant des évaluations salariales annuelles appropriées.
 - Suivi régulier des incidents sur le lieu de travail et mise en oeuvre de la formation obligatoire en matière de sécurité

- Afin de respecter notre engagement en faveur des droits des jeunes travailleurs et de l'interdiction du travail des enfants, nous n'employons pas de personnes âgées de moins de 18 ans, sauf dans le cadre de programmes d'apprentissage réglementés.
- L'égalité de traitement :
 - Nous avons commencé à surveiller et à traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément à la directive européenne sur la transparence des rémunérations.
 - Nous avons investi dans le développement du personnel en améliorant le système de classification des emplois et en lançant un système de gestion de l'apprentissage (LMS).
 - Des initiatives en faveur de la diversité ont été prises, notamment l'amélioration de la politique de recrutement, la formation à la lutte contre la discrimination et à la sensibilisation à la diversité et la désignation d'un comité de la diversité et de l'inclusion des employés.
- Vie privée et autres droits :
 - Des politiques globales en matière de confidentialité des données et une formation annuelle obligatoire pour garantir la confidentialité des employés.

Promouvoir les impacts positifs

Outre l'atténuation des risques, nous avons pris des initiatives pour favoriser un changement positif :

- Renforcer le dialogue social par des engagements réguliers avec les employés et les représentants des travailleurs. Les actions spécifiques liées à ce point sont énumérées au section S1-2.
- Des programmes de sensibilisation pour favoriser une culture de l'inclusion et de la diversité. En 2024, nous avons lancé une semaine de sensibilisation sociale au cours de laquelle plusieurs sujets liés au développement durable ont été présentés.

Suivi de l'efficacité

L'efficacité de ces mesures fait l'objet d'un suivi systématique :

- Enquêtes régulières auprès des employés pour évaluer le bien-être de nos collègues
- Écart de rémunération entre les hommes et les femmes et autres rapports de rémunération pour évaluer les initiatives en matière d'égalité salariale
- Rapports d'incidents et audits de sécurité pour les mesures de santé sur le lieu de travail

Intégration à la gestion des risques

Notre processus de gestion des risques importants liés au personnel est intégré dans le cadre plus large de la gestion des risques. Cela garantit une approche proactive pour anticiper et relever les défis potentiels en matière de main-d'œuvre influencés par des développements externes, tels que des changements réglementaires ou des transitions environnementales.

Ressources allouées

Les ressources consacrées à la gestion de l'impact sur la main-d'œuvre comprennent des investissements dans des plates-formes de formation, des programmes de diversité et des protocoles de sécurité.

S1-5 Objectifs liés à la gestion des impacts négatifs importants, à l'amélioration des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités importants

Notre feuille de route ESG révisée fixe les objectifs et les indicateurs clés de performance suivants

Engagement ESG	Domaine ESG	Cible	ICP	Base de référence 2024	
Assurer le bien-être et la diversité de la culture de nos employés	Améliorer l'attraction et la rétention des talents, en alignant les compétences des employés sur les besoins de Unifiedpost Group.	Rapport continu sur les chiffres de la diversité de Unifiedpost Group à tous les niveaux de l'entreprise (2022-2026). L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de diversité pour les employés. Rendre compte et s'engager à améliorer les chiffres de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.	S'efforcer de porter à 45 % la proportion de femmes parmi les employés. Atteindre un ratio de 50/50% de candidats par poste à pourvoir Augmenter la diversité des sexes dans le taux d'encadrement à 30 % d'ici à 2030	39% 39% 27%	
		un suivi constant (et, le cas échéant, une analyse comparative du marché) de nos pratiques salariales afin de nous assurer que nous sommes compétitifs sur le marché. Contrôle permanent de nos pratiques salariales afin de garantir un salaire égal pour un travail égal.	Lancer un comité sur la diversité, la parité et l'inclusion (D&I) qui représente l'entreprise et dont l'objectif est de générer au moins deux idées qui seront mises à l'essai en 2025. Réduire l'écart de rémunération ajusté entre les hommes et les femmes à 5 % d'ici au troisième trimestre 2026. Mesurer la rémunération par rapport à des niveaux de salaires adéquats	N/A N/A 1/an, passé	
		Capital humain - attraction et rétention des talents, adéquation entre les compétences des employés et les besoins de Unifiedpost Group	Déploiement d'une feuille de route pour améliorer la communication et les opportunités de carrière au sein des entités de Unifiedpost Group	Enquête sur les réactions des employés : maintenir les résultats de la tendance sur trois ans Améliorer le NPS des employés pour qu'il soit égal à l'indice de référence fourni par la méthode de calcul du HRIS d'ici à 2026. Mettre en œuvre des parcours de croissance des compétences basés sur les classifications des emplois	maintenu N/A début en 2025
			Poursuivre le développement et la mise en œuvre de nos différents programmes de formation afin de garantir que nos employés et nos compétences en matière de leadership puissent adhérer aux normes fixées par notre entreprise (2026). Rendre compte de l'état d'avancement de ces programmes de formation.	Mise en place de 2 programmes de formation d'ici fin 2025 et d'un autre en 2026 : programme de formation à l'intégration et formation des gestionnaires de personnel. Mise en place de la Banque Académy en 2024 Augmenter le nombre moyen d'heures de formation par employé de 10 % chaque année à partir de 2024 jusqu'en 2030	N/A fait 9 heures
			Développement des politiques de l'entreprise en matière de travail dans d'autres bureaux de notre groupe (2022)	Examiner d'autres possibilités de formules de travail flexibles : congés familiaux prolongés, congés supplémentaires pour les groupes de salariés ayant des besoins particuliers. Contrôler et promouvoir l'utilisation de la politique de travail à domicile.	N/A
	Consolider notre position en matière d'ESG en nous engageant dans des projets influents et en nous positionnant comme un partenaire de confiance et compétent.	Engagement social	S'engager auprès de parties prenantes externes pour améliorer le bien-être des communautés locales par le biais de partenariats et d'activités de parrainage.	Organiser 5 événements en 2025 pour soutenir les activités des communautés locales	N/A
	Améliorer le comportement éthique en proposant des formations et des programmes solides en matière de conformité et de protection de la vie privée.	Sensibilisation sociale	Améliorer la sensibilisation, les connaissances et les compétences des employés en matière de durabilité. Création d'une page intragroupe ESG où les collègues peuvent trouver des informations pertinentes liées à la politique ESG et s'inscrire à des projets et activités liés à l'ESG (2026).	Améliorer le programme annuel de sensibilisation à l'ESG de l'entreprise et augmenter la participation du personnel de 10 %.	64%

Les objectifs ci-dessus sont fixés au niveau mondial, avec des valeurs de référence et des années cibles clairement identifiées. Les méthodes de fixation des objectifs ont été estimées sur la base des performances passées et examinées avec les représentants des fonctions responsables ainsi qu'avec le Comité ESG. Les progrès sont contrôlés par le biais de notre HRIS et de notre système de gestion des ressources humaines.

S1-6 Caractéristiques des employés propres

Les effectifs présentés dans ce chapitre excluent les employés associés aux cessions réalisées en 2024. Toutefois, les effectifs liés aux activités abandonnées du groupe 21 Grams seront inclus dans un mesure distincte.

Les chiffres relatifs à l'effectif indiqués ici reflètent le nombre réel d'employés ayant un contrat valide avec l'entreprise à la fin de l'année de référence, comptabilisés en tant que têtes individuelles. En outre, les stagiaires et les étudiants travaillant dans nos locaux dans le cadre d'un contrat sont considérés comme des employés, tandis que les contractants directs sont exclus. Par conséquent, les données présentées dans cette section peuvent différer de celles présentées dans les ETP figurant dans d'autres parties de notre rapport annuel.

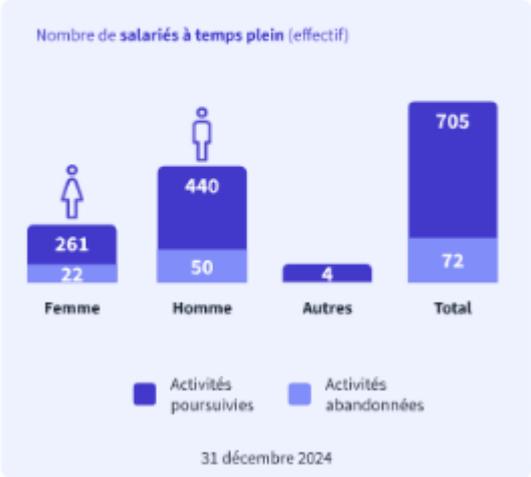
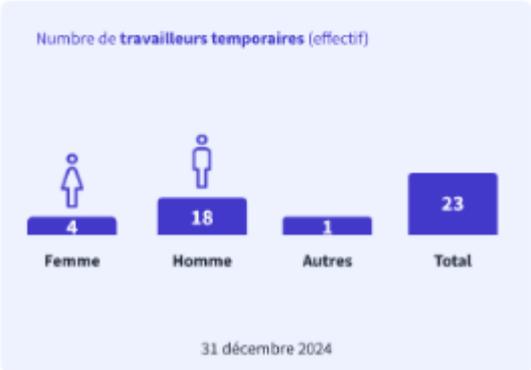
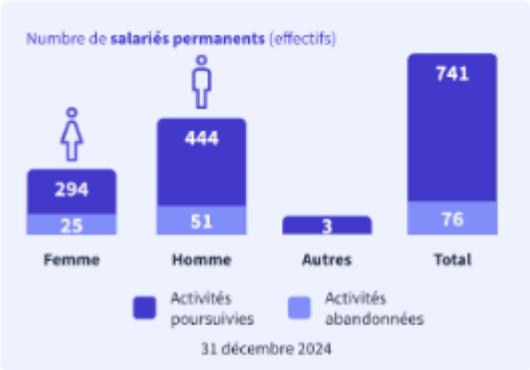
Effectifs des salariés par sexe



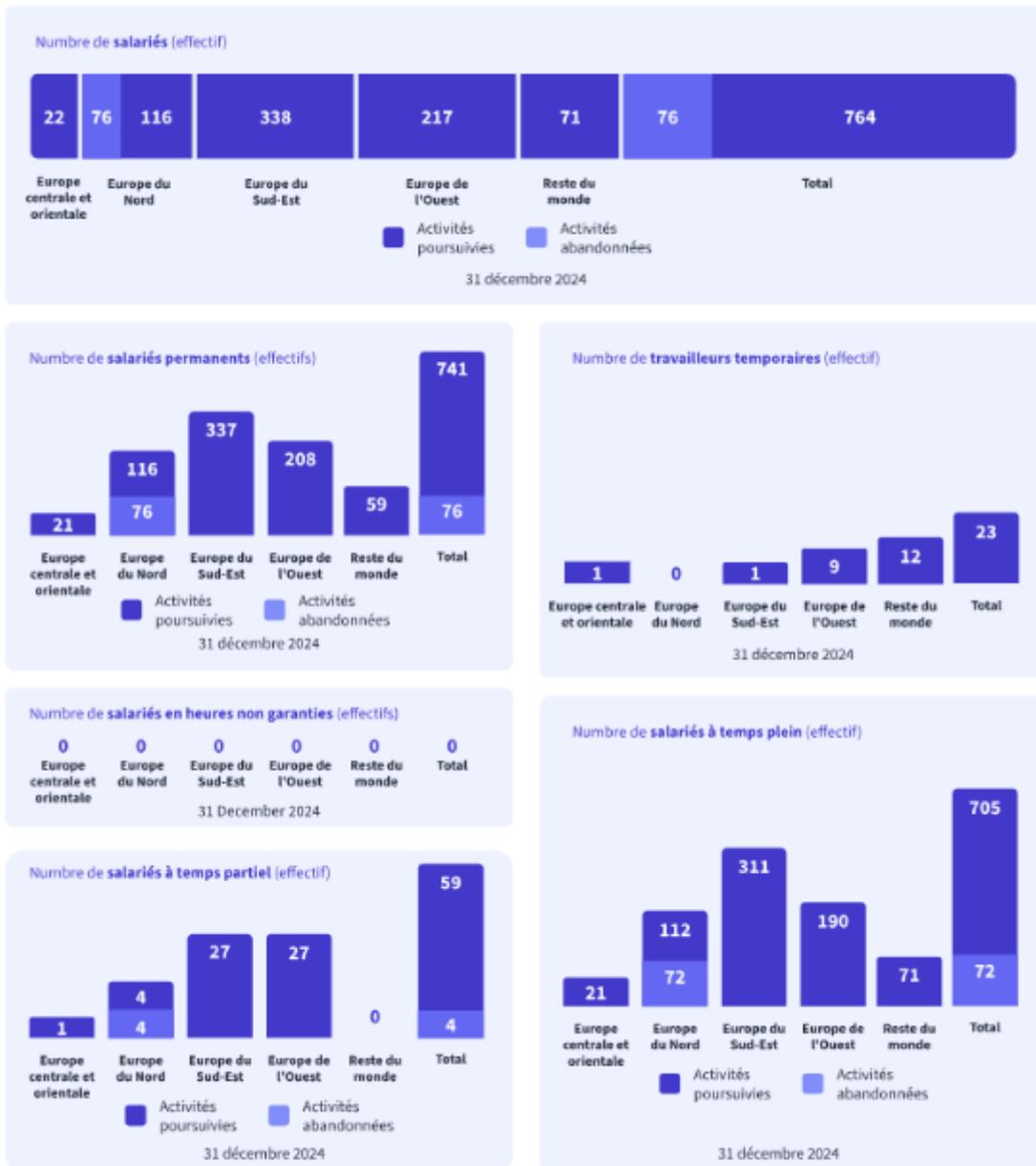
Effectifs dans les pays où Unifiedpost Group compte au moins 50 employés représentant au moins 10 % de son nombre total d'employés



Employés par type de contrat, ventilés par sexe (effectifs)



Employés par type de contrat, ventilés par région (effectifs)



Nombre total de départs

En 2024, un total de 139 employés (dont 7 liés au groupe 21 Grams), 12 temporaires, 5 étudiants ou stagiaires ont quitté Unifiedpost. Ce chiffre comprend les employés dont le contrat a pris fin en raison d'une démission volontaire, d'un licenciement, d'une retraite ou d'un décès en cours d'emploi.

Toutefois, il exclut les employés touchés par les activités abandonnées ainsi que ceux qui sont sous contrat à durée déterminée et qui sont partis à l'expiration de leur contrat sans être remplacés.

Taux de rotation du personnel

Compte tenu de ce qui précède, le taux de rotation annuel total du personnel à la fin de 2024 s'élève à 17,9 %.

S1-7 Indépendants et contractants

Nous avons 239 contractants directs (dont 33 à temps partiel et 42 femmes) qui travaillent sur place et ont accès à nos systèmes informatiques, dont 15 contractant directs, 3 femmes et 12 hommes, liés aux activités abandonnées du groupe 21 Grams. Ces personnes, engagées sur la base de contrats de

droit civil, sont incluses dans les chiffres d'ETP présentés dans les autres parties de ce rapport annuel, et participent aux événements organisés par l'entreprise. Par ailleurs, nous engageons également des contractants indirects par l'intermédiaire d'entreprises partenaires. Les rôles des contractants directs impliquent souvent des postes de direction ou de conseil et sont couverts par nos politiques.

S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social

Taux de couverture	Employés - EEE (pour les pays avec >50 empl. représentant >10% de l'empl. total)	Salariés - Hors EEE (pour les pays avec >50 employés représentant >10% du total des employés)	Représentation sur le lieu de travail (EEE uniquement) (pour les pays avec >50 employés représentant >10% de l'effectif total)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Belgique France Pays-Bas Roumanie Suède	Vietnam	Belgique Allemagne Lituanie Roumanie

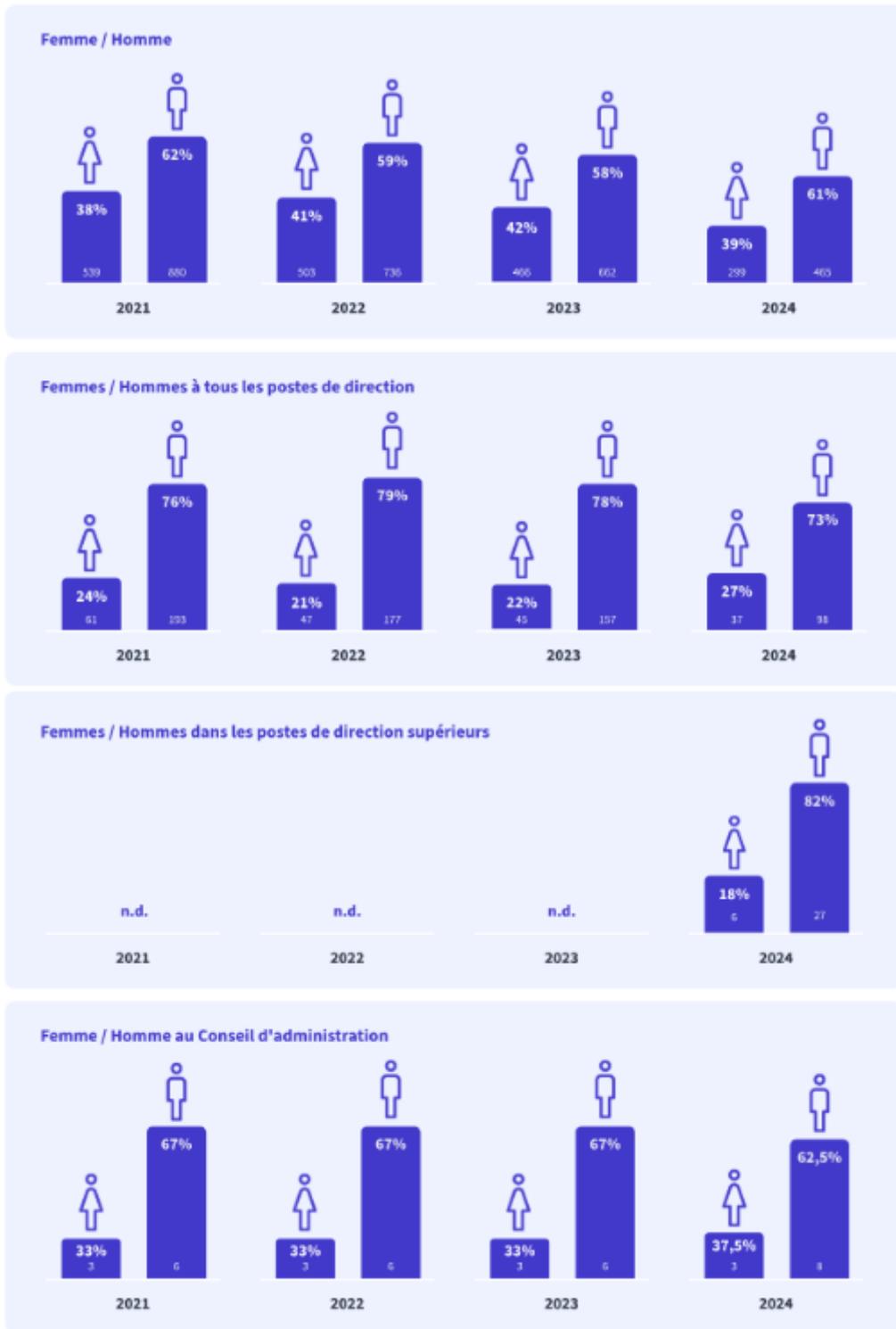
Chez Unifiedpost, 48,9% de notre personnel est couvert par des conventions collectives. Nous avons établi 3 CBA internes, aux Pays-Bas, en Roumanie et au Vietnam. De plus, nous avons des conventions collectives industrielles valides couvrant nos employés dans 3 pays (Belgique, France et Suède).

Conformément aux recommandations législatives et à notre engagement en faveur de la représentation des travailleurs, des comités d'entreprise sont opérationnels dans quatre pays (Belgique, Allemagne, Lituanie et Roumanie). Veuillez noter que, dans les pays européens où de telles organisations existent et représentent nos employés, des restrictions légales nous empêchent de nous renseigner sur le statut de membre des employés.

En dehors de l'Europe, notre main-d'œuvre au Vietnam est également représentée par un syndicat.

En ce qui concerne l'existence d'un accord avec les employés pour la représentation par un Comité d'entreprise européen (CEE), un Comité d'entreprise de la Societas Europaea (SE), ou un Comité d'entreprise de la Societas Cooperativa Europaea (SCE), l'obligation de maintenir un Comité d'entreprise européen n'est pas applicable à Unifiedpost en vertu des normes juridiques actuelles.

S1-9 Métriques de diversité



Si nous prenons en considération l'effectif du groupe 21 Grams à la fin de l'année 2024, les femmes représenteraient 38,5% de notre effectif total (au lieu de 39% comme indiqué ci-dessus) et 25,9% (au lieu de 27%) si l'on considère uniquement les postes de direction au sein de Unifiedpost.

L'encadrement supérieur est défini par notre modèle interne de classification des emplois, en tenant compte des recommandations générales pour cette catégorie, comme le plus haut niveau de direction opérationnelle -2 niveaux.

On considère que les cadres ont au moins une personne qui leur rend compte.

Nous avons mis en place notre système de classification des fonctions internes en 2024, nous ne pouvons donc pas publier d'informations sur la répartition des sexes au niveau de l'encadrement supérieur au cours des années précédentes.

À la fin de l'année 2024, la répartition des salariés par âge est la suivante.



*incl. 1 non divulgué

S1-10 Salaires décents

En 2024, nous avons procédé à une évaluation des salaires minimums afin de garantir le respect des lois sur les salaires minimums dans l'ensemble de nos activités, de protéger les droits des travailleurs et de soutenir une concurrence loyale. L'analyse vérifie que les salaires des employés respectent ou dépassent les normes minimales légales dans chaque pays d'opération, ce qui permet d'éviter l'exploitation salariale et de contribuer à la stabilité économique.

Pour les pays ne disposant pas d'un salaire minimum légal, nous avons appliqué une estimation du salaire de subsistance basée sur 50 % du salaire brut moyen national. La méthodologie consiste à collecter des données sur les salaires, à les organiser pour les comparer aux minima spécifiques de chaque pays et à identifier les lacunes en matière de conformité. Les résultats montrent que toutes les entités respectent les exigences en matière de salaire minimum, ainsi que les normes basées sur les salaires moyens.

S1-11 Protection sociale

Chez Unifiedpost, chaque membre de notre équipe est couvert par le système national de sécurité sociale pour tous les événements majeurs de la vie tels que la maladie, le chômage, l'accident du travail ou l'invalidité acquise, le congé parental et la retraite. Si nécessaire, nous fournissons une assurance médicale privée supplémentaire. Cette couverture est la pierre angulaire du soutien que nous apportons à notre personnel, lui procurant tranquillité d'esprit et sécurité en cas de besoin.

S1-12 Personnes handicapées

En ce qui concerne les employés nécessitant une attention particulière, 6 employés au total, dont 4 employés liés au groupe 21 Grams, (soit 0,7 % de notre effectif) ont volontairement révélé leur statut de handicapé. Le statut d'invalidité de l'employé est souvent associé à des exonérations fiscales et à des droits de vacances supplémentaires, ou à des avantages similaires. Nous ne collectons pas de données sur le statut d'invalidité conformément aux lois applicables en matière de protection des données.

S1-13 Métriques de formation et de développement des compétences

En 2024, nous avons poursuivi la mise en œuvre de processus structurés de fixation d'objectifs et d'évaluation des performances. Ces améliorations permettent à notre équipe des ressources humaines de continuer à cultiver la croissance des employés, en encourageant les discussions individuelles entre les cadres et les employés, en facilitant le retour d'information à 360° pour les

individus et en établissant une gestion de carrière structurée et un processus de développement individuel.

Pour la première fois dans notre outil HRIS, nous avons mis en place en 2024 un processus structuré d'évaluation des performances pour nos employés. À cette occasion, nous avons invité nos employés à participer volontairement à notre système d'évaluation des performances et à suivre leurs objectifs. 90,6 % de nos participants ont reçu une évaluation formelle de leurs performances annuelles au début de l'année 2024 pour l'année précédente, enregistrée dans l'outil. Sur l'ensemble des employés, nous avons 56 % d'hommes et 44 % de femmes, ce qui donne un taux de participation de 91 % pour les femmes et de 85 % pour les hommes. 100 % des employés des 21 Grams ont participé à cette évaluation annuelle, dont 33 % de femmes et 67 % d'hommes. Pour la même période d'évaluation, 86 % des cadres ont participé au processus d'évaluation des performances.

En outre, nous avons lancé une nouvelle solution LMS en 2024. Le nombre moyen d'heures de formation enregistrées par personne s'élève à 9 heures. Il existe une disparité entre les sexes en ce qui concerne le nombre moyen d'heures de formation, les collègues féminins affichant en moyenne un taux de participation supérieur de 23 %.

Toutes les personnes travaillant dans nos locaux sont tenues de participer à des séances de formation obligatoires. Elles sont censées se familiariser avec nos politiques et procédures, et nous pouvons contrôler et suivre leur conformité à l'aide de notre outil LMS. Nous encourageons nos collègues (y compris les contractants directs) non seulement à acquérir de nouvelles compétences, mais aussi à définir leurs objectifs et aspirations professionnels avec le soutien des RH.

S1-14 Métriques de la santé et de la sécurité

Nous avons revu notre politique globale en matière de santé et de sécurité, publiée à l'origine en 2023, qui est désormais étendue aux sous-traitants. Cette politique vise à garantir une approche proactive de la prévention des accidents. Conscients de la diversité des besoins de notre main-d'œuvre dans les grands pays, nous avons employé des conseillers en matière de santé et de sécurité dans nos principaux sites, dont l'expertise consiste à améliorer la santé des employés à long terme. Ainsi, nous couvrons 100 % de notre main-d'œuvre par le biais de politiques internes, de formations et de consultants locaux.

Le nombre cumulé d'heures perdues pour cause de maladie s'élevait à 31 906 en 2024, dont 29 207 heures liés au groupe 21 Grams, soit un taux d'absence total de 1,99 %.

En 2024, il n'y a pas eu d'accident mortel lié au travail. Nous avons eu au total 1 accident du travail et 1 accident de voyage, tous deux classés comme accidents enregistrables et aucun d'entre eux, n'étant lié aux activités abandonnées.

Ces incidents ont entraîné la perte de 26 jours de travail, soit un taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (LTIFR) de 16,52.

S1-15 Métriques de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Salariés partant en congé parental et revenant d'un tel congé

Sur l'ensemble de nos sites, nous respectons les réglementations locales en matière de congés, afin d'assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée à nos employés. Il y a un an, les États membres de l'Union européenne ont mis en œuvre des règles nationales régissant le congé parental, le congé de paternité et le congé des aidants, ainsi que le droit de demander des modalités de travail flexibles conformément à la directive (2019/1158) relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants. Unifiedpost assure l'alignement sur ces changements pertinents. Au total, 100 % de nos employés ont droit à des congés liés à la famille, y compris dans les pays hors d'Europe.

Au cours de l'année 2024, 125 employés au total, dont 18 d'entre eux liés aux activités abandonnées, ont pris les congés pour raisons familiales susmentionnés (congés pour aidants ou congés de naissance), ce qui représente 16,30% de notre effectif, dont 40,80 % de femmes.

En ce qui concerne les congés parentaux de longue durée (liés directement à la naissance ou à l'adoption), 20 salariés sont rentrés de leur congé parental en 2024, dont 4 salariés liés aux activités abandonnées, 30 % d'entre eux étant des hommes. En outre, 16 salariés, dont 2 liés aux activités abandonnées, ont commencé leur congé parental de longue durée et 12,5 % d'entre eux étaient des hommes.

S1-16 Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)

Reconnaissant l'importance de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, Unifiedpost s'engage à prendre des mesures spécifiques pour parvenir à une plus grande parité. Bien que la disparité salariale entre les hommes et les femmes soit une question complexe, nous sommes déterminés à mettre en œuvre des mesures qui favorisent la parité et la transparence en matière de rémunération.

Pour la deuxième année consécutive, nous pouvons contrôler et évaluer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de notre organisation, ainsi que pour des groupes d'employés et des niveaux de poste spécifiques. L'écart de rémunération non ajusté, calculé comme la différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, mesuré sur une base mensuelle tout au long de l'année 2024, montre des progrès. Par rapport à 2023, nous avons observé une réduction de 23,6% à 9,5% en 2024. Par souci de cohérence, cette mesure est basée sur les salaires ajustés en équivalent temps plein (ETP) pour tous les employés.

L'analyse des données montre que notre écart de rémunération est principalement dû à une plus faible représentation des femmes aux postes de direction et dans les fonctions les mieux rémunérées.

Nous calculons un ratio de rémunération totale pour montrer la différence entre la rémunération totale de la personne la mieux payée (y compris le salaire, les primes et autres incitations) et la rémunération totale annuelle médiane des employés. Cette mesure donne un aperçu de notre position concurrentielle et de notre approche du bien-être des employés. Le ratio pour 2024 était de 13,63. Unifiedpost opère dans plusieurs pays où le coût de la vie et les salaires sont moins élevés, en particulier en Europe de l'Est et du Sud et au Vietnam, ce ratio doit être interprété dans ce contexte.

S1-17 Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'homme

Unifiedpost surveille et rapporte le nombre de plaintes signalées pour harcèlement moral ou discrimination. En 2024, il n'y a pas eu de cas de discrimination et de harcèlement moral, y compris de harcèlement, ni d'incidents ou de violations graves des droits de l'homme. De même, aucune amende ou sanction n'a été liée à ces incidents.

Aucune plainte n'a été déposée par le biais des canaux permettant aux membres de notre propre personnel de faire part de leurs préoccupations.

S2 Travailleurs de la chaîne de valeur

S2 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Les travailleurs de notre chaîne de valeur sont matériellement affectés par nos activités et constituent donc un groupe clé de parties prenantes concernées. Leurs intérêts, leurs droits et leurs points de vue façonnent notre modèle d'entreprise, en particulier dans nos activités en amont, où ils contribuent au développement des applications de base et des applications locales. Dans nos activités en aval, nous faisons appel à des travailleurs tiers pour fournir des services tels que l'impression, le publipostage et la numérisation, c'est-à-dire des activités qui devraient être progressivement supprimées au fur et à mesure de l'évolution de nos activités.

Nous reconnaissons le rôle que joue notre modèle d'entreprise dans la création, l'exacerbation ou l'atténuation d'impacts, de risques et d'opportunités significatifs pour les travailleurs de notre chaîne de valeur, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail, la sécurité de l'emploi, les droits et l'inclusion. Pour faire face à ces facteurs, nous adaptons continuellement notre modèle d'entreprise en identifiant les domaines d'impact clés, en évaluant les risques et les opportunités, en impliquant les parties prenantes et en développant des stratégies d'atténuation. En outre, nous contrôlons les activités des entreprises tierces et en rendons compte afin de nous assurer qu'elles sont conformes à nos normes.

Comme indiqué dans notre chapitre sur la gouvernance, nous avons mis en place des évaluations des risques avant contrat avec nos principaux fournisseurs et exigeons qu'ils acceptent formellement les principes énoncés dans notre code de conduite à l'intention des fournisseurs.

S2 SBM-3 Travailleurs dans la chaîne de valeur IROs

Les impacts réels et potentiels sur les travailleurs de notre chaîne de valeur découlent de notre modèle d'entreprise et comprennent des facteurs tels que les conditions de travail et la sécurité de l'emploi (comme les sous-traitants engagés dans le cadre de contrats à court terme ou de projets), les salaires équitables (externalisation des activités vers des pays à faibles coûts), et la diversité et l'inclusion (sous-représentation des travailleuses et des groupes minoritaires dans certaines fonctions). En outre, les mauvaises conditions de travail, en particulier dans les services de messagerie et de transport, posent des problèmes importants.

Ces impacts influencent directement l'adaptation du modèle d'entreprise de Unifiedpost Group. Les mesures clés comprennent la transition vers des partenariats à long terme avec des entrepreneurs pour les rôles critiques, l'alignement des structures de rémunération sur les normes de rémunération équitable et la mise en œuvre de programmes de diversité des fournisseurs afin de favoriser une chaîne de valeur plus inclusive.

La relation entre nos risques importants et nos opportunités, découlant des impacts et des dépendances sur les travailleurs de notre chaîne de valeur, et notre modèle d'entreprise est déterminée par l'évolution des exigences en matière de conformité réglementaire. Des processus de vigilance raisonnable plus stricts pour l'intégration du personnel informatique externe et du personnel de sécurité informatique ont entraîné l'engagement de fournisseurs de services tiers plus fiables, réglementés et certifiés. En outre, la dépendance excessive à l'égard des développeurs et des consultants externes a été identifiée comme un risque potentiel en matière de cybersécurité. Pour atténuer ce risque, notre modèle d'entreprise établit un équilibre stratégique entre les capacités internes et l'expertise externe afin de garantir la résilience et la sécurité des opérations.

Évaluation des impacts importants, des risques et des opportunités liés aux travailleurs de notre chaîne de valeur

Lors de l'évaluation des impacts importants, des risques et des opportunités liés aux travailleurs de notre chaîne de valeur, nous n'avons pas inclus tous les travailleurs de la chaîne de valeur et nous avons exclu ceux qui se situent au-delà du Niveau -1. Notre évaluation se concentre sur ceux qui sont directement affectés par nos relations d'affaires et nos activités. Il s'agit notamment de

- Les travailleurs présents sur les sites de Unifiedpost Group qui ne font pas partie de notre main-d'œuvre directe, à l'exclusion des travailleurs indépendants et des travailleurs fournis par des agences d'emploi tierces (qui sont couverts par l'ESRS S1).
- Travailleurs impliqués dans des coentreprises, des entreprises associées ou des structures d'accueil dans lesquelles Unifiedpost Group détient une participation.

- Les travailleurs appartenant à l'une des catégories susmentionnées ou à d'autres catégories, qui sont particulièrement vulnérables aux effets négatifs en raison de leurs caractéristiques ou de leurs conditions de travail, tels que les syndicalistes, les travailleurs migrants, les travailleurs à domicile, les femmes ou les jeunes travailleurs.

Nous n'avons pas identifié de risque significatif de travail des enfants, de travail forcé ou de travail obligatoire parmi les travailleurs de notre chaîne de valeur.

Notre évaluation de la double matérialité a identifié les conditions de travail défavorables et le traitement inégal des différents groupes de travailleurs comme des impacts clés. Toutefois, ces impacts ne sont pas généralisés dans le contexte plus large dans lequel notre entreprise opère, s'approvisionne en matériaux ou entretient des relations. Ils sont plutôt liés à des industries ou à des régions spécifiques, qui sont détaillées dans le tableau récapitulatif des risques et opportunités importants.

Grâce à notre évaluation de la double matérialité, nous n'avons pas identifié de risques significatifs découlant des impacts et des dépendances vis-à-vis des travailleurs dans notre chaîne de valeur.

Dans l'identification des travailleurs de notre chaîne de valeur qui pourraient être négativement affectés, notre évaluation de la double matérialité s'est concentrée sur ceux occupant des rôles particulièrement exposés aux risques en raison de leurs conditions de travail, de leur statut contractuel ou de leurs fonctions spécifiques. Nous avons identifié les groupes suivants comme étant plus exposés aux risques ou aux préjudices :

- les développeurs informatiques tiers, engagés dans le cadre de contrats à court terme ou de projets, qui peuvent être confrontés à l'insécurité de l'emploi et à l'absence d'avantages sociaux
- les travailleurs des services de transport qui sont exposés à des horaires de travail irréguliers et présentent des risques plus élevés d'accidents de la route

Pour mieux comprendre ces risques, nous avons engagé les parties prenantes avec les principaux fournisseurs, évalué les normes de travail locales et les pratiques d'emploi dans les opérations externalisées et examiné les risques de cybersécurité et de protection des données associés aux rôles informatiques externes.

S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur

Les travailleurs de la chaîne de valeur sont au cœur de notre modèle d'entreprise, et nous nous engageons à prendre en compte les impacts, les risques et les opportunités qui y sont associés. Si le code de conduite de Unifiedpost s'applique directement aux employés de l'entreprise et aux sous-traitants directement employés, il encourage également les partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs, les prestataires de services et les sous-traitants, à respecter ces principes.

Pour renforcer notre engagement, nous avons élaboré et mis en œuvre en 2024 le **Code de conduite des fournisseurs** (SCoC), qui régit spécifiquement tous les travailleurs de la chaîne de valeur. Ce document énonce les principes clés suivants :

- Unifiedpost met l'accent sur les pratiques commerciales éthiques, la conformité légale et la responsabilité sociale et environnementale, et attend la même chose de ses fournisseurs.
- les fournisseurs doivent adhérer à des cadres internationaux tels que les conventions de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte mondial des Nations unies

- Les normes du travail exigent un emploi librement choisi, l'interdiction du travail des enfants, la non-discrimination, des horaires de travail équitables, des salaires corrects et des conditions de travail sûres.
- Les normes environnementales comprennent la gestion des permis, la réduction des déchets et des émissions et l'adoption de pratiques durables.
- les normes de gouvernance éthique visent à éviter les conflits d'intérêts, à prévenir la fraude et la corruption, à respecter la propriété intellectuelle et à préserver la vie privée
- les fournisseurs doivent se conformer aux contrôles commerciaux, aux sanctions et à toutes les réglementations applicables en matière d'importation et d'exportation
- Unifiedpost se réserve le droit d'auditer les fournisseurs pour s'assurer qu'ils respectent le Code et s'attend à ce que les violations soient signalées de manière proactive par le biais d'un mécanisme de traitement des alertes.
- l'entreprise peut mettre fin aux relations avec les fournisseurs qui ne respectent pas ces normes, même en l'absence de contrats formels, conformément aux lois applicables
- la conformité exige des fournisseurs qu'ils s'assurent que leurs sous-traitants et leur chaîne d'approvisionnement adhèrent aux mêmes principes

La prévention, la transparence et la responsabilité sont des principes clés qui sous-tendent ce code de conduite.

Cette politique comprend des dispositions relatives à la sécurité des travailleurs, au travail précaire, à la traite des êtres humains, au recours au travail forcé ou au travail des enfants, et ses dispositions sont pleinement conformes aux normes applicables de l'OIT.

Nous contrôlons le respect du code de conduite des fournisseurs en veillant à ce qu'il soit intégré dans le processus de passation des marchés. Bien qu'aucune mesure de contrôle direct ne soit actuellement en place, nous travaillons activement sur ce cadre afin de mettre en œuvre un mécanisme de contrôle efficace garantissant l'adhésion des fournisseurs au code de conduite des fournisseurs.

Nous veillons à ce que le code de conduite des fournisseurs fasse partie de notre contrat avec le fournisseur. Toutefois, si le fournisseur refuse de signer, nous évaluons s'il dispose de son propre code de conduite des fournisseurs qui s'aligne sur les obligations énoncées dans le nôtre et les respecte. Le code des fournisseurs couvre tous nos principaux fournisseurs et travailleurs de la chaîne de valeur, dans toutes les zones géographiques. Le Comité ESG est responsable de la mise en œuvre du code de conduite des fournisseurs. Le code des fournisseurs s'aligne sur les normes et cadres internationaux tels que les résolutions adoptées par le Conseil de sécurité des Nations unies en vertu du chapitre VII de la Charte des Nations unies, ainsi que sur les sanctions et réglementations imposées par l'Union européenne, les Nations unies, l'Office of Foreign Assets Control (OFAC) et toute autre autorité nationale compétente ayant un impact sur les activités des fournisseurs. Par la mise en œuvre du Code de conduite des fournisseurs, Unifiedpost s'engage à assurer le respect de ces sanctions commerciales internationales, y compris les embargos.

Lors de l'élaboration de notre code de conduite des fournisseurs, nous nous sommes engagés avec des groupes de travail ESG, et le code a été révisé et approuvé par le département Juridique afin de s'assurer qu'il prend en compte de manière adéquate les principales parties prenantes. Notre code de

conduite des fournisseurs est mis à la disposition de nos fournisseurs sur le site web de l'entreprise et joint au contrat lors de l'engagement de nouveaux fournisseurs.

Nous avons établi une **politique des droits de l'homme** qui nous engage à gérer et à respecter les droits de l'homme dans nos propres activités et dans l'ensemble de notre chaîne de valeur, en nous inspirant des normes et conventions internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, notamment les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Nous veillons au respect de ces normes en mettant à la disposition de toute partie extérieure une ligne de lancement d'alerte. Nos questions importantes relatives au respect des droits de l'homme, y compris les droits du travail, des travailleurs dans notre chaîne de valeur sont détaillées dans notre Code de conduite des fournisseurs. Unifiedpost peut mettre fin à des contrats de relations d'affaires avec des organisations où des incidents de travail forcé ont été détectés et a l'intention de vérifier cet aspect avant de s'engager avec un fournisseur. En cas d'indications de violation ou de non-conformité, nous enquêterons sur l'incident et pourrions demander à un spécialiste de réaliser un audit sur les questions sociales.

Notre politique en matière de droits de l'homme pour les travailleurs de la chaîne de valeur traite explicitement de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants.

Notre directeur des ressources humaines est le niveau le plus élevé de Unifiedpost Group qui est responsable de la mise en œuvre de la politique des droits de l'homme au sein de Unifiedpost Group. En établissant notre politique des droits de l'homme, nous nous sommes engagés avec nos employés et les principales parties prenantes afin de nous assurer que la politique prend en compte leurs intérêts. Notre politique est mise à la disposition de tous les utilisateurs des systèmes de Unifiedpost via notre intranet où toutes les politiques sont publiées. En novembre 2024, nous avons également organisé une semaine de sensibilisation sociale au cours de laquelle les travailleurs de la chaîne de valeur dans les locaux de Unifiedpost ont pu se familiariser avec des sujets tels que les droits de l'homme, la discrimination et le harcèlement ou les principaux principes ESG.

En 2024, 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 ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales impliquant des travailleurs de la chaîne de valeur n'a été signalé dans notre chaîne de valeur en amont et en aval.

S2-2 Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur concernant les impacts

Nous n'avons pas encore adopté de processus général pour nous engager auprès des travailleurs de notre chaîne de valeur. Nous comprenons qu'il est important de s'engager avec les travailleurs de notre chaîne de valeur afin de s'assurer que nous gérons efficacement tout impact réel ou potentiel de nos activités sur eux. Nous avons l'intention de mettre en œuvre un processus général d'engagement d'ici 2026. Nous avons déjà commencé à revoir notre processus d'approvisionnement, qui constituera la première étape de ce processus.

S2-3 Processus de remédiation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de soulever des préoccupations

Notre approche pour remédier aux impacts négatifs sur les travailleurs de la chaîne de valeur comprend le maintien de l'accessibilité des mécanismes de reporting aux parties externes et la prise de mesures correctives le cas échéant. Nous assurons le suivi des cas signalés afin de garantir l'efficacité des mesures correctives prises.

Pour remédier aux impacts négatifs, nous enquêtons sur les problèmes signalés au moyen d'évaluations structurées, nous nous engageons directement avec les parties prenantes concernées,

nous exigeons des actions correctives de la part des partenaires commerciaux et nous contrôlons l'efficacité des mesures correctives au moyen de mesures de suivi.

Comme indiqué dans notre chapitre sur la gouvernance, notre mécanisme de traitement des alertes est à la disposition de tous les travailleurs de la chaîne de valeur pour leur permettre de faire part de leurs préoccupations. L'outil est mis en place par Unifiedpost Group lui-même. L'outil facilite le signalement de mauvais comportements (potentiels), de problèmes liés aux droits de l'homme ou d'autres fautes, en garantissant la confidentialité et la protection du lanceur d'alertes potentiel. Nous traitons les lanceurs d'alertes externes de la même manière que les rapports reçus du personnel de Unifiedpost. Toutes les soumissions sont soigneusement étudiées en respectant les délais de réponse. A ce jour, Unifiedpost n'a reçu aucun rapport concernant des violations des droits de l'homme ou d'autres problèmes de la part d'employés de la chaîne de valeur.

Nous soutenons la mise à disposition du mécanisme de traitement des alertes sur le lieu de travail des travailleurs de la chaîne de valeur. Nous nous engageons à veiller à ce que les travailleurs de la chaîne de valeur aient un accès illimité à notre mécanisme de traitement des alertes. Pour ce faire, nous communiquons la disponibilité de notre mécanisme de traitement des alertes aux fournisseurs et aux prestataires de services par le biais des documents contractuels et de l'intégration des fournisseurs. Nous demandons également à nos principaux fournisseurs de mettre en place leurs propres canaux de signalement sur leur lieu de travail, afin de garantir l'accessibilité à tous les travailleurs. Nous garantissons la confidentialité et la protection contre les représailles à toutes les personnes qui signalent des problèmes.

Nous suivons et contrôlons les questions soulevées et traitées par le biais de notre mécanisme de traitement des plaintes. De plus amples informations sont disponibles au section G1-1, où nous fournissons des détails sur notre outil et notre politique de lancement d'alerte, qui ont été mis en œuvre pour protéger les personnes qui utilisent ces canaux contre les représailles.

Nous n'évaluons pas la sensibilisation et la confiance des travailleurs de notre chaîne de valeur à l'égard de nos mécanismes d'information pour répondre à leurs préoccupations ou à leurs besoins.

S2-4 Actions concernant les impacts importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions

Nous reconnaissons l'importance de mettre en œuvre des actions pour traiter les impacts importants, les risques et les opportunités liés aux travailleurs de notre chaîne de valeur. Actuellement, nous sommes en train d'analyser les résultats de notre analyse de double matérialité (DMA) afin d'établir une approche structurée et efficace de la gestion des questions de durabilité, y compris celles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur. Au cours de ce processus, nous évaluons les principaux domaines de risque afin de hiérarchiser les actions, nous nous engageons avec les fournisseurs et les parties prenantes à identifier les meilleures pratiques et à aligner les attentes, et nous élaborons un plan d'action formel qui intégrera des objectifs, des mesures de responsabilisation et des mécanismes de suivi.

Métriques et objectifs

S2-5 Objectifs liés à la gestion des impacts négatives importantes, à la promotion des impacts positives et à la gestion des risques et opportunités importants

Unifiedpost Group s'engage à mettre en œuvre des actions efficaces pour gérer les impacts, les risques et les opportunités associés aux travailleurs de notre chaîne de valeur. Pour soutenir cette initiative, nous avons l'intention de travailler à la définition d'objectifs appropriés en 2025. Nous n'avons pas encore fixé d'objectifs liés à nos impacts importants sur les travailleurs de la chaîne de valeur, car nous continuons à évaluer et à établir un processus fiable pour gérer les questions de développement durable identifiées comme importantes au cours du processus DMA. Nous avons

l'intention de fixer des objectifs appropriés au fur et à mesure que nous développons notre approche de la gestion des questions de durabilité.

S4 Consommateurs et utilisateurs finals

S4 SBM-2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Nous considérons nos clients comme des acteurs clés. Les intérêts, les points de vue et les droits de nos clients influencent notre stratégie et notre modèle d'entreprise en prenant en compte les besoins des clients dans nos solutions numériques, en assurant la conformité avec les exigences réglementaires telles que la facturation électronique et les mandats de déclaration électronique.

En nous engageant directement auprès de nos clients, au retour d'information numérique, aux canaux d'assistance et aux partenariats industriels, nous adaptons en permanence nos services afin d'améliorer l'efficacité, la sécurité et la facilité d'utilisation. En outre, nous suivons les évolutions réglementaires et collaborons avec les parties prenantes pour aligner nos offres sur les meilleures pratiques, renforçant ainsi la confiance et les relations à long terme avec les clients.

Nous prenons également en compte le rôle que notre modèle d'entreprise peut jouer dans la création et l'exacerbation ou l'atténuation d'impacts significatifs sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finals en développant des solutions financières automatisées et conformes qui réduisent les charges administratives et les risques réglementaires. Nous adaptons notre modèle d'entreprise en fonction de ces impacts importants en améliorant continuellement nos plateformes pour les aligner sur les changements réglementaires et les besoins des clients.

S4 SBM-3 Consommateurs et utilisateurs finals IROs

En fournissant nos services de facturation et de paiement électroniques, nous avons accès à un volume important de données relatives aux factures et aux paiements. Une éventuelle violation de données pourrait avoir un impact significatif sur la vie privée de nos clients ou des utilisateurs finals et représenter un risque important pour nos activités, entraînant potentiellement une perte de confiance de la part des clients, une atteinte à la réputation, un risque juridique et une augmentation des coûts. Pour atténuer ces risques, nous suivons notre programme de protection de la vie privée et avons intégré des politiques de protection de la vie privée et des mesures de sécurité rigoureuses pour protéger les informations de nos clients et garantir l'intégrité et la sécurité de nos services.

Dans notre évaluation de la double matérialité, nous avons inclus tous les consommateurs et/ou utilisateurs finals susceptibles d'être impactés de manière significative par nos opérations. Il s'agit de ceux qui sont affectés par nos propres activités et notre chaîne de valeur, par nos services et par nos relations d'affaires. Nous avons défini les types de consommateurs et/ou d'utilisateurs finals susceptibles d'être matériellement affectés par nos activités comme étant tous nos clients pour lesquels nous stockons des données sensibles, ce qui inclut ceux qui relèvent de la description de l'ESRS des "utilisateurs de services dont les droits à la vie privée, à la protection des données personnelles, à la liberté d'expression et à la non-discrimination sont affectés".

L'impact important identifié par notre DMA, à savoir l'impact sur la vie privée résultant d'une violation de données identifiée par notre évaluation de l'importance relative, est lié à des incidents individuels et peu fréquents dans le contexte dans lequel nous opérons et nous vendons ou fournissons nos produits et services.

Nous n'avons pas encore réussi à comprendre comment certains consommateurs et/ou utilisateurs finals peuvent être plus exposés au risque de préjudice, et nous n'avons pas non plus identifié de risques et d'opportunités importants découlant d'impacts et de dépendances liés à des groupes spécifiques de consommateurs et d'utilisateurs finals, plutôt qu'à l'ensemble des consommateurs et des utilisateurs finals.

54-1 Politiques

Les consommateurs et les utilisateurs finals de nos produits font partie intégrante de notre modèle d'entreprise. En tant que tels, nous nous engageons à traiter les impacts et les risques qui leur sont associés. C'est pourquoi nous avons mis en place plusieurs politiques destinées à garantir la protection des données de nos clients. Les politiques décrites sont conçues pour s'appliquer aux données de tous les consommateurs et/ou utilisateurs finals. Elles sont résumées dans le tableau ci-dessous :

	Description, portée et processus de suivi	Responsable Unifiedpost
Politique de sécurité du réseau	Conçue pour empêcher les intrusions non autorisées dans les réseaux d'entreprise qui pourraient avoir des répercussions sur leur disponibilité, mais aussi sur la confidentialité et l'intégrité des informations qu'ils supportent. La politique vise à empêcher l'accès non autorisé, l'utilisation abusive, le dysfonctionnement, la modification, la destruction ou la divulgation inappropriée de l'infrastructure du réseau. Cela permet de protéger nos services, mais aussi les données sensibles de nos consommateurs et utilisateurs finals.	Le DPI et les services informatiques sont responsables de la mise en œuvre de la politique de l'UE en matière d'informatique.
Politique en matière de violation des données	Cette politique concerne le traitement et la notification des violations de données à caractère personnel et s'applique lorsque Unifiedpost agit en tant que responsable du traitement des données. Elle stipule les procédures et les lignes directrices à suivre en cas de violation de données à caractère personnel. La politique couvre tous les formats de données personnelles, y compris les données personnelles sensibles collectées, détenues et traitées par Unifiedpost. La politique s'applique en conjonction avec la politique de confidentialité interne de Unifiedpost Group. La politique s'applique à la propre main-d'œuvre de Unifiedpost et à tout représentant tiers ou sous-traitant employé ou engagé par Unifiedpost. Elle est révisée en fonction des changements législatifs ou au plus tard 3 ans après la date d'émission.	Le DPD est responsable de l'administration de cette politique.
Politique interne de protection des données	Cette politique vise à garantir que le traitement des données à caractère personnel des clients, des utilisateurs, des employés, des membres du Conseil d'administration, des contractants, des candidats, etc. est effectué de manière transparente et légale afin de garantir et de protéger la confidentialité des données à caractère personnel. La politique définit les principes généraux régissant le traitement des données à caractère personnel et précise les obligations du personnel en matière de traitement des données à caractère personnel. Cette politique identifie également les bonnes pratiques et les pratiques à proscrire lors du traitement des données personnelles des employés, des clients, des utilisateurs ou de toute autre personne. En outre, elle fournit des informations en cas de violation des données. La politique s'applique à toute personne qui traite des données à caractère personnel pour le compte de Unifiedpost, y compris les employés, les étudiants, les stagiaires, les employés temporaires, les travailleurs indépendants et les freelances. Cette politique s'adresse à toute personne qui fournit les services de Unifiedpost aux clients ainsi qu'à toute personne qui fournit des services internes, et s'applique à toutes les catégories de données à caractère personnel, qu'elles soient stockées électroniquement ou sur papier.	Le DPD est responsable de l'administration de cette politique.
Politique de conservation des données personnelles	Cette politique définit les principes et l'approche qui sous-tendent le système de gestion des données et des dossiers de Unifiedpost, afin de s'assurer qu'il est structuré et conforme. Elle est également conçue pour assurer la protection des informations personnelles et pour permettre une gestion efficace de l'organisation. Cette politique s'applique à tout le personnel de Unifiedpost (c'est-à-dire le personnel permanent, à durée déterminée et temporaire, les représentants de tiers ou les sous-traitants, les travailleurs intérimaires, les volontaires, les stagiaires et les agents engagés par Unifiedpost). L'adhésion à cette politique est obligatoire et le non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires.	Le DPD est responsable de l'administration de cette politique.
Politique relative aux droits des personnes concernées	Cette politique fournit un cadre pour le traitement des demandes de droits des personnes concernées en vertu des lois applicables en matière de protection de la vie privée, en veillant à ce que les personnes concernées puissent exercer leurs droits, tels que le droit d'accès, de rectification et d'effacement. Cette politique s'applique à tout le personnel de Unifiedpost (c'est-à-dire le personnel permanent, à durée déterminée et temporaire, les représentants de tiers ou les sous-traitants, les travailleurs intérimaires, les bénévoles, les stagiaires et les agents engagés par Unifiedpost). L'adhésion à cette politique est obligatoire.	Le DPD est responsable de l'administration de cette politique.
Code de conduite sur la sécurité de l'information	Cette politique décrit les principes d'utilisation sécurisée des ressources informatiques de Unifiedpost Group, afin de protéger les données sensibles des clients ainsi que les processus d'entreprise. La politique décrit les principes d'une utilisation responsable des ressources informatiques telles que les courriels, l'internet, l'équipement informatique et les documents. En outre, elle énonce les lignes directrices pour le signalement des incidents. Les principes énoncés dans ce document sont applicables à tous les employés et contractants qui accèdent aux systèmes d'information ou aux informations de Unifiedpost Group et/ou de ses clients.	Le RSSI est responsable de la gestion de cette politique.

Au sein de Unifiedpost Group, le contrôle des politiques liées à la protection des données et à la sécurité de l'information est assuré par une surveillance permanente du service de la protection des données et de l'équipe de sécurité informatique, soutenue par des examens périodiques, des audits internes et des mécanismes de signalement d'incidents. Les politiques font l'objet d'examens périodiques et les conclusions des audits sont communiquées aux comités compétents. Afin de formaliser et d'harmoniser davantage ce processus, Unifiedpost Group est en train de développer un cadre politique à l'échelle du groupe, qui définira clairement l'approche de la gouvernance des politiques, les cycles de révision, les responsabilités de surveillance et les processus d'escalade pour toutes les politiques.

Toutes les politiques décrites sont alignées sur le Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne ainsi que sur les lois applicables en matière de protection de la vie privée dans les juridictions où Unifiedpost Group exerce ses activités.

Comme nos politiques sont principalement conçues pour garantir la conformité avec les lois sur la protection des données et les exigences réglementaires applicables, il n'a pas été nécessaire d'impliquer directement les parties prenantes externes dans le processus d'élaboration des politiques. Toutefois, nous suivons en permanence l'évolution de la réglementation et les meilleures pratiques du secteur afin de nous assurer que nos politiques reflètent les attentes en constante évolution des régulateurs, des clients et des partenaires commerciaux.

Toutes nos politiques sont mises à la disposition de nos employés et de nos sous-traitants qui sont censés les appliquer. Ces politiques sont accessibles via l'intranet de notre entreprise, ce qui permet à tout le personnel concerné d'accéder facilement aux versions les plus récentes.

En ce qui concerne nos engagements en matière de droits de l'homme, nous avons établi une politique des droits de l'homme qui s'applique à toutes les parties prenantes, y compris les consommateurs et/ou les utilisateurs finals. Cette politique énonce notre engagement à respecter les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme, notamment la Charte internationale des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Au-delà de ces normes, il n'existe pas d'autres dispositions spécifiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finals.

Unifiedpost Group veille au 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 ou des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales par le biais de notre évaluation complète de la vigilance raisonnable en matière de droits de l'homme. Nos questions importantes relatives au respect des droits de l'homme des consommateurs et/ou des utilisateurs finals sont liées au droit à la vie privée. Nous y répondons en nous assurant que nous avons mis en œuvre des politiques solides, comme indiqué ci-dessus, qui visent à garantir la protection de la vie privée de nos clients. Nous ne nous engageons pas directement avec nos clients sur leur droit à la vie privée. Nous avons mis en place des mesures spécifiques pour prévoir et permettre de remédier aux impacts des droits de l'homme sur la vie privée de nos consommateurs en minimisant les données que nous collectons, en respectant les droits des personnes concernées (DSR) en vertu du RGPD, et en garantissant des procédures claires pour l'accès, la correction et la suppression. En cas de violation de données, notre politique en la matière garantit une évaluation, un rapport et des mesures d'atténuation en temps utile.

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 ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales impliquant nos consommateurs et/ou nos utilisateurs finals n'a été signalé dans notre chaîne de valeur en aval.

S4-2 S'engager auprès des consommateurs et des utilisateurs finals

Nous n'avons pas encore adopté de processus général d'engagement avec les consommateurs et/ou les utilisateurs finals. Nous comprenons qu'il est important de s'engager auprès de nos consommateurs et/ou utilisateurs finals afin de nous assurer que nous gérons efficacement tout impact réel ou potentiel de nos activités sur eux. Nous avons l'intention de mettre en œuvre un processus général d'engagement dans les années à venir.

S4-3 Processus de remédiation des impacts et canaux de signalement des problèmes

Notre approche et notre processus général pour remédier aux impacts négatifs sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finals, par exemple en cas de violation de données, impliquent de suivre les procédures pertinentes définies dans nos politiques, qui définissent les étapes pour identifier, contenir, évaluer et signaler la violation, à la fois en interne et aux autorités de régulation si nécessaire. Si, dans le cas d'une violation de données, la violation concerne l'un de nos produits ou services, le processus est également intégré dans notre processus plus large de gestion des incidents afin d'assurer une réponse et une résolution coordonnées. Nous évaluons l'efficacité du processus de remédiation en réexaminant chaque incident une fois résolu afin d'évaluer les causes profondes, d'identifier les enseignements tirés et, le cas échéant, de mettre à jour les processus et contrôles internes afin d'éviter que l'incident ne se reproduise.

En outre, nous avons mis en place un mécanisme de traitement des plaintes qui est à la disposition des parties prenantes internes et externes, y compris nos consommateurs et utilisateurs finals, afin qu'ils puissent faire part de leurs préoccupations. Ces canaux sont établis par Unifiedpost elle-même. Le canal est disponible en ligne et est 100% confidentiel. Les parties prenantes peuvent soumettre et suivre un cas en toute confidentialité.

Nous soutenons la mise à disposition de ce canal à nos consommateurs et utilisateurs finals en rendant notre politique et notre mécanisme de traitement des alertes disponibles sur notre site web, avec un accès facile par le biais du pied de page du site.

Nous suivons et contrôlons les questions soulevées et traitées en tenant des registres internes dans lesquels les rapports relatifs aux violations de données, aux droits des personnes concernées et aux lancements d'alerte sont enregistrés et classés par catégorie. Pour garantir l'efficacité des canaux, nous examinons périodiquement les processus de traitement et veillons à ce que tous les rapports soient évalués et gérés par les équipes internes appropriées afin d'assurer un suivi adéquat et une application cohérente des politiques et procédures pertinentes.

Nous n'évaluons pas la connaissance et la confiance de nos consommateurs et/ou utilisateurs finals dans nos mécanismes de signalement pour répondre à leurs préoccupations ou à leurs besoins. En outre, nous avons mis en place des politiques visant à protéger les personnes qui utilisent ces canaux contre les représailles.

S4-4 Gestion des impacts sur les consommateurs et les utilisateurs finals

Nous reconnaissons l'importance de traiter nos impacts importants et les risques liés aux consommateurs et aux utilisateurs finals.

Afin de prévenir, d'atténuer ou de remédier aux impacts négatifs importants sur les consommateurs et les utilisateurs finals, nous avons pris des mesures. Celles-ci sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Impact négatif important sur les consommateurs et les utilisateurs finals	Explication des mesures de prévention, d'atténuation ou de remédiation prises ou prévues et/ou des mesures de remédiation prises en rapport avec un impact réel
Possibilité de violation des données ou d'accès non autorisé à des données à caractère personnel	Unifiedpost a mis en œuvre une politique de violation des données qui définit un processus structuré pour identifier, évaluer, contenir et résoudre les violations de données personnelles. Cela inclut des procédures internes claires de remontée des informations, des délais prédéfinis pour l'évaluation des niveaux de risque, et des obligations de notification aux autorités de protection des données et aux personnes concernées lorsque cela est requis par le RGPD. Toutes les violations sont consignées dans un registre central, et les mesures correctives sont suivies pour éviter qu'elles ne se reproduisent. Pour les incidents liés à des produits ou à des services, le processus est entièrement intégré dans notre processus de gestion des incidents, ce qui garantit une réponse coordonnée entre les différentes parties prenantes internes.
Manque de transparence sur les pratiques de traitement des données	Unifiedpost Group a établi des avis de confidentialité clairs et accessibles pour les processus dans lesquels il agit en tant que contrôleur de données, expliquant quelles données personnelles sont collectées, comment elles sont utilisées et quels sont les droits des consommateurs et des utilisateurs finals en vertu du RGPD. Ces avis sont révisés régulièrement pour s'assurer qu'ils reflètent les pratiques et les réglementations actuelles.
Non-respect des droits des personnes concernées	Une procédure de demande de droits de la personne concernée est pleinement en place, garantissant que les consommateurs et les utilisateurs finals peuvent exercer leurs droits, notamment en matière d'accès, de rectification, d'effacement et de restriction du traitement. Les demandes sont enregistrées dans un registre central et traitées conformément aux délais prévus par le RGPD, sous la supervision du bureau du DPD. Le traitement des demandes potentielles de RGPD dépend du fait que nous agissions en tant que processeur ou contrôleur de données.
Risques pour la vie privée liés à la conception des produits et aux nouvelles activités de traitement	Unifiedpost Group applique les principes de Privacy by Design et de Default au développement de nouveaux produits. Dans la mesure où nous agissons en tant que responsables du traitement des données, tous les traitements à haut risque font l'objet d'une évaluation de l'impact sur la protection des données (DPIA) afin d'identifier et d'atténuer les risques potentiels en matière de protection de la vie privée avant le lancement. C'est principalement le cas lors de la fourniture de nos services de paiement.
Manque de sensibilisation et de compréhension des obligations en matière de protection des données de la part du personnel	Tous les membres du personnel reçoivent une formation obligatoire sur le RGPD, ainsi qu'une formation supplémentaire sur mesure pour les RH, le marketing, les produits, les ventes et d'autres rôles à haut risque, afin de s'assurer qu'ils comprennent leurs responsabilités spécifiques lors du traitement des données personnelles.
Lacunes dans le contrôle interne et la responsabilité en matière de protection des données	Unifiedpost Group a mis en place un programme de protection de la vie privée soutenu par un bureau DPO centralisé et un Comité de protection de la vie privée. Ces organes assurent la surveillance, soutiennent l'application de la politique interne et veillent à ce que les risques liés à la protection de la vie privée soient identifiés et traités par le biais de révisions régulières de la politique, d'audits et de rapports internes.

Nous n'avons pas d'approche formalisée pour suivre et évaluer l'efficacité des actions et des initiatives que nous avons mises en œuvre pour gérer les impacts sur nos consommateurs et nos utilisateurs finals. Cependant, nous pensons que les politiques, les processus et les contrôles que nous avons mis en place - y compris notre cadre de protection des données, notre approche de la protection de la vie privée dès la conception, nos formations régulières et nos canaux de signalement clairs - constituent une base solide pour protéger les droits et les intérêts de nos consommateurs et de nos utilisateurs finals. Nous continuerons à examiner si des mesures supplémentaires sont nécessaires pour renforcer cette approche.

Pour déterminer les mesures nécessaires et appropriées en réponse à un impact négatif particulier, réel ou potentiel, sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finals, nous évaluons la nature, la portée et la gravité de l'impact au moyen de processus de notification internes, y compris la gestion des incidents, les procédures de notification des violations et, le cas échéant, nous mettons en place un plan d'action correctif. Le cas échéant, nous mettons en place les procédures d'escalade nécessaires.

L'approche consistant à prendre des mesures en cas d'impacts négatives importantes spécifiques sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finals se caractérise par un examen au cas par cas mené par les équipes compétentes, y compris la protection des données et la sécurité informatique, en fonction de la nature de l'incident. Les cas liés à la fonctionnalité du produit ou à la sécurité du système sont

traités dans le cadre du processus de gestion des incidents. Une collaboration avec les partenaires ou les fournisseurs peut également s'avérer nécessaire lorsque des services tiers sont concernés.

En cas d'impact négatif important sur les consommateurs et les utilisateurs finals, nous veillons à ce que le processus visant à fournir ou à permettre une réparation soit disponible et efficace dans sa mise en œuvre et ses résultats en disposant d'un plan d'action correctif qui sera mis en œuvre conformément à notre processus de gestion des incidents.

Nous avons identifié des risques importants découlant de l'impact et de la dépendance à l'égard de nos consommateurs et/ou utilisateurs finals, en particulier en ce qui concerne la sécurité des données, le respect de la vie privée et la continuité des services. Pour atténuer ces risques, nous avons mis en œuvre des politiques globales en matière de protection des données, de gestion des violations de données et de sécurité informatique. Bien que nous ne disposions pas encore d'un processus continu formalisé pour suivre l'efficacité de ces mesures, nous avons partiellement remédié à ce problème en effectuant une simulation à la fin de l'année 2024, axée sur le traitement des violations de données et des demandes de droits des personnes concernées. Les résultats de cet audit seront examinés et utilisés pour améliorer les processus si nécessaire. Sur la base de ces résultats, nous évaluerons également si des audits supplémentaires sont nécessaires pour renforcer la surveillance et assurer une amélioration continue.

Unifiedpost Group a pris les mesures suivantes pour éviter de contribuer à des impacts négatifs sur nos consommateurs et/ou utilisateurs finals. Nous avons inclus des garanties dans l'ensemble de nos processus de traitement des données, telles que la minimisation de la collecte de données au strict nécessaire, le renforcement des contrôles d'accès et l'intégration des principes de protection de la vie privée dans le développement des produits. En cas de conflit entre les exigences en matière de protection des données et les besoins opérationnels, le DPD et le département Juridique sont saisis de la question, ce qui permet de garantir le respect des exigences en matière de conformité.

Il n'a pas été fait état de problèmes ou d'incidents graves en matière de droits de l'homme liés à des consommateurs et/ou à des utilisateurs finals.

Nous avons alloué des ressources sous la forme de personnel spécialisé au sein du bureau de protection des données et des équipes de sécurité informatique et d'audit pour gérer nos impacts sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finals. Cette allocation soutient l'application des politiques, la réponse aux incidents, la formation et les activités d'amélioration continue pour sauvegarder les intérêts des consommateurs et des utilisateurs finals. En outre, des ressources financières sont allouées pour assurer une formation régulière à la protection de la vie privée et des données, maintenir une base de données centralisée de gestion de la vie privée pour suivre les activités de traitement et les actions de mise en conformité, et, si nécessaire, engager des experts externes en droit et en protection des données pour soutenir des cas complexes ou des développements réglementaires.

S4-5 Objectifs

Nous nous efforçons toujours de protéger les données et la vie privée de nos consommateurs et utilisateurs finals et, par conséquent, nous visons toujours 0 violation de données. Toutefois, au-delà de cet objectif global, nous n'avons pas encore fixé d'objectifs pour la gestion des impacts et des risques concernant nos consommateurs et nos utilisateurs finals. Nous évaluerons la nécessité de fixer des objectifs au cours de l'exercice suivant.

Les facteurs de gouvernance

G1 Conduite des affaires	Page	Page
G1 IRO-1 La conduite des affaires IROs	115	G1-3 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption 123
G1-1 Politiques de conduite des affaires et culture d'entreprise	116	G1-4 Incidents de corruption 125

G1 Conduite des affaires

Dans le cadre de son engagement en matière de responsabilité commerciale et de normes éthiques, Unifiedpost applique des pratiques de gouvernance saines et a adopté plusieurs politiques qui soutiennent directement les valeurs de notre entreprise et les intérêts des parties prenantes. Nous sommes déterminés à créer des solutions qui sont sûres pour nos clients et qui offrent une expérience utilisateur agréable. Cela inclut le développement, la mise en œuvre et l'application de politiques au sein de Unifiedpost et la garantie que nous concevons et construisons une plateforme sûre.

G1 IRO-1 Conduite des affaires IROs

La conduite des affaires fait partie intégrante de nos activités et détermine la manière dont nous gérons la gouvernance éthique, la conformité réglementaire et l'intégrité au sein de notre personnel et de notre chaîne de valeur. Le respect des lois anticorruption, des mesures de prévention de la fraude, de la protection des lanceurs d'alertes et des pratiques d'entreprise responsables est essentiel non seulement pour atténuer les risques juridiques et financiers, mais aussi pour favoriser une culture d'entreprise transparente et une confiance solide de la part des parties prenantes. En tant que fournisseur de services numériques, nous sommes tenus de respecter des normes élevées en matière de responsabilité et de transactions commerciales éthiques, afin de garantir à la fois la résilience opérationnelle et la conformité aux meilleures pratiques internationales.

L'identification des impacts importants, des risques et des opportunités est réalisée grâce à la collaboration entre le département Juridique et de conformité du Groupe, l'équipe de conformité de Unifiedpost Payments et le bureau ESG, en s'appuyant sur les cadres politiques, les connaissances réglementaires et, le cas échéant, l'engagement des parties prenantes. Ce processus s'appuie à la fois sur les politiques du Groupe et sur les politiques spécifiques de Unifiedpost Payments, le cas échéant, sur les procédures de conformité internes et sur les évaluations juridiques, garantissant ainsi une approche globale des risques liés à l'éthique des affaires et à la gouvernance. Couvrant l'ensemble de Unifiedpost Group, avec des évaluations spécifiques pour Unifiedpost Payments si nécessaire, ce processus est facilité par un cadre de gouvernance interne solide et des procédures de conduite des affaires standardisées, alignant les stratégies éthiques dans toutes les entités. Le département Juridique et de conformité du Groupe et l'équipe de conformité de Unifiedpost Payments jouent un rôle central dans les examens de conformité, la surveillance réglementaire et le suivi de la gouvernance, en veillant à ce que les politiques, les contrôles et les normes éthiques restent alignés sur les obligations légales en constante évolution et sur les meilleures pratiques du secteur.

Notre méthodologie d'évaluation consolide les exigences légales, les cadres sectoriels et les points de vue des parties prenantes, en tenant compte des risques opérationnels et de ceux de la chaîne de valeur. Nous respectons les principales normes législatives, notamment la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte, telle que mise en œuvre dans les différents pays, le RGPD et les réglementations applicables en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. Le département Juridique et de conformité du groupe et l'équipe de conformité de Unifiedpost Payments veillent à ce que les structures de gouvernance restent solides, que les risques soient gérés de manière proactive et que les politiques de conduite des affaires évoluent en permanence afin de maintenir la conformité et de renforcer l'intégrité de l'entreprise.

G1-1 Politiques de conduite des affaires et culture d'entreprise

Le cadre de conformité de Unifedpost Group est ancré dans les valeurs de Unifedpost et le Code de Conduite, ainsi que dans des politiques et procédures spécifiques traitant d'un large éventail de sujets différents tels que le lancement d'alerte, la lutte contre la corruption, la protection des données, la sécurité informatique et le délit d'initié. Ces politiques aident nos employés, nos clients et nos fournisseurs à prendre des décisions conformes aux normes éthiques. Le Conseil d'administration est responsable en dernier ressort de la surveillance de la culture d'entreprise et de la conduite des affaires de Unifedpost, et le Comité exécutif est chargé de montrer l'exemple et de promouvoir une culture d'intégrité dans les affaires.

En tant qu'institution de paiement réglementée, Unifedpost Payments dispose de son propre cadre de conformité adapté aux réglementations de l'industrie financière. Par conséquent, Unifedpost Payments dispose de sa propre politique de lutte contre la corruption et de sa propre politique de lancement d'alerte, qui remplacent celles de Unifedpost Group. Ces politiques garantissent le respect des réglementations en matière de lutte contre la fraude et la corruption, de conflits d'intérêts et de lancement d'alerte.

Voici un aperçu de nos politiques qui traitent des questions de conduite et qui promeuvent notre culture d'entreprise.

Politiques applicables au niveau de Unifedpost Group et de toutes ses filiales

Politique	Contenu et objectifs principaux	Champ d'application et exclusions	Responsabilité	Normes de tiers	Considérations relatives aux parties prenantes	Accessibilité
Code de conduite	Promouvoir la participation à une culture éthique, en agissant avec intégrité pour toutes les parties prenantes et en veillant au respect des lois.	Tout le personnel de Unifiedpost Group	Responsable du département Juridique et de la conformité	Unifiedpost Group s'aligne sur les cadres internationaux tels que la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.	Veiller au respect des droits de l'homme, de la diversité, de l'inclusion et du comportement éthique	La politique est accessible via l'intranet de l'entreprise
Lutte contre la corruption	Interdit les pots-de-vin, la fraude et les pratiques de corruption dans toutes les relations d'affaires	Toutes les personnes travaillant pour Unifiedpost Group - ceci ne s'applique pas à Unifiedpost Payments qui a sa propre politique (cf. infra)	Le Conseil d'administration assume la responsabilité générale, tandis que le responsable du département Juridique et du contrôle de conformité veille à l'application quotidienne de la législation.	Unifiedpost Group s'aligne sur les cadres internationaux tels que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et la loi britannique sur la corruption de 2010.	Prévenir les pratiques commerciales contraires à l'éthique qui pourraient nuire aux parties prenantes. Toutes les parties prenantes sont encouragées à faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.	La politique est accessible via l'intranet de l'entreprise
Politique de lancement d'alerte	Il promeut la transparence et la conduite éthique en offrant une procédure sécurisée et confidentielle pour signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique. Elle couvre les impacts et les risques importants tels que les violations des réglementations financières, la protection de l'environnement et les droits des consommateurs. La politique comprend une garantie de non-représailles et un processus de suivi et d'investigation des divulgations par le biais d'outils sécurisés tels que la plateforme de lancement d'alerte IntegrityLog.	Tous les employés, contractants, consultants, bénévoles, stagiaires, fournisseurs tiers et autres parties prenantes impliqués dans les activités du groupe. Il couvre à la fois les parties internes et externes, ainsi que les fautes liées aux questions financières, environnementales et de consommation. Sont exclues les préoccupations personnelles liées au travail, telles que l'insatisfaction à l'égard des salaires ou des conditions de travail, qui doivent être signalées par d'autres voies internes. Cette politique ne s'applique pas à Unifiedpost Payments, qui dispose de sa propre politique (cf. infra).	Le responsable du département Juridique et de la conformité joue également un rôle clé dans la gestion de l'exécution de la politique.	Aligné sur les lois internationales de protection des lanceurs d'alertes	Sauvegarde des employés et promotion de la responsabilité de l'entreprise	Les rapports peuvent être soumis de manière anonyme via des plateformes internes sécurisées.
Droits de l'homme et conditions de travail	Notre engagement à respecter les droits de l'homme dans toutes nos activités. Cette politique aborde des questions essentielles telles que l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la liberté d'association, la non-discrimination, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et les mécanismes de réclamation.	Tous les employés, contractants et parties prenantes travaillant dans les locaux de Unifiedpost Group, y compris les associés et les coentreprises où Unifiedpost exerce un contrôle de gestion.	Le responsable des opérations	Les normes internationales en matière de droits de l'homme, notamment la Charte internationale des droits de l'homme, les conventions de l'OIT et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.	Cette politique prend en compte les intérêts des employés, des entrepreneurs et des autres parties prenantes en promouvant un environnement de travail sûr, inclusif et sans représailles. Elle veille à ce que toute violation soit signalée par les voies disponibles, en offrant protection et absence de représailles aux lanceurs d'alertes.	La politique est accessible via l'intranet de l'entreprise
Harcèlement et lutte contre la discrimination	Garantir un lieu de travail inclusif et exempt de harcèlement. Cette politique garantit un traitement équitable et décrit les procédures de traitement des plaintes, avec des mesures disciplinaires strictes en cas de violation.	Tous les employés, contractants et parties prenantes travaillant dans les locaux de Unifiedpost Group, y compris les associés et les coentreprises où Unifiedpost exerce un contrôle de gestion.	Department RH	S'aligne sur les cadres internationaux, notamment la Charte internationale des droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les conventions de l'OIT sur la discrimination.	Protège les salariés contre les comportements répréhensibles sur le lieu de travail	La politique et les mécanismes de signalement sont accessibles via l'intranet de l'entreprise.

Politiques applicables uniquement au niveau de Unifiedpost Payments

Politique	Contenu et objectifs principaux	Champ d'application et exclusions	Responsabilité	Normes de tiers	Considérations relatives aux parties prenantes	Accessibilité
Politique de lancement d'alerte	Établit des canaux de signalement internes et externes pour la criminalité financière, la fraude fiscale, les violations de la protection des consommateurs et les problèmes de sécurité des données. Inclut des protections contre les représailles.	Tous les employés et les parties prenantes tierces de Unifiedpost Payments	Responsable de la conformité de Unifiedpost Payments	Aligné sur la directive européenne 2019/1937 relative aux lanceurs d'alerte et sur les réglementations financières locales	Renforcement de la conformité à la réglementation financière et du contrôle interne	Les rapports peuvent être soumis via le formulaire de lancement d'alerte de l'UPP.
Politique de lutte contre la corruption	Définit les obligations des employés en matière de corruption, de paiements de facilitation et de fraude. Inclut des lignes directrices pour les politiques en matière de cadeaux et les rapports de conformité.	Tous les employés et contractants de Unifiedpost Payments	Responsable de la conformité de Unifiedpost Payments	Aligné sur les réglementations du secteur des paiements, y compris les exigences de la BNB et de la FCA	Prévenir les risques de fraude et de corruption propres aux institutions financières	Accessible via le portail de conformité interne de Unifiedpost Payments
Politique de lutte contre la fraude	Établit des procédures de prévention, de détection et de signalement des fraudes. Les employés doivent signaler les soupçons de fraude en interne et tous les cas sont examinés par le Service Desk et l'équipe d'enquête sur la lutte contre le blanchiment d'argent et la fraude. Les obligations de signalement externe sont incluses.	Fraude aux paiements, transactions non autorisées, mauvaise conduite financière, fraude liée à la lutte contre le blanchiment d'argent, fraude à la clientèle.	Responsable de la conformité de Unifiedpost Payments	Aligné sur les réglementations relatives à la criminalité financière (AML/CFT)	Renforcement de la détection des fraudes dans le secteur financier	Accessible via le portail de conformité de Unifiedpost Payments
Politique en matière de conflits d'intérêts	Les employés doivent signaler eux-mêmes les conflits d'intérêts au responsable de la conformité. Un registre central des conflits d'intérêts est tenu et revu régulièrement.	Conflits financiers, intérêts personnels/professionnels affectant l'impartialité, transactions avec des parties liées.	Responsable de la conformité de Unifiedpost Payments	Aligné sur les lois relatives à la gouvernance des services financiers	Prévenir les conflits éthiques dans la prise de décision financière	Accessible via le portail de conformité de Unifiedpost Payments

Mécanismes d'identification, de signalement et d'enquête

Unifiedpost Group et Unifiedpost Payments ont mis en place les mécanismes nécessaires à l'identification, au signalement et à l'examen des préoccupations liées à un comportement illégal, à un manquement à l'éthique et à des violations de la politique. Ces mécanismes garantissent que les parties prenantes internes et externes puissent faire part de leurs préoccupations en toute confidentialité, tout en bénéficiant d'une protection contre les représailles.

Au cœur de notre cadre de reporting, Unifiedpost Group dispose des outils suivants :

- **IntegrityLog** : Notre principal mécanisme de traitement des alertes, accessible aux parties prenantes internes et externes, permet de signaler de manière confidentielle et anonyme des infractions, notamment des cas de fraude, de corruption, de discrimination, de harcèlement, de violation des droits de l'homme et d'autres problèmes d'ordre éthique. Toutefois, IntegrityLog ne doit pas être utilisé pour des préoccupations personnelles liées au travail, telles que l'insatisfaction salariale, les conflits interpersonnels, les évaluations des performances ou les plaintes générales en matière de ressources humaines. Cet outil est accessible via le lien <https://www.unifiedpostgroup.com/whistleblowing>
- **TrustLink** : Une plateforme de signalement interne nouvellement adoptée, introduite à la fin de 2024, spécifiquement pour le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs) afin de signaler les préoccupations liées à la discrimination, au harcèlement, aux violations des droits de l'homme, aux problèmes de sécurité et aux licenciements injustes. Les rapports soumis via TrustLink sont examinés et gérés par le département des ressources humaines. Bien que cet outil soit opérationnel, sa référence dans les politiques de l'entreprise sera officiellement incluse au cours du premier semestre 2025.

Les employés peuvent également faire part de leurs préoccupations par l'intermédiaire des RH ou du service de conformité. Les rapports soumis par l'intermédiaire d'IntegrityLog sont d'abord examinés par le responsable du département Juridique et l'auditeur interne, après quoi une équipe d'enquête, composée de membres du personnel concernés (tels que les RH, les responsables des unités opérationnelles, le CFO ou le CEO), est désignée en fonction de la nature de l'affaire. Pour les rapports TrustLink, les ressources humaines sont chargées d'examiner les cas et d'enquêter conformément aux procédures internes.

Comme Unifiedpost Payments est une institution de paiement réglementée, elle dispose d'un cadre de lancement d'alerte distinct qui s'aligne sur ses obligations de déclaration. En conséquence, Unifiedpost Payments a :

- **un formulaire de lancement d'alerte** : le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs) peut signaler des problèmes au moyen d'un formulaire de lancement d'alerte spécifique qui est soumis directement au responsable de la conformité pour évaluation. Les signalements peuvent porter sur la criminalité financière, la fraude, la fraude fiscale ou sociale, les violations de la protection des consommateurs et les problèmes de sécurité des données.
- **les canaux de signalement externes** : Unifiedpost Payments mentionne aussi clairement la possibilité de signaler des problèmes par l'intermédiaire des organismes de réglementation, notamment la Banque nationale de Belgique (BNB) et la Financial Conduct Authority (FCA).

Toutes les grandes politiques, y compris la politique en matière de droits de l'homme et de conditions de travail, la politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, et la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination, s'appuient sur les mécanismes généraux de traitement des alertes et les canaux de signalement internes. Il n'existe pas de mécanismes de signalement distincts pour des sujets spécifiques, mais tous les problèmes doivent être signalés par l'intermédiaire d'IntegrityLog, de TrustLink ou d'un rapport interne aux équipes des RH et de la conformité.

Ensemble, ces mécanismes de signalement renforcent notre engagement en faveur de la transparence, de la responsabilité et des pratiques commerciales éthiques, en garantissant que toutes les préoccupations soient traitées de manière équitable et confidentielle.

Voici un aperçu plus détaillé :

Au niveau de Unifedpost Group - aperçu des mécanismes de rapport et d'enquête

Politique	Description des mécanismes d'identification, de signalement et d'investigation des préoccupations	Que peut-on signaler ?	Mécanisme de traitement des alertes utilisé	Processus d'enquête	Applicable aux parties prenantes internes/externes	De nouvelles modifications sont-elles nécessaires ?
Politique de lancement d'alerte	Les préoccupations peuvent être signalées via le mécanisme de traitement des alertes IntegrityLog (confidentiel et anonyme), ainsi que par l'intermédiaire des équipes internes des ressources humaines, du département Juridique et de la conformité. Les rapports sont d'abord examinés par le chef du département Juridique et de l'auditeur interne, puis font l'objet d'une enquête par l'équipe d'investigation appropriée.	Fraude, corruption, discrimination, harcèlement, violation des droits de l'homme, pots-de-vin, comportement contraire à l'éthique	IntegrityLog	Enquête menée par une équipe d'enquêteurs désignée, comprenant le département Juridique, RH et les cadres supérieurs concernés.	Interne et externe	Aucun amendement n'est nécessaire (IntegrityLog est déjà référencé).
Politique en matière de droits de l'homme et de conditions de travail	Les violations, y compris les atteintes aux droits de l'homme et les pratiques de travail contraires à l'éthique, peuvent être signalées via IntegrityLog (pour les rapports externes), TrustLink (pour les employés internes) ou les départements RH/Juridique. Les enquêtes suivent des processus structurés et des mesures correctives sont prises si nécessaire.	Violations des droits de l'homme, traitement inéquitable, pratiques de travail contraires à l'éthique	IntegrityLog (externe et interne), TrustLink (employés internes uniquement)	Géré par les RH et la conformité, avec escalade vers la haute direction si nécessaire.	Interne et externe (employés, fournisseurs, partenaires)	Amendements nécessaires au premier semestre 2025 pour faire explicitement référence à TrustLink
Politique de lutte contre la corruption	Les signalements de pots-de-vin, de fraude et de corruption peuvent être effectués par l'intermédiaire d'IntegrityLog ou des départements Juridique et de conformité internes. Les enquêtes sont menées par le département Juridique ou par des organismes d'audit externes, en fonction de la nature de l'affaire.	Corruption, pots-de-vin, fraude financière, conflits d'intérêts	IntegrityLog	Dirigé par le département Juridique, avec des audits externes potentiels pour les cas graves	Interne et externe (employés, contractants, tiers)	Aucun amendement n'est nécessaire (IntegrityLog est déjà référencé).
Politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination	Les préoccupations peuvent être signalées via TrustLink (employés uniquement), IntegrityLog (pour les rapports externes), un contact direct avec les ressources humaines ou une personne de confiance désignée. Les rapports font l'objet d'une enquête confidentielle et des mesures disciplinaires sont prises si des violations sont constatées.	Harcèlement, discrimination, brimades, inconduite sexuelle	TrustLink (pour les employés internes uniquement), IntegrityLog (pour les rapports externes)	Géré par les RH, avec le soutien de la direction générale si nécessaire.	Interne (employés, stagiaires, direction)	Amendements nécessaires au premier semestre 2025 pour faire explicitement référence à TrustLink

Unifiedpost Payments - aperçu des mécanismes de signalement et d'enquête

Politique	Description des mécanismes d'identification, de signalement et d'investigation des préoccupations	Que peut-on signaler ?	Mécanisme de traitement des alertes utilisé	Processus d'enquête	Applicable aux parties prenantes internes/externes	De nouvelles modifications sont-elles nécessaires ?
Politique de lancement d'alerte	Les problèmes peuvent être signalés par le biais d'un canal de signalement interne au responsable de la conformité ou par l'intermédiaire de régulateurs externes (par exemple, la BNB, la FCA). Un formulaire de lancement d'alerte est disponible pour les rapports structurés. Les rapports sont examinés par le responsable de la conformité, sauf en cas de conflit.	Criminalité financière (fraude, corruption, infractions à la législation sur le blanchiment d'argent), fraude fiscale ou sociale, infractions à la législation sur les marchés publics, manquements à la protection des consommateurs, problèmes de sécurité des données ou infractions à la législation sur le marché intérieur.	Rapport de conformité interne (formulaire de lancement d'alerte de l'UPP)	Enquêtes menées par le responsable de la conformité, avec recours aux autorités judiciaires si nécessaire.	Interne (employés, contractants) et externe (tiers, partenaires commerciaux)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).
Politique de lutte contre la corruption	Définit les obligations de signalement pour les employés de Unifiedpost Payments en ce qui concerne les pots-de-vin, les paiements de facilitation et la fraude. Les rapports sont traités par le service de conformité ou transmis aux autorités judiciaires si nécessaire.	Corruption, paiements de facilitation, pots-de-vin, fraude financière, cadeaux ou divertissements inappropriés	Rapport de conformité interne	Enquête menée par les équipes chargées de la conformité et des affaires juridiques, avec l'intervention d'autorités externes si nécessaire.	Interne (employés, contractants)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).
Politique de lutte contre la fraude	Établit des procédures pour la prévention, la détection et le signalement des fraudes. Les employés doivent signaler les soupçons de fraude en interne et tous les cas sont examinés par le Service Desk et l'équipe d'enquête sur la fraude et la lutte contre le blanchiment d'argent. Les obligations de signalement externe aux autorités sont décrites.	Fraude aux paiements, transactions non autorisées, mauvaise conduite financière, fraude liée à la lutte contre le blanchiment d'argent, fraude à la clientèle	Rapport de conformité interne	Géré par l'équipe chargée des enquêtes sur la lutte contre le blanchiment d'argent et la fraude, avec des obligations de déclaration externe conformément à la réglementation financière.	Interne (employés, contractants)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).
Politique en matière de conflits d'intérêts	Les employés doivent signaler eux-mêmes les conflits d'intérêts au responsable de la conformité. Un registre central des conflits d'intérêts est tenu et revu régulièrement.	Conflits financiers, intérêts personnels/professionnels affectant l'impartialité, transactions avec des parties liées	Rapport de conformité interne	Examiné et enregistré par le responsable de la conformité, sous le contrôle de la direction générale.	Interne (employés, direction, membres du Conseil d'administration)	Aucun amendement n'est nécessaire (les rapports de conformité internes sont déjà référencés).

Cohérence avec la convention des Nations unies contre la corruption

Unifiedpost Group dispose d'une politique de lutte contre la corruption qui s'aligne sur les meilleures pratiques internationales, y compris les éléments de la Convention des Nations Unies contre la corruption (CNUCC). Cette politique énonce des interdictions claires en matière de pots-de-vin, de fraude et de corruption, ainsi que des mécanismes de signalement des violations.

Pour Unifiedpost Payments, il existe une politique anti-corruption distincte afin de se conformer aux réglementations financières, y compris les obligations fixées par la Banque nationale de Belgique (BNB) et la Financial Conduct Authority (FCA).

En 2025, Unifiedpost Group effectuera une analyse formelle des lacunes afin d'évaluer sa politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin par rapport à l'ensemble des exigences de la CNUCC. Sur la base de cette analyse, toute mise à jour nécessaire sera incorporée dans le prochain cycle de révision de la politique.

Enquête sur les incidents liés à la conduite des affaires

Comme mentionné ci-dessus, Unifiedpost Group fournit de multiples canaux pour signaler les incidents de conduite des affaires, y compris IntegrityLog, TrustLink, et le signalement direct aux RH, au département Juridique ou à la Conformité. Lorsqu'un incident de conduite des affaires entre dans le champ d'application de la directive sur le lancement d'alerte (UE) 2019/1937, telle que mise en œuvre dans le droit national, le processus d'enquête défini dans la politique de lancement d'alerte s'applique. Pour Unifiedpost Payments, les rapports sont gérés par le Compliance Officer, avec une escalade vers les autorités réglementaires (BNB/FCA) si nécessaire.

Si un incident de conduite des affaires ne relève pas du champ d'application de la directive sur le lancement d'alerte mais est signalé par le biais d'IntegrityLog, Unifiedpost Group applique le même processus d'enquête structuré afin d'assurer un traitement équitable et indépendant.

Pour les signalements effectués via TrustLink, une procédure doit être élaborée et intégrée dans les politiques pertinentes, telles que la politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination et la politique en matière de droits de l'homme et de conditions de travail. Cette procédure garantira un traitement clair des préoccupations des employés internes, les RH étant responsables de la sélection et des enquêtes.

Formation sur les politiques internes

Unifiedpost propose des formations pour s'assurer que son personnel (c'est-à-dire les employés et les sous-traitants directs) comprend les politiques de conduite des affaires, les attentes en matière d'éthique et les obligations en matière de conformité. Les différentes formations (et le caractère obligatoire) sont révisées chaque année.

En 2024, Unifiedpost Group a organisé une semaine de sensibilisation sociale, qui comprenait des sessions sur l'ESG, les droits de l'homme, la lutte contre le harcèlement et la discrimination et l'équilibre au travail. En outre, nous avons organisé une formation de sensibilisation à la conformité qui comprenait, entre autres, la lutte contre la corruption et le lancement d'alerte. Depuis 2024, ces formations sont dispensées via notre nouveau système de gestion de l'apprentissage (LMS) "Banqup Academy".

Ces programmes de formation sur la conduite des affaires s'ajoutent à d'autres formations clés liées à la conformité, telles que la sensibilisation à la protection de la vie privée et à la sécurité.

Programme de formation	Public cible	Fréquence	Profondeur de couverture
Formation au code de conduite	Tout le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs)	Obligatoire lors de l'intégration + tous les 2 ans	Couvre le comportement éthique, l'intégrité et les valeurs de l'entreprise
Formation à la lutte contre la corruption	Tout le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs) occupant des fonctions à haut risque (ventes, départements Juridique et Finance, cadres supérieurs).	Annuel (dans le cadre de la formation à la conformité en 2024)	Couvre les risques de corruption, les obligations de conformité et les études de cas.
Lancement d'alerte	Tout le personnel (c'est-à-dire les employés et les contractants directs)	Annuel (dans le cadre de la formation à la conformité en 2024)	Elle couvre la protection des lanceurs d'alertes, les procédures de signalement et les mesures de protection contre les représailles.
AML & Fraud Prevention (Unifiedpost Payments only)	Équipes chargées de la conformité, de la finance et du risque de fraude	Annuel	Couvre la fraude financière, les risques de blanchiment d'argent et les obligations réglementaires.
Sensibilisation aux conflits d'intérêts (paiements unifiés uniquement)	Responsables de la gestion, de l'approvisionnement et de la conformité	Annuel	Couvre les obligations d'autodéclaration, les scénarios de conflits potentiels et les mesures d'atténuation.

Fonctions les plus exposées à la corruption et aux pots-de-vin

Dans l'ensemble, nous estimons que l'exposition au risque de corruption est faible en raison du modèle d'entreprise de Unifiedpost Group, de sa clientèle et de sa structure opérationnelle. Notre portefeuille de clients se compose principalement de PME (qui se voient facturer de faibles frais de service) et de grandes entreprises (qui nous engagent par le biais de processus d'appel d'offres structurés et transparents). Ces facteurs réduisent intrinsèquement les risques de corruption, car les grandes entreprises suivent des politiques strictes en matière de passation de marchés et de conformité, et les PME opèrent avec une complexité de transaction limitée.

En outre, Unifiedpost Group est peu exposé aux activités à haut risque communément associées à la corruption :

- peu de clients gouvernementaux, ce qui réduit les risques généralement liés aux transactions avec le secteur public
- pas d'activités de lobbying, qui sont souvent liées à des profils de risque de corruption plus élevés

Si le risque global est faible, certaines fonctions requièrent néanmoins une attention particulière en raison de leur implication dans les transactions financières, la passation de marchés ou la prise de décision :

Fonction	Facteurs de risque potentiels	Contexte et atténuation des risques
Ventes et développement des affaires	Risque d'offrir ou de recevoir des incitations inappropriées pour obtenir des contrats	Les contrats basés sur des appels d'offres réduisent les risques de corruption - les contrats font l'objet d'un examen de conformité
Gestion des achats et des fournisseurs	Risque de corruption, de pots-de-vin ou de conflits d'intérêts de la part des fournisseurs	Les procédures de passation de marchés sont transparentes et structurées, avec des exigences de double approbation.
Finance et comptabilité	Risque de fraude financière ou de paiements indus	Les audits internes et les contrôles financiers garantissent une surveillance complète et le respect de la réglementation.
Juridique et conformité	Risque de non-conformité réglementaire en raison de transactions avec des tiers	Le contrôle permanent de la conformité garantit le respect des politiques
Cadres supérieurs et décideurs	Risque de manquement à l'éthique dans les négociations	Le gouvernement d'entreprise structure et garantit la prise de décision éthique et la responsabilité

G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Système de prévention, de détection, d'enquête et de réponse à la corruption et aux pots-de-vin

Unifiedpost Group s'engage à conduire ses affaires avec intégrité et transparence, c'est pourquoi nous avons mis en place une politique anti-corruption (ACB) qui complète notre code de conduite et s'aligne sur la Convention des Nations Unies contre la corruption (CNUCC). Cette politique définit des attentes claires en matière de comportement éthique, de respect des lois anti-corruption et de conduite responsable des affaires. Elle fournit des conseils sur l'offre et la réception de cadeaux et de marques d'hospitalité, en veillant à ce qu'ils ne servent pas à influencer les décisions de manière inappropriée. En outre, notre code de conduite des fournisseurs renforce les normes éthiques tout au long de notre chaîne de valeur en exigeant des fournisseurs qu'ils respectent les principes de lutte contre la corruption.

Pour prévenir les pots-de-vin et la corruption, Unifiedpost Group a mis en place des procédures d'approbation internes, des contrôles financiers et des mécanismes de surveillance de la conformité. Une procédure de déclaration des cadeaux garantit la transparence des interactions commerciales, exigeant des employés qu'ils déclarent et fassent approuver les cadeaux ou les marques d'hospitalité. Les transactions financières suivent un processus d'approbation à plusieurs niveaux dans le cadre de la politique relative aux bons de commande, et pour les engagements à haut risque, les départements Juridique et de conformité examinent les contrats avant leur finalisation. Chez Unifiedpost Payments, une vigilance et un contrôle renforcés sont appliqués aux fournisseurs critiques, conformément aux lignes directrices du European Banking Authority (EBA). En outre, des audits indépendants et des examens de conformité permettent de maintenir la surveillance des opérations.

Les préoccupations relatives à la corruption peuvent être signalées de manière confidentielle par le biais de nos mécanismes de traitement des alertes, notamment IntegrityLog (pour les employés et les parties prenantes externes) et TrustLink (pour les préoccupations des employés internes). Les rapports soumis via IntegrityLog sont examinés par le chef du département Juridique et l'auditeur interne, tandis que les rapports TrustLink sont traités par les RH. Chez Unifiedpost Payments, les

préoccupations liées à la corruption sont examinées par le Compliance Officer, les cas graves étant transmis aux autorités de régulation telles que la BNB ou la FCA. Les employés reçoivent une formation sur la prévention de la corruption dans le cadre de leur formation en matière de conformité, ce qui leur permet d'être conscients des risques de corruption, des mécanismes de signalement et des exigences réglementaires. Dans le cadre de ses efforts d'amélioration continue, Unifiedpost Group effectuera une analyse des lacunes en 2025 afin d'évaluer son cadre anti-corruption par rapport à la CNUCC et aux meilleures pratiques, garantissant ainsi le développement continu de ses mesures de conformité.

Procédures de prévention, de détection et de traitement de la corruption et des pots-de-vin

Comme indiqué ci-dessus, Unifiedpost Group a mis en place des politiques et des contrôles pour atténuer les risques de corruption et de pots-de-vin. Il s'agit notamment de la politique de lutte contre la corruption, du code de conduite et du code de conduite des fournisseurs, ainsi que de mécanismes de surveillance financière tels que la procédure de déclaration des cadeaux, les processus d'approbation à plusieurs niveaux et l'examen des contrats par le département Juridique et le service de la conformité. IntegrityLog et TrustLink offrent des canaux de signalement confidentiels et les enquêtes suivent une approche structurée. Les violations confirmées peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, à la résiliation d'un contrat ou à un rapport réglementaire. En 2025, Unifiedpost Group procédera à une analyse des écarts afin d'améliorer l'alignement sur les meilleures pratiques internationales.

Indépendance des enquêteurs par rapport à la direction

Unifiedpost Group veille à ce que les enquêtes sur la corruption et les pots-de-vin soient indépendantes de la chaîne de gestion concernée. Les rapports faits par l'intermédiaire d'IntegrityLog sont examinés par le responsable du département Juridique et font l'objet d'un audit interne. Les cas sont confiés à une équipe d'enquête composée de professionnels des départements Juridique, de la conformité et des ressources humaines. Pour TrustLink, les rapports sont gérés par les RH, avec des améliorations prévues en 2025 pour renforcer l'indépendance de la procédure.

Processus de communication des résultats

Au sein de Unifiedpost Group, les cas de corruption et pots-de-vin sont actuellement rapportés au moins une fois par an au Comité d'audit, les questions urgentes étant transmises au Comité exécutif si nécessaire. À partir de 2025, les questions de conformité seront également signalées à un nouveau comité de conformité, qui remplacera l'actuel Comité de protection de la vie privée, ce qui renforcera encore la gouvernance et la surveillance.

Unifiedpost Payments suit un processus de reporting trimestriel, couvrant les lancements d'alerte, les conflits d'intérêts et les cadeaux, avec des mises à jour régulières fournies au Comité d'audit pour assurer une visibilité et une responsabilité permanentes. Nos équipes de conformité de Unifiedpost Group et de Unifiedpost Payments jouent un rôle clé dans ce processus, en fournissant des conseils en cas de besoin et en faisant remonter les problèmes importants par le biais de conseils en matière de conformité, afin de garantir une action opportune et appropriée.

En 2025, nous visons à aligner notre approche du reporting dans toute l'organisation, en rapprochant le processus de reporting de Unifiedpost Group de celui de Unifiedpost Payments. En passant à un reporting trimestriel sur les questions de lutte contre la corruption et les pots-de-vin, nous améliorerons la cohérence, la transparence et la responsabilité, renforçant ainsi notre engagement en faveur de pratiques commerciales éthiques.

Lacunes

Chez Unifiedpost Payments, les procédures nécessaires sont en place pour prévenir, détecter, enquêter et répondre à la corruption et aux pots-de-vin. Au sein de Unifiedpost Group, certains domaines nécessitent une formalisation plus poussée. Bien que les cas soient traités par le biais de mécanisme de traitement des alertes, d'une surveillance de la conformité et d'une escalade au cas par

cas, des efforts sont en cours pour établir une approche plus formalisée et structurée des enquêtes. En 2025, Unifiedpost Group vise à aligner son approche dans l'ensemble de l'organisation, en rapprochant ses politiques et procédures de celles de Unifiedpost Payments.

Communication

Nos politiques sont fournies à chaque nouveau membre du personnel lors du processus d'intégration, garantissant ainsi qu'ils soient informés dès le début. Ces politiques sont également disponibles sur l'intranet de notre entreprise, ce qui permet au personnel de les consulter à tout moment. Pour renforcer la sensibilisation, l'équipe de conformité de Unifiedpost Group et de Unifiedpost Payments reste disponible pour fournir des conseils sur les questions anti-corruption si nécessaire. Dans le cadre des améliorations en cours, Unifiedpost Group renforcera encore la communication sur la politique en 2025, assurant une meilleure harmonisation dans l'ensemble de l'organisation.

Formation ACB (anti-corruption et anti pots-de-vin)

Une vue d'ensemble détaillée de nos programmes de formation se trouve ci-dessus dans notre section sur la formation politique.

En 2024, la formation à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin a été incluse dans notre formation à la sensibilisation sociale, qui a été mise à la disposition de tout le personnel de Unifiedpost Group, y compris Unifiedpost Payments, couvrant 100% des fonctions à risque.

En outre, chez Unifiedpost Payments, une formation spécialisée sur l'AML et la prévention de la fraude est dispensée aux équipes chargées de la conformité, des finances et du risque de fraude. Actuellement, aucune de ces formations n'est étendue aux membres non exécutifs du Conseil d'administration de Unifiedpost Group ou de Unifiedpost Payments.

G1-4 Cas corruption ou de versement de pots-de-vin-

Les données relatives à la corruption et les pots-de-vin sont collectées par le biais du contrôle de conformité interne, des rapports de lancement d'alerte, des dossiers juridiques et des conclusions d'audit, les incidents confirmés faisant référence aux cas où une enquête a validé le rapport. Pour la période considérée, aucun cas de corruption ou de pots-de-vin n'a été signalé. L'exactitude des données repose sur les mécanismes de rapport internes et les développements réglementaires. Il n'y a pas de limites de mesure à divulguer. Aucune mesure n'est validée par une autorité externe telle qu'un organe juridique.

	2022	2023	2024
Nombre de condamnations et montant des amendes pour violation des lois AC&AB	0	0	0
Actions visant à remédier aux manquements aux procédures et aux normes du CC&CA ⁵	0	0	0
Nombre d'incidents impliquant des acteurs de la chaîne de valeur uniquement lorsque Unifiedpost Group, Unifiedpost Payments ou ses employés sont directement impliqués.	0	0	0

Veuillez noter que les informations comparatives présentées ci-dessous ne sont pas couvertes par le rapport d'assurance limitée de l'auditeur indépendant.

Index des informations générales

IRO-2 - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise

Liste des points de données provenant d'autres législations de l'UE

Le tableau ci-dessous présente les points de données dérivés d'autres législations de l'UE, comme indiqué dans l'annexe B de l'ESRS 2.

Il indique où ces points de données peuvent être trouvés dans notre rapport et identifie les points de données jugés "non significatifs".

Obligation d'information	Point de données		SFDR	Troisième pilier	Règlement de référence	Loi européenne sur le climat	Page/ Pertinence
ESRS 2 GOV-1	21 (D)	Mixité au sein des organes de gouvernance	Y		Y		49
ESRS 2 GOV-1	21 (E)	Pourcentage d'administrateurs indépendants			Y		49
ESRS 2 GOV-4	30	Déclaration sur la vigilance raisonnable en matière de développement durable	Y				53
ESRS 2 SBM-1	40 (D) I	Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	Y	Y	Y		non significative
ESRS 2 SBM-1	40 (D) II	Participation à des activités liées à la production chimique	Y		Y		non significative
ESRS 2 SBM-1	40 (D) III	Participation à des activités liées aux armes controversées	Y		Y		non significative
ESRS 2 SBM-1	40 (D) IV	Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac			Y		non significative
ESRS E1-1	14	Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici 2050				Y	non significative
ESRS E1-1	16 (G)	Entreprises exclues des critères de référence alignés sur Paris		Y	Y		non significative
ESRS E1-4	34	Objectifs de réduction des émissions de GES	Y	Y	Y		non significative
ESRS E1-5	38	Consommation d'énergie provenant de sources fossiles, ventilée par source	Y				non significative
ESRS E1-5	37	Consommation d'énergie et mix énergétique	Y				66
ESRS E1-5	40-43	Intensité énergétique associée aux activités dans les secteurs à fort impact climatique	Y				non significative
ESRS E1-6	44	Émissions brutes de GES des champs d'application 1, 2, 3 et total	Y	Y	Y		67
ESRS E1-6	53-55	Intensité des émissions brutes de GES	Y	Y	Y		67
ESRS E1-7	56	Absorptions de GES et crédits carbone				Y	non significative

ESRS E1-9	66	Exposition du portefeuille de référence aux risques physiques liés au climat		Y	non significative
ESRS E1-9	66 (A)	Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique		Y	non significatif
ESRS E1-9	66 (C)	Localisation des actifs importants exposés à un risque physique important			non significatif
ESRS E1-9	67 (C)	Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique		Y	non significatif
ESRS E1-9	69	Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat		Y	non significatif
ESRS E2-4	28	Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR rejetés dans l'air, l'eau et le sol	Y		non significatif
ESRS E3-1	13	Ressources hydriques et marines	Y		non significatif
ESRS E3-1	14	Politique en la matière	Y		non significatif
ESRS E3-4	28 (C)	Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	Y		non significatif
ESRS E3-4	29	Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les propres activités de l'entreprise	Y		non significatif
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (A) I	Zones sensibles du point de vue de la biodiversité	Y		non significatif
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (B)	Impacts sur le sol	Y		non significatif
ESRS 2- SBM 3 - E4	16 (C)	Espèces menacées	Y		non significatif
ESRS E4-2	24 (B)	Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables	Y		non significatif
ESRS E4-2	24 (C)	Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers	Y		non significatif
ESRS E4-2	24 (D)	Politiques de lutte contre la déforestation	Y		non significatif
ESRS E5-5	37 (D)	Déchets non recyclés	Y		non significatif
ESRS E5-5	39	Déchets dangereux et déchets radioactifs	Y		non significatif

ESRS 2- SBM3 - S1	14 (F)	Risque de travail forcé	Y		87
ESRS 2- SBM3 - S1	14 (G)	Risque d'exploitation d'enfants par le travail	Y		87
ESRS S1-1	20	Engagements en matière de droits de l'homme	Y		89
ESRS S1-1	21	Politiques de vigilance raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail		Y	89
ESRS S1-1	22	Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains	Y		89
ESRS S1-1	23	Politique de prévention des accidents du travail ou système de gestion	Y		89
ESRS S1-3	32 (C)	Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes	Y		93
ESRS S1-14	88 (B) (C)	Nombre de décès et nombre et taux d'accidents du travail	Y	Y	102
ESRS S1-14	88 (E)	Nombre de jours perdus en raison de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	Y		102
ESRS S1-16	97 (A)	Écart de rémunération non ajusté entre les hommes et les femmes	Y	Y	103
ESRS S1-16	97 (B)	Ratio de rémunération excessif des CEO	Y		103
ESRS S1-17	103 (A)	Cas de discrimination	Y		103
ESRS S1-17	104 (A)	Non-respect des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme et des principes directeurs de l'ONU sur les droits de l'homme.	Y	Y	103
ESRS 2- SBM3 - S2	11 (B)	Risque important de travail des enfants ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	Y		104
ESRS S2-1	17	Engagements en matière de droits de l'homme	Y		105
ESRS S2-1	18	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	Y		105
ESRS S2-1	19	Non-respect des principes de l'UNGP sur les entreprises et les droits de l'homme et de l'OCDE	Y	Y	105

ESRS S2-1	19	Politiques de vigilance raisonnable en matière de développement durable sur les questions relevant des conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail		Y		105
ESRS S2-4	36	Questions et incidents relatifs aux droits de l'homme liés à sa chaîne de valeur en amont et en aval	Y			108
ESRS S3-1	16	Engagements en matière de droits de l'homme	Y			non significatif
ESRS S3-1	17	Non-respect des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme, des principes de l'OIT ou de l'OCDE	Y	Y		non significatif
ESRS S3-4	36	Questions et incidents liés aux droits de l'homme	Y			non significatif
ESRS S4-1	16	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finals	Y			101
ESRS S4-1	17	Non-respect des principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme et des lignes directrices de l'OCDE	Y	Y		110
ESRS S4-4	35	Questions et incidents liés aux droits de l'homme	Y			112
ESRS G1-1	10 (B)	Convention des Nations unies contre la corruption	Y			116
ESRS G1-1	10 (D)	Protection des lanceurs d'alertes	Y			non significatif
ESRS G1-4	24 (A)	Amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	Y	Y		125
ESRS G1-4	24 (B)	Normes de lutte contre la corruption et les pots-de-vin	Y			125

* * *

Après délibération et approbation des comptes annuels, l'Assemblée générale des actionnaires sera invitée à donner décharge aux administrateurs pour l'exercice de leur mandat au cours de l'exercice.

Sofias BV - Hans Leybaert

Administrateur Exécutif

First Performance AG – Michael Kleindl

Administrateur