

Tristel Plc FY24 ESG Report

Welcome to the Tristel Plc FY24 ESG Report

Introduction

ESG Report	3
About this report	4
Aligning with International Best Practices	5

Strategy

Our Strategy	7
Materiality Assessment	8
Building our ESG Framework	9
Delivering the ESG strategy	11

Environment

Environment	12
PILLAR: Pushing the boundaries of product innovation	13
PILLAR: Protecting the Health of our Planet	16

Social

Social	20
PILLAR: Empowering our people to thrive	21

Governance

Governance	28
ESG Regulations, Legislation, and Requirements	29
Looking ahead	30

Appendix

Note 1	31
Note 2	33



Document controls



Use the document controls located at the top of the pages to help you navigate through this report.

Navigating with tabs



Use the tabs to quickly go to the start of a different section.

ESG Report

Within this Environmental, Social, and Governance (ESG) report, we highlight our approach to sustainability, encompassing our vision, strategy, goals and delivery plan.

We also detail the global sustainability initiatives we are aligning with while continually developing our strategy and transition plans. Requirements have been laid out by our suppliers and customers on their own ESG development journey, and as direct suppliers, we are doing the valuable work to maintain and develop our ESG relationships with them.

At the heart of our sustainability vision is the pursuit of creating a better and more sustainable business, avoiding harm, benefiting stakeholders and contributing to society.

Our business is built around the manufacture and sale of infection prevention products to hospitals, used for the decontamination of medical devices and medical surfaces, combatting the risks of hospital

acquired infections (HAIs). HAIs cost the global economy billions of pounds every year and we believe that vulnerable patients should not be exposed to unnecessary health risks in hospitals. We have been helping to protect people from infections and protect the resources vital to life by making a positive impact on our customers, communities, and the planet. We understand that to have a positive impact we need ambitious goals. And from those goals must come action.

Our products help to eliminate the risk of HAIs via the delivery of a highly effective, safe and proprietary formulation of chlorine dioxide (ClO₂) in the form of consumable liquids, foams and wipes. Our products are made from water, chemical compounds, polymers and cellulose-based fibres, as well as the final delivered product inclusive of packaging. Whilst a small percentage of our products are designed and produced in New Zealand, the majority are manufactured in the United Kingdom, and are sold across forty countries globally, either through our wholly owned subsidiaries or through third-party distribution partners.

It is our collective responsibility to address the threat that climate

change and environmental degradation pose to humanity.

The economic, environmental, and social impact that Tristel has through its activities and products are a combination of positive and negative. We have developed an ESG strategy to establish how Tristel can enhance the positive and remove the negative impacts.

For these reasons, in 2024, we hired a Sustainability Officer, who develops and implements our sustainability initiatives and policies, and acts as a collaborative interface within our functional departments to integrate sustainability into daily operations and culture. She will monitor compliance with environmental regulations and standards, build relationships and lead communications with key stakeholders with respect to ESG, and over time, develop and provide sustainability awareness training within Tristel. With this, we can ensure consistent implementation of our sustainability strategy to be aligned across the Group.



Creating a better and more sustainable business

About this report



Through this ESG report, we provide insight into our sustainability strategy and performance. It is our goal to meet the expectations of our diverse stakeholder groups, inform the broader public about our efforts, and to ensure our goals are appropriate and achievable. This report is designed to provide a transparent account of our ESG performance, with the goals developing over time, whilst ensuring accuracy and accountability.

We are reporting upon the year ended 30 June 2024, and to demonstrate the development of our sustainability performance, we also provide information from previous years. This report encompasses the Tristel Group and all its subsidiaries, unless otherwise stated. We will publish this ESG report annually.

In some parts of this report, we use forward-looking statements in relation to activities and projects planned.

These are identified by words such as “we plan”, “we intend”, or “we want”. These forward-looking statements are subject to several risks and uncertainties in the dynamic and volatile business environment. Despite these challenges, we endeavour to make estimates based on realistic and probable assumptions.

We will address any challenges we encounter by setting unambiguous and tough goals, by ensuring that the Board is at the front and centre

of the drive to success, by partnering with third parties who have like-minded and innovative approaches to sustainability and ESG and by reporting transparently on our ESG activities.



Aligning with International Best Practices

United Nations Global Compact Sustainable Development Goals (SDGs):

We are proud to align with and make contributions towards the following Sustainable Development Goals (SDGs) of the UNGC:



SDG 3: Good Health and Well-Being

Our products by nature contribute to health and well-being of societies worldwide. In addition, we prioritise the provision of physical and mental health and wellbeing benefits to our workforce.

SDG 4: Quality Education

We encourage our employees to train and undertake professional development programs enabling them to achieve their full potential.

SDG 5: Gender Equality

As part of our commitment to promoting gender equality and women's empowerment, we are an equal opportunity employer, demonstrated by the number of women appointed to Board and managerial positions.

SDG 8: Decent Work and Economic Growth

Our stretching growth ambitions, when interwoven with our core values, including the importance of the personal success and wellbeing of our workforce, aligns with this goal.

SDG 9: Industry, Innovation, and Infrastructure

Innovation is at the core of everything we do, and therefore we have a focus upon scientific research and product development. To achieve our goals, we are continually upgrading our capabilities, increasing the number of research and development professionals we employ, for which we must ensure adequate financial resource is made available.

SDG 12: Responsible Consumption and Production

We monitor and reduce energy and water consumption and minimise and track waste while focusing on sustainable procurement of natural resources.

SDG 13: Climate Action

We agree with the need to take urgent action to combat climate change and its impacts.

SDG 17: Partnerships for the Goals

We believe in a multi-stakeholder partnership that shares knowledge, expertise, technology, and financial resources, to support the SDGs in all countries and sectors.



United Nations
Global Compact
Ten Principles:

We will ensure that we are aligned with the Ten Principles of the UN Global Compact, that we are operating in ways that meet the fundamental responsibilities in the areas of **human rights, labour, environment, and anti-corruption.**

By incorporating the Ten Principles into strategies, policies and procedures, and establishing a culture of integrity, we strive for responsibility to people and the planet and focus on preparing for our long-term success.

Science-Based Target
initiatives (SBTis):

We have begun the journey towards establishing ambitious carbon emissions and net zero Science-Based Targets, following the five key steps of committing, developing, submitting, communicating, and disclosing. We are currently between the developing and submitting stages of our science-based target and net zero commitments to SBTi. We will be able to disclose our public statement within next year’s ESG report.



Introduction
Strategy
Environment
Social
Governance
Appendix

Our Strategy

We understand the importance of embedding ESG into our business approach, which will enable us to effectively meet our stakeholders' needs and help our customers reduce their environmental impact.

We have established an ESG Strategy, focusing on initiatives and policies that will drive us forward. We are outlining an ESG roadmap and timeline which will incorporate near and long-term actions. The key elements of which include a supplier engagement project, carbon data collection project, a product lifecycle assessment (LCA) programme, a climate transition action plan, a net-zero roadmap, a restructured double materiality assessment and a climate-related risk and opportunities assessment.

In addition, we align to the Quoted Companies Alliance (QCA)'s Corporate Governance Code, which provides further information about our ESG efforts. More detail can be found in our Corporate Governance Report.



Materiality Assessment

In FY23, we conducted a materiality assessment, which determined 17 material topics, from which we developed three strategic pillars, several strategic objectives, and the priority topics to be covered. This has been an integral part of our strategy process and our sustainability reporting development, as it defines the most important and impactful areas for us and our stakeholders. We outlined KPIs and set goals in FY23 which we will continue to report against, and these will be more insightful now that we have accurate data.

We will update our materiality assessment, based on the principle of double materiality (DMA). The purpose of DMA is to identify which of the 10 topics or ESG matters outlined in the European Sustainability Reporting Standards (ESRS) are materially significant to our operations and stakeholders. The “double” aspect refers to the need to consider both financial materiality (outside-in) and impact materiality (inside-out). We will incorporate regulatory and reporting frameworks, along with stakeholder engagement inputs, to assess areas where we have the most significant impact on society and the environment. This includes the sustainability-related

issues which affect our activities financially, by posing an opportunity or risk to the business. This process will help us validate the most important and impactful areas on which to focus our efforts and should ensure we deliver the most impactful results.

To deliver world-class medical solutions and strong profitable growth, we must interact with many different stakeholder groups. As a consequence, we focus our attention on customers, employees, suppliers, investors, regulators, and authorities and both the wider society and our local communities. Each group is engaged in a different program, with goals of receiving feedback, identifying needs, and supporting the target groups.



To deliver world-class medical solutions and strong profitable growth, we must interact with many different stakeholder groups

Building our ESG Framework

When we built our ESG framework we carried out a strategic analysis of our business and operational environment allowing us to identify key internal and external drivers that impact our business, so that we could ensure our strategy is futureproof and resilient. We surveyed 225 staff, customers, investors, suppliers and industry bodies through online surveys and face-to-face interviews. Stakeholders were most passionate about the need for innovative products and packaging, lower carbon emissions across the supply chain, and improved ESG data disclosure and transparency.

By combining the stakeholder insights with the results of the strategic analysis, seven priority topics were identified for our ESG strategy, which were grouped into three pillars:

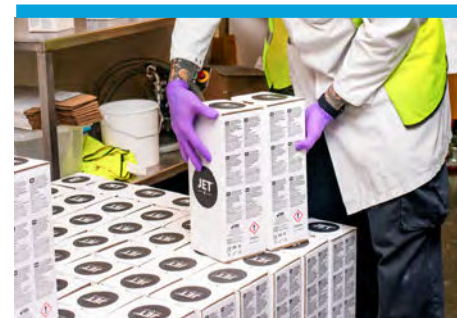
› Ensure our strategy is futureproof and resilient



Pillar 1

Pushing the boundaries of product innovation:

- Innovation;
- Waste management and a circular economy.



Pillar 2

Protecting the health of our planet:

- Carbon emissions;
- Waste management.



Pillar 3

Empowering our people to thrive:

- Diversity, equality and inclusion;
- Fair and decent work;
- Health, safety and wellbeing.

Our ESG strategy is summarised by an all-encompassing ESG vision that consolidates the priority topics, joins the three pillars together, and communicates our ambition.

The three pillars all have relevant goals and key performance indicators (KPIs), enabling us to monitor and measure the progress of our ESG strategy over time.

The following table shows our vision, strategic pillars, strategic objectives, and priority topics, which are then further referenced in the sections within the Environment, Social, and Governance sections of this report.

Our Vision

At the core of our mission lies the pursuit of **creating a better and more sustainable business, avoiding harm, benefiting stakeholders and contributing to society**. We believe that by leveraging our unique chemistry and innovative technologies, we can achieve these goals whilst simultaneously fostering an energetic, considerate and inclusive workplace. Operating in the infection prevention arena enables us to say that we do the right thing, and by ensuring we have a genuine and steadfast focus on ESG we are also able to say that we do it in the right way.



 Strategic pillars	Empowering our people to thrive	Pushing the boundaries of product innovation	Protecting the health of our planet
 Strategic objectives	We strive to create a happy and healthy environment, provide our people with opportunities to grow, ensure everyone feels comfortable to be themselves, and aim to increase diversity in our sector.	Designing and delivering safe and effective products is fundamental to our business. We will continue to develop unique and sustainable solutions, and minimise waste at the point of design, to better serve our customers.	We understand our responsibility in responding to climate change and achieving net zero. We will consider carbon emissions in all the decisions we make, across our operations and value chain, to safeguard the environment and communities we operate in.
 Priority topics covered	- Diversity, equality and inclusion - Fair and decent work - Health, safety and wellbeing	- Innovation - Waste management and a circular economy	- Carbon emissions - Waste management

Delivering the ESG strategy

Embedding accountability and ownership

To ensure our top-level commitment and representation across all business areas, our ESG and Sustainability strategies are anchored in the senior leadership team, headed by the CEO and CFO. Sustainability-related issues are presented, reviewed, and approved by the Board. The framework ensures that our ESG activities operations align with our values and responsibilities.

Our Board has played a pivotal role in guiding our ESG journey, and its influence remains paramount to our efforts. ESG matters are meticulously considered as part of strategy discussions. This year's Board strategy discussions led to significant decisions, including:

› Our ESG and Sustainability strategies are anchored in the senior leadership team



Decision 1

Continued implementation of the ESG strategy, including the setting of commitments, goals and KPIs;



Decision 2

Further research into relevant ESG accreditations and guidelines to elevate our sustainability profile;



Decision 3

Enhancement of the ESG Report within the Annual Report and company website to offer transparent updates on our ESG goals and initiatives.

We do not have a dedicated Board committee to oversee daily ESG activities, but the Board will continually assess the need for one.

Our three pillars are further discussed below.

Environment

We understand that continued population growth, rising consumption, public health crises, changing lifestyles, and other dynamics are placing increased pressure on the world's resources and creating new and increasingly complex challenges for businesses.

It is increasingly clear that the window for action for environmental protection is limited, and it is time to move from commitments to measurable action and demonstrate progress.





PILLAR: Pushing the boundaries of product innovation

Tristel products have an environmental impact throughout their lifecycle – from raw material extraction to disposal post-use. The choices we make when designing new products not only affect our own operations, but also our suppliers and customers. We are therefore focused on improving the sustainability of our products to minimise the impact on the environment and, where possible, contribute to the circular economy.

Sustainability is at the core of our product development strategy. We are committed to designing products that have minimal environmental impact through their lifecycle, from material sourcing to end-of-life disposal. Our approach includes utilising recycled and renewable materials, reducing energy consumption during manufacturing, and optimising product designs that enhance durability and recyclability. We

also engage in rigorous lifecycle assessments to identify and mitigate environmental risks early in the development process.

To guide our efforts over the short, medium and long term, two priority topics underpin the 'Pushing the boundaries of product innovation' pillar:

- Innovation
- Waste management and circular economy

> We are committed to designing products that have minimal environmental impact

A. Innovation

By integrating sustainable practices into product development, we aim to not only meet regulatory standards but also exceed customer expectations for sustainable products for use within healthcare environments. This commitment is part of our broader goal to drive innovation, whilst supporting a circular economy, enabling us to offer novel and sustainable alternatives to the industry norm. In doing so we also hope to reduce our overall carbon footprint. Through continuous improvement and collaboration with suppliers, we will achieve sustainability, one product at a time.

Although our stakeholders see Tristel as an innovative company – addressing a range of problems like the use of pre-wetted plastic wipes in clinical settings – we challenge ourselves and push the boundaries of product innovation. By prioritising innovation now, we will be prepared for the likely future introduction of regulations on the materials that we use to manufacture our products. To guide us in our Group-wide efforts, we have set the following commitment, goal and KPIs:

ESG Topic: Innovation KPIs

Commitment	We will strengthen R&D to design and package our products using circular economy principles, whilst ensuring product safety and affordability.	
Goal	To design a large proportion of our products and packaging using circular economy principles for the benefit of the environment and society.	
Target	Intangible CAPEX projects dedicated to R&D (% of total CAPEX)	Number of employees involved in R&D tasks or projects by the end of the financial year.
KPI	20%	21

Our activities during FY24 related to the design and delivery of sustainable solutions for our stakeholders, include:

- The development and launch of the Cache product range, enabling hospitals to cease use of prewetted plastic surface disinfection wipes, which are used in their billions globally.
- Further investigation into low carbon emission wipe substrates, suitable for use in our target markets and clinical applications, via collaboration with specialist manufacturers.

Looking to FY25:

- We will improve our data collection processes.
- We will continue to create Life Cycle Assessments (LCAs) which establish and seek to improve the sustainability profile of our products.
- Ensuring wherever possible that the materials from which our products are manufactured are recyclable or consist of recycled material. When compile the data to understand the full recyclability picture of our products, we will measure and track this metric.



B. Waste Management with a Circular Economy

We recognise that action must be taken to transition towards a circular economy. By keeping products and materials in circulation for as long as possible, the circular economy tackles climate change and other pressing global challenges, such as pollution, waste and biodiversity loss. We are committed to maximising the value of our products and eliminating waste wherever possible.

To address this challenge, we will increase the use of reusable or readily recyclable materials to package our products. Our Cache product portfolio highlights our efforts and motivation to enact positive change, but we know we can do more. Equipped with the following commitment, goal and KPIs, we will make progress in our transition to a circular economy.

ESG Topic: Waste Management with a Circular Economy KPIs

Commitment	We will reduce waste generated by our products and develop recyclable or reusable packaging for our products.		
Goal	To package all products using reusable or readily recyclable material		
Data	Amount of all packaging waste created by Core Product Formats that is readily recyclable (global sales packaging)	Amount of packaging waste created by Core Product Formats manufactured with recycled materials (inc. PIR materials)	Design projects opened within the FY that aims to improve the sustainability of a pre-existing product or launch a product that offers a sustainable product alternative to the healthcare market.
Targets - to be increased annually	50%	TBD*	1
KPI	51%	TBD*	1

***Note:** We are still establishing the level of recycled and recyclable material within the products. It is a data-heavy process that takes time to formulate and requires significant input from our suppliers. Once we have the necessary data, we will report upon actual levels and set future targets.

› committed to monitoring and continuously improving our environmental performance



PILLAR: Protecting the Health of our Planet

The degradation of nature and the actions aimed at conserving, restoring, and sustainably using it, pose both risks and opportunities for businesses such as ours. We aim to disclose nature-related issues, consistent with the global sustainability reporting baseline and in response to the increasing requirements of our customers, investors, and other stakeholders.

We recognise the importance of achieving net zero emissions and are committed to monitoring and continuously improving our environmental performance. In line with the NHS's supplier net zero target, we are committed to achieving net zero for all our emissions (scopes 1, 2 and 3)

by 2045. This supports the UK Government's net-zero strategy and the Paris Agreement's ambitious goal to limit global warming to well below 2°C above pre-industrial levels (with a preference for 1.5°C).

Our "Protecting the health of our planet" pillar comprises of the following priority topics:

- Carbon emissions
- Waste management

A. Carbon Emissions

During FY24, we overhauled our carbon data and made considerable improvements to the quality, depth and scope of data used to calculate emissions. As a consequence, we have recalculated our baseline year of FY22. We feel confident that by making these data improvements, we now have a stable data source for future emission calculations.

In our recalculation we have used consumption data wherever available, with industry-standard benchmarks utilised to derive estimates in the absence of available data. By using a more robust greenhouse gas (GHG) emissions accounting methodology, our updated carbon footprint has provided a more accurate reflection of our environmental impact; this, in turn, has given us a better

understanding of the carbon-intensive areas of our business (i.e. emission hotspots).

We are striving to have our carbon emissions from FY24 published as soon as available, however our efforts have been focused on FY22 recalculations and FY23 calculations to ensure an accurate starting point from which to improve and provide year-on-year data. The following GHG emissions includes all UK and overseas subsidiaries (group). For reference to some FY24 Scope 1 and 2 data, please refer to our SECR report in the notes, although the difference in numbers is UK-based only vs total group. We will not publish our full FY24 carbon emissions below until we have gathered all the relevant data.

Greenhouse Gas Emissions (Metric tonnes (tCO ₂ e))	FY23	FY22 (baseline recalculated)
Scope 1		
Natural Gas and Propane/LPG	123	123
Company Vehicles Fuels – petrol and diesel	224	152
Refrigerants	340	365
Scope 2		
Location-based emissions	120	132
Scope 3		
Category 1: Purchased goods and services	4004	3409
Category 2: Capital goods	349	91
Category 3: Fuel- and energy-related activities	99	99
Category 4 & 9: Transportation and distribution (combined upstream and downstream)	397	419
Category 5: Waste generated in operations	18	16
Category 6: Business travel and hotel stays	96	105
Category 7: Employee commuting and homeworking	91	113
Category 8: Leased assets (upstream)	0**	0**
Category 11: Use of sold products	0**	0**

Greenhouse Gas Emissions (Metric tonnes (tCO ₂ e))	FY23	FY22 (baseline recalculated)
Category 12: End-of-life treatment of sold products	63	41
Total Scope 1 (tCO₂e)	687	640
Total Scope 2 (tCO₂e)	120	132
Total Scope 3 (tCO₂e)	5,117	4,291
Total Scope 1, 2 & 3 (tCO₂e)	5,924	5,064
Average employee headcount	212	199
Emissions Intensity ratio (total tCO ₂ e per employee)	27.9	25.4
Group Turnover (£m)	36.0	31.1
Emissions Intensity ratio (total tCO ₂ e per £m)	164.6	162.8

*In our efforts to improve carbon data, we have recalculated our baseline year. Some of the data improvements include: a change from spend data to usage and consumption data, a more comprehensive view of our company vehicles, and categories within purchased goods and services that should be included within our operational boundary. We also updated our FERA to align with our Scope 1 and Scope 2 calculations.

**Our upstream leased assets are fully accounted for within Scope 1 and 2, as well as Scope 3 purchased goods and services. We will be improving our data to be able to separate appropriately into upstream leased assets, which we understand may impact future reporting. Our use of sold products is minimal due to the nature of our product. We will further evaluate this information within our data collection program.



Our office energy comes from electricity and natural gas. We recognise that we can further reduce the impact of our office energy use by making the transition to certified renewable energy. We are looking for opportunities to increase the percentage of energy used that comes from these sources. In several of our global business locations we have made this transition and are looking for further opportunities to switch to renewable energy, by working closely with building management teams and energy suppliers.

Specific environmental aspects and impacts were also reviewed, which revealed that our resource consumption and waste management require greater attention:

- We are engaging with our Top 25 suppliers (representing 60% of spend), requesting that they both track and work towards a reduction in their carbon emissions, and if

possible, become validated by SBTi. The goal we are seeking is to reduce our Scope 3: Purchased Goods and Services emissions category.

- We have conducted a Life Cycle Assessment on our leading product: Trio and will assess additional Tristel products in the coming months.
- We will reduce refrigerant emissions by initially tracking our refrigerant volume use and deploying more sustainable alternatives.
- We are on a journey of switching out combustion engine vehicles to hybrid or electric vehicles.
- We are switching our UK sites to renewable energy tariffs backed by REGOs and RGGOs and are expanding this initiative to our overseas subsidiaries wherever possible.
- We are installing solar panels at our premises wherever possible.
- We are identifying third party haulers who can offer a carbon zero service for transportation and distribution.

ESG Topic: Carbon Emissions KPIs

Commitment	We will create a clear roadmap to achieve net zero emissions.		
Goal	To achieve net zero emissions for scopes 1 & 2 by 2030.		To achieve net zero emissions for scopes 1, 2 & 3 by 2045 in line with the NHS's net zero target.
Data	Scope 1 emissions (tCO2e)	Scope 2 (market- and location-based) emissions (tCO2e)	Scope 3 emissions (tCO2e)
Target	Annual reduction, reaching net zero by 2030	Annual reduction, reaching net zero by 2030	Annual reduction, reaching net zero by 2045
KPI	Annual reduction in tCO2e of 16%	Annual reduction in tCO2e of 16%	Annual reduction in tCO2e of 5%

We have yet to see a reduction from our baseline year as we have been focused upon data collection. We will now be able to produce three years of data to accurately compare side-by-side the effectiveness of our carbon reduction initiatives. The KPI annual reduction percentage has been set to line up with our near-term and long-term targets.

B. Waste Management

Plastic pollution and the environmental damage caused by hazardous chemical waste present a growing global problem. All our stakeholders acknowledge the severity of the issue, which is demonstrated by the fact that waste management ranked as the fifth most important ESG topic. Among our external stakeholders the topic was ranked third in the level of importance. It is therefore vital that we continue to maintain our high standards regarding waste management and ensure compliance with relevant waste legislation, such as the Waste (England and Wales) Regulations 2011. To achieve this, we have set the following commitment and goal:

% of Total Waste that is Hazardous

- A. Landfill
- B. Recycling/Repurposing
- C. Incinerated
- D. Incinerated for Energy

% of Total Waste that is Non-Hazardous

- E. Landfill
- F. Recycling/Repurposing
- G. Incineration for Energy

ESG Topic: Waste management KPIs

Commitment	We will stream all waste from our facilities and process it in the most environmentally friendly manner						
Goal	To improve waste stream management and implement waste reporting with an aim of reducing waste sent to landfill						
Data	A	B	C	D	E	F	G
Target	Not yet set*	Not yet set*	Not yet set*	Not yet set*	Not yet set*	Not yet set*	Not yet set*
KPI	4%	15%	33%	16%	3%	24%	6%

*Target not yet set because we must board-approve them, which we hope to do in FY25. The KPI data is provided for information.

Although we have tracked our FY24 waste, we have yet to set targets as we are still in the process of verifying data sources and ensuring we have a complete picture. Next year we aim to create accountable reduction targets and intensity ratios and implement reduction initiatives.

Our recycled waste includes closed and open loops, cardboard, paper and mixed recyclables. Our hazardous waste category includes waste that has been incinerated for renewable energy. We have worked with our waste collectors for better waste stream processing, which has improved our emissions reduction initiatives.

Waste is an area that is likely to increase as the business grows, as such we have decided to focus upon the percentage of total waste that is recycled as a KPI and establishing an intensity ratio to monitor improvements.

Social

We are proud of the culture that exists within the Company and are pleased to showcase it within our ESG Report. Our core values of **No-nonsense**, **Considerate** and **Energetic** embody what it means to be part of the Tristel community. We strive to create a work environment in which employees feel valued, are empowered to excel, and are appropriately rewarded. By providing internal recognition, training, and development opportunities, we equip our employees with tools and resources that help them grow within the organisation and contribute to the success of the Company.

We believe that a continued focus on our people's development is a pre-requisite of business success, which is why we have frameworks in place which ensures touchpoints between employees and managers centred around motivation, responsibilities, and development. Our senior team and employees engage in regular feedback meeting, ensuring a company-wide focus on performance, growth, and development.

Each year we conduct Employee Engagement Surveys. Within these we aim to understand our workforce's views and solicit their feedback, with the goal of creating a strong and positive culture in which employees can reach their full potential. In FY24 we achieved a response rate of 63%, with 80% of employees stating that they are either engaged or highly engaged, with an average engagement score of 4 out of 5. The areas for development are actively being addressed by our HR and senior teams.

We have transitioned to a simpler method of Payrolling benefits in the UK. We have promoted the UK Cycle to Work scheme and rolled out an EV Car Scheme during FY24. We also have concrete plans in place for improving our parental benefits. Hopefully, this enhancement will help support our employees and their families by ensuring there is the time and financial support needed for the early days of parenthood.





PILLAR: Empowering our people to thrive

A cornerstone of our comprehensive ESG strategy is the Empowering our People to Thrive pillar. Our employees are fundamental to the Company's success, and we strive to create a happy and healthy work environment for them. We provide our workforce with opportunities to grow, ensuring everyone feels comfortable to be themselves and

aim to increase diversity in our sector. Within this pillar, three ESG topics guide our journey towards sustained employee empowerment:

- Diversity, equality and inclusion
- Fair and decent work
- Health, safety, and wellbeing

› Our employees are fundamental to the Company's success, and we strive to create a happy and healthy work environment for them.

A. Diversity, equality and inclusion

We aim to be the employer of choice for the talent within our industry. Alongside other initiatives, this means developing an inclusive and equitable work environment for a highly diverse workforce. We live up to our Equal Opportunities Policy by committing to provide equal opportunities in employment, avoiding unlawful and unfair discrimination, by creating a culture that values diversity and that appoints, rewards, and promotes staff based on merit. The Board of Directors has overall responsibility for the effective operation of this policy, and all managers set an appropriate standard of behaviour and lead by example. Staff receive appropriate training in equality and diversity, and training needs are identified through regular appraisals.

Our employees ranked DEI as the fifth most important ESG topic for the business, showing that they greatly value Tristel’s diverse, inclusive and collaborative culture. As we continue to expand our business operations, we continue to prioritise DEI to attract and retain talent. The following goals and KPIs will enable us to achieve this commitment:

ESG Topic: Diversity, equality and inclusion KPIs

Commitment	We will ensure everyone feels welcomed, respected, valued and included regardless of gender, sex, race, skin colour, age, ability, mobility, ethnicity or religion.			
Goal	To maintain the representation of females in management positions at 50%		To carry out an annual survey of all staff with diversity focussed questions	Identify the potential to embed apprenticeship schemes
Data	Number of females on the Board	% of females in managerial positions	Number of diversity-oriented complaints	% of apprentices that remain within the business > 1 year post recruitment
Target	50%	50%	Zero	100%
KPI	38%	47%	Zero	100%

We are proud to have taken important steps to achieve a more inclusive organisation:



38%

Percent of females on the Board



47%

Of all management roles are held by females



0

No diversity-orientated complaints have been received



We have launched our apprenticeship scheme and are proud of the progress these individuals have achieved thus far.

B. Fair and decent work

Like most companies, we rely on our people to achieve our purpose, and as a company within the medical device industry, we rely on a wide variety of specialised employees. Our ability to attract and retain talent is crucial, and we place a lot of emphasis on the onboarding process and the development opportunities we offer our employees throughout their time with us. From the first day, employees will have regular check-ins and alignment on objectives, as well as time for feedback from their manager. We want to ensure that all employees have the chance to make themselves heard, develop their skillsets and carry their ambitions forward, regardless of their location or position.

In our UK workforce, there is mix of 76 females to 85 males. In the rest of the world (ROW), the ratio is 55 females to 39 males. Our average gender pay gap (GPG) in the UK is 3.28%, significantly lower than the 2023 national average of 14% reported by the UK Office for National Statistics. This figure includes both full-time and part-time employees.

Within our global workforce, we have achieved a near equal distribution of managerial and leadership roles between genders, with 49% female to 51% males' occupation of such

positions. The global median GPG in managerial and leadership posts stands at 6%.

Currently, our workforce's combined median age is 41, reflecting a well-distributed age representation from 21–80 years among both male and female employees. Our managerial teams' ages range from 26 to 66 years, showcasing a broad spectrum of experience and perspectives. The average age of the managerial group is 42, which suggests a mature yet dynamic leadership team. The average length of service stands at 5 years, ranging from under 1 year to 30 years. This range underscores a balance between new hires due to business growth and employees with significant levels of tenure. The largest group of employees has under 1 year of service, indicative of recent hires. There is a steady distribution across the 1–5-year range, suggesting a continuous influx of employees gaining experience and settling into roles. Additionally, employees with longer tenure (10+ years) constitute a smaller but significant segment of our workforce, reflecting stability in their roles.

Acknowledging and appreciating the growing recognition of fair and decent work among individuals is crucial, particularly those from

diverse backgrounds. In the heart of our operations lies a profound commitment to fair and decent work, which resonates far beyond the confines of our office walls, reaching into the fabric of our employees' lives. As we navigate the dynamic landscape of our industry, fair and decent work are not merely abstract concepts we endorse; they are the foundations upon which our success is built. In a time marked by a pressing cost-of-living crisis, our dedication to prioritising fair and decent work takes on an even greater significance, reflecting our commitment to the holistic welfare of all those who contribute to our mission.

During the stakeholder engagement exercise, carried out in FY23, internal and external stakeholders collectively ranked fair and decent work as the second most important ESG topic. Internally, it emerged as a top priority. By maintaining high standards, we hope to retain talent. By prioritising this topic, we are committed to providing our employees with the work environment needed to help them fulfil their potential. We have established a clear commitment and a set of goals and KPIs to make actionable progress.

> Acknowledging and appreciating the growing recognition of fair and decent work among individuals is crucial, particularly those from diverse backgrounds.

ESG Topic: Fair and Decent Work KPIs

Commitment	We will provide our employees with the environment needed to help them fulfil their potential					
Goal	To achieve equal pay for all employees regardless of gender in the UK	To maintain entitlement to family-related leave regardless of gender or role within the Group	To maintain the number of employees earning above the Real Living Wage and receiving Real Living Hours in the UK		To provide more training and development opportunities through implementing a Learning Management system available to all members of staff within the Group	
Data	% gender pay gap	% of employees entitled to family-related leave	% of employees receiving the Real Living Wage	% of employees receiving Real Living Hours	% of workers that participated in career development reviews each year	Number of completed training videos per employee*
Target	0%	100%	100%	100%	100%	TBD
KPI	3.28%	100%	100%	100%	100%	44*

*We have restated this metric to track the hours training time compiled via a global training platform. We tracked 10,476 completed training videos, averaging 44 completed videos per employee (average headcount) this year. We plan to review this metric to further improve our training-focused performance indicators.

We are proud to have already taken important steps to provide fair and decent work for our employees:



Achieved a mean gender pay gap of 3.28% in the UK.



Provision of an enhanced parental pay package.



Provision of a minimum wage policy, which exceeds the UK living wage in the UK.



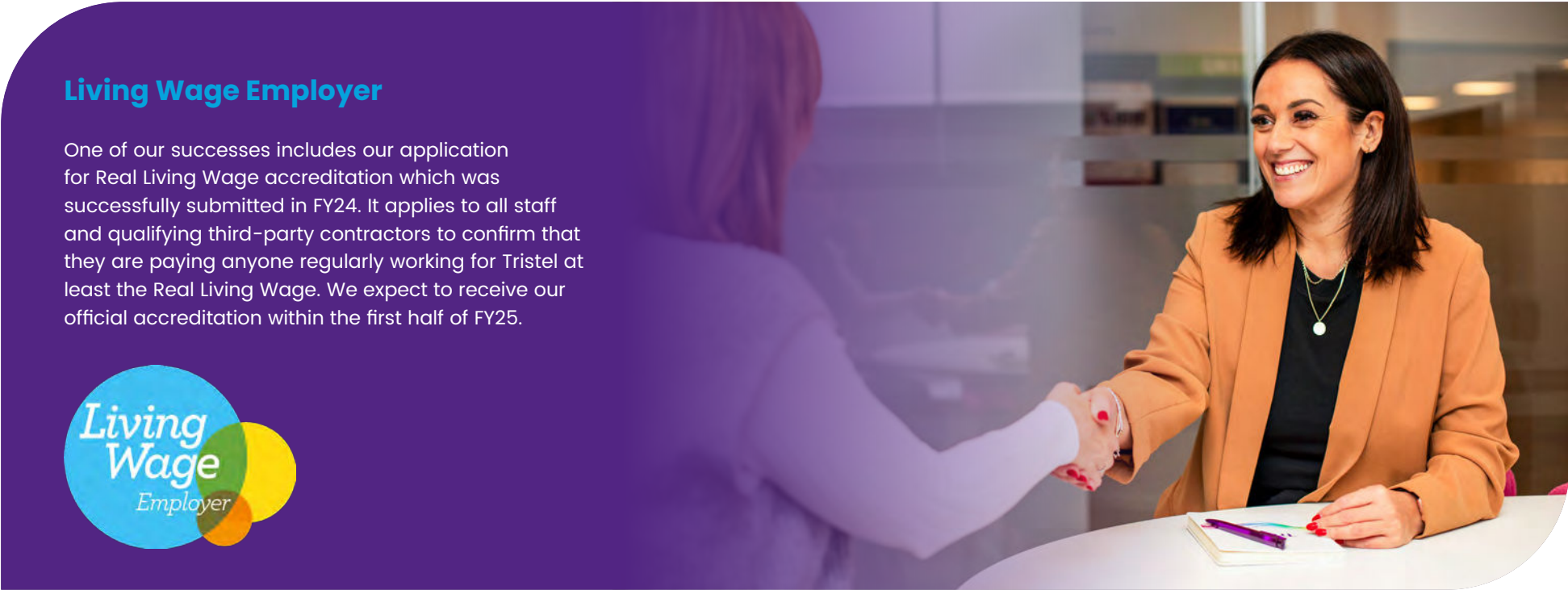
The implementation of a global training platform.



The implementation of a performance review platform for all staff.

Living Wage Employer

One of our successes includes our application for Real Living Wage accreditation which was successfully submitted in FY24. It applies to all staff and qualifying third-party contractors to confirm that they are paying anyone regularly working for Tristel at least the Real Living Wage. We expect to receive our official accreditation within the first half of FY25.



C. Health, Safety and Wellbeing

Safeguarding the health and wellbeing of our employees stands as an uncompromising cornerstone of the business. Health, Safety and Wellbeing (HS&W) ranked first in terms of importance according to all stakeholders, which aligns with our industry’s stringent regulations. By upholding these high standards, we ensure compliance and substantiate our role as a responsible contributor to public health and our mission to produce quality products that positively impact health.

We are committed to ensuring safe working conditions for all. The health and safety team are responsible for systematic training and reporting, and for checking that safety procedures adequately meet risk levels. We perceive health and safety as including both the physical and mental wellbeing of employees.

We believe that the purposeful vision of saving lives and improving patient care through innovation, combined with our values and focus

on mental wellbeing leads to high job satisfaction and thereby low employee turnover.

We value trust, autonomy, and results. We believe that the best way to promote those values is by allowing employees to adopt a work-life balance that suits them. This flexibility fosters a happier and more engaged workforce.

Our commitment is to continue to provide our employees with a safe work environment, and employment benefits which ensure their health and wellbeing needs are met. These goals and KPIs have been created to ensure we deliver against our commitment:

ESG Topic: Fair and Decent Work KPIs

Commitment	We will continue to provide our employees with a safe work environment and benefits which ensure their health and wellbeing needs are met.				
Goal	Monthly incident free rate >95%	Monthly accident-free rate >95%	No major incidents	No major accidents	To maintain and increase the provision of healthcare
Data	Monthly incident free rate	Monthly accident-free rate	Number of incidents	Number of accidents	% of employees offered a non-contributory private health insurance scheme
Target	>95% of working days each month	>95% of working days each month	Zero	Zero	100%
KPI	98%	99%	0*	0*	100%

We are proud to have already taken important steps to improve health, safety, and wellbeing within the Group:

As of 30 June 2024, there were 2,018 working days since the last lost time accident.

No major incidents (major fire/catastrophic racking collapse) or accidents (serious injury/fatality) occurred during FY24.

Increased the Health and Safety Department headcount to include a Product Safety Assistant.

An external auditor carried out ISO 45001 gap analysis audit and concluded that Tristel met and exceeded the requirements. Tristel is aiming to implement the standard in FY25.

***Note:** The KPIs for incidents and accidents is set at 95% free per month. The zero is set for major accidents/incidents. These would be, for example, major fire/catastrophic racking collapse/serious injury/fatality, of which we have had none.



Over the year, we strived to:



Increase the breadth and availability of private healthcare services, with the target of ensuring that all our global employees have access to private healthcare services. This work will continue into FY25.



Increase the provision of wellbeing support schemes for our employees.



Continue to manage all risks to people and property, with a positive and pro-active approach and with input from all levels within the business.

One of our successes contributing to employee wellbeing was the introduction of a 24/7 unlimited access Virtual GP and second medical opinion service provided by Health Hero to all UK employees aimed at increasing GP availability and enhancing employee wellbeing. We have also introduced an NHS-approved app and 24/7 confidential helpline that provides mental health and wellbeing support. This is a day one, non-taxable benefit for UK staff, which we will seek to replicate for our global staff.

We also value employees’ financial wellbeing. We offer a comprehensive pension scheme for our UK-based employees, which provides an informative presentation of all benefits available to them. Each employee can meet with a financial advisor to ask any questions relating to their personal finances.

We offer a range of benefits including life insurance cover, income protection insurance in case of absence due to long-term illness or injury and private health cover.



Governance

We believe that good governance fosters transparency, accountability, and more importantly, builds trust with our customers, employees, and other stakeholders.

We have built robust corporate and operational governance mechanisms that go beyond compliance to prioritise product and service excellence, research and innovation and customer satisfaction.

Our commitment to making a safe, more sustainable, and productive world starts at the highest level. Tristel's corporate governance structure is designed to ensure

effective oversight of the company's performance and the material risks impacting the business, while fostering informed and ethical decision-making. Our Board is the ultimate decision-making body at Tristel, with responsibility for oversight of the company's strategic development, values, business offerings and performance, including our ESG and sustainability initiatives.



ESG Regulations, Legislation, and Requirements

Regulations and Legislation

In recent years, a growing number of Sustainability and ESG-related legislation and regulations have been passed around the world to create better consistency, transparency, and quality among corporate ESG disclosure, sustainable investment, and ESG practices. The European Union (EU) has some of the world's most advanced ESG regulations of any economic region, designed to fight climate change, support sustainable innovation, and make Europe the first climate-neutral continent by 2050. Alongside the EU, the UK is one of the most dynamic ESG regulatory jurisdictions with regulations including the Streamlined Energy and Carbon Reporting (SECR), Energy Savings Opportunity Scheme (ESOS), Sustainability Disclosure Requirements (SDR), and several more requirements set for large companies.

Until recently, in many countries and authorities, ESG and sustainability reporting have been voluntary. In today's world, the rise in global ESG regulations is leading to increased compliance obligations, exposure, and risks for international companies, particularly ones conducting significant business within Europe.

Despite the challenges these new regulations create, they serve essential functions such as upholding good corporate and ESG governance and environmental protection, protecting human rights, promoting positive industry collaboration and sustainable product innovation, and ensuring companies operate in a responsible and ethical manner with sound risk controls. These developments convey significant economic and social benefits, thus, we are planning for success in a constantly evolving ESG regulatory landscape, by staying at the forefront with active engagement and continuous monitoring.

Healthcare Provider Requirements

We have aligned according to *Appendix 5a Sustainability & Social Value – Expectations of Suppliers Version 6.6*. As a direct tier one supplier of the NHS, so we have successfully contributed to the Five Asks of Suppliers:

1. Carbon Reduction Plan – We published our first CRP in April 2024, valid for 12 months, and will continue to publish while improving our carbon reduction initiatives.

2. Social Value – Within our ESG Strategy, we will be incorporating the UK Government's Social Value Model (PPN 06/20), with a focus on the five special social value themes: Fighting Climate Change, COVID-19 Recovery, Tackling Economic Inequality, Equal Opportunity, and Wellbeing. We are committing to specific KPIs that will relate to each outlined topic.

3. Evergreen Sustainable Supplier Assessment – Our current assessment from April 2024, with a 12-month validity period. We will improve our assessment level in future years.

4. Net Zero Supplier Roadmap – We have familiarised ourselves with the roadmap and will prepare for the upcoming milestones and focus on demonstrating the social value we can offer our primary customer.

5. Modern Slavery – We completed the Modern Slavery Assessment Tool (MSAT) in April 2024 and achieved a year over year improvement in our score. We scored well in our strengths of Governance, Policies and Procedures, and Risk Assessment and Management. We have room to improve our internal KPI goal setting.

In consideration of all stakeholders' ESG goals, we maintain a comprehensive view of assisting our customers on their path to a sustainable future. For example, in line with the Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015, we support a healthier Wales, providing an innovative product to hospitals to combat the risk of transmission of infection, as we see infection prevention as a basic requirement for the safe and effective provision of healthcare, true for all hospitals in all countries. We believe in a sustainable future for all healthcare providers within all communities.

Looking Ahead

“Operating in the infection prevention arena enables us to say that we do the right thing, and by ensuring we have a genuine and steadfast focus on ESG we are also able to say that we do it in the right way.”

We will take steps towards disclosing with the GRI framework, and IFRS S1 and S2 when adopted, and follow the roadmap laid out by the NHS and best practise guidelines presented by our worldwide customers. We strive to become a fully transparent company, committed to promoting DEI, fair and decent work, to become net a zero company and foster the global just transition to a circular economy and sustainable future.

Our annual ESG report is a key component of our commitment to transparency. The report allows us and our stakeholders to gauge our progress against our goals, help us validate our approach, and correct our course of action, as necessary. We are intent on continual improvement, and with this report, we reflect on our successes, identify areas we can improve and plan the way forward with a comprehensive sustainability timeline.

Elizabeth Dixon
Chief Financial Officer



Note 1

SECR Reporting

As regulations introduced under the UK government’s commitment to Net Zero, the 2019 Streamlined Energy and Carbon Reporting (SECR) directive ensures businesses are transparent about their energy use. Therefore, we provide our detailed report, which also includes our methodology and energy efficiency actions, with the following UK-based data of an unquoted company. The numbers reflected below are different than our carbon emissions earlier because it only includes UK-based data, which is the only requirement at this time.

SECR Reporting

UK-Based GHG Emissions and Energy use data for period:	1 July 2023 – 30 June 2024 (UK)	1 July 2022 – 30 June 2023 (UK)	1 July 2021 – 30 June 2022 (UK)
Scope 1 emissions (tCO2e)	140.68	149.56	137.15
Scope 2 emissions (tCO2e)	83.01	89.53	89.81
Total gross Scope 1&2 emissions (tCO2e)	223.69	239.10	226.96
Scope 3 emissions (tCO2e)	60.45	66.61	62.27
Total gross emissions (tCO2e)	284.14	305.71	289.23
Energy consumption included in the above calculations (kWh)	1,051,002	1,126,332	1,086,581
Group Turnover (£m)	41.9	36.0	31.1
Energy consumption intensity ratio (kWh / £m)	25,084	31,287	34,938
Emissions intensity ratio (tCO2e / £m turnover)	6.78	8.49	9.30
Methodology: GHG Protocol Corporate Standard			

SECR Methodology

Tristel plc is a parent company which, based on group-level reporting and being an unquoted company, meets the thresholds for SECR requirements for disclosing the combined energy use and emissions of all subsidiaries. However, Tristel plc, as an unquoted company, must only report UK-based energy use and associated emissions. Therefore, we have not included the associated energy use and emissions from our overseas subsidiaries.

We are engaging in SECR disclosures to report energy use and carbon emissions in alignment with the Companies (Director’s Report) and Limited Liability Partnerships (Energy and Carbon Report) Regulations 2018.

The data detailed in the compliance table represents emissions and energy use for which we are responsible, including electricity and gas use in our offices and fuel use in our company vehicles and grey fleet of employee mileage. Emission calculations are in line with the main reporting requirements of the Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard, along with the UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021–2024. All our activity for SECR is UK-based therefore no global emission factors have been used during the calculations. For data provided based

on spend, estimates have been made using relevant location specific data.

SECR Scope 1 includes UK – based vehicle fuel consumption by the controlled vehicle fleet of owned and leased vehicles using fuel spend data per vehicle type, and gas boiler and propane consumption using usage data. Refrigerants have not been included as not required by SECR.

SECR Scope 2 includes the UK – based electricity supplier usage data on location-based reporting method.

SECR Scope 3 includes UK – based vehicle fuel consumption of the grey fleet for employee mileage portion of business travel using spend data. It also includes fuel and energy-related activities (FERA) for all vehicles and FERA for heating, and FERA for electricity, including well-to-tank (WTT) and transmission and distribution (T&D) emissions conversion factors provided by DEFRA 2022, 2023, and 2024. If any gaps in data existed, we used estimation by pro-rata extrapolation.

All units have been converted and compiled into the total kWh energy consumption.

Energy Efficiency Actions

We aim to record energy efficiency actions in reporting periods when we meet the threshold for SECR reporting requirements, being FY24. Actions taken during this period include the following:

- Installing EV electric charging points at 3 Company sites – including HQ in the UK.
- Replacing commercial vehicles with 100% electric vehicles.
- Replacing the UK sales fleet with hybrid vehicles, reducing overall petrol consumption and emissions.
- Switching UK sites to a renewable energy tariff backed by REGOs. As the REGOs were only adopted at the end of the financial year, we only use location-based reporting and will include market-based reporting.
- Recruitment of a Sustainability Officer to manage energy efficiency projects, collect accurate usage and consumption data, establish ESG action plans and assess environmental risks and opportunities.

We intend to prioritise our focus on the following CDP-recommended carbon emissions reduction initiatives:

- Company policy or behavioural changes:
 - Supplier engagement, customer engagement, change in purchasing practices, resource efficiency, waste management
- Energy efficiency in production processes
 - Smart control systems
- Fugitive emissions reductions
 - Refrigerant leakage reduction
- Low-carbon energy consumption
 - Low-carbon electricity mix
- Transportation
 - Business travel policy, teleworking, employee commuting, company fleet vehicle replacement
- Waste reduction and material circularity
 - Waste reduction, product design, product/component/material recycling

Note 2

ESG and Sustainability Data Collection Notes

We are developing our ESG and sustainability data collection and reporting, with the goal providing our stakeholders with relevant and transparent data. We are actively improving our data management and quality so that we align with the GHG Protocol's five principles of Relevance, Completeness, Consistency, Transparency, and Accuracy. Important notes to this year's ESG Report are as follows:

Business changes impacting ESG and sustainability data: No mergers or acquisitions impacted ESG and sustainability data for FY24.

Revised ESG and sustainability indicators: Some numbers from previous financial years have been restated to correct errors and strengthen data quality in previously published data.

- Scopes 1, 2, and 3 for FY22 have been restated, as we discovered errors in the data reported. The change has resulted in an increase in emissions reported. Recalculation was triggered due to updated data sources and calculation methodology.

Environmental Indicators Accounting Practices:

Scope 1 covers direct GHG emissions from sources that are controlled by the company. We have the following sources of Scope 1 emissions:

- Consumption of natural gas and LPG/propane
- Consumption of fuels, both at production sites and in company cars. As it is not possible to collect complete fuel or driving data for our company vehicles, emissions are calculated using financial spending data, invoices, and receipts.
- Refilling of refrigerants has not been able to be determined yet, so we have used a standardised yearly estimate based on accurate square footage/meterage of office and warehouse spaces.

Scope 2 covers indirect GHG emissions from the generation of electricity and heat. We disclose Scope 2 emissions according to the location-based method and will apply a market-based method when required. Consumption of electricity at our offices and warehouses is based on standardised number of kWh.

Scope 3 covers indirect GHG emissions from the 15 categories as outlined in the GHG Protocol Corporate Standard. We have included 11 categories, with the exclusion of Category 10 Processing of Sold Products, Category 13 Downstream Leased Assets, Category 14 Franchises, and Category 15 Investments. These categories are not relevant to Tristel.



Amy Swinney

Sustainability Officer
sustainability@tristel.com

Address

Tristel Plc
Unit 1B, Lynx Business Park
Fordham Road
Snailwell, CB8 7NY

EU Authorised Representative:

Tristel NV
Smallandlaan 14 B
2660 Antwerp
Belgium

Tristel.com

The content of this publication has not been approved by the United Nations and does not reflect the views of the United Nations or its officials or Member States.

Tristel plc Exercice 2024

Rapport RSE

Dans ce rapport Environnemental, Social et de Gouvernance (RSE), nous mettons en avant notre approche en matière de durabilité, qui englobe notre vision, notre stratégie, nos objectifs et notre plan de mise en œuvre. Nous détaillons également les initiatives mondiales en matière de durabilité sur lesquelles nous nous alignons tout en développant en permanence notre stratégie et nos plans de transition. Les exigences ont été définies par nos fournisseurs et nos clients dans le cadre de leur propre parcours de développement RSE, et en tant que fournisseurs directs, nous effectuons un travail précieux pour maintenir et développer nos relations RSE avec eux.

Au cœur de notre vision de la durabilité se trouve la volonté de créer une entreprise meilleure et plus durable, en évitant les dommages, en créant de la valeur pour les parties prenantes et en contribuant à la société.

Notre activité s'articule autour de la fabrication et de la vente de produits de prévention des infections destinés aux hôpitaux, utilisés pour la décontamination des dispositifs médicaux et des surfaces médicales, afin de lutter contre les risques d'infections nosocomiales (IN). Les infections nosocomiales coûtent chaque année des milliards de livres à l'économie mondiale et nous estimons que les patients vulnérables ne devraient pas être exposés à des risques sanitaires inutiles dans les hôpitaux. Nous contribuons à protéger les personnes contre les infections et à protéger les ressources vitales en ayant un impact positif sur nos clients, les communautés et la planète. Nous comprenons que pour avoir un impact positif, il nous faut des objectifs ambitieux. Et ces objectifs doivent donner lieu à des actions concrètes.

Nos produits contribuent à éliminer le risque d'infections nosocomiales grâce à l'administration d'une formulation exclusive, hautement efficace et sûre de dioxyde de chlore (ClO₂) sous la forme de liquides, mousses et lingettes consommables. Nos produits sont fabriqués à partir d'eau, de composés chimiques, de polymères et de fibres à base de cellulose, et sont livrés sous forme de produit fini, emballage compris. Bien qu'un petit pourcentage de nos produits soient conçus et fabriqués en Nouvelle-Zélande, la majorité sont produits au Royaume-Uni et vendus dans quarante pays à travers le monde, soit par l'intermédiaire de nos filiales détenues en totalité, soit par des partenaires de distribution tiers.

Il est de notre responsabilité collective de faire face à la menace que le changement climatique et la dégradation de l'environnement font peser sur l'humanité. L'impact économique, environnemental et social que Tristel génère à travers ses activités et ses produits est à la fois positif et négatif. Nous avons élaboré une stratégie RSE afin de déterminer comment Tristel peut renforcer les impacts positifs et éliminer les impacts négatifs.

Pour ces raisons, nous avons recruté en 2024 une Sustainability Officer chargée de développer et de mettre en œuvre nos initiatives et politiques en matière de durabilité, et d'agir comme interface collaborative au sein de nos départements fonctionnels afin d'intégrer la durabilité dans les activités et la culture quotidiennes. Elle assurera le suivi de la conformité aux réglementations et normes environnementales, développera des relations et dirigera les communications avec les principales parties prenantes en matière d'RSE et, au fil du temps, élaborera et proposera une formation de sensibilisation à la durabilité au sein de Tristel. Nous pouvons ainsi garantir une mise en œuvre cohérente de notre stratégie de durabilité à l'échelle du Groupe.

À propos de ce rapport

À travers ce rapport RSE, nous présentons un aperçu de notre stratégie et de nos performances en matière de durabilité. Notre objectif est de répondre aux attentes de nos divers groupes de parties prenantes, d'informer le grand public de nos efforts et de veiller à ce que nos objectifs soient appropriés et réalisables. Ce rapport a été conçu pour offrir un compte rendu transparent de nos performances RSE, avec des objectifs qui évolueront

au fil du temps, tout en assurant l'exactitude et la responsabilité.

Le rapport porte sur l'exercice clos le 30 juin 2024 et, afin de démontrer l'évolution de notre performance en matière de durabilité, nous fournissons également des informations relatives aux années précédentes. Ce rapport englobe le groupe Tristel et l'ensemble de ses filiales, sauf indication contraire. Nous publierons ce rapport RSE chaque année.

Dans certaines parties de ce rapport, nous utilisons des déclarations prospectives concernant des activités et projets prévus. Ces déclarations sont identifiées par des termes tels que « nous prévoyons », « nous avons l'intention de », ou « nous voulons ». Ces déclarations prospectives sont soumises à plusieurs risques et incertitudes dans un environnement commercial dynamique et volatil. Malgré ces difficultés, nous nous efforçons d'établir des estimations fondées sur des hypothèses réalistes et probables.

Nous relèverons tous les défis que nous rencontrerons en fixant des objectifs clairs et ambitieux, en veillant à ce que le Conseil d'administration joue un rôle de premier plan et central dans notre réussite, en collaborant avec des tiers partageant des approches similaires et innovantes en matière de durabilité et d'RSE, et en assurant un reporting transparent sur nos activités RSE.

Alignement sur les meilleures pratiques internationales

Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies : Nous veillerons à nous aligner sur les Dix principes du Pacte mondial des Nations unies et à exercer nos activités de manière à assumer nos responsabilités fondamentales dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. En intégrant les Dix principes dans nos stratégies, politiques et procédures, et en instaurant une culture de l'intégrité, nous nous efforçons d'assumer nos responsabilités envers les personnes et la planète, tout en nous concentrant sur la préparation de notre réussite à long terme.

Objectifs de développement durable (ODD) du Pacte mondial des Nations unies : Nous sommes fiers de nous aligner sur les Objectifs de développement durable (ODD) suivants du Pacte mondial des Nations Unies et d'y contribuer :

- **ODD 3 : Bonne santé et bien-être** – Nos produits contribuent par nature à la santé et au bien-être de sociétés dans le monde entier. En outre, nous donnons la priorité à la fourniture d'avantages favorisant la santé et le bien-être physiques et mentaux de notre personnel.
- **ODD 4 : Éducation de qualité** – Nous encourageons nos employés à se former et à suivre des programmes de développement professionnel leur permettant de réaliser pleinement leur potentiel.
- **ODD 5 : Égalité entre les sexes** – Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes, nous sommes un employeur garantissant l'égalité des chances, comme en témoigne le nombre de femmes siégeant au Conseil d'administration et nommées à des fonctions managériales.
- **ODD 8 : Travail décent et croissance économique** – Nos ambitions de croissance élevées, lorsqu'elles sont étroitement liées à nos valeurs fondamentales, notamment l'importance accordée à la réussite personnelle et au bien-être de notre personnel, s'alignent sur cet objectif.
- **ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure** – L'innovation est au cœur de tout ce que nous faisons, c'est pourquoi nous mettons l'accent sur la recherche scientifique et le développement de produits. Pour atteindre nos objectifs, nous améliorons continuellement nos capacités et augmentons le nombre de professionnels de la recherche et du développement que nous employons, ce qui nécessite de garantir des ressources financières adéquates.
- **ODD 12 : Consommation et production responsables** – Nous surveillons et réduisons la consommation d'énergie et d'eau, et minimisons et suivons les déchets tout en nous concentrant sur l'approvisionnement durable en ressources naturelles.
- **ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques** – Nous reconnaissons la nécessité de prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses répercussions.
- **ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs** – Nous croyons en un partenariat multipartite qui partage les connaissances, l'expertise, la technologie et les ressources financières afin de soutenir

les ODD dans tous les pays et tous les secteurs.

Science-Based Target initiatives (SBTi) : Nous avons entamé le processus d'établissement d'objectifs alignés sur les connaissances scientifiques (Science-Based Targets) en matière d'émissions de carbone et de neutralité carbone en suivant les cinq étapes clés : engagement, développement, soumission, communication et divulgation. Nous nous trouvons actuellement entre les phases de développement et de soumission de notre objectif aligné sur les connaissances scientifiques et de nos engagements de neutralité carbone auprès de la SBTi. Nous serons en mesure de publier notre déclaration officielle dans le rapport RSE de l'année prochaine.

Notre stratégie RSE

Nous comprenons l'importance d'intégrer les critères RSE dans notre approche commerciale, ce qui nous permettra de répondre efficacement aux besoins de nos parties prenantes et d'aider nos clients à réduire leur impact environnemental.

Nous avons mis en place une stratégie RSE axée sur des initiatives et des politiques qui nous permettront d'aller de l'avant. Nous définissons une feuille de route et un calendrier RSE qui intégreront des actions à court et long terme. Les éléments clés de ce programme comprennent un projet d'engagement des fournisseurs, un projet de collecte de données carbone, un programme d'analyse du cycle de vie des produits (ACV), un plan d'action pour la transition climatique, une feuille de route vers la neutralité carbone, une évaluation restructurée de la double matérialité et une évaluation des risques et des opportunités liés au climat.

En outre, nous nous alignons sur le code de gouvernance d'entreprise (Corporate Governance Code) de la Quoted Companies Alliance (QCA), qui fournit de plus amples informations sur nos efforts en matière du RSE. Davantage de détails figurent dans notre Rapport de gouvernance d'entreprise.

Évaluation de la matérialité

Au cours de l'exercice 2023, nous avons procédé à une évaluation de la matérialité qui a permis d'identifier 17 sujets matériels à partir desquels nous avons élaboré trois piliers stratégiques, plusieurs objectifs stratégiques et les sujets prioritaires à traiter. Cette évaluation a constitué un élément essentiel de notre processus stratégique et du développement de notre reporting de durabilité, car elle définit les domaines les plus importants et les plus impactants pour nous et pour nos parties prenantes. Au cours de l'exercice 2023, nous avons défini des ICP et fixé des objectifs sur lesquels nous continuerons à rapporter, et ceux-ci seront plus pertinents maintenant que nous disposons de données précises.

Nous mettrons à jour notre évaluation de la matérialité en nous fondant sur le principe de l'évaluation de la double matérialité (DMA). L'objectif de la DMA est d'identifier lesquels des dix sujets ou enjeux RSE définis dans les Normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS) sont matériellement significatifs pour nos activités et nos parties prenantes. Le « double » aspect fait référence à la nécessité de prendre en compte à la fois la matérialité financière (outside-in) et la matérialité d'impact (inside-out). Nous intégrerons les cadres réglementaires et de reporting, ainsi que les contributions issues de l'engagement des parties prenantes, afin d'évaluer les domaines dans lesquels notre impact sur la société et l'environnement est le plus significatif. Cela inclut les enjeux liés à la durabilité qui affectent financièrement nos activités en présentant des opportunités ou des risques pour l'entreprise. Ce processus nous aidera à valider les domaines les plus importants et les plus impactants sur lesquels concentrer nos efforts, et devrait garantir que nous obtenions

les résultats les plus significatifs.

Pour fournir des solutions médicales de classe mondiale et assurer une croissance rentable soutenue, nous devons interagir avec de nombreux groupes de parties prenantes. Par conséquent, nous concentrons notre attention sur les clients, les employés, les fournisseurs, les investisseurs, les régulateurs, les autorités ainsi que sur la société au sens large et nos communautés locales. Chaque groupe est impliqué dans un programme différent, avec pour objectifs de recueillir un retour d'information, d'identifier les besoins et de soutenir les groupes cibles.

Élaboration de notre cadre RSE

Lorsque nous avons élaboré notre cadre RSE, nous avons procédé à une analyse stratégique de notre activité et de notre environnement commercial et opérationnel, ce qui nous a permis d'identifier les principaux facteurs internes et externes ayant un impact sur notre activité, afin de garantir que notre stratégie soit pérenne et résiliente. Nous avons interrogé 225 personnes – employés, clients, investisseurs, fournisseurs et organismes sectoriels – par le biais d'enquêtes en ligne et d'entretiens en face à face. Les parties prenantes se sont montrées particulièrement enthousiastes quant à la nécessité de proposer des produits et emballages innovants, de réduire les émissions de carbone tout au long de la chaîne d'approvisionnement et d'améliorer la divulgation et la transparence des données RSE.

En combinant les enseignements tirés de la consultation des parties prenantes avec les résultats de l'analyse stratégique, sept sujets prioritaires ont été identifiés pour notre stratégie RSE, qui ont été regroupés en trois piliers :

- **Pilier 1 : Donner à nos employés les moyens de s'épanouir :**
 - Diversité, égalité et inclusion ;
 - Travail équitable et décent ;
 - Santé, sécurité et bien-être.
- **Pilier 2 : Repousser les limites de l'innovation produit :**
 - Innovation ;
 - Gestion des déchets et économie circulaire.
- **Pilier 3 : Protéger la santé de notre planète :**
 - Émissions de carbone ;
 - Gestion des déchets.

Notre stratégie RSE est résumée par une vision RSE globale qui consolide les sujets prioritaires, réunit les trois piliers et communique notre ambition.

Chacun des trois piliers comporte des objectifs pertinents et des indicateurs clés de performance (ICP), ce qui nous permet de suivre et de mesurer les progrès de notre stratégie RSE dans le temps.

Le tableau ci-dessous présente notre vision, nos piliers stratégiques, nos objectifs stratégiques et les sujets prioritaires, qui sont ensuite détaillés dans les sections Environnement, Social et Gouvernance de ce rapport.

Vision	<i>Au cœur de notre mission se trouve la volonté de créer une entreprise meilleure et plus durable, en évitant les dommages, en bénéficiant aux parties prenantes et en contribuant à la société.</i> Nous croyons qu'en tirant parti de notre expertise chimique unique et de nos technologies innovantes, nous pouvons atteindre ces objectifs tout en favorisant un environnement de travail dynamique, bienveillant et inclusif. Le fait d'opérer dans le domaine de la prévention des infections nous permet d'affirmer que nous faisons ce qui est juste, et en veillant à une focalisation sincère et constante sur
---------------	---

	Le RSE, nous sommes également en mesure d'affirmer que nous le faisons de la bonne manière.		
Piliers stratégiques	Donner à nos employés les moyens de s'épanouir	Repousser les limites de l'innovation produit	Protéger la santé de notre planète
Objectifs stratégiques	Nous nous efforçons de créer un environnement sain et épanouissant, d'offrir à nos employés des opportunités de développement, de veiller à ce que chacun se sente libre d'être lui-même, et de viser à accroître la diversité dans notre secteur.	Concevoir et fournir des produits sûrs et efficaces est fondamental pour notre activité. Nous continuerons à développer des solutions uniques et durables, et à réduire les déchets à un minimum dès la phase de conception afin de mieux servir nos clients.	Nous sommes conscients de notre responsabilité face au changement climatique et à l'atteinte de la neutralité carbone. Nous prendrons en compte les émissions de carbone dans toutes nos décisions, à travers nos activités et notre chaîne de valeur, afin de protéger l'environnement et les communautés dans lesquelles nous opérons.
Sujets prioritaires couverts	Diversité, égalité et inclusion Travail équitable et décent Santé, sécurité et bien-être	Innovation Gestion des déchets et économie circulaire	Émissions de carbone Gestion des déchets

Mise en œuvre de la stratégie RSE

Intégrer la responsabilité et l'appropriation

Afin de garantir notre engagement et notre représentation au plus haut niveau dans tous les domaines d'activité, nos stratégies RSE et de durabilité sont ancrées au sein de l'équipe de direction, dirigée par le CEO et le CFO. Les questions liées à la durabilité sont présentées, examinées et approuvées par le Conseil d'administration. Ce cadre garantit que nos activités RSE sont alignées sur nos valeurs et nos responsabilités.

Notre conseil d'administration a joué un rôle essentiel dans l'orientation de notre parcours RSE, et son influence reste primordiale dans nos efforts. Les questions RSE sont examinées avec rigueur dans le cadre de discussions stratégiques. Cette année, les discussions stratégiques du Conseil d'administration ont abouti à des décisions importantes, notamment :

- Poursuite de la mise en œuvre de la stratégie RSE, y compris la définition d'engagements, d'objectifs et de ICP ;
- Poursuite des recherches sur les accréditations et les lignes directrices RSE pertinentes afin d'améliorer notre profil en matière de durabilité ;
- Amélioration du rapport RSE dans le Rapport annuel et sur le site web de l'entreprise afin de fournir

des mises à jour transparentes sur nos objectifs et initiatives RSE.

Nous ne disposons pas d'un comité spécifique du Conseil d'administration chargé de superviser les activités RSE au quotidien, mais le Conseil d'administration évaluera en permanence la nécessité d'en créer un.

Nos trois piliers sont détaillés ci-après.

Environnement

Nous comprenons que la croissance démographique continue, l'augmentation de la consommation, les crises de santé publique, l'évolution des modes de vie ainsi que d'autres dynamiques exercent une pression accrue sur les ressources mondiales et créent de nouveaux défis, de plus en plus complexes, pour les entreprises. Il est de plus en plus évident que la fenêtre d'action pour la protection de l'environnement est limitée, et qu'il est temps de passer des engagements à des actions mesurables et de démontrer des progrès.

PILIER : Repousser les limites de l'innovation produit

Les produits Tristel ont un impact environnemental tout au long de leur cycle de vie - de l'extraction des matières premières à l'élimination après utilisation. Les choix que nous faisons lors de la conception de nouveaux produits n'affectent pas seulement nos propres activités, mais aussi celles de nos fournisseurs et de nos clients. Nous nous concentrons donc sur l'amélioration de la durabilité de nos produits afin de minimiser leur impact sur l'environnement et, lorsque cela est possible, de contribuer à l'économie circulaire.

La durabilité est au cœur de notre stratégie de développement de produits. Nous nous engageons à concevoir des produits ayant un impact environnemental minimal tout au long de leur cycle de vie, depuis l'approvisionnement en matières premières jusqu'à l'élimination en fin de vie. Notre approche comprend l'utilisation de matériaux recyclés et renouvelables, la réduction de la consommation d'énergie pendant la

fabrication et l'optimisation de la conception des produits afin d'améliorer leur durabilité et leur recyclabilité. Nous procédons également à des évaluations rigoureuses du cycle de vie afin d'identifier et d'atténuer les risques environnementaux dès le début du processus de développement.

Pour orienter nos efforts à court, moyen et long terme, deux sujets prioritaires sous-tendent le pilier 'Repousser les limites de l'innovation produit' :

- Innovation
- Gestion des déchets et économie circulaire

A. Innovation

En intégrant des pratiques durables dans le développement de nos produits, nous visons non seulement à respecter les normes réglementaires, mais aussi à dépasser les attentes de nos clients en matière de produits durables destinés à être utilisés dans des environnements de soins de santé. Cet engagement s'inscrit dans notre objectif plus large de stimuler l'innovation tout en soutenant l'économie circulaire, ce qui nous permet de proposer des alternatives nouvelles et durables aux normes de l'industrie. Ce faisant, nous espérons également réduire notre empreinte carbone globale. Grâce à l'amélioration continue et à la collaboration avec nos fournisseurs, nous atteindrons nos objectifs de durabilité, produit par produit.

Bien que nos parties prenantes considèrent Tristel comme une entreprise innovante - s'attaquant à divers problèmes tels que l'utilisation de lingettes plastiques pré-imprégnées en milieu clinique - nous nous remettons en question et repoussons les limites de l'innovation produit. En accordant dès maintenant la priorité à l'innovation, nous serons prêts pour l'introduction probable de futures réglementations sur les matériaux que nous utilisons pour fabriquer nos produits. Pour orienter nos efforts à l'échelle du Groupe, nous avons défini l'engagement, l'objectif et les ICP suivants :

Sujet RSE : ICP en matière d'innovation

Engagement	Nous renforcerons la R&D afin de concevoir et d'emballer nos produits en appliquant les principes de l'économie circulaire, tout en garantissant la sécurité et l'accessibilité financière des produits.	
Objectif	Concevoir une grande partie de nos produits et emballages en appliquant les principes de l'économie circulaire au bénéfice de l'environnement et de la société.	
Cible	CAPEX intangible consacré à des projets de R&D (% du CAPEX total)	Nombre d'employés impliqués dans des tâches ou projets de R&D d'ici la fin de l'exercice financier.
ICP	20 %	21

Nos activités au cours de l'exercice 2024 liées à la conception et à la fourniture de solutions durables pour nos parties prenantes comprennent :

- Le développement et le lancement de la gamme de produits Cache, permettant aux hôpitaux d'abandonner l'utilisation de lingettes plastiques pré-imprégnées pour la désinfection des surfaces, qui sont utilisées par milliards dans le monde.
- La poursuite des recherches sur des substrats de lingettes à faibles émissions de carbone, adaptés à nos marchés cibles et à des applications cliniques, en collaboration avec des fabricants spécialisés.

En vue de l'exercice 2025 :

- Nous améliorerons nos processus de collecte de données.
- Nous continuerons à réaliser des analyses de cycle de vie (ACV) afin d'établir et d'améliorer le profil de durabilité de nos produits.
- Nous veillerons, dans la mesure du possible, à ce que les matériaux utilisés pour la fabrication de nos produits soient recyclables ou composés de matériaux recyclés. Lorsque nous aurons rassemblé les données nécessaires pour comprendre pleinement la recyclabilité de nos produits, nous mesurerons

et suivrons cet indicateur.

B. Gestion des déchets dans le cadre d'une économie circulaire

Nous reconnaissons que des mesures doivent être prises pour assurer la transition vers une économie circulaire. En maintenant les produits et les matériaux en circulation le plus longtemps possible, l'économie circulaire s'attaque au changement climatique et à d'autres défis mondiaux urgents, tels que la pollution, les déchets et la perte de biodiversité. Nous nous engageons à maximiser la valeur de nos produits et à éliminer les déchets dans la mesure du possible.

Pour relever ce défi, nous utiliserons davantage de matériaux réutilisables ou facilement recyclables pour l'emballage de nos produits. Notre gamme de produits Cache illustre nos efforts et notre volonté de provoquer un changement positif, mais nous savons que nous pouvons aller plus loin. Forts de l'engagement, de l'objectif et des ICP suivants, nous progresserons dans notre transition vers une économie circulaire.

Sujet RSE : ICP gestion des déchets dans le cadre d'une économie circulaire

Engagement	Nous réduirons les déchets générés par nos produits et développerons des emballages recyclables ou réutilisables pour nos produits.		
Objectif	Emballer tous les produits en utilisant des matériaux réutilisables ou facilement recyclables		
Données	Quantité de tous les déchets d'emballage générés par les principaux formats de produits facilement recyclables (emballages pour les ventes mondiales)	Quantité de déchets d'emballage générés par les principaux formats de produits fabriqués à partir de matériaux recyclés (y compris matériaux PIR)	Projets de conception lancés au cours de l'exercice visant à améliorer la durabilité d'un produit existant ou à lancer un produit offrant une alternative durable pour le marché des soins de santé.
Objectif - à augmenter chaque année	50 %	À déterminer*	1
ICP	51 %	À déterminer*	1

*Note : Nous sommes encore en train d'établir le niveau de matériaux recyclés et recyclables présents dans les produits. Il s'agit d'un processus complexe et à forte intensité de données, qui demande du temps pour être élaboré et nécessite une contribution importante de la part de nos fournisseurs. Une fois que nous disposerons des données nécessaires, nous ferons rapport sur les niveaux réels et fixerons les objectifs futurs.

PILIER : Protéger la santé de notre planète

La dégradation de la nature ainsi que les actions visant à la conserver, à la restaurer et à en faire un usage durable représentent à la fois des risques et des opportunités pour des entreprises comme la nôtre. Nous visons à divulguer les enjeux liés à la nature, en cohérence avec le référentiel mondial de reporting sur la durabilité et en réponse aux exigences croissantes de nos clients, investisseurs et autres parties prenantes.

Nous reconnaissons l'importance d'atteindre la neutralité carbone et nous engageons à surveiller et améliorer en permanence notre performance environnementale. Conformément à l'objectif de neutralité carbone des

fournisseurs du NHS (National Health Service), nous nous engageons à atteindre la neutralité carbone pour l'ensemble de nos émissions (Scopes 1, 2 et 3) d'ici 2045. Cet engagement soutient la stratégie de neutralité carbone du gouvernement britannique ainsi que l'objectif ambitieux de l'Accord de Paris visant à maintenir le réchauffement climatique bien en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels (avec une préférence pour 1,5 °C).

Notre pilier 'Protéger la santé de notre planète' comprend les sujets prioritaires suivants :

- Émissions de carbone
- Gestion des déchets

A. Émissions de carbone

Au cours de l'exercice 2024, nous avons révisé en profondeur nos données carbone et apporté des améliorations considérables à la qualité, à la profondeur et à la portée des données utilisées pour calculer les émissions. Par conséquent, nous avons recalculé notre année de référence, l'exercice 2022. Nous sommes convaincus qu'en apportant ces améliorations aux données, nous disposons désormais d'une source de données stable pour les futurs calculs d'émissions.

Lors de notre recalcul, nous avons utilisé les données de consommation chaque fois qu'elles étaient disponibles, en ayant recours à des références normalisées de l'industrie pour établir des estimations en l'absence de données disponibles. En adoptant une méthodologie plus robuste de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre (GES), notre empreinte carbone mise à jour reflétait plus précisément notre impact environnemental, ce qui nous a permis de mieux comprendre les secteurs de notre activité à forte intensité carbone (c'est-à-dire les principaux foyers d'émissions).

Nous nous efforçons de publier nos émissions de carbone pour l'exercice 2024 dès qu'elles seront disponibles, mais nos efforts se sont concentrés sur les recalculs de l'exercice 2022 et sur les calculs de l'exercice 2023 afin de garantir un point de départ précis à partir duquel nous pourrions améliorer et fournir des données annuelles comparables. Les émissions de GES suivantes incluent toutes les filiales britanniques et étrangères (groupe). Pour consulter certaines données des Scopes 1 et 2 de l'exercice 2024, veuillez vous référer à notre rapport SECR dans les notes, bien que la différence entre les chiffres concerne uniquement le Royaume-Uni par rapport à l'ensemble du groupe. Nous ne publierons pas nos émissions carbone complètes de l'exercice 2024 ci-dessous tant que nous n'aurons pas rassemblé toutes les données pertinentes.

Émissions de gaz à effet de serre (Tonnes métriques (tCO ₂ e))	EXERCICE 2024	EXERCICE 2023	EXERCICE 2022 (année de référence recalculée)
Scope 1			
Gaz naturel et Propane/GPL	À déterminer	123	123
Carburants des véhicules de l'entreprise — essence et diesel	À déterminer	224	152
Fluides frigorigènes	À déterminer	340	365
Scope 2			
Émissions fondées sur la localisation	À déterminer	120	132
Scope 3			
Catégorie 1 : Biens et services achetés	À déterminer	4004	3409
Catégorie 2 : Biens d'équipement	À déterminer	349	91
Catégorie 3 : Activités liées aux carburants et à l'énergie	À déterminer	99	99

Catégories 4 et 9 : Transport et distribution (amont et aval combinés)	À déterminer	397	419
Catégorie 5 : Déchets générés par les activités	À déterminer	18	16
Catégorie 6 : Déplacements professionnels et séjours à l'hôtel	À déterminer	96	105
Catégorie 7 : Navettes des employés et télétravail	À déterminer	91	113
Catégorie 8 : Actifs loués (en amont)	À déterminer	0**	0**
Catégorie 11 : Utilisation des produits vendus	À déterminer	0**	0**
Catégorie 12 : Traitement en fin de vie des produits vendus	À déterminer	63	41
Total Scope 1 (tCO₁e)	À déterminer	687	640
Total Scope 2 (tCO₁e)	À déterminer	120	132
Total Scope 3 (tCO₁e)	À déterminer	5.117	4.291
Total Scope 1, 2 et 3 (tCO₂e)	À déterminer	5.924	5.064
<i>Effectif moyen des employés</i>	238	212	199
<i>Ratio d'intensité des émissions (tCO₂e total par employé)</i>	À déterminer	27,9	25,4
<i>Chiffre d'affaires du Groupe (£M)</i>	41,9	36,0	31,1
<i>Ratio d'intensité des émissions (tCO₂e total par £m)</i>	À déterminer	164,6	162,8

*Dans le cadre de nos efforts visant à améliorer les données carbone, nous avons recalculé notre année de référence. Voici quelques-unes des améliorations apportées aux données : un passage des données de dépenses à des données d'usage et de consommation, une vision plus complète de nos véhicules d'entreprise, et l'inclusion de catégories dans les biens et services achetés qui devraient être prises en compte dans notre périmètre opérationnel. Nous avons également mis à jour nos FERA (activités liées aux carburants et à l'énergie) afin de les aligner sur nos calculs des Scopes 1 et 2.

**Nos actifs loués en amont sont entièrement comptabilisés dans les Scopes 1 et 2, ainsi que dans le Scope 3 (biens et services achetés). Nous allons améliorer nos données afin de pouvoir les ventiler de manière appropriée dans la catégorie des actifs loués en amont, ce qui, nous le comprenons, pourrait avoir un impact sur les rapports futurs. Les émissions liées à l'utilisation de nos produits vendus sont minimes en raison de la nature de nos produits. Nous évaluerons plus en détail ces informations dans le cadre de notre programme de collecte de données.

L'énergie de nos bureaux provient de l'électricité et du gaz naturel. Nous reconnaissons que nous pouvons encore réduire l'impact de notre consommation d'énergie dans nos bureaux en effectuant la transition vers une énergie renouvelable certifiée. Nous recherchons des opportunités pour augmenter le pourcentage d'énergie utilisée provenant de ces sources. Dans plusieurs de nos implantations mondiales, nous avons effectué cette transition et cherchons d'autres possibilités de passer à l'énergie renouvelable, en travaillant en étroite collaboration avec les équipes de gestion des bâtiments et les fournisseurs d'énergie.

Des aspects et impacts environnementaux spécifiques ont également été examinés, révélant que notre consommation de ressources et notre gestion des déchets nécessitent une attention accrue :

- Nous collaborons avec nos 25 principaux fournisseurs (représentant 60 % des dépenses), en leur demandant de suivre et de travailler à la réduction de leurs émissions de carbone et, si possible, d'obtenir une validation par la SBTi. L'objectif recherché est de réduire nos émissions de Scope 3 : catégorie Biens et services achetés.
- Nous avons réalisé une Analyse du cycle de vie de notre produit phare, Trio, et évaluerons d'autres produits Tristel dans les mois à venir.
- Nous réduirons les émissions liées aux fluides frigorigènes en commençant par le suivi de notre volume d'utilisation de fluides frigorigènes et en déployant des alternatives plus durables.
- Nous avons entrepris de remplacer progressivement les véhicules à moteur à combustion par des

véhicules hybrides ou électriques.

- Nous passons nos sites britanniques à des contrats d'énergie renouvelable adossés à des certificats REGO et RGGO, et étendons cette initiative à nos filiales étrangères chaque fois que cela est possible.
- Nous installons des panneaux solaires sur nos sites chaque fois que cela est possible.
- Nous identifions des transporteurs tiers capables de proposer un service de transport et de distribution à zéro émission carbone.

Sujet RSE : ICP en matière d'émissions de carbone

Engagement	Nous établirons une feuille de route claire pour atteindre la neutralité carbone.		
Objectif	Atteindre la neutralité carbone pour les Scopes 1 et 2 d'ici 2030.	Atteindre la neutralité carbone pour les Scopes 1, 2 et 3 d'ici 2045, conformément à l'objectif de neutralité carbone du NHS.	
Données	Émissions de Scope 1 (tCO ₂ e)	Émissions de Scope 2 (basées sur le marché et sur la localisation) (tCO ₂ e)	Émissions de Scope 3 (tCO ₂ e)
Cible	Réduction annuelle des émissions, pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2030.	Réduction annuelle des émissions, pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2030.	Réduction annuelle des émissions, pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2045.
ICP	Réduction annuelle de 16 % des émissions en tCO ₂ e	Réduction annuelle de 16 % des émissions en tCO ₂ e	Réduction annuelle de 5 % des émissions en tCO ₂ e

Nous n'avons pas encore observé de réduction par rapport à notre année de référence, car nous nous sommes concentrés sur la collecte de données. Nous serons désormais en mesure de produire trois années de données afin de comparer avec précision, côte à côte, l'efficacité de nos initiatives de réduction des émissions de carbone. Le pourcentage de réduction annuelle des ICP a été fixé de manière à correspondre à nos objectifs à court et à long terme.

B. Gestion des déchets

La pollution plastique et les dommages environnementaux causés par les déchets chimiques dangereux constituent un problème mondial croissant. Toutes nos parties prenantes reconnaissent la gravité de cette problématique, comme en témoigne le fait que la gestion des déchets a été classée au cinquième rang des sujets RSE les plus importants. Parmi nos parties prenantes externes, le sujet a été classé en troisième position en termes d'importance. Il est donc essentiel que nous continuions à maintenir nos normes élevées en matière de gestion des déchets et à garantir la conformité avec la législation pertinente en matière de déchets, telle que les Règlements de 2011 sur les déchets (Angleterre et Pays de Galles). Pour y parvenir, nous avons défini l'engagement et l'objectif suivants :

Sujet RSE : ICP en matière de gestion des déchets

Engagement	Nous trierons tous les déchets provenant de nos installations et les traiterons de la manière la plus respectueuse de l'environnement
-------------------	---

Objectif	Améliorer la gestion des flux de déchets et mettre en place un reporting sur les déchets dans le but de réduire les déchets envoyés en décharge						
Données	A	B	C	D	E	F	G
Cible	Pas encore définie*	Pas encore définie*	Pas encore définie*	Pas encore définie*	Pas encore définie*	Pas encore définie*	Pas encore définie*
ICP	4 %	15 %	33 %	16 %	3 %	24 %	6 %

- A. % du total des déchets dangereux - Mise en décharge
- B. % du total des déchets dangereux - Recyclage/Réaffectation
- C. % du total des déchets dangereux - Incinérés
- D. % du total des déchets dangereux - Incinérés pour la production d'énergie
- E. % du total des déchets non dangereux - Mise en décharge
- F. % du total des déchets non dangereux - Recyclage/Réaffectation
- G. % du total des déchets non dangereux - Incinération pour la production d'énergie

*Les cibles n'ont pas encore été définies car elles doivent être approuvées par le Conseil d'administration, ce que nous espérons réaliser au cours de l'exercice 2025. Les données des ICP sont fournies à titre informatif.

Bien que nous ayons suivi nos déchets pour l'exercice 2024, nous n'avons pas encore fixé de cibles car nous sommes encore en train de vérifier les sources de données et de nous assurer que nous disposons d'une vue d'ensemble complète. L'année prochaine, nous entendons définir des cibles de réduction et des ratios d'intensité responsables et mettre en œuvre des initiatives de réduction.

Nos déchets recyclés incluent les boucles fermées et ouvertes, le carton, le papier et les matériaux recyclables mixtes.

Notre catégorie de déchets dangereux inclut les déchets qui ont été incinérés pour produire de l'énergie renouvelable. Nous avons travaillé avec nos collecteurs de déchets pour améliorer le traitement des flux de déchets, ce qui a renforcé nos initiatives de réduction des émissions.

La quantité de déchets est susceptible d'augmenter à mesure que l'entreprise se développe, c'est pourquoi nous avons décidé de nous concentrer sur le pourcentage du total des déchets recyclés en tant que ICP et sur l'établissement d'un ratio d'intensité pour suivre les améliorations.

Social

Nous sommes fiers de la culture qui existe au sein de l'entreprise et sommes heureux de la présenter dans notre Rapport RSE. Nos valeurs fondamentales - attentionnés, pragmatiques et énergiques - incarnent ce que signifie faire partie de la communauté Tristel. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail dans lequel les employés se sentent valorisés, sont encouragés à exceller et sont récompensés de manière appropriée. En offrant une reconnaissance interne, des formations et des opportunités de développement, nous dotons nos employés d'outils et de ressources qui les aident à progresser au sein de l'organisation et à contribuer au succès de l'entreprise.

Nous croyons qu'un engagement constant en faveur du développement de nos collaborateurs est une condition préalable au succès de l'entreprise, c'est pourquoi nous avons mis en place des cadres qui garantissent des points de contact entre les employés et les managers, centrés sur la motivation, les responsabilités et le développement. Notre équipe de direction et nos employés participent régulièrement à des réunions de retour d'information, assurant ainsi une attention portée à la performance, à la croissance et au développement à l'échelle de l'entreprise.

Chaque année, nous réalisons des enquêtes sur l'engagement des employés. Celles-ci visent à comprendre les opinions de notre personnel et à recueillir leurs retours, dans le but de créer une culture forte et positive, au sein de laquelle les employés peuvent atteindre leur plein potentiel. Au cours de l'exercice 2024, nous avons obtenu un taux de réponse de 63 %, avec 80 % des employés se déclarant engagés ou très engagés, et un score moyen d'engagement de 4 sur 5. Les domaines nécessitant des améliorations sont actuellement traités activement par nos équipes RH et senior.

Nous sommes passés à une méthode plus simple de payrolling des avantages sociaux au Royaume-Uni. Nous avons promu le programme britannique 'Cycle to Work' et déployé un programme de véhicules électriques (EV Car Scheme) durant l'exercice 2024. Nous avons également mis en place des plans concrets pour améliorer nos prestations parentales. Nous espérons que cette amélioration contribuera à soutenir nos employés et leurs familles en leur garantissant le temps et le soutien financier nécessaires pendant les premiers jours de la parentalité.

PILIER : Donner à nos employés les moyens de s'épanouir

La pierre angulaire de notre stratégie RSE globale est le pilier 'Donner à nos employés les moyens de s'épanouir'. Nos employés sont essentiels à la réussite de l'entreprise, et nous nous efforçons de créer pour eux un environnement de travail agréable et sain. Nous offrons à notre personnel des opportunités de développement, veillons à ce que chacun se sente libre d'être lui-même et visons à accroître la diversité dans notre secteur. Dans le cadre de ce pilier, trois sujets RSE guident notre démarche en faveur de l'autonomisation durable des employés :

- Diversité, égalité et inclusion
- Travail équitable et décent
- Santé, sécurité et bien-être

A. Diversité, égalité et inclusion

Nous voulons être l'employeur de choix pour les talents de notre secteur. Cela implique, entre autres initiatives, de développer un environnement de travail inclusif et équitable pour un effectif très diversifié. Nous respectons notre politique d'égalité des chances en nous engageant à offrir des opportunités égales en matière d'emploi, en évitant toute discrimination illégale et injuste, en créant une culture qui valorise la diversité et où le personnel est recruté, récompensé et promu sur la base du mérite. Le Conseil d'administration assume la responsabilité générale de la mise en œuvre efficace de cette politique, et tous les managers établissent des normes de comportement appropriées et montrent l'exemple. Le personnel reçoit une formation appropriée en matière d'égalité et de diversité, et les besoins en formation sont identifiés dans le cadre d'évaluations régulières.

Nos employés ont classé la DEI (diversité, égalité et inclusion) au cinquième rang des sujets RSE les plus importants pour l'entreprise, ce qui montre qu'ils apprécient grandement la culture diversifiée, inclusive et collaborative de Tristel. À mesure que nous poursuivons le développement de nos activités commerciales, nous continuons de donner la priorité à la DEI afin d'attirer et de retenir les talents. Les objectifs et ICP suivants nous permettront de concrétiser cet engagement :

Sujet RSE : ICP en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion

Engagement	Nous veillerons à ce que chacun se sente accueilli, respecté, valorisé et intégré, indépendamment de son genre, de son sexe, de sa race, de la couleur de sa peau, de son âge, de ses capacités, de sa mobilité, de son appartenance ethnique ou de sa religion.			
Objectif	Maintenir à 50 % la représentation des femmes dans les postes de direction		Réaliser auprès de l'ensemble du personnel une enquête annuelle comportant des questions axées sur la diversité	Identifier le potentiel d'intégration de programmes d'apprentissage
Données	Nombre de femmes siégeant au Conseil d'administration	% de femmes occupant des postes managériaux	Nombre de plaintes liées à la diversité	% d'apprentis restant dans l'entreprise plus de 1 an après leur recrutement
Cible	50 %	50 %	Zéro	100 %
ICP	38 %	47 %	Zéro	100 %

Nous sommes fiers d'avoir pris des mesures importantes pour rendre notre organisation plus inclusive :

- 38 % du Conseil d'administration
- 47 % de l'ensemble des postes de direction sont occupés par des femmes.
- Aucune plainte liée à la diversité n'a été reçue.
- Nous avons lancé notre programme d'apprentissage et sommes fiers des progrès réalisés à ce jour par ces personnes.

B. Travail équitable et décent

Comme la plupart des entreprises, nous comptons sur notre personnel pour atteindre notre objectif et, en tant qu'entreprise du secteur des dispositifs médicaux, nous nous appuyons sur une grande variété d'employés spécialisés. Notre capacité à attirer et à retenir les talents est cruciale, et nous accordons une grande importance au processus d'intégration ainsi qu'aux opportunités de développement que nous offrons à nos employés tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise. Dès le premier jour, les employés bénéficient de points de suivi réguliers et d'un alignement sur les objectifs, ainsi que de moments dédiés aux retours de leur manager. Nous voulons nous assurer que tous les employés ont la possibilité de se faire entendre, de développer leurs compétences et de réaliser leurs ambitions, quel que soit leur lieu de travail ou leur poste.

Notre personnel britannique est composé de 76 femmes pour 85 hommes. Dans le reste du monde (ROW), le ratio est de 55 femmes pour 39 hommes. Chez nous, l'écart moyen de rémunération entre les genres au Royaume-Uni est de 3,28 %, ce qui est nettement inférieur à la moyenne nationale de 14 % rapportée par le Bureau des statistiques nationales du Royaume-Uni pour 2023. Ce chiffre inclut à la fois les employés à temps plein et à temps partiel.

Au sein de notre effectif mondial, nous avons atteint une répartition presque égale des rôles managériaux et de direction entre les genres, avec 49 % de femmes et 51 % d'hommes occupant de tels postes. La médiane mondiale de l'écart salarial entre les genres pour les postes managériaux et de direction s'élève à 6 %.

Actuellement, l'âge médian combiné de notre personnel est de 41 ans, ce qui reflète une bonne répartition des âges entre 21 et 80 ans, tant chez les hommes que chez les femmes. L'âge des membres de nos équipes managériales varie de 26 à 66 ans, présentant ainsi un large éventail d'expériences et de perspectives. L'âge moyen du groupe managérial est de 42 ans, ce qui suggère une équipe de direction mature mais dynamique. L'ancienneté moyenne est de 5 ans, avec une fourchette allant de moins d'un an à 30 ans. Cette fourchette souligne l'équilibre entre les nouvelles recrues, liées à la croissance de l'entreprise, et les employés disposant d'une ancienneté importante. Le groupe le plus important d'employés affiche une ancienneté inférieure à un an, ce qui reflète des embauches récentes. On observe une répartition régulière dans la tranche de 1 à 5 ans, suggérant un afflux continu d'employés acquérant de l'expérience et s'installant dans leurs fonctions. Par ailleurs, les employés ayant une plus grande ancienneté (10 ans et plus) représentent un segment plus restreint mais significatif de notre effectif, reflétant une certaine stabilité dans leurs fonctions.

Reconnaître et valoriser la prise de conscience croissante de l'importance du travail équitable et décent parmi les individus est essentiel, en particulier pour ceux issus de milieux divers. Au cœur de nos activités réside un engagement profond en faveur d'un travail équitable et décent, qui dépasse largement les murs de nos bureaux et s'inscrit au cœur de la vie quotidienne de nos employés. Alors que nous évoluons dans un secteur en constante mutation, le travail équitable et décent ne constitue pas de simples concepts abstraits que nous soutenons ; il représente les fondations mêmes sur lesquelles repose notre succès. À une époque marquée par une crise aiguë du coût de la vie, notre engagement à donner la priorité à un travail équitable et décent revêt une importance encore plus grande, reflétant notre engagement en faveur du bien-être global de toutes les personnes qui contribuent à notre mission.

Au cours de l'exercice d'engagement des parties prenantes, réalisé au cours de l'exercice 2023, les parties prenantes internes et externes ont collectivement classé le travail équitable et décent au deuxième rang des sujets RSE les plus importants. En interne, il est apparu comme une priorité absolue. En maintenant des normes élevées, nous espérons retenir les talents. En donnant la priorité à ce sujet, nous nous engageons à offrir à nos employés l'environnement de travail nécessaire pour les aider à réaliser leur potentiel. Nous avons défini un engagement clair ainsi qu'un ensemble d'objectifs et de ICP afin de progresser de manière concrète.

Sujet RSE : ICP en matière de travail équitable et décent

Engagement	Nous fournirons à nos employés l'environnement nécessaire pour les aider à réaliser leur potentiel					
Objectif	Atteindre l'égalité de rémunération pour tous les employés, indépendamment du genre, au Royaume-Uni	Maintenir le droit au congé pour raisons familiales, quel que soit le genre ou la fonction au sein du Groupe	Maintenir le nombre d'employés gagnant plus que le Real Living Wage (salaire vital réel) et bénéficiant des Real Living Hours (heures de travail vitales réelles) au Royaume-Uni		Offrir davantage de possibilités de formation et de développement grâce à la mise en œuvre d'un système de gestion de l'apprentissage accessible à tous les membres du personnel au sein du Groupe	
Données	% d'écart salarial entre les genres	% d'employés ayant droit au congé pour raisons familiales	% d'employés percevant le Real Living Wage	% d'employés bénéficiant des Real Living Hours	% de travailleurs ayant participé chaque année à des entretiens de développement de carrière	Nombre de vidéos de formation complétées par employé*
Cible	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	À déterminer
ICP	3,28 %	100 %	100 %	100 %	100 %	44*

*Nous avons réajusté cet indicateur afin de suivre le temps de formation cumulé via une plateforme de formation mondiale. Nous avons recensé 10 476 vidéos de formation complétées, soit une moyenne de 44 vidéos complétées par employé (effectif moyen) cette année. Nous prévoyons de revoir cet indicateur afin d'améliorer encore davantage nos indicateurs de performance axés sur la formation.

Nous sommes fiers d'avoir déjà pris des mesures importantes pour offrir un travail équitable et décent à nos employés :

- Réalisation d'un écart salarial moyen entre les genres de 3,28 % au Royaume-Uni.
- Mise à disposition d'un package de rémunération parentale amélioré
- Mise en place d'une politique de salaire minimum supérieur au salaire vital au Royaume-Uni.
- La mise en œuvre d'une plateforme mondiale de formation permettant aux membres du personnel de développer leurs compétences, tant en lien avec leur fonction actuelle qu'en dehors de celle-ci (sur leur temps libre), en étudiant des sujets qui les intéressent mais qui n'ont aucun rapport avec leur fonction au sein de l'entreprise.
- La mise en place d'une plateforme d'évaluation des performances pour l'ensemble du personnel.

L'une de nos réussites est notre demande d'accréditation pour le Real Living Wage (salaire vital réel), qui a été soumise avec succès au cours de l'exercice 2024. Elle s'applique à l'ensemble du personnel et aux sous-traitants tiers admissibles pour confirmer que toute personne travaillant régulièrement pour Tristel perçoit au moins le Real Living Wage. Nous prévoyons de recevoir notre accréditation officielle au cours du premier semestre de l'exercice 2025.

C. Santé, sécurité et bien-être

La protection de la santé et du bien-être de nos employés constitue une pierre angulaire de notre entreprise qui ne souffre aucun compromis. La santé, la sécurité et le bien-être (HS&W) ont été classés au premier rang en termes d'importance par l'ensemble des parties prenantes, ce qui est en accord avec les réglementations strictes de notre secteur. En respectant ces normes élevées, nous garantissons la conformité et affirmons notre rôle en tant que contributeur responsable à la santé publique ainsi que notre mission de produire des produits de qualité ayant un impact positif sur la santé.

Nous nous engageons à garantir des conditions de travail sûres pour tous. L'équipe santé et sécurité est responsable de la formation et du reporting systématiques, ainsi que de la vérification de l'adéquation des procédures de sécurité aux niveaux de risque. Nous considérons que la santé et la sécurité englobent à la fois le bien-être physique et mental des employés. Nous pensons que la vision ambitieuse de sauver des vies et d'améliorer les soins aux patients grâce à l'innovation, associée à nos valeurs et à notre attention portée au bien-être mental, se traduit par une grande satisfaction au travail et, par conséquent, par un faible taux de rotation du personnel.

Nous accordons de l'importance à la confiance, à l'autonomie et aux résultats. Nous croyons que la meilleure façon de promouvoir ces valeurs est de permettre aux employés d'adopter un équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui leur convient. Cette flexibilité favorise une main-d'œuvre plus heureuse et plus engagée.

Notre engagement est de continuer à offrir à nos employés un environnement de travail sûr et des avantages sociaux qui répondent à leurs besoins en matière de santé et de bien-être. Ces objectifs et ICP ont été établis pour garantir que nous respectons cet engagement :

Sujet RSE : ICP relatifs à la santé, à la sécurité et au bien-être

Engagement	Nous continuerons à offrir à nos employés un environnement de travail sûr ainsi que des avantages assurant que leurs besoins en matière de santé et de bien-être sont satisfaits.				
Objectif	Taux mensuel de jours sans incident > 95 %	Taux mensuel de jours sans accident > 95 %	Aucun incident majeur	Aucun accident majeur	Maintenir et accroître la fourniture de services de soins de santé à nos employés
Données	Taux mensuel de jours sans incident	Taux mensuel de jours sans accident	Nombre d'incidents	Nombre d'accidents	% d'employés bénéficiant d'un régime privé d'assurance santé sans contribution

Cible	>95 % des jours ouvrables chaque mois	>95 % des jours ouvrables chaque mois	Zéro	Zéro	100 %
ICP	98 %	99 %	0*	0*	100 %

*Note : Les ICP pour les incidents et accidents sont fixés à un taux mensuel de 95 % de jours sans incident ni accident. L'objectif zéro est fixé pour les accidents/incidents majeurs. Il peut s'agir, par exemple, d'un incendie majeur/d'un effondrement catastrophique de rayonnages/de blessures graves/d'un décès, dont aucun de ces cas ne s'est produit jusqu'à présent.

Nous sommes fiers d'avoir déjà pris des mesures importantes pour améliorer la santé, la sécurité et le bien-être au sein du Groupe :

- Au 30 juin 2024, 2.018 jours ouvrables s'étaient écoulés depuis le dernier accident avec arrêt de travail.
- Aucun incident majeur (incendie majeur/effondrement catastrophique de rayonnages) ou accident (blessure grave/décès) ne s'est produit au cours de l'exercice 2024.
- Les effectifs du département Santé et Sécurité ont été renforcés par l'ajout d'un Assistant Sécurité Produit.
- Un auditeur externe a réalisé un audit d'analyse des écarts par rapport à la norme ISO 45001 et a conclu que Tristel répondait aux exigences et les dépassait. Tristel prévoit de mettre la norme en œuvre au cours de l'exercice 2025.

Au cours de l'année, nous nous sommes efforcés de :

- Accroître l'étendue et la disponibilité des services de soins de santé privés, avec pour objectif de garantir que tous nos employés dans le monde aient accès à de tels services. Ce travail se poursuivra au cours de l'exercice 2025.
- Renforcer l'offre de programmes de soutien au bien-être pour nos employés.
- Continuer à gérer l'ensemble des risques pour les personnes et les biens en adoptant une approche positive et proactive, avec la contribution de tous les niveaux de l'entreprise.

L'une de nos réussites contribuant au bien-être des employés a été l'introduction d'un service de consultation médicale virtuelle disponible 24h/24 et 7j/7, avec accès illimité à un médecin généraliste et à un second avis médical, fourni par Health Hero pour tous les employés du Royaume-Uni. Ce service vise à améliorer l'accès aux consultations et à renforcer le bien-être des employés. Nous avons également lancé une application approuvée par le NHS (service national de santé) ainsi qu'une ligne d'assistance confidentielle disponible 24h/24 et 7j/7, offrant un soutien en matière de santé mentale et de bien-être. Cet avantage non imposable est accessible dès le premier jour aux employés du Royaume-Uni et nous chercherons à le reproduire pour l'ensemble de notre personnel à l'échelle mondiale.

Nous attachons également de l'importance au bien-être financier de nos employés. Nous proposons un régime de retraite complet pour nos employés basés au Royaume-Uni, qui inclut une présentation détaillée de l'ensemble des avantages auxquels ils ont droit. Chaque employé peut rencontrer un conseiller financier afin de poser toutes les questions relatives à sa situation financière personnelle.

Nous offrons un large éventail d'avantages, notamment une assurance-vie, une assurance de protection du revenu en cas d'absence pour maladie ou blessure de longue durée, ainsi qu'une couverture santé privée.

Gouvernance

Nous sommes convaincus qu'une bonne gouvernance favorise la transparence, la responsabilité et, plus important encore, renforce la confiance de nos clients, de nos employés et des autres parties prenantes. Nous avons mis en place des mécanismes de gouvernance d'entreprise et opérationnelle solides qui vont au-delà de la conformité réglementaire, en donnant la priorité à l'excellence des produits et des services, à la recherche, à l'innovation et à la satisfaction des clients.

Notre engagement en faveur d'un monde plus sûr, plus durable et plus productif commence au plus haut niveau. La structure de gouvernance d'entreprise de Tristel est conçue pour assurer une supervision efficace de la performance de l'entreprise et des risques significatifs pesant sur ses activités, tout en favorisant une prise de décision éclairée et éthique. Notre Conseil d'administration constitue l'organe décisionnel ultime de Tristel, responsable de la supervision du développement stratégique de l'entreprise, de ses valeurs, de ses offres commerciales et de sa performance, y compris de nos initiatives en matière du RSE et de durabilité.

Réglementation, législation et exigences en matière du RSE

Ces dernières années, un nombre croissant de lois et réglementations relatives à la durabilité et au RSE ont été adoptées à travers le monde afin d'assurer une meilleure cohérence, transparence et qualité des rapports RSE des entreprises, des investissements durables et des pratiques RSE. L'Union européenne (UE) dispose de certaines des réglementations RSE les plus avancées de toutes les régions économiques du monde, conçues pour lutter contre le changement climatique, soutenir l'innovation durable et faire de l'Europe le premier continent climatiquement neutre d'ici 2050. Aux côtés de l'UE, le Royaume-Uni figure parmi les juridictions les plus dynamiques en matière de réglementation RSE, avec des réglementations telles que le Streamlined Energy and Carbon Reporting (SECR), l'Energy Savings Opportunity Scheme (ESOS), les Sustainability Disclosure Requirements (SDR), ainsi que plusieurs autres obligations imposées aux grandes entreprises.

Jusqu'à récemment, dans de nombreux pays et juridictions, la publication de rapports sur l'RSE et la durabilité était volontaire. Dans le monde d'aujourd'hui, l'augmentation des réglementations RSE à l'échelle mondiale entraîne une augmentation des obligations de conformité, des risques et de l'exposition pour les entreprises internationales, et en particulier celles exerçant des activités importantes en Europe.

Malgré les défis qu'elles posent, ces nouvelles réglementations remplissent des fonctions essentielles telles que le maintien d'une bonne gouvernance d'entreprise et RSE, la protection de l'environnement, la protection des droits humains, la promotion de collaborations positives dans l'industrie et d'une innovation produit durable, ainsi que la garantie que les entreprises opèrent de manière responsable et éthique avec des mécanismes de contrôle des risques solides. Ces évolutions sont porteuses d'avantages économiques et sociaux significatifs, c'est pourquoi nous nous préparons à réussir dans un paysage réglementaire RSE en constante évolution, en restant à l'avant-garde grâce à un engagement actif et à un suivi continu.

Exigences relatives aux prestataires de soins de santé

Nous nous sommes alignés sur l'*Annexe 5a Durabilité & valeur sociale – Attentes à l'égard des fournisseurs Version 6.6*. En tant que fournisseur direct de premier rang du NHS, nous avons contribué avec succès aux *Cinq questions des fournisseurs* :

1. **Plan de réduction des émissions de carbone** – Nous avons publié notre premier plan de réduction des émissions de carbone en avril 2024, valable 12 mois, et continuerons à le faire tout en améliorant nos initiatives de réduction des émissions de carbone.
2. **Valeur sociale** – Dans le cadre de notre stratégie RSE, nous intégrerons le Social Value Model (modèle

de valeur sociale) du gouvernement britannique (PPN 06/20), en mettant l'accent sur les cinq thèmes spécifiques de valeur sociale : lutte contre le changement climatique, relance post-COVID-19, lutte contre les inégalités économiques, égalité des chances et bien-être. Nous nous engageons à mettre en place des ICP spécifiques pour chaque thème abordé.

3. **Evergreen Sustainable Supplier Assessment** – Notre évaluation actuelle date d'avril 2024, avec une période de validité de 12 mois. Nous améliorerons notre niveau d'évaluation au cours des prochaines années.
4. **Net Zero Supplier Roadmap** – Nous nous sommes familiarisés avec cette feuille de route et nous nous préparons aux prochaines étapes, en mettant l'accent sur la démonstration de la valeur sociale que nous pouvons offrir à notre principal client.
5. **Esclavage moderne** - Nous avons complété l'outil d'évaluation de l'esclavage moderne (Modern Slavery Assessment Tool – MSAT) en avril 2024 et avons amélioré notre score d'une année sur l'autre. Nous avons obtenu de bons résultats dans nos points forts : gouvernance, politiques et procédures, ainsi qu'évaluation et gestion des risques. Nous avons une marge d'amélioration dans la définition de l'objectif de notre ICP interne.

Compte tenu des objectifs RSE de l'ensemble des parties prenantes, nous maintenons une vision globale de l'accompagnement que nous apportons à nos clients dans leur transition vers un avenir durable. Par exemple, conformément au *Well-being of Future Generations (Wales) Act 2015*, nous soutenons un Pays de Galles en meilleure santé en fournissant un produit innovant aux hôpitaux pour lutter contre le risque de transmission des infections, car nous considérons la prévention des infections comme une exigence fondamentale pour la prestation sûre et efficace des soins de santé, applicable à tous les hôpitaux dans tous les pays. Nous croyons en un avenir durable pour tous les prestataires de soins de santé, au sein de toutes les communautés.

Perspectives

Nous prendrons des mesures pour publier des informations conformément au cadre GRI et aux normes IFRS S1 et S2 dès leur adoption, et suivrons la feuille de route établie par le NHS ainsi que les lignes directrices relatives aux meilleures pratiques présentées par nos clients à travers le monde. Nous aspirons à devenir une entreprise pleinement transparente, engagée à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), le travail équitable et décent, à atteindre la neutralité carbone et à favoriser la transition mondiale juste vers une économie circulaire et un avenir durable.

Notre rapport RSE annuel constitue un élément clé de notre engagement envers la transparence. Le rapport nous permet, ainsi qu'à nos parties prenantes, d'évaluer nos progrès par rapport à nos objectifs, nous aide à valider notre approche, et corrige notre ligne de conduite, le cas échéant. Nous sommes déterminés à nous améliorer en permanence et, avec ce rapport, nous réfléchissons à nos succès, identifions les domaines dans lesquels nous pouvons nous améliorer et planifions les prochaines étapes à l'aide d'un calendrier complet de durabilité.

Elizabeth Dixon

Chief Financial Officer

Note 1 :

Reporting SECR

Dans le cadre de l'engagement du gouvernement britannique en faveur de la neutralité carbone, la directive Streamlined Energy and Carbon Reporting (SECR) de 2019 vise à garantir la transparence des entreprises quant à leur consommation d'énergie. Nous fournissons donc ici notre rapport détaillé, incluant notre méthodologie ainsi que les actions menées en matière d'efficacité énergétique, basé sur les données du Royaume-Uni pour une entreprise non cotée. Les chiffres présentés ci-dessous diffèrent de nos précédentes émissions de carbone divulguées précédemment, car ils ne concernent que les données énergétiques britanniques, conformément aux exigences actuelles.

Tableau SECR

Données sur les émissions de GES et la consommation d'énergie au Royaume-Uni pour la période :	1er juillet 2023 – 30 juin 2024 (RU)	1er juillet 2022 – 30 juin 2023 (RU)	1er juillet 2021 – 30 juin 2022 (RU)
Émissions de Scope 1 (tCO ₂ e)	140,68	149,56	137,15
Émissions de Scope 2 (tCO ₂ e)	83,01	89,53	89,81
Total des émissions brutes des Scopes 1 et 2 (tCO ₂ e)	223,69	239,10	226,96
Émissions de Scope 3 (tCO ₂ e)	60,45	66,61	62,27
Total des émissions brutes (tCO₂e)	284,14	305,71	289,23
Consommation d'énergie incluse dans les calculs ci-dessus (kWh)	1.051.002	1.126.332	1.086.581
Chiffre d'affaires du Groupe (£M)	41,9	36,0	31,1
Ratio d'intensité énergétique (kWh au RU / £m de chiffre d'affaires du groupe)	25.084	31.287	34.938
Ratio d'intensité des émissions (tCO ₂ e SECR / chiffre d'affaires du groupe en £m)	6,78	8,49	9,30
Méthodologie : GHG Protocol Corporate Standard (2004)			

Méthodologie SECR

Tristel plc est une société mère qui, sur la base d'un reporting au niveau du groupe et en tant qu'entreprise non cotée, satisfait aux seuils définis par les exigences SECR concernant la déclaration de la consommation d'énergie et des émissions combinées de l'ensemble de ses filiales. Cependant, en tant qu'entreprise non cotée, Tristel plc n'est tenue de déclarer que la consommation d'énergie et les émissions associées au Royaume-Uni. Par conséquent, nous n'avons pas inclus dans ce rapport les données de consommation d'énergie et d'émissions relatives à nos filiales à l'étranger.

Nous nous engageons à nous conformer aux exigences de déclaration SECR pour publier notre consommation d'énergie et nos émissions de carbone, conformément aux Companies (Director's Report) and Limited Liability Partnerships (Energy and Carbon Report) Regulations 2018.

Les données figurant dans le tableau de conformité représentent les émissions et la consommation d'énergie dont nous sommes responsables, y compris l'électricité et le gaz utilisés dans nos bureaux, ainsi que le carburant utilisé par nos véhicules de société et la flotte grise (kilométrage effectué par les employés avec leur propre véhicule). Les calculs d'émissions sont conformes aux principales exigences de déclaration du Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard, ainsi qu'aux facteurs de conversion des gaz à effet de serre publiés par le gouvernement britannique pour les rapports d'entreprise, pour la période 2021-2024. Toutes nos activités énergétiques entrant dans le cadre du SECR sont basées au Royaume-Uni ; par conséquent, aucun facteur d'émission global n'a été utilisé dans les calculs. Pour les données fournies fondées sur les dépenses, des estimations ont été établies à l'aide de données spécifiques au lieu concerné.

Le Scope 1 (SECR) inclut la consommation de carburant des véhicules basés au Royaume-Uni appartenant à la flotte contrôlée (véhicules détenus ou loués), sur la base des dépenses en carburant par type de véhicule, ainsi que la consommation de gaz des chaudières et de propane, fondée sur les données d'usage. Les fluides frigorigènes ne sont pas inclus, car ils ne sont pas exigés par la réglementation SECR.

Le Scope 2 (SECR) inclut les données de consommation d'électricité au Royaume-Uni, fournies par les fournisseurs d'énergie, selon la méthode de déclaration basée sur la localisation.

Le Scope 3 (SECR) inclut la consommation de carburant des véhicules personnels des employés utilisés pour les déplacements professionnels (flotte grise), calculée à partir des dépenses. Il inclut également les carburants et les activités liées aux carburants et à l'énergie (FERA) pour tous les véhicules, les FERA pour le chauffage, ainsi que les FERA pour l'électricité, y compris les facteurs d'émission well-to-tank (du puits au réservoir) et ceux liés à la transmission et à la distribution (T&D), tels que fournis par DEFRA pour les années 2022, 2023 et 2024. En cas de lacunes dans les données, nous avons utilisé une estimation par extrapolation au prorata.

Toutes les unités ont été converties et agrégées pour calculer la consommation totale d'énergie en kWh.

Actions en matière d'efficacité énergétique

Nous avons pour objectif de consigner les actions liées à l'efficacité énergétique durant les périodes de déclaration où nous atteignons le seuil requis au titre du reporting SECR, ce qui est le cas pour l'exercice 2024. Les mesures prises au cours de cette période incluent notamment :

- L'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques (VE) sur trois sites de l'entreprise, dont le siège au Royaume-Uni.
- Le remplacement des véhicules utilitaires par des véhicules 100 % électriques.
- Le renouvellement de la flotte commerciale au Royaume-Uni par des véhicules hybrides, réduisant ainsi la consommation globale d'essence et les émissions associées.
- Le passage des sites britanniques à un contrat énergétique renouvelable adossé à des certificats REGO (Renewable Energy Guarantees of Origin). Étant donné que ces certificats n'ont été adoptés qu'à la fin de l'exercice, nous utilisons uniquement la méthode de déclaration basée sur la localisation et intégrerons la méthode de déclaration basée sur le marché.
- Le recrutement d'une Sustainability Officer chargée de piloter les projets d'efficacité énergétique, de

collecter des données précises sur l'usage et la consommation d'énergie, de définir des plans d'action RSE et d'évaluer les risques et opportunités environnementaux.

Nous avons l'intention de nous concentrer en priorité sur les initiatives suivantes de réduction des émissions de carbone recommandées par le CDP :

- Évolution des politiques d'entreprise ou des comportements :
 - Engagement des fournisseurs, engagement des clients, changement des pratiques d'achat, utilisation efficace des ressources, gestion des déchets
- Efficacité énergétique dans les processus de production
 - Systèmes de contrôle intelligents
- Réduction des émissions fugitives
 - Réduction des fuites de fluides frigorigènes
- Consommation d'énergie à faible intensité carbone
 - Mix électrique à faible teneur en carbone
- Transport
 - Politique en matière de déplacements professionnels, télétravail, trajets domicile-travail, remplacement de la flotte de véhicules de l'entreprise
- Réduction des déchets et circularité des matériaux
 - Réduction des déchets, conception de produits, recyclage des produits/composants/matériaux

Note 2 :

Notes sur la collecte de données RSE et de durabilité

Nous développons nos processus de collecte et de déclaration des données RSE et de durabilité, dans le but de fournir à nos parties prenantes des données pertinentes et transparentes. Nous améliorons activement la gestion et la qualité de nos données afin de nous aligner sur les cinq principes du Protocole des GES : pertinence, exhaustivité, permanence, transparence et exactitude. Les notes importantes concernant le rapport RSE de cette année sont les suivantes :

Évolutions au niveau de l'entreprise ayant un impact sur les données RSE et de durabilité : aucune fusion ou acquisition n'a eu d'impact sur les données RSE et de durabilité pour l'exercice 2024.

Indicateurs RSE et de durabilité révisés : certains chiffres des exercices précédents ont été réajustés afin de corriger des erreurs et d'améliorer la qualité des données publiées antérieurement.

- Les Scopes 1, 2 et 3 pour l'exercice 2022 ont été recalculés après la découverte d'erreurs dans les données initialement déclarées. Cette révision a conduit à une augmentation des émissions rapportées. Le nouveau calcul a été rendu nécessaire par la mise à jour des sources de données et de la méthodologie de calcul.

Pratiques comptables des indicateurs environnementaux :

Le Scope 1 couvre les émissions directes de GES provenant de sources contrôlées par l'entreprise. Nous identifions les sources suivantes d'émissions de Scope 1 :

- Consommation de gaz naturel et de GPL/propane
- Consommation de carburants, tant sur les sites de production que par les véhicules de société. Comme il n'est pas possible de collecter l'ensemble des données de consommation de carburant ou de kilométrage pour les véhicules de notre entreprise, les émissions sont calculées à partir des données de dépenses, factures et reçus.
- Le rechargement des fluides frigorigènes n'a pas encore pu être déterminé ; nous avons donc utilisé une estimation annuelle standardisée basée sur la surface exacte (en pieds carrés/mètres carrés) des bureaux et entrepôts.

Le Scope 2 couvre les émissions indirectes de GES liées à la production d'électricité et de chaleur. Nous déclarons les émissions de Scope 2 selon la méthode basée sur la localisation et appliquerons une méthode basée sur le marché lorsque cela sera requis. La consommation d'électricité dans nos bureaux et entrepôts est calculée à partir d'un nombre standardisé de kWh.

Le Scope 3 couvre les émissions indirectes de GES issues des 15 catégories définies dans le Protocole GES – Norme pour les entreprises. Nous avons inclus 11 de ces catégories, en excluant la catégorie 10 (Transformation des produits vendus), la catégorie 13 (Actifs en location en aval), la catégorie 14 (Franchises) et la catégorie 15 (Investissements), car ces catégories ne sont pas pertinentes pour Tristel.