

RAPPORT RSE

2025



Aledia



Sommaire

Éditorial	03
En bref	04
Aledia s'engage	05
Engagée pour l'environnement	06
Engagée pour les collaborateurs	14
Engagée pour la société	19

ÉDITORIAL



Née dans les laboratoires du Commissariat à l'énergie atomique (CEA), Aledia innove chaque jour pour mettre au point une technologie unique de microLED ouvrant la voie à une nouvelle génération d'écrans plus performants, intelligents, interactifs et transparents.

L'identité d'Aledia trouve ses racines dans une alliance inédite: la passion de l'excellence, le goût de la performance industrielle, l'esprit d'équipe et un engagement environnemental fort.

En 10 ans, nous sommes devenus une entreprise au rayonnement international, présente sur trois continents, tout en restant fidèles à notre territoire d'origine: Grenoble. Notre ambition est claire: devenir le leader mondial des écrans nouvelle génération et de relocaliser la production de microLED en Europe, affirmant ainsi notre volonté de soutenir l'indépendance technologique et de contribuer à un futur durable.

Nous veillons à ce que l'exigence technologique s'accompagne d'une responsabilité sociétale concrète : nous plaçons l'environnement, la sécurité, le bien-être, le développement des talents et la diversité au cœur de nos pratiques. Chaque décision, chaque projet, chaque partenariat s'inscrit dans cette démarche de transformation, pour que la technologie serve des objectifs humains et collectifs.

Toujours viser l'excellence, construire ensemble et imaginer un futur porteur de promesses, telle est la mission d'Aledia et de chacun de ses collaborateurs.

Pierre Labois

Président-directeur général d'Aledia

EN BREF

Aledia, une start-up made in France

Fondée en 2012 au sein des laboratoires du CEA, Aledia est une entreprise «deeptech» internationale, spécialisée dans les technologies d'affichage de nouvelle génération. Implantée dans la région grenobloise, l'entreprise développe une technologie microLED de rupture, basée sur des nanofils 3D sur silicium, destinée à transformer durablement le marché des écrans.

Après plus de dix années de recherche et de développement, Aledia se positionne aujourd'hui à l'avant-garde de l'innovation microLED, en conciliant performance technologique, efficacité énergétique et excellence industrielle.

Sa technologie permet d'améliorer significativement la qualité d'image tout en réduisant la consommation d'énergie, contribuant ainsi à des usages plus sobres et plus responsables.

2 sites au coeur de la région grenobloise
218 collaborateurs, dont 49 doctorants
80% de scientifiques, ingénieurs, techniciens
248 familles de brevets actives

Forte d'une expertise scientifique reconnue et d'un outil industriel en plein développement, Aledia s'inscrit dans une trajectoire de croissance ambitieuse, avec la volonté de produire en France et de renforcer la souveraineté technologique européenne. En 2023, cette dynamique a été saluée par le programme French Tech Souveraineté – France 2030 dont Aledia a été lauréate.

NOS VALEURS

Le groupe s'est construit autour de cinq valeurs clés lui conférant une identité particulière :



ALEDIA S'ENGAGE

Une démarche RSE au cœur du développement

d'Aledia

Chez Aledia, la responsabilité sociale et environnementale n'est pas une option : elle s'inscrit au cœur de notre projet industriel et technologique. Nous intégrons progressivement les enjeux de durabilité à toutes les étapes de notre développement, avec une ambition claire : contribuer à une croissance durable, responsable et créatrice de valeur pour nos collaborateurs, nos partenaires et nos territoires.

TROIS AXES STRUCTURANTS D'ENGAGEMENT

01

Préserver l'environnement et les ressources

Maîtriser nos consommations, réduire notre empreinte carbone, prévenir les risques environnementaux et protéger les milieux naturels.



02

Favoriser l'égalité, la santé et le bien-être des collaborateurs

Assurer un environnement de travail sûr et stimulant, développer les compétences, promouvoir l'égalité et la diversité.

03

Agir de manière responsable au sein de la société

Renforcer notre ancrage territorial, soutenir le développement économique local, développer des partenariats responsables et respecter les principes éthiques tout au long de notre chaîne de valeur.

1. ENGAGÉE POUR L'ENVIRONNEMENT

La performance environnementale est indissociable de notre projet industriel. Dans un contexte de forte croissance et de montée en capacité de nos sites, nous avons structuré une démarche visant à anticiper, maîtriser et réduire les impacts de nos activités, tout en garantissant l'excellence technologique et industrielle.

Cet engagement repose sur un système de management environnemental (SME) structuré selon le référentiel ISO 14001 et un système de management de l'énergie (SMÉ) structuré selon le référentiel ISO 50001, qui permettent de piloter nos principaux enjeux, d'identifier les dérives et de mettre en œuvre des actions correctives intégrées à nos décisions opérationnelles.

1. Gestion responsable des ressources

Réduction de l'empreinte hydrique

Nous avons déployé un plan de sobriété hydrique sur le site de Champagnier, qui conjugue investissements technologiques, optimisation des procédés et suivi fin des consommations.

Dans ce cadre, l'eau utilisée au cours de nos process industriels est largement valorisée par un programme global de recyclage ou de récupération et réutilisation avec des mesures en place et à venir:

Dès l'implantation des équipements, les réseaux de drains ont été réalisés afin de permettre la récupération des flux propres issus des outils de production (CMP/ polissage, dépôts, gravure...) et des scrubbers pour ensuite être réinjectés dans la fabrication d'eau ultra pure, avec un rendement moyen de 70 %.

Nous agissons également directement sur la consommation: des logiciels pilotent les scrubbers pour les mettre en veille lorsque les équipements sont inactifs, réduisant ainsi de plus de 40% l'usage d'eau quand les gaz de process sont absents.

Parallèlement, nos équipes process ont pour objectif d'optimiser les recettes de production en réduisant la durée et les débits des étapes de rinçage et en sélectionnant des chimies et matériaux adaptés, permettant de diminuer la durée des étapes de process tout en maintenant la qualité.

Enfin, l'installation de compteurs volumétriques (remontées en supervision) et de débitmètres portatifs sur les principaux consommateurs d'eau permettent de suivre de manière précise les consommations, d'optimiser les réglages et de réagir aux dérives. Un indicateur suit la consommation spécifique d'eau par move (étape de process).

Des systèmes de recyclage ont été déployés, tels que le Di Water Recycling en boucle fermée pour les équipements d'amincissement, permettant jusqu'à 99,5 % d'économie d'eau, ou le ROCT (recyclage des rejets concentrat), prochainement appliqué à la station de production d'eau ultra pure, qui améliorera le rendement de 80 % à 90 %.

OBJECTIFS 2027

+ 18%

d'eau recyclée/réutilisée au niveau du process industriel

- 10%

de consommation d'eau par les équipements de production

En période de sécheresse, nous nous engageons à réduire jusqu'à 25 % notre consommation.

Une énergie maîtrisée pour produire mieux

Dès la phase conception et travaux de notre nouveau site de Champagnier, achevé en 2024, nous avons intégré des modes d'exploitation favorisant les économies d'énergie :

- Les centrales d'air neuf ne soufflent pas directement en salle blanche mais dans la reprise d'air des FFU (unités de filtration de l'air). En se mélangeant à l'air recyclé, cette approche homogénéise la température et l'hygrométrie avant le soufflage en salle blanche, réduisant ainsi la consommation énergétique en chaud et en froid tout au long de l'année.
- La séparation des systèmes de traitement de l'air des zones principales (salle blanche, laboratoires...) permet d'ajuster la température et l'hygrométrie selon les besoins spécifiques de chaque espace, tout en optimisant l'énergie consommée. Les gains se situent entre 30% et 50%.
- Des simulations ont été menées pour optimiser la circulation de l'air dans la salle blanche, afin de garantir la propreté nécessaire aux standards ISO tout en limitant la consommation d'énergie. Elles ont permis de définir le nombre d'unités de filtration (FFU) et leur position stratégique, en particulier autour des postes critiques de chargement et déchargement des équipements de production, et d'ajuster le taux de renouvellement d'air par zone selon les besoins réels.
- La distribution d'eau chaude repose sur des ballons alimentés soit par les chaudières, soit par la récupération de chaleur sur les groupes froids, cette dernière couvrant près de 70% des besoins annuels du site.



Site de Champagnier : plus de 400m² de panneaux photovoltaïques produisant 82kWc, garantissant une autonomie énergétique significative pour le bâtiment tertiaire.

Le bâtiment tertiaire de Champagnier, certifié BREEAM «Very Good», illustre cette approche: il affiche une performance énergétique supérieure de 15 à 25% par rapport aux références du secteur, grâce à l'intégration de panneaux photovoltaïques, à la récupération de chaleur et à une conception optimisée des systèmes techniques.

Concevoir un site performant aujourd'hui, c'est intégrer l'énergie comme un paramètre industriel à part entière, au même titre que la qualité ou la sécurité.

Sandrine Chabaud, Responsable QHSE

Nous avons mis en place un système de management de l'énergie (SMÉ) permettant de suivre et piloter les consommations d'électricité et de gaz sur l'ensemble de nos sites. Appuyé sur des compteurs et sous-compteurs, remontés en supervision, il facilite l'optimisation des usages, la détection des dérives et la mise en œuvre d'actions correctives, dans une logique d'amélioration continue de la performance énergétique.

Gestion des déchets : réduire, réutiliser, valoriser

Nous appliquons une politique rigoureuse de gestion des déchets, structurée autour de trois axes :

- **Réduction des déchets à la source** : mise en place des réfrigérateurs connectés avec bocaux consignés, machines à café sans gobelet, limitation au strict minimum des impressions papiers et mise en place de code QR, réutilisation des emballages au niveau de la logistique, etc.
- **Tri et collecte sélective des déchets selon plus d'une trentaine de catégories différentes** : déchets banaux (papier, carton, verre, bois, métaux, biodéchets, masques chirurgicaux, plaques de silicium, etc.) et des déchets dangereux (piles, ampoules, emballage et solides souillés par de la chimie, solutions minérales ou organiques, DEEE, aérosols, etc.).
- **Recyclage et valorisation optimale de chaque type de déchet** en partenariat avec des prestataires locaux agréés.

La performance de notre gestion des déchets est suivie à l'aide d'indicateurs intégrés au système de management de l'environnement (SME).

Elle repose sur un suivi contractuel rigoureux de nos prestataires en charge de la collecte et de l'élimination des déchets, complété par des audits réguliers visant à vérifier le respect des consignes de tri et à assurer la conformité aux exigences réglementaires en vigueur.

95 %

de déchets valorisés en 2025 pour le site d'Echirolles et 74 % pour le site de Champagnier.

A Champagnier, ce chiffre est plus bas en raison de la phase de démarrage et de qualification des équipements, qui dilue fortement les effluents renvoyés vers la cuve solvants, empêchant leur valorisation énergétique.



ALEDIA S'ENGAGE AUX CÔTÉS D'AFB

Depuis 2025, nos équipements informatiques en fin d'usage sont confiés à AfB, ONG européenne spécialisée dans le reconditionnement, permettant de réduire notre impact environnemental tout en favorisant l'inclusion professionnelle (66 % de collaborateurs en situation de handicap).

Lors de la première collecte en novembre 2025, 64 équipements (PC, écrans, smartphones) ont été remis pour une seconde vie.

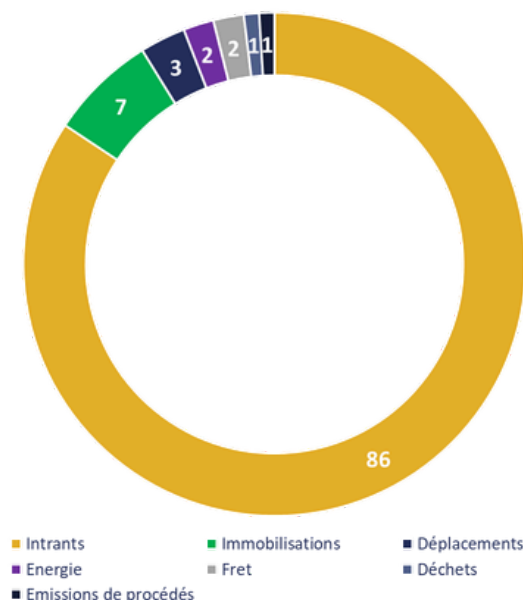
2. Réduction de l'empreinte carbone

Bilan carbone : suivre et guider nos actions

Afin de structurer notre démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre, nous avons réalisé notre premier bilan carbone sur l'année de référence 2022 pour notre site historique d'Echirolles. Les émissions totales ont été estimées à 16 066 tonnes de CO₂.

Un second bilan carbone, basé sur les données 2025 et intégrant notre nouveau site de production à Champagnier, sera finalisé en 2026 afin de suivre l'évolution de nos émissions et de guider nos actions de réduction.

RÉPARTITION DE NOS ÉMISSIONS DE GES



Le profil d'émissions de gaz à effet de serre d'Aledia reflète celui d'une entreprise en phase de préproduction et de développement industriel.

Les principaux impacts proviennent des intrants, qui représentent 86 % des émissions totales. Les immobilisations constituent le deuxième poste d'émissions, traduisant les investissements nécessaires à la montée en puissance industrielle.

Sur la base du nouveau bilan carbone, nous définirons une trajectoire de réduction des émissions, intégrée à notre feuille de route RSE, en cohérence avec la montée en puissance industrielle du site.

Un plan d'action collectif sera élaboré afin d'identifier et d'activer les principaux leviers de réduction sur les activités directes et la chaîne de valeur.

Les actions mises en œuvre seront suivies à l'aide d'indicateurs de pilotage, et feront l'objet d'une analyse environnementale annuelle permettant de prioriser les enjeux et d'ajuster les mesures si nécessaire.

OBJECTIF 2030

+2°C

Consciente des enjeux climatiques, Aledia inscrit sa démarche de réduction des émissions et d'adaptation dans la trajectoire nationale 2026 (+2°C à l'horizon 2030 +2,7°C à 2050), pour renforcer la résilience de ses activités à long terme.

Optimisation du fret : limiter les émissions liées au transport

En 2025, 85 % des transports ont été effectués par voie routière et seulement 13 % par voie aérienne, illustrant notre volonté forte de limiter le recours au fret aérien, particulièrement émetteur de CO₂.

Pour atteindre cet objectif, nous avons formalisé un processus dédié à l'optimisation des expéditions et importations, piloté par des indicateurs suivis mensuellement. Le choix du mode de transport repose sur une analyse systématique coût / délai / impact carbone, afin de retenir la solution la plus responsable.

Lorsque les délais le permettent, nous privilégions systématiquement les solutions les moins impactantes. À titre d'exemple, un équipement de 14,51 tonnes initialement prévu en transport aérien a pu être basculé vers un transport maritime, permettant une baisse significative de l'empreinte carbone, sans impact sur le planning du projet.

Mobilité douce et bas carbone pour les collaborateurs

La mobilité des collaborateurs est également intégrée à cette démarche. Dès 2021, nous avons déployé un Plan de Mobilité Employeur (PdME) en partenariat avec le SMMAG, afin de favoriser les déplacements bas carbone. Celui-ci s'appuie notamment sur :

- l'installation de 18 bornes de recharge pour véhicules électriques et 20 prises pour vélos ou trottinettes électriques sur notre site de production;
- une prime de covoiturage versée par l'entreprise en complément de celle versée par M'covoit grâce à notre partenariat avec Karos. 35 % des salariés ont utilisé Karos (régulièrement ou ponctuellement), parcourant 2600 trajets et évitant 3650kg de CO₂ ;
- des incitations à la mobilité douce: forfait mobilité durable, kit de sécurité pour vélos et trottinettes. En 2025, 28 % des salariés ont bénéficié du forfait mobilité durable ;
- des actions régulières de sensibilisation pour l'usage des transports en commun, utilisé par 20 % des salariés.

Par ailleurs, le fret aérien a été strictement limité aux situations critiques, avec une priorité donnée aux transports groupés chaque fois que possible, d'autant plus que nos fournisseurs sont majoritairement situés en Europe.

De plus, la majorité de nos flux routiers réguliers est opérée via DSV, un transitaire engagé dans une démarche active de réduction des émissions de CO₂, en cohérence avec nos engagements environnementaux.

Cette approche s'inscrit pleinement dans notre stratégie RSE, visant à réduire durablement l'empreinte carbone de nos opérations logistiques, avec une trajectoire progressive de réduction des modes de transports les plus polluants.



Limitation des émissions de gaz fluorés sur site

Pour les émissions industrielles, Aledia a mis en place des scrubbers à haute efficacité pour les gaz fluorés utilisés dans ses procédés. Ces systèmes permettent d'atteindre un taux d'abattement supérieur à 90% des composés fluorés, réduisant significativement l'impact climatique et respectant les obligations réglementaires.

INTÉGRER L'ENVIRONNEMENT DÈS LA CONCEPTION DES PRODUITS

Aledia intègre progressivement l'analyse des impacts environnementaux dès la phase de recherche et développement afin d'évaluer de manière globale et multicritère la performance environnementale de ses produits.

Entre 2022 et 2023, nous avons réalisé deux analyses de cycle de vie (ACV) sur des produits microLED, dont le Smart Pixel bleu (en partenariat avec l'IRT CEA Grenoble), première mondiale au stade R&D pour ce type de produit.

3. Un site responsable, un territoire préservé

Le site de Champagnier, illustre notre engagement en faveur d'une industrie responsable: construit sur une friche industrielle polluée, il limite l'artificialisation des sols et redonne un usage productif à un terrain déjà urbanisé.

Ainsi 14 hectares ont été réhabilités dont 3,3 hectares pour Aledia.

Situé dans un corridor écologique, le site a fait l'objet de mesures de préservation et de compensation dès la conception et tout au long du chantier : plantations d'espèces locales, lutte contre les espèces invasives, modulation de l'éclairage nocturne, création de mares, installation de nichoirs et d'habitats pour la petite faune, clôtures perméables.

L'efficacité de ces actions est vérifiée par des suivis réguliers, et l'usage de produits phytosanitaires est strictement proscrit sur nos espaces verts.



4. Gestion des substances chimiques et prévention des risques chimiques

Les activités industrielles d'Aledia impliquent l'utilisation de substances chimiques spécifiques, qui font l'objet d'une gestion rigoureuse des risques environnementaux.

Nos sites sont équipés de dispositifs techniques adaptés : stockage sur rétention, réseaux de distribution en double enveloppe avec détection de fuite, ségrégation et stockage dans des cuves avant élimination des effluents chargés en chimie et bassins de confinement pour les eaux d'extinction incendie sur le site.



Le site de Champagnier, classé Seveso seuil bas, fait l'objet d'une attention particulière en matière de sécurité et de protection de l'environnement. Dans ce cadre, une étude de danger a été réalisée afin d'identifier les sources de risque, les accidents potentiels leurs effets sur les personnes et l'environnement ainsi que leur probabilité d'occurrence. Sur cette base, 11 scénarios d'accidents majeurs ont été analysés pour définir les barrières de sécurité (techniques ou organisationnelles) nécessaires à la prévention et à la limitation des conséquences d'un éventuel incident.

Ainsi, le site est soumis à POI (Plan d'Opération Interne), organisation dédiée à la gestion de crise afin de faire face aux éventuelles situations d'urgence, avec des procédures formalisées, des astreintes techniques et managériales, ainsi que des exercices réguliers.

Pour renforcer la maîtrise des risques incendie et chimique, Aledia s'appuie sur les pompiers industriels d'Arkema, assurant une intervention rapide et adaptée en cas d'incident, protégeant ainsi les personnes, les installations et l'environnement.

Les effluents industriels sont gérés avec rigueur :

- les effluents concentrés sont stockés et traités dans des centres agréés ;
- les effluents dilués sont neutralisés en interne avant d'être rejeté dans le réseau de collecte des eaux usées des ZAC ;
- les rejets aqueux et atmosphériques font l'objet d'un autocontrôle régulier, et aucun dépassement des normes réglementaires n'a été constaté à ce jour.

Enfin, les voies de circulation et parkings sont conçus avec un système de collecte des eaux pluviales et des séparateurs d'hydrocarbures, contribuant à la protection des sols et des eaux locales.



5. Mobilisation des collaborateurs : agir ensemble pour l'environnement

La transformation de nos pratiques passe par la mobilisation de nos collaborateurs autour des enjeux environnementaux. Eau, énergie, déchets, mobilité... chaque geste compte. À travers des événements, ateliers et campagnes de sensibilisation, nous encourageons chacun à adopter des comportements plus durables au quotidien.

Nos éco-gestes au quotidien comptent !



Sensibilisation continue : campagnes internes sur les éco-gestes et bonnes pratiques au quotidien.

Journée mondiale de l'environnement – 5 juin 2025:

Plus de 30 % des collaborateurs ont parcouru 1 150 km en mobilité douce (marche, vélo, covoiturage, transports en commun).



Semaine Européenne du Développement Durable – 22-25 septembre 2025 en partenariat avec Hytech Vallée : près de 20 % des collaborateurs ont participé aux ateliers Nos Vies Bas Carbone, au Clean Up Day ou encore aux visites de nos installations (traitement des effluents, gestion responsable des produits chimiques et des déchets).

Semaine de l'Industrie – 17 novembre 2025 : 29 élèves de 5^e du collège Le Clos Jouvin de Jarrie ont découvert nos installations et participé à des ateliers pour comprendre les enjeux environnementaux.



2. ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

1. Un environnement de travail convivial et stimulant

Nous attachons une attention particulière à créer des lieux de travail modernes, spacieux et conviviaux. Nos sites d'Echirolles et de Champagnier ont été conçus pour offrir des espaces propices au travail en équipe, à l'innovation et au lien social entre les services. Les collaborateurs bénéficient de zones communes chaleureuses et peuvent participer à des initiatives collectives, telles que des séances de sport organisées par les équipes, favorisant à la fois le bien-être physique et la cohésion.

Une attention particulière à l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle



Aledia a l'écoute de ses collaborateurs

Chaque année, les entretiens annuels intègrent un temps d'échange dédié à l'évaluation du bien-être individuel et collectif, abordant la charge de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et les ajustements organisationnels nécessaires.

En complément, une enquête de satisfaction menée début 2025 a permis d'évaluer le ressenti des équipes sur l'ambiance de travail, l'organisation, la reconnaissance, le sens et les

valeurs, ainsi que le niveau de stress lié à la charge de travail, l'autonomie et aux relations avec les partenaires externes.

Chaque collaborateur bénéficie d'un droit au télétravail de deux jours par semaine, formalisé par une charte d'entreprise, ainsi que du droit à la déconnexion intégré dans son contrat de travail. Par ailleurs, pour soutenir nos salariés dans leurs responsabilités personnelles et familiales, Aledia propose 2 demi-journées cumulables ou non de congés aidants et 2 jours supplémentaires de congés enfants malades, au-delà des dispositions légales.

Les résultats ont conduit à des actions concrètes, telles que la refonte des réunions d'information générale et la mise en place de temps d'échanges dédiés entre la direction et de petits groupes de salariés, afin de renforcer le dialogue et la compréhension des orientations de l'entreprise.

Les résultats ont conduit à des actions concrètes, telles que la refonte des réunions d'information générale et la mise en place de temps d'échanges dédiés entre la direction et de petits groupes de salariés, afin de renforcer le dialogue et la compréhension des orientations de l'entreprise.

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Dans le cadre de notre démarche d'accompagnement du changement, Aledia a organisé une conférence animée par Bruno Marion, conférencier, sur le thème: «Prospérez dans l'incertitude: vous n'avez jamais eu autant de pouvoir». Ce temps d'échange a permis aux collaborateurs de porter un regard neuf sur les transformations en cours, d'appréhender l'incertitude et de renforcer leur capacité d'action et de résilience, individuellement et collectivement.

Respect et non-discrimination

Nous excluons fermement toute forme de discrimination au sein de nos équipes: harcèlement moral ou sexuel, stéréotypes de genre, stigmatisation des personnes LGBTQIA+.

Pour garantir un environnement où chacun se sent respecté et soutenu, nous avons mis en place:

- un référent dédié pour accompagner les collaborateurs ;
- une procédure d'alerte, assurant que tout signalement déclenche une enquête rigoureuse menée par un tiers indépendant, avec des actions correctives immédiates si nécessaire.

100%

des nouveaux collaborateurs bénéficient d'un parcours d'intégration structuré

88%

des collaborateurs ont participé à l'enquête de satisfaction

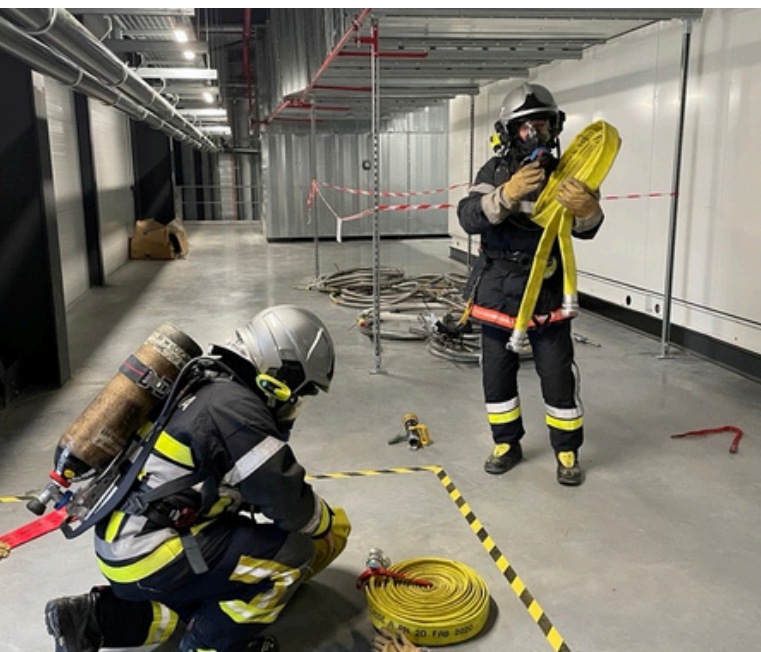
78%

des collaborateurs bénéficient d'une organisation flexible du travail en 2025

2. La santé et la sécurité : une exigence quotidienne, structurée et partagée

La santé et la sécurité de nos collaborateurs constituent une priorité absolue. Dans un environnement exigeant, la sécurité ne s'improvise pas. C'est pourquoi nous avons déployé un système de management de la sécurité (SMS) structuré selon le référentiel ISO 45001, visant à garantir à chacun un environnement de travail sûr et serein.

Cette démarche s'articule autour de notre Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail qui structure l'identification des risques, la mise en œuvre des actions de prévention et leur suivi dans une logique d'amélioration continue.



Concrètement, la prévention s'ancre d'abord sur le terrain. Chaque poste de travail fait l'objet d'analyses régulières afin de déployer des mesures adaptées, qu'elles soient organisationnelles, techniques ou humaines.

Des visites régulières sur site, appelées Visites de standard, sont également menées pour vérifier le respect des règles, identifier des actions correctives immédiates et renforcer la culture «sécurité» au quotidien, où chacun, quel que soit son rôle est acteur de la sécurité.

Chaque évènement indésirable fait l'objet d'une analyse des causes et du partage du retour d'expérience.

La formation constitue un pilier de notre dispositif. Chaque nouvel arrivant bénéficie d'une formation sécurité dès son intégration, complétée par des formations continues couvrant notamment les risques chimiques, gaz, électriques, rayonnements et ergonomiques. Depuis 2025, un programme dédié à la fiabilisation des interventions et à la prévention de l'erreur humaine a également été déployé, en particulier sur les activités de travaux, de maintenance et de production.

Les actions de prévention permettent de maintenir un haut niveau de maîtrise des risques, avec un taux de fréquence de 5 (2 accidents de faible gravité, 17 jours d'arrêt au total) et aucune maladie professionnelle reconnue.

Aledia porte par ailleurs une attention particulière à la prévention des risques psychosociaux. Une procédure de signalement est en place, complétée par la formation des managers, des actions de sensibilisation et une enquête de satisfaction au travail, afin d'adapter nos actions et de préserver le bien-être collectif.

Enfin, nos équipes sont préparées à faire face aux situations d'urgence. Des exercices d'évacuation sont organisés régulièrement sur l'ensemble des sites.

Le site de Champagnier, classé Seveso seuil bas, dispose d'un plan d'opération interne comprenant des simulations trimestrielles et une cellule de crise formée et entraînée.

2,87

taux d'absentéisme en 202

100%

des formations sécurité réglementaires réalisées dans les trois mois suivant l'embauche

+80

contrôles sécurité réalisés par site et par an

3. Le partage: facteur clé de la politique sociale d'Aledia

Le partage est une valeur cardinale pour Aledia, qui se traduit par une politique active d'information et de dialogue social. Nous tenons informés nos collaborateurs en continu des actualités de l'entreprise, de ses avancées et des grandes orientations stratégiques par des newsletters et des réunions régulières. Les collaborateurs participent également aux orientations de l'entreprise en étant consultés et réunis en groupes de travail sur des sujets essentiels tels que les valeurs de l'entreprise ou sa démarche RSE.

Dans ce même esprit de partage, Aledia valorise les efforts de ses collaborateurs grâce à une politique structurée d'attribution de primes, prévue dans les contrats de travail.

Des primes exceptionnelles sont également octroyées pour récompenser les succès collectifs et individuels.



4. Formation et développement professionnel : accompagner les parcours dans la durée

La formation est un levier essentiel de développement des compétences et d'adaptation aux évolutions de nos métiers. Dans un environnement technologique et industriel en constante transformation, nous veillons à offrir à chacun les moyens de progresser tout au long de son parcours professionnel.

Dès leur arrivée, l'ensemble des nouveaux collaborateurs bénéficient d'un parcours d'intégration structuré, conçu pour faciliter la prise de poste, la compréhension de l'environnement d'Aledia et une montée en compétences progressive.

Cet accompagnement se poursuit tout au long du parcours professionnel grâce à une politique de formation continue structurée autour d'un plan global de développement des compétences, intégrant des formations techniques, des actions de montée en compétences individuelles et des parcours dédiés aux managers.

En 2025, 93 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation, représentant près de 4 800 heures de formation, soit 24 heures en moyenne par salarié.

Nous déployons également des parcours de développement sur mesure pour les collaborateurs identifiés comme « haut potentiel », avec une attention particulière portée à la promotion des talents féminins.



La formation continue est au cœur de notre approche RH. Notre objectif est de proposer des parcours utiles, concrets et alignés avec les besoins des salariés, comme avec ceux de l'entreprise.

Chaque collaborateur peut ainsi développer ses compétences, renforcer sa confiance et saisir de nouvelles opportunités au sein d'Aledia, que ce soit en élargissant ses responsabilités ou en évoluant vers de nouvelles fonctions.

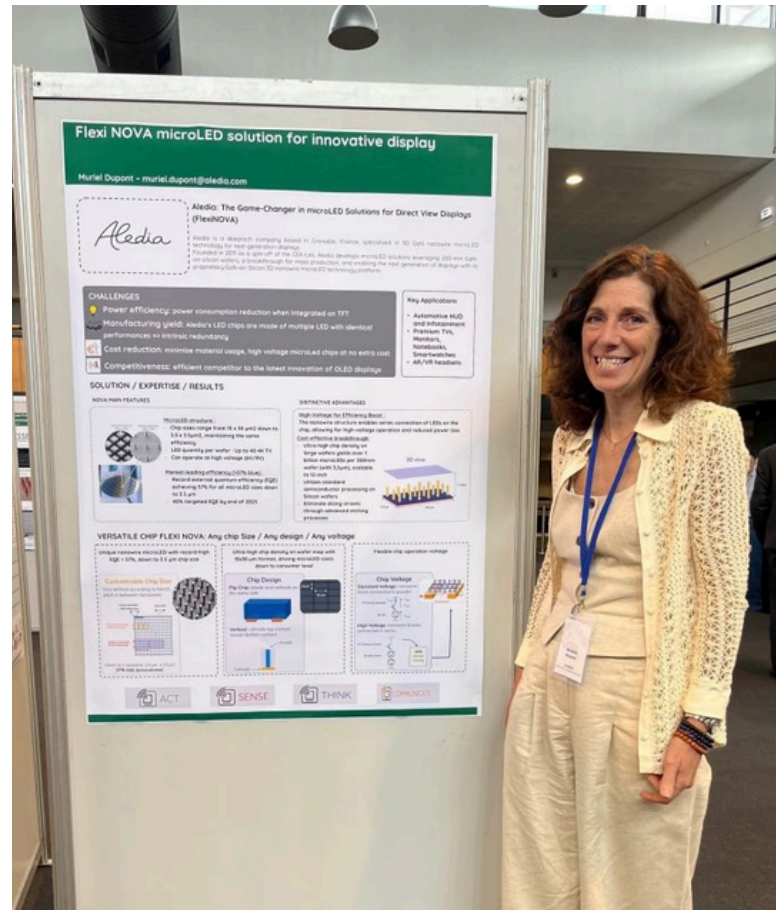
En 2025, 60% des formations suivies étaient directement liées à l'évolution professionnelle ou à l'acquisition de nouvelles compétences.

Sandrine Lefevre,
Responsable Formation

5. Égalité et inclusion au cœur d'Aledia

Aledia s'engage à créer un environnement professionnel inclusif et équitable, où chacun peut se développer pleinement. La microélectronique et les métiers technologiques restent toutefois des secteurs où les femmes sont encore minoritaires. Dans ce contexte, nos initiatives visent à soutenir les talents féminins et à promouvoir la diversité au sein de nos équipes.

- **Analyse régulière des écarts salariaux à poste égal et correction immédiate** en cas d'écart non justifié. Ainsi nous mesurons précisément les écarts de rémunération par catégorie professionnelle et tranche d'âge pour agir efficacement.
- **Accompagnement des collaboratrices souhaitant s'impliquer davantage** dans leur domaine d'activité.
- **Sensibilisation dès le plus jeune âge**, via des partenariats avec des écoles pour encourager les filles à s'intéresser aux carrières scientifiques et technologiques. En 2025, près de 30 collégiennes et étudiantes ont été accueillies dans nos locaux. Elles ont pu découvrir nos métiers, rencontrer nos équipes et se projeter dans des carrières scientifiques et technologiques.
- **Création du collectif interne « Women in Aledia »**, à l'initiative d'une salariée. Ouvert à tous les collaborateurs, il vise à promouvoir une culture inclusive et à valoriser les bonnes pratiques de féminisation de la tech.
- **Participation à des événements externes** (stand "Village de l'électronique" porté par FAME lors du Forum des métiers Grenoble (2025/2026) pour promouvoir la diversité des métiers de l'électronique auprès de différents publics et notamment des jeunes femmes.



86

Index égalité professionnelle en 2025

40%

des nouvelles recrues sont des femmes, contre 26% en 2024.

Nous poursuivons également nos efforts pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui représentent 4% de nos collaborateurs, et veillons à garantir l'équité dans nos processus de recrutement, de formation et de promotion.

3. ENGAGÉE POUR LA SOCIÉTÉ

1. Acteur clé de l'économie et des territoires

Un ancrage industriel français au service du développement économique

Nés à Grenoble au sein du CEA, nous avons choisi de rester fidèles à notre territoire d'origine. Aledia est aujourd'hui implantée sur deux sites en France, à Échirolles et Champagnier, où nous localisons à la fois notre R&D et notre usine de production de microLED. Ce choix affirme notre volonté de produire en France et de soutenir l'indépendance technologique européenne, alors que l'ensemble des écrans microLED est importé d'Asie.

Nous avons implanté nos sites sur d'anciennes friches industrielles, contribuant ainsi à la reconversion de zones économiques délaissées et à la dynamisation du tissu local. Depuis notre création, plus de 200 emplois ont été créés sur le territoire grenoblois, et nous participons activement au développement d'une filière industrielle stratégique pour la France et l'Europe.

Nous poursuivons également cet objectif ambitieux au sein d'un consortium européen, avec la volonté de relocaliser la production de microLED en Europe.



Une collaboration étroite avec l'écosystème industriel et de recherche local



Nous nous appuyons sur un écosystème de recherche et d'innovation particulièrement dynamique.

Notre collaboration avec le CEA de Grenoble, matérialisée par un laboratoire commun, nous permet de développer des briques technologiques avancées et de nourrir l'innovation dans la microélectronique.

Nous sommes également engagés au sein de réseaux industriels régionaux et nationaux, tels que le pôle de compétitivité Minalogic, acteur central de l'innovation technologique et industrielle du territoire, et le réseau Udimec afin de favoriser les synergies entre recherche, industrie et formation.

Un engagement régulier dans la dynamique socio-économique locale

Au-delà de notre activité industrielle, nous participons activement à la dynamique socio-économique locale à travers de nombreux partenariats institutionnels, industriels et associatifs. Ces collaborations visent à renforcer l'attractivité de la région, à favoriser le lien social et à dynamiser la zone d'activités où nous sommes implantés.

En partenariat avec la Métropole de Grenoble, nous avons contribué à la création d'une association regroupant les entreprises de la zone d'activités de Champagnier, pour coordonner des actions concrètes au bénéfice des salariés et de la collectivité. Cette initiative se traduit par :

- le développement d'infrastructures et services communs, notamment dans les domaines de la restauration, du sport et de la mobilité ;
- la mise en place d'une application inter-entreprises, facilitant l'organisation d'animations culturelles et sportives et renforçant le lien social ;
- l'organisation de challenges sportifs inter-entreprises et d'événements partagés pour stimuler la cohésion entre les acteurs économiques locaux.



Une participation active d'Aledia aux dynamiques de la filière électronique française

Aledia s'inscrit activement dans les dynamiques collectives de son secteur en étant adhérente de la Fédération de l'électronique française (anciennement ACSIEL) depuis 2020. Cette adhésion témoigne de notre volonté de contribuer au développement d'une filière électronique française innovante, responsable et durable, en partageant les meilleures pratiques et en participant aux réflexions stratégiques de la profession.

Notre engagement se traduit par une implication directe dans les instances de gouvernance :

- **Commission Santé & Sécurité**: notre responsable HSE en assure la présidence, contribuant à porter des standards élevés de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité au travail ;
- **Commission Environnement**: elle contribue aux échanges et actions visant à réduire l'empreinte environnementale du secteur et à accompagner la transition écologique des acteurs de la filière.

À travers ces engagements, Aledia affirme son rôle d'acteur responsable, engagé collectivement pour une industrie plus sûre, plus durable et plus respectueuse de toutes ses parties prenantes.



Être impliqués dans la Fédération nous permet de partager nos expériences et de promouvoir des standards élevés pour la sécurité et l'environnement dans toute la filière.

C'est une vraie responsabilité collective.

Sandrine Chabaud,
Responsable QHSE

2. Veille au strict respect des principes éthiques tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Nous plaçons l'éthique et la responsabilité au cœur de nos pratiques, depuis la sélection de nos fournisseurs jusqu'à la gestion de nos contrats. Notre objectif: construire une chaîne d'approvisionnement fiable, respectueuse des droits humains et de l'environnement, tout en répondant aux exigences RSE croissantes de nos clients et partenaires.

Un cadre éthique clair

En 2025, nous avons formalisé notre Code de conduite éthique qui a vocation à être intégré au règlement intérieur, en complément de notre charte anti-corruption et du dispositif d'alerte interne.

Pour renforcer l'appropriation de ces règles et prévenir tout risque de corruption, nous avons déployé une formation anti-corruption en e-learning pour les collaborateurs exposés à des risques élevés, accompagnée d'une campagne de sensibilisation pour toutes les équipes.

75%

des collaborateurs exposés aux risques élevés formés à l'anti-corruption (45 sur les 60 visés)

Une politique d'achats responsables opérationnelle

En 2025, nous avons conçu et mis en œuvre notre politique d'achats responsables, afin de réduire l'impact environnemental de nos activités, prévenir les atteintes aux droits humains et garantir l'éthique dans toutes nos relations fournisseur. Pour concrétiser cet engagement, nous avons:

- **rédigé une charte d'achats responsables**, signée par 60% de nos fournisseurs stratégiques, formalisant leur engagement en matière de développement durable et d'éthique ;
- **défini des critères RSE** adaptés aux enjeux prioritaires d'Aledia pour la sélection et l'évaluation de nos partenaires ;
- **renforcé nos conditions de référencement** avec un questionnaire d'évaluation RSE, réalisé en janvier 2025, qui sera reconduit annuellement, et auquel 75% de nos fournisseurs ont répondu. ;
- **déployé un plan de formation et de sensibilisation** pour nos équipes, lancé en novembre 2025 avec une première session dédiée aux acheteurs et aux services directement concernés (Supply Chain, Facilities, IT, Maintenance, Juridique, etc.), visant à former 100% des salariés en lien avec les fournisseurs.



Avec cette politique, nous inscrivons la responsabilité au cœur de chaque étape du cycle d'achat. De la sélection de nos partenaires à la gestion des contrats, chaque décision contribue à une industrie plus durable.

Notre objectif est que 100% des nouveaux fournisseurs s'engagent via notre charte, afin que chacun partage nos valeurs et nos engagements RSE.

Pierre-Marie Penet,
Directeur des Achats

Aledia

