

RAPPORT

Rapport de développement durable 2023

Déclaration de Performance Extra-Financière



When **energy** matters



Sommaire



Enjeux et stratégies 4

Un avenir durable, ensemble	4
Engagement de la Direction générale.....	5
SOCOMECC en quelques chiffres.....	5
Un modèle d'affaires basé sur une vision durable et pérenne	6
Faits marquants RSE 2023	8
Notre gouvernance RSE	10
Notre stratégie RSE	11
Notre matrice de matérialité	
Les trois piliers de notre stratégie RSE	
SOCOMECC contribue aux objectifs de développement durable	
Déploiement du CSR Book	
Nos projets de transformation	
Notre performance RSE	15



SOCOMECC s'engage pour le bien-être des collaborateurs 16

Ancrer durablement la culture de santé et sécurité dans l'entreprise	17
Notre politique	
Nos actions	
Innover en matière de bien-être et de qualité de vie au travail	21
Notre politique	
Nos actions	
Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion	32
Notre politique	
Nos actions	



SOCOMECC s'engage pour préserver l'environnement 36

Réduire l'empreinte environnementale des infrastructures	37
Notre politique	
Nos actions	
Réduire l'empreinte environnementale des offres	44
Notre politique	
Nos actions	



SOCOMECC s'investit dans des partenariats responsables 50

Garantir des achats responsables	51
Notre politique	
Nos actions	
Garantir une éthique des affaires	54
Notre politique	
Nos actions	
Développer nos engagements sociétaux	56
Notre politique	
Nos actions	

Annexes	60
Périmètre	
Risques extra-financiers non couverts par le Groupe SOCOMECC	
Risques liés à la consommation d'eau	
Global Reporting Initiative - Index	61
Rapport de l'organisme tiers indépendant	63

Enjeux et stratégies



Un avenir durable, ensemble

La performance d'une entreprise se mesure non seulement à son succès financier, mais aussi, et surtout, à son impact positif sur la société et l'environnement. Cette vision guide chacune de nos actions et décisions, enracinant le développement durable au cœur de notre stratégie.

L'année écoulée a été significative dans la concrétisation de cette vision, à travers la mise en œuvre de notre cycle stratégique 2022-2025. Notre engagement pour le développement durable, élevé au rang de priorité stratégique, témoigne de notre volonté ferme de transformer notre entreprise pour le mieux. Chez SOCOMEC, la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est bien plus qu'une obligation ; c'est un levier essentiel de notre performance globale, qui se manifeste à travers des projets de transformation ambitieux.

En 2023, notre engagement en matière de RSE a gagné en maturité, renforçant nos actions pour réduire notre empreinte écologique.

Notre stratégie bas-carbone a été définie, avec la construction d'un plan d'action et des objectifs de réduction des émissions de CO₂. Nous prenons des mesures tangibles pour augmenter l'efficacité énergétique de nos produits, réduire notre fret aérien et favoriser les matériaux à faible empreinte carbone.

Mais pour agir, il faut d'abord comprendre les enjeux climatiques. Près de 800 collaborateurs ont été sensibilisés en 2023, au travers notamment de fresques et de conférences sur le climat.

Conscients des défis qu'il reste à relever d'ici à 2030, nous réalisons les ajustements nécessaires pour inscrire nos actions dans la durabilité, avec des résultats concrets et mesurables.

Au-delà de l'environnement, nous continuons à œuvrer pour le bien-être et l'engagement de nos collaborateurs. C'est à travers la promotion d'une culture d'entreprise responsable et inclusive que nous parvenons à renforcer notre cohésion interne et à maximiser notre impact positif externe.

Notre performance en RSE a été saluée par EcoVadis, avec un score de 73/100, nous positionnant dans le top 5% des entreprises évaluées. Cette reconnaissance témoigne de notre engagement continu pour l'excellence environnementale, le bien-être des collaborateurs, et une conduite éthique des affaires.

Les défis qui se dressent devant nous sont nombreux, mais ils sont surpassés par notre conviction et nos valeurs, ancrées dans l'ADN de SOCOMEC depuis plus d'un siècle. Nous sommes déterminés à poursuivre cette voie, pour notre entreprise et pour les générations futures.



Ivan Steyert
*Président Directeur Général
du Groupe SOCOMEC*



Catherine Steibel
*Directrice Communication
& RSE du Groupe SOCOMEC*

Engagement de la Direction générale

Renouvellement de l'engagement du Président Directeur Général de SOCOMEC envers les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies



“Le Global Compact et SOCOMEC est une histoire de longue date, puisque nous avons fêté en 2023 les 20 ans de notre partenariat. Nous partageons un objectif commun : être un acteur responsable de la transition sociale et écologique.

La signature du Pacte mondial est une démarche volontaire et SOCOMEC est fière d'être l'une des entreprises pionnières de cette démarche.

Les Comités de Direction et moi-même sommes résolument engagés dans cette alliance internationale et nous comptons bien la poursuivre de très longues années encore.”

Benfeld, le 31/12/2023

Ivan Steyert
Président Directeur Général du Groupe SOCOMEC

SOCOMECEC en quelques chiffres



4 200
COLLABORATEURS
68% HOMMES
32% FEMMES

FONDÉ EN 1922

100 years
OF SHARED ENERGY

843 M€*
DE CHIFFRE D'AFFAIRES
+ 16% PAR RAPPORT À 2022

8%
DU CHIFFRE D'AFFAIRES
INVESTI EN R&D

3 DOMAINES
EXPERTISE
COUPURE / MESURE / CONVERSION
+ SERVICES ASSOCIÉS



12 SITES
DE PRODUCTION



30 FILIALES
COMMERCIALES

DEUXIÈME
LABORATOIRE D'ESSAI
PRIVÉ FRANÇAIS DE
PUISSANCE ÉLECTRIQUE

LA MARQUE SOCOMEC
EST REPRÉSENTÉE DANS PLUS DE
80 PAYS

* prévisionnel (non encore audité)

Un modèle d'affaires basé sur une vision durable et pérenne

Nos ressources

Collaborateurs

- Plus de 4200 collaborateurs dont 32% de femmes
- Valeurs partagées: Responsabilité – Ouverture – Engagement
- 876 recrutements en 2023 dont 443 en CDI
- 113 mobilités internes
- Sécurité au travail :
 - Taux de fréquence des accidents de travail : 3,65
 - Taux de gravité des accidents de travail : 0,13

Des bases financières solides

- Un actionariat familial et indépendant avec une vision à long terme

Présence mondiale

- 12 sites de production dans 7 pays
- 50% des sites industriels certifiés ISO 14001
- 83% des sites industriels certifiés ISO 9001
- 30 filiales commerciales
- 5 Repair Centers, centres de maintenance
- E'NERGYS, la branche « transition énergétique et numérique » du Groupe SOCOMEC
- Tesla Power Lab : 2^{ème} laboratoire d'essai privé français de puissance électrique

Capital Innovation

- 8% du chiffre d'affaires investi dans la R&D
- 400 collaborateurs dédiés à la R&D

Capital intellectuel

- 6 familles de brevets
- ISO 27001

Capital sociétal

- 72 fournisseurs évalués par EcoVadis sur les critères RSE
- 94% du chiffre d'affaires de SOCOMEC est couvert par des fournisseurs ayant signé le code de conduite

SOCOMEC en tant que spécialiste

- 42 familles de produits
- 74,7% de gammes couvertes par un PEP
- Nos technologies: Coupure de l'arc électrique, mesure, conversion d'énergie, services associés
- Nos marchés: Centre de données, santé, énergie, infrastructure, industrie, bâtiment, mobilité

SOCOMEC Pull Management System

Le client au centre de notre démarche de production



A Équipe de progrès du Comité de Direction du site

Mission: assurer la disponibilité, l'écoute et le support nécessaire aux équipes terrain pour la réussite collective.

B Équipes de progrès terrain

(une équipe par unité autonome de production)
Mission: coordonner les actions des différents services, élaborer et faire vivre les standards de travail, résoudre les problèmes opérationnels.

1 Commande client

2 Séquencement des commandes en unités de travail d'une demi-heure

3 Préparation d'une séquence de travail



4 Convoyage et dépôt des composants d'une séquence de travail vers le bord de ligne de production

5 Assemblage, contrôle et conditionnement des produits

6 Convoyage des produits finis vers le centre de distribution

7 Expédition vers le client

8 Rechargement en Kanban* du stock de composants auprès des fournisseurs

* Le Kanban est une méthode visuelle permettant d'asservir l'approvisionnement d'un composant à la consommation qui en est faite.

Une création de valeur partagée

Valeur ajoutée RSE

- Note EcoVadis 73/100

Collaborateurs

- 67 935 heures de formation - une entreprise qui cultive son expertise et ses compétences
- 96,9 % des Entretiens de Performance Individuelle réalisés
- 7,8/10, note d'engagement des collaborateurs de SOCOMEC
- 87,3 % de collaborateurs formés sur la politique éthique et conformité

Valeur financière

- 843 millions d'euros de chiffre d'affaires (résultat prévisionnel, non encore audité)
- Croissance de +16,2 % par rapport à 2022

Excellence client

- 110 000 opérations de service
- 3800 produits reconditionnés dans les Repair Centers et plus de 4500 produits réparés par nos techniciens chez le client
- Services de remplacement de consommables afin de prolonger la vie des produits
- La garantie d'une énergie de qualité, efficace et sécurisée

Une attention à l'environnement

- 44 % d'énergie renouvelable dans la consommation électrique
- 72,6 % de déchets industriels valorisés
- 1 721 551 t CO₂e
- Construction de bâtiments à haute performance énergétique
- Installation de panneaux photovoltaïques pour augmenter notre autoconsommation

Fortes tendances

- transition écologique
- énergies renouvelables
- e-mobilité
- numérique et intelligence artificielle

Mécénat

- 0,06 % du chiffre d'affaires France
- Plus de 20 organismes soutenus
- 1 fonds de dotation créé

Faits marquants RSE 2023

SOCOMECC S'ENGAGE



73/100

DÉPLOIEMENT DU CSR BOOK

à l'ensemble du Groupe.
Il présente les engagements, priorités,
objectifs et plans d'action détaillés
en matière de RSE.

POUR LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS



SOCOMECC obtient dès
la première année le label



TOP EMPLOYEUR
pour l'excellence de ses pratiques RH

**NIVEAU
DE SATISFACTION**
des collaborateurs du Groupe
7,8/10

soit + 0,3 points / enquête 2022

180 cadres suivent un PROGRAMME DE FORMATION DES MANAGERS

Pour la 10^e année,
obtention du



avec un taux de
recommandation à

96,7%

LES CONFÉRENCES DU RELAIS

abordent chaque mois une nouvelle
thématique d'entreprise

430 collaborateurs de Benfeld et Huttenheim
ont participé aux

RENDEZ-VOUS DURABLES,
un événement qui aborde des thématiques
environnementales et sociales.

**POUR PRÉSERVER
L'ENVIRONNEMENT**



Définition de notre
**STRATÉGIE
BAS CARBONE**

Le Plan Energy+
nous a permis d'économiser
**14,9 % D'ÉLECTRICITÉ
ET 33,5 % DE GAZ**

**CERTIFICATION
ISO 14001**
de notre site
de Gurgaon en Inde

Dans le cadre de l'opération
« Goodwatt », 40 salariés ont testé un
VÉLO ÉLECTRIQUE
pendant un mois en alternative
à l'autosolisme

SENSIBILISATION
du top management
AU CLIMAT

+ DE 800 COLLABORATEURS
ont été
**SENSIBILISÉS AUX ENJEUX
DU CHANGEMENT CLIMATIQUE**
dont 86 collaborateurs
formés à la Fresque du Climat

**POUR DES
PARTENARIATS
RESPONSABLES**



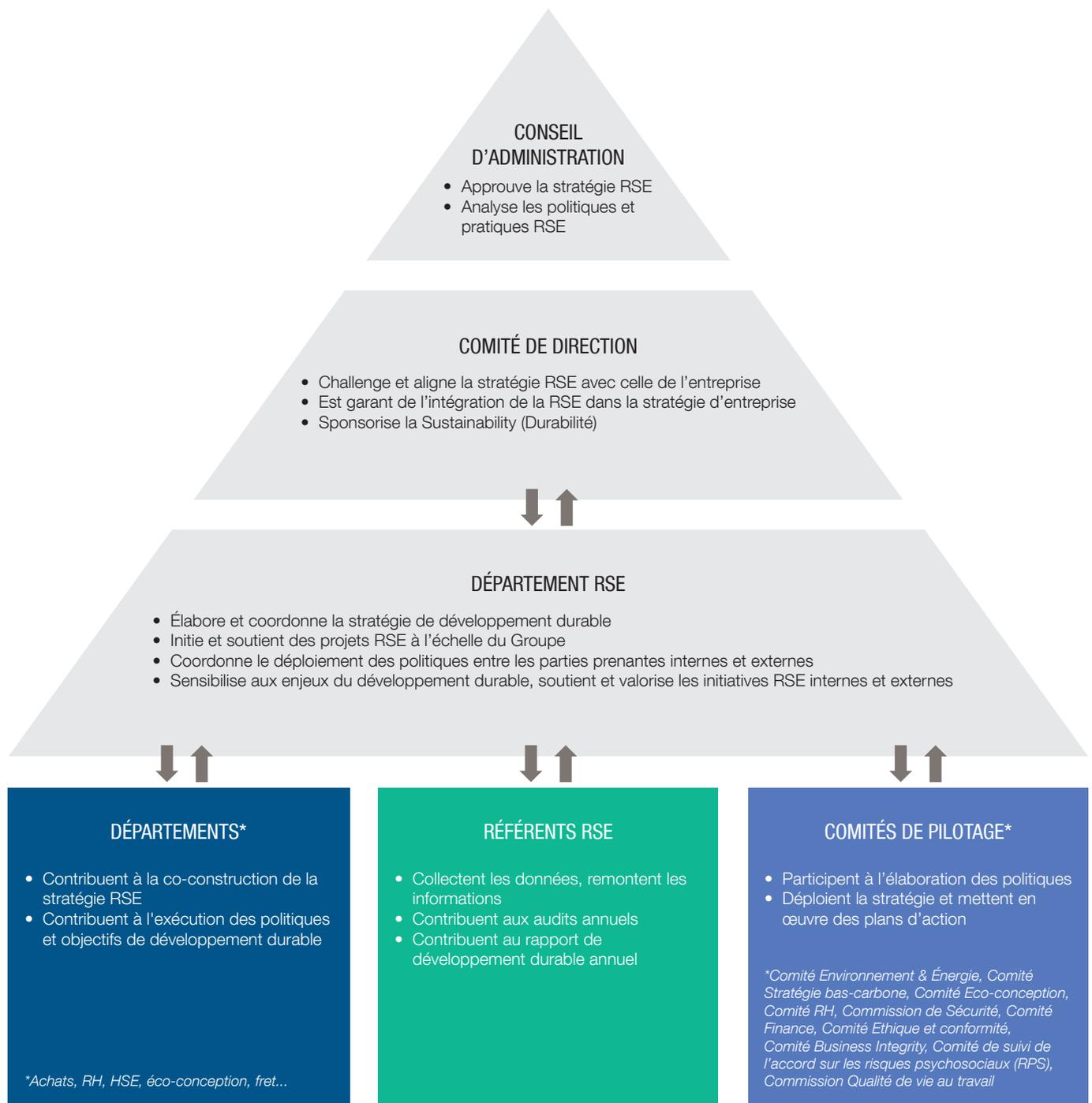
SOCOMEK et E'NERGYS lancent le
FONDS DE DOTATION IMAGIN'ACT
pour soutenir des initiatives en
faveur de jeunes issus de milieux modestes.

**72 DE NOS
PRINCIPAUX
FOURNISSEURS**
sont évalués par EcoVadis

Définition d'une
**POLITIQUE DES
DROITS HUMAINS**

Nous renouvelons notre partenariat avec
ELECTRICIENS SANS FRONTIÈRES
pour une durée de 3 ans

Notre gouvernance RSE



Notre stratégie RSE

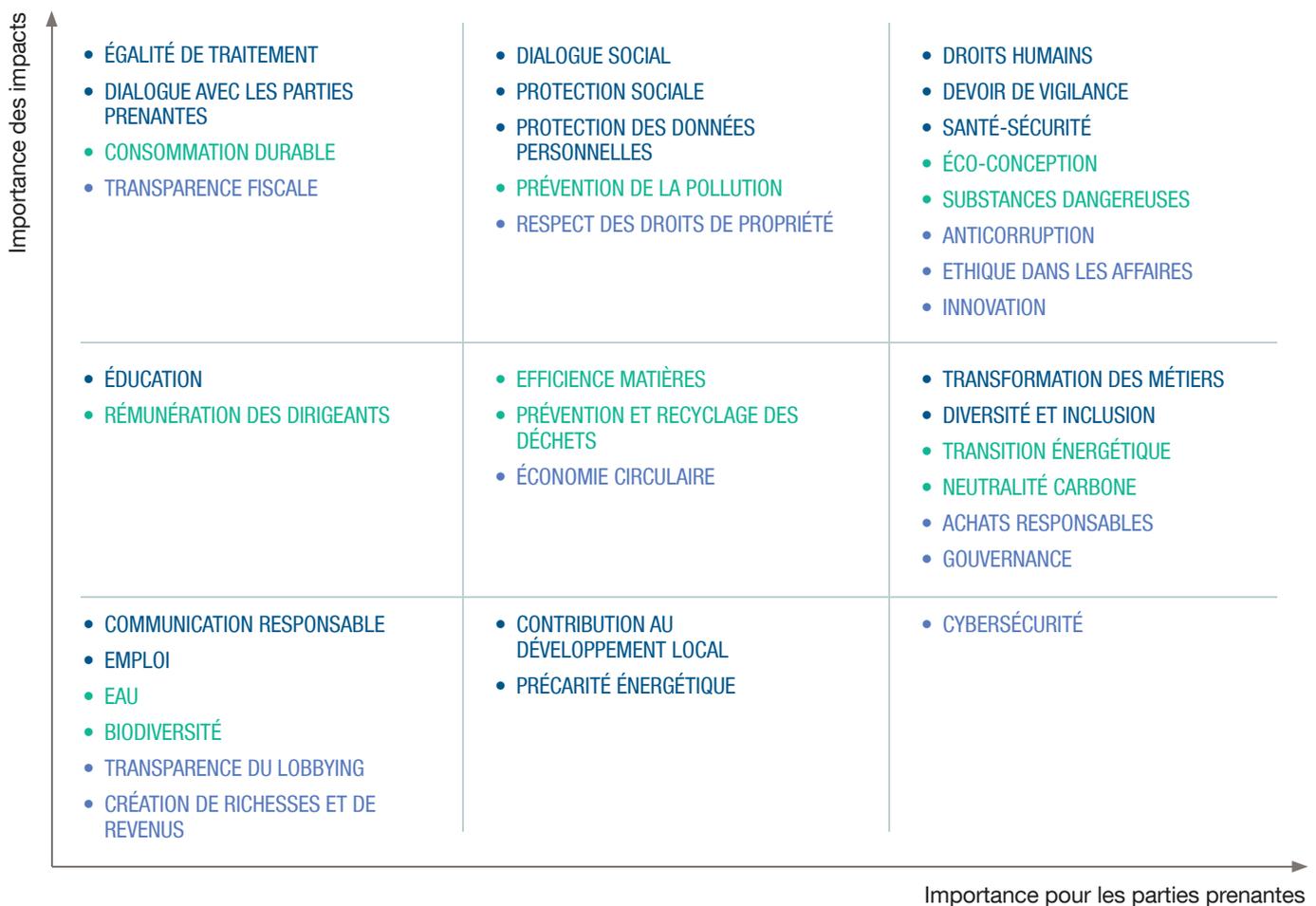
Notre matrice de matérialité

Notre stratégie RSE est basée sur l'analyse de matérialité réalisée par le Groupement des entreprises de la filière électronique française (GIMELEC). Il se base sur ses 200 entreprises adhérentes du secteur de l'électronique (environ 67 000 personnes). SOCOMEC partage les risques identifiés par le GIMELEC dans cette matrice.

Pour se préparer à la CSRD, SOCOMEC va réaliser une matrice de double matérialité en 2024, accompagné d'un cabinet d'experts.

À travers une analyse approfondie de nos enjeux RSE, une analyse de risques et d'opportunités et des entretiens avec les parties prenantes, nous définirons quels enjeux sont prioritaires, en fonction de leurs impacts pour l'entreprise ainsi que sur l'environnement et la société.

Cette matrice de double matérialité, plus précise, permettra d'identifier les enjeux matériels et d'affiner notre stratégie RSE ainsi que notre plan d'action pour limiter les impacts.



Code couleur :

■ Social (Pilier 1)
 ■ Environnemental (Pilier 2)
 ■ Éthique (Pilier 3)

Source : matrice de matérialité du GIMELEC

Les trois piliers de notre stratégie RSE



S'ENGAGER POUR LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

Ancrer durablement la culture de santé et sécurité dans l'entreprise



- Promouvoir la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de nos collaborateurs

Innover en matière de bien-être et de qualité de vie au travail



- Renforcer l'engagement de nos collaborateurs et promouvoir le dialogue social



- Être novateur dans la qualité de vie au travail



- Accompagner les collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion



- Garantir l'égalité hommes-femmes dans le Groupe
- Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance



PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

Réduire l'empreinte environnementale des infrastructures



- Construire et déployer notre stratégie bas-carbone
- Certifier 100% de nos sites industriels ISO 14001



- Optimiser la performance énergétique des infrastructures



- Réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe

Réduire l'empreinte environnementale des offres



- Renforcer l'éco-conception lors de la création des offres
- Évaluer l'impact environnemental des produits



- Améliorer l'efficacité énergétique des offres
- Proposer une offre modulaire, robuste et réparable
- Prolonger la durée de vie des produits et composants
- Offrir des solutions efficaces pour réduire la consommation énergétique des clients



S'INVESTIR DANS DES PARTENARIATS RESPONSABLES

Garantir des achats responsables



- Évaluer et exiger un niveau de performance RSE de nos fournisseurs



- S'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux

Garantir une éthique des affaires



- Maintenir des valeurs de confiance et de transparence dans nos partenariats



Développer nos engagements sociétaux



- Mener une politique active de mécénat culturel, solidaire et territorial
- Contribuer à l'évolution de notre profession par l'enseignement et la recherche

UNE GOUVERNANCE INTÉGRÉE ET TRANSVERSALE

SOCOMECC contribue aux objectifs de développement durable

SOCOMECC s'engage à contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD) - conformément à l'appel mondial lancé par les Nations unies à agir d'ici 2030 - pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète, faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité, etc.

À travers ses activités et enjeux clés pour le développement durable (Protection de l'environnement, Éco-conception, Santé et sécurité, Éthique et conditions de travail), le Groupe participe plus particulièrement aux Objectifs de Développement Durable ci-dessous.



Déploiement du CSR Book

La stratégie RSE a été déclinée sous forme d'un CSR Book ; il s'agit d'un outil qui présente la stratégie RSE de SOCOMEC en détaillant les piliers sociaux, environnementaux et éthiques. On y retrouve les engagements, priorités et objectifs du Groupe en matière de RSE, ainsi que les plans d'action détaillés.

Une formation sur le CSR Book a été déployée auprès de divers départements : les responsables grands comptes nationaux (KAMs) et internationaux (IKAMs), les responsables produits, le développement et la qualité.

Le CSR Book est disponible pour l'ensemble des collaborateurs sur notre intranet et fera également l'objet d'une version externe, à destination de nos partenaires.

Nos projets de transformation

Le plan stratégique de SOCOMEC démarré en 2022 formule nos ambitions à horizon 2025. Il les décline en plans d'action et en projets de transformation dont sept d'entre eux concernent la RSE.

Notre axe stratégique "Sustainability" décompte 7 projets de transformation



S'engager pour le bien-être des collaborateurs

- 1 Réaliser une enquête d'engagement annuelle afin de mesurer le sentiment d'appartenance, de bien-être et de motivation de nos collaborateurs.**
À la suite de la première enquête en 2022, un plan d'action a été déployé, visant à renforcer l'engagement des collaborateurs. Ce rituel annuel nous permet de mesurer nos progrès, et d'adapter nos priorités.
Perspectives 2025: obtenir une note de 7,8/10 en 2025.
- 2 Renforcer notre politique de diversité, d'équité et d'inclusion.** SOCOMEC promeut un environnement de travail sûr, inclusif et équitable pour toutes et tous. Il veille à préserver les singularités de chacun et met à disposition un environnement de travail dans lequel chaque collaborateur et collaboratrice peut s'exprimer et agir librement.
Perspectives 2024: formaliser une politique Diversité, Equité et Inclusion & Appartenance



Préserver l'environnement

- 3 Construire et suivre notre stratégie bas-carbone afin de réduire notre empreinte environnementale.**
En 2022, SOCOMEC a réalisé son bilan carbone, scope 1 à 3 et sur le périmètre Groupe. Les résultats de cette analyse ont permis la construction de notre stratégie bas-carbone et de notre plan d'action dans le but de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.
Perspectives 2024: déploiement du plan d'action.
- 4 Continuer à certifier nos sites industriels ISO 14001.**
Par le processus de certification, SOCOMEC vise à améliorer sa performance environnementale mais aussi réduire ses risques environnementaux. Aujourd'hui, 50 % des sites industriels ont obtenu cette certification ainsi que 2 filiales commerciales.
Perspectives 2030: certifier l'ensemble de ses sites industriels ISO 14001.
- 5 Augmenter les gammes de produits couvertes par les éco-déclarations Profil Environnemental Produit (PEP).** Le PEP constitue la carte d'identité environnementale du produit, fondée sur l'analyse de son cycle de vie conformément à la norme internationale ISO 14040.
Perspectives 2030: créer une fiche PEP pour 100 % de ses gammes de produits actives.



S'investir dans des partenariats responsables

- 6 Mettre en place des comités "Éthique et Conformité" régionaux.**
Nous souhaitons avoir des personnes relais afin d'assurer le bon déploiement de notre politique éthique et conformité dans toutes nos entités.
Perspectives 2024: les comités Éthique et Conformité régionaux seront déployés en 2024.
- 7 Évaluer la performance RSE de nos fournisseurs.**
SOCOMEC souhaite s'entourer de fournisseurs engagés. C'est pourquoi nous avons conclu un partenariat avec l'agence extra-financière EcoVadis afin d'évaluer la performance RSE de nos partenaires.
Perspectives 2025: s'assurer que tous nos principaux fournisseurs sont évalués par EcoVadis

Notre performance RSE

Axe stratégique	Objectifs 2025 / 2030	Risques	Indicateur	Résultats et périmètres*			Variation
				2021	2022	2023	
Ancrer durablement la culture de santé et sécurité	2,95% (2025)	Mauvaises conditions de travail, accidents du travail, maladies professionnelles, Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), Risques Psycho-Sociaux (RPS)	Fréquence des accidents du travail	4,90	3,35	3,65	0,3
Innover en matière de bien-être et de qualité de vie au travail	7,8/10 (2025)	Climat social dégradé, discriminations, inégalité dans les offres d'opportunités, démission et désengagement des employés	Taux d'engagement	-	7,5/10	7,8/10	0,3
	95% (2025)		Entretiens de Performance Individuelle réalisés	-	-	96,9% ⁽¹⁾⁽²⁾	-
Réduire notre empreinte environnementale	80% (2030)	Risque de contribution au changement climatique, pollution, coûts financiers et conséquences juridiques, coûts énergétiques supplémentaires	Valorisation des déchets industriels	73,4% ⁽³⁾⁽⁴⁾	68,6% ⁽⁵⁾	72,6% ⁽⁴⁾	4%
			Energie renouvelable dans la consommation électrique totale	12% ⁽³⁾	13% ⁽⁶⁾	44,4% ⁽¹¹⁾	31,4%
	100% (2030)		Sites industriels certifiés ISO 14001	42% ⁽⁷⁾	42% ⁽⁷⁾	50% ⁽⁷⁾	8%
Promouvoir l'efficacité énergétique	100% (2030)	Risque de contribution au changement climatique par la production et l'utilisation des produits du Groupe	Chiffre d'affaires réalisé par des gammes de produits manufacturés couvertes par un PEP	54,7% ⁽⁸⁾	56,9% ⁽⁸⁾	74,7% ⁽⁸⁾	17,8%
Garantir des achats responsables	100% (2030)	Raréfaction de matières premières, non-conformité de composants et prestations par rapport aux normes et législations	Chiffre d'affaires couvert par des fournisseurs signataires du code de conduite	84% ⁽¹⁰⁾	93,7% ⁽¹⁰⁾	94% ⁽¹⁰⁾	0,3
	160 principaux fournisseurs évalués en 2025		Principaux fournisseurs évalués par EcoVadis	-	36 ⁽⁹⁾	72 ⁽⁹⁾	36
Garantir une éthique des affaires	100% (2025)	Actes de corruption, conflits d'intérêts, trafic d'influence, pratiques anticoncurrentielles, paiements de facilitation, fuite d'informations	Collaborateurs formés sur la politique éthique et conformité	81,2% ⁽¹⁾	88,3% ⁽¹⁾	87,3% ⁽¹⁾	-1%

(1) hors Algodue, Boltswitch, CCS et Powersmiths

(2) hors personnel de production

(3) hors filiales commerciales internationales

(4) hors site de production américain CCS

(5) hors filiales commerciales et hors sites de production CCS, Boltswitch et Gurgaon

(6) hors filiale commerciale de Boston

(7) hors filiales commerciales françaises et internationales

(8) hors CCS, Boltswitch, Powersmiths, Algodue, TCT (pour ces entités, les produits de la marque SOCOMEC sont pris en compte)

(9) hors Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths et TCT (SOCOMEC possède environ 160 principaux fournisseurs)

(10) Fournisseurs couvrant en 2021, 85 % du chiffre d'affaires de SOCOMEC et 80 % en 2022 et 2023

(11) hors filiales commerciales de Cochin, Johannesburg, Boston, Szczecin, Londres, Mannheim, Lausanne et Padoue

SOCOMECC s'engage pour le bien-être des collaborateurs



3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



Ancrer durablement la culture de santé et sécurité dans l'entreprise

La RSE fait partie des 5 piliers stratégiques du Groupe, avec comme premier enjeu l'humain et le bien-être des collaborateurs et la priorité absolue sur les objectifs de santé et de sécurité. À travers la prévention et des processus de vérification de la sécurité, SOCOMECE garantit un environnement de travail sûr et épanouissant pour tous.

La nature des activités du Groupe conduit à identifier comme principaux dangers pour la santé et la sécurité, la manutention manuelle ou mécanique, l'électricité ainsi que la circulation routière ou d'engins. En fonction de la configuration des sites, SOCOMECE prévient également les risques chimiques, les risques d'incendies et les risques liés aux champs électromagnétiques et aux machines.

Notre politique

Nos engagements

La politique de santé et sécurité du Groupe, définit les engagements pris par SOCOMECE pour favoriser l'amélioration de la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses collaborateurs. Nous agissons pour prévenir tout accident du travail et toute maladie professionnelle et pour permettre à chacun de travailler dans un contexte favorable et épanouissant, dans une logique de toujours « mieux vivre en entreprise ».

Notre politique de santé et sécurité est structurée autour de la mesure de la performance de santé et sécurité et l'évaluation des risques professionnels.



Nous nous engageons à :

- **Respecter** les exigences légales et normatives en matière de santé et de sécurité au travail
- **Développer et promouvoir** la culture de prévention à tous les niveaux de l'organisation :
 - Responsabiliser la mise en œuvre des mesures visant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
 - Évaluer les risques le plus en amont possible et mettre en place les moyens de prévention adaptés
 - Sensibiliser et former les salariés, ainsi que partager les bonnes pratiques en matière de sécurité
 - Actualiser, faire connaître et appliquer les consignes de sécurité
 - Analyser systématiquement les accidents et les presque-accidents afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent
- **Améliorer** la performance de santé et sécurité **et surveiller** l'efficacité des mesures prises.

SOCOMECE veille également à la sécurité du personnel, de ses prestataires et sous-traitants, sur ses sites et ses chantiers. Le Groupe exige de ses sous-traitants et visiteurs qu'ils suivent les mêmes procédures que son propre personnel afin d'assurer la santé et la sécurité de tous.

Ces risques peuvent entraîner des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

La démarche de prévention des risques de SOCOMECE est structurée autour de trois axes :

- 1** **Acquérir, développer et partager** une culture de prévention,
- 2** **Assurer** un environnement sûr et de bonnes conditions de travail en maîtrisant les risques professionnels,
- 3** **Analyser** les accidents et situations dangereuses **et mener** les actions nécessaires afin de réduire leur fréquence et leur gravité.

Le plan santé et sécurité est défini, mis en œuvre, actualisé et diffusé annuellement.

Il définit les mesures destinées à améliorer la sécurité des personnes, des biens et des installations, à développer la culture de sécurité et à assurer une communication efficace sur les objectifs, les actions et performances du Groupe.

Afin d'évaluer plus finement les risques de nos sites industriels, une grille a été créée sur le modèle de l'outil GP SST (Grille de Positionnement en Santé et Sécurité au Travail) de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) :

- Analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Vérifications périodiques et maintenance des équipements
- Attitude de l'entreprise vis-à-vis des sous-traitants
- Attitude de l'entreprise vis-à-vis des travailleurs temporaires
- Préparation et organisation du travail
- Santé au travail
- Réalisation et mise à jour de l'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP) et du plan d'action
- Programme de formation et compétences des Sauveteurs et Secouristes du Travail (SST)
- Responsabilités, communication et implication des salariés
- Pratiques managériales de prévention
- Maîtrise du risque incendie
- État général des bâtiments.

Les mesures et actions correctives nécessaires sont identifiées à travers les éléments suivants :

- La mesure permanente de la performance de santé et sécurité.
- La réalisation d'audits Hygiène Sécurité Environnement (HSE) réguliers, pilotés par les différents départements. Ces audits font l'objet de plans d'action dont l'avancement est suivi.
- L'analyse systématique des accidents, incidents et situations dangereuses.
- La réalisation de vérifications périodiques et non périodiques des infrastructures et matériels.

Les 11 règles d'or du Groupe

Les exigences incontournables sont retranscrites à travers 11 règles d'or :

- 1** Je m'assure d'avoir les habilitations et formations nécessaires avant toute opération.
- 2** Je porte les Equipements de Protection Individuelle (EPI) selon les règles définies.
- 3** Je m'assure du bon fonctionnement du matériel que j'utilise et ne mets pas hors service les dispositifs de sécurité des machines.
- 4** Je respecte les règles liées à la manutention de charge et utilise les équipements appropriés.
- 5** Je maintiens mon environnement de travail propre et rangé.
- 6** Je remonte les presque-accidents et situations dangereuses.
- 7** J'applique les procédures de consignation en toutes circonstances et respecte la chronologie des consignes.
- 8** Je respecte les règles de circulation à l'intérieur comme à l'extérieur des sites.
- 9** Je m'assure que les issues de secours soient dégagées et que le matériel de sécurité incendie soit accessible.
- 10** Je n'effectue jamais de travaux dangereux si je suis seul(e) sans moyen de protection.
- 11** Je respecte les règles sanitaires tant pour ma propre santé que pour celle de mes collègues.

En 2024, les 11 règles d'Or seront revues pour être plus lisibles et plus facilement partagées et applicables par tous.

Notre performance

Objectifs clés	Indicateurs	2022	2023	Variation
<ul style="list-style-type: none"> • Réduire de 30 % la fréquence des accidents (base de référence 2020) à horizon 2025, • Éradiquer les accidents graves et tendre vers le 0 accident à horizon 2030. 	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	15	25	10
	Nombre d'accidents sans arrêt de travail	10	18	8
	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail*	3,3	3,6	0,3
	Taux de gravité**	0,07	0,13	+0,06

Nous avons malheureusement enregistré une dégradation de nos résultats en matière de sécurité sur l'exercice 2023 avec une augmentation de 10 % de notre taux de fréquence des accidents du travail.

À partir de 2024, l'ensemble des accidents du travail (accidents avec arrêt, accidents sans arrêt et accidents du personnel intérimaire) seront pris en compte pour le calcul des indicateurs de performance de santé et sécurité et viendront compléter les informations du taux de fréquence.

*Le taux de fréquence indique le nombre d'accidents du travail pour 1 000 000 heures travaillées

**Le taux de gravité indique le nombre de jours d'arrêt pour 1 000 heures travaillées

Notre gouvernance

Le Groupe attend de chacun qu'il applique et respecte strictement les règles de sécurité et qu'il agisse pour leurs améliorations.

La politique de santé et sécurité est pilotée, déclinée et mise en application au sein de chaque division et site du Groupe dans le cadre d'un plan d'action qui fixe les priorités annuelles.

Comité de Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Suit la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité • Intègre la dimension santé et sécurité dans l'évaluation de la performance du Groupe et dans les processus de gestion de l'organisation.
Directeurs des sites	<ul style="list-style-type: none"> • Établissent le plan santé et sécurité de leur périmètre en partenariat avec les référents HSE • S'assurent de l'application du plan santé et sécurité sur leur site.
Managers	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluent et connaissent les risques et dangers inhérents à leur secteur d'activité et veillent à ce que leurs équipes aient les compétences nécessaires pour tenir leur poste en toute sécurité • Ordonnent l'arrêt des opérations pour mettre en place les mesures correctives nécessaires lorsqu'un risque non maîtrisé est constaté.
Référents HSE et RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Traduisent en actions les axes stratégiques de la politique, appliquent les standards du Groupe pour évaluer les risques au niveau local • Partagent les bonnes pratiques et des retours d'expériences via différentes plateformes d'échange • Intègrent les aspects santé et sécurité aux projets et opérations • Informent et sensibilisent les collaborateurs tout au long de l'année • Ordonnent l'arrêt des opérations pour mettre en place les mesures correctives nécessaires lorsqu'un risque non maîtrisé est constaté.
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Participent à la prévention des risques, sont vigilants à leur propre sécurité et à celles des autres, respectent les consignes de sécurité et remontent toute situation dangereuse, incident ou presque-accident dont ils sont témoins.

Perspective 2024

La création d'un réseau de coordinateurs HSE présents dans différentes entités du Groupe. Ce réseau se réunira mensuellement afin d'élaborer les nouveaux standards, outils et méthodes HSE du Groupe SOCOMECC.

Nos actions pour ancrer durablement la culture de santé et sécurité dans l'entreprise

Promouvoir la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de nos collaborateurs

Engager une démarche de rupture face à l'augmentation des accidents du travail

L'augmentation des accidents du travail en 2023 a alerté l'ensemble de l'encadrement du Groupe et plusieurs actions ont été rapidement entreprises :

- **L'organisation de réunions sécurité sur tous les sites de production.**

L'ensemble du personnel a été convié à des réunions extraordinaires pour prendre conscience de la dégradation du niveau de sécurité. À l'occasion de ces événements, l'encadrement de chaque site a présenté les actions spécifiques permettant de juguler cette dégradation.

- **La sécurisation des axes piétons et la révision des plans de circulation sur les sites de production.**

Ces actions ciblées ont été principalement déployées sur nos trois sites alsaciens et découlent de l'analyse des accidents des trois dernières années. Cette analyse met en évidence un risque important de chute de plain-pied et de collision.

- **Théâtre sécurité à Isola-Vicentina.**

Cette année, le site d'Isola-Vicentina en Italie a organisé pour la première fois un « Safety day » pour sensibiliser les

collaborateurs et renforcer la culture de santé et sécurité. Un événement original et ludique qui s'est appuyé sur des techniques théâtrales de sensibilisation pour jouer sur les émotions induites par les accidents graves. Lors de cette journée dédiée à la sécurité, les 400 collaborateurs des sites italiens ont pu entendre le témoignage d'un travailleur désormais en situation de handicap et assister à deux sketches plus humoristiques sur la santé et la sécurité au travail.

Prévenir les accidents du travail

Les presque-accidents sont autant d'opportunités de travailler à empêcher la survenance d'un véritable accident. SOCOMECC favorise les remontées des situations dangereuses sur le terrain.

L'un des objectifs de cette approche est de promouvoir la démarche de déclaration et de rendre visibles les actions menées. Elle permet également de renforcer le suivi des actions et de s'assurer que ces dernières suppriment ou réduisent le risque au maximum.

Former à la santé et à la sécurité

SOCOMECC accorde une place primordiale à la sensibilisation et à la formation de ses collaborateurs (formations e-learning développées en interne, reporting sécurité, diffusion de flash-info suite à la remontée d'une situation dangereuse, affichage des consignes de sécurité...).

Des programmes de formation sont développés tous les ans.

Le Groupe s'assure notamment que chaque collaborateur affecté à un poste de travail ait reçu un niveau d'information et de formation suffisant à la sécurité. Ceci afin de préserver sa santé et son intégrité physique, ainsi que celles des collaborateurs travaillant à ses côtés.



SOCOMECC organise également **des campagnes de sensibilisation et de prévention** sur la santé et propose à ses employés de participer à des actions collectives.

- Au siège social, à l'occasion du mois de la sécurité en octobre, différents événements, ateliers et formations ont été proposés aux collaborateurs : un atelier de sensibilisation aux gestes d'urgence et à l'utilisation d'un défibrillateur ; une formation pour comprendre les outils de prévention des problèmes de dos et de troubles musculo-squelettiques (TMS) ; une animation proposée par le Réseau de Cardio-Prévention-Obésité consacrée au dépistage des risques cardiovasculaires...
- Cette année, une campagne de sensibilisation aux gestes d'urgence et à l'utilisation d'un défibrillateur a également eu lieu au sein de trois agences françaises (Nantes, Merignac et Meyreuil). Au total, quarante collaborateurs se sont portés volontaires pour en apprendre plus sur la sécurisation d'une zone d'accident, les premiers gestes d'urgence, l'examen d'une victime et l'utilisation d'un défibrillateur. Cette campagne de sensibilisation sera progressivement étendue à d'autres agences.

Mettre en sécurité notre parc machine

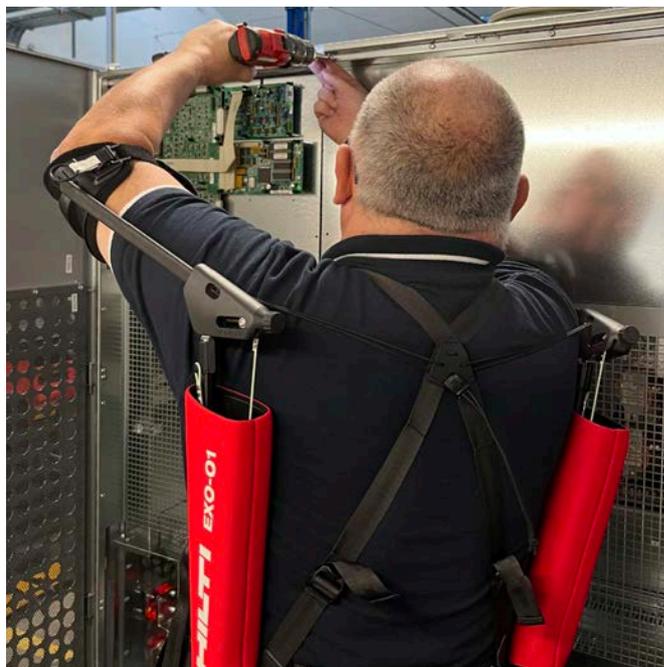
En 2023, SOCOMECC a poursuivi un programme d'analyse systématique de tous ses équipements de travail, au-delà des machines soumises à des vérifications périodiques. Ce programme a consisté à porter un regard critique, au-delà de la réglementation (conformité CE par exemple...) sur les risques au quotidien et à apporter des réponses en matière de sécurisation, en procédant à des remplacements lorsque cela s'avérait nécessaire.

Ce travail de fond s'est terminé en 2023 sur les sites de TIMELEC en Tunisie, Isola-Vicentina en Italie et Huttenheim ainsi que les ateliers d'outillage et de logistique de Benfeld. Il se poursuit en 2024 sur TCT et sur Benfeld (Usine 1, Usine 2 et LABO). Les enseignements tirés de ces actions d'amélioration sont systématiquement partagés avec les sites ayant les mêmes équipements.

Conforter notre plan d'action ergonomie

- L'analyse des accidents du travail montre aussi des cas de blessures liées à la posture ou aux contraintes ergonomiques. Ainsi, en plus des actions d'aménagement de postes et d'aide à la manutention, SOCOMECC organise en Alsace des **séances d'échauffement** avec l'organisme Gestuel-Santé pour le personnel de production afin de prévenir des troubles musculo-squelettiques (TMS).
- Depuis 2022, SOCOMECC expérimente l'**utilisation d'exosquelettes** sur ses sites alsaciens afin de diminuer le risque de TMS. L'expérience s'est prolongée en 2023 et plusieurs modèles sont encore en phase de test. L'objectif est d'identifier les modèles d'exosquelettes qui s'adaptent au mieux aux tâches les plus pénibles.
- D'année en année, l'**ergonomie des postes de travail est améliorée**. Cette année, la réorganisation du magasin, qui traite les expéditions de pièces de rechange de l'activité Service, a permis de supprimer les ports de charge et de diviser par deux la distance parcourue par les opérateurs. Les différentes séances de travail de l'équipe projet ont abouti à la décision de mettre en ligne l'emballage et l'étiquetage des colis. La morphologie de la nouvelle ligne d'emballage ne comporte qu'un seul port de charge, celui de la mise sur palette du colis emballé, alors qu'auparavant, le magasinier avait six à sept ports de charge pour emballer la commande.
- Plusieurs de nos postes sont équipés de potences et de préhenseurs pour **faciliter la manutention** de nos produits les plus lourds. Nous nous orientons vers la mise en place de solutions cobotiques (COBOT : robots collaboratifs) conçues pour réaliser des opérations sans cage (sans risque pour le personnel), en interaction étroite avec le personnel de production.

Bien sûr, toutes ces actions se poursuivront en 2024.



Prévenir les Risques Psychosociaux (RPS)

Depuis 2015, SOCOMECE s'est lancé dans une démarche de prévention des RPS afin de diminuer les sources de risques et d'accompagner les personnes en souffrance. Cette dernière se décline en trois axes :

- 1 **Prémunir** à la source pour réduire et éliminer les facteurs de RPS,
- 2 **Sensibiliser** l'encadrement à la détection des RPS,
- 3 **Traiter** rapidement les situations critiques.

Une procédure peut être engagée par un salarié s'estimant victime d'une telle situation, ou par un tiers estimant être témoin d'une situation répondant à la définition de violence au travail.

En 2022, un nouvel accord sur les RPS a été conclu et a permis d'établir des notions et définitions. Par la suite, les managers en France ont suivi une formation obligatoire de prévention des risques psychosociaux sous format e-learning. En effet, ils sont les plus à même de détecter des situations de RPS et de mener des actions.

Le comité de suivi de l'accord RPS (périmètre France) se réunit tous les 6 mois pour passer en revue les indicateurs et s'assurer du suivi de l'accord.

Autres perspectives 2024

- L'amélioration de notre processus de déclaration et d'analyse des situations dangereuses, des incidents et des accidents en s'appuyant notamment sur l'outil Fabriq pour nos sites de production, qui est un outil de suivi digital des plans d'action.
- L'organisation d'une semaine de la sécurité sera un événement marquant de l'année 2024. L'événement n'a pas pu prendre sa pleine mesure en 2023 et cette période dédiée à la sécurité, riche en formations, messages de prévention et animations sera un temps fort de l'année à venir.
- La définition d'actions ciblées visant à réduire l'accidentologie de nos travailleurs intérimaires sur nos sites de production alsaciens.
- La création d'un système d'audit interne par le département HSE central afin d'évaluer chaque entité du Groupe par rapport aux standards de sécurité de l'entreprise, mais aussi pour faire la promotion des bonnes pratiques en matière de santé, de sécurité et d'environnement.
- La prise en compte de tous les aspects HSE, dès la phase de conception, de tous les projets industriels de cette année 2024.

Innover en matière de bien-être et de qualité de vie au travail

SOCOMECE porte une attention soutenue au bien-être et à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs. Cela se matérialise par :

- **Des conditions de travail revues très régulièrement** dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue
- Des possibilités de **concilier le travail avec la vie personnelle**

- **La formation et le développement** des compétences.

Ces axes de travail apportent une contribution importante à de nombreux enjeux comme la question de l'attractivité, de la rétention des talents et tout simplement de l'engagement de chacun dans son travail.

Notre politique

Nos engagements

La recherche constante d'une bonne Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) fait pleinement partie de notre vision stratégique. En ce sens, SOCOMECE s'engage à :

Offrir la meilleure expérience collaborateur

SOCOMECE s'engage résolument à améliorer l'expérience collaborateur tout au long de sa carrière, notamment en garantissant le meilleur équilibre possible entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Le télétravail, expérimenté depuis plusieurs années au siège, s'est largement installé comme un outil permettant à de nombreux salariés des différentes entités de SOCOMECE d'organiser à leur convenance leur travail entre présentiel et distanciel. Les collaborateurs disposent

ainsi d'une flexibilité plus importante pour concilier des impératifs personnels avec leur travail.

Cette volonté de permettre le meilleur équilibre possible se matérialise également, lorsque les contraintes de fonctionnement le permettent, par **une vraie souplesse dans la gestion des horaires** des personnes dont l'emploi ne permet pas le télétravail. Des expérimentations portant sur la définition d'horaires par les collaborateurs eux-mêmes ont été organisées.

Promouvoir le dialogue interne et renforcer l'engagement des collaborateurs

SOCOMECC s'applique à maintenir un dialogue permanent avec tous les collaborateurs à travers des entretiens de performance annuels et intermédiaires ainsi que par le biais de communications régulières sur la stratégie du Groupe, les chiffres clés, les projets ou encore à travers l'organisation d'événements.

Le dialogue prend aussi la forme d'une écoute active. Depuis 2022, tous les collaborateurs sont invités à répondre à l'**enquête annuelle d'engagement** : un point de repère important pour la mise en place de plans d'action.

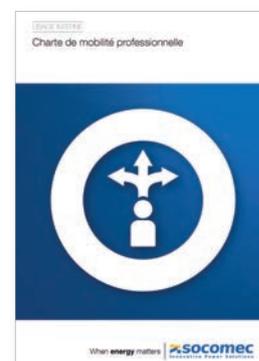
Selon les législations, le dialogue est complété par des instances représentatives du personnel dans les pays qui en sont dotés. Enfin, un **dispositif d'alerte interne** est à la disposition de tous les employés dans le cas où cette forme d'expression deviendrait nécessaire en dernier recours.



Accompagner au mieux nos collaborateurs dans leur carrière

- par une politique de formation ambitieuse
 - par une gestion des compétences motivante
- Nous donnons les moyens à nos collaborateurs de s'impliquer dans leur apprentissage et leur développement grâce à des formations régulières ainsi que via notre plateforme digitale interne SOCOMECC Academy.

En 2022, la Direction des Ressources Humaines a rédigé une **charte de la mobilité professionnelle** qui concrétise la volonté de SOCOMECC de promouvoir la mobilité interne en définissant les principes clés, en rappelant les conditions de réussite et les engagements respectifs de chacun. La mobilité interne désigne tout changement de poste ou évolution de fonction d'un collaborateur au sein de l'entreprise ou du Groupe.



L'**entretien professionnel** permet également à tous les collaborateurs un temps d'échange autour de leur parcours professionnel avec une perspective moyen/long terme.

Afin de définir un plan d'action en matière de QVCT à l'échelle du Groupe, les Ressources Humaines ont réalisé un état des lieux des actions existantes en lien avec la QVCT et celles à améliorer ou à déployer au sein du Groupe.

Notre performance

Objectifs clés	Indicateurs	2022	2023	Variation
Atteindre un taux d'engagement supérieur au benchmark médian : 7,8/10 en 2025	Taux d'engagement des collaborateurs	7,5	7,8	+0,3 points
Atteindre un taux de réalisation de 95 % à horizon 2025	Taux de réalisation des Entretiens de Performance Individuelle (EPI)	-	96,9 % ⁽¹⁾	-

(1) hors Algoude, Boltswitch, CCS et Powersmiths, hors personnel de production

Notre gouvernance

Comité de Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Définit les axes de la stratégie du Groupe, dont la stratégie RH. • Revue mensuelle en Comité de Direction.
Direction des Ressources Humaines (en collaboration avec la RSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Propose et met en œuvre les déclinaisons de la RH, en particulier sur la QVCT. • Pilote le reporting. • Anime les activités et le réseau RH.
Responsables RH régions	<ul style="list-style-type: none"> • Pilote le déploiement des actions dans les différentes entités
Responsables RH locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagne le déploiement sur le terrain
Commission QVCT	En France, une Commission Qualité de Vie au Travail (Commission paritaire) mène des actions et contribue, à l'occasion de ces échanges, à l'amélioration du dispositif et/ou de sa communication.

Nos actions en matière de bien-être et de qualité de vie au travail

Renforcer l'engagement de nos collaborateurs et promouvoir le dialogue social

Mesurer l'engagement de nos collaborateurs

L'enquête d'engagement, initiée en 2022 dans toutes les entités du Groupe, vient donner un nouvel élan au dialogue social. En effet, elle permet à l'ensemble des collaborateurs de s'exprimer chaque année sur plusieurs thématiques : Santé et Bien Être, Transformation et changement, Diversité et Inclusion et Engagement. Les enseignements de cette enquête servent de socle pour construire et déployer un plan d'action tout au long de l'année visant à renforcer l'engagement des collaborateurs.

Cette année encore, 90 % des collaborateurs ont répondu à l'enquête et ont saisi l'opportunité de partager leur expérience collaborateur. Le taux de participation est le premier indicateur de réussite et d'engagement des collaborateurs et il est de 8 points plus élevé que le score moyen obtenu par les entreprises de notre

secteur d'activité et de taille similaire et de plus 12 points dans le contexte d'une deuxième édition.

Notre score d'engagement progresse quant à lui de 0,3 points par rapport à l'année dernière pour atteindre 7,8. Un score qui se situe lui aussi au-dessus de la moyenne obtenue par les sociétés de taille et d'activité similaires (+0,4).

Les résultats de l'enquête 2023 attestent de l'engagement de nos managers à écouter leurs équipes et à mettre en oeuvre les plans d'action adéquats. Les actions entreprises au cours de l'année dernière ont porté leurs fruits et ont permis d'offrir un meilleur environnement de travail.

TAUX DE PARTICIPATION

90 %

c'est le même taux qu'en 2022

+8 points
au-dessus des autres entreprises

+12 points
dans le contexte d'une seconde édition d'enquête

TAUX D'ENGAGEMENT

7,8/10

soit **+0,3** point / enquête 2022

16 142 commentaires

INTENTION COLLABORATEUR DE RESTER DANS L'ENTREPRISE

+0,3 point / enquête 2022

ÉVOLUTION POSITIVE

pour l'ensemble des moteurs de l'engagement

Développement professionnel

+0,4 point / enquête 2022

Récompense

+0,5 point / enquête 2022

Autonomie

+0,3 point / enquête 2022

Esprit d'équipe

+0,3 point / enquête 2022

Perspective 2024

Pour maintenir les échanges avec l'ensemble des collaborateurs et animer un processus d'amélioration continue, l'enquête d'engagement se poursuivra tous les ans sur un format plus allégé.

En parallèle, un nouveau format d'enquête, des enquêtes barométriques, vont permettre de garder un lien permanent entre managers et collaborateurs. Les Enquêtes « pulse » ou prise de pouls des collaborateurs seront plus courtes et plus fréquentes, ce qui permettra aux managers d'avoir un retour d'information constant et proche du terrain.

Chaque périmètre aura le choix de la mise en oeuvre des enquêtes pulse selon leurs priorités spécifiques.

Certifier nos pratiques RH via Top Employer

SOCOMEC a obtenu la certification Top Employer permettant d'être reconnu comme un employeur de référence aux pratiques RH d'excellence.

Cette démarche de certification s'inscrit dans le cadre d'une volonté d'amélioration continue afin d'être toujours plus vertueux dans les pratiques de ressources humaines et de qualité de vie au travail.

Le programme Top Employer analyse et évalue les pratiques RH des entreprises à travers six thématiques : piloter, organiser, attirer, développer, engager et rassembler, réparties en 20 sous-thématiques.



SOCOMEC a pris en considération les plans d'action à mettre en place dès la première année de certification (2023) et les axes d'amélioration ont porté sur :

- Le Leadership avec la mise en place du Programme Manager et SOCOMEC Leadership Development Program
- La marque employeur en mesurant l'expérience collaborateur ainsi que le processus d'intégration
- Le développement de carrière en enrichissant les parcours de formation en ligne et en promouvant la mobilité interne
- L'engagement en déployant une enquête d'engagement annuelle
- La concrétisation de nombreuses actions locales en France, en partenariat avec les Entreprises pour la Cité sur les sujets de Diversité, Equité et Inclusion (DE&I).

L'audit réalisé courant 2023 a permis à SOCOMEC France de renouveler sa certification, en progressant de plus de 10 points, atteignant ainsi un score de 85,82 % (versus 74,76 % l'année précédente). Ce résultat encourageant démontre l'efficacité des mesures engagées.

Perspectives 2024

L'ambition du Groupe est de renouveler cette certification sur le périmètre France pour la troisième année consécutive en continuant à être toujours plus vertueux dans les pratiques RH et en matière de Qualité de Vie au Travail, mais également d'étendre cette démarche auprès de deux filiales à l'international, en Italie et en Chine.

La formalisation d'une politique Diversité, Equité, Inclusion & Appartenance (DEI&A) - DEI&B dans sa version anglaise - est inscrite dans les projets qui seront déployés en 2024, au niveau Groupe.

S'appuyer sur l'apport du dialogue social sous toutes ses formes

SOCOMEC pratique un dialogue social soutenu au sein de chaque entité du Groupe.

Selon les législations des différents pays, les pratiques peuvent différer localement – mais elles sont toutes orientées vers la meilleure prise en compte possible des aspirations des salariés.

Pour la France, il existe une forme plus institutionnelle et collective, il s'agit du dialogue social avec les instances représentatives du personnel.

Dix accords ont été signés en 2023. Plusieurs accords apportent des réponses concertées sur des besoins en matière d'organisation du travail (c'est le cas pour des astreintes, par exemple) ou encore pour faire évoluer le référentiel des textes propres à SOCOMEC (la convention d'entreprise). Ces discussions visent plus généralement à prendre en compte de la façon la plus élargie possible, les aspirations des collaborateurs, que les discussions se soldent ou non par un accord.

Dans le Groupe, **les conditions de travail et les conditions d'emploi de 70 % de nos collaborateurs sont réglementées par au moins un accord d'entreprise et/ou une convention collective de branche.**

Pour la bonne interprétation de cet indicateur, il est précisé que la pratique des accords, que ce soit d'entreprise et/ou de branche n'est pas valable dans tous les pays. Conformément à la définition de cet indicateur, il n'est calculé que pour les entités du Groupe qui dépassent cinquante personnes.



Embarquer nos collaborateurs via les conférences du Relais

Les Conférences du Relais abordent chaque mois une thématique d'entreprise. Durant la pause déjeuner, les collaborateurs se retrouvent au Relais des Énergies pour une conférence, suivie d'un moment convivial autour d'un buffet déjeunatoire.



Les salariés non alsaciens peuvent suivre ces rencontres en visioconférence et des rediffusions sont également disponibles sur l'intranet. Ces conférences sont l'occasion de se rencontrer, d'explorer de nouvelles idées et d'échanger sur des thèmes inspirants comme :

- En janvier, « Les Womanitaires », présentées par trois collaboratrices de SOCOMEC ayant participé à une course solidaire et sportive au Népal
- En février, « Les régions commerciales APAC et NAM » présentées par les Directeurs Commerciaux de ces zones géographiques
- En avril, « L'Alsace, un atout pour notre marque employeur »
- En mai, « Les produits connectés et la cybersécurité » animé par le manager IOT et cybersécurité
- En juin, « La région commerciale EMEA » présentée par notre Directeur Commercial Groupe
- En septembre, « Notre partenariat avec Électriciens sans frontières »
- En octobre, « Le Pôle Solutions d'ENERGYS »
- En novembre, « Dessine-moi les enjeux du climat » par un conférencier et une illustratrice pour sensibiliser aux enjeux du changement climatique
- En décembre, « Prenons le large avec Med Racing » avec le skipper du voilier IMAGIN'ACT – SOCOMEC.



Sensibiliser nos collaborateurs au développement durable

Le département RSE et les équipes Qualité des sites industriels de Benfeld et d'Huttenheim organisent annuellement les Rendez-vous Durables. Cet événement invite des partenaires internes et externes autour des thématiques environnementales et sociales.



Cette année, près de 430 collaborateurs de Benfeld et d'Huttenheim y ont participé et ont pu :

- Découvrir la Fresque du Climat, un temps fort ludique et pédagogique permettant de comprendre les causes et conséquences du changement climatique
- Échanger avec les équipes RSE sur les grands projets en cours comme par exemple la stratégie bas-carbone
- En apprendre davantage sur les futurs chantiers liés au Plan Energy + avec l'équipe New Building & Facility Management (NBFM)
- Être informés des initiatives prises par SOCOMEC en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- Tester des vélos à assistance électrique.



Être novateur dans la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

SOCOMECC a privilégié le principe de l'expérimentation participative dans la mise en œuvre des nouvelles façons de travailler portées par les moyens technologiques (digitalisation des processus), l'organisation du travail (télétravail, connexion choisie) et les horaires de travail (également pour les ateliers). Avant de mettre en place de

manière pérenne un dispositif, une négociation s'ouvre pour définir l'accord cadrant l'expérimentation. Cela permet d'impliquer les salariés et de tenir compte de leurs retours d'expérience.

Intégrer de nouvelles mesures dans l'accord QVCT

Cette année, la Direction a pris la décision de prolonger et renforcer les mesures existantes en matière de QVCT et d'en introduire de nouvelles via un plan d'action.



6 axes de travail ont été retenus :

- 1** La QVCT et la conciliation entre vie personnelle et professionnelle
- 2** L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 3** La lutte contre les discriminations
- 4** L'insertion professionnelle et le handicap
- 5** Le droit à la déconnexion (ou connexion choisie)
- 6** La mobilité domicile - lieu de travail

Il contient également de nouveaux engagements comme :

- Le développement d'actions de sensibilisation sur le thème de la santé
- La mise en place d'un congé pour fausse couche pour les deux parents
- La mise à disposition gratuite de protections hygiéniques sur les sites
- Le déploiement d'une action de formation des managers sur le thème « recruter sans discriminer »
- Le lancement d'une campagne de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs sur le sujet de l'orientation sexuelle avec la volonté de signer la charte LGBT+.

Généraliser le télétravail dans les filiales

En 2021, un accord sur le télétravail a été signé sur le périmètre France, à hauteur de 2 jours par semaine pour les personnes dont le poste occupé est compatible. Les jours télétravaillés sont accompagnés d'un défraiement forfaitaire. Sur le site de TCT, un accord a également été signé avec un total de 22 jours de télétravail par an.



D'autres filiales l'ont également mis en place, l'objectif à terme étant de permettre à toutes les entités du Groupe de s'approprier cette forme d'organisation de travail en l'adaptant à leurs réalités :

- En Amérique du Nord, en Asie, ou en Italie, les salariés peuvent organiser leur temps de travail soit sur le site, soit à domicile, excepté pour le personnel de production.
- Dans les filiales commerciales en Europe, le télétravail a été intégré comme une façon de travailler devenue naturelle, souvent pour optimiser les déplacements chez les clients et toujours avec le souci de l'efficacité collective.

Les moyens informatiques et outils de communication que SOCOMECC a déployé permettent cette forme d'organisation du travail qui s'accompagne d'une flexibilité certaine dont le salarié dispose pour conjuguer des contraintes personnelles avec le travail à réaliser.

Perspective 2025

Une évaluation de la pratique sera faite afin de s'assurer que ce mode d'organisation du travail correspond aux besoins des équipes locales



Améliorer la QVCT sur les sites

SOCOME C cherche continuellement à offrir le meilleur environnement de travail possible à ses collaborateurs.

Ainsi, au mois de juin, **de nouveaux locaux ont été inaugurés à Shanghai**. D'une superficie de 1 400 m², les bureaux ont été rénovés avec des matériaux écologiques et la conception optimise la lumière naturelle. Les espaces ont été développés pour faciliter le travail flexible en mettant l'accent sur une culture d'entreprise ouverte et intégrée qui encourage la communication entre les départements et améliore l'efficacité.

D'autre part, depuis le mois de septembre, les collaborateurs de production de Huttenheim peuvent profiter d'**une nouvelle salle de pause**. Un espace fonctionnel et convivial d'une capacité d'accueil de 60 personnes est maintenant mis à disposition pour des repas préparés ou livrés par l'équipe du Restaurant d'Entreprise.



Encourager les pratiques culturelles et sportives

SOCOME C a aménagé des locaux (le Relais des Énergies, à Benfeld – mais aussi dans certaines agences où cela était possible) pour permettre la pratique d'activités sportives ou culturelles. De nombreuses sections, parfois subventionnées par le CSE, se sont créées pour profiter de l'heure du déjeuner pour se retrouver et partager un intérêt commun. Musique, théâtre d'improvisation, Fitness...

De nouvelles initiatives locales voient le jour (comme la danse tahitienne dans l'agence de Lyon) et SOCOME C soutient pleinement ces excellentes opportunités de créer des liens dépassant le cadre de son poste de travail.

Perspective 2024-2025

- Transformation et rénovation des locaux dédiés à la formation (Learning Center)
- Offre de service de restauration rapide au Learning Center en complément du restaurant d'entreprise existant
- Ouverture du nouveau restaurant d'entreprise sur le site d'Isola-Vicentina en Italie, qui compte environ 300 personnes.



Accompagner les collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

SOCOMEK est un Groupe international qui cultive l'innovation, l'expertise et les compétences pour garantir la création de valeur auprès des clients.

À travers l'axe People de la stratégie du Groupe, SOCOMEK s'est donné comme mission de favoriser une culture de la formation continue inclusive permettant à chacun de développer son potentiel, son expertise et de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise afin de favoriser l'adaptation et l'innovation.

L'entreprise place l'humain au cœur de ses préoccupations et des enjeux de sa stratégie de différenciation.

Dans un contexte de tensions sur le marché du travail, le Groupe fait de l'attraction et de la rétention des talents un enjeu prioritaire.

La politique de formation 2023 s'est ainsi déclinée au travers des orientations stratégiques ci-dessous qui guident l'ensemble des projets de développement de l'entreprise :

- Embarquer les collaborateurs dans leurs missions et développer des parcours métiers
- Développer l'expertise
- Soutenir la culture et la stratégie d'entreprise
- Consolider l'engagement des collaborateurs et managers en proposant des formations multimodales
- Développer et proposer une culture de l'autoformation
- Renforcer la marque employeur.

Enrichir notre offre de formation

Chez SOCOMEK, la formation professionnelle est un outil majeur et fait partie intégrante de la stratégie RH de développement des compétences.

La stratégie globale autour de l'apprentissage se compose de 4 axes :

- 1 Une offre de formation lisible, élargie, orientée métier :** passer d'une offre de formation exclusivement technique à de véritables cursus de formation orientés « métiers » ou « managers » développant toutes les compétences nécessaires à l'activité (technique, marché, outils, comportemental...). Pour faciliter l'accès et la visibilité des programmes proposés aux collaborateurs, SOCOMEK a créé en 2023 un catalogue de formation sur son intranet.
- 2 Des méthodes pédagogiques nouvelles :** passer d'un enseignement classique en présentiel à une approche mixte (digital et présentiel) et développer de nouvelles méthodes pédagogiques pour favoriser le partage de savoirs (serious game, classes virtuelles, tutorat).
- 3 L'apprenant est au cœur du dispositif :** cibler les profils et compétences clés, évaluer les compétences des experts, les aider à se développer, leur permettre de développer l'auto-apprentissage, leur offrir des environnements présentiels conviviaux et digitaux de grande qualité, être accompagné par leur manager dans le développement de leurs compétences (cadre par les Entretiens de Performance Individuelle et Entretiens Professionnels, au minimum).
- 4 La formation pour tous :** proposer des formations pour tous et partout, c'est-à-dire dans toutes les filiales et pour tous les collaborateurs.

Un important cycle de formation « finance pour non financier » a été conçu et animé en interne par le service Finance.

Le parcours permet aux participants de mieux comprendre les enjeux pour le Groupe, l'impact financier des décisions et de les guider vers de bonnes pratiques. Le programme comporte deux parties : les concepts généraux de la finance et de la comptabilité et la présentation d'outils directement applicables par les métiers. Les formateurs, issus du service Finance, apportent expérience et compétence dans leur domaine d'expertise. Dédié à l'ensemble des services du Groupe, 240 collaborateurs ont bénéficié de ce programme par le biais de 42 sessions de formation.

Plusieurs projets ont été portés en 2023 afin de développer les expertises métier :

- SOCOMEK a lancé un **Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) monteur-câbleur**. Cette formation de 8 mois a permis à des opérateurs d'horizons professionnels différents de développer leurs compétences de monteur-câbleur et d'obtenir une certification reconnue. L'objectif est double pour SOCOMEK : accompagner le développement de carrière des collaborateurs et répondre aux besoins de recrutement sur un métier en tension.
- De 2022 à 2023, SOCOMEK a développé un **programme de formation dédié aux Key Account Managers** qui accompagne la structuration des forces de vente et vise à mieux répondre à nos grands comptes.
- L'entreprise a souhaité renforcer les compétences des fonctions marketing au niveau du Groupe. SOCOMEK a ainsi lancé le **programme Marketing Excellence**.



Un centre d'excellence et des formateurs internes, fort appui de la stratégie

Le Learning Center est notre centre d'excellence Groupe pour la formation et le développement des compétences internes. Il a pour mission de concevoir des programmes de formation sur mesure selon des modalités pédagogiques adaptées, innovantes et engageantes représentant l'ensemble des métiers et en lien direct avec la stratégie d'entreprise.

Fort d'une communauté de formateurs internes, ce réseau est l'un des piliers de l'offre de formation. Chez SOCOMEC, près de 150 collaborateurs répartis sur plusieurs régions du globe animent des formations, en plus de leurs missions quotidiennes. Ainsi, ils ont pourvu près de 19 879 heures de formation en 2023. Leur rôle est

essentiel car ils sont experts dans leur métier avec une connaissance approfondie des processus et des spécificités de SOCOMEC.

Les formations internes offrent également une belle opportunité pour renforcer la cohésion d'équipe. Les interactions entre participants de divers services favorisent le partage des connaissances et l'apprentissage collaboratif.

En 2023, l'entreprise a investi 2,02 M€ dans la formation via notamment les plans de développement des compétences. Au-delà des projets portés par le Groupe, chaque filiale bénéficie d'un budget équitable permettant de former les équipes aux besoins opérationnels.

CHIFFRES CLÉS

67 935

Nombre d'heures totales de formation (présentiel et digital)

78 %

D'heures de formation en présentiel

17,9 h

Moyenne de formation par employé (en présentiel et digital). 13,4h sont suivies en moyenne en présentiel.

89 %

des parcours de formation sont digitalisés

Une offre de formation digitale et diversifiée avec SOCOMEAC Academy

L'entreprise s'illustre dans son engagement en faveur du développement professionnel et de l'inclusion à travers sa plateforme de formation digitale : SOCOMEAC Academy. Notre offre de formation diversifiée, dont les contenus sont sélectionnés avec soin auprès de prestataires reconnus pour leur expertise, ou développés sur mesure par notre équipe de learning project managers, est accessible à tous et en permanence grâce à l'application mobile MY LEARNING. La disponibilité des cours dans les différentes langues du Groupe reflète notre engagement envers la formation pour tous.

équipes dédiées à la gamme de produits PCO, favorisant ainsi l'innovation et le partage de bonnes pratiques

- Le « China Community » est un espace communautaire permettant aux collaborateurs situés en Chine de partager leurs expertises et d'accéder à des contenus adaptés à leur contexte.

Ces communautés illustrent notre engagement envers le partage de connaissances, la collaboration transversale et la création d'un environnement d'apprentissage inclusif au sein de l'entreprise.

En 2023, 46 434 heures de formation digitale ont été suivies à travers le Groupe soit en moyenne 17,9 heures par apprenant.



Socomec Academy

Notre engagement envers l'apprentissage va au-delà de la simple formation, puisque grâce à SOCOMEAC Academy, nous animons des communautés apprenantes dynamiques :

- Le « Manager Training Space » est un espace dédié aux managers pour développer et harmoniser les pratiques managériales tout en renforçant leurs compétences de leadership
- La « PCO Community » est un espace de dialogue qui encourage la collaboration des



En 2023, **SOCOMEAC s'est vu décerner un Brandon Hall Excellence Award de Bronze**, qui récompense la qualité des parcours de formations digitales sur SOCOMEAC Academy. Ce trophée valorise notamment les formations réalisées spécifiquement pour nos partenaires et distributeurs à propos de nos produits, leur utilisation et leur maintenance.

Le Brandon Hall est une certification reconnue à l'international qui évalue la qualité et l'efficacité de la création d'environnements d'apprentissage. Elle repose sur la réponse au besoin, la conception et l'animation du programme, l'engagement, l'innovation et les bénéfices mesurables.



Former les managers

En 2023, SOCOMEC a débuté le programme de formation Groupe « Manager Program - Empowering People » qui sera déployé pour l'ensemble des managers du Groupe sur trois ans. Ce programme a pour objectif de **poser le socle de l'identité managériale** de SOCOMEC et de permettre le développement d'**une communauté managériale internationale** pérenne.

L'objectif est de reposer les fondamentaux managériaux basés sur le SOCOMEC Leadership Model actualisé auprès de tous les managers. Ce programme a également vocation à amorcer une communauté managériale autour de pratiques communes.

Il est bâti autour de 4 piliers :

- **Manager authentique,**
- **Inspirer et motiver,**
- **Être un leader**
- **Manager la performance.**

Cet ambitieux programme de formation est le fruit d'un travail collaboratif entre la Direction, un panel de managers et les équipes RH.

Une première vague de formation a démarré en 2023 et s'est adressée à 160 managers. Les managers concernés ont été sélectionnés de manière à obtenir un panel représentatif de la population managériale de SOCOMEC, en se basant sur la mixité des métiers, du genre, des générations et de l'expérience.

Chaque année, une vague de formation sera organisée pour couvrir l'intégralité des 550 managers du Groupe.

La formation est déployée en partenariat avec un prestataire externe, spécialiste des démarches cognitives et expert dans le développement de programmes internationaux sur mesure.

Les réactions des premiers participants ont été recueillies dans un souci d'amélioration continue : les échanges soulignent en particulier la qualité des animations et la valeur ajoutée des discussions entre pairs. Les indicateurs sont le reflet de cet engouement, avec **une recommandation de la formation atteignant une note très satisfaisante de 8,9 sur 10.**



Identifier et accompagner les leaders de demain par le SOCOMEC Leadership Development Program

La première promotion du SOCOMEC Leadership Development Program (SLDP) a été ouverte en novembre 2022. Il s'agit d'un programme annuel de développement des compétences proposé aux collaborateurs du Groupe, identifiés en fonction de leur performance et de leur potentiel. Véritable tremplin pour les collaborateurs et pour l'entreprise, il a pour ambition de pourvoir au développement durable de SOCOMEC en matière de compétences et de plans de succession et répondre aux défis de l'avenir. Ce programme hybride se compose d'un projet collectif et d'un parcours d'accompagnement individuel.

Fidèle à ses valeurs et dans la logique de développer durablement les compétences de ses collaborateurs, SOCOMEC se donne les moyens, à travers ce programme, d'accompagner le développement des leaders de l'entreprise de demain.

C'est aussi un moyen d'impliquer les participants dans le développement d'axes stratégiques en optimisant leur expertise et leurs compétences. C'est un moyen de donner du sens à leur mission, de la vision sur leur devenir et de la reconnaissance pour leur engagement.

Faire le bilan des réalisations entre collaborateur et manager à l'occasion de l'entretien de performance individuelle

Le processus d'entretien de performance individuelle (EPI) est un processus obligatoire pour tous au sein du Groupe. Il a lieu une fois par an pour les employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres et tous les deux ans pour les ouvriers. Il est digitalisé pour les collaborateurs dits « administratifs » via le système d'information des ressources humaines et est le point de départ de la campagne RH annuelle. Les entités qui ne sont pas encore intégrées dans notre système d'information RH conduisent leur EPI selon un processus et un format qui leur est propre. Elles seront prochainement intégrées dans le système groupe. Une campagne d'EPI intermédiaire est organisée de fin juin à fin septembre pour faire un point d'étape sur les objectifs, et au delà de ce suivi, SOCOMECE encourage un feedback continu entre manager et collaborateur.

Cette étape d'évaluation de la performance est un élément essentiel de la gestion du capital humain chez SOCOMECE.

L'EPI permet de définir les objectifs en début de cycle et de faire un bilan en fin de période sur l'atteinte des objectifs, la performance globale, les événements de l'année, la relation de collaboration et la charge de travail, les souhaits de mobilité et de construire un plan de développement individuel et collectif. L'EPI est en lien direct avec le recueil des besoins en formation et permet de mettre en place des plans d'action pour améliorer les compétences et les connaissances des collaborateurs. De plus, l'évaluation de la performance est étroitement liée à la gestion des carrières et alimente le processus de révision salariale.

Perspective 2023-2024

Profitant de la poursuite de l'intégration informatique de certaines filiales, l'application du process est élargie et garantit un suivi homogène des EPI réalisés, facilitant l'accompagnement de qualité des collaborateurs par les RH. Un espace dédié à l'EPI sera disponible et accessible pour l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet. Il présentera le cycle des EPI et proposera de la documentation et des conseils.

Accompagner les collaborateurs dans leur évolution professionnelle

L'entreprise a pour mission de former et d'accompagner les évolutions professionnelles, que ce soit par la formation ou la mobilité. Le développement des compétences est un atout stratégique pour accompagner les parcours professionnels et préparer les métiers de demain.

Chez SOCOMECE France, l'évolution professionnelle et l'accompagnement des collaborateurs dans le développement de leurs compétences font partie des engagements historiques de SOCOMECE. Dans le cadre de notre accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), signé avec nos partenaires sociaux, nous avons convenu d'organiser un événement autour de l'évolution professionnelle.

Afin de répondre aux attentes et questions de ses collaborateurs, **SOCOMECE a organisé en 2023 une Journée de l'Évolution Professionnelle**, accessible en présentiel et à distance. Plusieurs conférences et stands portant sur diverses thématiques étaient ainsi proposés, comme par exemple la mobilité professionnelle chez SOCOMECE, le Conseil en Évolution professionnelle (CEP), le Compte personnel de formation (CPF), la plateforme de formations internes SOCOMECE Academy et bien d'autres.

SOCOMECE offre de nombreuses possibilités d'évolution et accompagne ses collaborateurs dans les projets de montées en compétences ou de mobilité. Un parcours professionnel se co-construit et il existe de nombreux dispositifs : des formations internes et externes qui répondent aux demandes de la totalité de nos métiers, un catalogue de formations CPF en lien avec nos compétences clés, des possibilités de mobilités professionnelles, notamment par des offres d'emplois exclusivement ouvertes en interne.

Perspective 2024

- Programme de formation des managers : la prochaine vague du programme débutera au deuxième trimestre 2024 avec une nouvelle cohorte de 180 managers.
- Un programme de formation Groupe « Problem Solving » est prévu pour accompagner la stratégie de satisfaction des clients.
- Afin d'augmenter la performance économique, SOCOMECE va lancer des programmes de formation sur la Supply Chain et les Achats.
- Pour accompagner le pilier développement durable de SOCOMECE des modules sur la RSE seront proposés aux salariés de l'entreprise.
- L'animation de la communauté internationale des référents de formation se poursuit au travers de réunions mensuelles, favorisant ainsi l'échange de bonnes pratiques et le partage de connaissances au sein de notre Groupe.
- Des parcours de formation pour nos formateurs seront proposés, axés sur les outils du formateur, la construction de déroulés pédagogiques et l'animation de formations.
- Le renouvellement de notre offre digitale de formation est engagé en 2024 dans le cadre d'un nouveau partenariat.

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion

La diversité et l'inclusion sont une richesse pour les entreprises. Chez SOCOMEC, nous sommes convaincus qu'elles sont des facteurs clés pour une meilleure prise en compte de la complexité de notre environnement économique, social et sociétal. C'est un formidable levier pour davantage de créativité, d'innovation et plus généralement de performance globale de l'organisation.

Sensibiliser les collaborateurs en matière d'équité et tenir compte des facteurs favorisant le sentiment d'appartenance, c'est créer un environnement inclusif dans lequel chacun peut s'épanouir et apprendre des autres, tout en développant ses compétences.

Notre politique

Nos engagements

SOCOMEC promeut un environnement de travail sûr, inclusif et équitable pour toutes et tous. L'entreprise veille à préserver les singularités de chacun et met à disposition de tous un environnement de travail dans lequel chaque collaborateur peut s'exprimer et agir librement.

Le Groupe affirme pleinement sa volonté de garantir l'égalité professionnelle femmes-hommes. Cette volonté s'étend au-delà des genres, puisque SOCOMEC veille à promouvoir la diversité et la mixité des équipes et à favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance.

Il en est ainsi des jeunes en entreprise, des seniors, ou encore de la prise en compte du handicap. Cette diversité est une richesse pour SOCOMEC et l'entreprise la cultive.

SOCOMEC rejette toute forme de discrimination pouvant notamment être liée à l'origine, au genre, à l'orientation ou l'identité de genre, à l'âge, au handicap ou encore à l'appartenance à une organisation politique, syndicale ou religieuse.

Charte Diversité



Dans le cadre de son partenariat avec Les Entreprises pour la Cité, SOCOMEC réitère son engagement en signant la Charte de la Diversité.

Ce programme encourage les entreprises à garantir la

promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs, en respectant les engagements suivants :

- Communiquer sur son engagement et promouvoir une vision intégrant toutes les diversités pour un meilleur vivre ensemble au service de la performance économique et sociale
- Répondre tous les deux ans au Bilan Diversité, qui permet d'évaluer les tendances évolutives en matière de diversité et les priorités d'engagement des signataires de la Charte.

Cette Charte de la Diversité est une initiative européenne, déployée également en France. SOCOMEC y souscrit pleinement car elle est en phase avec les valeurs du Groupe puisqu'elle vise en effet à promouvoir la diversité et la non-discrimination dans le monde professionnel.

- Cela se traduit par de la diversité dans les effectifs, par la lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient.
- Cela se décline au travers d'actions concrètes en faveur de la diversité, notamment en matière de recrutement, de gestion des carrières, de formation, etc.

De surcroît, SOCOMEC assume un rôle sociétal sur ce sujet en aidant des jeunes dans la réflexion quant à leur future orientation professionnelle : montrer que l'industrie est accessible aux femmes. Dépasser ainsi certains stéréotypes est un travail intéressant à mener et que SOCOMEC poursuit.

Charte recrutement

Le Groupe a rédigé une charte qui définit les principes déontologiques et méthodologiques que s'engagent à respecter les équipes de recrutement, les managers amenés à recruter, ainsi que tout intervenant extérieur susceptible de mener tout ou partie d'un recrutement pour le compte de SOCOMEC : sélection de candidatures, évaluation de candidats et traitement des réponses... Les équipes de recrutement sont formées à la lutte contre la discrimination et ont notamment pour objectif de lutter contre les préjugés, les stéréotypes et les biais cognitifs.



Perspectives 2024

- Dans un souci d'homogénéisation, une politique Diversité, Équité et Inclusion & Appartenance (DEI&A) sera formalisée. Elle permettra de faire un état des lieux des actions organisées sur tous les sites de l'entreprise et de construire un plan d'action consolidé sur le périmètre du Groupe à l'horizon 2025.
- Nous souhaitons développer les mesures favorisant la DEI&A à l'échelle du Groupe. Des priorisations adaptées aux entités seront conduites en fonction de leurs degrés de maturité et de la possibilité de mener localement des initiatives avant de partager un retour d'expérience.

Notre gouvernance

La démarche DEI&A s'inscrit naturellement dans les valeurs de SOCOMEC, mais aussi dans l'axe People de la nouvelle stratégie définie pour les trois prochaines années et communiquée à l'ensemble du personnel du Groupe.

La Direction des Ressources Humaines, propose des actions concrètes pour animer la DEI&A, pour en partager le sens et valoriser les progrès réalisés. Cela passe par des projets très concrets comme la politique des ressources humaines en matière de recrutement, de développement des compétences, de rémunération, de formation et d'inclusion.

Comité de Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille la mise en œuvre de la politique DEI&A • Intègre la dimension DEI&A dans les processus de gestion de l'organisation
Direction des Ressources Humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Etablit des actions concrètes pour animer la démarche DEI&A en collaboration avec le département RSE • S'assure de l'application du plan DEI&A sur les sites • Sensibilise les managers et collaborateurs à la DEI&A par des actions ou des formations
Managers	<ul style="list-style-type: none"> • Veillent à ce que la politique DEI&A soit appliquée au quotidien au sein de leurs équipes
Réseau de responsables RH (local)	<ul style="list-style-type: none"> • Déploie et adapte les plans d'action en tenant compte de la réalité du terrain et des spécificités légales et culturelles locales • Applique les standards du Groupe • Partage son retour d'expérience et évalue la portée des actions

Nos actions

Garantir l'égalité Homme-Femme dans le Groupe

Garantir la place des femmes dans les positions managériales

La représentation des deux genres dans les plus hauts postes à responsabilité du Groupe a été formellement identifiée comme un axe d'amélioration majeur. C'est un projet sur le long terme qui nécessite de s'engager dès à présent.

Ainsi, la composition du SOCOMEC Leadership Development Program, programme de formation qui consiste à développer les compétences de talents dans une logique de préparer les dirigeants de demain, est équilibrée entre femmes et hommes.



Améliorer l'insertion professionnelle des femmes sur des métiers techniques

Depuis plusieurs années, l'évolution de la société et l'arrivée des jeunes femmes dans les filières de formation scientifiques ont permis à SOCOMEC de franchir un cap dans l'intégration de femmes à des postes très techniques, jusqu'ici exclusivement tenus par des hommes.

Maintenir notre index d'égalité professionnelle

En 2023, SOCOMEC a obtenu un index égalité Femmes/Hommes (F/H) de 87/100 sur le périmètre France. Cette note, constante sur les trois dernières années, vient récompenser une gestion saine des rémunérations, des promotions, des augmentations, en les analysant sous le prisme du genre.

Si nous pouvons nous féliciter de ce résultat encourageant, SOCOMEC reste confronté à un défi qui prendra encore du temps, malgré une réelle détermination : la part de femmes dans les postes de direction doit encore progresser, ce qui contribuera à son tour à faire progresser la proportion de femmes parmi les 10 plus fortes rémunérations de l'entreprise.

Perspectives 2024

Maintenir l'index Egalité F/H en France à 87/100 et si possible l'améliorer.

Continuer à développer le pourcentage des femmes aux postes de managers.

Perspectives 2025 et au-delà

Poursuivre sur le long terme l'accès des femmes aux postes de managers seniors et Direction.

Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance

Accueillir les nouveaux collaborateurs

Accompagner les nouveaux arrivants et les aider à se familiariser rapidement à l'entreprise, mais surtout créer du lien ainsi qu'un sentiment d'appartenance à notre Groupe riche en histoire et en valeurs est au cœur de nos priorités.

Après trois ans de parcours d'intégration 100 % numérique, les événements d'intégration sur site ont été relancés en 2023 avec une nouvelle formule : les « **Onboarding Moments** ».

Ces sessions font voyager les nouveaux arrivants au cœur de SOCOMEC de sa création à nos jours. Son héritage, ses valeurs, l'impact des produits chez les clients, l'ouverture sur l'international, ainsi que le sens de l'innovation accompagnés d'une animation au FabLab sont au programme.

La première édition a eu lieu en France du 22 au 23 juin 2023 pour quinze participants venant de différents services d'Europe et d'Afrique du Nord. Depuis, un groupe d'ambassadeurs du business et des fonctions support accueillent chaque mois les nouveaux embauchés au siège social pour un moment d'échange et de rencontre avec les membres de la Direction.

Cette formule sera déclinée sur les régions d'Amérique du Nord et d'Asie Pacifique en l'adaptant aux spécificités locales.

Un parcours d'accueil consacré spécifiquement aux nouveaux arrivants des équipes de production, a également débuté au mois d'octobre 2023.

Ce nouveau programme d'intégration a été développé sur une journée pour donner de manière concentrée les informations essentielles sur l'entreprise et l'organisation en usine.



Perspectives 2024

Grâce à la plateforme d'e-learning, un module RSE est en cours de finalisation et sera disponible courant 2024 pour les nouveaux arrivants.



Inclure les jeunes

SOCOMECE a à cœur d'attirer les jeunes générations afin de favoriser le travail intergénérationnel et d'accueillir la créativité et l'innovation au sein du Groupe.

En France, SOCOMEC favorise la découverte des métiers dans l'industrie par :

- L'organisation de visites sur site, pour des collégiens, des lycéens et des étudiants
- La présentation de nos métiers auprès d'écoles dans le cadre de forums ou salons de recrutement
- L'accueil de stagiaires, dont stages de découverte de 3^e et de réinsertion professionnelle.

Les formations en alternance se sont développées depuis plusieurs années et SOCOMEC continuera à accueillir des jeunes et à les former.

SOCOMECE est par ailleurs parrain de la promotion 2022-2025 des étudiants Ingénieurs de la filière Génie Électrique de l'INSA Strasbourg.



Pour la dixième année consécutive, SOCOMEC obtient le Label Happy Trainees qui récompense les entreprises où il fait bon apprendre.

L'enquête réalisée cette année auprès de 85 étudiants stagiaires ou alternants par un organisme extérieur porte sur l'environnement de travail, la progression professionnelle et le management au sein de l'entreprise. Nous avons obtenu une note globale de 4,25/5 et 96,7 % des étudiants recommanderaient SOCOMEC à leur entourage.



CHIFFRES CLÉS

30

stages de découverte de 3^e sur l'année 2021-2022

Renforcer l'accueil de personnes en situation de handicap

L'inclusion des personnes en situation de handicap est également une préoccupation du Groupe qui se caractérise par :

- L'aménagement de postes de travail pour maintenir dans l'emploi des collaborateurs présentant des restrictions médicales ou des incapacités de travail
- L'accessibilité et le respect des aménagements demandés par la Médecine du Travail
- Le déploiement de mesures orientées « santé au travail », tel que l'échauffement avant la prise de poste comportant des gestes répétitifs, ou encore la mise à disposition de dispositifs pour soulager des douleurs éventuelles
- La sensibilisation au handicap, ainsi que l'accompagnement dans le processus aboutissant à la reconnaissance d'un handicap. Cette dernière mesure, qui contribue grandement à lever et à dépasser des tabous sur ce sujet, a connu de bons résultats et continuera à être travaillée.

SOCOMECE a également participé au dispositif « DuoDay », une initiative mondiale organisée le 23 novembre, ayant pour objectif de surmonter les obstacles qui empêchent souvent les candidats en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Durant cette journée, des entreprises accueillent des personnes en situation de handicap, en duo avec un collaborateur volontaire. SOCOMECE a proposé de recevoir 20 personnes pour échanger et découvrir différents types de métiers.



Former aux pratiques de recrutement non discriminatoires

Une formation en ligne « Recruter sans discriminer » est obligatoire pour tous les managers du Groupe afin de sensibiliser la communauté managériale à un processus de recrutement inclusif. Elle est disponible sur SOCOMECE Academy, notre plateforme de formation en ligne. Plusieurs questions sont abordées dans cette formation comme :

- Pourquoi favoriser la diversité dans nos équipes ?
- Qu'est-ce que la non-discrimination ?
- Comment développer les bonnes pratiques d'un processus de recrutement inclusif ?



Autant de questions qui permettront de décliner nos valeurs d'entreprise (ouverture, responsabilité et engagement) dans le cadre des pratiques de recrutement et d'engager les managers en faveur de la diversité, l'équité, l'inclusion et la non-discrimination.



SOCOME C s'engage pour préserver l'environnement



7 ÉNERGIE PROPRE
ET D'UN COÛT
ABORDABLE



9 INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



Réduire l'empreinte environnementale des infrastructures

Les risques liés au changement climatique, à la pollution et à l'extinction de la biodiversité sont nombreux. Aujourd'hui, nous connaissons l'ampleur des transformations nécessaires pour préserver nos écosystèmes. C'est pourquoi SOCOMECEC a la volonté de réduire son empreinte environnementale. Cela passe par plusieurs actions phares :

- Construire et déployer la stratégie bas-carbone du Groupe,
- Obtenir la certification ISO 14001 pour l'intégralité des sites industriels,
- Optimiser la performance énergétique des infrastructures,
- Réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe.

Notre politique

Nos engagements

Notre politique environnementale, actualisée en 2022, a pour objectif de réduire nos impacts environnementaux et notre empreinte carbone.



Nos engagements sont les suivants :

- **Respecter** les exigences légales et normatives en matière d'environnement et plus globalement de développement durable
- **Réduire** l'impact environnemental de nos produits grâce à l'éco-conception
- **Mettre en œuvre** un système de management environnemental performant
- **Optimiser** la consommation d'énergie de nos sites industriels et commerciaux :
 - Privilégier les bâtiments à haute performance énergétique, les énergies renouvelables et toutes les actions contribuant aux économies d'énergie
 - Aider chacun à prendre conscience de sa capacité à agir en ce domaine

- **Pratiquer** une gestion rigoureuse de nos déchets industriels :
 - Réduire au maximum le tonnage des déchets de l'ensemble des sites industriels
 - Collecter et trier les déchets pour augmenter le taux de valorisation de ces déchets
- **Sensibiliser** le personnel aux enjeux environnementaux et à l'impact des produits sur l'environnement.

Notre performance environnementale passe par une politique dédiée, portée par l'ensemble des collaborateurs de nos sites.

Ainsi, cette politique est pilotée, déclinée et mise en application au sein de chaque entité dans le cadre d'un plan d'action qui fixe les objectifs environnementaux.

Les membres du comité de Direction suivent la mise en œuvre de cette politique et exigent de chacun un engagement responsable.

Notre performance

Objectifs clés	Indicateurs	2022	2023	Variation
Atteindre 80% de déchets industriels valorisés en 2030	Taux de valorisation des déchets	68,6 % ⁽²⁾	72,6 % ⁽¹⁾	4 %
Réduire la consommation énergétique globale et augmenter la part d'énergies renouvelables	Taux d'énergies renouvelables dans la consommation totale électrique	13 % ⁽⁴⁾	44,4 % ⁽³⁾	31,4 %
Certifier 100% de nos sites industriels ISO 14001 en 2030	Taux de sites industriels certifiés ISO 14001	42 % ⁽⁵⁾	50 % ⁽⁵⁾	8 %

(1) hors filiales commerciales internationales et hors site de production américain CCS. (2) hors filiales commerciales et hors sites de production CCS, BOLTSWITCH et SOCOMECEC India. (3) hors filiales commerciales de Cochin, Johannesburg, Boston, Szczecin, Londres, Mannheim, Lausanne et Padoue. (4) hors filiale commerciale de Boston (5) Hors filiales commerciales françaises et internationales.

Notre gouvernance

Comité de Pilotage (COPIL) Climat Membres : Président-Directeur Général, Directeur Général adjoint, Directeur Financier, New Building & Facility Manager, Directrice des Ressources Humaines, Directrice Communication et RSE, Directeur Commercial, Directeur Offres et Produits, Directeur Industriel, Directeur Logistique, Directeur Achats	<ul style="list-style-type: none"> • Détermine la démarche environnementale globale • Valide la stratégie environnementale, les politiques, plans d'action et objectifs proposés par l'équipe RSE et leur alignement avec la stratégie globale du Groupe
Coordinateur du projet Responsable RSE et son équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonne le bilan carbone et la construction de la stratégie bas-carbone avec toutes les parties prenantes
Groupe de travail 10 chefs de projets en charge de la collecte de données et des différents plans d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Assure la collecte de données • Contribue à l'élaboration du plan d'action • Assure le suivi opérationnel du déploiement des projets
Managers zones géographiques	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitent la mobilisation des personnes ressources et les engagent dans le projet • Assurent le suivi des objectifs des équipes
Consultants experts en stratégie bas-carbone	<ul style="list-style-type: none"> • Apportent leur expertise • Accompagnent dans la construction de la stratégie Climat

Nos actions

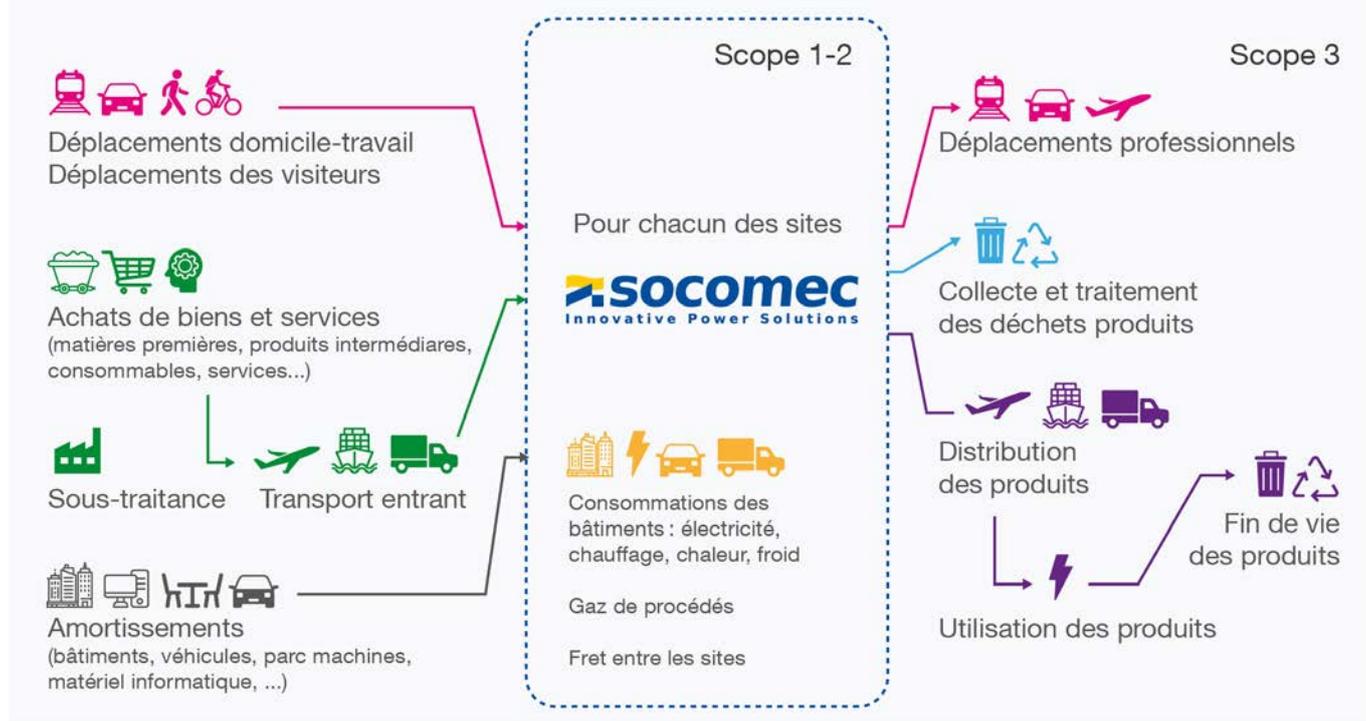
Construire et déployer notre stratégie bas-carbone

Mettre une stratégie bas-carbone solide et durable

En 2022, SOCOMEC, accompagné par un cabinet d'experts sur le climat, a réalisé son bilan carbone à l'échelle du Groupe et sur l'intégralité des trois scopes. C'est-à-dire sur l'ensemble de sa

chaîne de valeur. La période de référence choisie pour le calcul a été l'année 2021, ce qui correspond à une année représentative de l'activité de l'entreprise.

Activités prises en compte dans le calcul du bilan carbone réalisé en 2022 à l'échelle du Groupe



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES

Scope 1

2 236 t CO₂e

Scope 2

2 750 t CO₂e

Scope 3

1 721 551 t CO₂e

Nous avons ainsi obtenu une vision globale des émissions de gaz à effet de serre (GES). En 2021, les activités de SOCOMEC ont engendré l'émission de 1 727 000 de tonnes équivalent CO₂.

Pour mettre en place une stratégie bas-carbone solide et durable, le Groupe a choisi de suivre la méthodologie « Assessing Low Carbon Transition® » (ACT) conçue par l'ADEME, l'agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie. Le programme ACT fournit aux entreprises des outils de pilotage et de suivi de leur transition vers une économie sobre en carbone.

ACT | **ASSESSING LOW CARBON TRANSITION**®

Tout au long de l'année, des ateliers ont été organisés avec le groupe de travail pour fixer des objectifs de réduction des émissions carbone et construire une stratégie bas-carbone ainsi qu'un plan d'action, alignés sur la trajectoire de l'Accord de Paris. Les objectifs de réduction des émissions carbone sont en cours de validation.

SOCOMEC choisit d'être exemplaire sur la réduction de ses émissions de CO₂. L'entreprise doit offrir des solutions innovantes permettant d'améliorer l'efficacité énergétique des infrastructures et équipements et embarquer les acteurs de la filière vers la neutralité carbone.



L'ambition du Groupe est de devenir l'un des partenaires de référence pour accompagner ses clients dans leur transition énergétique et bas-carbone. C'est pourquoi, la stratégie bas-carbone fait partie intégrante de la stratégie du groupe. Elle est structurée en quatre piliers (fournisseurs, opérations, clients et organisation).

 <p>FOURNISSEURS</p> <p>Privilégier l'utilisation de matériaux durables et accompagner nos fournisseurs dans la réduction de leurs émissions CO₂</p>	 <p>OPERATIONS</p> <p>Décarboner nos activités - réduire nos émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre</p>	 <p>CLIENTS</p> <p>Accompagner nos clients dans leur transition énergétique</p>	 <p>ORGANISATION</p> <p>Soutenir notre stratégie bas-carbone dans notre organisation</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le niveau d'engagement des fournisseurs dans la démarche RSE • Réduire les émissions CO₂ liées au transport de marchandises • Augmenter la part de matériaux recyclés dans nos produits • Optimiser et réduire les emballages 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire notre consommation énergétique • Augmenter la part d'énergies renouvelables (production et autoconsommation) • Réduire nos émissions liées aux déplacements professionnels et domicile-travail • Augmenter notre production locale 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'offre de produits éco-conçus • Proposer une offre de services "bas-carbone" • Promouvoir l'économie circulaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'engagement climat dans le Groupe • Constuire des partenariats engagés • Améliorer nos pratiques internes

Pour atteindre ces objectifs, les équipes ont élaboré un plan d'action cohérent pour chacun des postes d'émission. Celui-ci a été présenté au comité de pilotage et validé en décembre 2023. Ci-dessous, quelques exemples d'actions sur les trois postes d'émission majoritaires.

Pour le poste « utilisation des produits », un axe majeur consiste à définir et promouvoir des modes d'efficacité énergétique sur les produits dédiés à la conversion d'énergie. Des études se concentreront également sur la réduction des pertes de rendement et de dissipation d'énergie sur certaines gammes de produits.

Concernant les « achats de matières premières », l'enjeu est de réduire le poids de certains métaux, tel que l'argent, dans la conception des produits et de favoriser la part de matériaux recyclés.

Enfin, le « transport » des produits SOCOMEC représente aujourd'hui 1,5% de l'impact carbone global du Groupe, le transport aérien étant le mode ayant le plus de répercussion en termes d'émissions de gaz à effet de serre. L'objectif est de le limiter au maximum et de n'y avoir recours qu'en cas de demande urgente sur des produits prioritaires.

Perspectives 2024

Dès 2024, les équipes assureront le suivi opérationnel du déploiement des projets validés par le COPIL.

En 2023, SOCOMEC a répondu pour la première fois à l'intégralité du questionnaire de l'organisation Carbon Disclosure Project (CDP). Ce questionnaire permet de structurer la réflexion de l'entreprise autour de la décarbonation et de suivre chaque année l'évolution des actions mises en place pour atteindre les objectifs de réduction CO₂. L'entreprise s'est vu attribuer la note D et ce, dans un contexte d'exigences croissantes de la part de cette organisation.

Cette première évaluation globale a permis d'identifier des axes d'amélioration, afin d'être plus précis sur les risques et opportunités liés au changement climatique et publier davantage d'informations sur les initiatives de réduction d'émissions CO₂.

Concernant ce dernier point, la stratégie bas-carbone et le plan d'action établis en 2023 devraient nous permettre d'améliorer notre score lors de la prochaine évaluation.



Sensibiliser aux enjeux du climat

Cette année encore, SOCOME C a organisé plusieurs ateliers de la « Fresque du Climat » dans différents services et à l'occasion d'événements. Plus de 80 personnes ont été formées à la Fresque en 2023.



La « Fresque du Climat » est un atelier ludique et collectif qui permet de mieux comprendre les enjeux climatiques et appréhender les liens de cause à effet entre les différentes composantes du dérèglement climatique. L'atelier comprend une phase de réflexion, une phase créative et une phase d'action pour réfléchir collectivement à des solutions à mettre en place pour lutter contre ces événements.

Nous avons également expérimenté plusieurs formats inspirés de la Fresque du Climat : des fresques quiz, plus adaptées à la déambulation lors d'événements et une conférence dessinée.



La conférence dessinée a tout d'abord été organisée à l'intention des 40 directeurs du Top Management de SOCOME C dans le cadre d'un séminaire climat, avant d'être proposée à l'ensemble des collaborateurs. Afin de la rendre accessible à tous, cette conférence a été organisée en français en présentiel et distanciel ainsi qu'en anglais sur un format live. Il s'agit d'une discussion interactive inspirée de la Fresque du Climat, accompagnée d'une performance dessinée. C'est un moyen ludique de comprendre les bases du changement climatique, les ordres de grandeur et les objectifs internationaux. Les risques et opportunités sur la chaîne de valeur de SOCOME C ont également été présentés lors de cette conférence de 1h30.

Ce format particulièrement innovant a fait l'unanimité au sein des 300 collaborateurs qui y ont participé et les vidéos restent disponibles sur l'intranet pour pouvoir les visionner en replay.

À travers ces différents événements ce sont finalement plus de 800 collaborateurs qui ont été sensibilisés aux enjeux climatiques cette année.



Promouvoir la mobilité douce

Les trajets professionnels et domicile-travail sont un des postes d'émission carbone de l'entreprise. Le Groupe souhaite renforcer sa politique de déplacement en sensibilisant les collaborateurs à une mobilité plus respectueuse de l'environnement et ainsi réduire les émissions de CO₂ liées à ces déplacements.

En 2023, SOCOME C a proposé à des collaborateurs de participer au dispositif Goodwatt, afin de tester une alternative à la voiture individuelle. Ce programme a permis à 40 salariés de découvrir et de tester un vélo électrique pour les trajets domicile-travail et les déplacements personnels pendant 1 mois.

Au mois de juin, tous les collaborateurs des sites alsaciens ont été invités à participer au challenge inter-entreprises "Au boulot à vélo", qui promeut l'utilisation du vélo et des mobilités douces. Les 113 participants ont parcouru une distance totale de près de 20 000 km soit une économie de 4,35 tonnes d'équivalent CO₂.

Ces deux initiatives visent à sensibiliser les collaborateurs à l'utilisation du vélo et des mobilités douces et participent également à la démarche de réduction de CO₂ de l'entreprise.

CHIFFRES CLÉS

24 %

des collaborateurs utilisent les mobilités douces ou actives pour se rendre sur leur lieu de travail

ce qui représente

17,1 %

des km parcourus au sein du Groupe.

En Tunisie, c'est même

78 %

des collaborateurs qui utilisent ces modes de transport.



Certifier 100 % de nos sites industriels ISO 14001

L'objectif de SOCOMEC est d'obtenir la certification du Système de Management Environnemental ISO 14001 pour l'ensemble des sites de production d'ici 2030.

Cette certification favorise le maintien d'une politique et d'une gouvernance environnementale fortes au sein des sites industriels du Groupe, permet de réduire les risques et d'améliorer la performance environnementale. Cet objectif compte parmi les projets de transformation du Groupe.

Aujourd'hui, 50 % des sites industriels ainsi que deux filiales commerciales sont certifiés ISO 14001. Ceux-ci sont audités chaque année. Ils doivent évaluer les risques environnementaux et mettre en œuvre une stratégie pour y répondre. Les thématiques étudiées sont les suivantes : consommations énergétiques, déchets produits, émissions de CO₂, etc.

Le site de production de Gurgaon en Inde a obtenu la certification ISO 14001 en 2023. Cette homologation permet à SOCOMEC Inde

de s'aligner avec les objectifs de développement durable du Groupe, de répondre aux attentes des clients et d'inciter à la réalisation de plus d'actions liées aux thématiques environnementales sur site. Une attention particulière est portée à l'amélioration de la performance du site en termes d'efficacité énergétique et de gestion des déchets. Un des indicateurs clés identifiés pour ce site est la mesure de l'empreinte carbone et le suivi des actions de réduction liées.

En complément de l'ISO 14001, 75 % des sites de production de SOCOMEC sont certifiés « système de management de la qualité » (ISO 9001) et un site industriel en France est également certifié du modèle de management de l'énergie (ISO 50001).

Perspectives

Le Groupe prévoit la certification ISO 14001 de deux sites industriels en 2025 et d'un site en 2026, ce qui lui permettra d'atteindre un taux de 75 % de sites certifiés.

Optimiser la performance énergétique des infrastructures

Anticiper et répondre aux enjeux énergétiques

Le Groupe a identifié les grands enjeux énergétiques suivants :

- L'accélération du dérèglement climatique et la dépendance aux énergies fossiles
- Les risques de coupures d'énergie qui pourraient impacter la continuité des activités
- La forte augmentation des coûts de l'énergie
- Les évolutions réglementaires & le plan de sobriété énergétique gouvernemental.

Depuis de nombreuses années, SOCOMEC porte trois actions majeures afin d'anticiper et répondre à ces enjeux.

SOCOMEC privilégie le recours à des **bâtiments à haute performance énergétique**. Toutes les nouvelles constructions sont des bâtiments qui répondent à cette norme et respectent les critères de réduction de la consommation d'énergie. En parallèle, SOCOMEC travaille sur la rénovation des anciens bâtiments afin qu'ils répondent, eux aussi, aux critères environnementaux.

Le Groupe a recours aux **énergies renouvelables** par l'autoconsommation d'énergie solaire et l'achat de contrats d'énergie verte. L'énergie produite par les panneaux solaires est autoconsommée ou réinjectée dans le réseau. Cette bonne pratique est reprise et déployée dans le cadre du plan Energy+, présenté ci-contre.

Le groupe installe des compteurs pour mesurer en temps réel la consommation, l'adapter en conséquence et ainsi contribuer à réduire sa consommation globale d'énergie.



Accélérer notre transition vers la sobriété énergétique via le Plan Energy +

En 2022, SOCOMEC a initié le Plan Energy+ en France et sur ses sites industriels européens pour faire face à la crise énergétique et accélérer sa transition énergétique.

L'objectif est de réduire de 25 % les consommations énergétiques des sites industriels français. Pour cela, les actions portées par le Plan Energy+ visent à rendre nos bâtiments plus efficaces, à adopter des comportements plus sobres et à produire plus d'énergie renouvelable.

Ce plan met en lumière une volonté et un engagement déjà existants au sein du Groupe et est renforcé par les expertises clés de SOCOMEC et d'E'NERGYS, membre du Groupe élargi SOCOMEC Holding.

Perspectives 2024

À partir de 2024, le projet sera étendu au niveau du Groupe dans le cadre de la stratégie bas-carbone.

La parole de l'expert

« Chez E'NERGYS, nous apportons des réponses concrètes aux transitions environnementales et énergétiques de nos clients, en leur proposant une chaîne de valeur complète : de l'audit conseil à l'ingénierie en passant par tout un ensemble de solutions intégrées et financées. C'est ce rôle d'expert que nous tenons au sein du Plan Energy+, nous accompagnons SOCOMEC sur l'intégralité des projets. Nous sommes en charge d'analyser les résultats des consommations d'énergie et sommes le partenaire privilégié de SOCOMEC dans la définition et la mise en place des solutions dont, par exemple, la gestion technique des bâtiments ou les installations photovoltaïques et de géothermie. »

Louis STEYERT, Directeur Délégué d'E'NERGYS



En 2022, SOCOMECE a identifié ses trois principaux leviers d'action :

- Consommer moins. Ce levier inclut à la fois des actions techniques et des actions visant l'accompagnement et la responsabilisation des collaborateurs dans une optique de sobriété. Les trois éléments suivants sont notamment retenus :
 - le pilotage des consommations d'énergie par la mise en place d'une gestion technique des bâtiments,
 - l'optimisation énergétique des bâtiments et des équipements de process sur le périmètre industriel et de laboratoires,
 - l'accompagnement et la responsabilisation des collaborateurs.
- Acheter moins et moins cher avec des objectifs d'autoproduction d'énergie (production + installation de panneaux photovoltaïques et batteries de stockage) et vigilance dans l'achat de contrats d'énergie.
- Investir dans de nouveaux équipements, notamment des installations solaires, afin de modifier notre mix énergétique en faveur des énergies renouvelables.

En 2023, SOCOMECE a réalisé d'importantes avancées sur ses économies d'énergie, notamment grâce à la mise en œuvre des actions suivantes :

- La mise en place d'une gestion technique des bâtiments pour renforcer le pilotage des consommations d'énergie,
- L'accompagnement et la responsabilisation des collaborateurs via un plan de sobriété,
- La conclusion de nouveaux contrats d'énergie verte pour un site de production et deux agences commerciales,

permettant ainsi d'augmenter de 76% la consommation d'énergie renouvelable dans la consommation totale d'électricité en France.

SOCOMECE a également mené plusieurs études de faisabilité pour orchestrer des projets à moyen/long terme qui l'aideront à décarboner et à réduire les coûts énergétiques.

Ces dispositifs nous donnent l'occasion de mettre à profit concrètement nos solutions afin d'accompagner encore mieux nos clients dans la mise en place de dispositifs similaires. En effet, l'utilisation de produits SOCOMECE permet quant à elle de gérer et stocker les énergies produites et de mesurer précisément la consommation d'énergie afin de pouvoir les piloter et les optimiser.

Perspectives

Par les actions mises en œuvre, SOCOMECE a réduit de 22 % sa consommation d'énergie en 2023 en France. Le Groupe lancera en France des chantiers d'installation de panneaux solaires et ombrières photovoltaïques sur trois sites industriels en 2024. Ces installations supplémentaires permettront d'autoproduire au total 40 % des besoins locaux avec de l'énergie bas-carbone et d'atteindre l'objectif de réduction de consommation d'énergie de 25 %.

De plus, 91 % des agences commerciales en France seront intégrées dans un contrat d'énergie verte, permettant d'atteindre un taux global de 99 % de la consommation des sites couverts en énergie renouvelable.

Réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe

SOCOMECE souhaite augmenter la part de ses déchets industriels valorisés à horizon 2030 et s'engage à :

- **Collecter, trier** ses déchets **et augmenter** leur taux de valorisation. Les tonnages des déchets de l'ensemble des sites industriels sont suivis avec la volonté de les réduire au maximum,
- **Promouvoir** la valorisation des biodéchets de certains de ses restaurants d'entreprise en énergie et engrais à l'aide de prestataires locaux. C'est le cas par exemple de certains sites industriels en Europe.

Dès la réception des déchets, ils sont triés et stockés dans des bennes spécifiques avant enlèvement. Ils sont collectés et pris en charge par des entreprises spécialisées pour leur transport et leur traitement. La gestion de ces déchets est vérifiée lors des audits terrain effectués sur les sites industriels.

Les collaborateurs des sites de production sont sensibilisés depuis de nombreuses années au tri. Les déchets industriels générés par SOCOMECE sont stockés, évacués et valorisés en respectant la réglementation et les pratiques en vigueur.

Le Groupe s'assure que le transport de déchets dangereux ne génère pas de risque de pollution. À cette fin, chaque enlèvement de déchets dangereux sur les sites alsaciens est audité.

Nous menons tous les ans des actions associées au traitement de l'ensemble des familles de déchets.

Focus : Batteries au plomb-acide et batteries lithium-ion

Les batteries dont SOCOMECE est responsable sont traitées et valorisées selon la réglementation en vigueur par des centres dotés d'installations adaptées pour prévenir la contamination de l'environnement.

Certains de nos produits contiennent des batteries lithium-ion : ces dernières ont une haute densité d'énergie, une importante durée de vie et moins d'exigences en matière de refroidissement.

Leur fabrication a un impact sur l'environnement, mais même dans une perspective de transition, il n'est pas encore possible de se passer de l'utilisation de ces batteries puisque les énergies, notamment les énergies renouvelables comme le solaire ou l'éolien, ne sont pas disponibles en continu.



Réduire l'empreinte environnementale des offres

Du fait de son secteur et de par son rayonnement international, SOCOMEC s'expose à différents risques : réglementaires, technologiques, de réputation, climatiques ou encore de marché.

Pour y répondre, le Groupe s'engage à réduire de manière transverse l'empreinte environnementale des offres, produits et services et à fournir des solutions complètes pour aider ses clients à maîtriser et réduire à leur tour leur propre impact environnemental.

La nouvelle politique éco-conception de SOCOMEC inscrit la volonté du Groupe de concevoir des offres avec une durée de vie prolongée et d'améliorer l'efficacité énergétique des produits et services proposés. Par ailleurs, le Groupe s'est engagé dans la réalisation d'éco-déclarations de ses produits, les Profils Environnementaux Produits (PEP) afin de communiquer de manière transparente sur l'empreinte environnementale auprès de ses clients.

Notre politique

Nos engagements

En matière d'éco-conception

Les engagements de SOCOMEC en matière de limitation des impacts environnementaux des produits sont formalisés dans la politique environnementale du Groupe.

Le principe consiste à innover en permanence pour réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise, en améliorant l'efficacité énergétique des produits et en favorisant l'économie circulaire en vue d'aider les utilisateurs à concevoir des installations moins énergivores, mieux gérées et plus respectueuses de l'environnement.

La démarche d'éco-conception du Groupe sert les objectifs suivants :

- **Introduire** les principes de l'économie circulaire dans la conception de nouveaux produits et services,
- **Favoriser** l'allongement de la durée de vie des produits,
- **Faciliter** des choix de matières responsables compatibles avec les exigences de sécurité et de performance des produits,
- **Imaginer et concevoir** des solutions permettant d'améliorer encore plus l'efficacité énergétique des produits et services,
- **Communiquer** de manière transparente l'impact environnemental des produits sur l'intégralité du cycle de vie, notamment via des Profils Environnementaux Produits, aux clients.

Pour cela, SOCOMEC s'engage à anticiper et respecter en permanence les réglementations environnementales, à être à l'écoute des attentes des clients et à responsabiliser et faire adhérer à ces engagements l'ensemble des acteurs.

En matière de respect des réglementations internationales sur la limitation des substances dangereuses telle que RoHS¹ et REACH²

Le Groupe conçoit les nouveaux produits en conformité avec les réglementations européennes et internationales en matière de limitation des substances dangereuses, et plus spécifiquement le chrome hexavalent, le mercure, le cadmium, le plomb, les phtalates, les biphényles polybromés (PBB) et les polybromodiphényléther (PBDE). Le Groupe prend également en compte les substances en voie de réglementation.

Par ailleurs, SOCOMEC privilégie les matériaux et composants ne contenant pas de substances extrêmement préoccupantes, notamment au titre de la réglementation REACH.

En matière d'application de la Directive Européenne sur les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE)

Pour garantir à ses clients une gestion responsable de la fin de vie des équipements électriques et électroniques, SOCOMEC s'engage à contribuer au développement de filières de recyclage collectives en France, en collaborant avec d'autres fabricants dans le cadre d'associations professionnelles.

Plus globalement, le Groupe identifie, dans les états membres dans lesquels il est implanté, des filières de collecte et de recyclage pertinentes et contribue à l'application de la directive par l'intermédiaire de filiales commerciales ou de partenaires locaux.



1. Directive européenne RoHS (Restriction of Hazardous Substances)

2. Directive européenne REACH (Regulation on the registration, evaluation, authorisation and restriction of chemicals)

Nous appliquons nos engagements à l'ensemble des gammes de produits et services

<p>Gammes de mesure de l'énergie</p> <p>Gammes de protection et de coupure de l'énergie</p>	 <p>Interrupteurs AC / DC</p>	 <p>Commutateurs de source</p>	 <p>Mesure AC/DC</p>	 <p>Capteurs de courant</p>
<p>Onduleurs et systèmes de stockage</p>	 <p>Onduleurs modulaires</p>	 <p>Onduleurs monolithiques</p>	 <p>Commutation statique</p>	 <p>Systèmes de stockage de l'énergie</p>
<p>Services</p>	 <p>Maintenance</p>	 <p>Exploitation</p>	 <p>Surveillance</p>	 <p>Financement</p>
	 <p>Formation</p>			

Notre performance

Objectif clé	Indicateurs	2022	2023	Variation
Couvrir 100 % de nos gammes de produits manufacturés avec des PEP à horizon 2030	Taux de chiffre d'affaires réalisé par des gammes de produits manufacturés couvertes par un Profil Environnemental Produit (PEP)	56,9 % ⁽¹⁾	74,7 % ⁽¹⁾	+ 17,8 %

(1) Hors CCS, BOLTSWITCH, POWERSMITHS, ALGODUE et TCT (pour ces entités, seuls les produits de la marque SOCOMEK sont pris en compte)

Notre gouvernance

<p>Comité éco-conception Membres : Responsable des business lines, Directeur R&D, Responsables R&D, Développement de Produits et Marketing, Manager Homologation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifie les enjeux d'éco-conception • Etablit la politique éco-conception et définit les axes de travail stratégiques • Impulse les plans d'action menés au sein des business lines • Fournit des lignes directrices et recommandations sur l'éco-conception.
<p>Services R&D et Développement Produit, Responsables Marketing</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définissent et exécutent les plans d'action respectant la politique éco-conception • Conçoivent nos produits en respectant la politique environnementale et les spécifications établies • Identifient les gammes de produits à couvrir par un PEP.
<p>Responsables Marketing</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définissent les objectifs d'éco-conception par business line en cohérence avec les axes stratégiques du Groupe et des attentes des marchés.
<p>Services R&D</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisent les certifications PEP.
<p>Ensemble des métiers et collaborateurs impliqués dans les projets</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intègrent et respectent des objectifs d'éco-conception dans les cahiers des charges de projets liés aux produits.

Nos actions pour réduire l'empreinte environnementale des offres

Renforcer l'éco-conception lors de la création des offres

SOCOMEK intervient aux différentes étapes de la vie du produit afin d'introduire les principes de l'économie circulaire. Les actions s'étendent ainsi de la sensibilisation des collaborateurs à l'allongement de la durée de vie des équipements.

Sensibiliser les collaborateurs à l'éco-conception

Suite à la publication de la nouvelle politique environnementale, un module de formation portant sur l'éco-conception a été développé et déployé en 2022. Marketing, R&D, chaîne d'approvisionnement, de nombreux métiers contribuent à l'éco-conception depuis la spécification d'un besoin jusqu'à la mise sur le marché. L'objectif est de sensibiliser les collaborateurs du Groupe à la démarche d'éco-conception et d'informer sur :

- Les enjeux de l'éco-conception,
- L'engagement du Groupe,
- Le rôle du collaborateur dans la démarche,
- Les pistes de réflexion pour éco-concevoir.

Cette formation est obligatoire pour les équipes projets et métiers en charge du développement des produits. Elle est aussi accessible à tous les collaborateurs de SOCOMEK via la plateforme en ligne de formation.

Un guide sur les engagements RSE du Groupe a également été diffusé pour partager les priorités et objectifs du Groupe en matière de RSE ainsi que les politiques et les plans d'action détaillés, à l'intention des collaborateurs et des clients.

Réduire l'impact des emballages et notices de produits

En France, les emballages finaux et notices des produits SOCOMEK sont conçus exclusivement avec du papier recyclé ou du papier, du carton et du bois provenant de forêts gérées de manière durable.

La conception des emballages finaux privilégie des solutions mono-matériau en carton recyclable sans coloration ni blanchiment, ou en bois. Le calage du produit conditionné est réalisé par recyclage de carton, sans polystyrène.

En 2022, l'un de nos deux sites de production en Chine a lancé l'utilisation de boîtes en plastique réutilisables, en collaboration avec ses fournisseurs, afin de réduire le tonnage de cartons d'emballages et de s'inscrire dans une démarche d'économie circulaire.

Limiter les émissions liées au transport de marchandises et au déplacement des opérateurs

Dans le cadre de ses objectifs environnementaux, SOCOMEK augmente la production locale des produits, pour être au plus près des clients et réduire les transports de marchandises. Les objectifs fixés varient selon les régions et en fonction des besoins du marché.

Les innovations de SOCOMEK en termes d'IoT[®] offrent également une opportunité de réduction des visites de nos techniciens sur les sites clients. Tous les nouveaux onduleurs et systèmes de stockage d'énergie de SOCOMEK peuvent être connectés et accessibles à distance par des techniciens certifiés. La mise en service, l'analyse de panne et les visites préventives peuvent être effectuées sans aucun déplacement du technicien. De plus, grâce aux offres connectées, il est possible d'anticiper le vieillissement de certains composants afin d'envisager leur remplacement prématuré ou retardé. De même, nos commutateurs de sources effectuent des diagnostics continus qui peuvent être consultés à distance pour améliorer le fonctionnement de l'appareil et réduire les déplacements du technicien sur le site.

Perspectives 2025

SOCOMEK a pour ambition de réduire de 500 le nombre de déplacements annuels de techniciens grâce à une connexion à distance sur nos machines, et ce d'ici à 2025.

Limiter les visites sur site permet à la fois de réduire l'empreinte carbone du Groupe, réduire les risques d'accident de trajet des opérateurs, tout en améliorant les performances opérationnelles.



3. Internet of Things ou Internet des Objets

Évaluer l'impact environnemental des produits

Depuis de nombreuses années, SOCOMEC qualifie les performances environnementales des produits de manière objective et fiable via un outil d'éco-déclaration appelé Profil Environnemental Produit (PEP). Cette déclaration permet entre autres de communiquer l'empreinte carbone des produits couverts aux clients.



L'objectif est d'éclairer le choix des clients et des prescripteurs de manière loyale et raisonnée, conformément à la norme ISO 14025. Le PEP est fondé sur l'analyse de cycle de vie du produit suivant la norme ISO 14040 : composition, matière des produits, fabrication, transports utilisés, consommation énergétique, fin de vie. SOCOMEC est également adhérent de l'éco-organisme PEP ecopassport®, association dont la mission est de développer à

l'international un programme de référence pour déclarer les impacts environnementaux des produits électriques, électroniques et de génie climatique.

Le Groupe s'engage à fournir des informations fiables et transparentes à ses clients. L'ensemble des fiches PEP de SOCOMEC est accessible via le site web :

<https://www.SOCOMEC.fr/fr/centre-de-telechargement>

En 2023, SOCOMEC a créé 28 nouvelles fiches PEP pour ses produits manufacturés et couvre ainsi 74,7 % des gammes concernées.

Perspectives 2030

Le progrès constaté en 2023 permet d'avancer vers notre objectif de couvrir la totalité de nos gammes commercialisées à horizon 2030.

Améliorer l'efficacité énergétique des offres

Réduire la consommation des écrans des systèmes de mesure de l'énergie

Tous nos appareils avec écran sont disponibles avec un mode veille rétro-éclairé, réduisant la consommation d'énergie lorsqu'ils ne sont pas utilisés localement. La gamme de mesure et de contrôle Diris B est également disponible sans écran, ce qui minimise l'empreinte carbone tant au niveau de la fabrication que de l'utilisation.

Limiter la dissipation de puissance de nos systèmes de protection et de coupure de l'énergie

En plus de réduire l'utilisation des matériaux, nos règles de conception incluent la réduction de la dissipation de puissance. Nos dernières offres en courant continu, Inosys & Sirco PV, des interrupteurs pour applications photovoltaïques et stockage d'énergie, réduisent les pertes de puissance de 50 % en augmentant les performances de coupure à 1500 Vdc et en limitant la nécessité de mettre des pôles de puissance en série.



4. Groupement des entreprises de la filière électro numérique française (GIMELEC) 5. Comité européen de constructeurs de machines électriques et d'électronique de puissance (CEMEP, European Committee of Manufacturers of Electrical Machines and Power Electronics)

Notre engagement reconnu via le classement européen « Élite » de nos onduleurs

SOCOMEC – membre du GIMELEC⁽⁴⁾ et du CEMEP⁽⁵⁾ – a signé le code de conduite proposé par le Centre Commun de Recherche (CCR) de la Commission Européenne dans le but d'aller plus loin dans la protection des applications et des processus critiques, en assurant une alimentation continue de haute qualité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

À travers son code de conduite, le CCR s'engage à optimiser l'efficacité énergétique des onduleurs, aussi appelés Alimentations Sans Interruption (ASI) en réduisant leurs pertes d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre. Il a créé la marque européenne « Élite ASI » qui garantit aux clients un rendement optimisé sur toutes les machines. Le CCR définit ainsi les principales exigences en matière d'efficacité énergétique, avec des critères incluant la qualité et la disponibilité de la puissance fournie ainsi que le mode de fonctionnement.

L'efficacité est au cœur des activités du Groupe, avec des progrès considérables réalisés dans ce domaine au cours des dix dernières années. SOCOMEC souscrit ainsi volontairement à un ensemble d'exigences de niveau Élite dans le cadre de ce code de conduite, un critère de la taxonomie européenne. Par cet engagement, l'entreprise garantit des ASI plus sûres et plus efficaces pour les clients, avec en ligne de mire un avenir intelligent et durable.

SOCOMEC a par ailleurs développé de nouvelles fonctions de tests pour éviter les gaspillages d'énergie : la conception des ASI permet de gérer des exigences de tests spécifiques en réinjectant et en réutilisant l'énergie au lieu d'utiliser une charge fictive. Cela réduit la consommation d'énergie pendant le processus de test en usine, la qualification des systèmes sur site et pendant les activités de maintenance.

Proposer une offre modulaire, robuste et réparable

Optimiser le dimensionnement des systèmes de mesure

La conception modulaire aide à optimiser le bon dimensionnement des installations et la sélection des composants. C'est possible par exemple avec le système modulaire Digiware dont l'une des caractéristiques est le partage de fonctions clés de surveillance électrique (affichage, mesure de la tension) entre tous les circuits. Il permet donc de centraliser toutes les fonctions de surveillance d'une installation.

La modularité permet également de faire évoluer les systèmes de mesure vers de nouvelles technologies ou de nouveaux usages tout en limitant les besoins en composants supplémentaires. C'est le cas notamment de la large gamme de capteurs de mesure ferromagnétiques ou Rogowski qui peut être facilement ajoutée aux

installations existantes, tout en limitant le besoin de réaménagement du panneau électrique.

Le concept modulaire réduit ainsi l'empreinte carbone du produit, à la fois lors de sa fabrication, en centralisant les fonctions, et lors de son utilisation, en permettant d'actualiser les fonctionnalités du produit sans nécessiter l'ajout de composants supplémentaires.

Assurer la robustesse des systèmes de protection et de coupure de l'énergie

Les clients attendent des équipements une durée de vie de 20 ans. Pour les satisfaire, SOCOMEC s'efforce de construire des produits robustes dont la durée de vie est la plus longue possible.

Prolonger la durée de vie des produits et composants

SOCOMECE a généralisé le concept de modularité dans le développement des produits. Ce concept simplifie les installations des clients car il permet de limiter la multiplication d'appareils dans leur architecture. La modularité facilite également la mise à jour des installations (retrofit) et le remplacement de composants (plutôt que de produits entiers), permettant ainsi de réduire la génération de déchets.

Le concept « Forever Young » pour une durée de vie prolongée des onduleurs

La gamme d'onduleurs Modulys intègre le concept unique « Forever Young ». Celui-ci prolonge la durée de vie du système grâce à son architecture. Elle est composée d'un châssis sans électronique et de modules de puissance qui sont remplaçables, y compris pendant que le système est en cours de fonctionnement. Les modules vieillissants ou obsolètes peuvent être remplacés facilement et reconditionnés dans les centres de maintenance dédiés appelés Repair Centers.

Le concept « Forever Young » permet de bénéficier des améliorations technologiques futures. Il suffit pour cela de remplacer les pièces électroniques obsolètes sans pour autant modifier l'infrastructure ou changer l'ASI.

Ce principe repose sur la compatibilité et la disponibilité des modules de puissance, ainsi que des pièces de rechange. SOCOMEC, unique promoteur de ce concept, garantit la compatibilité et la disponibilité des pièces pendant plus de 20 ans via une déclaration officielle disponible sur demande.

Proposer des solutions de retrofit et d'upgrading via nos laboratoires Repair Centers

SOCOMECE a développé son expertise dans la réparation et le reconditionnement des produits modulaires et des briques de puissance dans ses laboratoires hautement qualifiés, appelés Repair Centers.

Le Groupe a implanté cinq Repair Centers dans le monde qui effectuent des opérations de réparation, reconditionnement, retrofit et de mise à jour des ASI et convertisseurs de puissance Sunsys. Les procédures de réparation et de reconditionnement, éprouvées et de haute qualité, sont standardisées dans tous les Repair Centers. Leur localisation géographique est définie selon le principe de proximité avec le client final afin de réduire le temps de réponse, les

coûts et l'impact sur l'environnement. Cette approche stratégique est opérationnelle depuis plus de 20 ans.

SOCOMECE utilise le « Swap process ». Les modules défectueux sont directement remplacés chez le client par un nouveau module certifié, neuf ou reconditionné.

Les modules défectueux sont envoyés au Repair Center le plus proche pour être réparés et bénéficier des mises à jour technologiques avant d'être revendus sur le marché en tant que produits reconditionnés. Ce processus offre plusieurs avantages :

- **Réduire** les coûts et l'empreinte environnementale, 98 % de nos clients choisissent cette option,
- **Réduire** le temps de réparation, le module défectueux est immédiatement remplacé chez le client,
- **Garantir** la réparabilité des modules vendus jusqu'à dix ans après la fin de leur production,
- **Collecter et analyser** des données, chaque produit est identifié par un matricule unique qui enregistre l'historique de la vie du produit (l'utilisation, la réparation, les composants remplacés etc).

SOCOMECE pilote et optimise le remplacement des consommables et suit la performance des produits au-delà de la première installation chez le client.

Perspectives

En 2023, SOCOMEC a étendu les capacités de reconditionnement des Repair Centers aux convertisseurs Sunsys de la Business Line "Systèmes de Stockage d'Énergie" (ESS) et de nouveaux modules de puissance. En 2024, SOCOMEC continue d'étendre ses capacités en visant cette fois les modules 50 kW. Le Repair Center européen vise par ailleurs à intégrer également des nouveaux produits de négoce dans ses processus de réparation.

Offrir des solutions efficaces pour réduire la consommation énergétique des clients

Optimiser la consommation énergétique des installations et réduire le vieillissement prématuré des installations

Les produits et solutions dédiés à la surveillance des installations électriques sont conçus pour améliorer la performance énergétique.

La **mesure de l'énergie** est indispensable pour lancer tout processus d'amélioration de l'efficacité énergétique. La large gamme de produits, des capteurs aux systèmes de surveillance en passant par les compteurs d'énergie et les appareils de surveillance, participe à l'amélioration continue du processus d'efficacité énergétique.



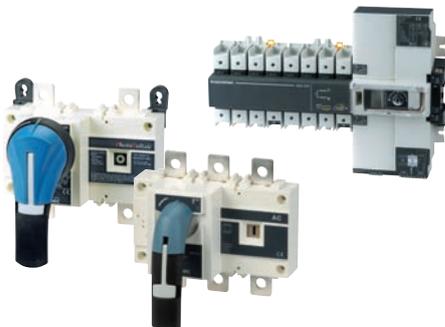
Les systèmes de mesure pour les courants alternatifs (AC) et courants continus (DC) jouent un rôle actif dans l'identification des actions génératrices d'économie d'énergie pour réduire ou améliorer la consommation d'électricité. La précision de mesure offerte par les systèmes avec une classe de précision à 0,5⁶ fournit aux gestionnaires d'énergie ou d'installations des informations fiables et suffisamment précises pour soutenir leurs décisions d'exploitation et confirmer les économies réalisées par la suite.

Les équipements permettent d'analyser la qualité de l'énergie distribuée au sein des installations électriques et d'identifier les éventuelles pollutions.

La mise en place de plans d'action suite à ce contrôle continu permet d'éviter les surconsommations ou le vieillissement prématuré de certains appareils.

Contribuer à la transition énergétique grâce aux produits de protection et coupure de l'énergie

Les **appareillages dédiés à la coupure** de l'arc électrique participent à l'optimisation énergétique. Certaines familles de produits de cette gamme sont dédiées aux énergies renouvelables (photovoltaïque, stockage d'énergie, e-mobilité). En effet, les énergies renouvelables nécessitent des caractéristiques et des performances spécifiques pour garantir la sécurité et, pendant toute la durée de vie de l'exploitation, assurer le fonctionnement et le retour sur investissement du client.



Adapter les fonctionnalités des onduleurs aux usages des clients

Les **onduleurs** proposent une conception et des fonctionnalités au service de la performance énergétique. Ainsi, nous aidons constamment les clients à concevoir des installations électriques basse tension qui consomment moins d'énergie, sont plus simples d'utilisation et plus respectueuses de l'environnement.

Notre gamme Delphys XL combine dans ce but plusieurs modes et fonctions avancées pour optimiser les rendements des data centers des clients, sans impacter la qualité de l'alimentation énergétique :

- **Fonction Smart Conversion.** Un algorithme spécifique surveille en permanence la qualité du réseau et sélectionne en temps réel le mode de fonctionnement optimal entre Double Conversion (VFI) – 97 % de rendement - et Line Interactive – 99 % de rendement.
- **Fonction Energy Saver.** Dans le cas où le client est en mode Double Conversion (VFI), mode qui fournit le niveau ultime de protection en assurant une énergie de haute qualité face aux charges critiques, sans être impacté par des perturbations à l'entrée, il est encore possible de maximiser le rendement global de l'ASI à taux de charge partiel, en activant ce mode économie d'énergie (faibles pertes de fonctionnement) tout en maintenant un niveau élevé de protection de la charge.



Faciliter l'intégration des énergies renouvelables et la continuité de service avec les systèmes de stockage de l'énergie

Les **Systèmes de Stockage de l'Énergie (ESS)** participent activement à la transition énergétique. Ils permettent de faciliter l'intégration d'énergies renouvelables en maximisant les consommations depuis la production locale (autoconsommation) tout en limitant l'injection d'énergie renouvelable dans le réseau électrique.

Ils permettent également de fournir des alimentations multi-sources fiables et propres pour les micro-réseaux déconnectés et de répondre aux nouveaux besoins en électricité en améliorant la résilience des réseaux électriques, par exemple en augmentant la capacité des infrastructures de recharge pour les véhicules électriques.

6. La classe de précision est exprimée par un chiffre qui correspond à un pourcentage d'erreur acceptable dans la mesure, ainsi une classe de 0,5 correspond à une erreur de maximum 0,5% lorsque l'intensité est égale à 100% de l'Intensité nominale.

SOCOMEC s'investit dans des partenariats responsables



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



17 PARTENARIATS
POUR
LA RÉALISATION
DES OBJECTIFS



11 VILLES ET
COMMUNAUTÉS
DURABLES



Garantir des achats responsables

SOCOMECE veille à ce que l'ensemble des enjeux humains et environnementaux soient pris en compte à tous les niveaux de la chaîne de valeur depuis l'approvisionnement jusqu'à la distribution de ses produits. La volonté de l'entreprise est d'entretenir avec tous ses partenaires (collaborateurs, clients, distributeurs et fournisseurs) des relations durables basées sur la confiance.

Par ailleurs, depuis 2021 les entreprises font face à des situations tendues sur le marché des matières premières et leur

approvisionnement. SOCOMECE s'efforce à établir des relations solides avec ses partenaires afin de renforcer sa performance RSE ainsi que sa résilience dans un contexte d'approvisionnement instable.

Enfin, en tant qu'acteur mondial du secteur de l'énergie, SOCOMECE peut être exposé à des risques de corruption et de trafic d'influence. Dans ce cadre, nous nous engageons à garantir des achats responsables et une éthique des affaires dans toutes nos filiales.

Notre politique

Nos engagements

Le développement durable est un des principaux critères d'engagement des Achats chez SOCOMECE. Notre ambition est de partager notre engagement avec l'ensemble de nos fournisseurs pour travailler avec des partenaires responsables tout en privilégiant autant que possible des matières premières écoresponsables.

La politique Achats Responsables présente ainsi deux axes de développement durable :

- **Évaluer** le niveau de performance RSE de nos fournisseurs ;
- **S'engager** pour des approvisionnements responsables en minéraux des conflits.



SOCOMECE demande à ses fournisseurs et partenaires de s'engager à respecter les principes fondamentaux suivants :

- **Être ouvert et transparent** en matière de politique sociale et environnementale
- **Respecter** les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) et les principes du Pacte mondial et les faire respecter par leurs propres sous-traitants
- **Accepter** de recevoir des auditeurs, internes ou externes, mandatés par le Groupe SOCOMECE pour vérifier l'application de notre politique Achats et, le cas échéant, de mettre en œuvre des mesures correctives
- **Mettre en place** des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques en termes de réglementations sociales et environnementales.

SOCOMECE mène également une politique d'approvisionnement responsable spécifique aux minéraux pour exclure les minéraux en provenance de zones de conflits et exige des fournisseurs concernés de se conformer aux attentes du Groupe.

Certains de ces minéraux (l'étain, le tantale, le tungstène ou encore l'or) peuvent être utilisés dans la composition de produits électriques et électroniques. L'extraction de ces minerais dans des zones de conflits ou à haut risque est souvent corrélée avec la violation des droits de l'Homme et une dégradation locale de l'environnement. SOCOMECE condamne fermement les violations des droits de l'Homme qui perdurent dans les zones de conflits ou à haut risque.

SOCOMECE respecte les règlements en Europe et en Amérique du Nord, tel que le Dodd Franck Act, qui ont été instaurés afin d'amener plus de transparence dans les chaînes d'approvisionnement concernées. Le groupe participe au processus de transparence développé par le Responsible Minerals Initiative (RMI).

Notre performance

Objectifs clés	Indicateurs	2022	2023	Variation
Atteindre une signature de notre code de conduite par 100% de nos fournisseurs	Chiffre d'affaires couvert par des fournisseurs signataires de notre Code de conduite ⁽¹⁾	93,7 % ⁽¹⁾	94 % ⁽¹⁾	0,3
S'assurer que 100% de nos principaux fournisseurs soient évalués par EcoVadis à horizon 2025	Principaux fournisseurs évalués par EcoVadis ⁽²⁾	36 ⁽²⁾	72 ⁽²⁾	36

(1) Fournisseurs couvrant en 2022 et 2023, respectivement 85 % et 80 % du chiffre d'affaires de SOCOMECE. (2) hors Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths et TCT (SOCOMECE possède environ 160 principaux fournisseurs).

Notre gouvernance

Niveau Groupe	Directeur Achats Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Définit la stratégie achats du Groupe • Définit les objectifs et suit leurs réalisations
Comité	Purchasing Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonne les actions RSE auprès des fournisseurs
	Comité « Business Partner Integrity »	<ul style="list-style-type: none"> • Traite les alertes concernant les partenaires commerciaux (fournisseurs et clients)
Niveau local	Acheteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les nouveaux collaborateurs acheteurs sont sensibilisés dès leur arrivée à la politique d'achats durables de SOCOMEC. Ils signent la « Charte des relations fournisseurs responsables » et prennent connaissance du Code de conduite

Nos actions pour garantir des achats responsables

Évaluer et exiger un niveau de performance RSE de nos fournisseurs

Intégrer les critères RSE tout au long de la relation fournisseurs

Les engagements et les attentes du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs sont formalisés dans notre politique des achats responsables. Les principes éthiques de SOCOMEC, synthétisés dans le Code de conduite doivent être signés et respectés par les fournisseurs.

SOCOMEC est abonné à un outil (Refinitiv World-Check) développé par Reuters pour évaluer ses partenaires d'affaires. Cet outil appelé « Business Partner Integrity » en interne, scanne en continu les

informations relatives à plus de 3 000 entreprises partenaires de SOCOMEC et nous alerte le cas échéant (notamment en cas de suspicion d'infraction). Notre comité « Business Partner Integrity » se réunit mensuellement pour traiter les alertes reçues et correspondre avec nos prestataires d'affaire pour régulariser leurs situations.

Des critères sociaux et environnementaux sont pris en compte dès la sélection des fournisseurs dans les questionnaires et audits de sélection mais aussi tout au long de la relation fournisseur.



SÉLECTION DE FOURNISSEURS

Des critères sociaux et environnementaux sont pris en compte dans les:

- Questionnaires de sélection
- Audits de sélection

Ce processus s'applique à tout nouveau fournisseur



SUIVI ET ÉVALUATION DES FOURNISSEURS

- Processus de suivi de nos fournisseurs pour vérifier leur intégrité
- Audit de suivi tous les 2 ans
- Évaluation de la performance RSE des fournisseurs via l'agence EcoVadis
- Suivi de la progression du score EcoVadis des fournisseurs d'année en année



OBJECTIF 2025

- Intégration des critères RSE dans la notation fournisseurs (scorecard)

Évaluer la performance RSE de nos fournisseurs avec EcoVadis

En 2022, SOCOMECE a conclu un partenariat avec l'agence de notation extra-financière EcoVadis afin d'évaluer la performance RSE de ses principaux fournisseurs. Nous souhaitons en effet améliorer notre chaîne de valeur et nous entourer de fournisseurs engagés à répondre aux objectifs de développement durable.

72 de nos fournisseurs ont été évalués en 2023.

Perspectives

Nous avons établi les objectifs suivants afin de concilier progression dans le temps et gestion de charge pour les principaux fournisseurs :

- 2025 : S'assurer que 100 % de nos 150 principaux fournisseurs aient un score EcoVadis, en suivant une trajectoire de 50 % en 2023 et 75 % en 2024.
- 2025 : Intégrer la note EcoVadis comme critère RSE en complément des critères traditionnels de coût, qualité, service, innovation et maîtrise des risques dans le document de mesure annuelle de la performance des fournisseurs.
- À partir de 2025, établir un plan de progrès des notes EcoVadis de nos fournisseurs par périodes de 18 mois, sur la base de la moyenne des scores de nos fournisseurs.

S'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux

SOCOMECE condamne les violations des droits de l'Homme qui perdurent dans les zones de conflits ou à haut risque. Le groupe a formalisé ses engagements pour un approvisionnement responsable en minéraux dans sa politique. Celle-ci couvre les minéraux connus sous le nom anglophone de « 3TG » - l'étain, le tungstène, le tantale et l'or - ainsi que le cobalt.

Ces minéraux, lorsqu'ils sont extraits dans les zones de conflits ou à haut risque, entraînent la dégradation de l'environnement. Ils peuvent aussi financer, directement ou indirectement, des groupes armés engagés dans une guerre civile ou des actions terroristes.

SOCOMECE s'engage à s'approvisionner auprès de fournisseurs responsables, ayant eux-mêmes une politique d'approvisionnement sans minéraux issus des zones de conflits ou à haut risque. Le Groupe n'est pas en relation directe, ni ne se procure, en minéraux directement auprès de mines ou de fonderies. Dans un souci de transparence, dans le respect des législations et des droits de

l'Homme et conformément aux attentes de ses clients, le Groupe complète chaque année le document de reporting du Responsible Minerals Initiative (RMI). Ce document « Conflict Minerals Reporting Template » (CMRT) est un standard international qui fournit des informations précises sur le pays d'origine des minéraux utilisés et sur les provenances des fonderies et raffineries.

De plus, SOCOMECE demande à ses fournisseurs directs, lorsqu'ils sont concernés par l'utilisation de ces minéraux, de :

- Se conformer aux réglementations existantes
- S'approvisionner auprès de fournisseurs responsables, ayant eux-mêmes une politique d'approvisionnement sans minéraux issus des zones de conflits
- Signer sa politique d'approvisionnement responsable
- Fournir leur rapport CMRT

En 2023, près de 30 % des fournisseurs éligibles au CMRT nous ont transmis leur rapport CMRT.



Perspectives

Le Groupe s'est fixé des objectifs ambitieux pour renforcer la transparence et la responsabilité au sein de sa chaîne d'approvisionnement vis-à-vis des minéraux de conflit.

- 2024 : Atteindre 45 % de fournisseurs éligibles au CMRT qui fournissent leur rapport CMRT.
- 2025 : S'assurer que 60 % de nos fournisseurs complètent le CMRT, favorisant des pratiques durables parmi nos fournisseurs.

Garantir une éthique des affaires

Notre politique

Nos engagements

Le risque principal identifié par le Groupe réside dans les pratiques d'affaires influencées par des actes de corruption, conflits d'intérêts, trafics d'influence, pratiques concurrentielles et paiements de facilitation. Ces risques peuvent avoir différents impacts : atteinte à la réputation de SOCOMEC et donc à sa pérennité (perte de chiffre d'affaires, difficultés à trouver des ressources humaines ou des partenaires), fuites d'informations (atteinte à la confidentialité des données).

Dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale et environnementale, SOCOMEC s'engage à promouvoir un comportement éthique rigoureux au sein de ses organisations et envers ses partenaires.

Respecter les droits fondamentaux

Le Groupe SOCOMEC reconnaît et respecte les principes fondamentaux édictés par les textes de référence, notamment la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le Pacte mondial des Nations unies et les principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

Fin 2023, le Groupe SOCOMEC a formalisé sa politique des Droits Humains. Elle vient confirmer l'attention portée historiquement aux points suivants :

- La santé & sécurité
- Le travail des enfants
- Le travail forcé
- Les salaires équitables, la rémunération & temps de travail
- La non-discrimination
- Le harcèlement
- Les relations professionnelles

Le Groupe s'engage à être vigilant quant à l'évolution des réglementations nationales et internationales et à promouvoir le respect du droit dans sa sphère d'influence et notamment auprès de ses fournisseurs et partenaires.

Ce déploiement passera par :

- Une phase de communication

Des webinaires d'appropriation seront proposés à tous les managers et une communication plus large sera faite à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet et autres supports habituels de communication.

La politique des Droits humains sera traduite dans les langues des différents pays du Groupe SOCOMEC et mise à disposition sur notre intranet ainsi que sur nos sites internet.

- Une phase d'audit

Un processus d'audit sera arrêté en 2024 et mis en œuvre afin de s'assurer que les différents points visés par la politique des Droits Humains soient bien respectés.

Perspectives 2024

Déploiement de cette politique des Droits Humains et mise en place du planning d'audit.

Avoir des pratiques équitables et loyales

En cohérence avec ses engagements et ses valeurs, la politique éthique du Groupe SOCOMEC repose sur les principes et les pratiques suivants :

- Une gouvernance ouverte intégrant des considérations sociales, sociétales et environnementales dans ses prises de décision et en assurant une communication régulière ;
- Un dialogue social constructif et franc avec les représentants élus du personnel ;
- L'équité de traitement de chaque employé, dans le cadre de son évolution professionnelle et salariale, basée sur l'évaluation objective des performances obtenues, des compétences acquises et des aptitudes développées dans l'exercice de ses missions ;
- Des pratiques de management fondées sur des relations contractuelles et collaboratives. Elles favorisent l'initiative et l'engagement des collaborateurs et sont respectueuses des personnes et de leurs différences ;
- Un devoir de réserve de chaque employé, qui s'interdit de nuire à la réputation du Groupe par des prises de position critiques ou diffamatoires via des médias ou des réseaux sociaux ;
- Le respect de la confidentialité obligeant la société à respecter la vie privée de ses employés et engageant ceux-ci à ne pas divulguer à l'extérieur de l'entreprise des informations confidentielles sur SOCOMEC, ses clients, fournisseurs et partenaires ;
- La reconnaissance d'une concurrence libre et ouverte, essentielle au développement des économies nationales et respectueuse du droit des consommateurs. De plus, dans le cadre de ses activités promotionnelles et commerciales, SOCOMEC s'interdit toute critique erronée préjudiciable à la réputation de ses concurrents ;
- Le rejet de toute forme de corruption. À ce titre, les pratiques commerciales interdisent tout paiement illicite. De plus, les invitations, cadeaux d'affaires et autres avantages divers sont de valeur raisonnable et ne sont tolérés que dans la mesure où ils ne donnent lieu à aucune contrepartie infondée. Ces faveurs doivent en outre être connues et approuvées par le responsable hiérarchique du collaborateur concerné ;
- La prévention des conflits d'intérêts dans les relations avec les fournisseurs et partenaires externes. Ces relations ne doivent pas être influencées, ou susceptibles de l'être, par des intérêts personnels, au détriment évident de ceux du Groupe ;
- Le respect de la propriété intellectuelle, notamment en matière de brevets, de marques, de droits d'auteur et de créations diverses.

Notre performance

Objectifs clés	Indicateurs	2022	2023	Variation
Maintenir 100 % des collaborateurs formés à la politique éthique et conformité en 2025	Collaborateurs formés à la politique éthique et conformité	88,3 % ⁽¹⁾	87,3 % ⁽¹⁾	-1 %

(1) Hors ALGODUE, BOLTSWITCH, CCS et Powersmiths et opérateurs de production hors Benfeld

Notre gouvernance

Comités	Comité Éthique et Conformité (Directeur Commercial, Directrice des Ressources Humaines, Directeur Dialogue Social, Responsable Juridique, Directeur Financier, Directeur Industriel, Directrice Communication & RSE, Responsable RSE)	<ul style="list-style-type: none"> • Définit la stratégie E&C du Groupe • S'assure de la mise en place des outils et procédures nécessaires • Veille à l'application de la politique éthique et conformité du Groupe.
	Comité Know Your Business Partner (Directeur Commercial, Responsable Juridique, Juriste spécialisée Sapin II, Directeur Financier, Directeur Industriel, Responsable Douanes & Flux, Directeurs Grands Comptes & Distributeurs, Gestionnaire de Trésorerie, Assistante Commerciale)	<ul style="list-style-type: none"> • Traite les alertes concernant les partenaires commerciaux.
Niveau local	Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Formation à l'éthique et signature du code de conduite.

Nos actions

Maintenir des valeurs de confiance et de transparence dans nos partenariats

SOCOMECE applique avec détermination les mesures permettant de lutter contre le risque de corruption et contre toute pratique commerciale contraire à l'éthique.

Le Groupe a mis en place des mesures de prévention contre les risques de corruption, conflits d'intérêts, pratiques anticoncurrentielles, trafics d'influence et paiements de facilitation.

Respecter le code de conduite

Le **code de conduite interne**, bâti sur des lignes directrices précises, définit nos exigences en matière d'intégrité, de respect des règles et des personnes. Il a été déployé à l'échelle du Groupe en langue anglaise. Ce code de conduite est traduit en plusieurs langues pour garantir sa compréhension par tout salarié du Groupe et sera diffusé en 2024 dans tous les pays.

Le **code de conduite externe** s'adresse aux partenaires commerciaux de toutes les entités du Groupe SOCOMECE. Il est annexé aux conditions générales de vente, d'achat mais également à tout contrat signé avec un partenaire, revêtant ainsi un caractère contraignant pour le partenaire.



Former à l'éthique

Le Groupe a déployé un dispositif de formation destiné aux collaborateurs sur la politique éthique de SOCOMECE. La formation explique les principes du code de conduite du Groupe et met en scène des situations à risque afin d'en faciliter l'identification au quotidien. Elle présente également la procédure d'alerte.

La formation est disponible en format e-learning. Un effort particulier a été fait pour permettre à tous les collaborateurs non équipés d'ordinateurs, d'accéder à cette formation ; que ce soit en autonomie depuis un PC dans une salle équipée, ou via des sessions de formation en salle. Ce déploiement se terminera en 2024.

Perspectives 2025

Atteindre un taux de 100 % de collaborateurs formés à notre politique éthique.



Mettre à disposition notre dispositif d'alerte

Un dispositif d'alerte a été mis en place pour favoriser le recueil des signalements émanant des collaborateurs ou des partenaires, relatif à l'existence de conduites ou de situations contraires aux principes éthiques et aux bonnes pratiques des affaires du Groupe, notamment en matière de corruption, conflit d'intérêts, falsification de documents, manipulation de comptabilité et d'audit, vol, fraude, détournement de fonds, pollution environnementale, travail des enfants, travail forcé, traite d'êtres humains, santé et sécurité, harcèlement, discrimination...

En 2023 a été lancée une étude d'opportunité de l'externalisation de la procédure d'alerte (phase de collecte des informations), afin d'accroître les garanties de confidentialité concernant l'identité du lanceur d'alerte. Après la phase d'audit des prestataires en lice organisée fin 2023, l'outil sera déployé en Q1-Q2 2024 et sera accompagné d'une campagne de communication.

Utiliser la plateforme « Know Your Business Partner »

Nos partenaires commerciaux sont également concernés par notre politique éthique et conformité puisqu'ils doivent respecter notre Code de conduite. Leur intégrité est également surveillée en permanence par notre outil « Business Partner Integrity », qui remonte des alertes de suspicions de comportements non-conformes à l'éthique des affaires. En 2023, le périmètre de surveillance géré par l'outil a été élargi aux banques et aux transporteurs de marchandises.

Cartographier les risques de corruption

Dans le cadre de la cartographie générale des risques de l'entreprise, la cartographie des risques de corruption est régulièrement mise à jour. Cette actualisation porte sur l'identification du risque (sa nature), l'analyse du niveau d'exposition, les moyens de contrôle et les plans d'action à mettre en œuvre pour traiter le risque. Le niveau de risque s'évalue par rapport à sa gravité et sa probabilité de survenance. L'ensemble des départements et des filiales du Groupe sont concernés par cette cartographie.

La cartographie des risques est suivie par le Comité Éthique et Conformité et la Direction générale du Groupe SOCOMEC. Elle est présentée aux actionnaires chaque année lors de l'Assemblée Générale.

En 2023 a été initié un travail de réflexion visant à améliorer la méthodologie de la cartographie des risques (mise en place systématique de la technique des « interviews ») et à simplifier l'outil de cartographie, afin d'en améliorer la compréhension par les utilisateurs, de faciliter l'analyse des risques identifiés et la définition des plans d'action. Ce travail se poursuivra en 2024 afin d'en surveiller l'évolution et mettre à jour le code de conduite si nécessaire.

Perspectives 2024

Établir une cartographie spécifique dédiée aux risques liés à la loi Sapin II.

Mettre en place des comités régionaux Éthique et Conformité

Afin de mettre en œuvre une politique Éthique et Conformité robuste à l'échelle du Groupe, il a été décidé que l'action du Comité Central, basé au siège, s'appuierait sur des Comités Relais au sein des deux grandes régions géographiques d'implantation à savoir l'Asie (APAC) et l'Amérique du Nord (NAM).

Ces Comités Relais apporteront une connaissance plus approfondie des règles d'éthique et de bonnes pratiques propres à leurs juridictions respectives.

Ils s'appuieront eux-mêmes sur l'expertise de cabinets d'avocats locaux.

Cette stratégie a été adoptée en fin d'année et sera effective dès 2024.

Perspectives 2024

Déploiement des comités Éthique et Conformité régionaux.

Développer nos engagements sociétaux

Notre politique

Nos engagements

SOCOMEC est un groupe responsable, ouvert et engagé. Ces valeurs, véhiculées par la définition et l'application de politiques de partenariats et de mécénat fortes, s'inscrivent dans une démarche citoyenne et socialement responsable avec le souhait d'impacter positivement la société civile.

Le choix des partenaires s'effectue en accord avec les valeurs de SOCOMEC mais aussi au travers des politiques relatives aux

RH, à la Communication et à la RSE. Multifformes, les soutiens se matérialisent par des adhésions annuelles, des programmes de soutien pluriannuels ou encore des dons exceptionnels.

Cet engagement contribue à renforcer l'ancrage et la responsabilité territoriale du Groupe, à l'ouvrir sur son environnement et alimente un sentiment de fierté et d'appartenance auprès des collaborateurs.

Notre gouvernance

<p>Niveau Groupe</p>	<p>Top management, Directrice Communication et RSE, Responsable sponsoring et mécénat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définissent la politique d'engagement social et sociétal du Groupe • Étudient et approuvent les propositions de partenariats et mécénat • Valident leur cohérence avec les valeurs de l'entreprise et les axes de développement de la politique RSE.
<p>Niveau local</p>	<p>Directeurs de filiales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Désignent et valident les partenariats et engagements locaux en cohérence avec les valeurs du Groupe et les axes de développement de la politique RSE.

En 2023, la Direction convient de l'ouverture d'un poste de responsable Sponsoring et Mécénat. Son rôle est de définir et de coordonner en lien avec la Direction, la stratégie de partenariats à

l'échelle du Groupe. Cette décision constitue un véritable engagement quant à l'investissement et à la pérennisation de l'accompagnement d'actions en faveur de l'intérêt général.

Nos actions

Mener une politique active de mécénat culturel, solidaire et territorial

Constituer un fonds de dotation

SOCOMECE et E'NERGYS ont uni leurs forces pour créer le fonds de dotation IMAGIN'ACT. Lancé le 20 septembre 2023, ce fonds est né de la conviction profonde que chaque enfant, quel que soit son origine sociale, a le droit de rêver, d'explorer et de réaliser son potentiel.



C'est pourquoi, le fonds a pour vocation de financer des actions en faveur de jeunes âgés de 10 à 15 ans issus de milieux modestes ou défavorisés dans les domaines du sport, de l'environnement, de l'art ou de la culture. En 2023, 8 associations ont ainsi pu être soutenues afin de financer des projets variés tels que la découverte des métiers de technicien du spectacle, la cocréation d'un titre musical, l'organisation de séjours visant à l'insertion par le sport, la réalisation d'un court-métrage...

Perspectives

En 2024, l'objectif est de promouvoir le fonds et d'organiser des actions d'Appel à la Générosité Publique afin d'accueillir de nouveaux donateurs, d'abonder au fonds, de multiplier le soutien aux actions et d'être toujours plus impactant.



S'engager pour le sport

Dans le cadre de son engagement sociétal et de sa volonté de promouvoir les valeurs du sport, SOCOMECE est fier de soutenir activement le **NL Contest**, l'événement phare de la culture urbaine et des sports d'action en Europe, ainsi que le **Sélestat Alsace Handball (SAHB)**, club reconnu de la région Grand-Est. Ces partenariats s'inscrivent pleinement dans la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise, visant à encourager la pratique sportive, la cohésion sociale et le développement local.

Le soutien apporté au NL Contest, par son dynamisme et son ancrage auprès de la jeunesse, permet à SOCOMECE de participer à la promotion de disciplines sportives innovantes et accessibles, reflétant les valeurs de dépassement de soi et de créativité. Parallèlement, l'engagement aux côtés du SAHB souligne notre attachement aux valeurs de travail d'équipe, de persévérance et d'excellence. Ces collaborations permettent non seulement de soutenir les athlètes et les équipes dans leur quête de performance, mais aussi de contribuer à l'animation de la vie locale et au renforcement du lien social.

Ces partenariats témoignent de notre conviction profonde que le sport est un vecteur puissant de bien-être, d'éducation et d'inclusion sociale, aligné sur nos objectifs de responsabilité d'entreprise.



S'engager pour la culture

Au-delà de son engagement dans le domaine sportif, SOCOMEC illustre également son soutien indéfectible à la culture à travers des initiatives majeures telles que le soutien au festival Colors Urban Art by SOCOMEC ou encore à l'Opéra National du Rhin. Ces partenariats culturels témoignent de la volonté de SOCOMEC de favoriser l'accès à la culture pour tous et de participer activement à la valorisation du patrimoine artistique local, national et international.



Le festival Colors Urban Art by SOCOMEC est une célébration de l'art urbain qui transforme les espaces publics en toiles vivantes, offrant une vitrine aux talents locaux et internationaux dans le domaine du street art. Ce soutien reflète l'engagement de SOCOMEC envers l'innovation et la créativité, en permettant à un large public de découvrir et d'apprécier l'art contemporain sous ses formes les plus dynamiques et accessibles.

Par ailleurs, le partenariat avec l'Opéra National du Rhin souligne l'importance accordée par SOCOMEC à la promotion des arts



vivants. En soutenant l'une des institutions lyriques les plus prestigieuses de France, SOCOMEC participe à la diffusion de l'excellence artistique et à l'éveil et l'enrichissement du public. En octroyant un don exceptionnel à cette maison via l'association Fidelio, c'est bien la question de la démocratisation et de l'accès à tous les publics que SOCOMEC s'engage à soutenir.

Ces engagements en faveur des cultures, reflètent la conviction de SOCOMEC que l'art et la culture sont essentiels au développement d'une société équilibrée, ouverte et réfléchie.

S'engager pour la société



SOCOMECE demeure par ailleurs engagée tant sur le plan social que sur celui de la solidarité. SOCOMEC est par exemple un membre actif de l'association **Les Entreprises pour la cité** (LEPC). Cette association rassemble des entreprises qui s'engagent à travers des actions concrètes notamment en faveur de l'insertion professionnelle. Ainsi, des collaborateurs s'engagent via des actions de coaching et participent à favoriser l'employabilité des personnes en situation de vulnérabilité ou éloignées de l'emploi.

En 2023, des coachings à destination de femmes éloignées de l'emploi ont été réalisés par quatre collaboratrices de SOCOMEC pour plusieurs personnes. Reprendre confiance en soi au travers de ces séances de coaching est le premier pas vers le retour à l'emploi.



C'est avec fierté que SOCOMEC contribue à soutenir l'ONG de solidarité internationale **Électriciens sans frontières**. Son objectif est de lutter contre les inégalités d'accès à l'électricité et à l'eau dans le monde. Avec le soutien de 1 200 bénévoles et en partenariat avec des acteurs locaux, elle mène plus de 120 projets dans une trentaine de pays chaque année. C'est aussi l'occasion pour certains collaborateurs de découvrir des projets faisant sens et d'y contribuer à titre privé.



SOCOMECE soutient également l'initiative de l'entreprise **Café Joyeux** qui vise à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap mental et cognitif en leur offrant des opportunités de formation puis d'emploi au sein de cafés solidaires. Le Groupe s'investit spécifiquement dans un nouvel établissement à Strasbourg qui ouvrira ses portes à l'été 2024.



Toujours en 2023, SOCOMEC soutient l'association **Action et Partage Humanitaire** ACPAHU par sa participation au financement de la réalisation et de l'édition de l'ouvrage « La terre de nos ancêtres », dont l'objectif est de faire découvrir à un public intergénérationnel les conditions et les conséquences de l'arrivée d'une eau saine dans un village d'Afrique. L'intégralité des bénéfices issus de sa vente a été reversée à un projet d'implantation de cinq pompes à motricité humaine permettant un accès à l'eau potable aux habitants des villages du secteur de Marokoro à Madagascar.

À travers ces multiples actions de partenariat, SOCOMEC démontre son engagement en faveur d'une société plus solidaire, inclusive et durable, où chacun peut trouver sa place, vivre plus dignement et contribuer à un avenir meilleur.

Contribuer à l'évolution de notre profession par l'enseignement et la recherche

S'engager pour l'éducation et la recherche scientifique

L'engagement de SOCOMECE dans le domaine de l'éducation et de la recherche scientifique se manifeste à travers son soutien à des institutions académiques et des projets innovants de premier plan, tels que l'Université de Strasbourg (UNISTRA), l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg (INSA Strasbourg) ou encore la

Fondation Energy Observer. Ces partenariats stratégiques mettent en lumière la volonté de SOCOMECE de contribuer activement à l'avancement des connaissances, à la formation des futures générations d'ingénieurs et de chercheurs, ainsi qu'à la promotion de solutions durables pour l'avenir de notre planète.



Le soutien apporté à l'**UNISTRA** et à l'**INSA** Strasbourg traduit l'engagement de SOCOMECE en faveur de l'excellence éducative et de la recherche appliquée. En collaborant avec ces établissements, le Groupe contribue à l'élaboration de programmes d'études innovants, favorise les échanges entre le monde académique et l'industrie, et soutient des projets de recherche qui préparent les étudiants à relever les défis technologiques et environnementaux de demain. Les étudiants de l'INSA ont par exemple eu l'opportunité de travailler sur un projet concret et innovant via l'écurie de course partenaire Med'Racing.



Par ailleurs, le partenariat avec la **Fondation Energy Observer** illustre l'engagement profond de SOCOMECE pour le développement durable et les énergies renouvelables. En soutenant le premier navire autonome en énergie, propulsé à l'hydrogène et aux énergies renouvelables, SOCOMECE participe à une aventure scientifique et éducative exceptionnelle, visant à explorer et à promouvoir des solutions énergétiques alternatives. Ce projet ambitieux sert de vitrine technologique et pédagogique, inspirant ainsi les générations actuelles et futures à s'engager pour un avenir plus respectueux de l'environnement.

Ces engagements envers l'éducation, la recherche et l'innovation démontrent la volonté de SOCOMECE de jouer un rôle actif dans la construction d'un avenir durable et éclairé.

Suivre l'évolution de notre profession



SOCOMECE est membre du groupe de travail « Sustainability » du European Committee of Manufacturers of Electrical Machines and Power Electronics (CEMEP UPS), le syndicat professionnel de fabricants d'Alimentation Sans Interruption (ASI). Ses missions sont de surveiller les initiatives environnementales mondiales impactant le secteur des ASI et de définir des positions pour la profession et les utilisateurs.



SOCOMECE participe également aux commissions environnement du groupement des entreprises de la filière électro-numérique française (GIMELEC) et au groupe de travail RSE de la Fédération des Industries Électriques, Électroniques et de Communication (FIEEC). Ces commissions abordent différents sujets tels que l'économie circulaire, l'éthique, les achats responsables, les Droits Humains, les nouvelles réglementations, etc.

Enfin, dans le cadre de son implication dans l'économie circulaire, SOCOMECE est membre de Comités de normalisation internationaux. Ils contribuent à la définition des futures normes encadrant l'économie circulaire pour les produits électriques : recyclabilité, réparabilité, maintenabilité.

Annexes

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) sera présentée devant le Conseil d'Administration en date du 14 mai 2024 ainsi qu'en Assemblée Générale du 29 juin 2024. Suite au mandat d'un Organisme Tiers Indépendant (OTI), plusieurs audits ont été menés en date des 5 mars, 14 mars et 21 mars 2024 sur les sites de Powersmith (Canada), U1 (Benfeld), ainsi qu'au siège social à Benfeld. En fin de rapport, vous trouverez l'attestation de l'OTI sur la sincérité et la conformité des informations publiées.

Périmètre

Le détail du périmètre variant selon les indicateurs est précisé dans la partie «Notre Performance RSE».

Risques extra-financiers non couverts par le Groupe SOCOMEC

Compte tenu de la nature de nos activités, nous considérons que les thèmes du gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal, de l'alimentation responsable, équitable et durable ainsi que les actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves, ne constituent pas un risque extra-financier lié aux activités et au secteur du Groupe SOCOMEC et ne justifient pas un développement dans le présent rapport de développement durable.

Risques liés à la consommation d'eau

La consommation d'eau n'est pas non plus identifiée comme un risque prioritaire. En effet, SOCOMEC n'utilise pas d'eau dans ses processus de production, hormis pour des tâches de nettoyage en ateliers et pour les sanitaires. De plus, il n'y a pas de rejets d'eau dans la nature : les eaux industrielles sont en circuits fermés et ne sont rejetées ni en milieu naturel ni via le réseau de collecte communal.

Global Reporting Initiative - Index

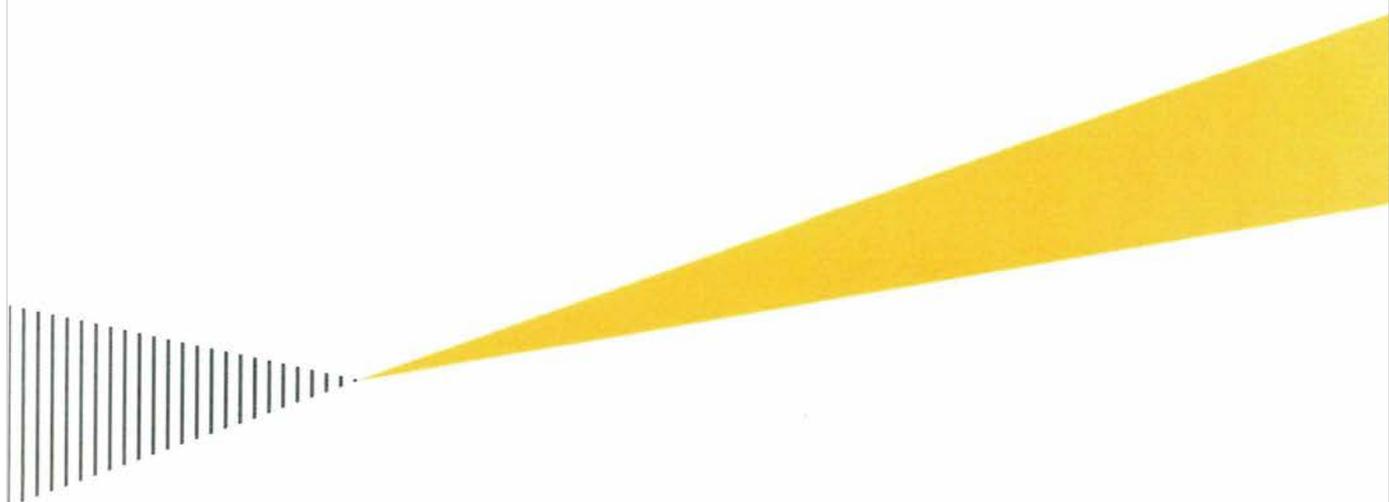
SOCOME C respecte les normes du Global Reporting Initiative (GRI).

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive puisque nous suivons également d'autres indicateurs pour notre audit Ecovadis.

100 UNIVERSAL STANDARDS		
GRI 101	GRI 101: Principes généraux	
GRI 102: Elements généraux d'information	102-2 Activities, brands, products, and services	Modèle d'affaire
	102-7 Scale of the organization	Modèle d'affaire
	102-8 Information on employees and other workers	Modèle d'affaire
	102-10 Significant changes to the organization and its supply chain	Modèle d'affaire
	102-13 Membership of associations	III.3. Engagement sociétal
	102-14 Statement from senior decision maker	Engagement de la Direction générale
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	Notre performance RSE
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	III.2 Garantir une éthique des affaires
	102-17 Mechanisms for advice and concerns about ethics	III.2 Garantir une éthique des affaires
	102-18 Governance structure	Notre Gouvernance
	102-20 Executive level responsibility for economic, environmental, and social topics	Notre Gouvernance
	102-25 Conflicts of interest	III.1 Garantir des achats responsables III.2. Garantir une éthique des affaires / "Comité Business Partner Integrity"
	102-27 Collective knowledge of highest governance body	Notre Gouvernance
	102-40 List of stakeholder groups	Notre stratégie RSE / Dialogue avec les parties prenantes
102-42 Identifying and selecting stake-holders	Notre stratégie RSE / Dialogue avec les parties prenantes	
200 ECONOMIC TOPICS		
GRI 201: Performance Economique 2016	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	II.1 Réduire notre empreinte environnementale / Politique environnementale 3.3 Notre performance RSE : Risque de contribution au changement climatique --> Réduire notre empreinte environnementale et Promouvoir l'efficacité énergétique
GRI 203: Impacts économiques indirects 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	III.3. Engagement sociétal
GRI 204: Pratiques d'achats 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	III.1 Garantir des achats responsables
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	III.2 Garantir une éthique des affaires
	205-2 Communication and training about anticorruption policies and procedures	III.2 Garantir une éthique des affaires
300 ENVIRONMENT TOPICS		
GRI 301: Matières 2016	301-1 Materials used by weight or volume	II.2.2 Promouvoir l'efficacité énergétique / Eco-conception
	301-2 Recycled input materials used	II.2.2 Promouvoir l'efficacité énergétique / Eco-conception
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	II.2.2 Promouvoir l'efficacité énergétique / Eco-conception
	302-1 Energy consumption within the organization	II.1.4 Optimisation de la performance énergétique de nos infrastructures
	302-2 Energy consumption outside of the organization	II.1. Réduire notre empreinte environnementale
GRI 302: Énergie 2016	302-3 Energy intensity	II.1.2. Réduire notre empreinte environnementale / Certifier 100% de nos sites industriels ISO14001 + un site ISO 50001 II.1.4 Optimisation de la performance énergétique de nos infrastructures
	302-4 Reduction of energy consumption	II.1 Réduire notre empreinte environnementale / Politique environnementale II.1.4 Optimisation de la performance énergétique de nos infrastructures
	302-5 Reduction in energy requirements of products and services	
GRI 303: Eau et Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	Annexes: Risques liés à la consommation d'eau
	303-2 Management of water discharge related impacts	Annexes: Risques liés à la consommation d'eau
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	II.1.1 Mesurer et réduire notre empreinte carbone
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	II.1.1 Mesurer et réduire notre empreinte carbone
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	II.1.1 Mesurer et réduire notre empreinte carbone
	305-4 GHG emissions intensity	II.1.1 Mesurer et réduire notre empreinte carbone
	305-5 Reduction of GHG emissions	II.1.1 Mesurer et réduire notre empreinte carbone

GRI 306: Effluents et déchets 2016	306-1 Water discharge by quality and destination	Annexes: Risques liés à la consommation d'eau
	306-2 Waste by type and disposal method	II.1.3 Réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe
	306-3 Significant spills	II.1.3 Réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe
GRI 308: Evaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	III.1.1 Garantir des achats responsables / Evaluer la performance RSE de nos fournisseurs
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	III.1.1 Garantir des achats responsables
400 SOCIAL TOPICS		
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Occupational health and safety management system	I.1 Ancrer durablement la culture de santé sécurité / Politiques, Gouvernance, outils et procédures
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	I.1.1 Mesurer la performance santé et sécurité I.1.2. Evaluer et réduire les risques professionnels
	403-3 Occupational health services	I.1. Ancrer durablement la culture de santé et sécurité
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	I.1. Ancrer durablement la culture de santé et sécurité
	403-5 Worker training on occupational health and safety	I.1.1 Mesurer la performance santé et sécurité / Formation à la sécurité
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	I.1.2 Evaluer et réduire les risques professionnels
	403-9 Work-related injuries	I.1.1 Mesurer la performance santé et sécurité / Performance
GRI 404: Formation et Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	I.2.3. Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	I.2.3. Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières / charte mobilité professionnelle
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	I.2.3. Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières / entretien de performance individuelle
GRI 405: Diversité et égalité des chances	405-1 Diversity of governance bodies and employees	I.3 Renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	I.3.1 Garantir l'égalité hommes-femmes dans le Groupe
GRI 408: Travail des enfants 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	III.2 Garantir une éthique des affaires / dispositif d'alerte III.1 Garantir des achats responsables / s'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux
GRI 409: Travail forcé ou obligatoire 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	III.2 Garantir une éthique des affaires III.1 Garantir des achats responsables / s'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux
GRI 414: Evaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	III.1.1 Garantir des achats responsables / Evaluer la performance RSE de nos fournisseurs
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	III.1.1 Evaluer et exiger un niveau de performance RSE de nos fournisseurs
GRI 415: Politiques publiques 2016	415-1 Political contributions	III.2 Garantir une éthique des affaires

Rapport de l'organisme tiers indépendant



Socomec Holding

Exercice clos le 31 décembre 2023

**Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la
déclaration consolidée de performance extra-financière**

EY & Associés



EY & Associés
Tour First
TSA 14444
92037 Paris-La Défense cedex

Tél. : +33 (0) 1 46 93 60 00
www.ey.com/fr

Socomec Holding

Exercice clos le 31 décembre 2023

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n° 3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après l'« Entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après la « Déclaration ») aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la Déclaration de la déclaration de performance extra-financière

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.



Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'Entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations et des Indicateurs ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration et les Indicateurs en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations et des Indicateurs ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le conseil d'administration.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3^o du I et du II de l'article R. 225-105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion sur les Informations, les Indicateurs et les Autres Indicateurs telles que préparés par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations et Indicateurs, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'Entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.



Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à notre programme de vérification constitué de nos procédures propres (*Programme de vérification de la déclaration de performance extra-financière*, du 7 Juillet 2023) et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre janvier 2024 et mai 2024 sur une durée totale d'intervention de six semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené cinq d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions achats, éthique, environnement, ressources humaines, climat, éco-conception, et santé et sécurité.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information



- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du Code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (achats responsables, éco-conception des produits et éthique des affaires), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : le site de U1 (France) et le site de PowerSmith (Canada).
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du Code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'Entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considéré les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 17 % et 19 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (17 % des effectifs, 19 % des consommations d'énergie) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.



Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle, une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 16 mai 2024

L'organisme tiers indépendant
EY & Associés

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'CS' followed by a long horizontal line extending to the right.

Christophe Schmeitzky
Associé, Développement Durable



Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations obligatoires (rapport d'assurance modérée)

Informations sociales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Taux de fréquence des accidents du travail (Nb / milliers d'heures travaillées).</p> <p>Taux d'engagement.</p> <p>Part des Entretiens de Performance Individuelle réalisés (%).</p>	<p>La santé et la sécurité des collaborateurs.</p> <p>L'engagement des collaborateurs.</p> <p>Les mesures en matière de qualité de vie au travail.</p> <p>Les mesures pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.</p>
Informations environnementales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Part de chiffre d'affaires réalisé par des gammes de produits manufacturés couvertes par un PEP (%).</p> <p>Taux de valorisation des déchets des sites industriels (%).</p> <p>Part d'énergie renouvelable dans la consommation électrique totale (%).</p> <p>Part de sites industriels certifiés ISO 14001 (%).</p>	<p>L'éco-conception des produits.</p> <p>Les mesures d'amélioration de la performance énergétique et de lutte contre le réchauffement climatique.</p> <p>La gestion des déchets.</p>
Informations sociétales	
<i>Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)</i>	<i>Informations qualitatives (actions ou résultats)</i>
<p>Part du chiffre d'affaires couvert par des fournisseurs signataires du code de conduite de Socomec (%).</p> <p>Nombre de principaux fournisseurs évalués par EcoVadis.</p> <p>Part de collaborateurs formés à la politique Ethique et Conformité (%).</p>	<p>Les pratiques sociales et environnementales des fournisseurs et des sous-traitants.</p> <p>La lutte contre la corruption.</p>

Socomec, l'innovation au service de votre performance énergétique

1 constructeur indépendant

4 200 collaborateurs
dans le monde

8 % du CA
consacrés au R&D

400 experts
dédiés aux services

L'expert de votre énergie



COUPURE



MESURE



CONVERSION
D'ÉNERGIE



STOCKAGE
D'ÉNERGIE



SERVICES
EXPERTS

Le spécialiste d'applications critiques

- Contrôle, commande des installations électriques BT.
- Sécurité des personnes et des biens.
- Mesure des paramètres électriques.
- Gestion de l'énergie.
- Qualité de l'énergie.
- Disponibilité de l'énergie.
- Stockage de l'énergie.
- Prévention et intervention.
- Mesure et analyse.
- Optimisation.
- Conseil, déploiement et formation.

Une présence mondiale

12 sites industriels

- France (x3)
- Italie (x2)
- Tunisie
- Inde
- Chine (x2)
- USA (x2)
- Canada

30 filiales et implantations commerciales

- Afrique du Sud • Algérie • Allemagne • Australie
- Autriche • Belgique • Canada • Chine • Côte d'Ivoire
- Dubaï (Emirats Arabes Unis) • Espagne • France (x2) • Inde
- Indonésie • Italie • Pays-Bas • Pologne • Portugal
- Roumanie • Royaume-Uni • Serbie • Singapour • Slovénie
- Suède • Suisse • Thaïlande • Tunisie • Turquie • USA

80 pays
où la marque est distribuée

SIÈGE SOCIAL

GROUPE SOCOMEC

SAS SOCOMEC au capital de 10 582 640 €
R.C.S. Strasbourg B 548 500 149
B.P. 60010 - 1, rue de Westhouse - F-67235 Benfeld Cedex
Tél. 03 88 57 41 41 - Fax 03 88 57 78 78
info.scp.isd@socomec.com

VOTRE CONTACT

www.socomec.fr



100 years
OF SHARED ENERGY

socomec
Innovative Power Solutions

