

Rapport de développement durable 2024

Déclaration de Performance Extra-Financière



When **energy** matters

Sommaire



Enjeux et stratégies.....4

Un avenir durable, ensemble4

Engagement de la Direction générale.....5

SOCOMECC en quelques chiffres.....5

Un modèle d'affaires basé sur une vision durable et pérenne6

Faits marquants RSE 20248

Notre gouvernance RSE 10

Notre stratégie RSE 11

Notre matrice de double matérialité

Les parties prenantes du groupe SOCOMECC

Les trois piliers de notre stratégie RSE

SOCOMECC contribue aux objectifs de développement durable

Nos projets de transformation

Notre performance RSE 17



SOCOMECC s'engage pour
le bien-être des collaborateurs 18

Ancrer durablement la culture de santé
et sécurité dans l'entreprise 19

Notre politique

Nos actions

Innover en matière de bien-être et de qualité de vie au travail 24

Notre politique

Nos actions

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion 36

Notre politique

Nos actions



SOCOMECE s'engage pour préserver l'environnement 40

Réduire l'empreinte environnementale des infrastructures	41
Notre politique	
Nos actions	
Réduire l'empreinte environnementale des offres	46
Notre politique	
Nos actions	



SOCOMECE s'investit dans des partenariats responsables 54

Garantir des achats responsables	55
Notre politique	
Nos actions	
Garantir une éthique des affaires	58
Notre politique	
Nos actions	
Développer nos engagements sociétaux	61
Notre politique	
Nos actions	

Annexes	65
Périmètre	
Risques extra-financiers non couverts par le Groupe SOCOMECE	
Risques liés à la consommation d'eau	
Global Reporting Initiative - Index	66
Rapport de l'organisme tiers indépendant	68

Enjeux et stratégies



Engagés jour après jour pour un avenir durable

L'année 2024 a marqué une nouvelle étape dans la concrétisation de nos engagements en faveur du développement durable. Nous restons concentrés sur l'essentiel : accompagner nos clients dans leur transition énergétique, poursuivre notre propre transformation et sensibiliser nos collaborateurs et partenaires pour fédérer un engagement collectif autour des enjeux du développement durable.

Notre score EcoVadis, désormais à 75/100, témoigne de nos progrès et nous permet de conserver notre médaille Gold, une reconnaissance des efforts déployés à travers nos plans d'action.

En effet, notre stratégie bas-carbone se concrétise par des actions fortes, parmi lesquelles le passage du fret aérien au maritime, l'arrêt de l'express aérien dans huit pays européens, l'amélioration des performances énergétiques de nos offres PCO, avec l'intégration de modes à très haut rendement. Notre ambition ? Aller plus loin encore dans notre plan d'action et viser une réduction drastique de 50 %. Un objectif ambitieux, qui illustre notre volonté de concilier performance économique et impact positif pour la planète.

Nous plaçons la RSE au centre de notre démarche, à travers toutes nos activités et sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. C'est l'ambition portée par notre programme ACT 360, qui guide nos décisions et nos actions, jour après jour.

La transition vers un modèle plus durable ne peut se faire sans l'adhésion de toutes et tous. C'est pourquoi nous attachons une importance particulière à la sensibilisation. Depuis 2021, plus de 1 000 collaborateurs ont été formés aux enjeux climatiques grâce

à la Fresque du climat et une conférence illustrée sur le sujet. Nous poursuivons également nos initiatives en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, convaincus que la richesse de nos équipes est un atout majeur pour notre entreprise.

Et de fait, être une entreprise plus responsable, c'est aussi veiller au bien-être et au développement de celles et ceux qui la font vivre. La certification Top Employer en France, en Italie et en Chine atteste de cette dynamique. Nous nous engageons à garantir un cadre éthique rigoureux, illustré notamment par la formalisation de notre politique des Droits Humains en 2023, formalisant ainsi notre engagement historique en la matière.

Le chemin vers un avenir plus responsable est exigeant, mais nous avançons avec la conviction que chaque décision compte. Dans un environnement exigeant et en constante évolution, marqué par des défis réglementaires et sociétaux, nous nous adaptons continuellement. Jour après jour, nous nous engageons à progresser, à innover et à agir pour limiter notre impact sur la planète et des 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 31/12/2024

Ivan Steyert

Président Directeur Général du Groupe SOCOMEC

SOCOMEC en quelques chiffres



4 400
COLLABORATEURS
69 % HOMMES
31 % FEMMES

FONDÉ EN 1922

100 years
OF SHARED ENERGY

924 M€*
DE CHIFFRE D'AFFAIRES
+ 9,6 % PAR RAPPORT À 2023

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 4400 collaborateurs dont 31 % de femmes
- Valeurs partagées : Responsabilité – Ouverture – Engagement
- 541 recrutements en CDI
- Sécurité au travail :
 - Taux de fréquence des accidents de travail : 3,47
 - Taux de gravité des accidents de travail : 0,08

Des bases financières solides

- Un actionnariat familial et indépendant avec une vision à long terme
- 2 femmes sur 5 au Conseil d'administration

Présence mondiale

- 12 sites de production dans 7 pays
- 50 % des sites industriels certifiés ISO 14001
- 83 % des sites industriels certifiés ISO 9001
- 1 site industriel et 1 agence commerciale certifiés ISO 45001
- 30 filiales commerciales
- 5 Repair Centers, centres de maintenance
- E'NERGYS, la branche « transition énergétique et numérique » du Groupe SOCOMEC
- Tesla Power Lab : 2^e 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

- 120 fournisseurs évalués par EcoVadis sur les critères RSE
- 97,6 % 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
- 89,3 % 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 Convoiement et dépôt des composants d'une séquence de travail vers le bord de ligne de production

5 Assemblage, contrôle et conditionnement des produits

6 Convoiement 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'assurer l'approvisionnement d'un composant à la consommation qui en est faite.

Une création de valeur partagée

Valeur ajoutée RSE

- Note EcoVadis 75/100

Collaborateurs

- 91 403 heures de formation - une entreprise qui cultive son expertise et ses compétences
- 96 % des Entretiens de Performance Individuelle réalisés
- 7,9/10, note d'engagement des collaborateurs de SOCOMEC
- 97,8 % de collaborateurs formés sur la politique éthique et conformité

Valeur financière

- 924 millions d'euros de chiffre d'affaires (résultat prévisionnel, non encore audité)
- Croissance de +9,6 % par rapport à 2023

Excellence client

- 109 300 opérations de service
- 3 650 produits reconditionnés dans les Repair Centers et 6 900 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

- 44,8 % d'énergie renouvelable dans la consommation électrique
- 81,2 % de déchets industriels valorisés
- 1 721 551 t CO₂e (année 2021)
- 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

- 0,07 % du chiffre d'affaires France
- Plus de 20 organismes soutenus
- Développement du fonds de dotation Imagin'Act

Faits marquants RSE 2024

STRATÉGIE



Élaboration de la matrice de
**DOUBLE
MATÉRIALITÉ**



75/100

Lancement du programme

ACT360
for a sustainable world

Démarrage des travaux

**CSRD
ET
TAXONOMIE**

S'ENGAGER POUR LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS



SOCOMECE obtient le label



pour l'excellence de ses pratiques RH

**NIVEAU
DE SATISFACTION**
des collaborateurs du Groupe

7,9/10

soit + 0,1 points/enquête 2023

180 cadres suivent un programme de
FORMATION DES MANAGERS

Pour la 11^e année, obtention du label

CERTIFIED



HappyIndex®Trainees
FRANCE 2024

avec un taux de recommandation à

95,3 %

**DES SEMAINES
DE LA SÉCURITÉ**
sur plusieurs sites

Plus de 370 collaborateurs ont participé aux
RENDEZ-VOUS DURABLES

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT



Lancement du plan d'action
BAS-CARBONE



Basculement du
FRET AÉRIEN
vers le
FRET MARITIME
entre l'Europe et les États-Unis
sur la gamme PSM

Organisation de
**FRESQUES DU CLIMAT
ET DU NUMÉRIQUE**



100%
D'ÉLECTRICITÉ VERTE
en France

S'INVESTIR DANS DES PARTENARIATS RESPONSABLES



98%
DES COLLABORATEURS
formés à la
**POLITIQUE ÉTHIQUE ET
CONFORMITÉ**



75%
de nos principaux
FOURNISSEURS
évalués par EcoVadis

Plus de 50 projets d'initiatives solidaires soutenus par le
FONDS DE DOTATION IMAGIN'ACT
pour un total de 3 000 enfants bénéficiaires



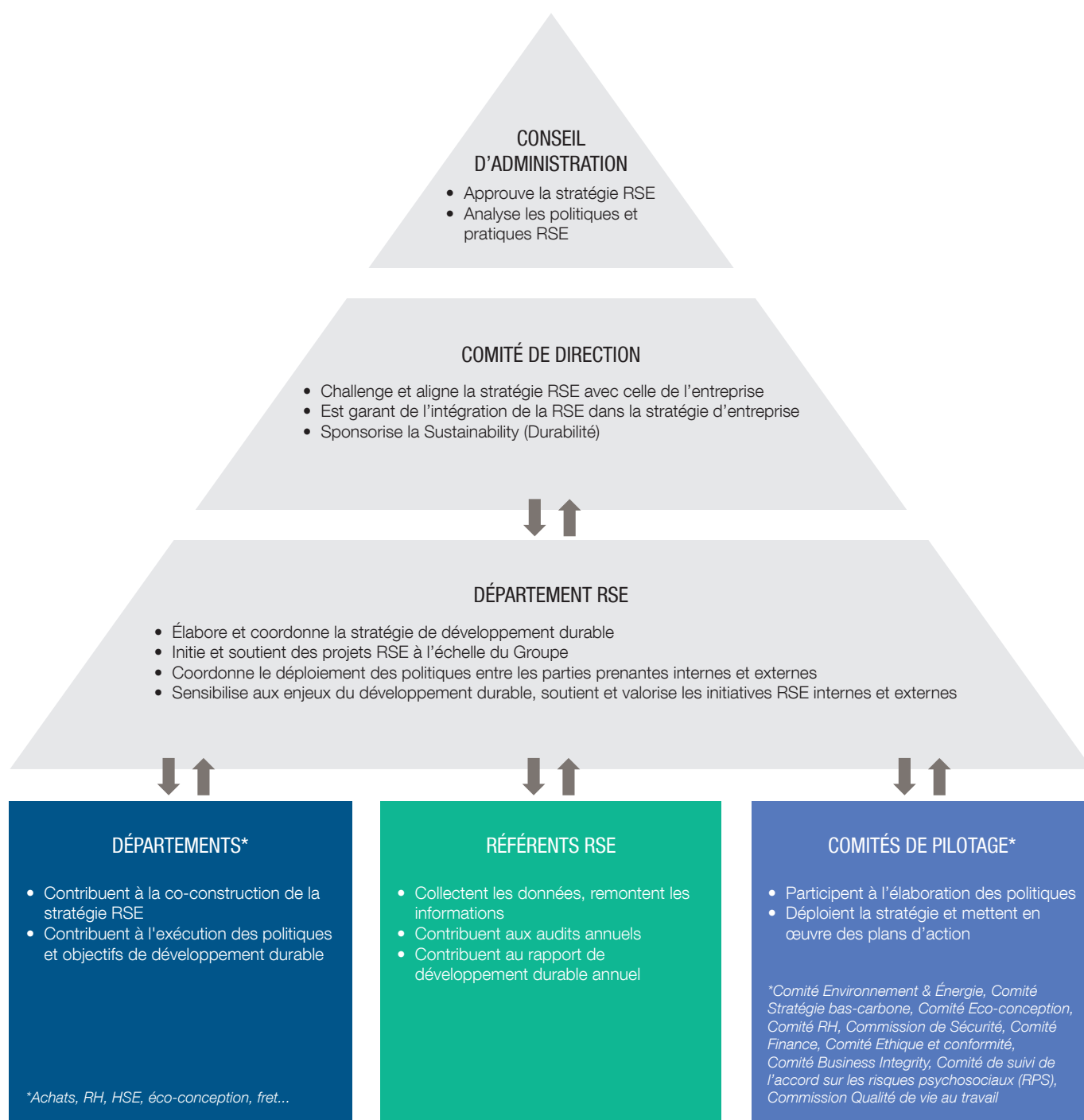
Mécénat et sponsoring :
plus de **20**
**ORGANISMES
SOUTENUS**

395
**ORDINATEURS
PORTABLES**
donnés à Emmaus Connect



Renouvellement du
DISPOSITIF D'ALERTE

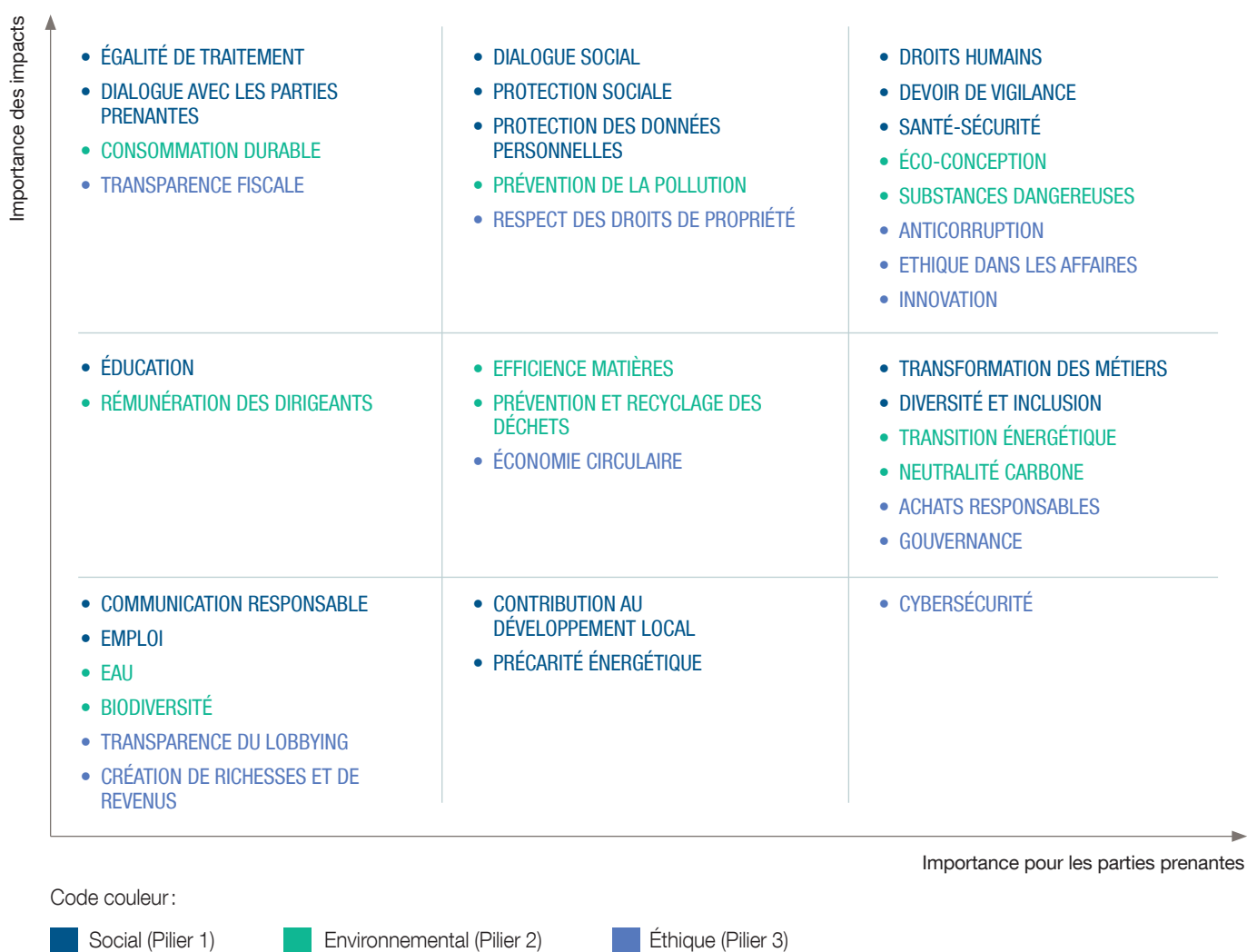
Notre gouvernance RSE



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 électronumérique française (GIMELEC). Il se base sur ses 200 entreprises adhérentes du secteur de l'électronumérique (environ 67 000 personnes). SOCOMEC partage les risques identifiés par le GIMELEC dans cette matrice.



Source : matrice de matérialité du GIMELEC

Notre matrice de double matérialité

En 2024, SOCOMEC a démarré les travaux de mise en conformité avec la Directive CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive. Le groupe a réalisé son analyse de double matérialité, qui consiste à évaluer à la fois les impacts financiers des enjeux ESG* sur l'entreprise, ainsi que les impacts de l'entreprise sur ces mêmes enjeux. Par la suite, SOCOMEC a effectué une analyse des écarts, qui permet de comparer les pratiques actuelles avec les attendus de la normes

CSRD. Ces analyses ont été menées afin d'identifier des indicateurs manquants et d'estimer la charge de travail requise pour structurer ces informations.

Ce projet a été mené en copilotage entre les départements de la RSE et de la Finance, avec la contribution de nombreux métiers du Groupe. Les trois années à venir seront capitales pour le Groupe afin de renforcer sa stratégie et ses politiques grâce à la CSRD.

Identifier, évaluer et prioriser les impacts, les risques et les opportunités liées aux enjeux de durabilité

Les impacts, risques et opportunités (IRO) liés à chaque enjeu de durabilité ont été analysés via des entretiens avec les experts internes et les représentants des fonctions (Direction de la stratégie, Direction Ressources Humaines, Direction des Opérations, Direction des Achats...). Ils ont été conduits avec le soutien de l'équipe RSE et l'accompagnement d'un cabinet d'experts.

En amont de ces entrevues, les thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes de la CSRD ont été évalués par l'équipe RSE afin d'évaluer leurs potentiels impacts sur les parties prenantes et l'environnement. Ce travail de pré-analyse a été présenté aux représentants de fonction lors des entretiens pour confirmer une potentielle matérialité ou non-matérialité de certains d'entre eux pour le Groupe.

Cette évaluation a été complétée par l'analyse d'informations issues de documents sectoriels ou thématiques, de publications de pairs et la cartographie des risques établie par SOCOMEC.

Un travail d'évaluation de l'impact financier des sujets matériels a démarré en 2024 et sera poursuivi dans les prochaines années.

Sur la base de ces travaux, chaque impact, risque et opportunité identifiés a été détaillé selon son périmètre, la probabilité d'occurrence et la temporalité afin d'estimer leur degré de sévérité.

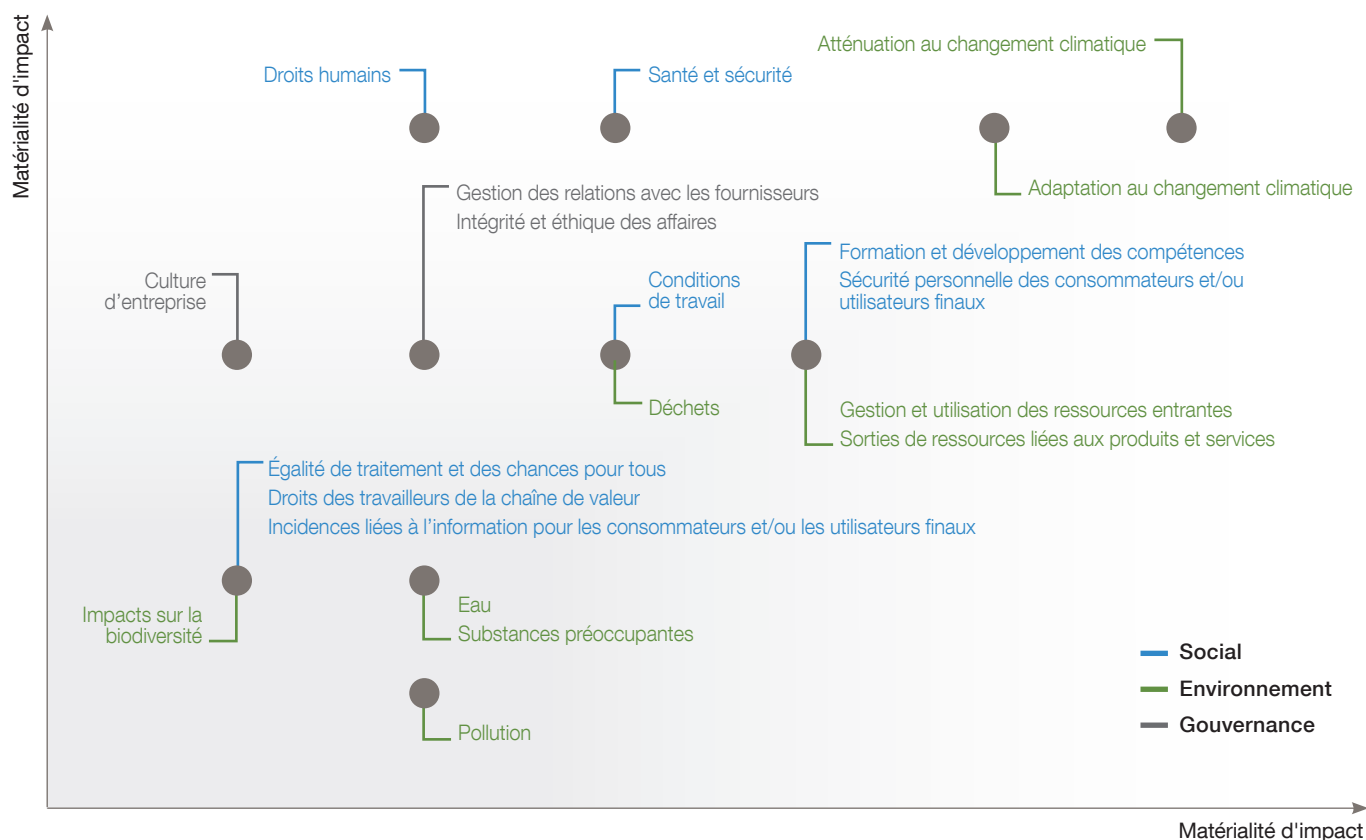
Le résultat des analyses a été partagé et débattu avec le comité exécutif afin de valider les IRO et leur positionnement sur la matrice de double matérialité.

Le groupe a ensuite réalisé une analyse des écarts pour identifier les points clés à développer en 2025 et le taux d'effort. Ces ateliers de travail ont débouché sur des feuilles de route par thématique ESG*.

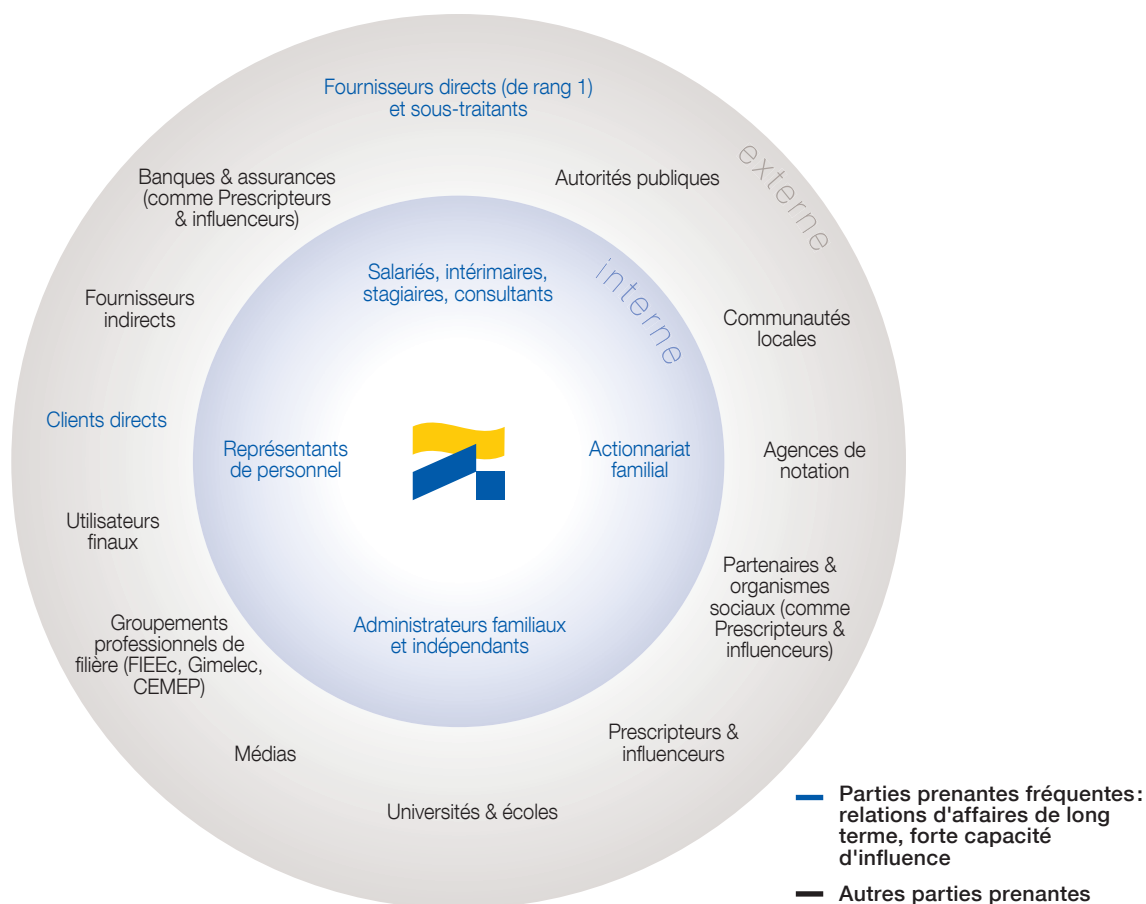
Perspective

En 2025, des échanges se poursuivent afin de définir les seuils de matérialité et de finaliser les points de données à publier en année 1.

Résultats de l'analyse de double matérialité



Les parties prenantes du Groupe SOCOMEC



Modalités de dialogue avec les parties prenantes

Parties Prenantes	Modalité de dialogue
Salariés	Enquête d'engagement, instances représentatives du personnel locales et nationales, enquête de satisfaction de fin de stage (happy trainees)
Clients directs (professionnels, distributeurs, intégrateurs & installateurs, équipementiers)	Partner days (distributeurs), enquête de satisfaction
Prescripteurs (bureaux d'étude, consultants)	Rencontres
Fournisseurs	Evaluation RSE par EcoVadis/audits, contrats commerciaux
Financiers (banques, assurances)	Entretiens et évaluations ESG
Actionnariat familial	Assemblées générales, comité d'administration
Agences de notation	Audits, formations
Groupement professionnel de filière	Rencontres, échanges, partenariats
Société civile	Partenariats, rencontres et événements, parrainage et mécénat

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

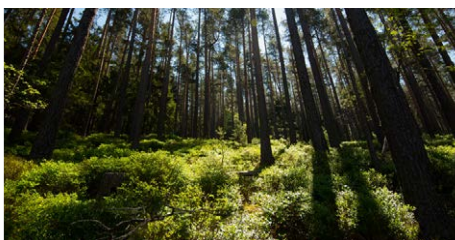


- Renforcer l'engagement de nos collaborateurs et promouvoir le dialogue social
- Être novateur dans la qualité de vie au travail
- Accompagner les collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

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 POUR LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Les objectifs en couleurs sont ceux visés en priorité par SOCOMECC

Nos projets de transformation

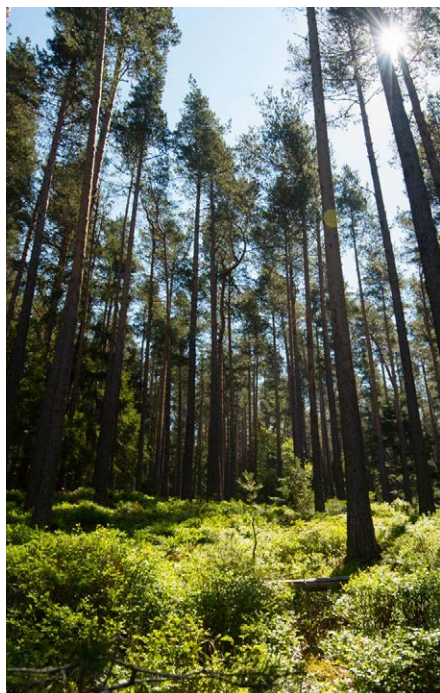
Le plan stratégique de SOCOMEC démarré en 2022 formule nos ambitions à horizon 2025. Il les décline en plans d'action et en projets de transformation dont sept d'entre eux concernent la RSE.

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 : conserver un taux d'engagement supérieur au benchmark médian.
- 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.



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 lancé début 2024 dans le but de réduire nos émissions de gaz à effet de serre.
Perspectives 2025 : suivi du plan d'action et construction d'une trajectoire bas-carbone.
- 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 « Ethique 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 2025 : renforcer la coordination entre le Comité Central et les Comités Relais afin d'optimiser l'efficacité de la politique d'éthique et de conformité du Groupe.
- 7 Evaluer 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
				2022	2023	2024	
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 avec arrêt de travail (TF1) ⁽¹⁾	3,35	3,65	3,47	-0,18
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 ⁽²⁾	7,5/10	7,8/10	7,9/10	0,1
	95% (2025)		Entretiens de Performance Individuelle réalisés	–	96,9 % ⁽³⁾	96 % ⁽⁴⁾	-0,9
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	68,6 % ⁽⁵⁾	72,6 % ⁽⁶⁾	81,2 % ⁽⁷⁾	8,6
			Energie renouvelable dans la consommation électrique totale	13 % ⁽⁸⁾	44,4 % ⁽⁹⁾	44,8 % ⁽¹⁰⁾	0,8
	100% (2030)		Sites industriels certifiés ISO 14001 ⁽¹¹⁾	42 %	50 %	50 %	–
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 ⁽¹²⁾	56,9 %	74,7 %	89,3 %	14,6
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 ⁽¹³⁾	93,7 %	94 %	97,6 %	4
	160 principaux fournisseurs évalués en 2025		Principaux fournisseurs évalués par EcoVadis ⁽¹⁴⁾	36	72	120	48
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	88,3 % ⁽¹⁵⁾	87,3 % ⁽¹⁵⁾	97,8 % ⁽¹⁶⁾	10,5

(1) Groupe (CDD, CDI)

(2) Groupe (CDD, CDI, CTT ayant au moins 6 mois d'ancienneté)

(3) Hors personnel de production, hors Algodue, hors Amérique du Nord (CDD, CDI)

(4) Hors personnel de production, hors Algodue (CDD, CDI)

(5) Hors sites de production CCS, Boltswitch et Gurgaon

(6) Hors site de production CCS

(7) Hors sites de production SUKE (Chine), Boltswitch

(8) Hors filiale commerciale de Boston

(9) Hors filiales commerciales de Cochin, Johannesburg, Boston, Szczecin, Londres, Mannheim, Lausanne et Padoue

(10) Hors filiales commerciales de Cochin, Johannesburg, Vienne, Boston, Szczecin, Mannheim, Megacon, Dubai et Padoue

(11) Hors filiales commerciales françaises et internationales

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

(13) Fournisseurs couvrant en 2022, 2023 et 2024 respectivement 85 %, 80 % et 92 % du chiffre d'affaires de Socomec. Hors Algodue, Boltswitch, CCS et Powersmiths et TCT en 2022, 2023. Intégration de TCT et CCS en 2024

(14) Hors Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths et TCT (SOCOMEC possède environ 160 principaux fournisseurs). EcoVadis confère une validité de 12 mois aux évaluations réalisées. Le périmètre de l'indicateur inclut les évaluations de performance EcoVadis des fournisseurs sur une période de deux ans.

(15) Hors personnel de production (hors France), hors Algodue et Amérique du Nord (CDD, CDI, CTT)

(16) Hors personnel de production (hors France), hors Algodue (CDD, CDI, CTT)

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

Le bien-être, la santé et la sécurité des collaborateurs constituent une priorité absolue pour le Groupe SOCOMECE et représentent l'un des enjeux majeurs de notre démarche RSE. Chaque jour, l'ensemble des managers et collaborateurs s'engage à garantir un environnement de travail sûr et épanouissant pour toutes et tous.

La diversité des activités du Groupe nous conduit à identifier une large gamme de risques auxquels nos collaborateurs peuvent

être exposés. Parmi les plus courants, on retrouve ceux liés à la manutention manuelle et mécanique, aux travaux électriques, aux déplacements routiers, à la circulation des engins industriels, au travail sur machine et à l'utilisation de produits chimiques.

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.



Le Groupe SOCOMECE s'engage 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,
- **desponsabiliser** 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 presqu'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.

Le programme Safety Culture

Ces engagements en matière de sécurité ont conduit au lancement en 2024 du programme Safety Culture, dont l'ambition est de renforcer la culture de la sécurité en promouvant des comportements responsables et des valeurs communes. L'objectif est également de définir un niveau de sécurité obligatoire pour toutes les filiales, activités et pays.

Le programme Safety Culture est construit autour de 3 piliers et de 10 « attitudes sécurité », des engagements applicables par chacun, quel que soit son métier.



safety culture

3 PILIERS: 10 ATTITUDES SÉCURITÉ

Responsabilité personnelle et prévention

1

Je suis responsable
de ma sécurité et de celle de
mes collègues et sous-traitants.

2

J'effectue des opérations
pour lesquelles j'ai été formé
et autorisé.

3

Je suis prudent lors de tous
mes déplacements et je respecte
le code de la route.

Respect des standards de sécurité

4

Je respecte les standards
et j'évalue les risques pour toutes
les opérations non courantes.

5

Je porte les équipements
de protection individuelle
obligatoires.

6

J'utilise les outils,
les équipements et les produits
validés et fournis par SOCOMEC.

7

Je connais et applique les règles
à suivre en cas d'urgence.

Prévenir tous les dangers sur le lieu de travail

8

Je signale immédiatement
les situations dangereuses
et les accidents.

9

Je suis responsable de garantir
un environnement de travail
où la santé mentale de chacun
est préservée et respectée.

10

Je maintiens un environnement
de travail sûr et ordonné.

Le déploiement du programme Safety Culture marque une évolution majeure dans la gestion par le Groupe SOCOMEC des aspects liés à la santé et à la sécurité de ses salariés et sous-traitants.

Il s'articule autour de quatre axes principaux :

- des standards sécurité communs à tout le Groupe,
- une démarche d'audit interne HSE sur l'ensemble de nos filiales afin de contrôler la bonne compréhension et l'application des standards sécurité du Groupe,
- la communication sur la sécurité et la prévention,
- la formation HSE des nouveaux arrivants aux dix attitudes sécurité.

Perspective 2025

Réactualisation de la politique de santé et sécurité du Groupe SOCOMEC, de façon à y inclure les valeurs, les comportements et l'organisation portés par le programme Safety Culture.

Notre performance

En 2024, nous avons entrepris de renforcer la fiabilité du recueil et de la collecte des informations en cas d'accident dans toutes nos filiales, ainsi que le calcul de nos indicateurs de sécurité. Désormais, tous les accidents du travail des personnes travaillant sous la responsabilité du Groupe SOCOMECE sont pris en compte pour évaluer notre performance en matière de sécurité.

Depuis janvier 2024, le Groupe SOCOMECE suit deux indicateurs de fréquence des accidents du travail :

- **le TF1** : taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt pour 1 000 000 d'heures travaillées,

- **le TF2** : taux de fréquence de tous les accidents du travail (avec arrêt, sans arrêt et accidents intérimaires) pour 1 000 000 d'heures travaillées.

Le TF2 présente l'avantage d'offrir une meilleure visibilité sur notre accidentologie à l'international, en se passant des spécificités des réglementations de chaque pays concernant la couverture sociale des accidents du travail.

Les performances de sécurité de 2023 ont été recalculées en fonction de ces nouveaux indicateurs. En 2024, nous avons enregistré une nette baisse de la fréquence de nos accidents du travail.

Objectifs clés	Indicateurs	2023	2024	Variation
<ul style="list-style-type: none"> • Réduire de 30% la fréquence des accidents à horizon 2025 Base de référence 2020 : TF1 = 6,16 (hors filiales commerciales). • Éradiquer les accidents graves et tendre vers le 0 accident à horizon 2030. 	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	25	25	0
	Nombre d'accidents sans arrêt de travail	18	14	-4
	TF1 – Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail*	3,65	3,47	-0,18
	TF2 – Taux de fréquence de tous les accidents**	7,59	6,12	-1,47
	Taux de gravité***	0,13	0,08	-0,05

*TF1 : le taux de fréquence indique le nombre d'accidents du travail avec arrêt pour 1 000 000 heures travaillées (CDD, CDI).

**TF2 : le taux de fréquence indique le nombre d'accidents du travail (tous confondus) pour 1 000 000 heures travaillées (CDD, CDI, CTT).

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

Notre gouvernance

L'amélioration de notre performance santé et sécurité ne peut se faire qu'à la condition que chacun d'entre nous, qu'il soit manager ou collaborateur, s'implique quotidiennement pour faire vivre cette culture sécurité.

Toutefois pour coordonner le déploiement de notre politique de santé et sécurité et la mise en œuvre du programme Safety Culture, le Groupe SOCOMECE s'est doté des organes de gouvernance ci-contre.

Comité de Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Valide et suit la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité. • Intègre la dimension santé dans le pilotage du Groupe.
Comité Safety Culture	<ul style="list-style-type: none"> • Définit les standards sécurité du Groupe. • Suit le déploiement du programme Safety Culture.
Direction HSE et le réseau de coordinateurs HSE	<ul style="list-style-type: none"> • Analysent les événements et suivent la performance sécurité. • Coordonnent l'évaluation des risques. • Veillent au respect de la réglementation. • Accompagnent les projets d'amélioration santé et sécurité.
Directeurs des sites et filiales	<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.
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.

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

Sensibiliser à la santé et sécurité avec l'organisation des semaines de la sécurité

En 2024, plusieurs animations santé et sécurité ont été réalisées dans le cadre d'événements appelés « Semaines de la sécurité ».

- En France, sur nos sites de Benfeld et Huttenheim, ainsi qu'au sein de nos agences commerciales implantées en France
- Sur le site industriel de TCT en France
- Sur le site d'Isola, en Italie
- Sur le site TIMELEC, en Tunisie
- Sur le site de Shanghai, en Chine
- Sur le site de Gurgaon, en Inde
- Sur le site de POWERSMITHS, au Canada
- Sur le site de BOLTSWITCH, aux USA

Les Semaines de la Sécurité ont été l'occasion de présenter les 10 comportements de sécurité du programme Safety Culture à l'ensemble des collaborateurs, tout en mettant en avant les bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité, de manière conviviale et avec le soutien d'intervenants extérieurs.



Voici quelques exemples d'animations santé et sécurité organisées lors de ces semaines : le tour de terrain sécurité mené par le Comité de Direction du Groupe, le théâtre d'improvisation sur la sécurité à Benfeld, la chasse aux risques à TIMELEC, et la prévention de la santé à travers une alimentation équilibrée à Isola.

Perspective 2025

Nous réorganiserons ces événements « Semaines de la Sécurité » en visant une participation de l'ensemble des entités et collaborateurs du Groupe SOCOMEC

Prévenir de tous les événements dangereux

Les presque accidents représentent des opportunités pour prévenir la survenance future d'accidents. SOCOMEC encourage activement la remontée des situations dangereuses sur le terrain.

L'un des objectifs est d'identifier un maximum d'événements dangereux ou de situations à risque, tout en promouvant la démarche de déclaration et en rendant visibles les actions entreprises. Cela permet également de renforcer le suivi des actions et de s'assurer qu'elles éliminent ou réduisent le risque autant que possible.

En 2024, tous les sites industriels du Groupe ont adopté cette approche préventive en déployant l'outil digital Fabriq pour signaler, analyser et suivre les actions correctives ainsi que les indicateurs associés.

Former à la santé et à la sécurité

SOCOMEC accorde une importance primordiale à la sensibilisation et à la formation de ses collaborateurs. Chaque année, des programmes de formation sont développés pour répondre aux exigences réglementaires et renforcer l'expertise de nos collaborateurs en matière de santé et de sécurité.



Le Groupe veille notamment à ce que chaque collaborateur affecté à un poste de travail ait reçu un niveau d'information et de formation suffisant pour garantir sa santé et son intégrité physique, ainsi que celles de ses collègues.

Dans le cadre du programme Safety Culture, nous avons décidé qu'en 2025, nous commencerons la standardisation de l'accueil HSE des nouveaux salariés. L'objectif est de définir les notions et règles à présenter à tout nouveau salarié, quel que soit son métier ou son site d'affectation. Ces modules d'accueil HSE intégreront également les risques et les exigences réglementaires spécifiques à chaque site ou filiale du Groupe.

D'autres formations sont également en développement, telles que la démarche « Vigilance Partagée » lancée sur notre site industriel de Benfeld. Par ailleurs, nous poursuivons les formations Santé et Sécurité initiées les années précédentes, telles que celles sur les risques routiers, les gestes de premiers secours, les risques électriques, et la conduite des véhicules industriels.

Mettre en sécurité notre parc machine

En 2023 et 2024, nous avons terminé notre programme de mise en sécurité des machines et équipements sur les sites de Benfeld, Huttenheim, TIMELEC et Isola. Ce programme, qui se poursuit, a fait des progrès significatifs en 2024 sur le site de TCT : toutes les actions prioritaires de niveau 1 et 2 – c'est-à-dire pour lesquelles il y a avait un risque de blessure – ont été traitées au cours de l'année écoulée.

L'objectif est désormais de maintenir toutes les protections sur ces équipements et de garantir que tout nouvel équipement ou toute modification apportée respecte au minimum le même niveau de sécurité mécanique et électrique.

Nos certifications et récompenses

Les systèmes de management de la santé et de la sécurité de certains sites et filiales ont été ou seront prochainement certifiés selon des standards reconnus internationalement :

- le site industriel de Shanghai et notre filiale SOCOMEC UK au Royaume-Uni sont déjà certifiés ISO 45001,
- les activités de service CIM/SAT de nos agences françaises sont certifiées MASE.

En 2025, nous prévoyons de certifier ISO 45001 le site d'Algoudue en Italie, et nous travaillons également à une certification pour TCT (en 2026) et Gurgaon.

En 2024, trois salariés du site industriel de Benfeld ont été récompensés par la CARSAT pour avoir proposé et déployé trois projets distincts d'amélioration dans les domaines de la sécurité et de l'ergonomie.

L'audit interne HSE

Dans le cadre du programme Safety Culture, nous avons l'ambition de réaliser en 2025 des audits sur l'ensemble des sites industriels du Groupe, ainsi que sur six filiales commerciales et de service. Ces audits internes HSE seront menés à l'aide d'un questionnaire conçu par nos équipes HSE, structuré autour des 10 attitudes de sécurité du programme Safety Culture.

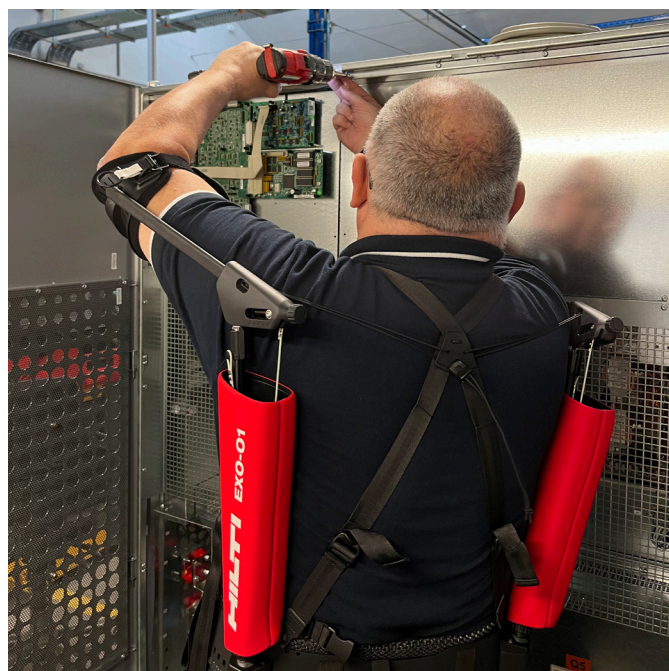
En 2025, ce questionnaire d'audit interne HSE sera complété par des questions spécifiques liées à l'environnement et à notre stratégie bas-carbone.

Nos actions dans le domaine de l'ergonomie

L'analyse des accidents du travail met en évidence des blessures liées à la posture et aux contraintes ergonomiques.

Depuis plusieurs années, SOCOMEC en France dispose de plusieurs leviers d'action pour améliorer l'ergonomie :

- la conception et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter la manipulation des produits et outils,



- l'installation de dispositifs d'aide à la manutention.
- l'automatisation des postes les plus pénibles,
- l'organisation de séances d'échauffement et d'étirement musculaire pour le personnel de production et de logistique à Benfeld,
- le test d'exosquelettes.

En 2025, nous continuerons cette démarche pour améliorer l'ergonomie de nos activités. Parmi nos projets, nous prévoyons de déployer des séances d'échauffement et d'étirement musculaire sur notre site d'Huttenheim, d'automatiser l'ébavurage de nos pièces plastiques, et de poursuivre l'équipement de nos sites avec des dispositifs d'aide à la manutention.

Prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Depuis 2015, SOCOMEC a mis en place une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) afin de réduire les sources de risques et d'accompagner les personnes en souffrance. Cette démarche repose sur trois axes :

- 1 Prévenir** 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

La mise à jour régulière par les managers de notre Document Unique d'Évaluation des Risques Psychosociaux (DUER) illustre notre engagement sur les deux premiers axes de cette démarche.

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

Le comité de suivi de l'accord RPS (pour la France) se réunit tous les six mois pour examiner les indicateurs et s'assurer du bon suivi de l'accord.

Enfin, en fin d'année 2024, nous avons signé un contrat avec une psychologue du travail pour offrir un service de soutien psychologique gratuit, libre et anonyme aux salariés de SOCOMEC SAS. La psychologue est présente sur notre site de Benfeld une demi-journée par semaine et propose également des entretiens par visioconférence pour nos salariés travaillant à distance.



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

SOCOMECC 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, SOCOMECC s'engage à :

Offrir la meilleure expérience collaborateur

SOCOMECC 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, s'est largement installé comme un outil permettant à de nombreux salariés des différentes entités de SOCOMECC 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.

Dans l'ensemble du Groupe, le télétravail fait partie des modes d'organisation que les équipes ont appris à intégrer dans leur fonctionnement pour en tirer le meilleur bénéfice sur un plan personnel sans renoncer à une nécessaire performance d'équipe.

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 par exemple été organisées.

Promouvoir le dialogue interne et renforcer l'engagement des collaborateurs

- **Collectivement**, des communications régulières sont mises en œuvre à propos de la stratégie du Groupe, des chiffres clés ou encore des projets, ainsi qu'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 visant à remédier à certaines problématiques ou consolider des points forts.

De plus, SOCOMECC organise également des « pulse surveys » lorsque nécessaire, afin de prendre le pouls d'une équipe ou d'un département, permettant ainsi une réactivité accrue aux besoins et attentes des collaborateurs

Selon les législations, le dialogue collectif est complété par des instances représentatives du personnel dans les pays qui en sont dotés.

- **Individuellement**, SOCOMECC s'applique à maintenir un dialogue permanent avec tous les collaborateurs à travers des entretiens de performance annuels (avec un point à mi-année)

De surcroît, 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.



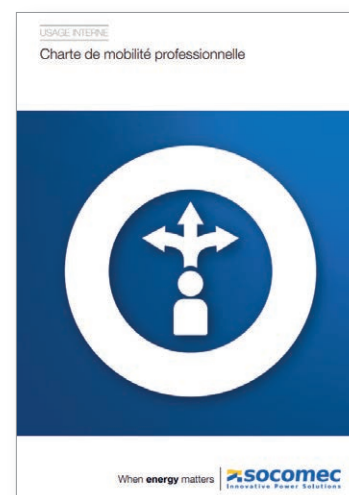
Accompagner au mieux nos collaborateurs dans leur carrière

Le développement des compétences de chacun est une priorité.

Les managers sont les premiers interlocuteurs du collaborateur pour l'accompagner dans le développement de ses compétences et dans son parcours professionnel grâce à des dispositifs en place depuis plusieurs années : les entretiens annuels et de mi-année, la Talent Review permettant d'identifier les parcours d'évolution possibles, ou encore les entretiens organisés à la demande du salarié qui souhaite réfléchir à son avenir.

Chaque salarié peut également prendre l'initiative de développer ses compétences grâce à une offre de formation ambitieuse et variée. Ainsi, en plus des formations identifiées conjointement comme nécessaires à la tenue du poste, le salarié peut librement choisir de s'impliquer dans son apprentissage en accédant aux offres de ressources en ligne sur notre plateforme digitale, la SOCOMECS Academy (plateforme en libre accès). Cette possibilité offerte aux salariés est renforcée par un accord triennal signé en 2024 pour les salariés de SOCOMECS SAS.

Par ailleurs, en 2022, la Direction des Ressources Humaines a rédigé une charte de la mobilité professionnelle qui formalise la volonté de SOCOMECS 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.



Notre performance

Objectifs clés	Indicateurs	2023	2024	Variation
Atteindre un taux d'engagement supérieur au benchmark médian : 7,8/10 en 2025	Taux d'engagement des collaborateurs	7,8	7,9	+0,1
Atteindre un taux de réalisation de 95 % à horizon 2025	Taux de réalisation des Entretiens de Performance Individuelle (EPI)	96,9 % ⁽¹⁾	96 % ⁽²⁾	-0,9

(1) hors Algodue, Boltswitch, CCS et Powersmiths, hors personnel de production - (2) hors Algodue, hors personnel de production (CDD, CDI)

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.
Directeurs RH	<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

Initiée en 2022, l'enquête d'engagement vise à maintenir et à élargir le dialogue avec tous les collaborateurs. Cet événement annuel a pour objectif non seulement de « mesurer » l'engagement, mais surtout d'écouter, de comprendre et d'agir afin de préserver et d'améliorer le bien-être au travail ainsi que la collaboration entre les équipes et le management.

Après les deux premières enquêtes qui comprenaient 39 questions, la nouvelle version en compte 22. Ce format allégé permet de suivre les principaux moteurs de l'engagement des collaborateurs ainsi que des thématiques importantes comme la diversité et l'inclusion, le bien-être au travail et la gestion du changement.

Cette année, 89 % des collaborateurs ont répondu à l'enquête et ont saisi l'opportunité de partager leur expérience collaborateur. Ce taux de participation élevé démontre la volonté des collaborateurs de consacrer du temps au dialogue.

Notre score d'engagement progresse cette année encore, par rapport à l'année dernière pour atteindre 7,9. Un score qui se situe lui aussi au-dessus de la moyenne obtenue par les sociétés de taille et d'activité similaires (+0,5). Ces progrès témoignent des efforts constants des managers pour améliorer le bien-être au travail, et des initiatives mises en œuvre qui portent leurs fruits. En effet, les plans d'action sont déployés au plus proche des équipes par les managers, avec l'appui de leur responsable RH. Cette proximité permet une meilleure compréhension des enjeux propres à chaque métier et secteur et, ainsi, des réponses plus adaptées

TAUX DE PARTICIPATION

89 %

90 % en 2022 et 2023

Malgré la perte d'un point de pourcentage, la participation est toujours très élevée. Elle démontre la volonté des collaborateurs de consacrer du temps au dialogue.

TAUX D'ENGAGEMENT

7,9/10

7,8 en 2023 et 7,5 en 2022

Un excellent résultat, démontrant un niveau d'engagement croissant d'année en année (0,5 au-dessus de la référence!).

TAUX DE COLLABORATEURS « PROMOTEURS »

50 %

46 % en 2023 et 39 % en 2022

De plus en plus d'employés sont promoteurs de l'entreprise, et la recommanderaient donc à leur entourage.

TAUX DE COLLABORATEURS « DÉSENGAGÉS »

14 %

16 % en 2023 et 21 % en 2022

de moins en moins d'employés désengagés. Le but est de maintenir le dialogue pour favoriser l'engagement et le bien-être de chacun.

En complément de l'enquête annuelle, un nouveau format a été lancé cette année : les enquêtes barométriques, ou « pulse surveys ». Ces enquêtes permettent de mesurer rapidement l'opinion des collaborateurs sur des sujets spécifiques, grâce à un format concis et ciblé, applicable à un périmètre précis (géographique ou fonctionnel). En 2024, ce dispositif a été déployé auprès d'équipes importantes travaillant dans le même bâtiment, afin d'identifier les points d'amélioration et de définir des plans d'action pour optimiser les conditions de travail. Cette démarche s'est révélée particulièrement pertinente.

Certifier nos pratiques RH via Top Employer

Une certification Top Employer à l'échelle mondiale, reflet d'une stratégie RH ambitieuse

La certification Top Employer est attribuée à l'issue d'un audit approfondi évaluant les pratiques RH d'une entreprise sur des critères tels que la stratégie et l'organisation RH, l'attractivité du Groupe, le développement professionnel, le bien-être, l'engagement et la fédération des collaborateurs. L'intégration de nouvelles entités de SOCOMEC, comme l'Italie et la Chine, dans le palmarès de cette année est le fruit d'un accompagnement rigoureux et de pratiques harmonisées à l'échelle du Groupe.



En France, SOCOME C a maintenu un haut niveau d'exigence tout en augmentant la portée de ses initiatives. En Chine et en Italie, le partage d'expériences et l'adoption des bonnes pratiques déjà mises en place ont permis de répondre aux standards internationaux de l'audit. Les trois entités se démarquent notamment par leurs excellents résultats au sein des catégories illustrant la performance et la formation des collaborateurs et des équipes, ainsi que l'éthique et l'intégrité du Groupe.

Perspective 2025

Indépendamment de sa triple certification, SOCOME C poursuit son objectif d'harmoniser et de standardiser ses pratiques RH au niveau du Groupe. À l'horizon 2025, cela inclut la mise en place d'un système d'information RH unique, visant à assurer une gestion cohérente et efficace des activités RH à l'international. Ce nouveau SIRH intégrera également un module de gestion des recrutements, permettant de centraliser le processus de sélection et d'intégration des talents à l'échelle mondiale. Ces évolutions ont pour but de créer une expérience collaborateur fluide, allant de l'intégration des nouveaux arrivants à la gestion de leur départ, tout en renforçant les processus à chaque étape de leur parcours professionnel.

Une démarche cohérente qui contribue à renforcer l'égalité des droits et des pratiques pour l'ensemble des collaborateurs du groupe.

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

SOCOME C pratique un dialogue social actif au sein de chaque entité du Groupe. En fonction des législations locales, les pratiques peuvent varier, mais elles visent toutes à répondre aux aspirations des salariés.

En Europe, et plus particulièrement en France, il existe une forme plus institutionnelle et collective, il s'agit du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Les discussions peuvent aboutir à un accord ou à un constat de désaccord. Dans les deux cas, les points de vue sont exprimés et pris en compte, même lorsqu'une décision est prise unilatéralement à défaut d'accord.

La qualité des discussions menées explique en grande partie le nombre d'accords signés chaque année chez SOCOME C. En 2024, 14 accords ont été conclus.

Parmi ceux-ci, l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ainsi que la Mixité des Métiers, déployé sur trois ans, illustre parfaitement l'importance de ces échanges. Cet accord prévoit des mesures pour aider les salariés à développer leurs compétences, dans le cadre de la démarche que SOCOME C défend depuis longtemps : rendre le salarié acteur de son propre développement.

En 2024, un projet sur l'organisation du temps de travail a également été mené à bien au sein d'un service, visant à concilier performance et contraintes personnelles. Le résultat a été jugé positif par toutes les parties, grâce à un accord de méthode préexistant.

Les sujets de concertation sont variés et nombreux. Parmi ceux-ci, l'introduction d'un nouveau FCPE dédié aux énergies renouvelables dans le Plan Épargne Entreprise (PEE) a nécessité un temps de réflexion et de discussions communes.

Par ailleurs, un Comité Européen d'Entreprise (CE) a été instauré pour les entités situées dans les pays de l'UE. Le chantier lancé en 2024 se poursuivra en 2025 et au-delà, avec la constitution d'un Groupe Spécial de Négociation, la définition des modes de fonctionnement, et la mise en œuvre du processus.

Dans le Groupe, les conditions de travail et d'emploi de 70 % des collaborateurs sont régies par un accord d'entreprise ou une convention collective de branche, ce qui est précisé pour les entités de plus de cinquante personnes, les accords n'étant pas systématiquement appliqués dans tous les pays.



Stimuler la réflexion et l'intérêt de 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 qui ne sont pas présents sur les sites 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 février, « Déploiement de la stratégie 2024 », avec Rodolfo TAPIA SASOT, Directeur Développement stratégique et Arya THEVENOT Directrice Performance Groupe,
- en mars, « Le fonds de dotation Imagin'Act », animé par deux administrateurs d'Imagin'Act, Julien LAFARGE et Catherine STEIBEL,
- en avril, « Dans les coulisses du SAHB » présenté par Laurent BUSSELIER, ancien joueur international, aujourd'hui entraîneur du SAHB et Frédéric DEMANGEON, accompagnateur de la performance mentale et sportive du club,
- en septembre, « Il était une fois l'Opéra », un concert commenté avec les artistes de l'Opéra Studio accompagnés d'Alain PERROUX, Directeur général de l'Opéra national du Rhin,
- en octobre, « La décarbonation du secteur maritime » avec Victorien ERUSSARD, fondateur d'Energy Observer,
- en novembre, « Intelligence artificielle, quels changements dans nos façons de travailler ? » avec Benjamin HANNACHE, expert en IA,
- en décembre, « La statuette de la liberté, un héritage artistique et culturel alsacien » avec Jean-Marie SCHMITT, ancien conservateur du musée Bartholdi.



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 :

- comprendre l'impact de l'alimentation, du transport, de l'énergie et du numérique sur le climat avec l'équipe RSE,
- apprendre des astuces pour gérer et valoriser les déchets verts en les transformant en ressources avec le SMICTOM d'Alsace Centrale,
- découvrir la genèse, les activités et les initiatives soutenues par le fonds de dotation Imagin'Act,
- s'entretenir avec le repair café Project'ill, qui répare gratuitement des objets grâce au soutien d'associations locales.



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

SOCOME C 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

Le plan d'action défini en 2023 prévoyait les six axes de travail suivant :

- 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



Ce plan est confirmé pour 2025 et son déploiement se poursuivra.

Ancrer le télétravail dans toutes nos filiales

La France avait déjà expérimenté cette forme d'organisation du travail bien avant que le télétravail ne devienne une nécessité en raison de la crise sanitaire. En 2021, un accord sur le télétravail a été signé pour le périmètre France, autorisant jusqu'à 2 jours par semaine pour les postes éligibles.

D'autres filiales ont également adopté cette approche, avec l'objectif de permettre à toutes les entités du Groupe d'intégrer cette organisation du travail en l'adaptant à leurs spécificités locales.



En 2024, une analyse des pratiques dans les différentes entités du Groupe a été réalisée. Elle a confirmé que le télétravail est largement répandu dans le Groupe pour les fonctions qui le permettent. Un équilibre satisfaisant a été trouvé entre les aspirations individuelles à mieux organiser leur temps, à concilier contraintes personnelles et exigences professionnelles, et le bon fonctionnement des postes ainsi que les interactions avec les collègues.

Encourager les pratiques culturelles et sportives

Musique, photo, fitness, Pilates, danse... SOCOME C compte actuellement 18 sections gérées par la commission des Activités Sociales et Culturelles du CSE et pilotées par des salariés volontaires.

Que ce soit au Relais des énergies, sur des terrains de sport réservés par le CSE ou, pour les agences commerciales, dans des salles de réunion transformées en salles de sport, ce sont environ 400 salariés qui se détendent, bougent ou jouent de la musique.



Améliorer la QVCT sur les sites

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

Ainsi, les travaux concernant **la transformation et la rénovation des locaux dédiés à la formation** ont débuté à la fin de l'été. Le nouveau Learning Center, prévu pour septembre 2025, comprendra des locaux équipés de nouvelles technologies pédagogiques, un centre de formation, le Training Center PCO pour les formations sur les onduleurs, un espace de restauration rapide et un comptoir pour la billetterie CSE.



D'autre part, au mois de juin, **notre filiale italienne a inauguré le nouveau restaurant d'entreprise du site Isola Vicentina**, « La Terrazza ». Il peut accueillir 300 collaborateurs, avec un espace de 400 m², spacieux et lumineux, conçu pour profiter pleinement de la pause déjeuner. La Terrazza s'engage pour une alimentation saine et durable, axée sur le bien-être des collaborateurs et la qualité des ingrédients.



L'agence de Lille a également fait peau neuve durant l'été. Les travaux ont permis de moderniser et repenser les espaces et de mettre en place des systèmes d'éclairage et de chauffage plus performants pour un meilleur confort des salariés.



Les filiales de Côte d'Ivoire, de Slovénie et de Turquie ont également déménagé cette année dans de nouveaux locaux.

Notre filiale indienne a quant à elle introduit le flex office dans ses bureaux de New Delhi. Les collaborateurs n'ont plus de bureau attribué et peuvent choisir chaque jour un nouvel espace de travail, dans un bureau, un open space, une salle de réunion, une salle de coworking... Ce concept permet encore davantage de flexibilité et d'échanges entre les salariés.



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 2024 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,
- soutenir la politique diversité et favoriser une culture inclusive,
- renforcer les compétences en informatique : lutter contre la fracture numérique pour tous,
- consolider l'engagement des collaborateurs et managers en proposant des formations multimodales,
- favoriser l'émergence des contributeurs clés et assurer leur développement.

Enrichir notre offre de formation

Chez SOCOME C, 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 quatre 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, SOCOME C 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.

- Plusieurs projets ont été portés en 2024 afin de développer les expertises métier :
 - dans le cadre de l'optimisation de la Supply Chain, des collaborateurs ont suivi le programme APICS Certified Supply Chain Professional (CSCP), reconnu à l'international. D'autres suivront cette formation en 2025 et 2026. Par ailleurs, une formation sur le Management Industriel et Logistique (FMIL) a été dispensée pour harmoniser les méthodes de gestion des stocks, de planification de la production et de digitalisation des processus logistiques,
 - le programme « Problem Solving » a pour objectif de renforcer la satisfaction client en développant les compétences en communication, management transversal et résolution de problèmes via la méthode 8D, essentielle pour améliorer les processus de l'entreprise,
 - un programme de formation au management de projets a été mis en place pour fournir un socle de connaissances à 650 chefs de projet et managers, avec des modules adaptés selon leur rôle : gestion de projet, savoir-être du chef de projet et gestion des ressources,
 - SOCOME C a aussi développé des modules de formation en e-learning pour soutenir sa politique de diversité et promouvoir une culture inclusive. Un module « Recruter sans discriminer » a été créé pour tous les managers et recruteurs afin de sensibiliser aux enjeux de la diversité, au cadre légal de la non-discrimination et à la mise en place d'un recrutement inclusif,
 - l'inclusion passe également par la lutte contre la fracture numérique. Des ateliers pratiques sur le numérique sont proposés en France depuis 2024, animés par des experts internes. Un module sur le bien-être numérique a aussi été mis à disposition de tous pour promouvoir une utilisation saine et équilibrée des outils numériques,
 - par ailleurs, des formations sur l'Intelligence Artificielle (IA) ont été diffusées pour mieux comprendre son utilisation au sein du Groupe,
 - enfin, un module sur la stratégie RSE de SOCOME C est proposé à tous les collaborateurs du Groupe afin de leur faire découvrir la stratégie RSE du Groupe, ses initiatives et ses objectifs pour l'avenir. Il a également été intégré au parcours d'onboarding digital.

En 2024, SOCOME C a lancé un nouvel espace intranet dédié à l'offre de formation, permettant à managers et collaborateurs de consulter facilement les parcours de formation disponibles et de construire ensemble un plan de développement personnalisé.

- Un cycle de formation « finance pour non-financiers » a été conçu et animé en interne par le service Finance. Ce programme permet aux participants de mieux comprendre les enjeux financiers du Groupe et d'adopter les bonnes pratiques. Divisé en deux parties, il aborde d'abord les concepts de base de la finance et de la comptabilité, puis propose des outils adaptés à chaque métier. Destiné à tous les services, il a déjà formé près de 380 collaborateurs et les prépare à mieux contribuer à la gestion financière de leurs départements.



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

Le Learning Center incarne le centre d'excellence Groupe pour la formation et le développement des compétences internes. Sa mission est 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 174 formateurs internes répartis à travers le monde, ce réseau est l'un des piliers de l'offre de formation. Ces formateurs, en complément de leurs missions quotidiennes, ont assuré près de 6 477 heures de formation en 2024. Experts dans leur métier, avec une connaissance approfondie des processus et des spécificités de SOCOMEC, ils constituent un levier stratégique pour accompagner l'évolution et l'innovation au sein de l'entreprise.

Un programme ambitieux a été déployé pour accompagner et renforcer leurs capacités, via deux parcours adaptés selon leur niveau d'implication :

- **formateurs confirmés** (6 sessions ou plus/an), un programme complet de 4 jours,
- **formateurs occasionnels** (moins de 6 sessions/an), un parcours intensif de 2,5 jours.

L'objectif est de **perfectionner leurs compétences en conception de formation et en animation d'apprenants**, leur permettant d'utiliser des méthodes pédagogiques et techniques d'animation innovantes.

En 2024, ce programme a permis l'organisation de 7 sessions à travers le monde, formant 66 collaborateurs.

Perspective 2025

En 2025, l'initiative s'étendra à d'autres régions, notamment en Asie, en Inde, en Amérique du Nord et dans d'autres zones EMEA, pour accompagner les 108 formateurs restants.

En complément des formations, une gouvernance de Groupe et une stratégie communautaire seront mises en place. L'objectif est de renforcer les liens entre les formateurs internes à travers des newsletters régulières, un espace dédié sur Socomec Academy avec des modules e-learning, et le développement d'un réseau d'entraide.

Ce dispositif illustre l'engagement de SOCOMEC pour une montée en compétences homogène, soutenant l'innovation et le partage des savoirs au cœur de ses équipes pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

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 2024, l'entreprise a investi 3,15 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

91 403

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

90 %

d'heures de formation
en présentiel.

23,2 h

Moyenne de formation par employé
(en présentiel et digital). 17,9 heures
sont suivies en moyenne en présentiel.

Une offre de formation digitale et diversifiée avec SOCOMEC Academy

L'entreprise s'illustre dans son engagement en faveur du développement professionnel et de l'inclusion à travers sa plateforme de formation digitale : SOCOMEC 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.

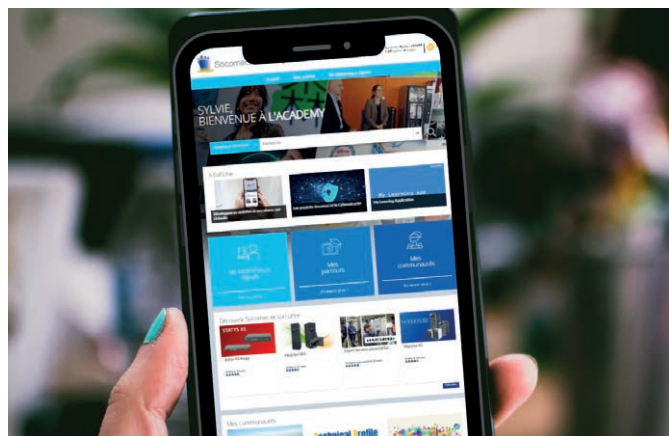


Notre engagement envers l'apprentissage va au-delà de la simple formation, puisque grâce à SOCOMEC Academy, nous animons des communautés apprenantes dynamiques :

- 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 équipes dédiées à la gamme de produits PCO, favorisant ainsi l'innovation et le partage de bonnes pratiques ,
- la « 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,
- la « Purchasing Community » rassemble les acheteurs autour de formations visant à renforcer leurs compétences en communication à impact et à renforcer les interactions avec leurs interlocuteurs.

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 2024, 21 011 heures de formation digitale ont été suivies à travers le Groupe soit en moyenne six heures par apprenant.



En 2024, SOCOMEC s'est vu décerner deux Brandon Hall Excellence Award.

- La médaille d'or dans la catégorie « Best Program for Sales Training and Performance » pour notre programme de formation des Key Account Managers, déployé en 2022 et 2023 à destination de tous les commerciaux en charge des grands comptes.



- La médaille d'argent pour notre programme de formation « Managing Program – Empowering People », déployé en 2023 à destination des managers.



Ces récompenses sont une reconnaissance du savoir-faire et de l'excellence de SOCOMEC dans le développement des compétences de nos collaborateurs. Elles soulignent également notre engagement à investir dans des technologies de pointe et à offrir des formations adaptées aux besoins de nos apprenants.

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 quatre 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 le Comité de Direction, un panel de managers et les équipes RH. Le programme est déployé en vagues annuelles pour couvrir l'intégralité des 600 managers du Groupe.

Plus de 330 managers ont déjà participé à ce parcours et les groupes ont été soigneusement constitués en se basant sur la mixité des métiers, du genre, des générations et de l'expérience afin de garantir la qualité des échanges.



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 exceptionnelle de 9,1 sur 10.**

Par ailleurs, un cycle de conférences pour les managers a été lancé en 2024 avec l'intervention de Maurice THEVENET, un expert international en management, sur la coopération intergénérationnelle. Chaque année, SOCOMEC proposera à ses managers deux conférences inspirantes autour du leadership et des sujets d'actualité.

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. Depuis, deux autres promotions se sont succédées.

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. Cela donne 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, SOCOME C 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 SOCOME C.

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.

Un espace dédié à l'EPI est également disponible et accessible pour l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet. Il présente le cycle des EPI et propose de la documentation et des conseils pour les managers et les collaborateurs.

Perspective 2026

Intégration des EPI dans le nouveau système d'information RH (SIRH).

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 SOCOME C France, l'évolution professionnelle et l'accompagnement des collaborateurs dans le développement de leurs compétences font partie des engagements historiques de SOCOME C. 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, SOCOME C a organisé en 2024 sa deuxième édition de la Journée de l'Évolution Professionnelle, accessible en présentiel et à distance. Cette journée était ouverte à tous les collaborateurs, quel que soit leur rôle au sein de l'entreprise. Plusieurs formats étaient proposés :

- stands en libre accès : formation, recrutement et métiers du marketing,
- conférences inspirantes : la mobilité, les dispositifs de formation et les outils pour construire sa carrière professionnelle. Cette année plusieurs collègues ont témoigné de leur expérience,
- ateliers thématiques : construire sa carrière, maîtriser les outils pour une candidature efficace, développer ses compétences numériques avec l'IA.

SOCOME C 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.

Perspectives 2025

- Programme de formation des managers : la prochaine vague du programme débutera au premier trimestre 2025 avec une vague de 150 managers.
- Déploiement d'une formation en e-learning sur le Socomec Leadership Model et sur comment prendre ses fonctions de manager.
- Mise en ligne d'un nouvel espace Yello dédié aux managers afin de faciliter leur rôle au quotidien.
- Journée de l'évolution professionnelle déployée à l'échelle du Groupe pour les filiales volontaires.
- Refonte de l'Onboarding digital.
- Un parcours de formation Lean à l'échelle du Groupe.
- Des parcours digitaux de formation pour nos formateurs seront proposés, axés sur les outils du formateur, la construction de déroulés pédagogiques et l'animation de formations.
- Ateliers de travail sur un nouveau système d'information RH (SIRH) proposant une expérience intégrée pour les managers et collaborateurs allant de l'EPI, à la formation en présentiel ou digitale, le tout basé sur une offre transparente, accessible et ciblée en fonction du profil collaborateur.

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

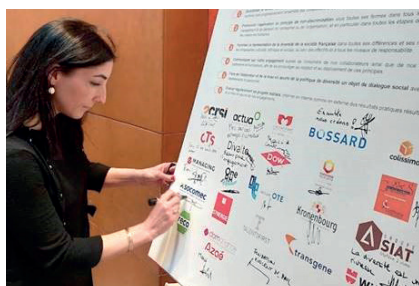
SOCOMEC promeut un environnement de travail sûr, inclusif et équitable pour toutes et tous. L'entreprise veille à préserver les singularités de chacun et met à disposition de tous un environnement de travail dans lequel chaque collaborateur peut s'exprimer et agir librement.

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 a réitéré son engagement en signant la Charte de la Diversité en 2023, puis en 2024.

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.



Notre gouvernance

La démarche diversité, l'équité, inclusion et appartenance (DEI&A) s'inscrit naturellement dans les valeurs de SOCOMECE, 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 les valeurs de 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. C'est un projet sur le long terme qui nécessite de s'engager dès à présent.

Ainsi, la composition du SOCOMECE Leadership Development Program, programme de formation qui consiste à développer les compétences de talents dans une logique de préparer les dirigeants de demain, est représentative de la diversité hommes-femmes dans l'entreprise.

Cette année, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes et dans le cadre de notre partenariat avec Les Entreprises pour la Cité (LEPC), un quiz a été proposé à tous les salariés français, sur la thématique « Égalité Professionnelle et sexisme en entreprise ».

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 SOCOMECE de franchir un cap dans l'intégration de femmes à des postes très techniques, jusqu'ici exclusivement tenus par des hommes.

Lors des stages de découverte des collégiens, l'accent est également mis sur le fait que les métiers dans une industrie de la métallurgie ne s'accordent pas seulement avec le genre masculin. Combattre certaines idées reçues avant que ne se finalise une orientation est un levier que nous pouvons actionner, même à petite échelle.

Maintenir notre index d'égalité professionnelle

Après quatre années avec un taux notable de 87 points sur 100, SOCOMECE obtient en 2024 un score de 86. Ce léger recul est principalement attribuable à des ajustements importants dans certaines classifications, en lien avec la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Cependant, ce changement dans l'index (-1 point) reflète avant tout la conséquence de la requalification à la hausse de certaines fonctions, principalement occupées par des femmes. La campagne annuelle de révision salariale de janvier 2025 permettra de corriger ceci. Cette évolution de la note est donc surtout transitoire sur une courte période.

Nous devons encore progresser sur l'indicateur du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations et sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dont la réduction doit se poursuivre.

Sur les trois autres critères d'évaluation, SOCOMECE obtient la totalité des points :

- 20/20 sur l'écart de répartition des augmentations individuelles, il y a autant de femmes que d'hommes qui ont bénéficié d'une augmentation,
- 15/15 sur l'écart de répartition des promotions : il y a autant de femmes que d'hommes qui ont bénéficié d'une promotion,
- 15/15 sur le pourcentage de collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité.

Perspectives 2025 et au-delà

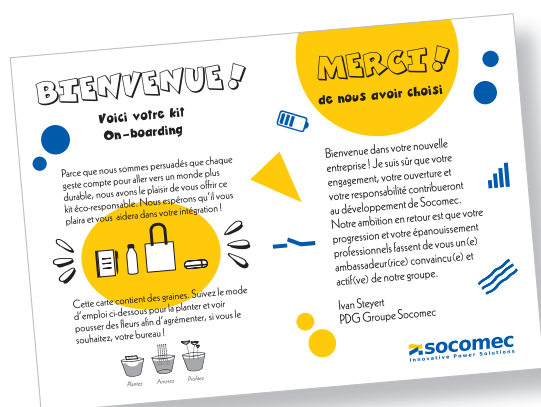
Poursuivre sur le court, moyen et long terme l'accès des femmes aux postes de managers seniors et Direction.

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, est au cœur de nos priorités.

Les « Onboarding Moments » font voyager les nouveaux arrivants au cœur de SOCOMEC de sa création à nos jours. Au programme : son héritage, ses valeurs, l'impact des produits chez les clients, l'ouverture sur l'international, ainsi que le sens de l'innovation, mais également une animation au FabLab.



Un parcours d'accueil consacré spécifiquement aux nouveaux arrivants des équipes de production, est également en place. Il se déroule sur une journée pour donner de manière concentrée les informations essentielles sur l'entreprise et l'organisation en usine.

Inclure les jeunes

Nous sommes convaincus que les jeunes générations sont la clé de l'avenir de l'entreprise. C'est pourquoi, depuis plusieurs années, nous avons mis en place une politique d'intégration de stagiaires et d'alternants, enrichissant notre Groupe d'un dialogue intergénérationnel dynamique et constructif.

En 2024, outre l'accueil de plus d'une centaine de stagiaires et d'alternants au niveau Groupe, nous avons intégré **neuf Volontaires Internationaux en Entreprise (VIE)**. Ce sont de jeunes professionnels de 18 à 28 ans qui travaillent à l'étranger pour une entreprise internationale dans le cadre d'un programme d'emploi réglementé français.

Ces jeunes recrues sont réparties dans des pays stratégiques pour nous tels que l'Inde, la Chine, l'Angleterre, la Suède, le Canada, les Etats-Unis et Dubaï avec le double objectif de transmettre notre savoir et de créer un vivier de talents pour nos métiers en pénurie.

Pour la onzième année consécutive, SOCOMEC obtient la certification Happy Trainees France, un label qui récompense l'engagement constant de l'entreprise en matière d'accueil et d'accompagnement des étudiants.



L'enquête réalisée cette année auprès de 60 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 un taux de recommandation de 95,3%.



Renforcer l'accueil de personnes en situation de handicap

L'inclusion des personnes en situation de handicap est 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 aux handicaps, ainsi que l'accompagnement dans le processus aboutissant à la reconnaissance d'un handicap.



Le handicap est une notion cadrée par les textes en vigueur en France, et assortie d'une obligation d'embauche exprimée en pourcentage de l'effectif. SOCOMECE fait partie des rares entreprises en France qui satisfont à cet objectif de 6 % des effectifs. Depuis près de 20 ans, des actions de fond menées par les infirmières du travail de notre service de Santé au travail ont permis à beaucoup de salariés de faire reconnaître leur handicap, de solliciter des aménagements de postes sur le plan des équipements et de l'ergonomie.

Leur action a surtout permis de changer le regard sur le handicap, ce qui a conduit, à son tour, à davantage de demandes de reconnaissance d'un handicap existant.

Lutter contre la fracture numérique

La **fracture numérique** demeure une réalité en France, de nombreuses personnes ne maîtrisent pas pleinement les technologies de l'information et de la communication. Pour répondre à ce défi et soutenir au mieux nos collaborateurs, un nouveau format d'apprentissage ludique et interactif est proposé à ceux qui en ont besoin. Ce format, baptisé « **Learning Coffee** », permet à nos collaborateurs de prendre en main les outils digitaux de manière accessible et conviviale.

Sensibiliser aux pratiques non discriminatoires

Notre entreprise s'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux de la diversité.

Depuis 2023, une formation « Recruter sans discriminer » pour sensibiliser la communauté managériale aux pratiques de recrutement inclusives est obligatoire. Elle aborde plusieurs axes, notamment l'importance de la diversité dans les équipes, la compréhension de la non-discrimination et l'adoption de bonnes pratiques pour un recrutement équitable.

Cette année, une campagne de sensibilisation sur l'orientation sexuelle a été réalisée pour l'ensemble des collaborateurs français via notre partenaire Les Entreprises pour la Cité :

- une première campagne de sensibilisation a permis de comprendre que nous sommes tous concernés par la diversité et que chacun de nous contribue au sentiment d'intégration et d'acceptation de ses collègues, peu importe ses différences visibles ou cachées, son origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, son âge, son sexe, son orientation sexuelle,
- un atelier de 40 minutes sur ce même thème a été proposé aux salariés travaillant en production qui ont plus difficilement accès aux ateliers de sensibilisation en ligne. Il a été suivi par 191 personnes qui ont montré une belle ouverture et un réel intérêt pour ce sujet.

Pour les salariés basés en France, des actions de sensibilisation à la diversité ont été mises en œuvre ces dernières années et se poursuivent. Le Handicap, l'orientation sexuelle, les stéréotypes sont autant de sujets abordés et qui ont recueilli un vrai intérêt de la part des salariés.



SOCOMECE 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	2023	2024	Variation
Atteindre 80 % de déchets industriels valorisés en 2030	Taux de valorisation des déchets	72,6 % ⁽¹⁾	81,2 % ⁽²⁾	+8,6
Réduire la consommation énergétique globale et augmenter la part d'énergies renouvelables	Taux d'énergies renouvelables dans la consommation totale électrique	44,4 % ⁽³⁾	44,8 % ⁽⁴⁾	+0,4
Certifier 100 % de nos sites industriels ISO 14001 en 2030	Taux de sites industriels certifiés ISO 14001	50 % ⁽⁵⁾	50 % ⁽⁵⁾	—
Réduire notre impact carbone	Émissions de CO ₂ directes et indirectes (scopes 1 & 2)	7 419 TCO ₂	10 729 TCO ₂	+44,6 %

(1) Hors filiales commerciales internationales et hors site de production américain CCS - (2) Hors sites de production SUKE (Chine), Bolswich - (3) Hors filiales commerciales de Cochín, Johannesburg, Boston, Szczecin, Londres, Mannheim, Lausanne et Padoue - (4) Hors filiales commerciales de Cochín, Johannesburg, Vienne, Boston, Szczecin, Mannheim, Megacon, Dubai et Padoue - (5) Hors filiales commerciales françaises et internationales

Notre gouvernance

Comité de Pilotage 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 la mise en œuvre 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 en place 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.

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.

Les scopes 1 et 2 sont calculés annuellement et le scope 3 sera de nouveau calculé en 2025.

En 2024, SOCOMEC constate une augmentation de ses émissions CO₂ sur les scope 1 et 2 par rapport à 2021. Cette hausse peut être justifiée par un meilleur reporting des entités et notamment concernant les gaz frigorigènes pour la partie « hors énergie » (scope 1). Ces résultats seront analysés en détails afin d'identifier des nouvelles pistes d'actions.

En 2023, 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. Ainsi, 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. SOCOMEC vise à réduire de 50 % ses émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre d'ici 2030, en prenant comme référence l'année 2021. Cette réduction sera mesurée en intensité par rapport au chiffre d'affaires.

ACT | **ASSESSING LOW CARBON TRANSITION**®

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

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES

Scope 1*

7424 t CO₂e

Scope 2*

3305 t CO₂e

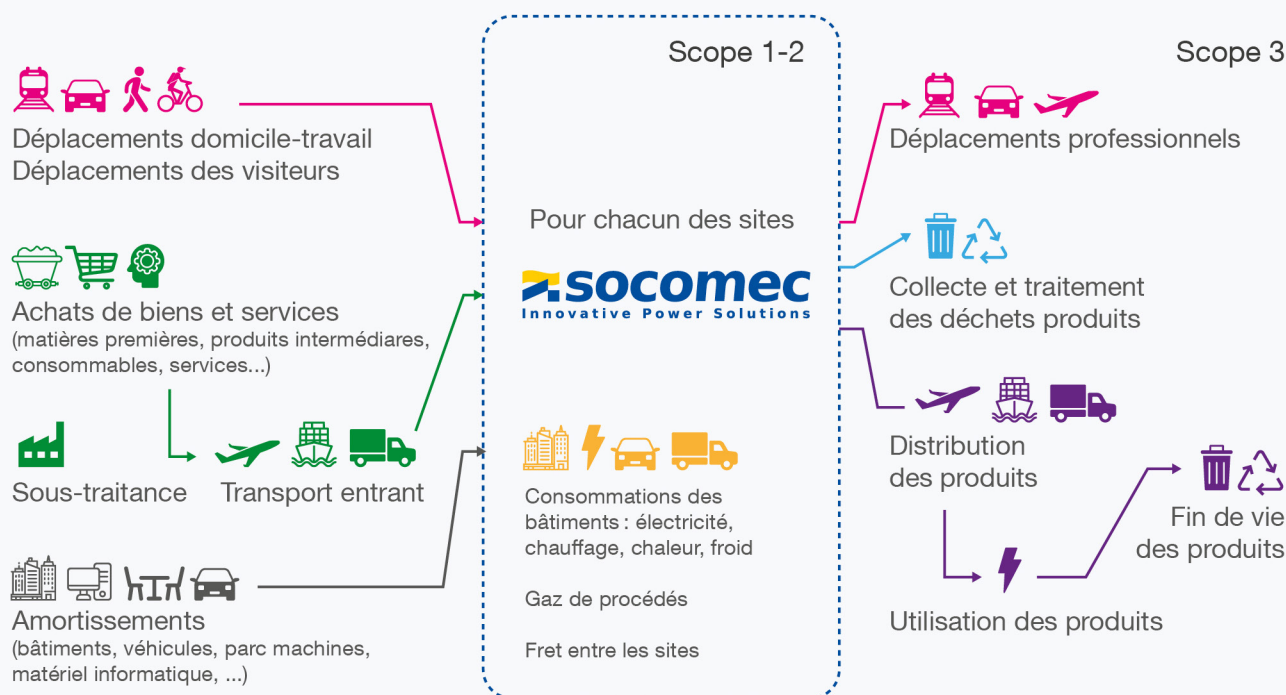
Scope 3**

1 722 697 t CO₂e

*Année de référence 2024 - **Année de référence 2021

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).

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



Pour atteindre ces objectifs, les équipes ont élaboré un plan d'action cohérent pour chacun des postes d'émission. Celui-ci a été validé en décembre 2023 par le Comité de direction et déployé en 2024.

Focus sur la décarbonation de SOCOMECE

La trajectoire de réduction des émissions de GES de SOCOMECE comprend notamment les actions suivantes :

- le déploiement sur ses sites de solutions telles que la gestion technique des bâtiments,
- l'usage d'énergies renouvelables par :
 - la production d'énergie renouvelable sur certains sites industriels du Groupe,
 - l'achat d'électricité verte (100 % d'électricité renouvelable en France en 2024),
- l'évolution de son parc automobile avec plus de véhicules électriques,
- la promotion des modes d'efficacité énergétique sur les produits dédiés à la conversion d'énergie. L'intégration d'un mode haut-rendement dans nos offres, qui a déjà permis

une réduction des pertes énergétiques de 20 % par rapport à 2021 (ce calcul prend en compte les pertes énergétiques induites par l'utilisation de l'ensemble des offres vendues en 2024 sur toutes leurs durées de vie),

- la hausse de la part de matériaux recyclés dans les produits,
- la limitation du fret aérien. En 2024, le basculement du fret aérien vers le fret maritime entre l'Europe et les Etats-Unis sur la gamme PSM, l'arrêt de l'express aérien en Europe et l'utilisation du fret ferroviaire entre la France et l'Italie ont permis la réduction de 8 269 TCO₂ soit -30% par rapport à 2021,
- la réduction du poids des packaging et l'augmentation de leur contenu en matière recyclée.

Perspectives 2025

Pour mesurer les premiers résultats des actions déployées, un nouveau bilan carbone complet est prévu en 2026, sur la base des données 2025. Ce jalon servira de point d'étape afin de nous positionner sur notre état d'avancement en matière d'émissions de gaz à effet de serre et de s'assurer que nous suivons notre trajectoire pour atteindre nos objectifs à horizon 2030. L'année 2025 sera consacrée à l'optimisation et la fiabilisation de la collecte de données, ainsi qu'à l'implémentation d'un logiciel carbone pour suivre de manière précise notre bilan carbone et l'impact de nos actions sur notre trajectoire de réduction des émissions CO₂.

Sensibiliser aux enjeux du climat



Cette année encore, plus de 130 personnes ont été formées à la Fresque du Climat lors des séminaires commerciaux. Entre réunion plénière et ateliers de travail, les équipes commerciales ont participé par petits groupes à cet atelier. La « Fresque du Climat » est un atelier ludique et collectif qui permet de mieux comprendre les enjeux climatiques et d'appréhender les liens de cause à effet entre les différentes composantes du dérèglement climatique. Il comprend une phase de réflexion, une phase créative et une phase d'action pour trouver collectivement des solutions à mettre en place pour lutter contre ces événements.

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.

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. Pendant cette

période, 10 vélos à assistance électrique ont été mis à disposition des salariés pour leur permettre de tester cette alternative pour leurs trajets quotidiens. Les 74 participants ont parcouru une distance totale de près de 10 000 km.

Cette initiative vise à sensibiliser les collaborateurs à l'utilisation du vélo et des mobilités douces et participe également à la démarche de réduction de CO₂ de l'entreprise.



Climat de l'organisation Carbon Disclosure Project (CDP)

En 2024, SOCOMEC a répondu au questionnaire 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'adaptation du questionnaire aux exigences de la CSRD.

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

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.

En complément de l'ISO 14001, un site industriel en France est également certifié du modèle de management de l'énergie (ISO 50001).



Perspectives

En 2025, le service HSE central entreprendra une démarche d'audit interne de tous les sites industriels, qui intégrera les exigences de la norme ISO 14001.

Le Groupe prévoit la certification ISO 14001 d'un site industriel en 2025 et de deux sites industriels en 2026 ainsi que l'élargissement de la couverture à toutes les activités de SOCOMEC en France. SOCOMEC pourra ainsi atteindre un taux de 75 % de sites certifiés en 2026.

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.

SOCOMECE 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 la souscription à des 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-dessous.

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.

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. L'objectif du Groupe est

de réduire de 50 % ses émissions de CO₂ liées aux consommations d'énergie d'ici 2030.

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.

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 2024, SOCOMEC a poursuivi son plan d'action pour réduire ses émissions CO₂ liées aux consommations énergétiques, notamment grâce à :

- la conclusion de nouveaux contrats d'énergie verte permettant ainsi d'atteindre 100 % d'électricité renouvelable pour l'ensemble des sites français (agences commerciales comprises) à fin d'année,
- l'installation de panneaux solaires et ombrières photovoltaïques sur trois sites industriels.

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 SOCOMEC 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 2025

- Lancement des chantiers d'installation de panneaux solaires et ombrières photovoltaïques sur différents sites en France, en Italie et en Tunisie. L'ensemble des installations solaires devraient permettre 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 %.
- Mise en place d'équipements de mesure sur les sites industriels Asie-Pacifique et en Amérique du Nord.
- Passage sur des contrats d'électricité verte en Italie.
- Poursuite du déploiement du plan Energy+ au niveau monde.



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.

Perspectives

En 2025, SOCOMECE France se fixe comme objectif de valoriser plus de 90 % de ses déchets générés par les activités en France.

Le Groupe se concentre sur l'amélioration de la collecte d'information sur ses sites sur la base d'une procédure de management des déchets qui sera définie pour tout le Groupe. Cela permettra de mettre à jour des objectifs à court terme et de définir ceux pour le moyen et long terme.



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.

Réduire l'empreinte environnementale des offres

Du fait de son secteur et de par son rayonnement international, SOCOMECE 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 d'éco-conception de SOCOMECE 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 SOCOMECE 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, SOCOMECE 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 telles 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, SOCOMECE privilégie les matériaux et composants ne contenant pas de substances extrêmement préoccupantes, notamment au titre de la réglementation REACH.

SOCOMECE évalue également l'impact des projets de réglementations visant à limiter l'usage des PFAS (substances per- et polyfluoroalkylées) sur ses activités.



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, SOCOMECE 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.

Perspectives 2025

Une mise à jour de la politique d'éco-conception a démarré en 2024, afin de publier une version actualisée l'année suivante en intégrant les réglementations récentes liées aux substances dangereuses (notamment PFAS mais aussi halogènes et PVC). Cette politique intégrera également des lignes directrices sur les emballages de produits et la sélection de matières plus durables. Elle fait ainsi référence à l'identification de matières recyclées dans les plastiques utilisés, de métaux recyclés, de plastiques recyclables ainsi que de matières avec un impact carbone plus faible.

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	2023	2024	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 manufacturées couvertes par un Profil Environnemental Produit (PEP)	74,7 % ⁽¹⁾	89,3 % ⁽¹⁾	+ 14,6

(1) Hors CCS, Boltswitch, Powersmiths, Algodue et TCT (pour ces entités, seuls les produits de la marque SOCOMEC sont pris en compte)

Notre gouvernance

<p>Comité éco-conception</p> <p>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 d'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 d'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

SOCOMECE 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

Afin d'assurer la bonne communication de notre 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 SOCOMECE 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.

En 2024, les équipes marketing des deux principales business-lines du Groupe ont suivi une formation avancée sur l'éco-conception, de façon à approfondir davantage leurs connaissances. Ces formations ont donné lieu à des ateliers de travail pour mieux valoriser les aspects durables de nos offres, ainsi qu'à des travaux d'éco-conception réalisés sur les gammes existantes du Groupe SOCOMECE.

Intégrer l'éco-conception dans les cahiers des charges lors du développement des offres

Les équipes d'éco-conception interviennent depuis 2024 en amont de l'établissement du cahier des charges de la majorité des nouvelles offres. Leur rôle est de définir, avec les équipes de développement, les critères d'éco-conception devant être respectés. Ces critères sont ensuite formalisés dans les spécifications des projets, conformément aux lignes directrices d'éco-conception de SOCOMECE.

Réduire l'impact des emballages et notices de produits

En France, les emballages finaux et notices des produits SOCOMECE 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.

En 2024, le Groupe a intégré des actions sur le packaging dans sa stratégie bas-carbone afin de constituer dans les prochaines années une vision homogène des emballages sur ses sites et, selon les applications, réduire les tonnages de matières ou intégrer plus de matériaux recyclés.

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

Dans le cadre de ses objectifs environnementaux, SOCOMECE 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 SOCOMECE 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 SOCOMECE 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.



3. Internet of Things ou Internet des Objets

Perspectives 2025

SOCOMECE 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.

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.

SOCOMECE 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.SOCOMECE.fr/fr/centre-de-telechargement>

En 2024, SOCOMEC a créé 35 nouvelles fiches PEP pour ses produits manufacturés, et couvre ainsi 89,3 % des gammes concernées. Par ailleurs, SOCOMEC a intégré dans sa démarche les produits de négoce en créant cinq nouvelles fiches pour ces produits. SOCOMEC vise à couvrir 100 % de ses produits manufacturés d'ici 2030, un objectif intégré dans la politique d'écoconception du groupe. Pour soutenir ces avancées, le groupe a investi dans le recrutement d'un chef de projet écodesign et l'attribution des ressources des Business Units pour créer de nombreux PEPs. Le comité écodesign suit régulièrement l'indicateur des PEPs.

Perspectives 2025

En complément des produits de négoce, SOCOMEC intégrera dans la démarche PEP les produits spécifiques des filiales, notamment des États-Unis, afin d'accroître encore davantage sa transparence dans les données environnementales des produits vendus par le Groupe.

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.



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

SOCOMECE – 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.

SOCOMECE 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.

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)

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.

Dans le cadre de ses activités de service, et plus particulièrement à travers l'offre de contrats de maintenance, SOCOMEC s'engage à maintenir les performances et le niveau de disponibilité des ASI à un niveau optimal sur le long terme. Cette approche permet de maximiser la durabilité des équipements et contribue ainsi significativement à la réduction de leur impact environnemental.

Perspectives 2025

Dans cette optique, SOCOMEC déploie des efforts continus pour intégrer la prédictivité dans ses services de maintenance dès 2025. Plutôt que de remplacer les pièces d'usure (tels que les condensateurs et les ventilateurs) en se basant sur des critères calendaires, nous nous appuyons sur les conditions d'utilisation réelles des équipements pour planifier leur remplacement. Cette démarche, rendue possible par l'analyse en continu des données collectées sur les ASI, vise à optimiser la disponibilité, réduire les déchets et limiter les interventions humaines sur les sites des clients, et de ce fait les déplacements.

FOREVER
YOUNG ∞

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

SOCOMEc 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.

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

En 2024, SOCOMEc continue d'étendre ses capacités de reconditionnement, en se concentrant cette fois sur les modules de 50 kW. Le Repair Center européen a également intégré des produits dédiés à la distribution dans ses processus de réparation. Par ailleurs, de nouveaux bancs de réparation ont été ajoutés sur ce site au dernier trimestre de l'année afin d'améliorer le processus de réparation sur site, augmentant ainsi l'efficacité et les capacités d'analyse des données.

Perspectives

En 2025, des bancs de réparation seront également ajoutés dans les centres supplémentaires de SOCOMEc. Une analyse est également en cours quant à la construction d'un Repair Center supplémentaire.

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.

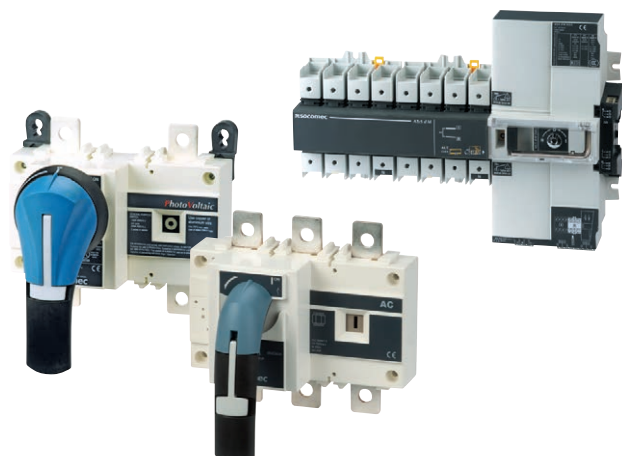


Les équipements permettent d'analyser la qualité de l'énergie distribuée au sein des installations électriques et d'identifier les éventuelles pollutions.

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.

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.

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 facilitent l'intégration des énergies renouvelables :

- en maximisant les consommations d'énergie produites localement (autoconsommation), tout en limitant l'injection d'énergie renouvelable dans le réseau électrique,
- ou encore en soutenant le réseau électrique pour garantir une meilleure adaptation face aux défis des énergies renouvelables, notamment l'intermittence de leurs productions.

Ils permettent également de fournir des alimentations multi-sources fiables et propres pour les micro-réseaux déconnectés. Enfin, ils répondent 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.

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

SOCOMEC 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. SOCOMEC 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, SOCOMEC 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 constitue un pilier essentiel de la stratégie des achats chez SOCOMEC. Notre ambition est de promouvoir une chaîne d'approvisionnement responsable, en impliquant nos fournisseurs dans notre démarche éthique et environnementale. Nous privilégions autant que possible l'utilisation de matières premières éco-responsables et collaborons avec des partenaires partageant nos valeurs en faveur d'une production durable et responsable.

La politique d'achats responsables présente ainsi deux axes de développement durable :

- **évaluer** le niveau de performance RSE de nos principaux fournisseurs,
- **assurer un suivi** des approvisionnements responsables en minéraux des conflits.



SOCOMEC demande à ses principaux 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,
- **se faire évaluer** par des partenaires externes, afin de mesurer leur performance RSE,
- **accepter** de recevoir des auditeurs, internes ou externes, mandatés par le Groupe SOCOMEC pour vérifier l'application de notre politique d'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.

Notre performance

Objectifs clés	Indicateurs	2023	2024	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⁾	94 % ⁽¹⁾	97,6 % ⁽¹⁾	+3,8
S'assurer que 100 % de nos principaux fournisseurs soient évalués par EcoVadis à horizon 2025	Principaux fournisseurs évalués par EcoVadis ⁽²⁾	72 ⁽²⁾	120	+48

(1) Fournisseurs couvrant en 2022, 2023 et 2024 respectivement 85 %, 80 % et 92 % du chiffre d'affaires de Socomec. Hors Algodue, Boltswitch, CCS et Powersmiths et TCT en 2022, 2023. Intégration de TCT et CCS en 2024. (2) Hors Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths et TCT (SOCOMEC possède environ 160 principaux fournisseurs). EcoVadis confère une validité de 12 mois aux évaluations réalisées. Le périmètre de l'indicateur inclut les évaluations de performance EcoVadis des fournisseurs sur une période de deux ans.

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 d'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 de pré-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 pré-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, SOCOMEC 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.

EcoVadis donne une validité de 12 mois aux évaluations de performance RSE. Chez SOCOMEC, nous reconnaissons pour la période 2023-2025 les évaluations de performance EcoVadis de nos fournisseurs sur une période de deux ans. Passé le délai de deux ans, le Groupe leur demande de se faire réévaluer. Notre objectif est d'atteindre progressivement une fréquence de renouvellement annuelle des évaluations de performance RSE jusqu'à l'horizon 2030. En 2024, 75 % de nos principaux fournisseurs avaient réalisé une évaluation EcoVadis au cours des vingt-quatre derniers mois.

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 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

la « scorecard fournisseur », un document de mesure annuelle de la performance des fournisseurs.

- À partir de 2025, établir un plan de progrès pluriannuel avec pour ambition de faire progresser les notes EcoVadis de nos fournisseurs.
- D'ici 2030 : atteindre une fréquence de renouvellement annuelle des évaluations de performance RSE de nos fournisseurs.

Assurer un suivi des approvisionnements responsables en minéraux

SOCOMEC condamne fermement les violations des droits humains dans les zones de conflits ou à haut risque. Le Groupe a formalisé des engagements en faveur d'un approvisionnement responsable en minéraux bien qu'il ne soit pas soumis aux obligations réglementaires sur ce sujet. Celle-ci couvre les minéraux connus sous le nom anglophone de « 3TG » – l'étain, le tungstène, le tantale et l'or.

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

Notre organisation est dédiée à assurer la satisfaction client, tout en appliquant strictement les réglementations et normes internationales, ainsi que des pratiques commerciales conformes et responsables.

À cette fin, notre entreprise a adopté une solide politique d'éthique et de conformité, qui définit nos exigences en matière d'intégrité et de respect des règles et des personnes. Cette politique se reflète dans notre stratégie RSE, notamment dans le troisième pilier « Investir

dans des partenariats responsables » pour ce qui concerne les Droits humains.

L'engagement du Groupe SOCOMEC face aux défis liés aux minerais de conflit se traduit par les actions suivantes :

- un suivi étroit des exigences réglementaires s'appliquant à nos activités,
- une diligence raisonnable et active, ainsi qu'une collaboration étroite avec nos partenaires tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, afin de les encourager à respecter les Droits humains,
- le partage spontané de notre propre Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) avec nos clients, bien que les obligations définies par ces règlements ne s'appliquent pas actuellement à SOCOMEC. En effet, en raison de sa structure et de ses activités, notre Groupe ne relève ni de la section 1502 du Dodd-Frank Act ni du règlement (UE) 2017/821.

En 2024, près de 52 % 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.

- 2025 : s'assurer que 60 % de nos fournisseurs éligibles complètent le CMRT, afin de promouvoir des pratiques durables au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

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 humains, 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.

Cette politique a été traduite dans l'ensemble des langues des pays du Groupe SOCOMEC, mise à disposition sur notre intranet de l'ensemble de nos collaborateurs et publiée sur nos sites internet.

Par ailleurs, des webinaires d'appropriation ont été proposés aux managers du Groupe et une information a été faite à l'ensemble de nos collaborateurs via les supports habituels de communication.

Un processus d'audit a été mis en œuvre courant 2024 afin de s'assurer que les différents points de la politique soient bien respectés.

Perspectives 2025

Une évolution est envisagée pour la politique des Droits humains. Un paragraphe complètera la description des mesures de remédiation qui seraient mises en œuvre en cas de détection d'une anomalie sur un des points couverts par la politique des Droits humains.

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	2023	2024	Variation
Maintenir 100 % des collaborateurs formés à la politique éthique et conformité en 2025	Collaborateurs formés à la politique éthique et conformité	87,3 % ⁽¹⁾	97,8 % ⁽²⁾	+10,5
Encourager la transparence et renforcer la confiance des employés dans les processus de signalement	Nombre d'alertes reçues par le biais de notre dispositif interne.	-	16 ⁽³⁾	-

(1) Hors Algodue, Boltswitch, CCS et Powersmiths et opérateurs de production hors Benfeld. (2) Hors personnel de production (hors France), hors Algodue (CDD, CDI, CTT). (3) Cet indicateur a été mis à jour pour ne cibler que les salariés du Groupe, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, qui ont accès à la plateforme d'e-learning en langue anglaise ou française. Le Groupe SOCOMEC a été notifié de 16 alertes dans 6 pays portant sur des allégations de corruption (4), discrimination (2), droit & protection des individus (1), harcèlement moral ou sexuel (9).

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. En 2024,

ce dernier était diffusé dans tous les pays où le Groupe est implanté et 81,6% des collaborateurs ont signé ce code de conduite.

Le **code de conduite externe** s'adresse aux partenaires commerciaux de toutes les entités du Groupe SOCOMEC. 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.

En 2024, le Groupe a mené une refonte de son code de conduite externe afin d'en faciliter la compréhension par ses partenaires commerciaux. Cette révision vise principalement à clarifier les comportements proscrits par le Groupe ainsi que ses attentes en matière d'éthique et de conformité vis-à-vis de ses partenaires.



Perspectives 2025

Obtenir la validation de la nouvelle version du code de conduite externe par le Comité Éthique et Conformité au premier trimestre 2025, puis la communiquer à l'ensemble des partenaires commerciaux du Groupe.

Former à l'éthique

Le Groupe a mis en place un programme de formation destiné aux collaborateurs pour les sensibiliser à la politique éthique de SOCOMEC. Cette formation détaille les principes du code de conduite et illustre des situations à risque afin d'en faciliter l'identification au quotidien. Elle inclut également une présentation de la procédure d'alerte et est accessible en format e-learning.

Tout nouvel employé rejoignant le Groupe est automatiquement inscrit à ce module de formation obligatoire dès son arrivée. Un système de relance automatisé garantit un taux de complétion élevé.

Disponible en français et en anglais, cette formation s'adresse à tous les collaborateurs de SOCOMEC ayant un accès direct au système d'information.

Mettre à disposition un dispositif d'alerte sécurisé, multilingue et facilement accessible garantissant l'anonymat

Dans le cadre de son engagement à maintenir les plus hauts standards d'éthique et de conformité, SOCOMEC a renforcé son dispositif d'alerte en 2024. Cette évolution permet d'adapter le système aux besoins d'un Groupe de taille internationale et multilingue. Afin d'assurer fiabilité, transparence et confidentialité, SOCOMEC a choisi de collaborer avec un organisme tiers indépendant.

Ce dispositif permet aux collaborateurs ainsi qu'aux autres parties prenantes de signaler, en toute sécurité, des pratiques contraires à l'éthique. Il garantit l'anonymat des lanceurs d'alerte et la confidentialité des informations transmises. Conçue pour être facilement accessible, cette plateforme est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans toutes les langues parlées au sein du Groupe.

En complément, des lignes téléphoniques ont été déployées dans tous les pays où SOCOMEC possède des sites de production. Ce dispositif assure ainsi une participation active et sans contrainte de l'ensemble des employés et partenaires, en stricte conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

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

Les risques d'atteintes à la probité sont mis à jour chaque année dans la cartographie générale des risques de l'entreprise. Cette actualisation comprend l'identification des risques (leur nature),

l'analyse du niveau d'exposition, les dispositifs de contrôle existants et les plans d'action à mettre en œuvre pour les traiter. Le niveau de risque est évalué en fonction de sa gravité et de sa probabilité de survenance.

L'ensemble des départements et filiales du Groupe est concerné par cette cartographie, qui est suivie par le Comité Éthique et Conformité ainsi que par la Direction générale de SOCOMEC. Chaque année, elle est présentée aux actionnaires lors de l'Assemblée Générale.

En 2023, une réflexion a été initiée pour améliorer la méthodologie de la cartographie des risques, notamment par l'intégration systématique de la technique des « interviews ». Parallèlement, des efforts ont été engagés pour simplifier l'outil de cartographie afin d'en faciliter la compréhension par les utilisateurs, d'optimiser l'analyse des risques identifiés et de mieux structurer les plans d'action associés.

En 2024, le Comité Éthique et Conformité a lancé un projet de mise en conformité de la cartographie des risques de corruption. Un plan d'action a été adopté pour améliorer la méthodologie et identifier les processus les plus exposés. Dans ce cadre, les premières interviews des fonctions les plus concernées du Groupe ont été menées au troisième trimestre 2024. Ces entretiens se poursuivront en 2025, avec la formalisation de la méthodologie, l'exploitation des résultats obtenus, l'évaluation des risques et la définition des plans d'action associés.

Perspectives 2025

Avec l'appui d'un cabinet de conseil spécialisé, la nouvelle méthodologie sera progressivement déployée et formalisée auprès des fonctions ciblées, dans l'objectif d'aboutir à une cartographie spécifique des risques de corruption.

Mettre en place des comités régionaux Éthique et Conformité régionaux

Pour déployer une politique éthique et conformité solide à l'échelle du Groupe, il a été décidé que l'action du Comité Central, basé au siège, s'appuierait sur des Comités Relais dans les deux principales régions d'implantation : l'Asie-Pacifique (APAC) et l'Amérique du Nord (NAM).

Ces Comités Relais apporteront une expertise approfondie des réglementations et bonnes pratiques spécifiques à leurs juridictions respectives. Ils bénéficieront également du soutien de cabinets d'avocats locaux. Cette stratégie a été adoptée à la fin de l'année 2023.

En 2024, les Comités Relais ont été mis en place dans les régions APAC et NAM.

Perspectives 2025

Renforcer la coordination entre le Comité Central et les Comités Relais afin d'optimiser l'efficacité de la politique d'Éthique et de Conformité du Groupe.

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. Multiformes, 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

Niveau Groupe	Top management, Directrice Communication et RSE, Responsable sponsoring et mécénat <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.
Niveau local	Directeurs de filiales <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.

Nos actions

Mener une politique active de mécénat culturel, solidaire et territorial

Développer le fonds de dotation Imagin'Act

Le fonds de dotation Imagin'Act a été créé en 2023 à l'initiative des sociétés SOCOMEC et E'NERGYS. Il s'est donné pour mission principale d'agir en faveur des jeunes de 10 à 15 ans issus de milieux modestes ou défavorisés, dans les domaines de l'art, de la culture, du sport ou encore par des actions de découverte des métiers. Pour cela, il finance via deux appels à projet annuels, des initiatives portées principalement par des structures associatives, des centres sociaux culturels ou tout acteur du territoire s'adressant à ces publics. En 2024, et après seulement un peu plus d'une année de fonctionnement, le fonds a déjà soutenu 49 projets bénéficiant à plus de 3000 enfants sur le territoire alsacien.



Perspectives 2025

En 2025, l'objectif est de renforcer son action, notamment en organisant des campagnes d'appel à la générosité publique. En augmentant les soutiens financiers, plus d'initiatives pourront être financées et ainsi accroître l'impact sur le territoire.

S'engager pour le sport

Dans le cadre de son engagement sociétal et de sa volonté de promouvoir les valeurs du sport, SOCOMEC 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 SOCOMEC 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 l'art et 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.



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 septembre, SOCOMEC a eu le plaisir d'accueillir les jeunes artistes de l'Opéra Studio, accompagnés d'Alain Perroux, Directeur général de l'Opéra national du Rhin, pour une conférence exceptionnelle au Relais des Énergies. Cette rencontre a pris la forme d'un concert commenté, retraçant l'histoire de l'opéra sur quatre siècles, de Monteverdi aux compositeurs et compositrices d'aujourd'hui. SOCOMEC émet le souhait d'œuvrer à la démocratisation culturelle, notamment en initiant ce type d'action dans ses locaux à destination de ses collaborateurs.

SOCOMEC poursuit son engagement en faveur de la préservation du patrimoine artistique et historique avec l'acquisition exceptionnelle d'une maquette de la statue de la Liberté, réalisée par Auguste Bartholdi. Cette statuette, offerte par l'artiste à la famille Laboulaye, commanditaire de l'œuvre finale, a pu être conservée en Alsace grâce à l'intervention rapide de SOCOMEC, soucieuse de maintenir ce trésor régional accessible au public. Elle sera exposée au Musée Bartholdi de Colmar, ville natale de l'artiste. Cet engagement

s'inscrit dans la continuité des actions menées par SOCOMECE pour la valorisation du patrimoine culturel, telles que son soutien aux restaurations de la cathédrale de Strasbourg, du Musée Unterlinden de Colmar et de la Bibliothèque humaniste de Sélestat. Par cette acquisition, SOCOMECE réaffirme sa volonté de conjuguer héritage artistique et rayonnement culturel au service de la collectivité.

Ces engagements en faveur de la culture reflètent la conviction profonde de SOCOMECE : l'art et la culture jouent un rôle essentiel dans le développement d'une société équilibrée, ouverte et éclairée.



S'engager pour la société

Les
entreprises
pour la Cité

SOCOMECE demeure par ailleurs engagée tant sur le plan social que sur celui de la solidarité. SOCOMECE 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 SOCOMECE 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 SOCOMECE 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.

Cette année, SOCOMECE mécène spécifiquement le projet « **AGRIPOWHER** », porté par la délégation Alsace. Localisé au Bénin, il vise à autonomiser les femmes dans l'entrepreneuriat agricole grâce aux énergies renouvelables. Il a pour objectifs de développer des chaînes de valeurs agricoles rentables et éco-responsables, de promouvoir l'intégration économique des femmes dans ces filières et de soutenir les organisations agricoles avec des solutions agrivoltaïques innovantes.

SOCOMECE est fier de contribuer à un avenir plus juste et plus durable par cet engagement !



SOCOMECE soutient également l'entreprise solidaire **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. Cette année, le soutien est fléché sur l'inauguration du Café Joyeux Strasbourg, premier Café Joyeux du Grand Est.

Soutenir les collaborateurs engagés

SOCOMECE encourage et valorise l'engagement associatif de ses collaborateurs en soutenant activement leurs initiatives par des dons. En 2024, onze associations portées par des collaborateurs engagés ont bénéficié de cet appui, couvrant des domaines variés tels que le sport, le théâtre, la solidarité et la préservation du patrimoine. Cette démarche témoigne de la volonté de SOCOMECE de promouvoir les actions citoyennes au sein de son écosystème.

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 SOCOMEC 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 SOCOMEC 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** traduit l'engagement de SOCOMEC 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.

Cette année, des étudiants de l'INSA ont eu l'opportunité de travailler sur un projet concret et innovant via l'écurie de course au large Med Racing. Ils ont notamment œuvré à l'automatisation de certains process permettant aux navigateurs de gagner du temps en course.



Par ailleurs, le partenariat avec la **Fondation Energy Observer** illustre l'engagement profond de SOCOMEC pour le développement durable et les énergies renouvelables. En soutenant le premier navire autonome en énergie, propulsé à l'hydrogène et aux énergies renouvelables, SOCOMEC 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.

En octobre, nous avons eu le plaisir d'accueillir à nouveau Victorien ERUSSARD, fondateur d'Energy Observer, pour une conférence exceptionnelle sur le thème de la décarbonation du secteur maritime. Une opportunité unique d'approfondir les discussions sur les défis énergétiques actuels et les avancées des technologies à base d'hydrogène. Nos deux organisations partagent de nombreuses valeurs et une vision commune en matière d'innovation technologique.

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

Suivre l'évolution de notre profession



SOCOMEC 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.



SOCOMEC participe également aux commissions environnement du groupement des entreprises de la filière électronumérique 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, SOCOMEC 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 13 mai 2025 ainsi qu'en Assemblée Générale du 28 juin 2025. Suite au mandat d'un Organisme Tiers Indépendant (OTI), plusieurs audits ont été menés en date des 11 mars, 13 mars, 18 mars et 25 mars 2025 sur les sites de Mannheim (Allemagne), TCT et U3 (France), 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

SOCOMECE 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: Elements généraux d'information	GRI 101: Principes généraux	
	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 2024

**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 2024

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 Validation/Vérification, n° 3-1891, 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 2024 (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 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.

S.A.S. à capital variable
817 723 687 R.C.S. Nanterre
Société de Commissaires aux Comptes
Société d'expertise comptable inscrite au Tableau
de l'Ordre de la Région Paris - Ile-de-France
Siège social : 1-2, place des Saisons - 92400 Courbevoie - Paris-La Défense 1



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 ;
- 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 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 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° 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 indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, 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 16 juin 2024) et à 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 2025 et mai 2025 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 sept entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration représentant notamment les directions achats, éthique, environnement et carbone, ressources humaines, 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 2e 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 considéré les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (achats responsables, efficacité énergétique des produits, éthique des affaires, bien-être et qualité de vie au travail), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante. Pour les autres risques (santé et sécurité, empreinte environnementale), les travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : les sites de U3 et TCT (France), et le site de Mannheim (Allemagne) ;
- 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 notamment été menés pour certains indicateurs auprès d'une sélection d'entités contributrices listée ci-dessus et couvrent entre 10 % et 16 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (10 % des effectifs, 16 % des consommations d'énergie, 11 % des déchets et 16 % des accidents de travail) ;
- 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 19 mai 2025

L'organisme tiers indépendant
EY & Associés

**Christophe
Schmeitzky**

Digitally signed by Christophe Schmeitzky
DN: cn=Christophe Schmeitzky, o=EY
Associés, ou=0002 617723667,
email=christophe.schmeitzky@fr.ey.com
Date: 2025.05.20 13:23:50 +02'00'

Christophe Schmeitzky
Associé, Développement Durable



Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
<p>Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail (TF1) (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	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
<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	
Informations quantitatives (incluant les indicateurs clés de performance)	Informations qualitatives (actions ou résultats)
<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 éthique 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

4 400 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 (Émirats Arabes Unis) • Espagne • États-Unis d'Amérique
- France • Inde • Indonésie • Italie • Malaisie • Pays-Bas • Pologne
- Portugal • Roumanie • Royaume-Uni • Serbie • Singapour
- Slovaquie • Suède • Suisse • Thaïlande • Tunisie • Turquie

80 pays
où la marque est distribuée

SIÈGE SOCIAL

GROUPE SOCOMEC

SAS SOCOMEC au capital de 10 568 020 €
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

