

Rapport de développement durable 2022

Déclaration de Performance Extra-Financière



When **energy** matters



Sommaire

Édito	PAGE 4
Engagement de la direction générale	
Socomec en quelques chiffres	
Un modèle d'affaires basé sur une vision durable et pérenne	
Faits marquants RSE 2022	
Notre gouvernance	
Notre stratégie RSE	
Notre performance RSE	
Nos ambitions 2025-2030	
Pilier 1	PAGE 17
S'engager pour le bien-être des collaborateurs	
Pilier 2	PAGE 39
Préserver l'environnement	
PILIER 3	PAGE 57
S'investir dans des partenariats responsables	
Annexes	PAGE 70
Rapport de l'organisme tiers indépendant.....	PAGE 73

Édito

Les 100 ans d'existence de SOCOMEC sont le meilleur témoignage de la vision qui a toujours prévalu au développement de nos activités : concilier la vocation économique de l'entreprise avec des engagements forts sur le plan social, citoyen et environnemental. Ces engagements sont formalisés par notre politique RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise), l'un des 5 axes de développement stratégiques pour le Groupe. En effet, Cette volonté de se positionner comme acteur de la transition écologique est partagée par les collaborateurs en quête de sens, les clients de plus en plus exigeants dans ce domaine et nos actionnaires au nom des principes et valeurs qu'ils soutiennent.

La RSE est un réel levier de performance pour le Groupe, c'est la conviction qui nous anime et l'objectif poursuivi par les plans d'action que nous déployons sur les 3 volets suivants : s'engager pour le bien-être des collaborateurs, préserver l'environnement, s'investir dans des partenariats responsables.



Ivan Steyert

Président Directeur Général du Groupe SOCOMEC

Nous continuons à nous structurer et les résultats sont là : notre score ECOVADIS - un des principaux standards mondiaux pour l'évaluation de la performance RSE - a augmenté de 2 points, passant de 71 à 73/100.

Nous conservons la médaille Gold et figurons toujours parmi les 5 % d'entreprises ayant le meilleur score, sur les 100 000 évaluées au total. Une belle reconnaissance de nos efforts sur le sujet et de notre volonté de faire toujours mieux pour la planète, pour le bien-être des collaborateurs mais aussi dans l'éthique des affaires ou encore dans nos achats responsables.

L'engagement et la responsabilité font partie des valeurs de SOCOMEC depuis maintenant plus d'un siècle. Notre monde connaît de profondes mutations et plus que jamais, nous nous devons d'être pilote du changement et exemplaires dans nos actions. Nous le devons pour nous, et pour le monde que nous léguerons aux générations futures !

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 fêterons 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 31/12/2022

Ivan Steyert,
Président Directeur Général du groupe
SOCOMEC

SOCOMEC en quelques chiffres



3900
COLLABORATEURS
68 % HOMMES
32 % FEMMES

100 years
OF SHARED ENERGY

725 M€
DE CHIFFRE D'AFFAIRES
+ 20% PAR RAPPORT À 2021

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

3 DOMAINES
EXPERTISE
COUPURE / MESURE / CONVERSION
+ LES 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

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

NOS RESSOURCES

COLLABORATEURS

- Plus de 3900 collaborateurs dont 31 % de femmes
- Valeurs partagées : Responsabilité – Ouverture – Engagement
- Nb recrutements en 2022 dont
 - 461 en CDI
 - 156 stagiaires et alternants
- 125 mobilités internes
- Sécurité au travail :
 - 3,35 % fréquence des accidents de travail
 - 0,05 % de gravité des accidents de travail

DES BASES FINANCIERES SOLIDES

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

PRESENCE MONDIALE

- 12 sites de production dans 7 pays
- 42 % des sites industriels certifiés ISO 14001
- 83 % des sites industriels certifiés ISO 9001
- 30 filiales commerciales
- 5 Repair Centers, centres de maintenance
- E'nergys, la branche « transition énergétique et numérique » du groupe SOCOMEC
- Power Tesla Lab : 2^{ème} laboratoire d'essai privé français de puissance électrique

CAPITAL INNOVATION

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

CAPITAL INTELLECTUEL

- 6 familles de brevets
- ISO 27001

CAPITAL SOCIÉTAL

- 24 % des fournisseurs évalués par Ecovadis sur les critères RSE
- 93,7 % du chiffre d'affaires de SOCOMEC est couvert par des fournisseurs ayant signé le code de conduite

SOCOMECE EN TANT QUE SPÉCIALISTE

- 42 familles de produits
- 56,9 % 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

SOCOMECE 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 Recomplètement 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 71/100

COLLABORATEURS

- 61 263 heures de formation - une entreprise qui cultive son expertise et ses compétences
- 90,6 % des Entretiens de Performance Individuelle réalisés
- 7,5/10, note d'engagement des collaborateurs de SOCOMEC
- 88,3 % de collaborateurs formés sur la politique éthique et conformité

VALEUR FINANCIÈRE

- 725 millions d'euros de chiffre d'affaires (résultat prévisionnel, non encore audité)
- Croissance de +25,6 % en 5 ans (2016-2021)

EXCELLENCE CLIENT

- 100 000 opérations de service
- 2 500 produits reconditionnés dans les Repair Centers et près de 4 000 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

- 13 % d'énergie renouvelable dans la consommation électrique
- 68,6 % de déchets industriels valorisés
- 1,727 Mio. T CO₂e
- Construction de bâtiments à haute performance énergétique
- Installation de panneaux photovoltaïques pour augmentation notre autoconsommation

FORTES TENDANCES transition écologique / énergies renouvelables / e-mobilité / numérique et intelligence artificielle

Faits marquants RSE 2022

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, NOUVEL AXE DE LA STRATÉGIE D'ENTREPRISE
MÉDAILLE D'OR ECOVADIS.

S'ENGAGER
POUR LE
BIEN-ÊTRE DES
COLLABORATEURS



71/100

SOCOMEc se positionne parmi le
TOP 5%
des 100 000 entreprises
évaluées par EcoVadis.

Célébration du centenaire du Groupe
partout dans le monde

**100 ANS,
100 DÉFIS**

à relever tout au long de l'année

Pour la 9^e année,
obtention du



avec un taux de
recommandation à

97,6%

Déploiement d'une enquête
d'engagement mesurant le

**NIVEAU DE
SATISFACTION**
des collaborateurs du groupe.
**SCORE D'ENGAGEMENT
7,5/10**

Lancement du
**SOCOMEc LEADERSHIP
DEVELOPMENT PROGRAM,**
un programme annuel accompagnant les
TALENTS DE DEMAIN

**PLUS DE
100
COLLABORATEURS**
donneurs à l'occasion
de la journée du
DON DU SANG
organisée au siège

INAUGURATION
à Benfeld du
PÔLE INNOVATION,
un bâtiment moderne
de 2 520 m² pour
favoriser l'émulation créative.

PRÉSERVER
L'ENVIRONNEMENT



Formation
aux enjeux climatiques
avec les premières
**FRESQUES
DU CLIMAT**

Réalisation du
**PREMIER BILAN
CARBONE**
à l'échelle du
GROUPE SCOPES 1, 2 ET 3

2 MOIS DE DÉFIS ET DE SENSIBILISATION
autour des thématiques du développement durable

LANCEMENT DU PLAN ENERGY +,
un programme qui vise à rendre nos bâtiments plus efficaces, adopter des
comportements plus sobres et produire plus d'énergies renouvelables

Tous les contrats
d'électricité renouvelés en
2023 en France sous
CONTRATS VERTS

Première **ENQUÊTE** sur la
MOBILITÉ
des collaborateurs
à l'échelle du groupe dans le
cadre du bilan carbone

PARTENARIATS
RESPONSABLES



PREMIÈRE CERTIFICATION ISO 27001
qui garantit la protection, l'amélioration et la performance de notre système de
management de la sécurité de l'information.
Cette certification couvre le développement des produits connectés de Socomec,
de leur conception à leur livraison.

Donateur
**CERCLE OR DE
LA FONDATION
UNISTRA**

Démarrage des
ÉVALUATIONS ECOVADIS
de la performance RSE de nos
FURNISSEURS

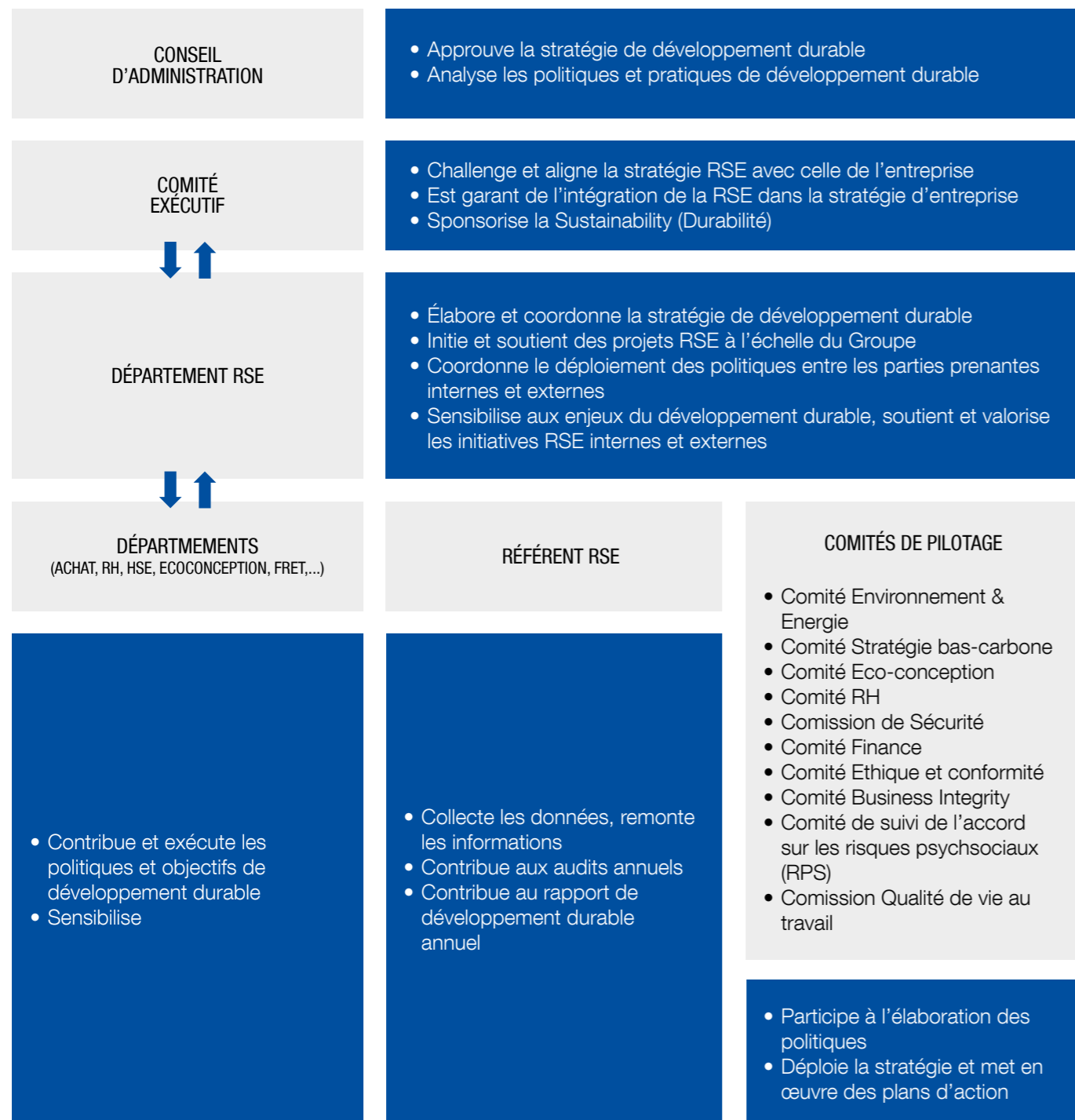
Dans le cadre des 100 challenges :
**PARTENARIAT AVEC
ELECTRICIENS SANS FRONTIÈRES**
pour l'électrification d'une école et d'un centre de soin à Madagascar

En Asie : plantation d'arbres, ramassage de déchets sur une plage à
Singapour, bénévolat pour distribution de repas

**CONFÉRENCE DU
GLOBAL COMPACT**
sur le site de Benfeld

PARRAINAGE
de la promotion Génie électrique
2022-2025 des
ÉTUDIANTS INGÉNIEURS
de l'INSA

Gouvernance RSE



Le département RSE élabore et coordonne la stratégie de développement durable à l'échelle du Groupe. Avec des missions croissantes et une coordination de projets transverses, il s'est récemment agrandi et s'appuie sur :

- le Comité de Direction pour évaluer la stratégie de développement durable et l'aligner avec la stratégie de l'entreprise.
- des comités de pilotage pour contribuer au déploiement de la stratégie RSE et des plans d'action (comité éthique, environnement)
- un réseau de référents RSE pour le déploiement de la politique RSE et de la collecte de données,
- différents départements tels que HSE, les achats, NBFM, les RH pour la co-construction des stratégies RSE,

Référents RSE

La coordination des projets RSE et le pilotage des indicateurs RSE du Groupe requièrent une collecte de données régulière de tous les sites de production et filiales. Cette remontée d'information est également précieuse afin d'identifier des spécificités réglementaires et culturelles qui impactent la stratégie RSE et de traduire les attentes de parties prenantes internes et externes.

Un ou plusieurs référents RSE est identifié par site industriel et filiale du Groupe. Le service RSE s'appuie également sur des référents « corporate » qui répondent à des thématiques transversales cadrées par des politiques au niveau du Groupe: Ecoconception des produits, santé et sécurité des collaborateurs, gestion des déchets etc. Cette gouvernance permet ainsi d'établir un maillage de correspondants/référents par domaine sur tous les sites.

Le département RSE élabore et coordonne la stratégie de développement durable à l'échelle du Groupe en s'appuyant sur diverses entités du Groupe comme présenté dans le schéma ci-dessous.

- le Comité de Direction pour évaluer la stratégie de développement durable et l'aligner avec la stratégie de l'entreprise.
- un réseau de référents RSE pour le déploiement de la politique RSE et de la collecte de données,
- des comités thématiques pour contribuer au déploiement de la stratégie RSE et des plans d'action
- différents départements tels que HSE, les achats, NBFM, les RH pour la co-construction des stratégies RSE.

Notre stratégie RSE

La RSE, un axe stratégique pour le Groupe SOCOMEC

En 2022, SOCOMEC démarre un nouveau cycle stratégique en formulant ses ambitions à horizon 2025. Ce nouveau cycle identifie 5 axes stratégiques qui guideront le développement du Groupe au cours des prochaines années. Les nouveaux axes stratégiques sont déclinés en objectifs, plans d'action et projets de transformation dont la bonne exécution sera essentielle pour concrétiser l'ambition du Groupe pour 2025.

SOCOMEC souhaite concilier la réalisation de ses objectifs économiques avec la dimension sociale et citoyenne de l'entreprise. Ainsi, la RSE a été intégrée comme l'un des axes stratégiques de la nouvelle Stratégie du Groupe.

L'axe Sustainability inscrit notre volonté de se positionner comme acteur de la transition écologique. Elle est partagée par les collaborateurs en quête de sens, les clients de plus en plus exigeants dans ce domaine, et nos actionnaires, au nom des principes et valeurs qu'ils soutiennent.

Nos ambitions et nos stratégies pour l'axe sustainability s'appuient autour de nos 3 piliers RSE présentés ci-contre.

Notre matrice de matérialité

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



Source : matrice de matérialité du Gimelec

Pilier 1

S'engager pour le bien-être des collaborateurs

S'ENGAGER POUR LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

Ancrer durablement la culture de santé et sécurité

- 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE** : Promouvoir la santé physique et mentale et la sécurité de nos collaborateurs

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

- 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE** : Renforcer l'engagement de nos collaborateurs et maintenir le dialogue social
- 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES** : Être novateur dans la qualité de vie au travail
- 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES** : Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion

- 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES** : Garantir l'égalité hommes-femmes dans le Groupe
- 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES** : Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance

Pilier 2

Préserver l'environnement

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

Réduire notre empreinte environnementale

- 7 ÉNERGIE PROPRE ET À UN COÛT ABORDABLE** : Mesurer et réduire notre empreinte carbone
- 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES** : Certifier les sites industriels ISO14001
- 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES** : Réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe
- 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES** : Optimiser la performance énergétique de nos infrastructures

Promouvoir l'efficacité énergétique

- 7 ÉNERGIE PROPRE ET À UN COÛT ABORDABLE** : Offrir des solutions efficaces pour réduire la consommation énergétique de nos clients.
- 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE** : Renforcer l'écoconception de nos produits

Pilier 3

S'investir dans des partenariats responsables

S'INVESTIR DANS DES PARTENARIATS RESPONSABLES

Garantir des achats responsables

- 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE** : Évaluer et exiger un niveau de performance RSE de nos fournisseurs
- 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS** : S'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux

Garantir une éthique des affaires

- 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE** : Maintenir des valeurs de confiance et de transparence dans nos partenariats commerciaux.

Développer nos engagements sociétaux

- 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES** : Mener une politique active de mécénat culturel, solidaire et territorial
- 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES** : Contribuer à l'évolution de notre profession par l'enseignement et la recherche

UNE GOUVERNANCE INTÉGRÉE ET TRANSVERSALE

SOCOMECC contribue aux objectifs de développement durables

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

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



Notre performance RSE

Axe stratégique	Objectifs 2025 / 2030	Risques	Indicateur	Résultats et périmètres *		Variation
				2021	2022	
Ancrer durablement la culture de santé et sécurité	2,95% (2025)	Mauvaises conditions de travail, acci-dents du travail, maladie professionnelle, Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), Risques Psycho-Sociaux (RPS)	Fréquence des accidents du travail	4,90%	3,35%	- 1,55 %
Innover en matière de bien-être et de qualité de vie au travail	7,8/10 (2025)	Climat social dégradé, discriminations, inégalité dans les offres d'opportunités, démission et désengagement des employés	Taux d'engagement	-	7,5 / 10	N/A
	95% (2025)		Entretiens de Performance Individuelle réalisés	-	90,6% ⁽¹⁾⁽²⁾	N/A
Réduire notre empreinte environnementale	80% (2030)	Risque de contribution au changement climatique, pollution, coûts financiers et conséquences juridiques, coûts énergétiques supplémentaires	Valorisation des déchets industriels	73,4% ⁽³⁾⁽⁴⁾	68,6 % ⁽⁵⁾	-4,8%
			Energie renouvelable dans la consommation électrique totale	12% ⁽³⁾	13% ⁽⁶⁾	1%
	100% (2030)		Sites industriels certifiés ISO 14001	42% ⁽⁷⁾	42% ⁽⁷⁾	-
Promouvoir l'efficacité énergétique	100% (2030)	Risque de contribution au changement climatique par la production et l'utilisation des produits du Groupe. Raréfaction de matières premières, non-conformité de composants et prestations par rapport aux normes, législations	Chiffre d'affaires réalisé par des gammes de produits manufac-turés couvertes par un PEP	54,7 % ⁽⁸⁾	56,9 % ⁽⁸⁾	2,2 %
Garantir des achats responsables	100% (2030)	Pratiques sociales, environnementales et éthiques dans la supply chain contraies aux valeurs de SOCOMECC ,	Chiffre d'affaires couvert par des fournisseurs signataires du code de conduite	84 % ⁽¹⁰⁾	93,7 % ⁽¹⁰⁾	6,2 %
	100% (2025)		Principaux fournisseurs évalués par EcoVadis	-	24 % ⁽⁹⁾	N/A
Garantir une éthique des affaires : maintenir des valeurs de confiance et de transparence dans nos partenariats commerciaux	100% (2025)	Actes de corruption, conflits d'intérêts, trafic d'influence, pratiques anticoncurrentielles, paiements de facilitation, fuite d'informations	Collaborateurs formés sur la politique éthique et conformité	81,2 % ⁽¹⁾	88,3 % ⁽¹⁾	7,13 %

(1) hors Algodue, Boltswitch, CCS et Powersmiths

(2) hors personnel de production

(3) hors filiales commerciales internationales

(4) hors site de production américain CCS

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

(6) hors filiale commerciale de Boston

(7) hors filiales commerciales françaises et internationales

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

(9) hors Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths et TCT

(10) Fournisseurs couvrant en 2021 et 2022 respectivement 85 % et 80 % du chiffre d'affaires de SOCOMECC

Nos ambitions 2025-2030

Nos projets de transformation inscrits dans notre cycle stratégique

Notre axe stratégique "Sustainability" décompte 7 projets de transformation.

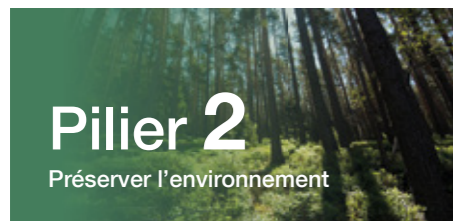


Réaliser une enquête d'engagement annuelle afin de mesurer le sentiment d'appartenance, de bien-être et de motivation de nos collaborateurs. Les enseignements de l'enquête serviront de base pour construire et déployer un plan d'action visant à renforcer l'engagement des collaborateurs. Cette pratique sera un rituel annuel. Cela nous permettra de mesurer nos progrès, et d'adapter nos priorités.

Perspectives 2025: obtenir une note de 7,8/10 en 2025.

Renforcer notre politique de diversité, d'équité et d'inclusion. SOCOMEC promeut un environnement de travail sûr, inclusif et équitable pour toutes et tous. Il veille à préserver les singularités de chacun et met à disposition un environnement de travail dans lequel chaque collaborateur et collaboratrice peut s'exprimer et agir librement.

Perspectives 2023: formaliser une politique Diversité, Equité et Inclusion et Appartenance



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 viendront nourrir la construction de notre stratégie bas-carbone en 2023.

Perspectives 2023: Nous identifierons et prioriserons les leviers d'actions afin de formuler nos objectifs de réduction CO2.

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, 42 % des sites industriels ont obtenu cette certification ainsi que 2 filiales commerciales.

Perspectives 2030: certifier l'ensemble de ses sites industriels ISO 14001.

Augmenter les gammes de produits couvertes par les éco-déclarations Profil Environnemental Produit (PEP). Le PEP constitue la carte d'identité environnemental 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.



Construire un réseau de "compliance officers". Nous souhaitons avoir des personnes relais afin d'assurer le bon déploiement de notre politique éthique et compliance dans toutes nos entités.

Perspectives 2023: mettre en place un réseau de « compliance officers »

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

Pilier 1

S'engager pour le bien-être des collaborateurs



Pilier 1

Le premier pilier "People", de notre stratégie RSE, centré sur l'humain et le bien-être des collaborateurs, constitue une priorité pour le Groupe. En premier lieu, on retrouve la santé et la sécurité. A travers la prévention et des processus de vérification de la sécurité, SOCOMEC garantit un environnement de travail sûr et épanouissant pour tous.

Une attention particulière est également portée au bien-être et à la qualité de vie au travail. SOCOMEC est un employeur responsable qui contribue au bien-être de ses employés en leur proposant des conditions

de travail innovantes et en les accompagnant dans le développement de leurs compétences. SOCOMEC assure un environnement de travail inclusif et ouvert à toutes et tous en veillant à préserver les singularités de chacun et à refuser toute forme de discrimination.

Sommaire

1.1 Ancrer durablement la culture de santé et sécurité

ACTION #1 Mesurer la performance santé et sécurité
ACTION #2 Évaluer et réduire les risques professionnels

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

ACTION #1 Renforcer l'engagement de nos collaborateurs et promouvoir le dialogue social
ACTION #2 Être novateur dans la Qualité de Vie au Travail
ACTION #3 Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

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

ACTION #1 Garantir l'égalité Homme-Femme dans le Groupe
ACTION #2 Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance

1. Ancrer durablement la culture de santé et sécurité

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

Ces risques peuvent entraîner des accidents du travail ou des maladies professionnelles tels que les troubles musculo-squelettiques. De plus, des situations de travail peuvent également entraîner des risques psychosociaux (RPS).

La démarche de prévention des risques de SOCOMEC est structurée autour de 3 axes :

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

SOCOMEC s'engage également à mener ses activités dans le respect de la réglementation et des normes en vigueur. Les indicateurs du Groupe "taux de fréquence" sont inférieurs aux chiffres de la profession et la recherche d'amélioration est récurrente.

Politique et performance

La politique santé et sécurité du Groupe, renouvelée en 2021, définit les engagements pris par SOCOMEC pour favoriser l'amélioration de la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses collaborateurs. Nous agissons pour prévenir tout accident du travail et toute maladie professionnelle et pour permettre à chacune et chacun de travailler dans un contexte favorable et épanouissant, dans une logique de toujours « mieux vivre en entreprise ».

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

Nous nous engageons à :

- Respecter les exigences légales et normatives en matière de santé et de sécurité au travail.
- Développer et promouvoir la culture de prévention à tous les niveaux de l'organisation.
- Responsabiliser chaque niveau de l'organisation dans 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 faire appliquer les consignes de sécurité.
- Analyser systématiquement les accidents et les presque accidents afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.
- Améliorer nos performances santé et sécurité et surveiller l'efficacité des mesures prises.

SOCOMEC veille également à la sécurité des personnels 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 de travail établies afin d'assurer leur santé et leur sécurité et celles de leurs collègues.

Performance

Objectifs clés	Indicateurs	2021	2022	Variation
<ul style="list-style-type: none"> • Réduire de 30 % la fréquence des accidents (référence 2020) à horizon 2025 • Eradiquer les accidents graves et tendre vers le 0 accident à horizon 2030 	Taux de fréquence des accidents de travail	4,90 %	3,35 %	-1,55 %

Gouvernance

Le Groupe attend de chacun qu'il applique et respecte strictement les règles de sécurité et qu'il agisse pour son amélioration. La politique santé – sécurité est pilotée, déclinée et mise en application au sein de chaque division et site du Groupe dans le cadre d'un plan d'action qui fixe les priorités annuelles.

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

Outils et procédures

Le Groupe respecte rigoureusement les exigences réglementaires et les attentes de ses différentes parties prenantes. Le respect de ces exigences repose sur une veille réglementaire trimestrielle et le suivi des plans d'action en partenariat avec toutes les parties intéressées.

Le plan santé et sécurité est défini, mis en œuvre, actualisé et diffusé annuellement. Il est basé sur les exigences citées ci-dessus ainsi que sur les risques et pistes d'amélioration identifiés. Il permet de définir les mesures destinées à améliorer la sécurité des personnes, des biens et des installations, à développer la culture de sécurité et à assurer une communication efficace sur les objectifs, les actions planifiées et les performances du Groupe.

Afin d'évaluer plus finement les sites industriels, une grille a été créée sur le modèle de l'outil GP SST de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) :

- Analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles,

- Vérifications périodiques et maintenance des équipements,
- Attitude de l'entreprise vis-à-vis des sous-traitants,
- Attitude de l'entreprise vis-à-vis des travailleurs temporaires,
- Préparation et organisation du travail,
- Santé au travail,
- Réalisation et mise à jour de l'évaluation des risques professionnels (EvRP) et du plan d'action,
- Programme de formation et compétences sauveteur et secouriste du travail (SST),
- Responsabilités, communication et implication des salariés,
- Pratiques managériales de prévention,
- Maîtrise du risque incendie,
- État général des bâtiments.

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

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

Une procédure de gestion de crise est en place : les situations d'urgence potentielles ainsi que les moyens pour y répondre sont identifiés.

Les 11 règles d'or du Groupe

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

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

ACTION #1 Mesurer et sensibiliser à la performance santé et sécurité

Culture de prévention

Le développement de la culture de sécurité est l'un des axes clés du plan santé et sécurité de SOCOMEC. Le Groupe exige de la part des collaborateurs, sous-traitants et visiteurs qu'ils suivent les procédures de travail établies afin d'assurer leur santé et leur sécurité et celles de leurs collègues.

Prévention des accidents du travail et des presque-accidents

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

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

Nous renforçons continuellement les vérifications périodiques et non périodiques sur nos sites.

Perspectives 2023

- Réduire notre taux de fréquence de 30 % en 2025
- Eradiquer les accidents graves à horizon 2030, soit un accident qui a ou aurait pu causer des blessures invalidantes ou mortelles)

Formations à la santé et à la sécurité

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

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

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

Le siège social de SOCOMEC a organisé le mois de la sécurité, une occasion pour proposer trois actions phares auprès des collaborateurs:

- Une campagne de don du sang s'est tenue au siège de SOCOMEC à Benfeld, à laquelle près de 142 collaborateurs ont participé, pour un total de 116 prélèvements. Cette action avait d'autant plus d'importance que l'Etablissement français du sang alertait en parallèle sur le niveau très bas des stocks de sang.



- Un atelier de sensibilisation aux gestes d'urgences et à l'utilisation d'un défibrillateur a été organisé, auquel ont participé une centaine de collaborateurs volontaires. Animé par les pompiers, l'objectif de cet atelier était de former les participants à la réalisation d'un massage cardiaque et l'utilisation d'un défibrillateur en cas d'arrêt cardiaque, les premières minutes étant cruciales pour la survie et l'intégrité des victimes.
- Une journée de sensibilisation aux maladies cardiovasculaires dans laquelle des experts sont intervenus auprès de plusieurs dizaines de collaborateurs sur des thématiques telles que l'indice glycémique, l'importance de connaître sa tension artérielle, la nutrition, l'éducation physique ou encore la gestion du stress.

Le site de production Indien de Gurgaon organise chaque année une semaine de sensibilisation à la santé et à la sécurité à l'occasion de la semaine nationale de la sécurité en Inde. L'occasion pour les collaborateurs de participer à des formations à la sécurité électrique, aux premiers secours et à la lutte contre les incendies. Les familles sont également invitées à participer à cet événement. Les enfants ont pu réaliser des poster de sensibilisation à la sécurité dans des situations quotidiennes les concernant.

Tout au long de l'année, un accompagnement sur la santé est proposé aux collaborateurs sur des thématiques précises : santé globale, santé dentaire et ophtalmologique. Un webinaire a été proposé pour sensibiliser les collaborateurs aux risques de santé liés au cœur, les facteurs de risques et symptômes, ainsi que les moyens de préventions et de traitement.

En Amérique du Nord, de nombreux collaborateurs sont formés annuellement aux gestes de premiers secours. Un groupe de travail a initié la formalisation d'un programme de sécurité incluant la définition d'indicateurs permettant de progresser.

En Italie, des initiatives ont également été prises : formations orientées santé, facilitées pour se rendre à des consultations médicales avec des tarifs maîtrisés...

Un des deux sites industriels chinois a célébré ses 1000 jours de production sans accident entraînant un arrêt de travail.



Perspectives 2023

- En 2023, notre ambition est de prendre soin de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Ainsi, nous allons poursuivre la pratique de campagnes de sensibilisation, auprès du plus grand nombre de filiales du Groupe, en adaptant les thématiques aux préoccupations locales et à la taille des effectifs.
- A compter de 2023, une journée de la sécurité devra être organisée annuellement sur l'ensemble des sites industriels.
- A partir de 2025, les entités de plus de 20 personnes devront mener au moins 3 actions santé et sécurité chaque année.

ACTION #2 Évaluer et réduire les risques professionnels

Réaliser des audits pour évaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels est régulièrement mise à jour. Elle prend en compte les risques existants dans les locaux et ceux induits par l'activité de travail des salariés amenés à se déplacer sur d'autres sites. Sur les sites de production, SOCOMEC porte une attention particulière aux risques chimiques, risques incendie, risques liés aux champs électromagnétiques et aux machines et équipements.

Perspectives

- En 2025, 100% des équipements et machines devront avoir été audités sur la base des standards du Groupe
- 100% des sites industriels devront actualiser annuellement leur évaluation des risques sur la base d'audits réguliers d'ici à 2025

Étudier l'ergonomie des postes de travail et réduire les risques de troubles musculo-squelettiques

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) constituent l'un des principaux risques professionnels chez SOCOMEC. L'objectif est donc de réduire les manutentions manuelles et les mauvaises postures, de façon à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi qu'à maintenir au poste des collaborateurs ayant des contre-indications médicales.

L'ergonomie des postes de travail a été cartographiée sur certains sites industriels et un plan d'amélioration a été mis en place pour suivre son avancement.

Les collaborateurs en production et à la supply chain des sites alsaciens peuvent bénéficier de soins shiatsu. Des bracelets épicondyliens sont également à leur disposition. Depuis 2022, SOCOMEC expérimente l'utilisation d'exosquelettes sur ses sites alsaciens afin de diminuer le risque de TMS. L'expérience se prolonge en 2023. Si ces outils se révèlent adaptés à nos activités, ils pourraient permettre d'assister les collaborateurs lors de la réalisation de certaines tâches afin de réduire leur impact au niveau des lombaires et des membres supérieurs.

Les exosquelettes sont des muscles artificiels pilotés par des moteurs dont le but est d'utiliser les innovations en terme de robotique pour améliorer la vie de l'homme, l'aider dans ses tâches quotidiennes et l'assister.

En complément de cette expérimentation, 24 collaborateurs sur les sites Alsaciens ont suivi un module de prévention des TMS. L'objectif de la formation :

- Comprendre les Troubles Musculo-Squelettiques, leurs conséquences sur les salariés et les entreprises ;

- Identifier les facteurs de risque des TMS pour prévenir et les gérer ;
- Savoir analyser les contraintes d'un environnement ;
- Maîtriser les exercices de récupération basés sur des étirements ;
- Maîtriser les principes de gestuelle basés sur l'utilisation du bassin selon les contraintes et l'environnement de travail.

Autre exemple, un des deux sites industriels en Chine a installé une grue sur une ligne de production afin de soulever des charges lourdes de plus de 80 kg.



Perspectives

- La formation de prévention des TMS sera reconduite sur les sites de production alsaciens en 2023 avec l'objectif de former 36 personnes.
- D'ici à 2025, l'ergonomie d'au moins un poste de travail devra être améliorée chaque année sur les sites industriels.

Prévenir les risques psychosociaux (RPS)

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

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

Le comité de suivi de l'accord RPS (périmètre France) se réunit tous les 6 mois pour passer en revue les indicateurs et s'assurer du suivi de l'accord. Une procédure peut être engagée par un salarié s'estimant victime d'une telle situation, ou par un tiers estimant être témoin d'une situation répondant à la définition de violence au travail.

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

Perspective

- Le comité s'est engagé à déployer une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur ces thématiques.

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

Si le bien-être et l'environnement de travail des collaborateurs n'est pas une priorité pour l'entreprise, elle peut se confronter à de nombreux enjeux : pénurie de l'emploi, mal-être au travail, communication et accès à l'information défectueux, mauvaises conditions de travail, manque d'écoute et prise en compte insuffisante des aspirations professionnelles, etc.

La recherche constante d'une bonne Qualité de Vie au Travail (QVT) fait pleinement partie de notre vision stratégique, c'est pourquoi nous nous sommes fixés plusieurs objectifs :

1. Maintenir le dialogue social et renforcer l'engagement de nos collaborateurs
2. Être novateur dans la qualité de vie au travail
3. Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

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

Politique et performance

Attachée à un contrat social équitable et ouvert à toutes les cultures sans discrimination, SOCOMEC s'engage à :

- **Instaurer des relations de travail favorisant l'initiative et l'engagement des collaborateurs :**
 - par un management bienveillant développant l'intelligence relationnelle,
 - par l'amélioration continue des organisations et des méthodes de travail,
 - par l'association des collaborateurs à la réussite de l'entreprise.
- **Valoriser les ressources humaines en maximisant l'employabilité des personnes :**
 - par une politique de formation ambitieuse,
 - par une gestion des compétences motivante.

- **Respecter les personnes, leurs conditions de travail, leur sécurité et leurs droits partout où nous sommes implantés :**
 - par une politique de sécurité/santé ambitieuse,
 - par un dialogue social ouvert et constructif,
 - par l'égalité des chances pour tous les collaborateurs.

La QVT fait l'objet de plans d'action pour chacun de nos sites afin de développer les meilleures opportunités, tenant compte des aspirations, de la culture ou encore des possibilités légales, dans tous les pays où est implanté le Groupe. Elle accompagne la recherche d'un équilibre entre travail et vie personnelle, tout en préservant l'efficacité.

Performance

Objectifs clés	Indicateurs	2021	2022	Variation
• Atteindre un taux d'engagement supérieur au benchmark médian : 7,8/10 en 2025	Taux d'engagement des collaborateurs	-	7,5 / 10	N/A
• Atteindre un taux de réalisation de 95% à horizon 2025	Taux de réalisation des Entretiens de Performance Individuelle (EPI)	-	90,6 % ⁽¹⁾	N/A

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

Gouvernance

Comité de Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Définit les axes de la stratégie du Groupe, dont la stratégie RSE. • 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 RSE, en particulier sur la QVT. • Pilote le reporting. • Anime les activités et le réseau RH
Responsables RH Régions	<ul style="list-style-type: none"> • Pilote le déploiement des actions dans les différentes entités
Responsables RH locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagne le déploiement sur le terrain

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.

ACTION #1 Renforcer l'engagement de nos collaborateurs et promouvoir le dialogue social

Parcours d'intégration

Pour tout nouvel arrivant, le Groupe a l'habitude de déployer une expérience d'accueil systématique, appelée « programme Onboarding Experience » : le nouveau collaborateur bénéficie, au cours des premiers mois, de rendez-vous de formations (pour la plupart en e-learning), de rencontres et de visites. Chaque nouveau collaborateur peut ainsi acquérir le même niveau fondamental de connaissances et d'attitudes pour devenir un membre impliqué du Groupe.

Après deux années entre parenthèses à cause du Covid, les journées d'intégration ont été relancées pour les alternants en 2022 en y intégrant une présentation RSE et seront poursuivies en 2023 pour l'ensemble des collaborateurs.

Perspective 2023

Le parcours d'intégration sera revu avec plusieurs actions qui seront déployées. Par exemple, nous aurons une nouvelle offre de Welcome Kits (éco-responsable) pour les nouveaux collaborateurs. Un module RSE est également en cours de préparation et sera disponible courant 2023 pour les nouveaux arrivants.

Enquête d'engagement

En 2022, SOCOMEC a lancé sa première enquête d'engagement périmètre Groupe pour donner à l'ensemble des collaborateurs l'opportunité de s'exprimer sur plusieurs thématiques : Santé et Bien Être, Transformation et changement, Diversité et Inclusion et Engagement. Les enseignements de cette enquête serviront de base pour construire et déployer un plan d'action visant à renforcer l'engagement des collaborateurs.

Fin septembre, 90% des collaborateurs ont répondu à cette enquête ; ceci a permis d'avoir une vision précise de l'expérience collaborateur sur différents moteurs qui contribuent à l'engagement des ceux-ci. Le score spécifique du moteur d'engagement se situe à 7,5 sur 10,

légèrement au-dessus de la moyenne obtenue par des sociétés similaires, ce qui est très encourageant pour une première enquête d'engagement Groupe.

Dès 2023, SOCOMEC prévoit de renouveler cette enquête chaque année pour évaluer l'impact des plans d'action mis en place, mesurer les progrès et adapter les priorités en fonction des résultats.

Perspective 2023-2025

Atteindre un taux d'engagement supérieur au benchmark médian.

Top Employer

Cette année, SOCOMEC s'engage pour la première fois dans l'obtention du label Top Employer pour la qualité de ses pratiques RH et sa démarche en matière de qualité de vie au travail. L'organisme international Top Employer Institute certifie les entreprises qui s'engagent à fournir les meilleures conditions de travail possible à leurs collaborateurs à travers des pratiques RH innovantes qui privilégient l'humain.

En tant que nouveau candidat, SOCOMEC a dû suivre un processus de certification rigoureux et l'équipe RH s'est mobilisée pour répondre aux nombreuses questions et demandes des auditeurs. Cette démarche de certification s'inscrit dans le cadre d'une volonté affirmée d'être toujours plus vertueux dans nos pratiques RH. La certification Top Employer est attribuée sur le périmètre France pour une durée de 3 ans mais nécessite la conduite d'un audit de renouvellement annuel qui a pour objectif de suivre l'avancée des plans d'action et l'amélioration des indicateurs de performance.

L'objectif est de rentrer dans un processus d'amélioration de nos pratiques RH sur les thèmes audités. Entre autres, sont incluses les pratiques QVT, de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, diversité et inclusion ainsi que la durabilité.



Perspectives 2023

Obtention du label Top Employer pour maintenir et améliorer en continue nos pratiques en termes de ressources humaines et de qualité de vie au travail.

100 ans, 100 challenges à relever!

A l'occasion des 100 ans du Groupe, la start-up OUILive a proposé un dispositif d'engagement via une application mobile pour rassembler les collaborateurs sur cette période festive. 900 collaborateurs se sont inscrits sur l'application et ont participé aux nombreux challenges ludiques et sportifs. L'objectif de ce dispositif est de créer une dynamique de groupe à l'échelle internationale, basée sur l'apprentissage par le jeu et des fonctionnalités collaboratives.

Organisés en cinq cycles, les défis étaient disponibles tout au long de l'année. Les points gagnés ont été convertis en don au profit de l'ONG Électriciens sans Frontières, permettant de financer en 2023 l'électrification d'un centre de santé et d'une école dans un village au nord de Madagascar.

En ligne directe avec la politique RSE du Groupe SOCOMEC, le 4^e cycle « Get committed » abordait la thématique du développement durable et proposait aux collaborateurs de s'engager individuellement et collectivement vers des pratiques plus écologiques et sociales. Ce temps fort de 8 semaines s'est articulé autour de 4 thématiques : des notions générales autour du développement durable, la mobilité, la diversité et l'éco-responsabilité.

Dans le cadre de ce temps fort, une conférence du Global Compact a été organisée sur le site de Benfeld, durant laquelle l'initiative du Pacte Mondial des Nations Unies et les objectifs de développement durable ont été présentés. Près d'une centaine de collaborateurs ont participé à l'événement, l'occasion pour eux d'en savoir plus sur cet engagement qui dure depuis près de 20 ans.



Dialogue social

SOCOMECE pratique un dialogue social soutenu au sein de chaque entité du Groupe. Selon les législations des différents pays et aussi selon les habitudes prises, les pratiques peuvent différer localement – mais elles sont toutes orientées vers la meilleure prise en compte possible des aspirations des salariés.

L'enquête d'engagement, lancée dans toutes les entités du Groupe, vient donner un nouvel élan à ce dialogue social. En effet, par l'expression des attentes, des points d'attention (les « irritants »), les points clés ont été mis en exergue à l'échelle du Groupe, des pays, des sites et même des services. L'anonymat total des répondants est garanti par la solution utilisée. Les managers et leurs équipes engagent dès 2023 des plans d'action, sur la base de cette expression des collaborateurs. Construire ensemble des plans d'action et en mesurer les avancées et les résultats, est une façon très concrète de pratiquer un dialogue social, soutenu et constructif.

Pour la France, il existe une forme plus institutionnelle qui se trouve enrichie elle aussi par l'enquête d'engagement. Il s'agit du dialogue social avec les instances représentatives du personnel.

Vingt-trois accords collectifs sur le temps de travail, la gestion des emplois et des parcours professionnels, le dialogue social, la santé, les primes, ou encore la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ont été signés en 2022. SOCOMEC et les partenaires sociaux développent ces thématiques au sein de l'entreprise pour aider les collaborateurs à trouver un meilleur équilibre de vie.

Dans le Groupe, les conditions de travail et les conditions d'emploi de 70% de nos collaborateurs sont réglementées par au moins un accord d'entreprise et/ou une convention collective de branche. Pour la bonne interprétation de cet indicateur, il est précisé que :

- la pratique des accords, que ce soit d'entreprise et/ou de branches n'est pas valable dans tous les pays,
- conformément à la définition de cet indicateur, il n'est calculé que pour les entités du groupe qui dépassent 50 personnes.

SOCOMECE s'applique à favoriser la prise en compte collective des aspirations et permettre le dialogue au travers des instances représentatives du personnel ou lors des réunions de services régulières. Des communications sur l'actualité de l'entreprise sont régulièrement diffusées.

ACTION #2 Être novateur dans la Qualité de Vie au Travail

SOCOMECE SAS France 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.

Télétravail

Le télétravail s'est considérablement développé depuis 3 ans en raison du contexte de crise sanitaire, mettant en lumière les avantages et limites de cette forme d'organisation du travail. En 2021, un accord sur le télétravail a été signé sur le périmètre France, à hauteur de 2 jours par semaine pour les personnes dont le poste occupé est compatible. Les jours télétravaillés sont accompagnés d'un défraiement forfaitaire. Sur le site de TCT, un accord a également été signé en 2021 avec un total de 22 jours de télétravail par an. SOCOMEC s'assure également de fournir des équipements informatiques performants et à jour pour permettre aux collaborateurs cette flexibilité d'organisation.

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

- en Amérique du Nord, en Asie, ou en Italie (SICON). Hormis les collaborateurs de Production, les salariés peuvent organiser leur temps de travail entre le site et le domicile.
- dans les filiales commerciales en Europe pour lesquelles le télétravail a été intégré comme une façon de travailler devenue naturelle, souvent pour optimiser les déplacements chez nos clients, et toujours avec le souci de l'efficience collective

Perspective 2025

Une évaluation de la pratique sera faite dans d'autres entités afin de la déployer à l'échelle du Groupe

Améliorer la QVT sur les sites

Sur nos sites industriels, différents processus permettent d'améliorer la qualité de vie au travail et de lutter contre l'absentéisme :

- Processus d'accueil dédié aux nouveaux collaborateurs (journée d'accueil, formation à la sécurité, remise d'un livret d'intégration, parcours onboarding)
- Prise en compte des contre-indications médicales,
- Sensibilisation portant sur l'ergonomie et la prévention du risque TMS

- Amélioration continue de l'ergonomie des postes de travail (éclairage adapté, tapis antifatigue, extraction-filtration de l'air pollué, réduction du port de charge...),
- Organisation de cellules d'écoute
- Travail sur la polyvalence,
- Systèmes de pause adaptés aux besoins,
- Entretiens suite à une absence.

Inauguration des nouveaux bureaux de Singapour pour plus de bien-être

Les bureaux de Singapour ont été rénovés et modernisés pour améliorer le cadre et les conditions de travail. L'ergonomie des bureaux a été repensée pour qu'ils soient plus ouverts et plus modulaires, avec des espaces de convivialité, afin d'encourager les échanges et favoriser la collaboration et le partage d'idées. Tout a été pensé pour que les salariés se sentent bien sur leur lieu de travail. Il inclut des espaces d'échanges et des zones plus privées pour offrir une expérience de travail confortable pour toutes et tous. Une salle de sport a également été installée pour faciliter les activités physiques.

Enfin, les décors, les couleurs et les matériaux choisis contribuent à construire une image innovante et dynamique de l'entreprise, ainsi qu'à rendre les salariés et les partenaires de SOCOMEC fiers et heureux de travailler pour l'entreprise.

D'autres réalisations sont à souligner, en matière d'aménagements des bâtiments, des bureaux, des surfaces de travail en général comme :

- le laboratoire du développement en Italie.
- Les nouveaux locaux de Mannheim

La QVT, cela passe aussi par la convivialité. 2022 a également vu le retour de ces moments de convivialité dans les différents services et sous différentes formes (le barbecue annuel qui existait ici ou là, les fêtes de fin d'année,...).

Perspective 2025

- L'achèvement du nouveau restaurant d'entreprise sur le site d'Isola, en Italie,
- La mise en place progressive de systèmes de Gestion Technique des Bâtiments (GTB) en lien avec notre programme de sobriété énergétique, nommé le Plan Energy+.
- Des nouveaux bureaux pour notre Supply Chain à l'usine 2 à Benfeld, en France.

Pratiques culturelles et sportives

De plus, SOCOMEC encourage ses collaborateurs dans leurs pratiques sportives, culturelles et artistiques. Le Comité Social et Économique (CSE) soutient de nombreuses associations internes animées grâce à l'engagement des collaborateurs : ils peuvent exercer leurs passions en dehors de leur temps de travail, essentiellement entre midi et quatorze heures ou le soir.

Les activités culturelles et sportives favorisent la rencontre entre collaborateurs appartenant à d'autres services. Au siège, SOCOMEC a mis à disposition le « Relais

des Energies », un bâtiment équipé de plusieurs salles permettant aux sportifs, mélomanes ou encore jardiniers d'exercer leur loisir.



ACTION #3 Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

SOCOMECE est un groupe international qui cultive l'innovation, son expertise et ses compétences pour garantir la création de valeur auprès de ses clients.

Le pilier « People » de la stratégie consiste notamment à travailler sur l'attraction et la rétention des talents compte tenu des tensions sur le marché du travail. Identifier et renforcer nos compétences métiers clés est également un axe de travail important de notre politique formation.

La formation

La formation professionnelle est un outil majeur qui permet aux collaborateurs de se former tout au long de leur parcours professionnel. Chez SOCOMEC, la formation fait partie intégrante de la stratégie RH de développement des compétences.

Le Learning Center est notre centre de formation. Sur l'ensemble du périmètre groupe, son équipe a pour mission d'accompagner le développement des compétences à travers des formations qui répondent aux demandes de la totalité de nos métiers et activités. Forts d'une communauté de formateurs, nous animons ce réseau qui est l'un des piliers de notre offre. Chez SOCOMEC, près de 150 collaborateurs répartis sur plusieurs régions du globe animent des formations en plus de leurs missions quotidiennes. Ils ont un rôle très important, car ils sont experts dans leur métier avec une connaissance approfondie répartis sur plusieurs régions du globe des processus et des spécificités de SOCOMEC.

Le plan de développement des compétences permet aux collaborateurs d'évoluer professionnellement et renforce également la compétitivité de l'entreprise en innovant continuellement. Nos métiers, souvent techniques, évoluent sans cesse et pour que les collaborateurs puissent s'adapter, il est nécessaire de les former et de leur permettre de développer de nouvelles compétences.

Nous avons développé une stratégie globale autour de l'apprentissage qui se compose en 4 axes :

1. Une offre de formation lisible, élargie, orientée métier : passer d'une offre de formation exclusivement technique à de véritables cursus de formation orientés « métier » ou « managers » développant toutes les compétences nécessaires à son activité (technique, marché, outils, comportemental...).
2. Des méthodes pédagogiques nouvelles : passer d'un enseignement classique en présentiel à une approche mixte (digital/présentiel) mais aussi développer de nouvelles méthodes pédagogiques comme par exemple plus de moments de partage du savoir (serious game, classes virtuelles, tutorat)
3. L'apprenant est au cœur du dispositif : cibler les profils et compétences clés, évaluer les compétences de nos experts, les aider à se développer tout au long de l'année, 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 : délivrer des formations pour tous et partout, c'est-à-dire dans toutes nos filiales et pour tous nos collaborateurs.

CHIFFRES CLÉS

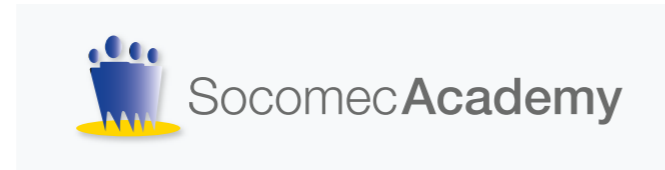
NOMBRE D'HEURES TOTALES DE FORMATION :	% D'HEURES DE FORMATION EN PRÉSENTIEL / NOMBRES D'HEURES TOTALES :	MOYENNE D'HEURES DE FORMATION / EMPLOYÉ :
61 263	76 %	12,7

SOCOMEAC Academy

Certaines de ces formations en ligne sont obligatoires alors que d'autres sont en libre accès en fonction des affinités des collaborateurs. La formation pour tous étant une volonté forte de l'entreprise, une plateforme de formation digitale est à disposition de l'ensemble des collaborateurs. Une offre riche, diversifiée et accessible en multilingues permet à chacun de se développer selon son rythme (formations métiers, softskills, sécurité)... Le mobile learning est favorisé grâce à l'application « MyLearning ». Cette année, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle stratégie Groupe, un module de formation

e-learning a été déployé sur SOCOMEAC Academy pour aider à la compréhension de notre nouveau cycle stratégique et est maintenant intégré à notre parcours d'Onboarding.

En 2022, 14 508 heures de formation digitale ont été suivies à travers le groupe soit en moyenne 4.6 heures par apprenants.



SOCOMEAC leadership Development program

La première promotion du SOCOMEAC Leadership Development Program (SLDP) a été ouverte en novembre 2022. Il s'agit d'un programme annuel de développement des compétences proposé aux collaborateurs du Groupe, identifiés en fonction de leur potentiel. Véritable tremplin pour nos collaborateurs et pour notre entreprise, il a pour ambition de pourvoir au développement durable de SOCOMEAC en matière de compétences et de plans de succession afin de répondre aux défis de demain.

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

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

Entretien de performance individuelle

Le processus d'entretien de performance individuelle (EPI) est un processus groupe obligatoire pour tous. Il a lieu une fois par an pour les employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres et tous les 2 ans pour les ouvriers. Il est digitalisé pour les collaborateurs dits « administratifs » via notre système d'information des ressources humaines et est le point de départ de la campagne RH annuelle. Les entités CCS, Boltswitch, Powersmiths et Algodue ne sont pas encore intégrées dans notre système d'information RH: elles 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, mais SOCOMEAC encourage un feedback continu entre manager et collaborateur.

Cette étape d'évaluation de la performance est un élément essentiel de la gestion des ressources humaines chez SOCOMEAC. 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 notamment via la Talent Review et alimente le processus de révision salariale.

Perspective 2023-2024

- Intégrer les entités de CCS, Boltswitch, Powersmiths dans le système d'information des ressources humaines du Groupe afin d'assurer un process et suivi homogène des EPI réalisés et garantir un accompagnement de qualité des collaborateurs par les RH.

Entretien professionnel

En 2022, les Ressources Humaines ont lancé l'Entretien Professionnel pour l'ensemble des collaborateurs français.

Issu de la loi Avenir professionnel, l'entretien professionnel est proposé tous les trois ans ou lors d'événements spécifiques (retour d'absence longue durée, mandat,...) afin de prendre un temps de discussion autour du parcours professionnel, en conciliant projection professionnelle du salarié et stratégie de développement de l'entreprise.

Jusqu'à présent intégré à l'EPI, partenaires sociaux et Direction ont souhaité le distinguer; l'EPI étant essentiellement focalisé sur du court terme et orienté sur le bilan de l'année écoulée en termes de performance. L'entretien professionnel se tient quant à lui tous les trois ans afin de permettre une réflexion sur les perspectives d'évolution à moyen et long terme. Cette réflexion est en lien avec la stratégie d'entreprise et est menée en s'assurant des moyens d'accompagnement (formation, missions...).

Charte mobilité professionnelle

L'acquisition et la rétention des talents est un axe stratégique majeur pour SOCOMEAC. C'est en ce sens que nous avons fait de la mobilité interne un outil clé de notre politique des Ressources Humaines, qui participe à la construction de notre attractivité et à la fidélisation de nos collaborateurs. En 2022, la Direction des Ressources Humaines a rédigé une charte de mobilité professionnelle qui concrétise la volonté de SOCOMEAC 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, pour un collaborateur au sein de l'entreprise ou du groupe. Elle lui permet de mettre à profit ses talents et son expertise tout en développant de nouvelles compétences et peut revêtir plusieurs formes: la mobilité verticale, horizontale et géographique.

Perspectives 2023

- Création d'un catalogue de formation sur notre intranet pour faciliter l'accès et la visibilité des programmes proposés aux collaborateurs
- Programme de formation pour les managers: Un programme de formation sera déployé pour l'ensemble des managers du groupe sur 3 ans à compter de Q3-2023. Ce programme a pour objectif de poser le socle de l'identité managériale SOCOMEAC et de permettre le développement d'une communauté managériale internationale et pérenne. Les pratiques et attentes managériales ayant évoluées suite notamment au COVID, l'objectif est de reposer les fondamentaux managériaux basés sur le SOCOMEAC Leadership Model actualisé auprès de tous les managers. Ce programme a également vocation à amorcer une communauté managériale autour de pratiques communes. Il est bâti autour de 4 piliers: Manager Authentique, Inspirer et motiver, Être un leader et Manager la performance
- Lancement du Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) Monteur-Câbleur: Cette formation débutée en février 2023 et qui s'étend jusqu'à septembre leur permettra de développer leurs compétences et d'obtenir une certification reconnue notamment dans le secteur de la métallurgie. L'objectif est double pour SOCOMEAC: accompagner le développement de la carrière des collaborateurs et répondre aux besoins de recrutement sur un métier en tension.
- Journée de l'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. Afin de répondre aux attentes et questions de ses collaborateurs, SOCOMEAC a prévu d'organiser une Journée de l'évolution professionnelle, accessible en présentiel et à distance.

3. 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 l'appartenance, c'est créer un environnement inclusif dans lequel chacun peut s'épanouir et apprendre des autres, tout en développant ses compétences.

Politique et performance

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 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. Nous croyons que cette diversité est une richesse pour SOCOMEC et la cultivons. Elle permet en effet d'embrasser avec beaucoup plus de finesse la complexité croissante de notre environnement.

SOCOMEC rejette toute forme de discrimination pouvant notamment être liée aux origines, 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 de recrutement

Le Groupe a rédigé une charte qui a pour objectif de définir les principes déontologiques et méthodologiques que s'engagent à respecter nos équipes de recrutement 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...

Nos 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.

Charte Diversité

La France a également signé la Charte de la Diversité en s'engageant sur une démarche volontaire, afin de déployer des actions concrètes et progresser par des pratiques innovantes. Au-delà de la gestion des Ressources Humaines, la diversité irrigue toutes les activités de l'organisation en associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Faisant du management inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail, la diversité est source de performance économique et sociale.

Perspectives 2023

- Nous prévoyons de renouveler notre adhésion à la charte de la Diversité en 2023 et de formuler un plan d'action.
- Dans un souci d'homogénéisation, une politique Diversité, Équité et Inclusion et Appartenance (DEI&A) est en cours de formalisation. Elle permettra de faire un état des lieux des actions organisées sur tous les sites de l'entreprise et de construire un plan d'action consolidé Groupe à l'horizon 2025.
- Nous souhaitons déployer les mesures favorisant la DEI&A à l'échelle du Groupe. Des priorisations adaptées aux entités seront conduites en fonction de leur degré de maturité et de la possibilité de mener localement des initiatives avant de partager un retour d'expérience.

Gouvernance

Plusieurs acteurs, dont la Direction, jouent un rôle dans la définition de la politique Diversité, Équité, Inclusion et Appartenance (DEI&A), mais aussi dans son animation au quotidien. En effet, la démarche DEI&A s'inscrit naturellement dans les valeurs de SOCOMEC, mais aussi dans le pilier RSE dans 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"> • Définit et suit 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 leur site • Sensibilise les managers et collaborateurs à la DEI&A par des actions ou des formations
Managers	<ul style="list-style-type: none"> • Veillent à ce que la politique DEI&A soit appliquée au quotidien au sein de leurs équipes
Réseau de RH (local)	<ul style="list-style-type: none"> • Déploient et adaptent les plans d'action en tenant compte de la réalité du terrain et des spécificités légales et culturelles locales • Appliquent les standards du Groupe • Partagent leurs retours d'expériences et évaluent la portée des actions

ACTION #1 Garantir l'égalité Femme-Homme dans le Groupe

La place des femmes dans les positions managériales

La représentation des deux genres dans les plus hauts postes à responsabilité du Groupe a été formellement identifiée comme un axe d'amélioration majeur. C'est un projet sur le long terme qui nécessite de s'engager dès à présent. Outre l'accueil de jeunes collégiens en stage de découverte, des collaborateurs et collaboratrices sont allés à la rencontre de jeunes pour promouvoir les métiers industriels et techniques et lutter contre les stéréotypes de genre.

SOCOMEC a déployé des actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, sur le handicap, ou encore sur le sexisme. Par ces actions, nous contribuons à faire évoluer les mentalités en tant que collaborateur ou parent. Par exemple, la composition du SOCOMEC Leadership Development Program, qui consiste à développer les compétences de talents dans une logique de préparer les dirigeants de demain, est équilibrée entre femmes et hommes.

Insertion professionnelle des femmes sur des métiers techniques

Un pas symbolique et décisif à la fois a été franchi : des femmes ont pris des postes très techniques jusqu'ici exclusivement tenus par des hommes. C'est le cas sur l'après-vente de nos onduleurs, en Angleterre en 2022. Cela a été rendu possible à la fois par l'évolution de la société anglaise qui voit arriver des jeunes femmes dans ces filières de formation, mais aussi par l'ouverture de SOCOMEC sur le sujet. Un exemple qui devrait se multiplier. Des partenariats noués avec différentes écoles, par exemple en Allemagne ou encore en Belgique, pourront apporter une aide en ce sens.

Index Egalité Homme-Femme

En 2022, SOCOMEC SAS France a obtenu un index égalité Homme/Femme (H/F) de 87/100. Cette note, constante sur les 3 dernières années, vient récompenser une gestion saine des rémunérations, des promotions, des augmentations, en les analysant sous le prisme du genre. Si nous pouvons nous féliciter de ce résultat encourageant, SOCOMEC reste confronté à un défi qui prendra encore du temps, malgré une réelle détermination : la part de femmes dans les postes de Direction doit encore progresser.

Toujours en France, un accord sur le sujet a précisé 5 critères de progression de l'égalité H/F :

- Avoir une gestion non discriminatoire des rémunérations,
- Développer la mixité des métiers, notamment avec des plans d'action au niveau du recrutement,
- Accompagner la parentalité et améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (obligation d'augmentation s'appliquant aux salariées revenant de congé maternité),
- Améliorer les conditions de travail,
- Garantir l'égal accès à la promotion professionnelle

Perspective 2023

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

Perspective 2025

Augmenter le pourcentage des femmes dans les postes de managers

ACTION #2 Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance

SOCOMEC veille à fournir à chaque collaborateur les meilleures conditions favorisant son intégration et son sentiment d'appartenance.

Inclusion des jeunes

SOCOMEC a à cœur d'attirer les jeunes générations afin de favoriser le travail intergénérationnel et d'accueillir la créativité et l'innovation au sein de son Groupe. SOCOMEC SAS France favorise la découverte des métiers dans l'industrie par :

- L'organisation de visites sur site, pour des collégiens, des lycéens et des étudiants
- La présentation de nos métiers auprès d'écoles dans le cadre de forums ou salons de recrutements,
- L'accueil de stagiaires (dont stages de découverte de 3ème et de réinsertion professionnelle).
- Les formations en alternance se sont développées depuis plusieurs années et SOCOMEC continuera à accueillir des jeunes et à les former. Cette année, SOCOMEC est aussi parrain de la promotion 2022-2025 des étudiants Ingénieurs de la filière Génie Electrique.

CHIFFRES CLÉS

156

STAGIAIRES ET ALTERNANTS SONT EMBAUCHÉS À L'ISSUE DE LEUR PÉRIODE DE STAGE

15

STAGES DE DÉCOUVERTE DE 3E SUR L'ANNÉE 2021-2022.

Happy trainee

Depuis plusieurs années, SOCOMEC propose à ses stagiaires une évaluation de leur expérience au sein du Groupe par le biais du questionnaire HappyIndex® Trainees, proposé par le label ChooseMyCompany. Ce classement valorise les sociétés qui soignent l'accueil, l'accompagnement et le management auprès de leurs stagiaires et alternants.

En 2022, le Groupe obtient pour la 9ème année consécutive, le label « Happy Trainees » France et une note globale de 4/5 avec un taux de recommandation record à 97,6 %.



Assurer le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap

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

- l'aménagement de postes de travail pour maintenir dans l'emploi des collaborateurs présentant des restrictions médicales ou des incapacités de travail ;
- l'accessibilité et le respect des aménagements demandés par les médecins du travail ;
- la mise à disposition de bracelets épicondyliens ;
- la sensibilisation au handicap, ainsi que l'accompagnement dans le processus aboutissant à la reconnaissance d'un handicap.

Faire de la diversité une richesse

Dans le cadre du temps fort RSE des 100 challenges, une des étapes a été consacrée à la diversité pour sensibiliser et mobiliser les collaborateurs sur la richesse de la variété de profils qui font la force d'un collectif. Toutes ces formes de diversité (genre, âge, origine...) sont autant d'atouts qui multiplient les choix, les valeurs ou encore les compétences. Cette thématique s'est illustrée au travers de défis photos ou vidéos et d'un quizz d'une dizaine de questions pour sensibiliser les collaborateurs à ce sujet.

Pilier 2

Préserver l'environnement



Pilier 2

Le second pilier de notre stratégie RSE, « Préserver l'environnement » inscrit la volonté de SOCOMEC de réduire l'empreinte environnementale de ses sites et de ses activités.

Ainsi, en 2022, SOCOMEC a fait réaliser le calcul de son bilan carbone sur les scopes 1 à 3 et sur l'intégralité du périmètre Groupe. Les résultats de cette analyse permettent d'identifier différents leviers qui seront priorités et construits dans la stratégie bas-carbone du groupe en 2023.

Déjà inscrit dans une démarche de management environnemental, SOCOMEC maintient ses différentes actions : notamment certifier l'ensemble de ses sites industriels ISO 14001 d'ici 2030, réduire ses déchets et augmenter leur valorisation et réduire sa consommation énergétique. Les objectifs et engagements de SOCOMEC sont synthétisés dans la nouvelle politique environnementale, publiée en 2022.

Enfin, en 2022 SOCOMEC a également édité sa nouvelle politique écoconception, elle-même intégrée dans la politique environnementale. Le Groupe s'engage à réduire l'empreinte environnementale de ses produits. Les offres SOCOMEC sont conçues de façon à étendre leur durée de vie et à améliorer leur efficacité énergétique. En parallèle, SOCOMEC est engagé depuis 2012 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.

1. Réduire notre empreinte environnementale

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 SOCOMEC a la volonté de réduire son empreinte environnementale. Cela passe par plusieurs actions phares :

- mesurer et réduire notre empreinte carbone
- certifier l'intégralité de nos sites industriels ISO 14 001
- réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe
- optimiser la performance énergétique de nos infrastructures
- promouvoir l'efficacité énergétique, en offrant des solutions efficaces pour réduire la consommation énergétique de nos clients
- renforcer l'écoconception de nos produits et les principes de l'économie circulaire dans leur conception.

Politique et performance

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'écoconception.
- 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, trier nos déchets et augmenter le taux de valorisation de ces déchets.
- Sensibiliser le personnel aux enjeux environnementaux et à l'impact de nos 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.

Sommaire

1.1 Ancrer durablement la culture de santé et sécurité

- ACTION #1 Mesurer la performance santé et sécurité
- ACTION #2 Évaluer et réduire les risques professionnels

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

- ACTION #1 Renforcer l'engagement de nos collaborateurs et promouvoir le dialogue social
- ACTION #2 Être novateur dans la Qualité de Vie au Travail
- ACTION #3 Accompagner nos collaborateurs dans la transformation des métiers et dans leurs carrières

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

- ACTION #1 Garantir l'égalité Homme-Femme dans le Groupe
- ACTION #2 Favoriser l'intégration et le sentiment d'appartenance

Performance

Axe stratégique	Objectifs clé 2030	Indicateurs	2021	2022	Variation
• Valoriser nos déchets industriels	80 %	Taux de valorisation des déchets	73,4 % ⁽¹⁾	68,6 % ⁽²⁾	-4,8%
• Réduire la consommation énergétique globale et augmenter la part d'énergies renouvelables		Taux d'énergies renouvelables dans la consommation totale électrique	12 % ⁽³⁾	13 % ⁽⁴⁾	1%
• Certifier nos sites de production ISO 14001	100 %	Taux de sites industriels certifiés ISO 14001	42 % ⁽⁵⁾	42 % ⁽⁵⁾	–

(1) hors filiales commerciales internationales et hors site de production américain CCS
 (2) hors filiales commerciales et hors sites de production CCS, Boltswitch et Gurgaon
 (3) hors filiales commerciales internationales
 (4) hors filiale commerciale de Boston
 (5) Hors filiales commerciales françaises et internationales

Gouvernance stratégie bas-carbone

Comité de Pilotage (COPIL) Climat Membres : Président-Directeur Général Directeur Général adjoint Directeurs Financier New Building & Facility Manager Directrice des Ressources Humaines Directrice Communication et RSE Directeur commercial Directeur Offres et Produits Directeur Industriel Directeur Logistique Directeur des achats	<ul style="list-style-type: none"> • Détermine la démarche environnementale globale • Valide la stratégie environnement, 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"> • Assurent la collecte de données • Contribuent à l'élaboration du plan d'action • Assurent 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
Équipe de consultants experts en stratégie bas-carbone	<ul style="list-style-type: none"> • Apportent leurs expertises • Accompagnent dans la construction de la stratégie Climat

ACTION #1 Mesurer et réduire notre empreinte carbone

Stratégie Climat

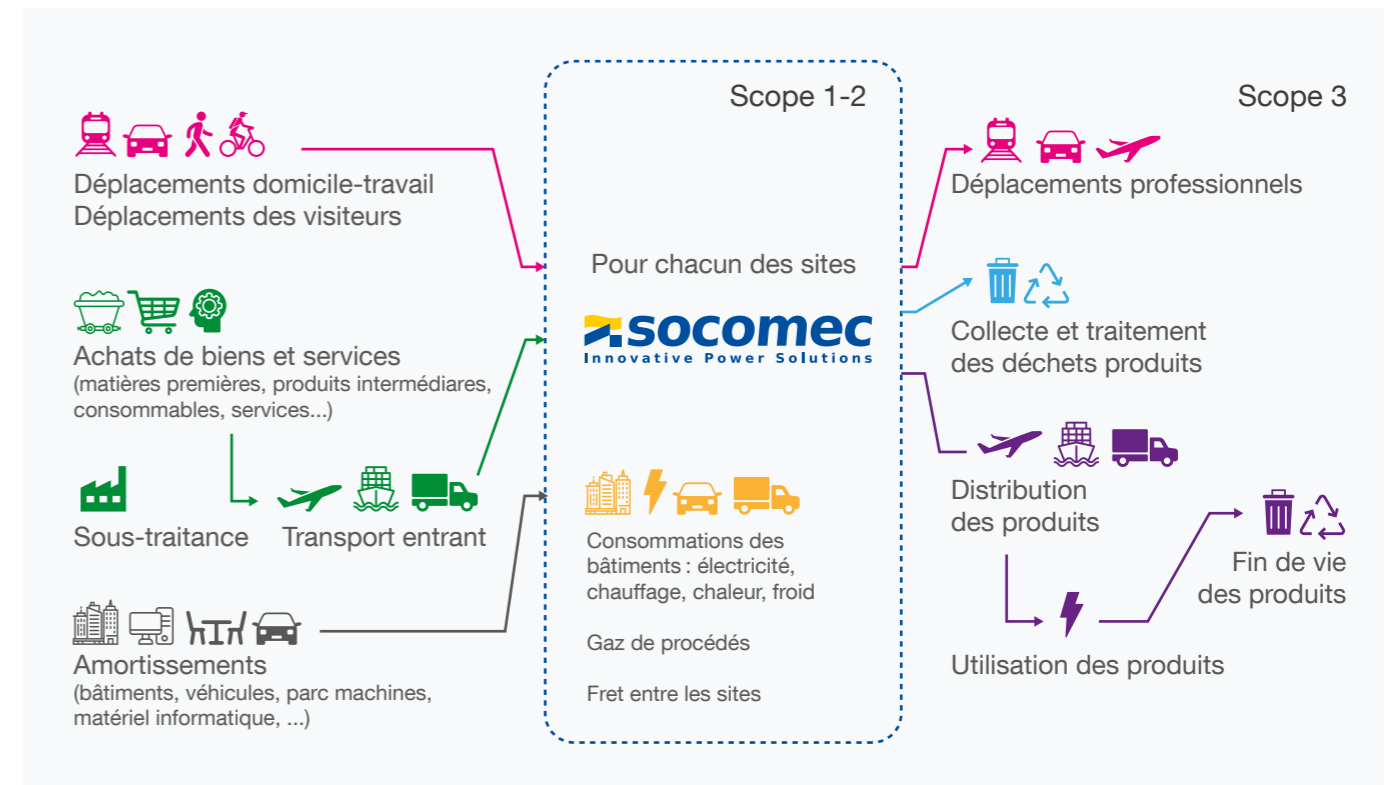
Conscient de notre responsabilité environnementale en tant que distributeur de biens d'équipement électriques, nous intensifions depuis plusieurs années notre stratégie environnementale. En 2022, nous avons réalisé notre bilan carbone à l'échelle du Groupe et sur l'intégralité des 3 scopes. Nous avons ainsi obtenu une vision globale de nos émissions de gaz à effet de serre (GES). Cette mesure d'empreinte carbone nous permettra d'élaborer en 2023 une trajectoire de réduction de nos émissions carbonées, alignée sur l'Accord de Paris.

Présentation de notre empreinte carbone

Pour mettre en place une stratégie bas-carbone solide et durable, le Groupe a choisi de suivre la méthodologie « Assessing Low Carbon Transition® » (ACT) conçue par l'Ademe, l'agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie. Le programme ACT fournit aux entreprises des outils de pilotage et de suivi de leur transition vers une économie sobre en carbone. Entre mai et novembre 2022, SOCOMEC, accompagné par un cabinet d'experts sur le climat, a mesuré ses émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. La période de référence choisie pour le calcul de cette empreinte a été l'année 2021, qui correspond à une année représentative de notre activité.

Sont incluses dans ce calcul les émissions liées aux activités suivantes :

- Les achats de biens et de services
- Les immobilisations
- Les consommations énergétiques
- Le fret (transport amont, interne et aval)
- Les déchets produits
- L'utilisation des produits chez le client
- La fin de vie des produits
- Les déplacements professionnels
- Les déplacements domicile – travail



En 2021, les activités de SOCOMEC ont engendré l'émission de 1 727 000 de tonnes équivalent CO₂.

Répartition de nos émissions de GES :

- Scope 1 : 2 236 T CO₂e
- Scope 2 : 2 750 T CO₂e
- Scope 3 : 1 721 551 T CO₂e

Suite à ce constat, des groupes de travail auront lieu début 2023 pour fixer des objectifs de réduction carbone et construire une stratégie bas-carbone alignée avec la trajectoire de l'Accord de Paris.

Perspective 2023

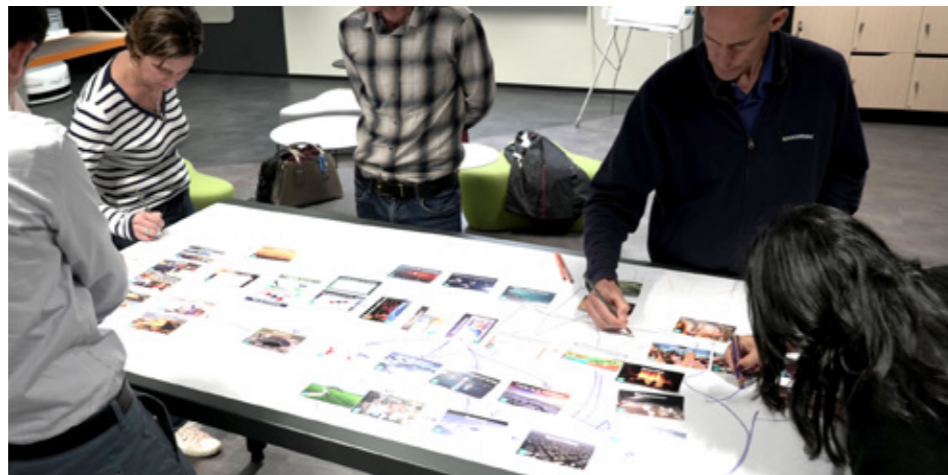
Construire une stratégie bas-carbone à l'appui de la méthode de l'Ademe ACT « Step by Step » afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre du Groupe (Vision et plan d'action)

Sensibilisation aux enjeux du climat

Cette année, nous avons organisé pour la première fois un atelier « Fresque du Climat » avec des membres du Comité Exécutif, les référents RSE, les responsables des départements. Un second atelier a été organisé au sein de la Direction commerciale

effet entre les différentes composantes du dérèglement climatique. L'atelier comprend une phase de réflexion, une phase créative et une phase d'action pour réfléchir collectivement à des solutions à mettre en place pour lutter contre ces événements.

La « Fresque du Climat » est un atelier ludique et collectif pour mieux comprendre les enjeux climatiques, qui permet notamment de bien appréhender les liens de cause à



Plan mobilité

Les trajets professionnels et domicile – travail représentent 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 in fine réduire les émissions CO₂ liées au déplacement.

CHIFFRES CLÉS

LES MOBILITÉS DOUCES
OU ACTIVES REPRÉSENTENT
17,1%
DES KM PARCOURUS

24%
DES COLLABORATEURS UTILISENT
LES MOBILITÉS DOUCES (OU ACTIVES) POUR
SE RENDRE SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL.

EN TUNISIE,
ILS REPRÉSENTENT
78%
DES COLLABORATEURS.

Enquête mobilité

Dans le cadre du Bilan Carbone, SOCOMEC a organisé sa première enquête mobilité à l'échelle du Groupe en 2022 pour évaluer les moyens de déplacements utilisés par ses collaborateurs. Plus de 80 % des employés ont participé au sondage. Les résultats de cette enquête ont permis, à travers un questionnaire simple, de définir des leviers d'action pour faciliter les déplacements et réduire les émissions CO₂.

A l'occasion de la section RSE des 100 challenges organisés pour célébrer le centenaire de SOCOMEC, une des étapes du temps fort a été consacrée à la mobilité. L'objectif était de sensibiliser les salariés à travers des quizz et des défis photos et vidéos afin d'encourager l'utilisation d'alternatives à la voiture individuelle.

Nouvelle Politique Voitures Groupe

Par ailleurs, SOCOMEC a mis en place une nouvelle politique de promotion de véhicules à faible émission (100 % électriques ou hybrides rechargeables), pour les collaborateurs bénéficiant d'une voiture de fonction. Cette année pour le périmètre France, le budget dédié aux véhicules de fonction est majoré de 25 % pour les véhicules à faibles émissions. En 2022, 67 % des véhicules commandés en location avec option d'achat sont des véhicules électriques ou hybrides.

Perspective

Suite aux résultats du bilan carbone, des groupes de travail auront lieu pour faire émerger un plan d'action afin de réduire les émissions GES liées aux déplacements.

En 2023, un des temps fort RSE sera dédié à la mobilité à travers des événements comme le challenge inter-entreprises « Au Boulot, j'y vais autrement » qui promeut l'utilisation du vélo et des mobilités douces pour se rendre au travail. Nous envisageons également cette année de proposer cette initiative à d'autres filiales du Groupe et de partager les meilleures pratiques d'écomobilité au sein des différents pays.

ACTION #2 Certifier 100 % de nos sites industriels ISO 14001

SOCOMECE vise par la certification à maintenir une gouvernance environnementale forte au sein de ces sites industriels, afin d'améliorer leur performance environnementale et de réduire les risques environnementaux. Cet objectif compte parmi les projets de transformation du groupe.

L'objectif de SOCOMEC est de certifier 100 % de ses sites de production avec la certification du Système de Management Environnemental ISO 14001.

Aujourd'hui, près de 42 % des sites industriels ont obtenu cette certification ainsi que 2 filiales commerciales. Les sites certifiés sont audités chaque année; ils doivent évaluer leurs 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.

Depuis 2022, le site de production en Inde se prépare en vue de sa certification en 2023. Cette initiative permet à SOCOMEC Inde de s'aligner avec les objectifs de développement durable du Groupe, de répondre aux attentes de ses clients et d'inciter à la réalisation de plus d'actions liées aux thématiques environnementales sur le site. Le site se concentre en particulier sur l'amélioration de sa performance en termes d'efficacité énergétique et de management des déchets. Un des indicateurs clés identifiés pour le site est la mesure de l'empreinte carbone et le suivi des actions de réduction liées.

En complément de l'ISO 14001, 75 % des sites de production de SOCOMEC sont certifiés ISO 9001. Un site industriel est certifié ISO 50001 en France.

Perspective 2030

SOCOMECE vise à obtenir la certification ISO 14001 pour l'ensemble de ses sites industriels d'ici 2030.

ACTION #3 Réduire et valoriser les déchets générés par le Groupe

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

- Collecter et trier ses déchets et à 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.

Les déchets sont triés dès leur production et sont stockés dans des bennes spécifiques avant enlèvement. Ils sont

collectés et pris en charge par des entreprises spécialisées pour leur transport et leur traitement. La gestion de ces déchets est vérifiée lors des audits terrain effectués sur les sites industriels. Les collaborateurs des sites de production sont sensibilisés depuis de nombreuses années au tri. Les déchets industriels générés par SOCOMECE sont stockés, évacués et valorisés en respectant la réglementation et les pratiques en vigueur.

Le Groupe s'assure que le transport de déchets dangereux ne génère pas de risque de pollution. À cette fin, chaque enlèvement de déchets dangereux sur les sites alsaciens est audité. Nous menons tous les ans des actions associées au traitement de l'ensemble des familles de déchets.

Focus : Batteries au plomb-acide et batteries Lithium-Ion

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

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

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

ACTION #4 Optimiser la performance énergétique de nos infrastructures

Enjeux énergétiques

SOCOMECE vise à contribuer à la construction d'une économie bas carbone : le Groupe privilégie la construction de bâtiments à haute performance énergétique, le recours aux énergies renouvelables et toutes les actions contribuant aux économies d'énergie.

En effet le Groupe souhaite répondre mais aussi anticiper les grands enjeux environnementaux de demain :

- 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 prévisions annoncent une multiplication par huit de la facture énergétique des entreprises en Europe en 2023) ;
- Les évolutions réglementaires & le plan de sobriété énergétique gouvernemental.

C'est également le cœur de notre offre de produits d'optimiser l'efficacité énergétique.

C'est pourquoi toutes les nouvelles constructions sont des bâtiments à haute performance énergétique : ces derniers respectent les critères visant à limiter la consommation d'énergie.

En parallèle, SOCOMECE travaille sur la rénovation de ses anciens bâtiments afin qu'ils répondent, eux aussi, à ces critères environnementaux.

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.

Enfin, trois sites industriels en France et en Italie sont équipés de panneaux photovoltaïques. L'énergie produite est soit consommée soit réinjectée dans le réseau. De plus, l'un de nos sites industriels français et certaines filiales commerciales en Europe sont sous contrat d'énergie verte.

Plan Energy +

Pour faire face à la crise énergétique et afin d'accélérer notre transition énergétique, SOCOMECE a lancé en 2022 le plan Energy+. Il définit et favorise la mise en œuvre de plans d'action de réduction de ses consommations énergétiques.

En 2022 et 2023, le plan Energy + se concentre sur les sites de production européens. Tout au long du projet, le périmètre évoluera vers les sites commerciaux européens. Pour relever les défis de la transition énergétique, nous nous adossons sur l'expertise de l'écosystème de services E'nergys, membre du Groupe élargi SOCOMECE 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 SOCOMECE sur l'intégralité des projets. Nous sommes en charge d'analyser les résultats des consommations d'énergie et d'être le partenaire privilégié de SOCOMECE 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 Seyert, Directeur Délégué d'E'nergys

La gouvernance du Plan Energy+

COPIL Plan Energy+ Membres : Président-Directeur Général Directions Industrie et Achats, Ressources Humaines, Communication et RSE Responsable Gestion des bâtiments Administration générale Consultant externe (E'nergys)	<ul style="list-style-type: none"> • Valide les orientations / décisions • Suit les plans d'action
Equipes projets	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de 7 projets court et long terme (autoproduction, bâtiments, sobriété, achats, etc.)
Ambassadeurs Energy + Relais locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Veillent à la bonne application des actions décidées par les équipes projets, • Suivent des indicateurs de performance énergétique • Remontent les difficultés rencontrées sur leur périmètre

Suite à une analyse des options de solutions qui s'offrent à SOCOMECE et avec l'accompagnement d'E'nergys, SOCOMECE a établi 7 projets, séparés en actions immédiates et en projets à moyen long-terme. L'analyse a été enrichie par les 95 suggestions soumises par les collaborateurs des périmètres concernés via une boîte à idées. SOCOMECE a ainsi identifié ses 3 principaux leviers d'actions :

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



Phase test d'analyse des nouvelles consignes pour réduire nos consommations d'énergie

Fin d'année 2022, une phase test a été réalisée pour instaurer progressivement des mesures de réduction de la température et de l'amplitude de chauffage en journée, sur un périmètre restreint en France. Cette phase test vise à analyser l'impact des mesures sur les économies réalisées et sur le confort des collaborateurs. En effet, la priorité pour notre entreprise est que les collaborateurs puissent travailler dans les meilleures conditions possibles.

Des résultats concluants sont apparus : près de 21 % d'économies de gaz et 22 % d'économies d'électricité ont été enregistrées sur les factures des mois de novembre et décembre 2022 par rapport à novembre et décembre 2021.

Perspectives

En 2023, SOCOMEC France a conclu de nouveaux contrats d'énergie verte pour trois sites de production et 2 agences commerciales. Cette action représente la volonté de SOCOMEC d'accroître l'utilisation d'énergies renouvelables et de maîtriser ses risques en termes de ressources. Plusieurs études de faisabilité sont en cours pour orchestrer des projets à moyen/long terme qui aideront SOCOMEC à décarboner et à réduire ses coûts énergétiques. Les études portent notamment sur une augmentation de l'autoproduction d'énergie via l'installation de panneaux solaires et de solutions de

stockage ou aussi sur le changement de nos chaudières à gaz en pompes à chaleur.

Les objectifs suivis dans le cadre du plan Energy + sont comme suit :

- En 2023, réduire la consommation d'énergie de 25 % sur les sites de productions européens
- Rendre nos bâtiments plus efficaces, adopter des comportements plus sobres et produire plus d'énergies renouvelables dès 2023.

2. Promouvoir l'efficacité énergétique

De par son secteur et son rayonnement international, SOCOMEC s'expose à différents types de 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 de nos produits. Nous menons des projets de conception et de développement visant à améliorer l'efficacité énergétique de nos produits. Nous optimisons la durée de vie de nos produits grâce à leur robustesse et à la maintenance préventive pour réduire les défaillances et prolonger la durée de vie des composants clés.

Nous intégrons les principes de l'économie circulaire dans la conception de nouveaux produits et services en privilégiant les matériaux durables compatibles avec les niveaux de sécurité et de performance requis par nos applications. SOCOMEC fournit des informations transparentes sur l'impact environnemental de ses produits (PEP). Les fiches d'éco-déclaration PEP sont accessibles sur notre site web. Un comité environnemental veille à la politique d'éco-conception et à son application lors du développement des produits.

Politique et performance

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

Nous avons pour vocation d'innover en permanence pour réduire notre empreinte environnementale en améliorant l'efficacité énergétique des produits et en favorisant l'économie circulaire en vue d'aider nos clients à concevoir des installations moins énergivores, mieux gérées et plus respectueuses de l'environnement.

La démarche d'écoconception du Groupe vise les objectifs suivants :

- Introduire les principes de l'économie circulaire dans la conception des 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 de ses produits ;

- Imaginer et concevoir des solutions permettant d'améliorer encore davantage l'efficacité énergétique de ses produits et services ;
- Communiquer à ses clients de manière transparente l'impact environnemental de ses produits sur tout le cycle de vie notamment via des profils environnementaux produits

Pour faire cela, SOCOMEC s'engage à surveiller en permanence, anticiper et respecter les réglementations environnementales ainsi que les attentes clients relatives à ses produits et à faire adhérer et responsabiliser l'ensemble des acteurs à ses engagements.

Performance

Axe stratégique et objectif clé	Indicateurs	2021	2022	Variation
<ul style="list-style-type: none"> • Axe stratégique : Promouvoir l'efficacité énergétique et l'écoconception • Objectif clé : Couvrir 100% de nos gammes de produits manufacturés avec des PEP 	Taux de chiffre d'affaires réalisé par des gammes de produits manufacturés couvertes par un Profil Environnemental Produit (PEP)	54,7 % ⁽¹⁾	56,9 % ⁽¹⁾	+ 2,2%

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

Gouvernance

Comité écoconception Membres : Responsable des business lines Directeur R&D Responsables R&D, développement de produits et marketing Manager homologation	<ul style="list-style-type: none"> • Identifie les enjeux d'écoconception • Etablit la politique écoconception 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'écoconception
Services R&D et Développement produit Responsables marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Définissent et exécutent les plans d'action respectant la politique écoconception • Conçoivent nos produits en respectant la politique environnementale et les spécifications établies • Identifient les gammes de produits à couvrir avec un PEP
Responsables marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Définissent les objectifs d'écoconception par Business line en cohérence avec les axes stratégiques du Groupe et des attentes de marchés
Service R&D	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisent les certifications PEP
Ensemble des métiers et collaborateurs impliqués dans les projets	<ul style="list-style-type: none"> • Intègrent et respectent des objectifs d'écoconception dans les cahiers des charges de projets liés aux produits

ACTION #1 Offrir des solutions efficaces pour réduire la consommation énergétique de nos clients



NOS PRODUITS ET SOLUTIONS DÉDIÉS À LA SURVEILLANCE DES INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES SONT CONÇUS POUR AMÉLIORER LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE.

Management de l'efficacité énergétique

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

Nos systèmes de mesure AC et DC jouent un rôle actif dans l'identification des actions potentielles d'économie d'énergie pour réduire ou améliorer la consommation d'électricité. La précision de mesure offerte par nos systèmes (classe 0,5 au total) 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.

Économies d'énergie

Tous nos appareils avec écran sont disponibles avec un mode veille rétroéclairé, réduisant la consommation d'énergie lorsqu'ils ne sont pas utilisés localement. Notre 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.

Analyse de la qualité électrique pour éviter le vieillissement prématuré des installations

Nos 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.

Economie circulaire

Nous utilisons 25 % de plastique recyclé dans la fabrication de nos produits et 45 % des composants utilisés dans les produits sont recyclables.

Conception modulaire pour une empreinte carbone optimisée

Le partage des fonctions clés de surveillance électrique (affichage, mesure de la tension) entre tous les circuits est l'une des valeurs de notre système modulaire Digiware. Cela permet à nos clients d'optimiser le dimensionnement et la sélection des composants, et donc de minimiser l'empreinte carbone, à la fois pour la fabrication et l'utilisation du système de mesure. La conception modulaire permet également de faire évoluer les systèmes de mesure en limitant les besoins en composants supplémentaires.

Notre large gamme de capteurs de mesure (ferromagnétiques ou Rogowski) peut être facilement ajoutée aux installations existantes, tout en limitant le besoin de réaménagement du panneau électrique, réduisant ainsi les déchets.



NOS APPAREILLAGES DÉDIÉS À LA COUPURE DE L'ARC ÉLECTRIQUE PARTICIPENT À L'OPTIMISATION ÉNERGÉTIQUE

Limitation des pertes

Une part importante de l'empreinte carbone des produits provient de leur utilisation. En plus de réduire l'utilisation des matériaux, nos règles de conception incluent la réduction de la dissipation de puissance. Nos dernières offres DC – Inosys & Sirco PV, interrupteurs pour applications photovoltaïques et stockage d'énergie réduisent les pertes de puissance de 50 % en augmentant les performances de coupure à 1 500Vdc et en limitant la nécessité de mettre des pôles de puissance en série.

Prolonger la durée de vie des équipements

Un accent particulier a été mis sur la robustesse de nos appareils ; ceci aide à répondre aux attentes de nos clients pour atteindre une durée de vie de l'équipement de 20 ans.

Réduire le nombre d'inspections sur place de nos techniciens

Nos commutateurs de sources effectuent des diagnostics continus qui peuvent être obtenus à distance pour améliorer le fonctionnement de l'appareil et réduire les déplacements du technicien sur le site.

Gammes de produits dédiées aux énergies renouvelables (photovoltaïque, stockage d'énergie, e-mobilité)

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 du client et le retour sur investissement.



NOS ONDULEURS PROPOSENT UNE CONCEPTION ET DES FONCTIONNALITÉS AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Le concept "Forever Young" pour une durée de vie prolongée des équipements

La gamme d'Alimentation Statique sans Interruption (ASI) MODULYS intègre le concept exclusif « Forever Young », qui vise à étendre la durée de vie de l'ASI. Elle élimine complètement la fin de vie du système grâce à un châssis sans électronique et des modules de puissance qui sont remplaçables pendant que le système est en cours de fonctionnement.

Le concept "Forever Young" conserve le système ouvert afin de bénéficier des améliorations technologiques ultérieures. Il suffit pour cela de remplacer les pièces électroniques obsolètes sans pour autant modifier l'infrastructure ou changer l'ASI.

Les modules vieillissants ou obsolètes peuvent être remplacés facilement en fonctionnement et reconditionnés dans nos centres de maintenance (Repair Centers).

Ce principe repose sur la compatibilité et la disponibilité des modules de puissance, ainsi que des pièces de rechange. SOCOMEC, unique pour ce concept, assure compatibilité et disponibilité depuis plus de 20 ans confirmés par une déclaration officielle disponible sur demande.



SERVICES SUPPLÉMENTAIRES POUR L'EXTENSION DE LA DURÉE DE VIE DE NOS OFFRES

Nous pouvons garantir des taux de défaillance réduits de nos équipements via des certifications volontaires réalisées par des organismes tiers sur la base de tests de résistance et de durée.

Grâce à l'Internet of Things (IoT), nos onduleurs peuvent désormais être exploités à distance par les techniciens de SOCOMEC pour la mise en service, l'exploitation ou la maintenance. Ceci permet de limiter les visites sur site, donc de réduire l'empreinte carbone tout en améliorant la performance opérationnelle des équipes. De plus, grâce aux offres connectées, il est possible d'anticiper le vieillissement de certains composants afin d'envisager leur remplacement prématuré ou retardé.

Économies d'énergie

Nos onduleurs sont classés au niveau "Elite" du Code de conduite européen pour les ASI (Haute efficacité énergétique). La fonction "Energy Saver Mode" permet de fonctionner en mode économie d'énergie (faibles pertes de fonctionnement) tout en maintenant un niveau élevé de protection de la charge.



LES SYSTÈMES DE STOCKAGE DE L'ÉNERGIE (ESS) PARTICIPENT ACTIVEMENT À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Les systèmes ESS permettent de faciliter l'intégration d'énergies renouvelables en maximisant les consommations depuis la production locale (autoconsommation) tout en limitant l'injection d'énergie renouvelable dans le réseau électrique.

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

ACTION #2 Renforcer l'éco-conception de nos produits

SOCOMECE agit sur les différentes étapes de la vie du produit afin d'introduire les principes de l'économie circulaire dans le cycle de vie des produits. Les actions s'étendent ainsi de la sensibilisation des collaborateurs à l'allongement de la durée de vie des équipements.

Faire le choix de matières responsables compatibles avec les exigences de sécurité et de performance de nos produits

Au-delà de la réglementation, le Groupe s'appuie sur des référentiels environnementaux internationaux reconnus pour améliorer continuellement la performance environnementale de ses produits.

Respect des réglementations internationales sur la limitation des substances dangereuses telle que RoHS⁽¹⁾ et REACH⁽²⁾

Le Groupe conçoit ses nouveaux produits en conformité avec les réglementations européennes et internationales en matière de limitation des substances dangereuses, et notamment le chrome hexavalent, le mercure, le cadmium, le plomb, les phtalates, les biphényles polybromés (PBB) et les polybromodiphényléther (PBDE).

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

Charte 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, le Groupe SOCOMEC s'engage à contribuer au développement de filières de recyclage collectives en France, en collaborant avec d'autres fabricants dans le cadre d'associations professionnelles.

Plus globalement, il identifie des filières de collecte et de recyclage pertinentes dans les principaux autres États membres où il est concerné par la directive DEEE et y contribue par l'intermédiaire de ses filiales commerciales ou de partenaires locaux.

Nous sommes ainsi en conformité avec les réglementations internationales applicables :

- Europe: ROHS, REACH et DEEE
- États-Unis: Proposition 65 de la Californie
- Asie Chine ROHS

(1) Directive européenne RoHS (Restriction of Hazardous Substances)

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

Sensibiliser nos collaborateurs via un module de formation sur l'écoconception

Suite à la publication de notre nouvelle politique environnementale, un module de formation portant sur l'écoconception a été développé et déployé en 2022. Marketing, R&D, chaîne d'approvisionnement, de nombreux métiers contribuent à l'écoconception 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'écoconception et d'informer sur :

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

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 SOCOMEC via la plateforme en ligne de formation.

Emballages et notices des produits

En France, les emballages finaux et notices des produits SOCOMEC 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 plastiques 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.

Perspective

Un projet d'éco-packaging est engagé à plus grande échelle, afin d'étendre les bonnes pratiques à l'ensemble des sites de production.

Réduire le transport de marchandises et le déplacement de nos opérateurs

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

Les innovations de SOCOMEC en termes d'IoT offrent également une opportunité de réduction des visites de nos techniciens sur les sites clients. Tous les nouveaux produits SOCOMEC UPS peuvent être connectés et accessibles à distance par nos techniciens certifiés. La mise en service, l'analyse de panne, les visites préventives peuvent être effectuées sans aucun déplacement du technicien. SOCOMEC vise ainsi un objectif de réduction de 20 % des déplacements des techniciens d'ici 2025.

Limiter les visites sur site nous permet à la fois de réduire notre empreinte carbone, réduire les risques de sécurité de nos opérateurs sur les trajets, tout en améliorant notre performance opérationnelle.

Proposer des solutions de retrofit et upgrading via nos opérations et nos centres de maintenance (Repair Centers)

Portant l'objectif de prolonger encore davantage la durée de vie de nos produits et équipements, SOCOMEC a développé son expertise dans la réparation et le reconditionnement de produits modulaires et des briques de puissance dans ses laboratoires hautement qualifiés, appelés Repair Centers.

SOCOMEC a implanté 5 Repair Centers dans le monde en capacité de produire des opérations de réparation, reconditionnement, retrofit et de mise à jour de ses produits. Les procédures de réparation et de reconditionnement, éprouvées et de haute qualité, sont standardisées dans tous les Repair Centers de SOCOMEC. 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 technologique avant d'être revendus sur le marché en tant que produits reconditionnés. Ce processus offre plusieurs avantages :

- Réduire les coûts et l'empreinte environnementale en remplaçant un module défectueux par un module reconditionné. 98 % de nos clients choisissent cette option.
- Réduire le temps de réparation : le module défectueux est immédiatement remplacé chez le client.
- SOCOMEC garantit la réparabilité des modules vendus jusqu'à 10 ans après la fin de leur production.
- Collecte et analyse de données : Chaque produit est identifié par un matricule unique qui enregistre l'historique de la vie du produit (son utilisation, la réparation, les composants remplacés etc). Toutes ces données sont collectées et analysées, ainsi SOCOMEC pilote et optimise le remplacement des consommables et suit la performance de ses produits au-delà de la première installation chez le client.

Perspective

L'objectif pour 2023 est d'étendre les capacités de reconditionnement des Repair Centers de SOCOMEC aux convertisseurs SUNSYS de la Business Line "Systèmes de Stockage d'Énergie" (ESS) et de nouveaux modules de puissance.

ACTION #3 Impact environnemental de nos produits

Un Profil Environnemental Produit (PEP) est un outil d'éco-déclaration. Il permet de qualifier les performances environnementales des produits de manière objective et fiable, afin d'éclairer le choix des clients et des prescripteurs de manière loyale et raisonnée, conformément à la règle internationale ISO 14025. 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 : composition matière des produits, fabrication, transports utilisés, consommation énergétique, fin de vie.

SOCOMECC a pour objectif que chaque gamme de produits dispose de sa fiche PEP. Le Groupe s'est aussi engagé à fournir des informations fiables et transparentes à ses clients. L'ensemble des fiches PEP de SOCOMECC sont accessibles via notre site web : <https://www.socomec.fr/fr/centre-de-telechargement>

Depuis 2011, SOCOMECC adhère à l'éco-organisme PEP ecompassport®, 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.

En 2022, SOCOMECC a créé 6 nouvelles fiches PEP pour ses produits manufacturés, dont une fiche PEP concernant la business line de Système de Stockage d'Énergie (ESS).

Pilier 3

S'investir dans des partenariats responsables



Pilier 3

SOCOMECC 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, pour ses collaborateurs et clients, et chez ses distributeurs et ses fournisseurs. La volonté de l'entreprise est d'entretenir avec tous ses partenaires des relations durables basées sur la confiance.

En tant qu'acteur mondial du secteur de l'énergie, SOCOMECC 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.

1. Garantir des achats responsables tout au long de notre chaîne de valeur

La fabrication des matières premières, de produits ou composants achetés peut engendrer des dégradations ou des pollutions de l'environnement, ou ne pas respecter les Droits Humains et les libertés fondamentales des travailleurs et des populations locales.

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

SOCOMECC vise à établir des relations solides avec ses partenaires afin de renforcer sa performance RSE ainsi que sa résilience dans un contexte d'approvisionnements instables.

Le Groupe a établi ses valeurs sociales, environnementales et éthiques dans sa stratégie RSE et ses règles dans son code de conduite. Ces valeurs et ces règles s'appliquent aux collaborateurs de SOCOMECC mais concernent aussi ses fournisseurs et sous-traitants, en tant que parties prenantes de la chaîne de valeur de SOCOMECC. Le partage des mêmes valeurs et la contribution RSE des fournisseurs de SOCOMECC aide le groupe à limiter son empreinte environnementale et à assurer le respect des droits humains dans sa chaîne de valeur.

Certains minéraux sont utilisés pour produire des métaux comme l'étain, le tantale, le tungstène et l'or qui sont fréquemment utilisés dans la composition des produits électriques et électroniques. L'extraction de ces minerais dans des zones de conflits ou à haut risque est souvent corrélée avec la violation des droits de l'homme et une dégradation locale de l'environnement. SOCOMECC condamne fermement les violations des droits de l'homme qui perdurent dans les zones de conflits ou à haut risque.

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

Sommaire

3.1 Garantir des achats responsables tout au long de notre chaîne de valeur

ACTION #1 Évaluer et exiger un niveau de performance RSE de nos fournisseurs

ACTION #2 S'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux

3.2 Garantir une éthique des affaires

ACTION #1 Maintenir des valeurs de confiance et de transparence dans nos partenariats commerciaux

3.3 Développer nos engagements sociétaux

ACTION #1 Mener une politique active de mécénat culturel, solidaire et territorial

ACTION #2 Contribuer à l'évolution de notre profession par l'enseignement et la recherche

Politique et performance

Le développement durable constitue un des quatre piliers de la politique Achats du Groupe. Notre ambition est de partager notre engagement avec l'ensemble de nos fournisseurs pour travailler avec des fournisseurs responsables et s'approvisionner avec des matières premières écoresponsables.

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

- Évaluer et exiger un niveau de performance RSE de nos fournisseurs ;
- S'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux.

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

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

SOCOMECC mène également une politique d'approvisionnement responsable en minéraux et exige des fournisseurs concernés de se conformer aux attentes du Groupe (voir en Action#2).

Nous sommes également signataire de la Charte "Relations Fournisseurs Responsables". Cette charte française vise à inciter les entreprises à adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs en sensibilisant l'ensemble des acteurs économiques aux enjeux inhérents aux achats responsables et à la qualité des relations clients-fournisseurs.

Performance

Axe stratégique	Objectif clé	Indicateurs	2021	2022	Variation
Privilégier des fournisseurs engagés	100 % (2030)	Chiffre d'affaires couvert par des fournisseurs signataires de notre Code de conduite	84 % ⁽¹⁾	93,7 % ⁽¹⁾	-
	100 % (2025)	Principaux fournisseurs évalués par EcoVadis	-	24 % ⁽²⁾	N/A

(1) Fournisseurs couvrant en 2021 et 2022 respectivement 85 % et 80% du chiffre d'affaires de SOCOMEC

(2) Hors Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths et TCT

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. Purchasing Manager <ul style="list-style-type: none"> Coordonne les actions RSE auprès des fournisseurs
Comité	<ul style="list-style-type: none"> Comité "Business Partner Integrity" 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.

ACTION #1 Évaluer et exiger un niveau de performance RSE de nos fournisseurs

SOCOMEC vise à établir des relations solides avec ses fournisseurs afin de mieux faire face aux crises économiques, sociales, environnementales et éthiques. Pour cela, le groupe doit s'assurer que ses partenaires partagent les mêmes valeurs.

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

SOCOMEC est abonné à un outil (Refinitiv World-Check) développé par Reuters pour évaluer ses partenaires d'affaires. Cet outil appelé "Business Partner Integrity" en interne, scanne en continu les informations relatives à plus de 3000 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 partenaires d'affaire pour régulariser leurs situations.

Les critères RSE intégrés tout au long de la relation fournisseurs

SÉLECTION DE FOURNISSEURS	SUIVI ET ÉVALUATION DES FOURNISSEURS	INCLURE DES CRITÈRES RSE DANS L'ÉVALUATION DES FOURNISSEURS
Des critères sociaux et environnementaux sont pris en compte dans les : <ul style="list-style-type: none"> Questionnaires de sélection Audits de sélection Ce processus s'applique à tout nouveau fournisseur	<ul style="list-style-type: none"> Processus de suivi de nos fournisseur pour vérifier leur intégrité Audit de suivi tous les 2 ans Évaluation de la performance RSE des fournisseurs via l'agence EcoVadis 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi de la progression du score EcoVadis des fournisseurs d'année en année Objectif 2025: intégration des critères RSE dans la notation fournisseurs (scorecard)

POLITIQUE SUR LES APPROVISIONNEMENTS RESPONSABLES

Les fournisseurs concernés par les minéraux de conflits doivent :

- Signer la charte des approvisionnements responsables de SOCOMEC
- Envoyer leur rapport « Conflits Minerals Reporting Template » (CMRT)

Évaluation de 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. Nous avons ainsi constaté que près de 40 de nos principaux fournisseurs sont déjà évalués par EcoVadis.

Perspectives

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

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

ACTION #2 S'engager pour des approvisionnements responsables en minéraux

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

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

SOCOMECE s'engage à s'approvisionner auprès de fournisseurs responsables, ayant eux-mêmes une politique d'approvisionnement sans minéraux issus des zones de conflits ou à haut risque. Le Groupe n'est pas en relation directe ni ne se procure en minéraux directement auprès de mines ou de fonderies. Dans un souci de transparence, dans le respect des législations et des droits de l'homme et conformément aux attentes de ses clients, le Groupe complète chaque année le document de reporting du Responsible Minerals Initiative (RMI). Ce document

"Conflict Minerals Reporting Template" (CMRT) est un standard international qui fournit des informations précises sur le pays d'origine des minéraux utilisés et sur les provenances des fonderies et raffineries.

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

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

2. Garantir une éthique des affaires

Politique et performance

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 anticoncurrentielles, paiements de facilitation. Ces risques peuvent avoir différents impacts : atteinte à la réputation de SOCOMECE 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, SOCOMECE s'engage à promouvoir un comportement éthique rigoureux au sein de ses organisations et envers ses partenaires.

Respect des droits fondamentaux

Le Groupe SOCOMECE reconnaît et respecte les principes fondamentaux édictés par les textes de référence, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le Pacte mondial des Nations unies et les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ainsi, dans tous les pays où il est implanté, SOCOMECE :

- Proscrit toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- Interdit le travail des enfants et la discrimination basée sur l'âge, la race, le sexe, la nationalité, la religion ou les opinions ;
- Reconnaît la liberté syndicale et le droit de négociation collective ;

- Œuvre pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des accidents et des risques sur la santé de ses collaborateurs ;
- Et lutte contre toute forme de harcèlement au travail.

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.

Perspective

Formalisation d'une politique de Droits Humains

Pratiques équitables et loyales

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

- 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 SOCOMECE, 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, SOCOMECE 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.

Performance

Objectif clé	Indicateurs	2021	2022	Variation
Maintenir 100 % des collaborateurs formés sur la politique éthique et conformité en 2025	Collaborateurs formés sur la politique éthique et conformité	81,2 % ⁽¹⁾	88,3 % ⁽¹⁾	7,13%

(1) Hors Algodue, Boltswitch, CCS et Powersmiths

Gouvernance

Gouvernance	Responsable Juridique <ul style="list-style-type: none"> • Définit la stratégie juridique du Groupe ; • Définit les objectifs et suit leurs réalisations
Comités	Comité Business Partner Integrity (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 Comité Ethique et Conformité (Directeur Commercial, Directrice des Ressources Humaines, Directeur Dialogue social, Responsable Juridique, Juriste spécialisée Sapin II, Directeur Financier, Directeur Industriel, Directrice Communication & RSE, Responsable RSE) <ul style="list-style-type: none"> • Veille à l'application de la politique éthique et conformité du Groupe
Niveau local	Collaborateurs <ul style="list-style-type: none"> • Formation à l'éthique et signature du code de conduite

ACTION #1 Maintenir des valeurs de confiance et de transparence dans nos partenariats commerciaux

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, dont les éléments ci-dessous :

- Cartographie des risques de corruption
- Code de conduite interne et externe
- Dispositif d'alerte
- Formation des collaborateurs sur la politique éthique du Groupe
- Plateforme « Business Partner Integrity »

Cartographie des risques de corruption

Une cartographie des risques de corruption sous forme de documentation régulièrement actualisée est destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de la société à des sollicitations externes aux fins de corruption. Le groupe évalue le niveau de risque de 6 thématiques : conflits d'intérêts, collusion fournisseur, collusion publique, fuites d'informations, collusion client, détournement d'actif. Chaque thématique traite la description du risque (type et cause), les contrôles existants et les impacts. L'évaluation du niveau de risque se fait grâce à une matrice où l'on analyse la gravité et la

probabilité du risque. La cartographie analyse également le niveau d'exposition des pays et des départements selon les risques.

L'objectif est de mettre en place un plan d'action et de réduire leur fréquence et potentiel impact.

L'objectif est de mettre en place un plan d'action et de réduire leur fréquence et potentiel impact. Chaque année, à l'occasion de l'Assemblée Générale, les risques identifiés sont passés en revue.

Code de conduite

Un code de conduite bâti sur des lignes directrices précises établit nos exigences en matière d'intégrité, de respect des règles et des personnes. Il a été déployé à l'échelle du Groupe et est annexé au règlement intérieur de SOCOMECE. Ce code de conduite est traduit en plusieurs langues pour garantir sa compréhension par tout salarié du Groupe. En 2022, la Belgique et la Suisse ont été pilotes sur ce projet. Le déploiement dans les autres langues du Groupe se poursuivra en 2023.

Un code de conduite externe a également été créé à destination de nos partenaires commerciaux. Les conditions générales de vente, d'achat mais également tout contrat signé avec un partenaire contiennent une clause d'engagement aux principes énoncés par le code de conduite.

Perspectives

Le déploiement du code de conduite dans les autres langues se poursuit. Une campagne de déploiement sera menée, pays par pays, pour garantir la prise de connaissance de ce code de conduite par tout salarié du Groupe, dans sa langue de travail. De nouvelles traductions ont déjà été réalisées et seront transmises aux pays pour un accusé de réception qui se fera au cours du premier semestre 2023.

Dispositif d'alerte

Un dispositif d'alerte a été mis en place pour favoriser le recueil des signalements, émanant des collaborateurs ou des partenaires, relatifs à l'existence de conduite ou de situation qui menacerait l'intérêt général de SOCOMECE : corruption, conflit d'intérêts, falsification de documents, manipulation de comptabilité et d'audit, vol, fraude, détournement de fonds, pollution environnementale, travail des enfants, travail forcé, traite des êtres humains, santé et sécurité, harcèlement, discrimination...



Perspective

SOCOMECE étudie l'externalisation du dispositif d'alerte par un prestataire. Une première évaluation sera menée à l'issue du premier semestre.

Formation à l'éthique

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

La formation a été déployée en format e-learning partout où cela a été possible. Un effort particulier a été fait pour permettre à tous les collaborateurs non équipés d'ordinateurs d'accéder à cette formation (que cela soit par accès depuis un PC dans une salle équipée pour les collaborateurs ayant une licence d'accès à notre plateforme de formation en ligne « SOCOMECE Academy »

ou via des sessions de formation en salle pour les autres). Cette année, la formation a été complétée par une seconde séquence de formation en ligne, composée de vidéos illustrant des mises en situation.

Perspective

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

Plateforme « Business Partner Integrity »

Nos partenaires commerciaux sont également concernés par notre politique éthique et conformité puisqu'ils doivent respecter notre Code de conduite. Ils sont également sondés en permanence par notre outil « Business Partner Integrity » sur leur implication dans divers faits discriminatoires.

Perspectives 2023

Compliance officers

Nous avons pour projet de mettre en place un réseau de « compliance officers » (ou de coordinateurs éthiques), afin de s'assurer du bon déploiement de la politique éthique dans tous nos sites de productions et filiales commerciales.

3. Développer nos engagements sociétaux

Politique et performance

SOCOMECE est un groupe responsable, ouvert et engagé qui s'engage à soutenir le développement associatif et culturel au sein de la société civile par des politiques de mécénat et sponsoring.

Le choix de partenariat se fait en accord avec les valeurs de SOCOMECE (ouverture d'esprit, ancrage territorial, soutien à nos métiers...) et ses politiques RH, communication et RSE du Groupe. Les soutiens peuvent prendre la forme d'adhésions, de programmes pluriannuels ou encore de dons exceptionnels.

Cet engagement permet d'ouvrir l'entreprise sur son environnement et de renforcer sa citoyenneté et sa responsabilité territoriale. Il alimente aussi un sentiment de fierté et d'appartenance au sein de ses collaborateurs.

Gouvernance

Pour les actions d'engagement social et sociétal, la gouvernance est la suivante :

Niveau Groupe	Top management, Directrice communication et RSE <ul style="list-style-type: none"> • Définissent la politique d'engagement social et sociétal du Groupe ; • Etudient 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 des 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

ACTION #1 Mener une politique active de mécénat culturel, solidaire et territorial

Street art – 4^e édition du Colors Urban Art Festival

En 2022, le Groupe renouvelle sa collaboration avec le collectif Urban Art. SOCOMEC est le partenaire historique et premier sponsor de l'association alsacienne COLORS Urban Art powered by SOCOMEC qui organise des événements de Street Art dans Strasbourg et dans le Grand Est.

La quatrième édition du festival Colors s'est tenue en septembre qui a rassemblé plus de 10 000 visiteurs lors de ce festival d'art urbain dans la ville de Strasbourg.

Le Street art est une forme d'expression artistique contemporaine et universelle qui illustre parfaitement la capacité de SOCOMEC à être à la fois ouvert sur son environnement et connecté aux jeunes générations. En soutenant activement le Street art, SOCOMEC participe à rendre l'art accessible au plus grand nombre et à enrichir l'environnement urbain.



Perspectives 2023

SOCOMECE porte un projet de fond de dotation « Imagin'act » qui a pour vocation de financer des initiatives en faveur des jeunes issus de milieux défavorisés, afin de les sensibiliser aux arts, à la culture, au sport, ou encore à la nature. L'objectif est d'ouvrir les jeunes à de nouveaux horizons, susciter l'éveil et faire naître des vocations. Ce projet, créé et financé à l'initiative de SOCOMEC et d'Energys, répond à nos objectifs de marque employeur et engagement sociétal en favorisant l'inclusion des jeunes.

Ce fond est ouvert à d'autres donateurs et administré en collaboration avec des gérants actifs d'associations qui agissent en faveur de l'inclusion des jeunes.



Partenariat Électriciens sans frontières

A l'occasion de ses 100 ans et dans le cadre de son programme d'engagement interne, SOCOMEC renouvelle son partenariat avec l'association Électriciens sans frontières. Cette ONG de solidarité internationale lutte 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.

Pour chaque participation aux challenges, SOCOMEC s'est engagé à reverser des dons à l'association Électriciens sans Frontières. Ces fonds ont permis de financer l'électrification d'un centre de santé et d'une école à Mazava, un village au Nord de Madagascar, via la mise en place de centrales photovoltaïques. Ce projet entretient ainsi un lien direct avec le cœur de métier de SOCOMEC et ses valeurs.



Initiatives solidaires en Inde

Nos sites en Inde s'engagent pour la protection des jeunes filles et des enfants en difficulté à travers des associations locales. En 2022, des collaborateurs en Inde ont rencontré les jeunes filles hébergées par l'association Tara Girls, engagée dans la protection et l'émancipation des jeunes filles. Ils sont également intervenus auprès d'enfants en situation d'handicap encadrés par l'association Helping Hands afin de leur servir le repas et de partager un moment ensemble.

En complément des interventions et d'un soutien financier pour les 2 associations citées ci-dessus, les sites indiens soutiennent aussi 3 associations engagées dans la protection de l'enfant, et en particulier des filles. Le soutien à l'association Blind Welfare a permis de financer l'alimentation de 30 filles aveugles. Les sites ont fourni des kits d'aide médicale pour des enfants infectés par le VIH via l'association Desire society. Enfin, les sites soutiennent l'association Solidarity dans sa mission d'éducation et de coaching d'enfants en difficulté scolaire.

Autres actions à l'occasion de la célébration du centenaire

D'autres initiatives caritatives ont eu lieu en Asie tout au long de l'année : plantation d'arbres, ramassage de déchets sur une plage à Singapour. Par ailleurs, trente-deux collaborateurs de Singapour se sont portés volontaires pour donner de leur temps à l'association Willing Hearts qui prépare et distribue des repas à des personnes dans le besoin.



ACTION #2 Contribuer à l'évolution de notre profession par l'enseignement et la recherche

Engagement éducatif et scientifique

SOCOMECE s'investit dans le milieu éducatif afin de promouvoir la science depuis plusieurs années. Le Groupe est actif au sein de la Fondation de l'Université de Strasbourg en sponsorisant notamment la Chaire Intelligence Artificielle et la Chaire conception inventive. Il fait partie des grands donateurs.

En 2022, SOCOMEC renforce son partenariat avec la fondation INSA Strasbourg avec la signature d'une nouvelle convention de mécénat triennal et le parrainage de la promotion Génie électrique. SOCOMEC devient ainsi le 1^{er} partenaire de l'école et va accompagner pendant 3 ans les ingénieurs de cette promotion et ainsi créer une passerelle entre le monde de l'industrie et de l'enseignement supérieur. Ainsi, SOCOMEC rejoint le cercle des mécènes de la Fondation INSA Strasbourg et devient mécène bronze du programme d'innovation pédagogique.

Partage et veille sur l'évolution de notre profession

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

SOCOMECE participe également aux commissions environnement du Groupement des entreprises de la filière Electro numérique française (Gimelec) et au

groupe de travail RSE de la Fédération des Industries Électriques, Électroniques et de Communication (FIEEC). Ces commissions abordent différents sujets tels que l'économie circulaire, l'éthique, les achats responsables, les Droits Humains, les nouvelles réglementations, etc.

Enfin, dans le cadre de son implication dans l'économie circulaire, 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 9 mai 2023 ainsi qu'en Assemblée générale du 25 juin 2023. Suite au mandat d'un Organisme Tiers Indépendant (OTI), plusieurs audits ont été menés en date des 16 mars, 22 mars et 28 mars 2022 sur les sites de Timelec (Tunisie), Gurgaon (Inde) 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 périmètre des données est celui de SOCOMEC Holding incluant l'ensemble de ses filiales et des sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. Le détail du périmètre choisi selon les indicateurs est précisé en fin de rapport 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 et de l'alimentation responsable, équitable et durable ne constituent pas un risque extra-financier lié aux activités et au secteur du Groupe SOCOMEC et ne justifie 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

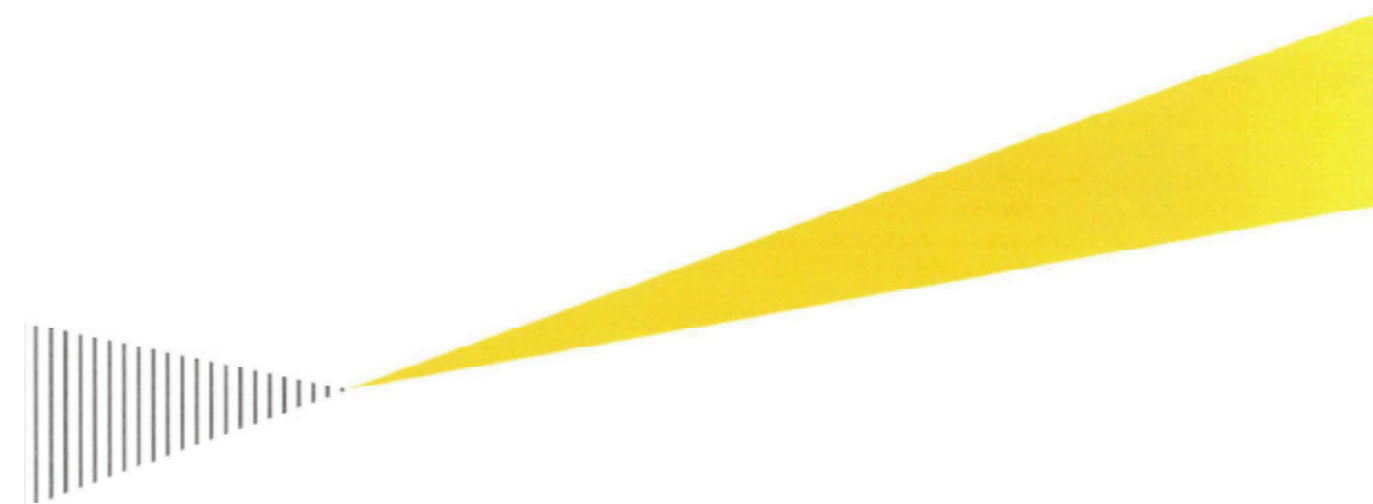
SOCOMEC respecte les normes du Global Reporting Initiative (GRI).

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

100 UNIVERSAL STANDARDS		
GRI 101	GRI 101: Principes généraux	
GRI 102: Elements généraux d'information	102-2 Activities, brands, products, and services	Modèle d'affaire
	102-7 Scale of the organization	Modèle d'affaire
	102-8 Information on employees and other workers	Modèle d'affaire
	102-10 Significant changes to the organization and its supply chain	Modèle d'affaire
	102-13 Membership of associations	III.3. Engagement sociétal
	102-14 Statement from senior decision maker	Engagement de la direction générale
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	Notre performance RSE
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	III.2 Garantir une éthique des affaires
	102-17 Mechanisms for advice and concerns about ethics	III.2 Garantir une éthique des affaires
	102-18 Governance structure	Notre Gouvernance
	102-20 Executive level responsibility for economic, environmental, and social topics	Notre Gouvernance
	102-25 Conflicts of interest	III.1 Garantir des achats responsables III.2. Garantir une éthique des affaires / "Comité Business Partner Integrity"
	102-27 Collective knowledge of highest governance body	Notre Gouvernance
	102-40 List of stakeholder groups	Notre stratégie RSE / Dialogue avec les parties prenantes
102-42 Identifying and selecting stake-holders	Notre stratégie RSE / Dialogue avec les parties prenantes	
200 ECONOMIC TOPICS		
GRI 201: Performance Economique 2016	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	II.1 Réduire notre empreinte environnementale / Politique environnementale 3.3 Notre performance RSE: Risque de contribution au changement climatique --> Réduire notre empreinte environnementale et Promouvoir l'efficacité énergétique
GRI 203: Impacts économiques indirects 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	III.3. Engagement sociétal
GRI 204: Pratiques d'achats 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	III.1 Garantir des achats responsables
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	III.2 Garantir une éthique des affaires
	205-2 Communication and training about anticorruption policies and procedures	III.2 Garantir une éthique des affaires
300 ENVIRONMENT TOPICS		
GRI 301: Matières 2016	301-1 Materials used by weight or volume	II.2.2 Promouvoir l'efficacité énergétique / Eco-conception
	301-2 Recycled input materials used	II.2.2 Promouvoir l'efficacité énergétique / Eco-conception
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	II.2.2 Promouvoir l'efficacité énergétique / Eco-conception
	302-1 Energy consumption within the organization	II.1.4 Optimisation de la performance énergétique de nos infrastructures
	302-2 Energy consumption outside of the organization	II.1. Réduire notre empreinte environnementale
GRI 302: Energie 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 2022

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 2022

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

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« Tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection n° 3-1681, portée disponible sur le site 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 2022 (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 »), présentée 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.

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons le commentaires suivant :

Les indicateurs liés aux déchets couvrent un périmètre partiel (la majorité des sites de production et les agences en France), représentant 70 % des effectifs consolidés.

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.

S.A.S. à capital variable
817 723 687 R.G.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



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

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de l'Entité

Il appartient au conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir 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 ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il 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 en appliquant le Référentiel de l'Entité tel que mentionné ci-avant.

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 la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification 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. 822-11 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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre janvier et mai 2023 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, ressources humaines, développement durable, 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 ;
- 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 ;

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



- 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 et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 du même Code ;
- 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, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (achats responsables, éco-conception des produits et lutte contre la corruption), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : le site de Timelec (Tunisie) et le site de Gurgaon (Inde) ;
- 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 considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 14 % et 18 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (14 % des effectifs, 18 % des consommations d'énergie) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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



Paris-La Défense, le 23 mai 2023

L'organisme tiers indépendant
EY & Associés

Christophe Schmeitzky
Associé, Développement Durable



Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

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

Socomec, l'innovation au service de votre performance énergétique

1 constructeur indépendant

3 600 collaborateurs
dans le monde

10 % 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 (x3)

28 filiales et implantations commerciales

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

80 pays

où la marque est distribuée

SIÈGE SOCIAL

GRUPE SOCOMEC

SAS SOCOMEC au capital de 10 646 360 €
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
1922 — 2022

socomec
Innovative Power Solutions

