

Rapport RSE 2023





Sonepar en bref

Sonepar est un groupe familial indépendant, leader mondial de la distribution aux professionnels de matériel électrique, solutions et services associés.

Grâce à la densité de son réseau d'enseignes de distribution opérant dans 42 pays, le Groupe conduit une ambitieuse transformation pour devenir le premier distributeur de matériel électrique au monde à proposer à tous ses clients une expérience omnicanale entièrement numérisée et synchronisée.

Fort des compétences et de la passion de ses 45 000 collaborateurs, Sonepar a réalisé un chiffre d'affaires de 33,3 milliards d'euros en 2023. Le Groupe met tout en œuvre pour faciliter la vie de ses clients, en agence, en visite sur le terrain, par téléphone ou sur Internet – quel que soit le mode d'interaction souhaité.

Le Rapport RSE met en avant la gouvernance et l'intégrité comme piliers essentiels de la croissance durable. Le Groupe s'engage à respecter les normes éthiques, sociales et environnementales les plus strictes. En priorisant un environnement de travail inclusif, le développement des compétences, la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs, Sonepar agit pour une transformation organisationnelle. En tant que leader mondial, de distribution de matériel électrique, le Groupe se doit de promouvoir des solutions renouvelables et écoénergétiques, tout en réduisant son empreinte carbone à travers une démarche validée par la *Science Based Targets initiative* SBTi en 2022.



01 – Présentation du Groupe	6	05 – Capital social et sociétal	84
1.1 Notre performance	9	5.1 Vision et stratégie ressources humaines	87
1.2 Nos principales réalisations 2023	10	5.2 Gouvernance	87
1.3 Notre histoire	12	5.3 Attirer les talents	90
1.4 Notre Raison d'être	14	5.4 Développement des compétences	91
1.5 Nos valeurs	15	5.5 Promouvoir la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs	93
1.6 Notre modèle de création de valeur	16	5.6 Favoriser la Diversité et l'Inclusion	100
1.7 Notre stratégie	18	5.7 Engagements envers les communautés locales et nos parties prenantes	103
1.8 Notre position sur les marchés	20		
1.9 Nos activités	21		
02 – Gouvernance	24	06 – Environnement	106
2.1 Organisation de la gouvernance	27	6.1 Les limites planétaires, le changement climatique et la transition énergétique	109
2.2 Missions et travaux du Conseil d'Orientations et des Comités	34	6.2 Vision : accélérer le <i>Global Net Zero</i> et réduire les déchets	110
2.3 Direction du Groupe	38	6.3 Gouvernance	111
2.4 Comités internationaux	42	6.4 Risques et opportunités environnementales	111
		6.5 Stratégie	112
03 – Engagement de Sonepar	44	07 – Indicateurs extra-financiers	126
3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe	47	Méthodologie et audit des indicateurs	128
3.2 Faits marquants 2023	50	Tableau des indicateurs	129
3.3 Une gouvernance transverse	52		
3.4 La matrice de matérialité du Groupe	53	08 – Rapport de l'organisme tiers indépendant	138
3.5 Nos 15 engagements prioritaires	54	8.1 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	140
3.6 Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable	56		
04 – Gouvernance et intégrité	58	Acronymes	143
4.1 Vision et stratégie	61	Glossaire	144
4.2 Notre Code de Conduite et notre Programme de conformité	61		
4.3 Devoir de vigilance	69		
4.4 Respect des droits humains	75		
4.5 Santé et sécurité des collaborateurs	77		
4.6 Cybersécurité	78		
4.7 S'approvisionner de façon éthique et responsable	79		
4.8 Sécurité des produits	80		
4.9 Gestion de crise	81		
4.10 Respect des réglementations fiscales	82		

Philippe Delpech

Directeur Général

« Sonepar reste optimiste quant au potentiel de croissance à long terme du secteur, porté par l'électrification et la réduction des émissions de CO₂ dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie. »

Comment résumer 2023 ?

L'année écoulée pourrait se résumer en deux mots : stabilité et agilité. Stabilité, parce que nous avons poursuivi, et même accéléré, le déploiement de notre stratégie : l'automatisation de la chaîne d'approvisionnement, la montée en puissance de notre plateforme omnicanale, l'exploitation des données, les investissements dans la cybersécurité et le développement durable sont quelques-unes des initiatives globales qui ont le plus progressé en 2023.

Agilité, parce que 2023 a démarré avec une forte performance au premier trimestre sur la lancée de 2022, puis nous avons observé un ralentissement économique, particulièrement en Europe, principalement dû à la hausse des taux d'intérêt et à l'érosion des prix de l'industrie photovoltaïque. Malgré ces conditions défavorables, les équipes de Sonepar ont fait preuve de capacités d'adaptation hors du commun pour réaliser notre meilleure année en termes de chiffre d'affaires et la deuxième meilleure en termes de rentabilité, à quasi-égalité avec 2022.



Quels sont les faits marquants de l'année ?

Les réalisations les plus marquantes sont clairement la montée en puissance de Spark, notre plateforme omnicanale, qui a généré un chiffre d'affaires de 1,3 milliard d'euros en 2023, et l'accélération de la transformation de notre chaîne d'approvisionnement américaine, qui compte désormais quatre centres de distribution centraux en activité. La résilience de l'économie nord-américaine y a contribué, puisqu'elle représente aujourd'hui plus de 40 % de l'activité mondiale de Sonepar. Et, bien sûr, un des temps forts de 2023 fut l'annonce de notre Raison d'être : « *Powering Progress for Future Generations* »⁽¹⁾.

En quoi la Raison d'être rejoint-elle l'engagement de Sonepar en matière de RSE ?

Le terme « *Power* » fait écho à notre rôle dans l'électrification et à notre responsabilité à l'échelle mondiale. Le mot « *Progress* » signifie l'amélioration continue, tandis que « *Future Generations* » témoigne de notre devoir à l'égard des attentes qui évoluent, en termes de développement durable et de diversité. Sonepar s'engage pleinement dans tous les domaines de la RSE.

Quelle est la progression de Sonepar en matière de transformation numérique ?

Sonepar a pour ambition de devenir le premier distributeur électrique « B-to-B » à déployer au niveau mondial une plateforme omnicanale unique.

Grâce à notre *Digital Factory*, Spark capitalise sur les technologies de pointe pour améliorer l'efficacité opérationnelle et l'expérience client par l'automatisation des processus et le traitement des données. Nous avons considérablement augmenté notre productivité en automatisant notre chaîne d'approvisionnement et en mettant en place une plateforme omnicanale unique en son genre, qui nous confère un avantage inégalé dans le secteur.

Quelle a été la stratégie d'acquisition du Groupe en 2023 ?

Au cours des dernières années, Sonepar est progressivement passé d'une approche opportuniste à un processus d'acquisition global et standardisé. Nous disposons aujourd'hui d'une organisation mondiale capable d'acquérir de 10 à 20 entreprises par an, représentant un chiffre d'affaires cumulé de 1 à 1,5 milliard d'euros. En 2023, nous avons acheté 13 sociétés représentant un chiffre d'affaires de 1 milliard d'euros et avons ainsi accueilli 1 140 nouveaux collaborateurs, principalement aux États-Unis. Nous sommes incontestablement le plus grand consolidateur du secteur, et nous entendons le rester.

Quelles sont vos perspectives pour l'année 2024 ?

Sonepar reste optimiste quant au potentiel de croissance à long terme du secteur, porté par l'électrification et la réduction des émissions de CO₂ dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie. Cela dit, les perspectives à court terme pour 2024 tiennent compte des défis à relever, à commencer par une base de comparaison difficile, l'année 2023 ayant commencé avec une solide performance.

En 2024, nous mettrons l'accent sur l'accélération de la productivité et des synergies, en capitalisant sur la taille et les investissements du Groupe, en poursuivant notre plan de transformation et en déployant notre Raison d'être.

Pour conclure, je tiens à exprimer ma sincère gratitude à nos 45 662 collaborateurs dévoués pour leur contribution exceptionnelle dans un environnement en constante évolution.

(1) « *Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès* ».

Qui nous sommes

Leader mondial de la distribution « B-to-B » de matériel électrique

Sonepar est un groupe familial indépendant, leader mondial de la distribution aux professionnels de matériel électrique, solutions et services associés.

Notre Raison d'être

Convaincus que le progrès fait avancer le monde, c'est à travers nos métiers, nos valeurs et les liens que nous créons, que nous nous engageons pour les générations futures.

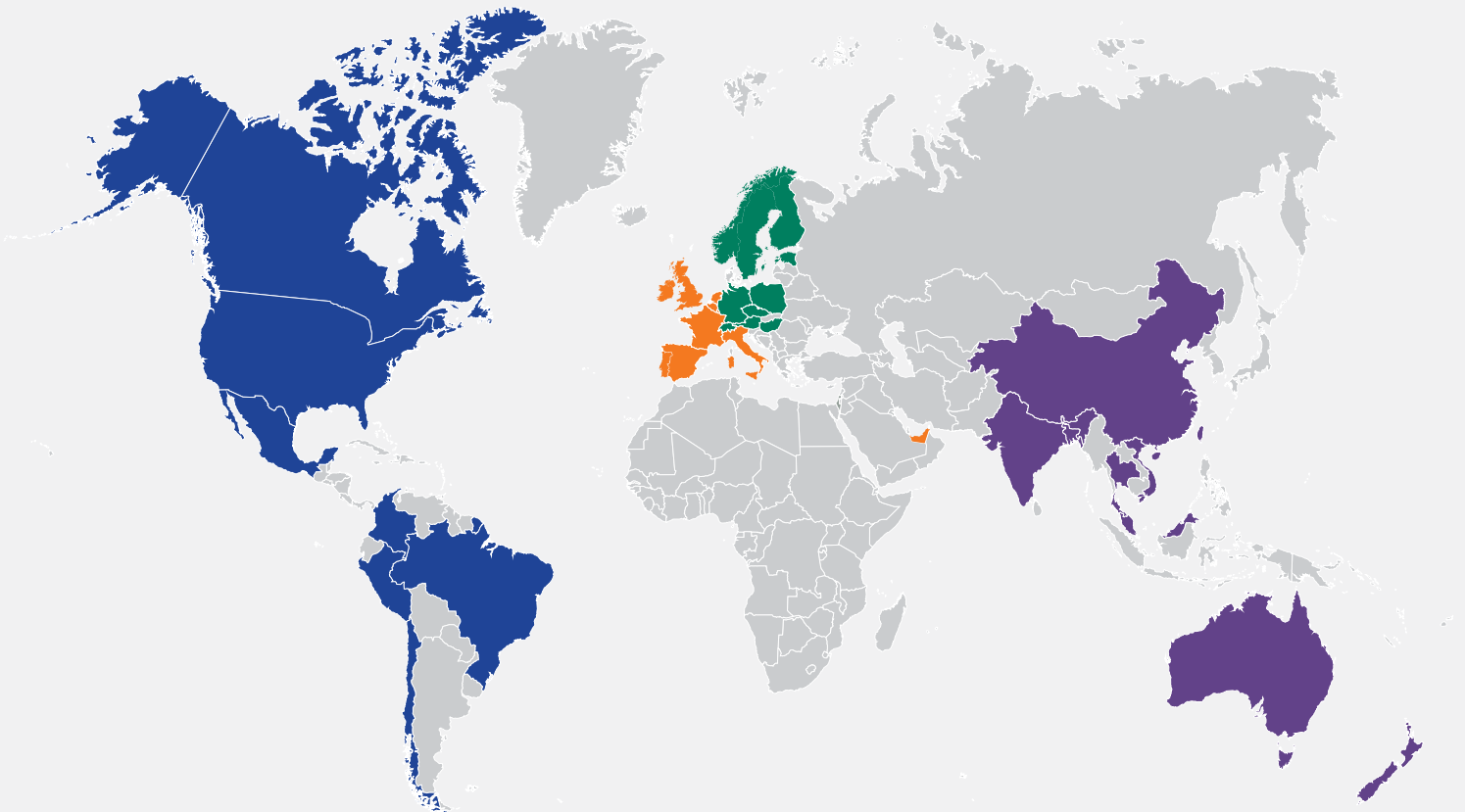
Notre mission

Faciliter la vie de nos clients en sélectionnant et distribuant une large gamme de produits et services sur les marchés de l'industrie, du bâtiment et des infrastructures pour la production et la distribution d'électricité.

Notre ambition

Offrir à nos clients une expérience omnicanale ainsi que des solutions durables et garantir à nos collaborateurs un environnement de travail diversifié et inclusif avec une même Raison d'être.

Notre organisation régionale



Chiffres clés

Chiffre d'affaires

33,3 Mds€

2022 : 32,4 Mds€

Collaborateurs

45 662

2022 : 44 273

Centres de distribution

182

2022 : 170

Agences

2 386

2022 : 2 417

Femmes dirigeantes⁽¹⁾

17 %

2022 : 15 %

Pays

42

2022 : 42

(1) Sont considérés comme « dirigeants » les collaborateurs qui sont responsables des résultats financiers et sont en charge de diriger et gérer les équipes conformément à la stratégie du Groupe.



Amériques



Europe de l'Ouest



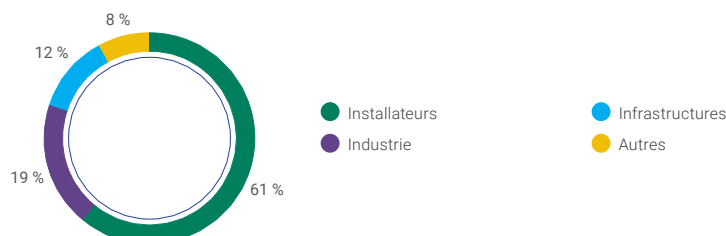
Europe Centrale
et Pays Nordiques



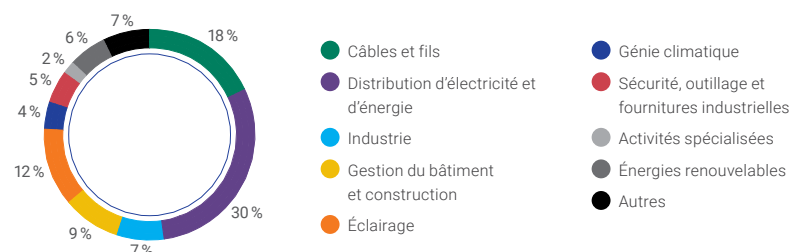
Asie-Pacifique

Voir chapitre 2 sections 2.3.3 et 2.3.4

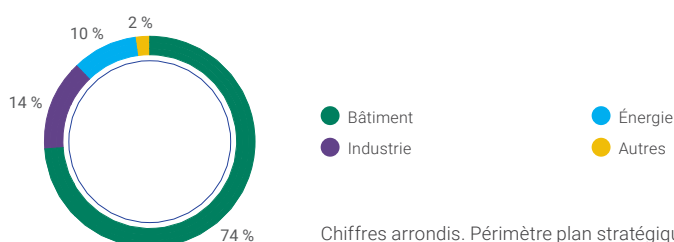
Répartition du CA par type de client



Répartition du CA par segment de produits



Répartition du CA par marché



Chiffres arrondis. Périmètre plan stratégique « Impact ».

Présentation du Groupe

1.1	Notre performance	9
1.2	Nos principales réalisations 2023	10
1.3	Notre histoire	12
1.4	Notre Raison d'être	14
1.5	Nos valeurs	15
1.6	Notre modèle de création de valeur	16
1.7	Notre stratégie	18
1.8	Notre position sur les marchés	20
1.9	Nos activités	21



epar

Futuro

01



Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le groupe Sonepar et donne une vue d'ensemble de ses activités, performances et ambitions. Il est constitutif à la fois d'une revue de l'année 2023 et d'un aperçu de la vision à long terme du Groupe. Il permet de mieux comprendre les raisons qui font de Sonepar le leader mondial de la distribution de matériel électrique aux professionnels.



Chiffres clés :

Chiffre d'affaires

33,3 Mds€

Chiffres d'affaires
des acquisitions

1 Md€

CDC automatisés

25

1.1 Notre performance

1.1.1 Notre performance financière

Chiffre d'affaires 2023

33,3 Mds€

2022 : 32,4 Mds€

Chiffre d'affaires en ligne

11 Mds€

2022 : 10 Mds€

Investissements

Sur la période 2022-2027, Sonepar investit plus de 2 milliards d'euros dans la modernisation de sa chaîne d'approvisionnement et 1 milliard d'euros dans sa plateforme numérique visant l'excellence dans l'exécution et la livraison des commandes.

1.1.2 Notre performance extra-financière

Offre Verte

Lancée en 2022, l'Offre Verte de Sonepar est une première mondiale dans le secteur : elle met en avant les produits les plus performants au niveau environnemental.

Prix reçus

En 2023, la performance extra-financière de Sonepar a été reconnue :

Mai

Sonepar remporte le *Duty of Care Awards*, remis par la fondation International SOS, dans la catégorie « *Environnemental, Social, Gouvernance (ESG)* ».

Octobre

La société EcoVadis attribue au Groupe la notation « Bronze » en matière de développement durable, plaçant Sonepar dans les 36 % des entreprises les mieux notées par EcoVadis dans le secteur du commerce de gros de machines et équipements.

Novembre

Sonepar est reconnu en tant que « *Diversity Leader 2024* » par le Financial Times, en étant classé à la sixième place dans la catégorie « Commerce de gros ».

Décembre

Sonepar reçoit le Trophée GEEIS-SDG pour l'égalité hommes-femmes, récompensant les entreprises certifiées GEEIS « *Gender Equality for European & International Standard* ». Ce label évalue et valorise les entreprises ayant une démarche volontariste en matière d'égalité hommes-femmes.

1.2 Nos principales réalisations 2023

En 2023, Sonepar est entré dans une phase d'accélération de sa transformation :



Unis par une même Raison d'être

Le 27 avril 2023, Philippe Delpech a partagé la Raison d'être de Sonepar : « *Powering Progress for Future Generations* »⁽¹⁾ avec tous les collaborateurs du Groupe.

➔ En savoir plus : page 14



Modernisation de notre chaîne d'approvisionnement

Sonepar a réalisé 10 projets d'automatisation de centres de distribution centraux (CDC), équipés des meilleures technologies, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Autriche, en Espagne, en Italie, en Belgique, aux États-Unis et au Canada. Ces sites ont été conçus pour augmenter la productivité tout en étant plus écologiques.

➔ En savoir plus : <https://www.sonepar.com/fr/offre/chaîne-d-approvisionnement>

Acquisitions : levier de la croissance du Groupe

Sonepar a effectué 13 acquisitions en 2023, représentant 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires. C'est ainsi 59 agences et 1 143 collaborateurs qui rejoignent le Groupe.

➔ En savoir plus : <https://www.sonepar.com/fr/a-propos/acquisitions>



Proposer la meilleure expérience client du marché

La plateforme omnicanale Spark a atteint l'objectif d'1 milliard d'euros de chiffre d'affaires et est désormais opérationnelle dans six pays : la France, l'Italie, la Belgique, la Norvège, la Hongrie et la Finlande.

➔ En savoir plus : <https://www.sonepar.com/fr/a-propos/transformation-numerique>

(1) « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès ».

Agir pour un avenir durable

Sonepar encourage la transition vers des solutions à haute efficacité énergétique et produisant peu de déchets. Le Groupe a continué de déployer l'Offre Verte, désormais opérationnelle dans six pays.

Par ailleurs, le Groupe a lancé le deuxième module de l'Académie de Transition Énergétique, un programme de formation obligatoire destiné à l'ensemble des collaborateurs, visant à les sensibiliser au changement climatique et à promouvoir les meilleures pratiques de développement durable. Ce module a été consacré à la circularité et la gestion des déchets.

➔ En savoir plus : <https://www.sonepar.com/fr/engagements/developpement-durable>



Un environnement de travail où chacun se sent en confiance

La Diversité et l'Inclusion (D&I) sont au cœur de la stratégie du Groupe. L'entrée de Sonepar dans le classement des *Diversity Leaders* du *Financial Times* et l'obtention du trophée GEEIS-SDG ont récompensé ces engagements.

Menée du 5 au 22 septembre, l'enquête « *Open Voices Mid-Survey* » a souligné l'engagement élevé des collaborateurs, avec un taux de 85 %. Pour plus d'informations, voir chapitre 5 section 5.5.

➔ En savoir plus : <https://www.sonepar.com/fr/engagements/diversite-et-inclusion>

Des événements marquants

Le 8 mars, à Genève (Suisse), Sonepar International Services a célébré son 20 anniversaire en réunissant dirigeants de Sonepar et 80 représentants des fournisseurs stratégiques à l'occasion d'un événement unique.



Le 11 octobre à Naples (Italie), 150 dirigeants de Sonepar étaient réunis à l'occasion du *Sonepar Executive Event* pour partager la vision stratégique du Groupe.



Le 7 septembre à Blandain (Belgique) a eu lieu l'inauguration du centre de distribution automatisé ultramoderne de Cebeo. C'est la première d'une longue série d'ouvertures ou de modernisations de centres de distributions existants.



Du 12 au 15 octobre, à Sorrente (Italie), s'est tenu le *Colam Event*, quatre ans après la dernière rencontre actionnaires/dirigeants en Grèce. Réunissant 150 dirigeants Sonepar et 250 familiaux, l'événement était l'occasion de renforcer les liens entre actionnaires et dirigeant du Groupe. Le *Colam Event* a également été l'occasion de présenter les lauréats des *Colam Sustainability Awards 2023* : Nortel (Brésil), North Coast (USA) et Technische Unie (Pays-Bas).

1.3 Notre histoire

1970s

Naissance du Groupe et développement en France



1980s

Développement en Europe de l'Ouest et premiers pas au-delà de l'Atlantique



1990s

Développement significatif en Europe et en Amérique par le biais d'acquisitions



1969

Avec l'acquisition du Comptoir d'Électricité Franco-Belge, Sonepar débute dans le secteur de la distribution de matériel électrique

1982

Sonepar s'installe aux Pays-Bas et en Allemagne

1993

Sonepar s'implante en République tchèque et en Finlande

1972

Sonepar achète le Comptoir Lyonnais d'Électricité

1983

Sonepar s'installe en Belgique

1994/5

Le Groupe se développe en Norvège, en Pologne et en Suède

1976

Sonepar atteint la barre des 1 000 collaborateurs

1984

Le Groupe enregistre un chiffre d'affaires annuel d'1 milliard de dollars et fait son entrée au Canada

1998

Sonepar fait sa première acquisition aux États-Unis (NorthEast Electrical Distributors) et Marie-Christine Coisne-Roquette, fille du fondateur Henri Coisne, devient Présidente de Sonepar

1977

Sonepar achète Tabur

1988

Sonepar s'installe en Italie et en Suisse

2000s

Sonepar a désormais une présence globale avec des acquisitions au Moyen-Orient et dans des marchés émergents



2010s

Sonepar devient le leader mondial du marché de la distribution de matériel électrique



2020s

Sonepar lance une transformation ambitieuse axée sur le digital et la transition énergétique



2000

Sonepar s'installe en Chine avec l'acquisition de Supermoon à Hong Kong

2011

Sonepar devient leader du marché aux États-Unis

2021

Sonepar dévoile une nouvelle identité de marque pour continuer à croître en tant que marque commerciale

2001

Avec l'acquisition de Emel, Sonepar s'implante au Brésil

2015

Sonepar fait l'acquisition de toutes les activités de Rexel en Amérique du Sud, y compris Nortel et Etil (Brésil), Electra et FloresYKersting (Chili), ainsi que Dirome, V&F et AMP (Pérou)

2022

Sonepar entre dans la phase de « *Leverage* » de sa transformation, qui vise à capitaliser encore davantage sur les atouts, les synergies et les expertises du Groupe

2007

Le Groupe enregistre un chiffre d'affaires annuel de 10 milliards d'euros

2019

Sonepar célèbre son 50^{ème} anniversaire et fort de ses 48 000 collaborateurs, il enregistre un chiffre d'affaires annuel supérieur à 24 milliards d'euros et accompagne plus d'1 million de clients dans le monde

2008

Rexel et Sonepar se partagent Hagemeyer, le Groupe étendant ainsi son réseau en Asie-Pacifique, en Europe et en Amérique du Nord

1.4 Notre Raison d'être

L'humanité est confrontée à des défis majeurs et nous devons déployer toute notre énergie pour les relever. Le Groupe est déterminé à agir pour la planète et ses habitants pour les décennies à venir. En 2022, nous avons entrepris d'articuler notre Raison d'être pour affirmer pourquoi nous existons, ce qui nous unit en tant que Groupe et notre rôle vis-à-vis de la société. Nous l'avons fait de manière collaborative en impliquant nos parties prenantes : actionnaires, collaborateurs, fournisseurs, clients et experts externes.

Le 27 avril 2023, Philippe Delpech a partagé la Raison d'être de Sonepar avec les collaborateurs du Groupe lors d'une retransmission vidéo sur 10 créneaux horaires en 7 langues. Plus de 10 000 collaborateurs y ont assisté en direct.

Powering
Progress
for Future
Generations

* « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès ».

6 engagements forts pour concrétiser notre Raison d'être

Pour placer la Raison d'être au cœur de son activité, Sonepar a défini six engagements qui concernent les collaborateurs, les clients et les fournisseurs dans des initiatives et des objectifs communs.



Formation continue

D'ici 2028, Sonepar a l'intention d'offrir une formation annuelle sur le développement durable à tous ses collaborateurs. Notre force de vente sera la mieux formée de l'industrie de la distribution électrique pour promouvoir des solutions durables.



Parcours durable du client

D'ici 2028, Sonepar a l'intention de proposer à chaque client l'alternative la moins émettrice de CO₂ pour chaque devis.



Circularité des produits

D'ici 2028, Sonepar a l'intention d'utiliser 100 % d'emballages provenant de matériaux recyclés et de recycler 100 % des produits retournés à Sonepar par les clients.



Équilibre Hommes-Femmes

D'ici 2028, Sonepar a l'intention de recruter chaque année au moins 40 % de femmes dans ses effectifs.



Communautés

D'ici 2028, Sonepar a l'intention de créer le programme *Sonepar Powering Community* dans tous les pays où il est présent. Il créera et soutiendra des projets éducatifs dédiés dans son écosystème, offrira des opportunités aux personnes vulnérables et apportera de l'aide lors de catastrophes naturelles.



Partage

Reconnaître la contribution des collaborateurs de Sonepar au succès de la transformation du Groupe.

1.5 Nos valeurs

Nos valeurs définissent nos convictions et nos comportements. Chaque jour, nous facilitons la vie de nos clients en fournissant des produits, des services de logistique et des solutions aux entreprises de construction, aux industries et aux organisations de services publics du monde entier. Si, d'un pays à l'autre, nous nous devons souvent d'adopter une approche différente, notre manière d'être, elle, reste toujours la même.



Rester proche de nos clients

- Faciliter et simplifier la vie de nos clients.
- Comprendre les attentes de nos clients pour leur proposer les meilleures solutions.
- Améliorer l'expérience de nos clients en anticipant leurs besoins.



S'engager pour les Hommes et la Planète

- Encourager la diversité et l'inclusion car, ensemble, nous innovons.
- Bâtir des relations sur le long terme, fondées sur le respect mutuel.
- Promouvoir des pratiques durables au service d'une énergie propre.



Montrer l'exemple

- Donner le meilleur de nous-mêmes dans tout ce que nous entreprenons.
- Faire ce qui est juste en faisant de l'intégrité et de l'éthique le fondement de nos actions.
- Mener la transition énergétique en inspirant nos clients et nos collaborateurs.

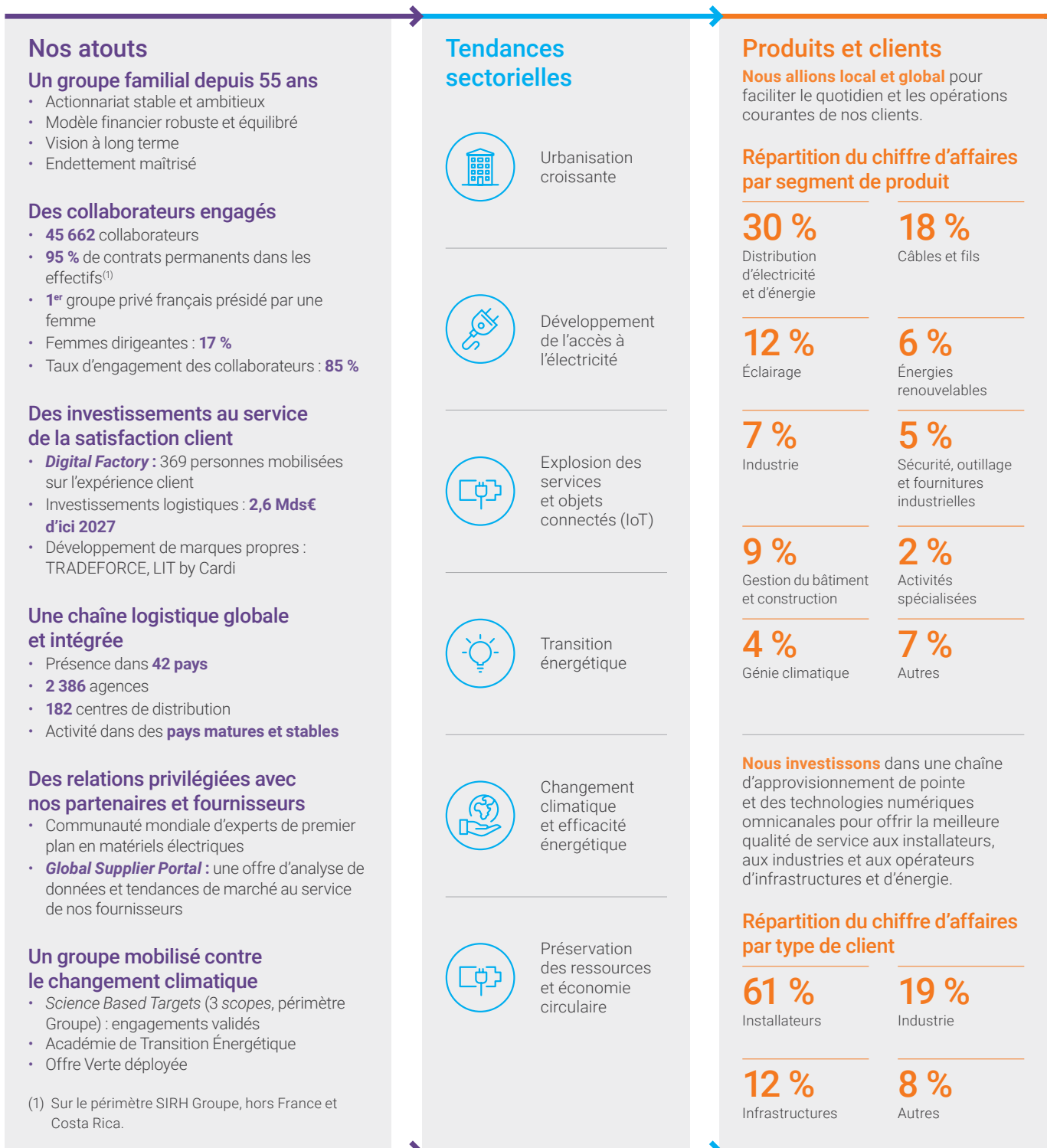


Oser l'audace

- Incarner un esprit entrepreneurial face aux défis devant nous.
- Oser repousser nos limites pour accélérer la transition énergétique.
- Se remettre en question et rester curieux.



1.6 Notre modèle de création de valeur



Guidés par notre Raison d'être : « **Powering Progress for Future Generations** »

* « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès. »

Leviers de création de valeur



Gouvernance stable



Éthique et intégrité au cœur de notre modèle économique



Ambition et énergie motivées par un esprit entrepreneurial



Politique de distribution de dividendes raisonnée



Modèle « phygital » : proximité physique et digitale avec nos clients, avec **33 %** des ventes réalisées en ligne



Expertise reconnue en *sourcing* et *supply chain*



Diversité clients et marchés : près de **1 million de clients**



Large gamme de solutions : jusqu'à **100 000 références** produits en stock

Nos impacts

Pour les clients

- Expérience omnicanale
- Logistique adaptée aux besoins
- Expertise et conseil
- Résilience et robustesse face aux pénuries de composants électroniques et de matières premières



Pour le climat

- Engagements de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) conformes aux trajectoires 1,5 °C (scopes 1 et 2) et 2 °C (scope 3) validés par la *Science Based Targets initiative*
- Contribution, par les produits et services fournis, à la rénovation et à la transition énergétique
- **230 initiatives locales** de développement durable



Pour les collaborateurs

- Contribution à l'emploi : **7 039** recrutements en 2023 représentant **16 %** de l'effectif du Groupe
- Actionnariat salarié :
 - détention indirecte par les collaborateurs de **2,42 %** du capital de Sonepar SAS (via une structure dédiée : Sonepack)
 - **10 621** collaborateurs actionnaires
 - **681** collaborateurs bénéficiaires d'actions gratuites ou d'options d'achat d'actions
- Masse salariale : **+ 1,3 %**



Pour la société

- Membre du *Global Compact* (Nations Unies)
- **100 %** des fournisseurs stratégiques audités sur la base de critères de conformité
- Contribution à l'économie et aux bassins d'emplois locaux grâce à notre maillage territorial
- **7,46 M€** de dons et mécénat



Pour les fournisseurs et partenaires

- **44** fournisseurs stratégiques, représentant **37,4 %⁽¹⁾** du volume d'achat
- **100 %** des fournisseurs audités sur la base de critères RSE (activité marques propres)



33,3 Mds€

Chiffre d'affaires 2023

A-2

S&P court-terme

EF1+

EthiFinance court terme

(1) Périmètre : activité des fournisseurs « cœur de métier » (fabricants de matériel électrique).

1.7 Notre stratégie

Le plan stratégique « Impact »⁽¹⁾, mis à jour en 2023, établit la feuille de route stratégique à cinq ans de Sonepar.

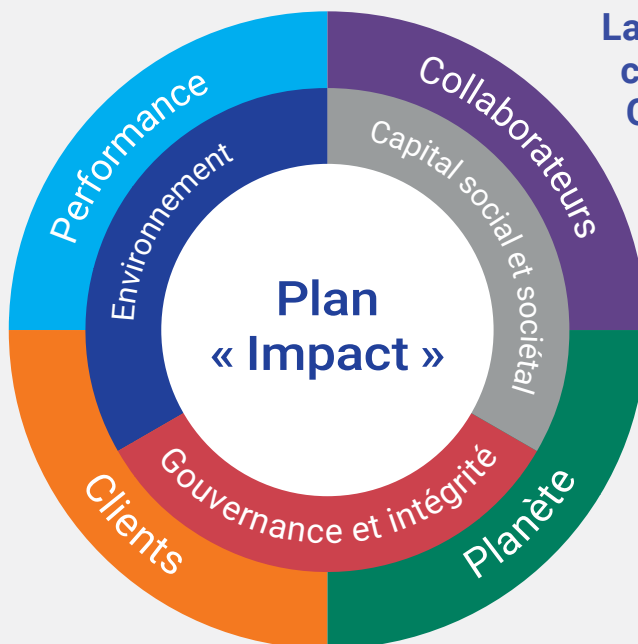
Ses quatre piliers stratégiques sont les suivants :

Performance

Collaborateurs

Planète

Clients



La démarche RSE est au cœur de la stratégie du Groupe. Elle se décline en trois axes :

Gouvernance et intégrité

Capital social et sociétal

Environnement

Le plan anticipe une croissance ambitieuse des activités de Sonepar portée par l'accélération de l'électrification mondiale et le développement des énergies renouvelables.

Le chiffre d'affaires de l'activité Électrique devrait ainsi passer de 31,4 milliards d'euros en 2022 à 41,2 milliards en 2027, soit une progression annuelle moyenne et à taux de change constant de + 6,0 %. Durant cette même période, l'EBIT devrait augmenter de 2,4 à 3,3 milliards d'euros, atteignant ainsi 8,0 % du chiffre d'affaires.

Le marché mondial de la distribution électrique s'élevait à 519 milliards d'euros en 2022 et devrait atteindre les 597 milliards d'euros en 2027, soit une progression annuelle moyenne et à taux de change constant de + 3,8 % selon les estimations de nos Pays. Sonepar vise une part de marché mondial de 6,9 % en 2027, contre 6,1 % en 2022, et entend

affirmer sa position de leader mondial. Hors Inde et Chine, pays dans lesquels Sonepar est peu présent sur le marché du bâtiment, le marché s'élève, selon les estimations du Groupe, à environ 332 milliards d'euros en 2022 et devrait s'élever à 391 milliards d'euros en 2027.

Les opportunités d'acquisitions identifiées par les Pays représentent 6 milliards d'euros de chiffre d'affaires supplémentaire en 2027 (dont la moitié aux États-Unis), faisant passer le chiffre d'affaires total à près de 47,5 milliards d'euros. Le plan « Impact » met ainsi l'accent sur une croissance équilibrée, intégrant environ 60 % de croissance organique sur les cinq prochaines années et 40 % de croissance *via* des acquisitions.

En fonction de la typologie de marché, du niveau de fragmentation de la distribution et de nos parts de marché, la priorité est donnée à trois différents types d'acquisitions :

- Les acquisitions de plateformes, avec un chiffre d'affaires supérieur à 200 millions d'euros, une forte position locale/régionale et une forte rentabilité : elles ouvrent le plus souvent l'accès à des régions non-couvertes par Sonepar. Ce type d'acquisition est surtout réalisé aux États-Unis pour accélérer le développement territorial.
- Les acquisitions de densité visant à faire des économies d'échelle et à réaliser rapidement des synergies via des intégrations rapides.
- Les acquisitions de spécialistes afin d'obtenir des compétences spécialisées ou l'accès à des clients spécifiques. Sonepar se concentre principalement sur les domaines de l'industrie, des énergies renouvelables, du CVC (Chauffage, Ventilation, Climatisation) et sur les distributeurs spécialisés pour les fournisseurs d'énergies.

(1) Le plan stratégique « Impact » représente plus de 95 % du chiffre d'affaires du Groupe (top 18 Pays).

Performance

Deux axes stratégiques irriguent la transformation du Groupe :

- **Une feuille de route numérique ambitieuse** comprenant l'implémentation de la plateforme Spark à échelle mondiale. L'ambition de Sonepar est de devenir le premier distributeur de matériel électrique « B-to-B » au monde à offrir une expérience omnicanale synchronisée par segment de clients et catégorie de produits. Il s'agit aussi d'aider notre force de vente – 20 000 collaborateurs, commerciaux terrain ou sédentaires, répartis sur un réseau de près de 2 400 agences dans le monde – à mieux gérer leur portefeuille. Cela veut dire leur donner des perspectives contextuelles leur permettant d'attirer des prospects, comme d'optimiser leur taux de conversion et de fidélisation.
- **L'automatisation et la standardisation de nos plateformes logistiques** pour en faire la meilleure de l'industrie. Cela veut dire augmenter notre capacité de stockage, mais aussi accélérer l'automatisation des sites grâce à l'apport de la robotique et de l'Internet des objets. La logistique chez Sonepar est une force stratégique avec 10 000 collaborateurs, 182 centres de distribution, 1,5 million de mètres carrés de stockage et 3,9 milliards d'euros de stocks de produits.

L'*Executive Operating Committee* (EOC), composé des quatre Présidents de Région ainsi que du *Chief Transformation Officer*, a mis en place le projet *Leverage* qui vise à réaliser des profits que les Pays ne pourraient pas réaliser seuls. Son objectif est de tirer parti de la taille du Groupe via des initiatives régionales ou mondiales et d'encourager l'adoption des meilleures pratiques développées par certains pays dans l'ensemble du Groupe.

Les cinq initiatives identifiées comme prioritaires en 2023 sont les suivantes :

- l'adoption des meilleures pratiques de *pricing* via des centres d'excellence régionaux ;
- l'accélération du déploiement de Spark et des services numériques ;
- la centralisation des achats de produits photovoltaïques ;
- l'adoption accélérée des marques propres comme TRADEFORCE, Lit by Cardi ou Excel ; et
- l'harmonisation des prix d'achat entre les Pays.

Collaborateurs

Les trois priorités en matière de ressources humaines consistent pour les cinq ans à venir à :

- assurer un environnement de travail inclusif et équitable en offrant à chaque collaborateur la possibilité, en ligne avec les besoins organisationnels de Sonepar, de se former et de développer sa carrière, tout en contribuant à la performance du Groupe ;
- développer l'analyse des données RH pour mettre en œuvre les meilleures actions pour assurer l'engagement et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs ; et
- soutenir et accélérer la transformation du Groupe grâce à une organisation flexible, pilotée en transverse, tout en permettant la montée en puissance de l'organisation locale et la montée en compétences des collaborateurs dans les Pays.

Planète

Solidaire des Accords de Paris, Sonepar a mis en place dans chacun de ses Pays des plans d'action qui visent à réduire son empreinte carbone pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C.

Porté par les équipes sur le terrain, ce dispositif s'accompagne d'une formation intensive de chaque collaborateur du Groupe au développement durable et du lancement d'une Offre Verte pour atteindre plus rapidement le *Global Net Zero*, c'est-à-dire la réduction des émissions de GES à un niveau aussi proche que possible de zéro. Les actions visent aussi à faire avancer la transition énergétique et à renforcer l'économie circulaire.

Clients

Sonepar développe une approche commerciale autour de deux piliers :

- une plus grande personnalisation des offres et une amélioration de l'expérience client sur les trois principaux groupes de clients : les installateurs électriques, l'industrie et les opérateurs d'énergies et d'infrastructures ; et
- une volonté permanente d'innovation afin de répondre au mieux aux nouveaux besoins des clients en proposant des solutions intégrées (développement des services associés aux produits, expertise produit), une chaîne logistique durable et optimale (2 500 agences et 200 centres de distribution en 2027) et, enfin, un parcours client omnicanal fluide.

1.8 Notre position sur les marchés

Croissance estimée du marché de la distribution électrique par rapport à 2022

Amérique du Sud

2 %^{*}**

des ventes
+ 7,6 %* pour Sonepar vs.
+ 5,8 %** pour le marché

Europe de l'Ouest

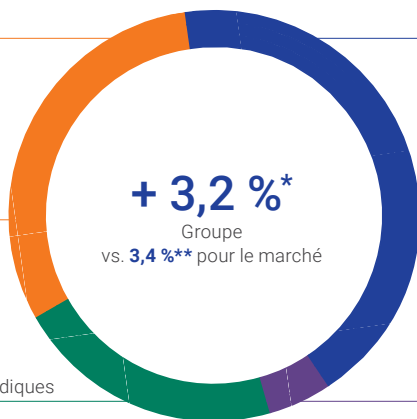
29 %^{*}**

des ventes
+ 2,6 %* pour Sonepar vs.
+ 3,0 %** pour le marché

Europe Centrale et Pays Nordiques

21 %^{*}**

des ventes
+ 4,6 %* pour Sonepar vs.
+ 7,0 %** pour le marché



Amérique du Nord

43 %^{*}**

des ventes
+ 3,1 %* pour Sonepar vs.
+ 4,0 %** pour le marché

Asie-Pacifique

5 %^{*}**

des ventes
+ 0,1 %* pour Sonepar vs.
+ 2,0 %** pour le marché

En 2023, Sonepar a encore gagné des parts de marché dans le segment de la distribution de matériel électrique, hors ventes directes des fournisseurs, reflétant la performance exceptionnelle du Groupe. Ce dernier conforte ainsi son positionnement de leader mondial des distributeurs généralistes en matériel électrique.

* Croissance autonome de Sonepar (activité Électrique).

** Croissance du marché de la distribution de matériel électrique.

*** Part de marché de la Région.

Présent dans 42 pays

Le Groupe réalise **95 %** de son chiffre d'affaires (activité Électrique) dans les pays où il est parmi les trois premiers acteurs.

Sonepar estime être le n° 1 dans 10 pays et le n° 2 ou 3 dans 14 pays.

35 % des ventes

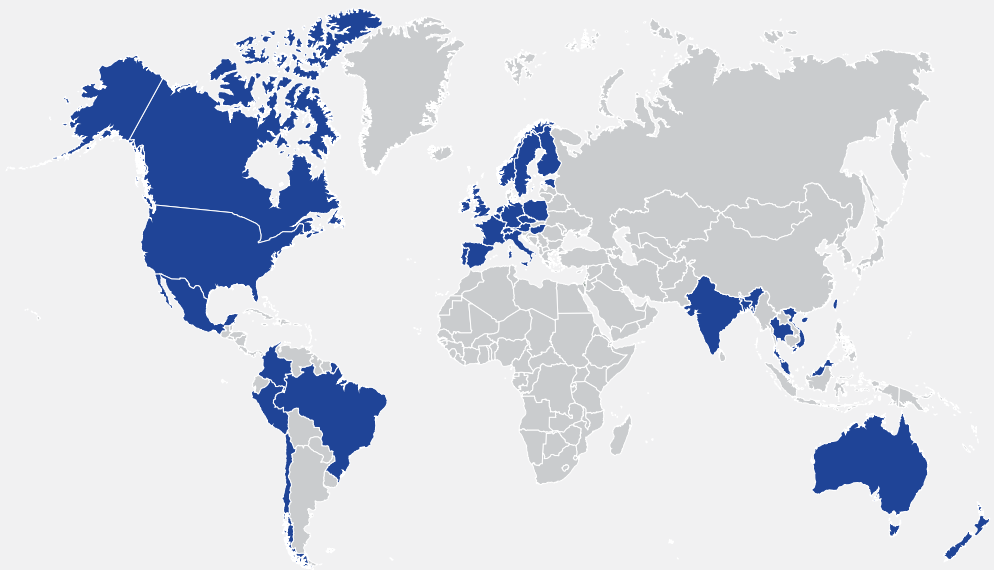
#1 dans 10 pays

- Allemagne
- Belgique
- Brésil
- Colombie
- Espagne
- Finlande
- Hongrie
- Italie
- Malaisie
- Pays-Bas

60 % des ventes

#2 ou #3 dans 14 pays

- Australie
- Autriche
- Canada
- Estonie
- États-Unis
- France
- Inde
- Mexique
- Nouvelle-Zélande
- Pérou
- Pologne
- Singapour
- Suède
- Suisse



1.9 Nos activités

1.9.1 Familles de produits



Sonepar est un multi-spécialiste de la distribution aux professionnels de matériel électrique, de solutions et services associés.

Le Groupe sélectionne chez les fabricants les matériels et solutions techniques les plus adaptés aux besoins locaux de ses clients. Selon les pays, ce sont jusqu'à 100 000 produits qui sont mis à leur disposition au bon endroit et au bon moment.

Distribution d'électricité et d'énergie (30 %)

- Cheminement de câbles et accessoires
- Coffrets et armoires de distribution
- Protection (basse tension) : disjoncteurs et fusibles
- Distribution et transformation d'énergie (moyenne et haute tension)

Génie climatique (4 %)

- Chauffage
- Ventilation
- Climatisation

Câbles et fils (18 %)

- Câbles basse tension
- Câbles datacom et spécialisés
- Câbles moyenne et haute tension

Énergies renouvelables (6 %)

- Énergies renouvelables
- Stockage d'énergie

Autres (7 %)

Industrie (7 %)

- Automatismes et contrôles industriels

Éclairage (12 %)

- Lampes
- Ampoules
- Accessoires

Gestion du bâtiment et construction (9 %)

- Appareillages et accessoires électriques
- Réseaux de données et de communication
- Dispositifs anti-incendie, sécurité et automatisation du bâtiment

Sécurité, outillage et fournitures industrielles (5 %)

- Matériel de sécurité
- Outils et fournitures d'ingénierie

Activités spécialisées (2 %)

- Électronique domestique et grand public
- Matériel sanitaire



Répartition du CA par segment de produits.

1.9.2 Des solutions adaptées aux besoins des clients



Grâce à l'expertise de nos équipes en matériel électrique, nous combinons les meilleurs produits pour proposer à nos clients les solutions qui répondent à leurs cahiers des charges.

Sonepar participe à la rénovation de l'éclairage de l'église Santa Teresa y San José à Madrid

La contribution de Sonepar sur ce projet s'articule autour de l'éclairage indirect, l'éclairage général et l'éclairage d'accentuation, qui permettent respectivement de mettre en valeur les éléments architecturaux, souligner les zones pratiques tels que la nef centrale, et enfin d'éclairer des éléments spécifiques tels que les sculptures. Au-delà des considérations esthétiques, le passage à la technologie LED permet de réduire la consommation d'énergie de 60 % et de diminuer les besoins en maintenance. Un système de contrôle sans fil utilisant le Bluetooth permet de s'adapter aux défis architecturaux et à l'utilisation de l'église, permettant 80 % d'économies d'énergie.



Éclairage intelligent

La détection automatique de présence permet d'augmenter le confort visuel et de réaliser des économies d'énergie. Grâce à l'éclairage connecté, il est également possible de construire des scénarios sur mesure.

Maison connectée

Sonepar propose des produits et systèmes domotiques performants. Utilisables depuis un smartphone ou une tablette, ils permettent de commander les équipements localement ou à distance.

Gestion technique du bâtiment

Sonepar aide ses clients à optimiser la performance énergétique des bâtiments, grâce à des équipements éco-performants, à des systèmes automatisés, ainsi qu'à des outils de mesure et d'analyse des consommations.



Marques exclusives

Sonepar Global Sourcing (SGS), créée en 2022, est la société du Groupe propriétaire et responsable du développement stratégique des deux marques exclusives, TRADEFORCE et LIT by Cardi.

TRADEFORCE est une gamme d'outils et d'équipements de sécurité destinés exclusivement aux professionnels. Créée en Australie en 2005, la gamme s'est développée à partir d'un besoin d'équipement capable de résister aux environnements difficiles et aux conditions éprouvantes auxquels sont confrontés les professionnels. Aujourd'hui, SGS fournit une gamme complète d'équipements de protection et d'outils essentiels par le biais du réseau de distribution mondial du Groupe.

LIT by Cardi est une gamme de solutions d'éclairage pour les professionnels. Créée à Stockholm, la gamme est fortement influencée par son héritage scandinave, adoptant une approche minimaliste de l'éclairage qui s'appuie sur 40 ans d'expertise. SGS propose désormais une gamme concise de luminaires éprouvés et prêts à être installés directement, offrant ainsi aux concepteurs et installateurs professionnels une solution simple à leurs besoins en matière d'éclairage.

La gamme TRADEFORCE est présente dans 20 pays et la gamme LIT by Cardi dans 11 pays.



Gouvernance

2.1	Organisation de la gouvernance	27
2.2	Missions et travaux du Conseil d’Orientation et des Comités	34
2.3	Direction du Groupe	38
2.4	Comités internationaux	42



02



Aperçu du chapitre

Ce chapitre décrit le rôle et le mode de fonctionnement des principaux organes de gouvernance du Groupe.



Le Conseil d'Orientation

Indépendants

4

Nationalités

3

Réunions

5

Taux d'assiduité

93,3 %

Ancienneté au Conseil d'Orientation⁽¹⁾

4,1 ans

Pourcentage de femmes

55 %

(1) L'ancienneté est calculée depuis la transformation en 2016 de la société en SAS.

2.1 Organisation de la gouvernance

2.1.1 Principes directeurs

La gouvernance de Sonepar est régie par les Statuts, la Charte de Gouvernance du Groupe et le Règlement Intérieur du Conseil d'Orientation.

Les Statuts consacrent les principes fondamentaux de la société⁽¹⁾ :

- son caractère privé ;
- le fort *affectio societatis* liant ses associés ;
- la détermination à développer l'actionnariat d'entreprise par l'association de ses collaborateurs à son capital ; et
- la pérennité de l'engagement de l'Associé majoritaire, Colam Entreprendre, au capital de la société.

La Charte de Gouvernance a pour but d'affirmer des valeurs et une philosophie d'entreprise dont l'esprit guide le fonctionnement du Groupe et inspire le comportement de ses acteurs au quotidien. Elle décrit et met en

application des références communes et des textes de gouvernance au sein de l'organisation décentralisée de Sonepar. Celle-ci obéit au principe de subsidiarité et vise à établir au sein du Groupe des responsabilités claires au niveau le plus pertinent, sans lacune ni redondance.

Le Règlement Intérieur du Conseil d'Orientation complète et précise les Statuts relativement au mode de fonctionnement et aux attributions respectives de certains organes de direction et de contrôle, ainsi qu'aux relations qu'ils entretiennent.

Le Code de Conduite constitue le document de référence au sein du Groupe sur toutes les questions de conformité et d'intégrité. Il est diffusé à l'ensemble des collaborateurs et disponible publiquement, sur le site internet de Sonepar, à l'adresse suivante : [Code de Conduite \(sonepar.com\)](https://sonepar.com).

2.1.2 Principales entités impliquées dans la gouvernance du Groupe

COLAM ENTREPRENDRE

Associé majoritaire familial
Président du Conseil d'Orientation de Sonepar SAS
Président de Sonepar SAS

SONEPAR SAS

Gouvernance Corporate
Conseil d'Orientation
Président du Conseil d'Orientation
Comité d'Audit
Comité des Nominations et des Rémunérations

Gouvernance opérationnelle

Président
Directeur Général
Directeur Général Délégué
Comité exécutif

(1) Sonepar SAS, également dénommée dans ce chapitre 2 « Sonepar » ou la « société ».

2.1.3 Actionnariat et rôle de l'Assemblée générale

Droits et devoirs des associés de Sonepar

L'actionnariat familial de Sonepar est l'une de ses forces. Ses valeurs et son engagement à long terme garantissent l'indépendance et la pérennité du Groupe.

Les associés familiaux, réunis dans Colam Entreprendre, entretiennent le lien qui les unit à Sonepar de multiples façons. Ils partagent la volonté de donner accès au capital aux équipes dirigeantes pour les associer à la valeur qu'elles contribuent à créer par la prise de risque en commun.

Colam Entreprendre, notre actionnaire familial, souhaite reconnaître la contribution des collaborateurs de Sonepar au succès de la transformation du Groupe.

Ensemble, les associés familiaux et les collaborateurs du Groupe détiennent, via leurs holdings respectives, le capital de la société pour la faire prospérer dans la durée et en partager les fruits.

La détention du capital de Sonepar est strictement encadrée. La transmission de titres est soumise à l'agrément préalable du Conseil d'Orientation. Le droit de vote attaché aux actions est proportionnel à la quotité du capital qu'elles représentent et chaque action donne droit à une voix.

Les droits et devoirs fondamentaux des associés de Sonepar consistent à :

- partager l'*affectio societatis* liant les membres ;
- connaître le mode d'organisation et de gouvernance en vigueur dans le Groupe ;
- obtenir, à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle de la société, des informations pertinentes et sincères sur la marche du Groupe et ses résultats ;
- approuver la politique de dividende et percevoir un dividende sur les bénéfices ;
- voter aux Assemblées générales qui les concernent ;

- bénéficier de l'administration de leurs titres par Sonepar ; et
- soutenir dans la durée l'ambition poursuivie par Sonepar.

Compétences de la collectivité des associés

La collectivité des associés est consultée aussi souvent que l'intérêt social l'exige par le Président de la société ou par le Conseil d'Orientation.

L'Assemblée générale est le lieu privilégié d'information et d'expression de l'actionnariat de Sonepar. Les associés indirects, familiaux et collaborateurs y sont représentés par leurs holdings respectives, Colam Entreprendre et Sonepack.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les décisions suivantes relèvent de la compétence exclusive de la collectivité des associés :

- l'approbation des comptes sociaux annuels ;
- l'affectation du résultat et la distribution de dividendes, réserves ou primes ;
- l'approbation des conventions visées à l'article L. 227-10 du Code de Commerce ;
- la nomination du ou des Commissaires aux Comptes ;
- la nomination et la révocation des membres du Conseil d'Orientation ;
- la fixation du montant global de la rémunération du Conseil d'Orientation et de ses Comités ;
- l'augmentation, l'amortissement ou la réduction du capital ainsi que toute émission de titres donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital et tout rachat d'actions ;
- toute opération de fusion, scission ou apport partiel d'actifs de la société ;
- la transformation de la société en une autre forme sociale ;

- la prorogation de la durée de la société ;
- le sort de la société si, du fait de pertes constatées dans les documents comptables, les capitaux propres de la société deviennent inférieurs à la moitié du capital social ;
- la dissolution de la société ;
- l'insertion ou la modification des clauses visées à l'article L. 227-19 du Code de Commerce ;
- tout changement de nationalité de la société ; et
- toute modification des Statuts, à l'exception du transfert de Siège social et du changement de dénomination sociale.

Les décisions qui ne relèvent pas expressément d'une décision collective des associés ou de la compétence du Conseil d'Orientation ou d'un autre organe relèvent de la compétence du Président de la société.

Composition du Conseil d'Orientation

au 31 décembre 2023

Les membres du Conseil d'Orientation (Conseillers) sont nommés par décision collective des associés sur proposition de l'Associé majoritaire de Sonepar. Le Conseil d'Orientation comprend des personnalités familiales et des personnalités indépendantes.

Notre Conseil



Marie-Christine Coisne-Roquette

Représentant permanent de Colam Entreprendre,
Président du Conseil d'Orientation



Patricia Bellinger



Jean-François Cirelli



Nathalie Coisne



Stéphane Coisne



Quentin Devilder



Nathalie Gaveau



Maria Gotsch



Christophe Lambert



● Comité d'Audit

présidé par Maria Gotsch

6

membres

4

réunions

95 %

assiduité

● Comité des Nominations et des Rémunérations

présidé par Patricia Bellinger

4

membres

3

réunions

75 %

assiduité

2.1.4 Conseil d’Orientation

2.1.4.1 Composition du Conseil d’Orientation

Principes

Le Conseil d’Orientation est composé de trois à douze membres nommés par décision collective des associés, statuant à la majorité simple sur proposition de l’Associé majoritaire.

Les Conseillers sont nommés pour une durée de quatre ans et normalement renouvelés par moitié tous les deux ans. Cependant, afin de permettre un renouvellement échelonné des mandats, un ou plusieurs membres du Conseil d’Orientation peuvent être nommés pour une durée comprise entre un et trois ans.

Le nombre des membres du Conseil d’Orientation ayant atteint l’âge de 70 ans ne peut dépasser le tiers de ses membres.

Une attention particulière est portée à la composition du Conseil d’Orientation afin qu’il reflète une représentation équilibrée entre :

- des personnalités familiales, capables de s’assurer de la conformité du développement de l’activité et des réalisations du Groupe par rapport à ses objectifs, valeurs et principes ; et

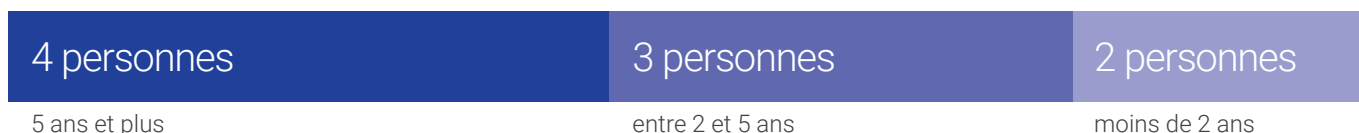
- des personnalités indépendantes issues du monde des affaires ou du Groupe, qui apportent, grâce à leurs contributions, une vision et des pratiques dans divers domaines d’activité et de compétences.

Le Conseil d’Orientation peut également associer à ses travaux des auditeurs familiaux sans voix délibérative et astreints aux mêmes engagements de confidentialité que les Conseillers.

Composition du Conseil d’Orientation

Au 31 décembre 2023, le Conseil d’Orientation était composé de neuf membres, dont cinq femmes et quatre hommes, de trois nationalités différentes (l’un des Conseillers disposant d’une double nationalité).

Ancienneté



Diversité



Nationalités





Marie-Christine Coisne-Roquette

Représentant permanent de Colam Entreprendre,
Président de Sonepar SAS et Président du Conseil d'Orientation de Sonepar SAS

Information :

Nationalité : Française

Âge : 67 ans

Échéance du mandat : 2025

Adresse professionnelle : 25 rue d'Astorg, 75008 Paris

Expérience et expertise :

Juriste de formation, Marie-Christine Coisne-Roquette est titulaire d'une licence d'anglais, d'une maîtrise en droit et d'un *Specialized Law Certificate* du barreau de New York. À partir de 1981, associée au Cabinet Sonier & Associés de Paris, elle exerce comme avocat aux barreaux de Paris et de New York. En 1984, elle entre au Conseil d'Administration de Colam Entreprendre, holding familiale qu'elle rejoindra à temps plein en 1988. En tant que Président du Directoire de Colam Entreprendre et du Conseil de surveillance de Sonepar, elle va consolider le contrôle familial, réorganiser les structures du Groupe et renforcer son actionnariat pour soutenir sa stratégie de croissance. Président-Directeur Général à partir de 2002, Marie-Christine Coisne-Roquette a ensuite été Président de Sonepar SAS de 2016 à 2021, en parallèle de sa fonction de Président de Colam Entreprendre. Elle est désormais représentant permanent de Colam Entreprendre, Président de Sonepar SAS et Président du Conseil d'Orientation de Sonepar SAS. Ancien membre de la *Young Presidents' Organization* (YPO), elle a siégé pendant 13 ans au Conseil exécutif du Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), dont elle a présidé la commission fiscalité de 2005 à 2013. Elle a été membre du Conseil Économique, Social et Environnemental de 2013 à 2015.

Principales fonctions exercées :

En cours :

- Président de Colam Entreprendre
- Représentant permanent de Colam Entreprendre, Président de Sonepar SAS et Président du Conseil d'Orientation de Sonepar SAS
- Administrateur de Sonepar Ibérica
- Administrateur de Sonepar Italia Holding
- Administrateur de Sonepar Mexico
- Membre du Conseil de surveillance de Sonepar Nederland B.V.
- Administrateur de Sonepar USA Holdings, Inc.

Précédemment :

- Président de Sonepar SAS et Président du Conseil d'Orientation de Sonepar SAS
- Président du Conseil d'Administration de Sonepar SA
- Représentant permanent de Sonepar, administrateur de Sonepar France
- Administrateur de Hagemeyer Canada, Inc.
- Président du Conseil de Surveillance d'Otra N.V.
- Administrateur de Sonepar Canada, Inc.
- Président du Conseil de Surveillance de Sonepar Deutschland GmbH
- Administrateur de Feljas et Masson SAS
- Représentant permanent de Colam Entreprendre, membre du Conseil d'Administration de Cabus & Raulot (SAS)
- Directeur Général de Sonepar SA
- Représentant permanent de Sonepar SA, cogérant de Sonedis (société civile)
- Représentant permanent de Sonepar International
- Président du Conseil d'Administration de Sonepar Mexico

Mandats en cours dans d'autres entreprises :

- Administrateur, EssilorLuxottica
- Administrateur référent, TotalEnergies SE (jusqu'en mai 2023)

Mandats en cours dans d'autres organisations :

- Administrateur, ANSA
- Administrateur, AFEP
- Administrateur, Medef International
- Administrateur, Fondact
- Administrateur, Fondation Recherche Alzheimer

Composition du Conseil d'Orientation et des Comités

	Fonction	Nationalité	Âge	Échéance du Mandat	Ancienneté (en Années)	Comité(s)
Personnalités familiales						
Marie-Christine Coisne-Roquette	Représentant permanent de Colam Entreprendre Conseiller		67	2025	6,6	
Nathalie Coisne	Conseiller		39	2026	4,6	
Stéphane Coisne	Conseiller		60	2024	6,6	
Quentin Devilder	Conseiller		41	2025	1,6	
Christophe Lambert	Conseiller		65	2025	1,6	
Personnalités indépendantes						
Patricia Bellinger	Conseiller		62	2025	5,6	
Jean-François Cirelli	Conseiller		65	2026	4,6	
Nathalie Gaveau	Conseiller		48	2027	0,6	
Maria Gotsch	Conseiller		61	2024	2,7	
Auditeurs						
Viva de Moustier	Auditeur au Conseil d'Orientation		28	2024	0,6	
Hadrien Coisne	Auditeur au Conseil d'Orientation		28	2024	0,6	
Membres des Comités hors Conseil d'Orientation						
Aude Beurrier-Coisne	Membre du Comité d'Audit		41	2025	3,4	
Juliette Roquette	Membre du Comité d'Audit		35	2024	1,4	
Olivier Verley	Membre du Comité des Nominations des Rémunérations		69	2024	6,4	

Membres

14

Femmes

57 %

Âge moyen

50,6 ans

- Conseil d'Orientation
- Comité d'Audit
- Comité des Nominations et des Rémunérations
- Président

Évolution du Conseil d'Orientation au cours de l'exercice

La composition du Conseil d'Orientation a été modifiée lors de l'Assemblée générale du 14 avril 2023 avec la nomination de Madame Nathalie Gaveau en tant que Conseiller. Les mandats de membres du Conseil d'Orientation arrivant à échéance en 2024 sont précisés ci-dessous :

Stéphane Coisne	Nommé en 2022 pour une durée de 2 ans
Maria Gotsch	Nommée en 2020 pour une durée de 4 ans

2.1.4.2 Président du Conseil d'Orientation

Nomination

Le Président du Conseil d'Orientation est désigné parmi ses membres, sur proposition et avis de l'Associé majoritaire qui détermine sa mission et sa rémunération. Le Président du Conseil d'Orientation peut désigner un suppléant pour assurer l'ensemble des missions qui lui sont dévolues en cas d'empêchement. Le suppléant ne dispose pas de la voix prépondérante du Président du Conseil d'Orientation.

La présidence du Conseil d'Orientation est assurée, depuis l'Assemblée générale des associés du 14 avril 2022, par Colam Entreprendre, Associé majoritaire de

Sonepar, à travers son représentant permanent.

Mission

La spécificité de l'actionnariat de Sonepar et de la philosophie du Groupe requiert de confier au Président du Conseil d'Orientation une mission permanente consistant notamment à :

- promouvoir l'image du Groupe familial tant en interne qu'en externe ;
- veiller à une information complète du Conseil d'Orientation et préparer les séances du Conseil d'Orientation ;
- rendre compte des travaux du Conseil d'Orientation à la collectivité des associés ; et

- faciliter les travaux des Présidents des Comités dont il est membre de droit et les coordonner avec la Direction Générale.

Dans ce cadre, le Président du Conseil d'Orientation dispose du plus large accès à l'information, aux réunions du Groupe et aux Conseils Pays.

Le Conseil d'Orientation peut à tout moment confier des missions spéciales supplémentaires au Président du Conseil d'Orientation en fonction des besoins et circonstances.

2.1.5 Déontologie – Conflits d'intérêts

Sonepar a défini des principes de fonctionnement mis en œuvre par tous les acteurs de la gouvernance :

- donner sa confiance tout en contrôlant ;
- partager l'idée que la responsabilité en matière de sécurité, d'intégrité, d'environnement et de contrôle est l'affaire de tous et ainsi, en cas de doute, demander et vérifier avant d'agir ;
- comprendre que l'information est une source d'opportunités ou de risques pour le Groupe et qu'elle doit donc être protégée et partagée à bon escient ;
- s'interdire, à tout niveau et quelle que soit sa fonction, d'utiliser celle-ci ou son titre pour s'assurer pour lui-même ou pour un tiers, un avantage quelconque, pécuniaire ou non ; et
- faire part de toute situation de conflit d'intérêts, même potentielle, avec le Groupe.

Le Code de Conduite contient les standards éthiques, sociaux et environnementaux applicables au sein du Groupe, notamment ceux concernant la prévention et la lutte contre la corruption et le trafic d'influence résultant de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « loi Sapin II »).

Convaincu que, pour faire vivre ses valeurs, l'attitude de ses équipes est essentielle, Sonepar attend de ses dirigeants dans l'exercice de leur mission qu'ils :

- considèrent l'éthique de leurs actions et décisions comme une priorité absolue ;
- agissent et se comportent envers autrui comme ils aimeraient être traités ;
- respectent et fassent respecter la Charte de Gouvernance, le Code de Conduite et l'ensemble des règles applicables ;

- fassent la promotion de l'intégrité, de la sécurité et de la protection de l'environnement ;
- développent le sens du respect mutuel entre eux et envers le Groupe, ses collaborateurs et ses parties prenantes ;
- récompensent la loyauté, l'efficacité, l'esprit d'initiative et l'esprit de service ; et
- évitent tout acte ou décision qu'ils ne pourraient assumer en public.

Le Président, la Direction Générale, les membres du Conseil d'Orientation et de ses comités sont tenus d'informer le Président du Conseil d'Orientation des situations de conflit d'intérêts potentielles les concernant ou dont ils auraient connaissance. En cas de conflit d'intérêts avéré ou potentiel, ils s'abstiennent de participer aux débats ainsi qu'à toute décision sur les sujets concernés.

2.2 Missions et travaux du Conseil d’Orientation et des Comités

2.2.1 Conseil d’Orientation

2.2.1.1 Missions du Conseil

Conformément aux Statuts et au Règlement Intérieur du Conseil d’Orientation de Sonepar, le Conseil d’Orientation exerce collectivement la responsabilité de :

- nommer et révoquer le Président de la Société, sur proposition de l’Associé majoritaire, après examen et avis du Comité des Nominations et des Rémunérations ;
- donner son avis sur la nomination, l’évaluation et la révocation du Directeur Général ;
- fixer la rémunération du Président et du Directeur Général de la Société après examen et avis du Comité des Nominations et des Rémunérations ;
- valider les orientations stratégiques et fixer les objectifs du Groupe proposés par le Président ou la Direction Générale en accord avec le Président de la Société ;
- contrôler l’action du Président et de la Direction Générale de la Société ;
- superviser la politique de financement, les ratios de sécurité et les investissements ; fixer le cadre des engagements hors bilan soumis à autorisation ; effectuer la détermination annuelle des autorisations d’endettement de la société ;
- valider les besoins de financement liés au budget ;
- s’assurer de l’équilibre, la régularité et la sincérité des comptes sociaux et consolidés lors de leur arrêté ainsi que du respect des limites et autorisations fixées ;
- prendre connaissance des comptes et des rapports de gestion de la société ;
- prendre connaissance des rapports du Comité d’Audit, des Commissaires aux Comptes, de gestion des risques, de conformité et de contrôle interne ;

- apprécier les politiques, notamment en matière de ressources humaines, numérique, informatique, logistique et de développement durable, social et environnemental ; et
- répartir la rémunération allouée par la collectivité des associés au Conseil d’Orientation entre ses membres, et, le cas échéant, les auditeurs et membres des Comités du Conseil d’Orientation qui ne seraient pas membres de ce dernier.

Le Conseil d’Orientation est également compétent pour adopter et modifier son Règlement Intérieur, sur proposition du Président du Conseil d’Orientation, après avis conforme de l’Associé majoritaire.

En complément des Statuts, certaines décisions du Président et de la Direction Générale de la Société sont soumises à l’autorisation expresse préalable du Conseil d’Orientation :

Financement

- Toute augmentation des tirages de lignes de crédit accordées par les banques au-delà des niveaux autorisés par le Conseil d’Orientation ;
- toute couverture de taux ou de devises au-delà des autorisations de crédit données par le Conseil d’Orientation ;
- toute sûreté, caution consentie à des tiers en faveur des filiales du Groupe non contre-garanties par les stocks, clients et immeubles de la filiale opérationnelle, et pour autant que de telles garanties ou engagements directs n’aient pas été déjà consentis directement par la filiale.

Développement

- Toute acquisition et cession d’actifs, d’actions ou de parts sociales dont le prix serait supérieur à 250 millions d’euros ;
- la création d’une filiale dans un pays dans lequel le Groupe n’est pas encore implanté.

Ressources humaines

- Tout intéressement, non plafonné, de dirigeants aux résultats du Groupe ;
- tout plan d’actionnariat ;
- toute rémunération des mandataires sociaux de la société.

Juridique et Comptabilité

- Tout engagement hors bilan (par ex. : garantie) dont la valeur serait supérieure à 100 millions d’euros ;
- le passage d’une provision pour litige, dépréciation et/ou la signature d’une transaction dont la valeur serait supérieure à 100 millions d’euros ;
- la nomination des Commissaires aux Comptes de la Société ;
- toute autre opération visée par la loi ou les Statuts.

Les Conseillers s’engagent à exercer leur mission de contrôle en :

- accordant leur confiance et en donnant leur soutien et avis aux mandataires qu’ils ont nommés ;
- consacrant le temps nécessaire à la préparation des séances du Conseil d’Orientation et des dossiers qui leur ont été préalablement transmis ;

- participant aux séances du Conseil d'Orientation, en assurant la confidentialité des informations et des débats et en votant toujours dans l'intérêt du Groupe, en faisant part au Président de toute situation de conflit d'intérêts, même potentielle, avec la société et/ou le Groupe ; et
- dans le respect du Règlement Intérieur du Conseil d'Orientation.

Toute révision de cette liste et des seuils de matérialité par le Conseil d'Orientation doit être communiquée au Directeur Général de Sonepar.

Dans l'exercice de ses missions, le Conseil d'Orientation dispose d'un droit permanent d'information le plus étendu. Il exerce ce droit au travers de son Président. Il s'appuie également sur les travaux du Comité d'Audit et du Comité des Nominations et des Rémunérations,

dont il fixe la composition et les missions qu'ils mènent sous sa responsabilité. Il peut aussi, selon ses besoins, créer tout autre comité d'étude.

Le Conseil d'Orientation consacre de temps à autre un point de l'ordre du jour à l'évaluation de son organisation, de sa composition et de son fonctionnement, et à la revue et l'évolution des informations et documents de gestion.

2.2.1.2 Préparation et organisation des réunions

Le Conseil d'Orientation est convoqué par le Président du Conseil d'Orientation, à son initiative, sur demande du Président de la Société ou, si le Conseil d'Orientation ne s'est pas réuni depuis plus de quatre mois, sur demande d'au moins un tiers de ses membres.

Il se réunit au moins quatre fois par an ou plus souvent en cas de besoin.

Il fixe annuellement le calendrier des réunions de l'année suivante ainsi que les thèmes prévisionnels de chacune d'entre elles.

L'ordre du jour est arrêté par le Président du Conseil d'Orientation ou, lorsqu'il n'en est pas à l'initiative, par le(s) demandeur(s) de la réunion.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre dispose d'une voix. En cas d'égalité des voix, celle du Président du Conseil d'Orientation est prépondérante.

Le Président du Conseil d'Orientation préside les réunions du Conseil d'Orientation et en dirige les débats. Il veille à l'information complète du Conseil d'Orientation dont il prépare les séances.

Il veille à la qualité des échanges et à la collégialité des décisions.

Le Président du Conseil d'Orientation peut convier à ses réunions le Président de la Société (s'il n'est pas Président du Conseil d'Orientation), le Directeur Général, le ou les Directeurs Généraux Délégués et tout tiers de son choix.

Le Président du Conseil d'Orientation rend compte à la collectivité des associés des travaux du Conseil d'Orientation au moins une fois par an lors de l'Assemblée générale annuelle.

2.2.1.3 Rémunération

L'Assemblée générale annuelle des associés de Sonepar qui s'est tenue en 2023 a fixé une enveloppe maximale de 800 000 euros, non modifiée depuis cette date, pour la rémunération des membres du Conseil d'Orientation et de ses Comités.

La rémunération des membres du Conseil d'Orientation comprend :

- une part fixe de 25 000 euros par Conseiller au titre du mandat ; majorée de 20 000 euros pour les Présidents des comités du Conseil ;
- une part variable de 3 000 euros par participation effective aux réunions du Conseil et de ses Comités ; et

- une indemnité de déplacement de 2 500 euros pour les citoyens européens et de 7 000 euros pour les citoyens non-européens. Cette indemnité s'entend par déplacement en dehors du pays de résidence (et non par réunion).

Les membres des Comités qui ne sont pas Conseillers ne perçoivent pas de part fixe, mais uniquement une part variable de 3 000 euros par participation effective aux réunions des Comités dont ils sont membres.

La rémunération des auditeurs au Conseil comprend :

- une part fixe de 500 euros ; et
- une part variable de 500 euros par participation aux réunions du Conseil d'Orientation.

Les membres du Conseil d'Orientation et de ses Comités peuvent se faire rembourser les frais et dépenses raisonnables occasionnés dans l'exercice de leurs mandats sur présentation de justificatifs.

Le montant total versé aux Conseillers et membres des Comités au titre de l'exercice 2023 est de 571 000 euros, respectant ainsi l'enveloppe maximale fixée par la collectivité des associés.

Rémunération 2023 ⁽¹⁾ Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	Total brut (en euros)
Conseillers (hors Président du Conseil d'Orientation)	469 500
Membres des Comités (hors Conseil d'Orientation)	36 000
Auditeurs familiaux au Conseil d'Orientation	8 000
Total	513 500

(1) Ces montants incluent les indemnités de déplacement, mais n'incluent pas la rémunération du Président du Conseil d'Orientation au titre de son mandat de Conseiller.

2.2.2 Comités du Conseil

2.2.2.1 Dispositions communes

Le Conseil d'Orientation peut créer en son sein des comités permanents ou temporaires.

Chaque Comité est composé d'au moins deux membres du Conseil d'Orientation. Les membres des Comités et leurs Présidents respectifs sont désignés par le Conseil d'Orientation, sur proposition du Président du Conseil d'Orientation. Leur mandat est renouvelable.

Le Président du Conseil d'Orientation est membre permanent de chacun des Comités.

Les Comités étudient les sujets que le Conseil d'Orientation ou le Président du Conseil soumet à leur examen, préparent les travaux et décisions du Conseil d'Orientation et lui font part de leurs conclusions. Leurs rapports sont étudiés lors des réunions du Conseil.

Les Comités exercent leur mission sous la responsabilité du Conseil d'Orientation et ne disposent d'aucun pouvoir de décision propre.

Toutefois, la mission d'un Comité peut également consister à prendre les décisions qui lui sont déléguées par le Conseil d'Orientation avec l'accord du Président de la Société, à charge pour ledit Comité de rendre compte de ses travaux et délibérations au Conseil d'Orientation.

Les modalités de fonctionnement des Comités sont arrêtées par chacun d'entre eux en fonction de la spécificité des missions qui leur sont confiées. Elles sont portées à la connaissance du Conseil d'Orientation par le Président de chaque Comité, désigné en son sein pour une durée de trois ans renouvelable.

Les Comités se réunissent aussi souvent que nécessaire et autant que le requièrent les réunions et agendas du Conseil d'Orientation. L'ordre du jour de chaque réunion est défini par le Président du Comité, après consultation du Président du Conseil d'Orientation.

Les Comités peuvent s'appuyer sur un secrétaire chargé de l'organisation et des comptes-rendus des réunions. Ces comptes-rendus sont conservés par le Président du Conseil d'Orientation. Le Président du Comité en rend compte au Conseil d'Orientation.

Le Président du Conseil d'Orientation (en sa qualité de membre permanent) est systématiquement convié à participer aux réunions du Comité d'Audit et du Comité des Nominations et des Rémunérations. Le Directeur Général et le(s) Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) peuvent également y être conviés.

Les Comités et chacun de leurs membres peuvent obtenir communication de toutes les informations qu'ils jugent utiles à l'accomplissement de leurs missions. Après avis du Président du Conseil d'Orientation, les Comités peuvent faire réaliser les études externes qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

2.2.2.2 Comité d'Audit

Attributions

Les compétences du Comité d'Audit s'exercent dans les domaines comptables et financiers, du contrôle et de l'audit interne, du contrôle externe, de la gestion des risques, de la conformité, de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), de la cybersécurité et de la gouvernance. Ses missions sont détaillées dans le Règlement Intérieur du Conseil d'Orientation.

Composition

Le Règlement Intérieur du Conseil stipule que le Comité d'Audit est composé de deux à huit membres.

Le Comité d'Audit peut entendre les Commissaires aux Comptes, le Président de la Société, les membres de la Direction Générale, de la Direction Financière (et des directions qui en relèvent), de la Direction des Ressources Humaines, du

Secrétariat Général, de la Direction de la Cybersécurité et de la Direction M&A.

Au 31 décembre 2023, le Comité d'Audit, présidé par Maria Gotsch, est composé de cinq membres :

- Maria Gotsch, Conseiller ;
- Colam Entreprendre, Président de la société et du Conseil d'Orientation, représenté par Marie-Christine Coisne-Roquette ;
- Stéphane Coisne, Conseiller ;
- Aude Beurrier-Coisne ; et
- Juliette Roquette.

Principaux travaux au cours de l'année écoulée

Le Comité d'Audit s'est réuni quatre fois en 2023. Il a étudié les thèmes suivants :

- juridique, risques et conformité : organisation juridique du Groupe, alertes éthiques, données personnelles, assurances, cartographie

des risques, responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), devoir de vigilance, contentieux, propriété intellectuelle ;

- finance : performance financière et résultats, rapport des Commissaires aux Comptes, *reporting* et comptabilité, budget 2024 ;
- contrôle interne : résultats de la campagne 2022, rapports périodiques sur la fraude et la corruption, priorités 2023 du Contrôle Interne, processus d'approbation des Capex ;
- audit interne : résultats de l'année 2022, rapports périodiques sur l'état des plans d'actions, plan d'actions 2024 ; et
- autres : revue de la rémunération de la Direction Générale et de la Direction Générale Déléguée (2022 et 2023), audits externes, cybersécurité, processus d'acquisition (M&A), fiscalité, programme du Comité pour 2024.

2.2.2.3 Comité des Nominations et des Rémunérations

Attributions

Le Comité des Nominations et des Rémunérations a compétence en matière de politique de rémunération des dirigeants de la Société ainsi que sur la politique d'actionariat du Groupe. Il émet des propositions concernant la nomination et le renouvellement des membres du Conseil d'Orientation, de ses comités ainsi que des mandataires sociaux de Sonepar.

Ses missions sont détaillées dans le Règlement Intérieur du Conseil d'Orientation.

Composition

Le Règlement Intérieur stipule que le Comité des Nominations et des Rémunérations est composé de deux à quatre membres.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations peut entendre le Directeur des Ressources Humaines de la société.

Au 31 décembre 2023, le Comité, présidé par Patricia Bellinger, est composé de quatre membres :

- Patricia Bellinger, Conseiller ;
- Colam Entreprendre, Président de la Société et du Conseil d'Orientation, représenté par Marie-Christine Coisne-Roquette ;
- Christophe Lambert, Conseiller ; et
- Olivier Verley.

Principaux travaux au cours de l'année écoulée

- rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Délégué de Sonepar ;
- définition et revue de l'atteinte des objectifs du Directeur Général et du Directeur Général Délégué de Sonepar ;
- revue de talent des membres du Comité exécutif et plan de succession ;
- avis sur la politique de rémunération et les objectifs du Comité exécutif ;
- recommandation sur la politique d'actionariat salarié (volume des enveloppes et leur répartition, architecture, conditions autres que performance, indicateurs de performance, suivi de l'octroi et de l'évolution de l'actionariat salarié) ; et
- validation de la rémunération des Conseillers.

2.3 Direction du Groupe

2.3.1 Présidence de Sonepar



Le Président de Sonepar est nommé et révoqué par le Conseil d'Orientation, sur proposition de l'Associé majoritaire. Depuis le 14 avril 2022, la présidence est assurée par Colam Entreprendre, Associé majoritaire, à travers son représentant permanent, Marie-Christine Coisne-Roquette.

La limite d'âge pour l'exercice des fonctions de Président de la Société est fixée par les Statuts à 70 ans.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour représenter la société, dont il peut organiser la plus large délégation.

Il valide avec le Directeur Général les choix majeurs d'orientation stratégique présentés au Conseil d'Orientation.

Le Président de Sonepar est chargé de suivre l'évolution de l'actionnariat salarié et la préparation des nouveaux plans d'actionnariat salarié.

Il est le garant des valeurs éthiques et de l'intégrité qui régissent la vie du Groupe. Il veille à l'existence de règles et procédures adaptées à la prévention, à la détection et au traitement des risques de fraudes, de corruption et de trafic d'influence.



2.3.2 Direction Générale

La Direction Générale de Sonepar est composée du Directeur Général et du Directeur Général Délégué.

2.3.2.1 Le Directeur Général – Philippe Delpech



Le Directeur Général est nommé par le Président de Sonepar après avis du Conseil d'Orientation et de l'Associé majoritaire.

La limite d'âge pour l'exercice des fonctions de Directeur Général est fixée par les Statuts à 70 ans.

Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour diriger, animer et faire évoluer le Groupe, dans le respect de ses valeurs et de son Code de Conduite, avec le souci de lui assurer un développement performant et durable, et dans la limite des pouvoirs expressément réservés au Conseil d'Orientation ou à son Président et des règles internes énoncées dans la Charte de Gouvernance.

Le Directeur Général est chargé des missions suivantes :

- élaborer la stratégie de développement du Groupe, dans le respect des objectifs de long terme des associés, la proposer au Président de la Société et la mettre en œuvre après avis du Conseil d'Orientation ;
- bâtir une organisation capable d'atteindre ces objectifs et de s'adapter à de nouveaux enjeux au fil du temps ;
- assurer la réalisation de performances, qualitatives et quantitatives, pérennes et de haut niveau ;
- nommer, en accord avec le Président de Sonepar, un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués et fixer leurs missions, objectifs et priorités ;
- organiser les pouvoirs et leurs délégations au sein du Groupe ;
- respecter et faire respecter les règles de gouvernance du Groupe, les pouvoirs du Conseil d'Orientation et la mission de son Président ;
- appliquer et faire appliquer les valeurs du Groupe, la Charte de Gouvernance, le Code de Conduite, le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, la Matrice d'Approbation du Groupe et l'ensemble des règles

applicables, les faire connaître et les décliner aux différents niveaux opérationnels ; et

- informer le Président de la Société des décisions nécessitant une communication extérieure avant qu'elles ne soient mises en œuvre.

Pour mener à bien ces missions, le Directeur Général s'appuie sur le Comité exécutif de Sonepar dont il nomme les membres, définit les objectifs et contrôle l'action.

Afin de permettre au Conseil d'Orientation d'exercer sa mission, le Directeur Général est tenu de l'informer des transactions, opérations et événements internes et externes susceptibles d'impacter significativement sur les comptes, les performances futures ou les équilibres financiers du Groupe. Il est aussi tenu de l'informer des évolutions importantes concernant les principaux dirigeants du Groupe.

Philippe Delpech a été nommé Directeur Général de Sonepar en septembre 2017. Son mandat a été renouvelé en septembre 2021 jusqu'en avril 2027.

2.3.2.2 Le Directeur Général Délégué – Andros Neocleous



En accord avec le Président de la Société, le Directeur Général peut, après en avoir informé le Conseil d'Orientation, nommer un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués.

La limite d'âge pour l'exercice des fonctions de Directeur Général Délégué est fixée par les Statuts à 65 ans.

Le Directeur Général Délégué est chargé, dans le respect des valeurs et règles du

Groupe et des pouvoirs fixés dans leur décision de nomination, des missions suivantes :

- exercer pleinement la mission de Direction Générale dans les domaines qui lui sont délégués par le Directeur Général ;
- superviser lesdits domaines dans l'ensemble du Groupe ; et
- participer à la nomination et à la définition des missions de leurs responsables.

Le Directeur Général Délégué tient régulièrement informé le Directeur Général de ses actions et de toutes les opérations susceptibles d'influer significativement sur les performances et l'évolution des équilibres, notamment financiers, du Groupe.

Andros Neocleous a été nommé Directeur Général Délégué de Sonepar en mars 2020. Il est également Directeur Financier du Groupe.

2.3.3 Comité exécutif (au 1^{er} janvier 2024)

Le Directeur Général s'appuie sur un Comité exécutif (SEC) composé des Présidents de Région et des Directeurs des fonctions support.

Le Comité exécutif examine et approuve les questions et décisions relatives à la stratégie et à l'organisation générale du Groupe. Il adopte les politiques et procédures qui sont d'application générale pour l'ensemble du Groupe.



Centre de distribution de Crawford, Texas (USA) le 24 janvier 2024.

- | | | |
|---|--|---|
| 1 Philippe Delpech
Directeur Général | 5 Jérémie Profeta
Chief Transformation Officer
et Sonepar International Services | 9 Stefan Stegemann
Président Europe Centrale
et Pays Nordiques |
| 2 Andros Neocleous
Directeur Financier | 6 Matt Potheary
Directeur de la Communication
& Développement Durable | 10 Jérôme Malassigné
Président Europe de l'Ouest
et Sonepar Global Sourcing |
| 3 Sara Biraschi Rolland
Directeur des Ressources
Humaines | 7 Jo Verbeek
Directeur de la Logistique | 11 Jean-Cyrille Verspieren
Président Asie-Pacifique |
| 4 Olivier Catherine
Secrétaire Général | 8 Rob Taylor
Président Amériques | |

2.3.4 Gouvernance opérationnelle

2.3.4.1 Présidents de Région

Le Groupe dispose d'une organisation régionale qui permet de déployer efficacement la gouvernance, la stratégie et les initiatives communes pour développer un effet de taille et des synergies ainsi qu'une meilleure

coordination des Pays opérant dans les mêmes zones géographiques. Il est doté de quatre Régions opérationnelles : Amériques, Europe Centrale et Pays Nordiques, Europe de l'Ouest et Asie-Pacifique.

Chaque Région est présidée par un dirigeant expérimenté du Groupe, membre du Comité exécutif de Sonepar, qui reporte au Directeur Général de Sonepar.

2.3.4.2 Conseils Pays

Les Conseils Pays sont formés selon le droit des sociétés applicable localement et peuvent être composés de membres de la Direction Générale de Sonepar, du Président de la Région, de membres du management local, d'un ou plusieurs dirigeants d'une autre Région du Groupe, d'un ou plusieurs associés familiaux proposés par le Président de Sonepar à l'issue d'un processus de sélection conduit par l'Associé majoritaire, et de personnalités extérieures ou d'anciens dirigeants.

Les Conseils Pays contribuent à la bonne gouvernance du Groupe tout en étant un lieu privilégié d'information et de débat sur les grands domaines d'action et d'intervention du Pays dans le cadre de la stratégie de Sonepar.

Selon un ordre du jour défini annuellement et dans le respect du droit des sociétés applicable localement, les Conseils Pays ont pour mission de :

- suivre les résultats Pays et leur évolution par rapport aux résultats antérieurs et aux références externes au-delà du budget ;
- suivre les orientations stratégiques Pays, notamment sur le rythme et la stratégie de développement, en particulier en matière de réseaux de distribution et de segments de marché ;
- connaître et débattre des politiques Pays relatives à la conformité, aux ressources humaines, au marketing, à la logistique, à l'informatique et au numérique ;

- s'assurer que les lois et règlements locaux ainsi que la Charte de Gouvernance, le Code de Conduite, le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, la Matrice d'Approbation, le Manuel de Contrôle Interne et l'ensemble des règles du Groupe sont bien respectés.

Chaque Conseil Pays doit, en outre, s'assurer de la mise en place d'un règlement interne et/ou d'un Code de Conduite intégrant les particularismes locaux qui le requerraient.

Sonepar compte aujourd'hui 15 Conseils Pays couvrant les différentes Régions du Groupe.

2.3.4.3 Direction Générale Pays

La Direction Générale Pays est nommée par le Président de la Région après avis du Directeur Général de Sonepar.

Au sein du Groupe, la Direction Générale Pays est investie des pouvoirs les plus entendus, dans le respect du droit des sociétés applicable localement, pour conduire l'activité, avec un devoir

d'initiative, de contrôle et de forte responsabilité, en toute transparence via l'échange régulier d'informations auprès des directions concernées et en rendant compte au Président de Région.

2.4 Comités internationaux

Depuis le début des années 1990, Sonepar s'est doté de communautés et comités internationaux qui rassemblent des managers et experts de différents Pays et domaines à travers le Groupe. Ils ont vocation à partager les bonnes pratiques et à travailler sur les développements stratégiques de Sonepar.

Sonepar compte actuellement 13 communautés et comités internationaux :

Les comités

- *Executive Operating Committee (EOC)*

L'EOC est composé des Présidents de Région : Amériques, Asie-Pacifique, Europe de l'Ouest et Europe Centrale et Pays Nordiques ainsi que du *Chief Transformation Officer*. Il permet d'identifier les expertises locales et de les déployer au niveau global ainsi que de soutenir la transformation digitale du Groupe.

- *Information & Communications Technology (ICT)*

L'ICT permet la définition de normes en matière d'outils, de sécurité et de technologies afin de développer la meilleure infrastructure de technologie de l'information et de la communication sur nos marchés respectifs.

- *International Communication Committee (ICC)*

L'ICC est un groupe de professionnels de la communication chargés de déployer des stratégies de communication communes à l'ensemble du Groupe.

- *International Human Resources Committee (IHRC)*

L'IHRC permet l'élaboration d'une vision et d'une feuille de route communes et la définition de normes communes pertinentes à l'appui des besoins locaux.

- *E-Business Committee (EBC)*

L'EBC permet le partage des meilleures pratiques e-commerce et la mise en place d'un *reporting* à un comité digital pilotant une vision et une stratégie digitales pour le Groupe.

- *Sonepar International Legal & Compliance Committee (SILCC)*

Le SILCC regroupe les responsables juridique et conformité des Pays et Régions du Groupe. Il se réunit régulièrement afin de promouvoir le partage et la diffusion de l'information et des bonnes pratiques liées au droit et à la conformité et déployer les projets du Groupe dans ces domaines.

- *International Finance Committee (IFC)*

L'IFC constitue la première communauté financière du Groupe et participe à la promotion d'une culture financière commune et forte.

- *International Suppliers Committee (ISC)*

L'ISC propose et coordonne les politiques des fournisseurs internationaux au niveau du Groupe grâce à une analyse approfondie du marché et des fournisseurs clés.

- *Sustainability Leadership Committee (SLC)*

Le SLC est un réseau d'ambassadeurs ayant pour mission d'aider les Pays à exécuter localement les actions visant à atteindre les objectifs de Sonepar en matière de développement durable.

- *International Sales & Marketing Committee (ISMC)*

L'ISMC permet de renforcer les actions et stratégies de marketing et de vente menées dans les Pays tout en promouvant la stratégie omnicanale du Groupe.

- *International Industry Committee (IIC)*

L'IIC conduit l'évolution du Groupe sur le marché de l'industrie en se focalisant sur la prise de parts de marché.

Les communautés

- *Product Management Teams (PM Teams)*

Les PM Teams regroupent des experts produits et chargés de relations avec les fournisseurs. Ils se retrouvent deux fois par an pour analyser les évolutions des marchés et identifier des facteurs de croissance sur leur portefeuille de produits.

- *Global Supply Chain (GSC)*

La GSC rassemble les experts de la chaîne de production et de la logistique afin de définir et construire la meilleure chaîne de production du marché.



Engagement de Sonepar

3.1	Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe	47
3.2	Faits marquants 2023	50
3.3	Une gouvernance transverse	52
3.4	La matrice de matérialité du Groupe	53
3.5	Nos 15 engagements prioritaires	54
3.6	Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable	56

03

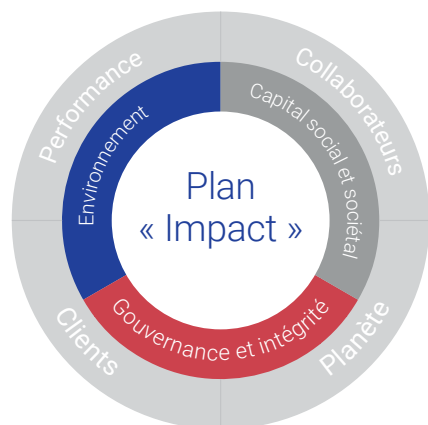




Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente la démarche RSE de Sonepar, ses enjeux et la façon dont elle s'intègre au plan stratégique « Impact ». L'engagement du Groupe est structuré autour de trois axes majeurs : gouvernance et intégrité, capital social et sociétal, environnement. Il est ainsi présenté dans trois sections distinctes, chacune expliquant la vision et les performances de Sonepar.

3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe



La démarche RSE de Sonepar, intégrée à la stratégie globale du Groupe, trouve son ancrage dans le plan stratégique annuel baptisé « Impact ». Ce plan s'articule autour de quatre piliers Clients, Performance, Collaborateurs, et Planète dont le socle est la conformité. Il est mis à jour chaque année et guide les actions du Groupe pour les cinq années suivantes.

La démarche RSE, en particulier à travers les volets « Collaborateurs » et « Planète », s'insère de manière transversale dans ce plan stratégique. Sa formalisation prend en compte les attentes des parties prenantes, la cartographie des risques RSE ainsi que les enjeux identifiés dans la matrice de matérialité.

La démarche RSE de Sonepar est également alignée sur sa Raison d'être.

Cette démarche repose sur trois axes :

Gouvernance et intégrité

La gouvernance et l'intégrité occupent une place centrale dans la promotion d'une croissance durable. Le Groupe s'appuie sur un programme de conformité robuste, favorisant une gouvernance orientée vers le long terme et un processus de gestion des risques rigoureux. La conformité est vue comme une source de création de valeur, facilitant l'amélioration des processus, l'analyse et la réduction des risques, ainsi que le partage de valeurs communes.

Sonepar s'engage à respecter les normes éthiques, sociales, et environnementales les plus strictes, agissant en tant que groupe responsable dans toutes ses géographies. Cette ambition se concrétise à travers un Programme de Conformité inscrit dans une démarche d'amélioration continue, adapté aux nouveaux défis auxquels le Groupe et ses parties prenantes font face.

Capital social et sociétal

Sonepar aspire à promouvoir un modèle d'entreprise responsable. Trois priorités ont été définies dans le pilier « Collaborateurs » du plan « Impact » :

- assurer un environnement de travail inclusif et équitable en offrant à chaque collaborateur la possibilité, en phase avec les besoins organisationnels de Sonepar, de se former et de développer sa carrière, tout en contribuant à la performance du Groupe ;
- développer l'analyse des données RH pour mettre en œuvre les meilleures actions pour assurer l'engagement et le bien-être de l'ensemble des collaborateurs ; et
- soutenir et accélérer la transformation du Groupe grâce à une organisation flexible, pilotée en transverse, tout en permettant la montée en puissance de l'organisation locale et le développement des compétences des collaborateurs dans les Pays.

Environnement

Sonepar occupe une position stratégique pour stimuler et favoriser les ventes de solutions renouvelables et écoénergétiques en faveur de l'environnement. En tant que leader mondial de la distribution de matériel électrique le Groupe aspire à accélérer l'adoption par le marché de solutions énergétiques propres, d'une économie circulaire et de la neutralité carbone globale.

Sonepar s'engage activement à réduire l'impact de ses activités sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Cette initiative s'inscrit dans une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe, une démarche officiellement validée par la SBTi en décembre 2022.

3.1.1 Les grandes étapes de notre démarche RSE

Au cours des dernières années, le Groupe a mis en place une stratégie RSE démontrant un engagement ferme à déployer des plans d'action visant notamment à minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement et la société.

2018/2019



2018 : Lancement du Programme de Conformité anticorruption

2019 : Intégration du *Sustainability Tracker* pour calculer les émissions de GES

2019 : Premier Bilan d'émission de GES (GHG Protocol – scopes 1, 2 et 3)

2019 : Programme de conformité anticorruption de Sonepar jugé pleinement conforme à la loi Sapin II par l'Agence française anticorruption

2020



Publication du nouveau Code de Conduite Groupe et du Code de Conduite Fournisseurs

Le Sonepar Junior Committee (programme pour jeunes hauts potentiels du Groupe), créé en 1991, axe désormais ses travaux sur le développement durable

Publication du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité

Lancement de l'Académie de Transition Énergétique, avec une première formation en ligne sur l'empreinte carbone destinée à tous les collaborateurs du Groupe

2021



Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Formalisation de la première matrice de matérialité RSE

Lancement d'un processus d'identification et d'évaluation des risques RSE bruts

Participation à l'association « PEP Ecopassport »

3.1.2 Un engagement reconnu

Pacte Mondial

Sonepar a rejoint le Pacte Mondial des Nations Unies en 2021.

WE SUPPORT



PEP Ecopassport

Sonepar a rejoint le programme d'éco-déclaration portant sur les équipements électriques, électroniques et génie climatique « PEP Ecopassport » en 2021.



SBTi

L'empreinte carbone et les objectifs de réduction du Groupe ont été validés en 2022 par l'initiative *Science Based Targets*.



GEEIS

Sonepar a obtenu le label *Gender Equality for European & International Standards* en 2022.



UN PSI

Sonepar est membre du programme UN PSI depuis 2023.



Ecovadis

Sonepar a obtenu la médaille de bronze EcoVadis en 2023.



2022



Publication de la Politique relative aux droits humains

Création du Conseil Diversité et Inclusion

Obtention du label GEEIS (*Gender Equality for European & International Standards*)

Lancement de l'Offre Verte

Validation de l'empreinte carbone et des objectifs de réduction (scopes 1, 2 et 3) par la SBTi et développement du *Customer Impact Tracker* (scope 3)

Intégration d'indicateurs liés à la circularité et la réduction des déchets dans le *Sustainability Tracker*

Publication de la Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits

2023



Adoption de la Raison d'être du Groupe

Adhésion à l'Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE)

Élaboration d'une cartographie des risques afférents aux droits humains

Duty of care Award remis par la fondation International SOS dans la catégorie « *Environmental, Social, Governance (ESG)* »

Lancement de la deuxième formation de l'Académie de Transition Énergétique orientée sur la circularité

3.2 Faits marquants 2023

Gouvernance et intégrité

- Code de Conduite & Code de Conduite Fournisseurs
- Dispositif d'alerte interne
- Cartographie des risques de corruption et trafic d'influence, cartographie des risques liés aux droits humains, cartographie des risques RSE et cartographie des risques globale
- Formations obligatoires :
 - lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
 - gestion des conflits d'intérêt ; et
 - respect du droit de la concurrence.

Nombre d'alertes⁽¹⁾

72

2022 : 48

Taux de confiance dans le système d'alerte (Mid-survey 2023)

88 %

Pas de mid-survey en 2022

Politiques données personnelles en place

6

2022 : 6

Collaborateurs formés depuis 2018 en matière de lutte contre la corruption

40 106

Collaborateurs formés depuis 2018 sur la gestion des conflits d'intérêts

42 152

(1) Le nombre d'alertes reçues inclut désormais les alertes reçues via la plateforme d'alertes et par tout autre moyen.



Capital social et sociétal

Taux d'engagement des collaborateurs

85 %

Proportion de femmes dirigeantes

17 %

2022 : 15 %

Évolution des salaires⁽³⁾

+ 1,9 %

2022 : + 11,8 %

Indice de Diversité et Inclusion⁽¹⁾

84 %

2022 : 91 %

Taux de mobilité interne⁽²⁾

38 %

2022 : 36 %

Collaborateurs invités à participer à la *Mid-Survey*

100 %

(1) L'indice de Diversité et Inclusion est un indicateur interne. Il mesure le niveau d'engagement des employés et leur attachement à leur travail et à l'entreprise. En 2023, le taux de participation au questionnaire est de 62 %.

(2) Périmètre plan stratégique « Impact » (95 % du chiffre d'affaires du Groupe).

(3) Périmètre Groupe, salaires fixes hors primes et parts variables, hors cotisations patronales et autres avantages, calculé sur la base de l'effectif payé de l'année en cours, au 31 décembre, et rapporté à la même valeur au 31 décembre de l'année n-1.



Environnement

Émissions directes de CO₂ eq ou scopes 1 et 2

180 kt CO₂ eq

2019 : 197 kt CO₂ eq

Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés en tonnes⁽⁴⁾

1 477 tonnes

2022 : 1 314 tonnes

Part d'énergies renouvelables achat et production

47,9 %

2022 : 44,1 %

Émissions indirectes de CO₂ eq ou scope 3

46 963 kt CO₂ eq

2019 : 55 214 kt CO₂ eq

Collaborateurs ayant suivi la formation sur la circularité de l'Académie de Transition Énergétique⁽⁵⁾

36 000

Nombre d'initiatives développement durable

230

(4) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations sur les DEEE ou des limitations du périmètre avec des données uniquement en agence et/ou plateformes logistiques. Des projets de collectes spécifiques et des réorganisations de stocks ont entraîné une augmentation en 2023 par rapport à 2022.

(5) L'Académie de Transition Énergétique inclut depuis 2023 deux formations.



3.3 Une gouvernance transverse

La gouvernance de la RSE est organisée de manière transversale au sein du Groupe.



3.4 La matrice de matérialité du Groupe

Méthodologie

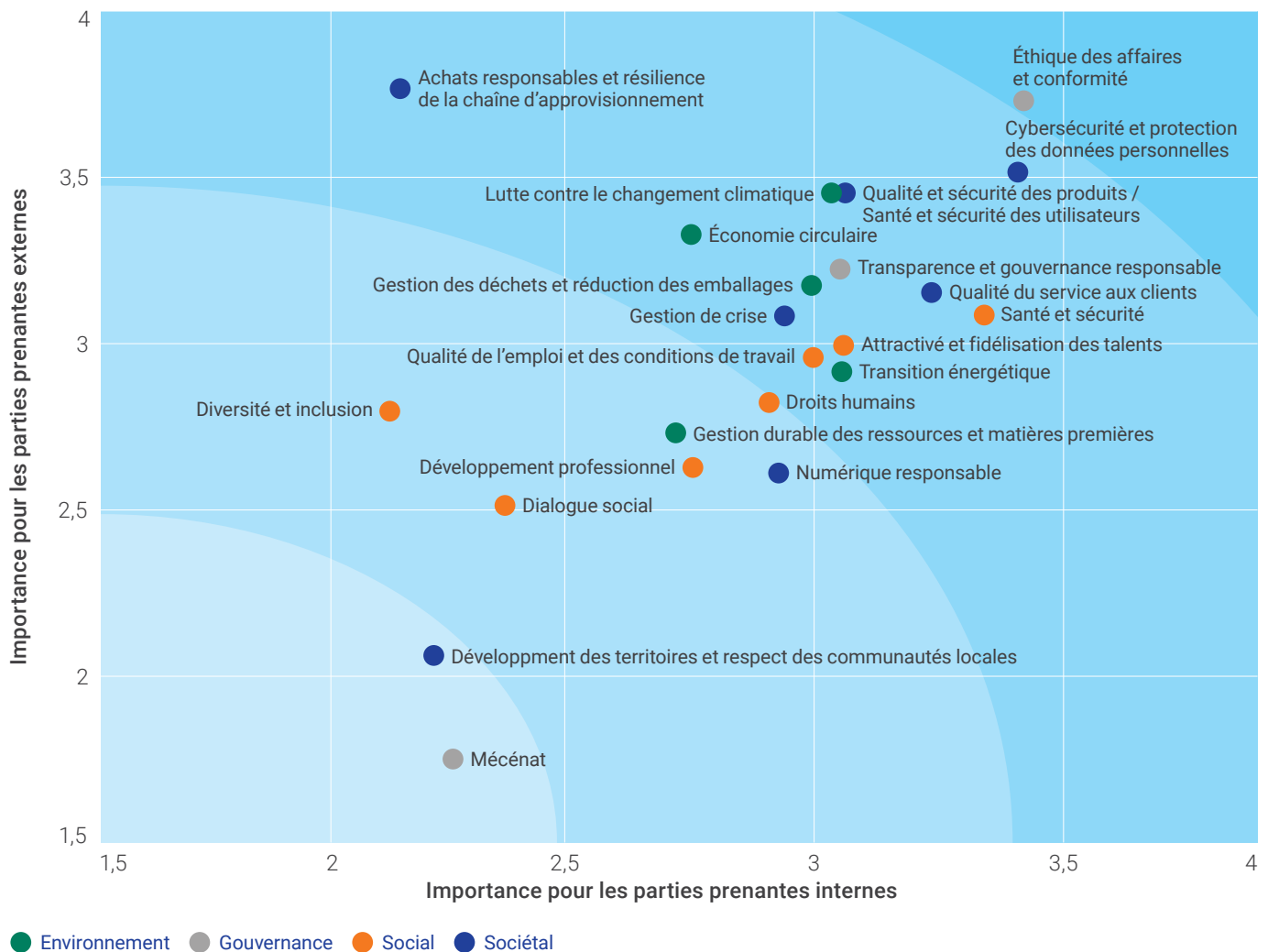
Sonepar a formalisé sa première matrice de matérialité en 2021. Ce travail a été mené dans le cadre de la cartographie des risques RSE et de la démarche de vigilance du Groupe (voir le chapitre 4 section 4.3). Il a ainsi été demandé aux parties prenantes internes et externes consultées d'identifier et de prioriser les enjeux les plus significatifs pour Sonepar.

Les différentes parties prenantes sont listées dans le chapitre 4 section 4.3.

Les entretiens menés lors de cet exercice ont notamment permis de :

- comprendre et d'identifier les attentes des parties prenantes en matière de RSE ainsi que leur perception des risques extra-financiers liés à l'activité de Sonepar et à celle de ses fournisseurs ;
- positionner les enjeux du Groupe au regard de son environnement concurrentiel ;
- identifier et hiérarchiser les principaux enjeux RSE auxquels le Groupe est confronté ; et
- valoriser les bonnes pratiques (Siège, Régions, Pays et filiales opérationnelles).

La matrice de matérialité ci-dessous présente les résultats de ces contributions :



La matrice de matérialité illustre la grande concordance entre la perception des enjeux RSE par nos parties prenantes et les risques extra-financiers majeurs bruts identifiés par Sonepar. La feuille de route RSE tient compte des 23 enjeux de matérialité identifiés. Certains d'entre eux n'ont pas été identifiés comme risques majeurs par Sonepar du fait de la maturité de leur gestion ou des mesures mises en place au sein du Groupe. Ils sont cependant pris en considération. Les enjeux relatifs à l'environnement, au social, au sociétal et à la gouvernance sont détaillés dans les chapitres 4, 5 et 6. Un rapprochement des enjeux de matérialité avec les risques majeurs du Groupe ainsi que les ODD est présenté dans le chapitre 3 section 3.5 et le chapitre 4 section 4.3.

3.5 Nos 15 engagements prioritaires

Sonepar a défini 15 engagements prioritaires au service des trois piliers stratégiques de sa démarche RSE. Celle-ci embarque les enseignements de la cartographie des risques RSE mais aussi l'importance pour les parties prenantes du Groupe des enjeux figurant dans la matrice de matérialité.

Gouvernance et intégrité : socles d'une efficacité opérationnelle durable



Engagements	Enjeux de matérialité RSE	Risques RSE majeurs bruts ⁽¹⁾ (activité de Sonepar ou de ses fournisseurs)
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une gouvernance robuste et de long terme • Garantir et promouvoir la conformité et l'éthique des affaires • Protéger les données, renforcer la maturité cybersécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Éthique des affaires et conformité • Cybersécurité et protection des données personnelles • Transparence et gouvernance responsable • Gestion de crise • Droits humains • Numérique responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiques anticoncurrentielles • Cybersécurité • Corruption • Dispositif de gestion de crise inapproprié ou inexistant • Non respect des lois et réglementations



(1) Les risques sont présentés sans prise en compte d'un niveau de sévérité et sans gradation quelconque ; les enjeux de matérialité sont présentés par ordre d'importance décroissante pour les parties prenantes dans la matrice de matérialité.

Capital social et sociétal : développer un modèle d'entreprise responsable au sein de notre écosystème



Engagements	Enjeux de matérialité RSE	Risques RSE bruts ⁽¹⁾ (activité de Sonepar ou de ses fournisseurs)
<ul style="list-style-type: none"> Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs Fidéliser les talents et développer les compétences Partager la valeur avec les collaborateurs (actionnariat salarié et participation aux résultats) Promouvoir la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs Favoriser la diversité et l'inclusion 	<ul style="list-style-type: none"> Santé et sécurité Attractivité et fidélisation des talents Gestion de crise Qualité de l'emploi et des conditions de travail Développement professionnel Diversité et inclusion Dialogue social 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de santé et de sécurité des employés insuffisantes Accidents du travail Travail forcé Travail des enfants Dispositif de gestion de crise inapproprié ou inexistant
<ul style="list-style-type: none"> S'approvisionner de façon éthique et responsable 	<ul style="list-style-type: none"> Transverse 	<ul style="list-style-type: none"> Transverse
<ul style="list-style-type: none"> Respecter et promouvoir les droits humains 	<ul style="list-style-type: none"> Éthique des affaires et conformité Cybersécurité et protection des données personnelles Droits humains Gestion de crise 	<ul style="list-style-type: none"> Travail forcé Travail des enfants Conditions de santé et de sécurité des lieux de travail insuffisants

Environnement : réduire notre impact sur l'ensemble de la chaîne de valeur



Engagements	Enjeux de matérialité RSE	Risques RSE bruts ⁽²⁾ (activité de Sonepar ou de ses fournisseurs)
<ul style="list-style-type: none"> S'engager pour le changement climatique Limiter les émissions de gaz à effet de serre (GES) Développer l'économie circulaire Innover avec l'Offre Verte 	<ul style="list-style-type: none"> Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement Lutte contre le changement climatique Qualité du service aux clients Gestion des déchets et réduction des emballages Économie circulaire Transition énergétique Gestion durable des ressources et matières premières Développement des territoires et respect des communautés locales Mécénat 	<ul style="list-style-type: none"> Changement climatique Émissions GES Gestion des ressources naturelles inadéquate (inefficace, insuffisante, non-conforme, etc.) Gestion des déchets inadéquate (insuffisante, inefficace, non conforme) Pollution des sols Activité présentant un danger majeur pour l'environnement Dispositif de gestion de crise inapproprié ou inexistant

(1) et (2) Les risques sont présentés sans prise en compte d'un niveau de sévérité et sans gradation quelconque ; les enjeux de matérialité sont présentés par ordre d'importance décroissante pour les parties prenantes dans la matrice de matérialité.

3.6 Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable











WE SUPPORT



Sonepar a rejoint le Pacte Mondial des Nations Unies (*UN Global Compact*) en 2021 et s'engage à soutenir les 10 principes de ce référentiel international et volontaire. Ceux-ci sont relatifs au respect des droits humains, des normes internationales du travail et de l'environnement, ainsi qu'à la lutte contre la corruption.

Sonepar a intégré les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies pour 2030 dans sa démarche RSE. Ces objectifs sont déployés via son activité principale et grâce à des actions et initiatives aussi bien au niveau du Siège que des Régions, des Pays ou des filiales opérationnelles.

Notre contribution aux ODD et aux principes du *Global Compact*

ODD	Principes du <i>Global Compact</i>	Engagements de Sonepar	Chapitre
 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	1-2-3-4	Santé et sécurité des collaborateurs et utilisateurs	4.5
		Qualité de vie au travail	5.5
		Qualité et sécurité des produits	4.8
 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	1-3	Développement des compétences Attractivité et fidélisation des talents	5.4 5.3
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	1-2	Diversité et inclusion	5.6
 7 ÉNERGIE PROPRE ET NON POLLUANTE	1-3	Transition énergétique	6.1
		Lutte contre le changement climatique	6.2
			6.5
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	1-2	Droits humains	4.4
		Stabilité de l'emploi et qualité des conditions de travail	4.5
 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	2-3	Économie circulaire Offre Verte	6.5
 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	1-2-4	Éthique des affaires et conformité	4.2
		Diversité et inclusion	5.6
 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	1-3	Développement des territoires	5.7
		Soutien aux communautés locales	6.5
		Économie circulaire	
 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	3	Économie circulaire	6.5
 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	3	Lutte contre le changement climatique	6.1
			6.5
 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	1-2-4	Éthique des affaires et conformité	4.2
		Transparence et gouvernance responsable	4.3
		Droits humains	4.4
		Cybersécurité et protection des données personnelles	4.6
		Gestion de crise	4.9

04



Gouvernance et intégrité

4.1	Vision et stratégie	61
4.2	Notre Code de Conduite et notre Programme de Conformité	61
4.3	Devoir de vigilance	69
4.4	Respect des droits humains	75
4.5	Santé et sécurité des collaborateurs	77
4.6	Cybersécurité	78
4.7	S'approvisionner de façon éthique et responsable	79
4.8	Sécurité des produits	80
4.9	Gestion de crise	81
4.10	Respect des réglementations fiscales	82





Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le premier axe majeur de notre démarche RSE : Gouvernance et intégrité.

La gouvernance et l'intégrité sont les socles d'une performance durable.

4.1 Vision et stratégie

Pour Sonepar, l'intégrité, l'équité, la confiance, le respect et la sécurité sont des leviers indispensables pour générer une croissance durable. Le Groupe voit la gouvernance et la conformité comme des sources de création de valeur grâce à l'amélioration des processus, l'analyse et la réduction des risques et le partage de valeurs communes.

4.2 Notre Code de Conduite et notre Programme de Conformité

La réputation et la crédibilité en matière de conformité et d'éthique comptent parmi les atouts les plus importants d'un groupe. Sonepar s'attache à toujours agir de manière intègre et éthique, dans le respect des lois et réglementations qui encadrent son activité.

Notre Code de Conduite

Le Code de Conduite est le document de référence pour toutes les questions de conformité et d'intégrité au sein du Groupe. Il énonce les principes et les règles de bonne conduite devant guider les collaborateurs de Sonepar dans chacune de leurs actions quotidiennes, où qu'ils se trouvent dans le monde. Il est demandé à chaque collaborateur de le signer afin de s'assurer qu'il connaisse et respecte les valeurs et principes qui y sont édictés.

La première version du Code de Conduite est parue en 2017. Une nouvelle version plus didactique, basée sur la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence et en ligne avec les grands textes internationaux de référence, a été publiée en 2020. Elle est disponible en 19 langues.

Le Code de Conduite comporte trois sections :

- nos principes en tant qu'employeur, notamment en matière de droits humains, intimidation, harcèlement et discrimination, santé et sécurité, vie privée et données personnelles ;
- nos principes en tant qu'entreprise, notamment en matière d'intégrité des affaires, de cadeaux et invitations, de conflits d'intérêts, de prévention de la fraude, de concurrence déloyale et de sélection des fournisseurs ; et
- nos principes en tant que citoyen, notamment en matière d'environnement, de soutien aux communautés locales, à des activités politiques et de lobbying, de commerce international, de lutte contre le blanchiment et d'exactitude de l'information financière.

Il est complété par un Code de Conduite Fournisseurs, qui énonce les standards exigés par Sonepar à ses fournisseurs, essentiellement en matière de respect des droits humains, de conditions de travail, d'environnement, de santé et sécurité, de corruption et de concurrence. Ce Code est également disponible sur le site internet du Groupe : Code de Conduite (sonepar.com).

Gouvernance de la conformité

Sonepar s'emploie à respecter les standards éthiques, sociaux et environnementaux les plus stricts, et à agir en groupe responsable partout où il est implanté. Cette ambition se décline à travers un Programme de Conformité qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue pour faire face aux nouveaux défis auxquels le Groupe et ses parties prenantes sont confrontés.

L'impulsion et les grandes orientations en matière de conformité et d'intégrité sont fixées par la Présidence et la Direction Générale de Sonepar, sous le contrôle du Conseil d'Orientation et du Comité d'Audit.

La mise en place des politiques Groupe afférentes aux enjeux de conformité et d'intégrité relève du Siège et, selon les sujets, de la Direction Juridique et Conformité ou de la Direction des Risques et Assurance. Toutes deux sont rattachées au Secrétaire Général et agissent en concertation avec les autres directions fonctionnelles concernées.

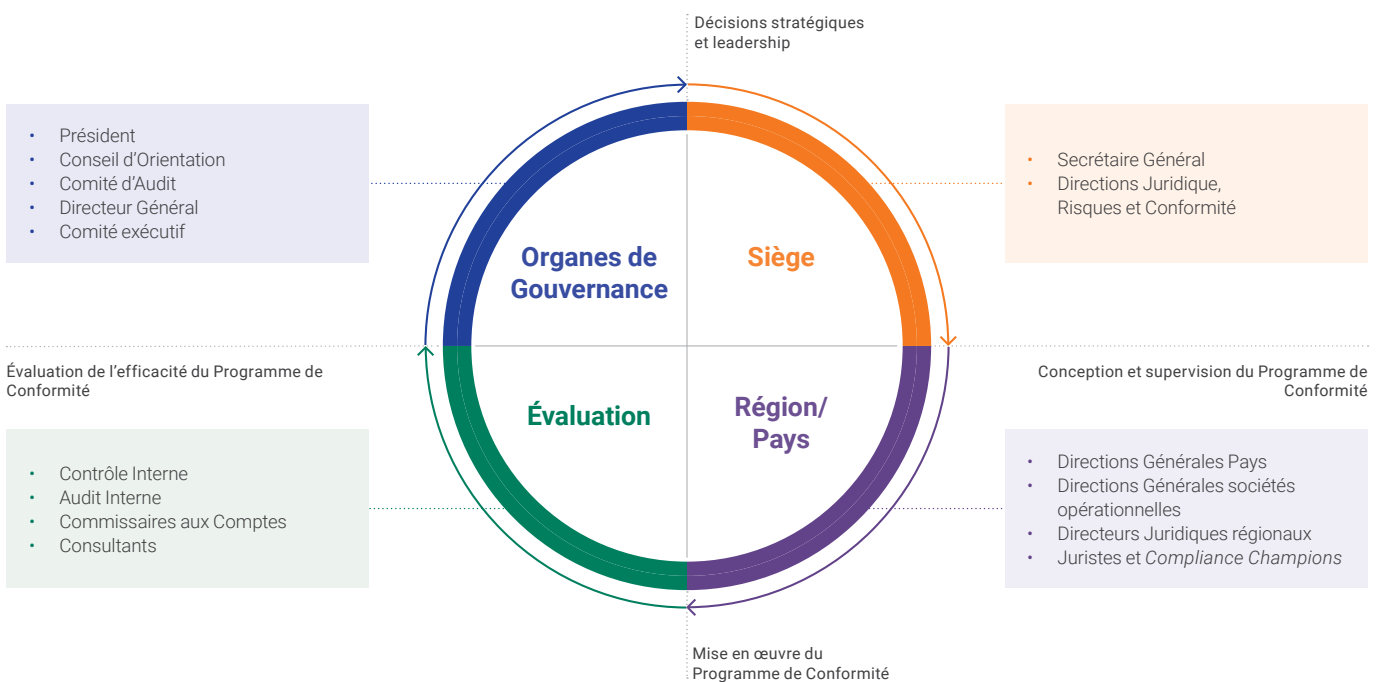
Le Secrétaire Général, qui reporte au Directeur Général assure le pilotage opérationnel de la fonction conformité et intégrité de Sonepar. Il est membre du Comité exécutif de Sonepar et assiste à toutes les réunions du Comité d’Audit. Le Directeur Juridique et Conformité Groupe reporte au Secrétaire Général et présente un rapport d’activité annuel au Comité d’Audit. Il a pour mission de promouvoir les meilleures pratiques précisées dans le Code de Conduite et les politiques associées, en lien avec les Directeurs Juridiques des Régions ou filiales opérationnelles.

Chaque Président de Région est responsable de la mise en œuvre du Programme de Conformité dans son périmètre, avec le soutien des dirigeants des filiales. La supervision du déploiement des politiques et procédures au niveau régional et local relève des organes de gouvernance.

L’ensemble des collaborateurs et les organes de gouvernance de Sonepar sont pleinement acteurs du respect des standards du Groupe, notamment dans le cadre du Programme de Conformité.

Les actions s’appuient sur le SILCC (*Sonepar International Legal and Compliance Committee*), composé de juristes et relais Conformité (« *Compliance Champions* ») dans les filiales, Pays et Régions du Groupe. Ce comité est chargé de la mise en œuvre et du suivi des projets dans les domaines de la gouvernance, du droit et de la conformité mais aussi des risques, des assurances et, le cas échéant, de la sûreté. Ce réseau apporte son soutien aux filiales opérationnelles du Groupe dans le déploiement et l’animation du Programme de Conformité Groupe, assure une veille réglementaire et jurisprudentielle et permet le partage des bonnes pratiques issues du terrain.

Gouvernance de la Conformité



Notre Programme de Conformité

Un Manuel des Politiques et Procédures de Conformité à usage interne vient compléter le Code de Conduite.

Publié en 2020 et disponible en 15 langues, il contient des politiques et procédures détaillées en matière de :

- lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- droit de la concurrence ;
- respect des sanctions internationales ;
- gestion des conflits d'intérêts ; et
- protection des données personnelles.

Tous les collaborateurs du Groupe sont tenus de lire et de respecter ce document. Les managers jouent un rôle essentiel en termes d'exemplarité et d'accompagnement.

Les politiques et procédures déployées à l'échelle du Groupe peuvent être complétées par des procédures locales, qui ne peuvent toutefois pas être moins strictes.

Le Manuel de Contrôle Interne et la Charte de l'Audit Interne, qui constituent également des référentiels importants pour l'évaluation et l'audit du Programme de Conformité, complètent ce dispositif.

Par ailleurs, la Direction Générale rappelle régulièrement son engagement dans différentes communications tant orales qu'écrites.

Diffusion

La rubrique « Conformité » de l'intranet de Sonepar fournit à tous les collaborateurs du Groupe des informations facilement accessibles sur l'éthique des affaires, y compris le Code de Conduite, le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, le Code de Conduite Fournisseurs, la procédure d'alerte ainsi qu'un lien vers la plateforme d'alerte. Les collaborateurs peuvent également y trouver les interlocuteurs par pays.

Une partie de ces documents est également disponible publiquement sur le site internet de Sonepar www.sonepar.com.

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Conformément aux exigences de la loi française Sapin II relative à la lutte contre la corruption et au trafic d'influence, Sonepar a mis en place un programme de conformité visant à lutter contre la corruption et le trafic d'influence. Ce programme est basé sur la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence régulièrement enrichie et mise à jour.

Comme indiqué dans son Code de Conduite et son Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, Sonepar applique une tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence.



Tableau de bord

DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME DE CONFORMITÉ « SAPIN II »		
PILIER		SYNTHÈSE DE L'OBLIGATION
1	CODE DE CONDUITE	Élaboration et adoption d'un Code de Conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.
2	DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE	Mise en place d'un dispositif d'alerte interne et externe.
3	CARTOGRAPHIE DES RISQUES DE CORRUPTION ET DE TRAFIC D'INFLUENCE	Réalisation et mise à jour d'une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence.
4	PROCÉDURES D'ÉVALUATION DES TIERS	Mise en place de procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires au regard de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence.
5	PROCÉDURES DE CONTRÔLES COMPTABLES	Mise en place de procédures de contrôles comptables.
6	DISPOSITIF DE FORMATION	Mise en place d'un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence.
7	RÉGIME DISCIPLINAIRE	Mise en place d'un régime disciplinaire permettant de sanctionner les salariés en cas de violation du Code de Conduite.
8	DISPOSITIF DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION INTERNE	Mise en place d'un dispositif de contrôle et d'évaluation des mesures mises en œuvre.

STATUT/COMMENTAIRE		
<ul style="list-style-type: none"> → Code de Conduite traduit en 19 langues disponible sur l'ensemble des sites intranet et internet du Groupe. → Diffusé à tous les collaborateurs et accepté par tous ces derniers. → Complété par un Manuel de Politiques et Procédures de Conformité traduit en 15 langues et disponible sur l'ensemble des sites intranet du Groupe. → Code de Conduite dédié aux Fournisseurs du Groupe. 	<p>97,3 % des collaborateurs ont accès au Code de Conduite dans une langue officielle de leur pays</p> <p>100 % des fournisseurs stratégiques ont signé le Code de Conduite Fournisseurs</p>	<p>100 % des collaborateurs ont reçu et pris connaissance de ces documents</p> <p>100 % des risques remontés dans la cartographie des risques de corruption pris en compte dans le Code de Conduite</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Existence d'une politique d'alerte, d'une procédure et d'une plateforme externe (multilingues) dédiées. → Toutes les alertes avérées font l'objet de mesures correctives et/ou préventives appropriées. 	<p>294 alertes reçues depuis 2018, dont 72 en 2023</p> <p>88 % des collaborateurs déclarent être à l'aise pour faire part de leurs préoccupations en cas de violation suspectée des lois et réglementations en vigueur et du Code de Conduite et des politiques de Sonepar (enquête Ipsos <i>Mid-survey</i> 2023)</p>	<p>100 % des alertes sont traitées ou en cours de traitement</p>
<ul style="list-style-type: none"> → 6 mises à jour de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence depuis l'entrée en vigueur de la loi Sapin II. → La dernière mise à jour (2023) a impliqué plus de 35 entités (représentant plus de 99% du CA du Groupe) et conduit à l'identification de 27 risques spécifiques. → Nouvelle mise à jour de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence prévue en 2026. 	<p>88 % des plans d'actions 2021 réalisés à fin 2023</p>	<p>99 % des plans d'actions issus de la précédente mise à jour (2018) réalisés</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Mise en place en 2020 d'une politique Groupe. → Utilisation de bases de données spécialisées (Dow Jones Risk Center, Bureau Van Dijk Compliance Catalyst, Tsort, AML Risk). → Suivi semestriel des indicateurs clés. → Plus de 15 000 entités juridiques évaluées. 	<p>100 % des cibles d'acquisition évaluées</p> <p>100 % des intermédiaires évalués</p>	<p>100 % des fournisseurs stratégiques évalués</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Environ 60 points de contrôle liés à la loi Sapin II, dont plus de la moitié en matière de contrôle comptable dans la version 2023 du Manuel de Contrôle Interne. → Manuel de Contrôle Interne révisé chaque année. → Déploiement du logiciel de suivi des notes de frais Concur et du logiciel Eye2Scan (outil de <i>data analytics</i>). 	<p>33 points de Contrôle Interne liés au Programme de Conformité dédiés aux contrôles comptables</p> <p>Concur déployé dans 34 pays et Eye2Scan dans 3 pays</p>	
<ul style="list-style-type: none"> → Formation des collaborateurs en e-learning en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence et de gestion des conflits d'intérêts (sans compter les sensibilisations et formations en mode présentiel ou distanciel). → Posters conformité affichés dans les sites du Groupe à travers le monde. 	<p>40 106 collaborateurs formés depuis 2018 en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence</p> <p>42 152 collaborateurs formés depuis 2018 sur la gestion des conflits d'intérêts</p>	<p>100 % déploiement des posters conformité</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Régime disciplinaire de toutes les entités opérationnelles françaises prenant en compte le Code de Conduite Groupe. → Des mesures correctives sont appliquées en cas de violation avérée. 	<p>100 % des alertes fondées ont fait l'objet de mesures correctives</p> <p>100 % Régime disciplinaire dans toutes les entités françaises</p>	<p>44 sanctions disciplinaires depuis 2018, dont 20 en 2023</p>
<ul style="list-style-type: none"> → 31 audits dédiés au Programme de Conformité anticorruption de Groupe réalisés depuis 2018, couvrant 98 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2023. Ils s'ajoutent aux audits de gouvernance qui sont réalisés chaque année. → Réunions semestrielles Juridique/Compliance/Risques/Contrôle Interne/Audit Interne pour suivre les indicateurs conformité du Groupe. → Missions des Commissaires aux Comptes. 	<p>1 audit « rouge » seulement, dont l'essentiel des points a déjà été remédié</p> <p>98 % du CA du Groupe audité à fin 2023</p>	<p>17 points de contrôle liés à la loi Sapin II dans la campagne de Contrôle Interne 2023</p>

Respect du droit de la concurrence

Le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité comporte une Politique en matière de concurrence loyale détaillant les principes fondamentaux du droit de la concurrence (interdiction des ententes, accords avec les fournisseurs et les clients, abus de position dominante, opérations de concentration), les enjeux et sanctions, les bons comportements à adopter ainsi que les actions à ne pas faire. Ces principes sont illustrés par des exemples concrets.

Sanctions internationales

Le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité comporte également une Politique relative au Contrôle du Commerce International indiquant les procédures à suivre en cas d'activité conduite avec un pays ou un tiers soumis à des sanctions internationales ou restrictions économiques. Il peut s'agir de sanctions économiques comme un embargo sur un pays (par exemple, la Corée du Nord) ou de restrictions limitées à un secteur économique ou des biens identifiés. Les sanctions peuvent viser des personnes physiques ou morales identifiées, avec lesquelles l'activité sera restreinte ou des biens soumis à un régime particulier. Ainsi, certaines filiales pourraient être amenées à exporter des biens considérés à double usage – usage civil ou militaire selon la destination du bien – qui nécessitent une licence spécifique pour être livrés dans certains pays. Tout projet de ce type doit être soumis, revu et validé en amont par le Directeur Juridique de la Région ou du Pays, selon le cas.

Gestion des conflits d'intérêts

Le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité est complété par une politique de gestion des conflits d'intérêts. En application de cette politique, le Groupe demande aux salariés de déclarer tous liens, relations ou autres situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêt, en remplissant une déclaration.

Protection des données personnelles

Sonepar a formalisé, dans son Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, une Politique de protection des données personnelles des collaborateurs pour les traitements effectués par Sonepar SAS.

Un *Data Protection Officer* (DPO) a été nommé en 2022. Il a pour mission d'animer et de préciser les directives communes au sein du Groupe en matière de protection des données personnelles, notamment auprès d'un réseau de correspondants dans les filiales opérationnelles. Ces mesures ont pour objectifs :

- d'assurer un standard commun de protection des données à caractère personnelles dans le Groupe ; et
- d'assurer la conformité aux régimes juridiques en vigueur sur l'intégralité du périmètre du Groupe, via l'action des responsables locaux.

Sonepar SAS a lancé un chantier de mise à jour extensive de son registre des traitements de données personnelles en 2022 grâce à son outil digital dédié. Cet exercice permet de calibrer et de prioriser les actions à mettre en œuvre en matière de protection des données personnelles. Une attention particulière est portée aux outils traitant le plus de données personnelles (SIRH notamment). L'exercice s'est poursuivi sur 2023.

Assistée d'un cabinet d'avocats, Sonepar SAS a lancé la réalisation de plusieurs analyses d'impact relatives à protection des données personnelles pour les traitements de données personnelles les plus à risque, comprenant notamment des traitements communs à l'ensemble du Groupe. Ces analyses d'impact permettront de vérifier la conformité des traitements à la réglementation applicable, et le cas échéant, de déployer d'éventuelles mesures correctrices. Les résultats de ces analyses seront partagés avec les filiales opérationnelles concernées par les traitements.

Avec l'entrée en vigueur de la loi française n°2023-22 du 24 janvier 2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur (« LOPMI »), imposant aux entreprises de déposer plainte dans un délai de 72 heures en cas d'atteinte à un système de traitement automatisé des données, afin de garantir leurs droits assurantiels, Sonepar SAS a renforcé sa procédure en cas de procédure applicable aux atteintes à son système d'information ou violations de données personnelles.

Sonepar continuera sa formalisation de processus et politiques dédiés à la protection des données personnelles en 2024.

Les transferts internationaux de données personnelles au sein du Groupe sont organisés dans le cadre d'un accord intragroupe dédié, complété par les clauses contractuelles types pour les transferts de données personnelles en dehors de l'Union européenne. L'ensemble des entités du Groupe est partie à cet accord.

Les meilleures pratiques et une veille réglementaire sont partagées via les correspondants données personnelles du Groupe.

Tableau de bord – Protection des données personnelles

INDICATEURS	SYNTHÈSE DE L'OBLIGATION	2022	2023
Pourcentage des employés ayant accès à la politique données personnelles (traitées par Sonepar SAS)	Groupe	100 %	100 %
Nombre de politiques données personnelles en place	Sonepar SAS	6	6
Pourcentage de missions cybersécurité comprenant un volet données personnelles	Audits réalisés par l'Audit Interne	100 %	100 %
Nombre de demandes d'exercice de droits auprès des référents RH ou données personnelles	Groupe⁽¹⁾	20	56
Répartition des demandes d'exercice de droits par catégorie de personnes concernées :			
→ par des clients		12	39
→ par des fournisseurs		1	5
→ par des candidats	Groupe⁽¹⁾	3	7
→ par des employés		1	3
→ par des anciens employés		3	2

Formation

L'intégrité est l'affaire de tous, partout et chaque jour. Un programme de formation en matière de conformité a été lancé en 2018 et est régulièrement révisé depuis. Il couvre la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le droit de la concurrence, la gestion des conflits d'intérêt et la fraude.

Le programme consiste en des modules d'*e-learning* adaptés qui sont organisés pour les collaborateurs considérés comme les plus à risque par leur fonction. Des formations en présentiel ou des webinaires complètent ce dispositif. Les problématiques de corruption abordées portent notamment sur les intermédiaires, les cadeaux et invitations, les dons, le mécénat ainsi que le système d'alerte. Depuis son lancement, 40 106 collaborateurs ont été formés.

Concernant le droit de la concurrence, le programme couvre en particulier les restrictions de concurrence horizontales (entre concurrents) et verticales (avec les fournisseurs). Des lignes directrices ont également été mises en place concernant les échanges d'informations au sein des associations professionnelles. Depuis son lancement, 31 730 collaborateurs ont été formés dans le cadre de ce programme d'*e-learning*.

La formation relative aux conflits d'intérêts vise à expliquer aux collaborateurs du Groupe comment reconnaître un conflit d'intérêt et le gérer de manière appropriée. Depuis son lancement, 42 152 collaborateurs ont été formés.

Un module dédié d'*e-learning* permettant d'accompagner les collaborateurs concernés par les procédures d'export dans l'appréhension des situations à risques sera déployé en 2024. Cette formation s'adressera tout particulièrement aux commerciaux, responsables de Pays, responsables juridiques, « *Compliance Champions* » et responsables en charge de la gestion des risques et assurance. Dans l'attente, des webinaires sont animés par la Direction Juridique et Conformité.

Un module concernant la réglementation en matière de protection des données personnelles sera également déployé en 2024. Dans l'intervalle, plusieurs présentations ont été effectuées en présentiel ou via des webinaires pour différents types de public (juristes, contrôleurs internes, etc.).

(1) Tableau de bord réalisé sur 20 Pays du Groupe.

(2) Le déploiement de ce nouveau module, initialement prévu pour 2023, a été retardé du fait de problématiques de migration des outils digitaux.

Système d'alerte

Le système d'alerte du Groupe repose sur une plateforme confidentielle sécurisée, administrée par un organisme tiers et conforme aux exigences de la loi Sapin II. Cette plateforme sera complétée en 2024 par une ligne téléphonique.

Elle permet à tous les collaborateurs et parties prenantes du Groupe de signaler, dans 20 langues différentes, y compris de manière anonyme, toute suspicion de violation du Code de Conduite, du Code de Conduite Fournisseurs, des politiques et des procédures de Sonepar, ou encore des lois et réglementations applicables. Elle est accessible en interne et en externe via le lien <https://sonepar.integrityline.com/frontpage>

Les collaborateurs du Groupe sont, de préférence, invités à porter connaissance du signalement à leur manager. Si un collaborateur est mal à l'aise à l'idée de faire part de ses inquiétudes à son manager, il peut contacter les ressources humaines (au niveau du Siège ou au niveau local) ou le Secrétariat Général (grouppcompliance@sonepar.com) ou bien insérer une alerte sur la plateforme.

Une politique spécifique est disponible sur les sites internet et intranet du Groupe.

Les catégories suivantes d'alerte sont notamment couvertes :

- le respect des droits humains ;
- la lutte contre la discrimination ;
- la lutte contre le harcèlement ;
- la lutte contre la fraude ;
- la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- la gestion des conflits d'intérêts
- les sanctions internationales et embargos ;
- la confidentialité des données ;
- les ressources humaines ;
- la santé et la sécurité ;
- l'environnement ; et
- les crimes ou délits.

Le Groupe garantit la confidentialité ainsi que l'absence de mesures de représailles.

Typologie des alertes	2022	2023
Auteurs		
Collaborateurs	15	67
Tiers	4	5
Anonymes	29	44
Sujets		
Gestion des conflits d'intérêts	3	2
Lutte contre la discrimination	2	5
Lutte contre la fraude ⁽¹⁾	5	17
Lutte contre le harcèlement	8	13
Santé-sécurité	5	9
Lutte contre la corruption	2	5
Ressources humaines	18	18
Respect des sanctions internationales	1	0
Autres droits humains	0	0
Non applicable	3	4
Autre	1	0
Régions		
Asie-Pacifique	2	7
Amérique du Sud	15	16
Amérique du Nord	18	27
Europe de l'Ouest	8	19
Europe Centrale et Pays Nordiques	5	3

98 % des responsables d'équipe interrogés dans l'enquête de satisfaction collaborateurs *Open Voices* 2021 ont considéré que la conformité aux lois, réglementations et procédures applicables chez Sonepar était prise sérieusement au sein de leur filiale opérationnelle.

Au titre de la *Mid-Survey* réalisée en 2023, 88 % des collaborateurs affirment avoir confiance dans la possibilité de remonter une alerte au sein du Groupe.

(1) Incluant les vols.

4.3 Devoir de vigilance

Entreprise responsable et à l'écoute des attentes de ses parties prenantes, Sonepar déploie une démarche de vigilance. Celle-ci vise à identifier, prévenir et atténuer les risques d'atteinte majeure aux droits humains, à l'environnement ainsi qu'à la santé et à la sécurité des personnes liés à ses activités propres ainsi qu'à celles de ses fournisseurs. Elle s'inscrit dans ses engagements éthiques et sa stratégie RSE. Cette démarche est aujourd'hui une condition de la durabilité des activités de Sonepar et permet d'anticiper des exigences réglementaires à venir.

Convaincue de l'importance de ces enjeux, Sonepar, bien qu'étant une société par actions simplifiée (SAS), s'est fixée comme objectif de calquer sa démarche de vigilance sur les principes de la loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères. Cette décision anticipe les obligations issues de la directive européenne du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite « CSRD »).

Périmètre

La démarche de vigilance de Sonepar couvre ses activités propres, celles de l'ensemble de ses filiales opérationnelles consolidées et celles de ses fournisseurs⁽¹⁾.

Avec 45 662 collaborateurs dont 95 % ont des contrats permanents, le Groupe, présent dans 42 pays, privilégie des implantations locales, intégrées et durables au plus près des clients et des communautés. Sonepar tisse des relations de confiance et dans la durée avec ses partenaires et fournisseurs.

Ces éléments constitutifs de sa manière d'exercer son activité participent à la maîtrise des risques liés au devoir de vigilance.

Le modèle d'affaires du Groupe repose sur la distribution de matériel électrique, de solutions et de services aux professionnels. Une attention toute particulière est portée à l'activité des fournisseurs « cœur de métier » (fabricants de matériel électrique), afin de sécuriser les risques RSE en présence et d'assurer une conformité aux dispositions réglementaires applicables.

Pilotage de la démarche

La démarche de vigilance du Groupe est impulsée par le Siège auprès de ses filiales qui en assurent la mise en œuvre. C'est une démarche d'amélioration continue, placée sous l'égide du Secrétariat Général en étroite collaboration avec la Direction de la Communication et du Développement Durable ainsi que la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Elle s'appuie sur différents référentiels internes et externes au Groupe, dont :

- les documents de référence internes (Code de Conduite, Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, Code de Conduite Fournisseurs, autres procédures et politiques applicables à l'ensemble du Groupe) ;
- les cartographies des risques du Groupe : cartographie des risques RSE, cartographie des risques globale, cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, cartographie des risques relatifs aux droits humains ;

- la Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits publiée en septembre 2022 ;
- la Politique relative aux droits humains adoptée en décembre 2022 ; et
- les référentiels externes : principes du *Global Compact*, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

La démarche de vigilance a vocation à être intégrée à la démarche de cartographie des risques du Groupe à partir de 2024, dans le cadre de sa mise à jour et selon une méthodologie d'évaluation des risques unifiée.

Identification des risques

Méthodologie d'identification des risques

En 2021, Sonepar a engagé un processus d'identification et d'évaluation des risques majeurs RSE bruts engendrés par ses activités et celles de ses fournisseurs, conformément à sa démarche de vigilance. Ce travail a pour vocation d'approfondir et systématiser les mesures visant à limiter l'occurrence et les conséquences de ces risques, dans une optique d'amélioration continue.

La Direction Juridique et Conformité a piloté la réalisation de cet exercice de cartographie des risques avec l'appui de la Direction Risques et Assurance, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de la Communication et du Développement Durable.

(1) Sonepar ne faisant pas appel à la sous-traitance de façon régulière, cet aspect ne fait pas l'objet d'un traitement spécifique.

Cet exercice a été co-construit avec les parties prenantes internes et externes du Groupe listées ci-après :

Contributeurs internes :	Contributeurs externes :
<ul style="list-style-type: none"> des responsables RSE et des acheteurs de Sonepar ; des représentants d'autres fonctions clés en lien avec la RSE (risques et assurance, digital, logistique, achats, etc.); et les collaborateurs des réseaux Juridique et Conformité, Risques et Assurance, Ressources Humaines et Développement Durable du Groupe (matrice de matérialité). <p>Toutes les Régions de Sonepar ont été représentées via ces contributeurs.</p>	<p>Sonepar s'est appuyée sur un panel de contributeurs externes comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> des clients ; des fournisseurs ; un acteur de la logistique ; Colam Entreprendre, Associé majoritaire de Sonepar ; un assureur ; et des établissements financiers.

En 2023, le Groupe a mis à jour sa cartographie globale des risques et sa cartographie des risques de corruption de trafic d'influence. Il a également réalisé pour la première fois une cartographie des risques droits humains. Par ailleurs, un travail de refonte des référentiels et d'adaptation des méthodologies de réalisation des cartographies a été entrepris pour intégrer une approche de double matérialité au premier semestre 2024 dans le cadre de la CSRD.

Processus d'évaluation des risques

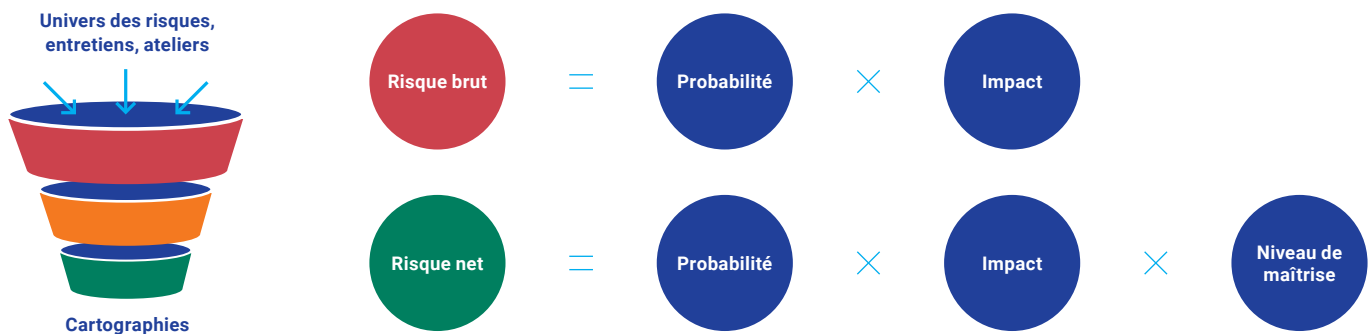
Sonepar a pré-identifié 70 risques liés aux thèmes majeurs de la vigilance : les droits humains, la santé et la sécurité et l'environnement. Sur ces 70 risques, 30 ont été jugés pertinents au regard de son activité ou de celle de ses fournisseurs. Les risques de corruption et de trafic d'influence font l'objet d'une cartographie des risques spécifique.

Une évaluation de ces risques bruts a été réalisée via un questionnaire et une série d'entretiens avec les parties prenantes sélectionnées. Les conclusions de cette étude ont permis de classer les risques bruts, identifiés en trois catégories :

- risques majeurs ;
- risques significatifs ; et
- risques moindres.

Les risques majeurs sont ceux remontés par au moins 50 % des parties prenantes interrogées, tandis que les risques significatifs ont été remontés par plus de 25 % des parties prenantes interrogées.

Une cartographie spécifique dédiée aux droits humains a été initiée fin 2022. Elle vise à approfondir l'analyse des risques relatifs aux droits humains déjà menée dans le cadre de la cartographie des risques RSE avec pour objectif d'identifier de façon plus détaillée les risques les plus saillants en matière de droits humains compte-tenu des activités du Groupe et de ses fournisseurs. Elle a été menée en 2023 sur les Pays, filiales opérationnelles et fournisseurs les plus exposés (définis, notamment, selon le pays d'activité ou de localisation du fournisseur, le nombre de collaborateurs ainsi que le volume et type d'achats).



Risques majeurs identifiés

Risques majeurs liés à l'activité du Groupe, par ordre de priorité décroissant

Catégorie de risque/ Enjeu concerné	Type de risque	Description du risque	Politiques/Actions
Droits humains	1. Dispositif de gestion de crise inapproprié ou inexistant	Évaluant dans plus de 40 pays, le Groupe peut être confronté à différents types de crises (géopolitiques, économiques, sociales, climatiques, etc.) à l'échelle locale ou régionale. Afin de préserver les droits, la santé et la sécurité des employés, des communautés locales et riveraines mais également l'environnement, un dispositif de gestion de crise approprié et effectif est nécessaire pour prévenir ces risques et limiter leur impact en cas de réalisation.	Cartographies des risques Code de Conduite Adhésion au <i>Global Compact</i> Suivi des risques au niveau des Pays, notamment via l'Observatoire des risques Inventaire des dispositifs de gestion de crise existants mené en 2022, accompagné d'une formalisation et d'un outillage de la démarche de gestion de crise Groupe sur 2023
Environnement	2. Changement climatique	L'activité de Sonepar peut contribuer ou être affectée par le changement climatique. Cet impact doit être minimisé, notamment dans le cadre de la démarche de réduction des émissions de GES ou dans la démarche d'adaptation des sites d'exploitation.	Bilan GES sur les 3 <i>scopes</i> Trajectoire de réduction des émissions de GES validée par la SBTi (<i>scopes</i> 1 et 2) Académie de Transition Énergétique Offre Verte Déploiement d'un outil d'analyse de l'impact du changement climatique sur les sites du Groupe (en cours)
Santé et sécurité	3. Accidents du travail 4. Conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail insuffisantes 5. Règles de sécurité et équipements de protection inexistantes ou non adaptés au site ou poste occupé 6. Bâtiments ou installations ne respectant pas des normes de sécurité adéquates	Certaines activités de Sonepar, tout particulièrement de transport et de logistique, peuvent générer des accidents du travail. Les collaborateurs de Sonepar doivent travailler dans des conditions conformes aux normes de sécurité. Il en va de même pour les postes de travail et installations avec lesquels ils évoluent dont la sécurité, la conformité et l'entretien doivent être assurés de façon continue. Des conditions de santé et sécurité insuffisantes sur les lieux de travail peuvent conduire à des dommages corporels et, à long terme, à des pathologies ou incidents graves affectant la santé ou la sécurité des employés. Il en est de même pour les bâtiments et installations dans lesquels Sonepar exerce ses activités qui doivent assurer un niveau de santé et de sécurité adéquat, et, en tout état de cause, conforme aux normes et lois en vigueur, afin de limiter le risque de dommages corporels ou de maladies des employés, visiteurs et riverains.	Règles de sécurité communiquées aux collaborateurs en fonction du site et du poste occupé Suivi des risques au niveau des Pays Dispositif d'alerte Démarche HSE en cours de structuration (politique et organisation Groupe) Revue de maturité Visites de prévention
Environnement	7. Gestion des déchets inadéquate ou non conforme	La gestion des déchets liés à l'emballage amont et aval des produits ou matériaux vendus par Sonepar peut avoir un impact majeur sur l'environnement. Il en est de même pour la fin de vie des équipements et produits vendus. La réduction des emballages, le développement, l'optimisation du recyclage, la mise en avant de produits plus durables et la valorisation des déchets doivent permettre de limiter ce risque.	Respect des réglementations Systèmes de collecte en agence des équipements en fin de vie
Environnement	8. Émissions de GES	Les produits vendus par Sonepar ainsi que les activités logistiques et de distribution du Groupe génèrent des émissions de GES. Ces émissions doivent être contrôlées et limitées afin de réduire l'impact des activités de Sonepar sur le climat et ses conséquences pour la planète.	Bilan carbone (3 <i>scopes</i>) Trajectoire de réduction des émissions de GES validée par la SBTi (<i>scopes</i> 1, 2 et 3)

Risques majeurs liés à l'activité des fournisseurs du Groupe – par ordre de priorité décroissant

Catégorie de risque/Enjeu	Risque	Description du risque	Mesures d'atténuation
Environnement	1. Changement climatique	Les activités de production et de transport des équipements distribués par Sonepar génèrent des émissions de GES.	Contribution des fournisseurs à la démarche GES du Groupe
	2. Émissions de GES	Ces émissions doivent être contrôlées et limitées afin de réduire l'impact des activités de Sonepar sur l'environnement et le climat dans toute sa chaîne de valeur amont.	Contribution des fournisseurs à la démarche Offre Verte Bilan carbone Trajectoire de réduction des émissions de GES validée par la SBTi (scopes 1, 2 et 3) Code de Conduite Fournisseurs
Environnement	3. Gestion des ressources naturelles inadéquate (inefficace, insuffisante, non conforme, etc.)	La production de matériel électrique nécessite des ressources et de l'énergie qui sont, de façon inhérente, limitées et qui peuvent causer des atteintes graves à l'environnement si elles ne sont pas utilisées de façon efficace, maîtrisée et conforme à des standards respectueux de l'environnement.	Échanges réguliers avec les fournisseurs Audits fournisseurs (activité marque propre) Code de Conduite Fournisseurs Déclaration relative aux minéraux dans les zones de conflits Offre Verte Économie circulaire
Droits humains	4. Travail des enfants	Les fournisseurs de Sonepar sont localisés à travers le monde. Le risque lié au travail des enfants peut exister dans certaines régions. La connaissance des fournisseurs et de l'environnement économique et politique dans lequel ils évoluent doit permettre de limiter ce risque inacceptable pour le Groupe.	Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes Audits fournisseurs (activité marque propre) Politique relative aux droits humains Évaluation des tiers Cartographie des risques relatifs aux droits humains Adhésion au <i>Global Compact</i>
Santé et sécurité	5. Conditions de santé et de sécurité des employés insuffisantes	Les collaborateurs des fournisseurs de Sonepar doivent travailler dans des conditions conformes aux normes de sécurité. Il en va de même pour les postes de travail et installations avec lesquels ils évoluent dont la sécurité, la conformité et l'entretien doivent être assurés de façon continue. Des conditions de santé et de sécurité insuffisantes sur les lieux de travail peuvent conduire à des dommages corporels et, à long terme, à des pathologies ou incidents graves pour la santé ou la sécurité des employés.	Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes Audits fournisseurs (activité marques propres) Respect des règles de santé et sécurité mises en œuvre au niveau des filiales opérationnelles Visites de sites fournisseurs Politique relative aux droits humains Cartographie des risques relatifs aux droits humains
Environnement	6. Activité présentant un danger majeur pour l'environnement	Certaines activités liées à la production des produits distribués par Sonepar peuvent, par leur nature, causer un risque grave pour l'environnement, notamment de pollution accidentelle (risque chimique, risque d'explosion, etc.). Ces risques doivent être connus et maîtrisés afin de prévenir de telles atteintes.	Audits fournisseurs (activité marques propres) Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes
Environnement	7. Gestion des déchets inadéquate (insuffisante, inefficace, non conforme...)	Une gestion inadéquate des déchets industriels ainsi que des déchets liés à l'emballage amont des produits ou matériaux au niveau des fournisseurs de Sonepar peut avoir un impact majeur sur l'environnement. La réduction des emballages, le développement et l'optimisation du recyclage et de la valorisation des déchets doivent permettre de limiter ce risque.	Échanges réguliers avec les fournisseurs Audits fournisseurs (activité marques propres) Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes

Catégorie de risque/Enjeu	Risque	Description du risque	Mesures d'atténuation
Santé et sécurité	8. Conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail insuffisantes (entrepôts, etc.)	Les bâtiments et installations dans lesquels les fournisseurs exercent leur activité doivent assurer un niveau de santé et de sécurité adéquat, et, en tout état de cause, conforme aux normes et lois en vigueur, afin de limiter le risque de dommages corporels ou de maladies des employés, visiteurs et riverains.	Code de Conduite Fournisseurs Audits fournisseurs (activité marques propres) Dispositif d'alerte ouvert aux externes Politique droits humains Cartographie des risques relatifs aux droits humains
Droits humains	9. Travail forcé	Les fournisseurs de Sonepar étant situés partout dans le monde, le risque que des personnes soient soumises à des situations de travail ou de services sous la menace ou sans s'y être offertes de leur plein gré ne peut être exclu. La connaissance des fournisseurs, leur environnement économique et politique ainsi que leurs sources et moyens de recrutement doivent permettre de limiter le risque de travail forcé dans la chaîne de valeur amont de Sonepar.	Adhésion au <i>Global Compact</i> Audits fournisseurs (activité marques propres) Dispositif d'alerte ouvert aux externes Code de Conduite Fournisseurs Politique relative aux droits humains Cartographie des risques relatifs aux droits humains
Environnement	10. Pollution des sols	Les activités de production d'équipements ou la gestion des déchets associés peuvent engendrer un risque majeur de pollution localisée des sols. La maîtrise de ce risque par les fournisseurs doit être assurée pour en limiter l'occurrence et l'impact.	Échanges réguliers avec les fournisseurs Code de Conduite Fournisseurs Offre Verte Économie circulaire Processus de gestion de crise
Santé et sécurité	11. Accidents du travail	Les activités des fournisseurs, tout particulièrement de production et de logistique, peuvent générer des accidents du travail. Les dispositifs assurant la sécurité des postes de travail mais également des bâtiments et installations et préservant la santé des collaborateurs doit permettre de prévenir ce risque et d'en limiter les conséquences.	Code de Conduite Fournisseurs Échanges avec les fournisseurs Audits fournisseurs (activité marques propres) Politique relative aux droits humains Cartographie des risques relatifs aux droits humains

Actions de maîtrise des risques

Sur le périmètre des activités du Groupe

Les enjeux relatifs aux droits humains

En 2022, Sonepar a adopté une Politique spécifique relative aux droits humains, en complément de son Code de Conduite et de son adhésion au *Global Compact*. Cette politique, signée par son Directeur Général, détaille les engagements du Groupe en matière de droits humains, à l'égard de ses collaborateurs, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs.

En 2023, un exercice de cartographie des risques afférents aux droits humains basé sur ce référentiel a été réalisé sur un périmètre représentatif des activités les plus exposées. Il a permis aux filiales opérationnelles de déterminer leurs risques spécifiques et les actions prioritaires à mettre en place.

Cette nouvelle approche s'appuie sur des politiques et actions de longue date en faveur :

- de l'éthique et de la conformité des activités du Groupe et de ses collaborateurs (voir également chapitre 4 section 4.2) ;

- de la qualité de vie au travail et de l'engagement avec les collaborateurs (voir également chapitre 5 section 5.5) ;
- de la diversité et de l'inclusion (voir également chapitre 5 section 5.6) ; et
- des communautés locales et du dialogue avec les parties prenantes (voir également chapitre 5 section 5.7).

Les enjeux liés à la santé-sécurité

La protection et la prévention en matière de santé, de sécurité et de bien-être des collaborateurs dans le monde est une préoccupation prioritaire et constante du Groupe.

Pour maîtriser au mieux les risques opérationnels, les stratégies et plans d'action en matière de santé et de sécurité sont définis et mis en œuvre au niveau local. Ces mesures de prévention portent notamment sur la définition et la communication aux collaborateurs de règles de sécurité adaptées à leurs sites et postes, la fourniture d'équipements de protection individuels adaptés, la formation et des actions de sensibilisation. Au niveau du Groupe, des visites de prévention des risques, dont ceux liés à la sûreté, sont menés sur des sites représentatifs (voir également chapitre 4 section 4.5) et débouchent sur des recommandations d'amélioration.

Indicateur de suivi pertinent :

- nombre de visites de prévention effectuées en 2023 : 25.

Les enjeux environnementaux

Pour contribuer à diminuer son empreinte carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, Sonepar capitalise sur son leadership en matière de distribution de matériel électrique. Le Groupe bénéficie d'un positionnement favorable pour promouvoir et développer les ventes de solutions éco-efficaces, plus respectueuses de l'environnement, sans compromis sur la sécurité et la santé des biens et des personnes. Il s'engage à se mobiliser et à travailler avec ses partenaires et fournisseurs pour accélérer le *Global Net Zero* sur les émissions de CO₂.

Les grands axes de la démarche environnementale du Groupe sont :

- l'Offre Verte, une première mondiale pour aider les clients à mesurer et réduire leur impact carbone ;
- l'engagement, avec une Académie de Transition Énergétique permettant la formation de tous les collaborateurs pour réduire leur impact et inciter les clients à adopter de meilleures pratiques ; et
- la transformation pour réduire ses émissions de GES et ses déchets et ainsi faire figure d'exemple.

Sur le périmètre des achats du Groupe

Avec plus d'une centaine d'enseignes de distribution opérant dans une quarantaine de pays, Sonepar est un maillon essentiel de la chaîne de valeur de l'écosystème électrique. Le Groupe souhaite se positionner comme un partenaire de confiance pour ses fournisseurs, clients et utilisateurs finaux. Les fournisseurs et partenaires de Sonepar contribuent à la croissance du Groupe grâce à leur capacité d'innovation et à leur niveau élevé d'exigence en matière de qualité et de conformité des produits. En tant que spécialiste de matériel électrique et de solutions d'avenir, Sonepar exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les meilleurs standards en matière d'éthique des affaires et de respect des droits humains.

Sonepar a développé plusieurs mesures lui permettant d'exercer sa vigilance quant aux pratiques de ses fournisseurs :

- Son Code de Conduite Fournisseurs, auquel les fournisseurs doivent se conformer. Il est complété depuis 2022 par la politique droits humains qui rappelle les exigences du Groupe à l'égard de ses partenaires d'affaires.
- Des évaluations RSE via la plateforme EcoVadis (déploiement progressif depuis fin 2022).
- Des évaluations systématiques des tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires) sur la base d'une analyse de risques multicritères comportant un volet de surveillance et d'alerte lié à toute information « négative » (incluant les enjeux droits humains).
- Des actions spécifiques et renforcées dans le cadre de son activité « marques propres ». Des audits transversaux sur des critères relatifs aux conditions d'emploi, à la santé, à la sécurité et à l'environnement sont conduits sur ce périmètre auprès des fournisseurs. Si ces derniers ne répondent pas au niveau d'exigence requis, ils ne sont pas retenus.

- Veille et investigation des problématiques et controverses liées aux droits humains dans une Région ou un secteur dans lequel Sonepar ou ses fournisseurs sont présents.
- L'ouverture du dispositif d'alerte aux tiers.

Le Groupe a lancé un projet de définition d'une Politique achats responsables Groupe qui sera déployée à partir de 2024.

L'exercice de cartographie des risques relatifs aux droits humains a identifié les risques liés aux fournisseurs de Sonepar à plusieurs niveaux :

- analyse spécifique sur les fournisseurs stratégiques du Groupe ; et
- accompagnement des filiales opérationnelles à l'identification de leurs risques propres liés à leurs achats directs.

Le dispositif d'alerte

Sonepar dispose d'une plateforme d'alerte éthique ouverte à tous les collaborateurs, partenaires et tierces parties. Pour plus d'informations, voir également chapitre 4 section 4.2.

4.4 Respect des droits humains

Enjeux

Le contexte politique et sécuritaire local, les bouleversements sociaux, économiques et les évolutions technologiques, les crises (y compris les conflits humains), les catastrophes naturelles et les pandémies, peuvent affecter directement les droits humains. Ainsi, les collaborateurs ou partenaires du Groupe dans les pays dans lesquels ils exercent leurs activités respectives peuvent être touchés. Le respect des droits humains par le Groupe et par ses parties prenantes (clients et fournisseurs, notamment) constitue un élément clé de la stratégie et des valeurs de Sonepar. Le Groupe pourrait être exposé à des sanctions ou à un risque d'image au cas où les entités Sonepar ou les parties prenantes du Groupe ne respecteraient pas les exigences réglementaires croissantes, locales ou internationales, en matière de droits humains.

Gouvernance

La Politique relative aux droits humains de Sonepar est pilotée au niveau du Siège par la Direction Juridique et Conformité qui s'appuie sur les acteurs internes en charge des différents enjeux droits humains, tels que décrits dans le présent chapitre. Cette politique Groupe s'applique à tous les Pays, qui restent responsables du respect des droits humains sur leur périmètre et de la mise en œuvre d'actions adaptées à leur contexte.

En décembre 2023, le Groupe a présenté sa première cartographie des droits humains au Comité d'Audit. Les détails de cette cartographie sont présentés au paragraphe suivant.

Outils

Le Groupe déploie plusieurs procédures et actions pour promouvoir les droits humains dans son périmètre d'activité :

- évaluation et priorisation des risques à l'aune des cartographies des risques (cartographie globale des risques, cartographie spécifique des risques de corruption et de trafic d'influence, cartographie spécifique des risques RSE et analyse de risques spécifiques) ;
- Code de Conduite, Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, Code de Conduite Fournisseurs ;
- Politique relative aux droits humains et Déclaration sur les minerais provenant de zones de conflits ;
- procédure d'alerte ouverte aux collaborateurs, et aux tiers ;
- évaluation systématique des relations d'affaires (clients, fournisseurs, intermédiaires, partenaires de *joint-venture*, cibles d'acquisition) sur la base d'une analyse de risques comportant un volet de surveillance et d'alerte lié à toute information « négative » (notamment, mais non exclusivement, concernant de potentielles atteintes aux droits humains) ;
- formations ;
- mise en place de point de contrôles internes dédiés ;
- mobilisation de la Direction de l'Audit Interne ; et
- mise en place d'un *reporting* régulier au Comité d'Audit.

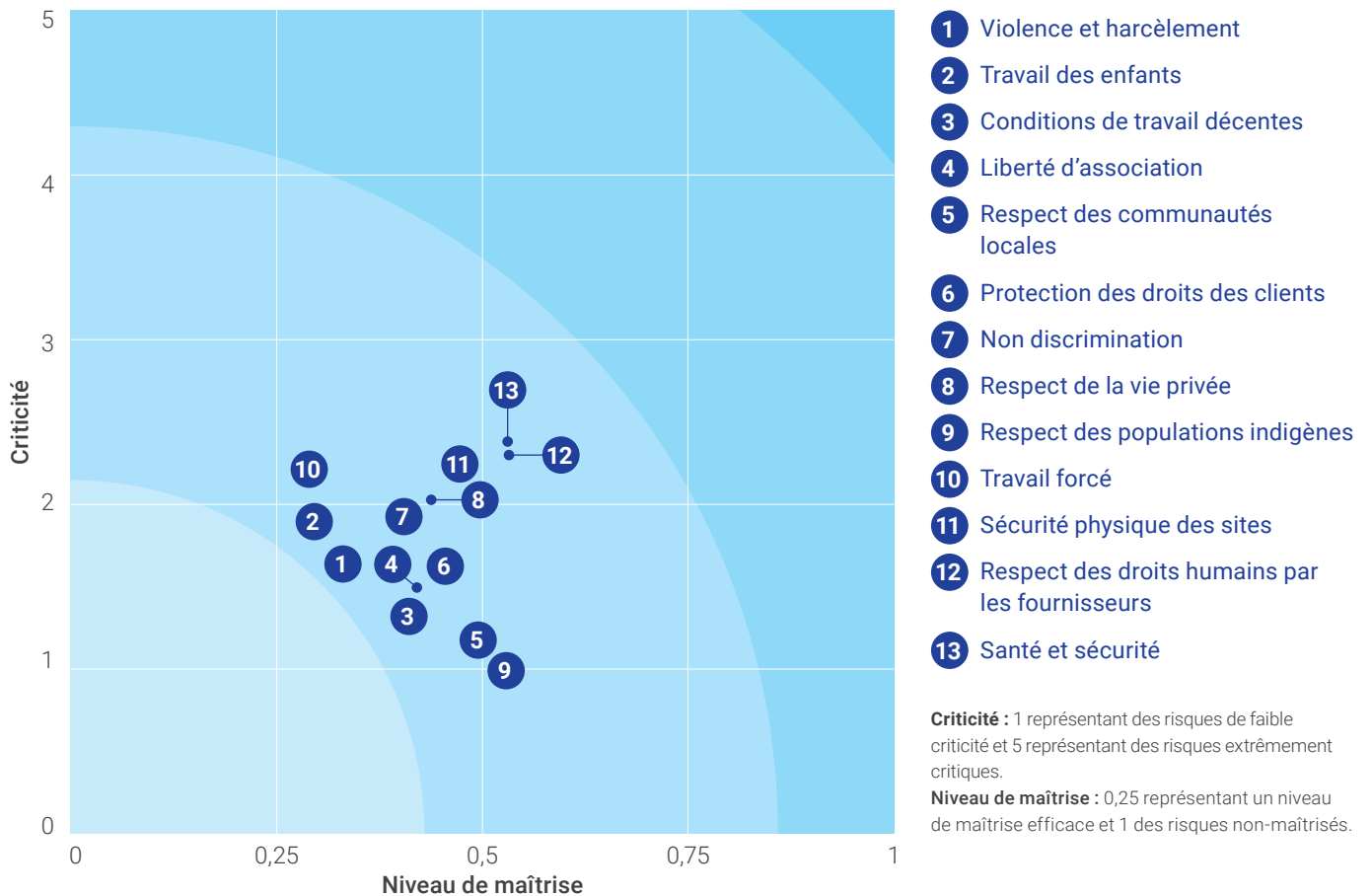
La Politique relative aux droits humains rappelle et précise les engagements de Sonepar en matière de droits humains, tant au bénéfice de ses collaborateurs qu'auprès de sa chaîne de valeur dont elle attend le respect de principes au moins aussi contraignants.



En complément des outils mentionnés ci-dessus, le Groupe a réalisé pour la première fois en 2023 une cartographie spécifique des risques liés aux droits humains. Cette cartographie a impliqué 18 entités du Groupe, identifiées parmi les plus représentatives du Groupe en termes de chiffre d'affaires et

celles opérant dans des pays ou des activités plus à risque en matière de droits humains, selon des critères issus d'institutions internationales ou d'organisations non-gouvernementales. Ces entités ont procédé chacune à une évaluation des risques liés aux droits humains au prisme non seulement de

leur activité, mais en tenant compte également de leur chaîne logistique. Les évaluations consolidées de ces entités ont ensuite été présentées aux membres du Comité exécutif du Groupe puis au Comité d'Audit pour revue critique et validation. Le résultat de la démarche est présenté ci-dessous :



Les principaux risques identifiés ont trait aux thématiques suivantes :

- santé et sécurité ;
- respect des droits humains par les fournisseurs ; et
- sécurité physique des sites.

Plans d'actions

Le Groupe met en place les actions suivantes :

- élaboration d'une définition standard Groupe pour les événements indésirables liés au travail et indicateurs associés (taux de fréquence et de taux de gravité) ;
- structuration d'une politique Sécurité et Santé au Travail (SST) Groupe à partir de 2024 ;

- audits fournisseurs comportant une partie droits humains (activité « marques propres ») et incluant le cas échéant des visites sur site ;
- veille et investigation des problématiques et controverses liées aux droits humains dans une Région, un Pays ou un secteur dans lequel le Groupe ou ses fournisseurs sont présents ;
- à partir de 2024, insertion de clauses liées aux respects des droits humains dans les contrats fournisseurs et clients (comptes clés) lorsque cela est possible ;
- élaboration courant 2024 d'une Politique achats responsable Groupe, et déploiement au sein des filiales opérationnelles ;

- actions de sensibilisation ou de supervision des fonctions ressources humaines au niveau local relatives aux risques Droits Humains en entreprise (harcèlement, conditions de rémunération inappropriées, temps de travail excessif, dignité des conditions de travail) ;
- mise à jour de l'Observatoire des risques, déployé en 2022 et couvrant notamment les thématiques risques pays et ESG ; et
- poursuite du renforcement et déploiement des standards de prévention Groupe en 2023 et 2024.

4.5 Santé et sécurité des collaborateurs

Enjeux

Protéger la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs est une priorité absolue de Sonepar en tant qu'entreprise socialement responsable. Les collaborateurs doivent travailler dans un environnement conforme aux normes en vigueur avec une prise en charge des risques spécifiques liés au poste occupé.

Ainsi, les actions de prévention menées par le Groupe s'articulent autour de trois axes principaux :

- la maîtrise des risques liés à la réalisation des activités, via la prévention des événements indésirables liés au travail ;
- l'amélioration de la qualité de vie au travail, via la vigilance et la maîtrise des risques psychosociaux liés au contexte de réalisation des activités sur site ; et
- la maîtrise des risques liés aux activités logistiques du Groupe, et notamment la protection des actifs physiques.

De même, une attention particulière est portée au traitement de ces sujets par les fournisseurs du Groupe.

Gouvernance

Les stratégies et plans d'action en matière de santé et de sécurité des collaborateurs sont élaborés au niveau local, pour tenir compte des enjeux, du contexte réglementaire et des risques spécifiques à chaque Pays et à chaque site.

Une politique de prévention du risque, incluant un volet sûreté des actifs matériels et du personnel, est également déployée au sein du Groupe en lien avec le programme d'assurance Dommages couvrant les bâtiments. Sonepar a poursuivi son programme de visites

de prévention avec 25 visites réalisées en 2023 sur des sites représentatifs dans le monde : centres de distribution, agences ou bureaux. En complément de ce programme de visites, un soutien est apporté aux équipes projets en charge des rénovations ou construction de nouveaux sites. Ces actions visent la sûreté des actifs matériels et pour partie, la sûreté des personnels et intervenants sur site vis-à-vis de certains risques santé et sécurité. La sûreté et la sécurité des personnels lors de missions professionnelles sont aussi prises en compte dans le dispositif de prévention.

Considérant qu'il est indispensable de travailler ensemble sur les comportements de tous pour continuer à progresser au quotidien et ancrer ces évolutions dans une culture de sécurité partagée, le Groupe a initié en 2022 un projet pour fixer une politique santé-sécurité Groupe. Ce projet consiste à définir un cadre et des règles homogènes pour faire de chaque collaborateur un acteur engagé de sa santé et de sa sécurité.

Ces principes et engagements santé-sécurité du Groupe seront mis en œuvre au travers de plans d'actions spécifiques définis aux différents niveaux d'organisation du Groupe. Une organisation dédiée est en cours de structuration. Un *reporting* harmonisé autour de définitions et principes communs à l'ensemble du Groupe est progressivement mis en place pour suivre les actions et résultats.

Plans d'actions et outils

Le Groupe déploie les actions et outils suivants :

- respect des exigences légales en vigueur en matière de santé et de sécurité ;

- règles de sécurité clairement définies et communiquées aux collaborateurs, en fonction du site et du poste occupé ;
- mise à disposition des équipements de protection individuels requis au regard du site et du poste occupé ;
- actions de formation continue des collaborateurs (lors de leur arrivée puis selon la fréquence définie au niveau de leur équipe ou de leur site) ;
- animations courtes de sensibilisation (par exemple, réunions régulières de cinq minutes sur la santé et la sécurité menées sur les plateformes logistiques – périmètre France) ;
- programme d'assistance et d'assurance couvrant les collaborateurs en déplacement professionnel (risques sécuritaires et médicaux) ;
- intégration, dans le processus d'autorisation d'un déplacement, d'une analyse du risque Pays dans la solution Concur en cours de déploiement dans le Groupe ;
- suivi des indicateurs santé-sécurité à l'échelle locale et mise en place d'une démarche de consolidation et d'harmonisation des indicateurs Groupe en lien avec la formalisation d'une politique et organisation HSE (Hygiène, Santé et Environnement) via une feuille de route pluriannuelle ;
- analyse des accidents et retour d'expérience pour prévenir toute occurrence similaire ; et
- renforcement du programme de visite de sites et de suivi de projets, déploiement de standards de prévention.

4.6 Cybersécurité

Nos enjeux

La cybersécurité est l'un des enjeux majeurs auxquels les entreprises sont confrontées. Dans ce contexte Sonepar donne la priorité à la protection des données et au renforcement de sa maturité cybersécurité afin de conserver la confiance de toutes ses parties prenantes. En tant que leader de la distribution aux professionnels de matériel électrique, solutions et services associés, le Groupe doit protéger ses données et sécuriser son environnement dans un contexte en constante évolution. La maturité cybersécurité de Sonepar est notamment impactée par :

- la poursuite de la transformation numérique du Groupe qui, en exploitant les technologies, peut faire évoluer les processus commerciaux, la culture et l'expérience client ou collaborateur ; et
- la poursuite de la dynamique de croissance externe, et partant d'intégration de nouvelles entreprises dans son périmètre.

Les systèmes d'information et les données confiées par les partenaires du Groupe sont essentiels pour piloter la stratégie et la croissance de Sonepar. Le recours au télétravail et la transformation digitale accentuent les menaces et exposent à des risques importants en matière de cybersécurité. Sonepar se mobilise pour protéger ses activités et préserver les informations stratégiques, commerciales et financières les plus exposées.

Stratégie et politiques

Afin de réduire le risque d'un incident de cybersécurité et d'en atténuer l'impact, Sonepar a développé une feuille de route stratégique dédiée qui couvre l'ensemble de son cyberspace.



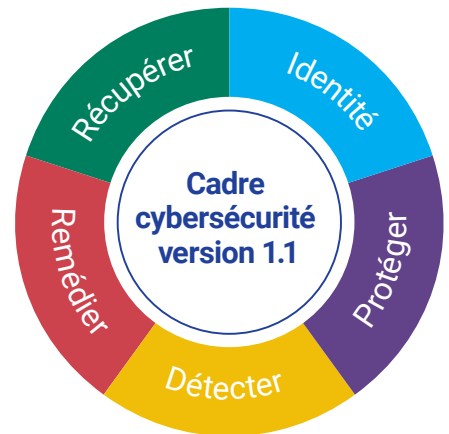
Cette feuille de route est supervisée par le responsable de la sécurité de l'information, qui reporte au *Chief Transformation Officer*, membre du Comité exécutif. Dans ce cadre des projets Groupe et des projets locaux sont définis et revus chaque année.

Au cours de l'année à venir, le Groupe poursuivra ses efforts pour que les filiales locales s'approprient davantage les questions de cybersécurité tout en maintenant une cohérence globale. Pour atteindre cet objectif, le modèle opérationnel cible sera adapté afin d'assurer une amélioration continue.

Cadre NIST

Sonepar utilise le cadre du *National Institute of Standards and Technology* (NIST) pour contrôler sa maturité en matière de cybersécurité et hiérarchiser sa feuille de route si nécessaire. En plus du cadre NIST, Sonepar a établi un ensemble d'indicateurs pour mesurer sa protection contre les menaces de cybersécurité et pour suivre les objectifs

pertinents. Ces indicateurs sont appliqués au niveau du Groupe et au sein des filiales opérationnelles.



Fusions et acquisitions

Afin d'assurer une gestion prudente des acquisitions, une procédure complète de cybersécurité liée aux fusions et acquisitions a été mise en place dès les premières étapes du processus jusqu'à l'intégration post-acquisition.

CyberSOC

Au cours des 18 derniers mois, Sonepar a donné la priorité à l'amélioration de sa capacité à détecter les menaces de cybersécurité grâce au CyberSOC, cellule de suivi des incidents de cybersécurité opérant 24h/24 et 7j/7 et couvrant l'ensemble du Groupe.

Le soutien de la direction du Groupe aux questions de cybersécurité permet d'allouer les ressources nécessaires, tant en termes de budget que de personnel, pour faire face à l'évolution des menaces et des capacités. Actuellement, ces ressources sont alignées sur les lignes directrices de l'Agence Nationale de Sécurité des Systèmes Informatiques et sur d'autres critères pertinents.

4.7 S'approvisionner de façon éthique et responsable

Enjeux

Avec environ 80 enseignes de distribution opérant dans une quarantaine de pays, Sonepar est un maillon essentiel de la chaîne de valeur électrique. Le Groupe est un partenaire de confiance pour ses fournisseurs, clients et utilisateurs finaux. Il s'engage à accélérer et à promouvoir, grâce à son positionnement unique, l'avancée d'objectifs environnementaux, sociétaux et sociaux d'intérêt général au sein de son écosystème.

Les fournisseurs et partenaires du Groupe contribuent à sa croissance grâce à leur capacité d'innovation et à leur niveau élevé d'exigence en matière de qualité et de conformité des produits. Le dialogue constructif avec les fournisseurs permet à Sonepar de les associer activement à l'avancement de ses convictions en matière de durabilité, notamment au travers de l'Offre Verte.

Sonepar exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les meilleurs standards en matière d'éthique des affaires, d'environnement et de droits humains. Ces principes essentiels sont rappelés dans son Code de Conduite Fournisseurs et seront au cœur de la future Politique achats responsables du Groupe.

Gouvernance

Sonepar a mis en place une filiale opérationnelle dédiée aux relations et services aux fournisseurs (Sonepar International Services), tout particulièrement ses fournisseurs stratégiques. Les achats sont cependant gérés, historiquement, en direct par les Pays.

Convaincu qu'une politique d'achats responsables est nécessaire pour accompagner sa démarche RSE et garantir un cadre minimum commun aux filiales opérationnelles du Groupe, une équipe transverse impliquant des collaborateurs de plusieurs départements du Siège (Juridique et

Conformité, Risques et Assurance et Développement Durable) a été constituée et travaille sur un projet de Politique achats responsables pour le Groupe.

Outils

Le Code de Conduite Fournisseurs de Sonepar précise le niveau de conformité attendu des fournisseurs du Groupe en matière de durabilité. Il comporte des exigences en matière de droits humains, de conditions de travail, d'environnement, de santé et sécurité.

Par ailleurs, Sonepar a publié en 2022 sa Politique relative aux droits humains qui présente et rappelle les valeurs et principes essentiels auxquels le Groupe adhère en matière de droits humains. Le Groupe attend de ses fournisseurs et de leur chaîne de valeur qu'ils respectent des principes aussi contraignants que ceux qu'il se fixe.

En tant qu'acteur engagé en faveur des chaînes d'approvisionnement responsable, Sonepar a également publié en 2022 une Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits. Le Groupe ne fabrique aucun produit et n'achète donc aucune matière première. Pour veiller autant que possible à ce que les produits qu'il achète et leurs composants ne portent pas atteinte aux droits humains, cette Déclaration rappelle les engagements qu'il attend de ses fournisseurs.

Le projet de Politique achats responsables du Groupe a été lancé, sur la base d'un benchmark des meilleures pratiques de place et d'entretiens avec les parties prenantes du Groupe : clients et fournisseurs mais également collaborateurs des départements marketing et achat, spécialistes internes du développement durable et de la logistique, fonctions support du Siège, représentants de Sonepar International Services et de Sonepar Global Sourcing. Elle sera déployée à partir de 2024 dans l'ensemble du Groupe.

Cette politique fixe des objectifs ambitieux en matière de durabilité mais également des principes essentiels applicables à toutes les relations d'affaires avec les fournisseurs travaillant avec le Groupe. Ces règles s'appliquent tant aux fournisseurs qu'au Groupe, en définissant une série d'obligations que Sonepar se fixe dans la sélection et le suivi de la relation avec ses fournisseurs.

Elle viendra ainsi compléter et approfondir certaines thématiques abordées dans le corpus de politiques disponibles, avec une ambition opérationnelle forte. Elle permettra d'améliorer la supervision de la conformité et des engagements des fournisseurs en matière de durabilité et de sécurité des produits.

Plans d'actions

Sonepar a établi des procédures d'évaluation des risques de corruption et de trafic d'influence pour ses fournisseurs selon une approche par les risques (plus de 15 000 entités juridiques concernées).

Le Groupe prend également des mesures spécifiques dans le cadre d'alertes, de controverses ou de situations à risque. Les diligences menées portent sur le respect des standards en matière d'éthique des affaires dans la chaîne d'approvisionnement à travers, tout particulièrement, l'obligation faite aux fournisseurs de se conformer au Code de Conduite Fournisseurs de Sonepar.

Sonepar Global Sourcing et son bureau de *sourcing* en Chine ont développé des actions spécifiques et renforcées dans le cadre de leur activité « marques propres ». Des audits transversaux sur des critères relatifs à l'environnement mais aussi aux conditions d'emploi et à la santé et à la sécurité sont conduits auprès des fournisseurs « marques propres ». Si ces derniers ne répondent pas au niveau d'exigence requis, ils ne sont pas retenus.

Pour s’inscrire dans une démarche d’amélioration continue, le Groupe a poursuivi en 2023 sa démarche de rationalisation des fournisseurs et son programme d’évaluation pilote via la plateforme EcoVadis. Un plan d’action sera lancé en 2024 pour intégrer l’ensemble des fournisseurs stratégiques du Groupe à la démarche EcoVadis de Sonepar, avec pour ambition d’obtenir une couverture minimale de 80 % du volume d’affaires de Sonepar effectué avec ces fournisseurs.

Le déploiement de la Politique achats

responsables, en lien avec la politique d’évaluation des tiers, permettra d’étendre la couverture de l’évaluation des fournisseurs en matière de durabilité.

Le Groupe maintient un dialogue continu et constructif avec son écosystème, à travers des engagements dans des forums et initiatives de place (*Global Compact*, ETIM)⁽¹⁾. Sonepar a adhéré en 2023 à l’Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) afin de participer activement à la diffusion d’une culture et de principes de *reporting* RSE au sein des grandes entreprises. Ce

dialogue est également entretenu avec des parties prenantes externes via des initiatives locales ou liées aux marchés du Groupe, ainsi que des événements formels comme le *Strategic Supplier Event*. Sonepar associe ses parties prenantes externes dans la réalisation de ses projets majeurs en matière de RSE, comme pour la rédaction de la Politique achats responsables du Groupe. Cet engagement a vocation à être maintenu dans le cadre de la mise à jour de la matrice de matérialité de Sonepar et du déploiement de la Politique achats responsables.

4.8 Sécurité des produits

Enjeux

Sonepar occupe une position prépondérante, offrant une gamme diversifiée de produits et solutions comprenant jusqu’à 100 000 produits disponibles dans les agences et centres de distribution à travers de nombreux pays.

Dans ce contexte, il est impératif de placer la conformité et la sécurité des produits au cœur des préoccupations de Sonepar. Ceci revêt une importance cruciale non seulement pour la satisfaction du client et de l’utilisateur final, mais aussi pour le respect de l’environnement.

Gouvernance

Convaincu que l’amélioration continue de la qualité et la sécurité des produits est essentielle, Sonepar, en sa qualité de distributeur, s’engage à respecter les exigences réglementaires en vigueur au niveau international et local.

En 2022, la société Sonepar Global Sourcing à été créée avec la mission de conduire le développement stratégique des marques propres tout en améliorant la chaîne d’approvisionnement et les services offerts aux clients. Sonepar a d’ailleurs choisi de commercialiser des produits répondant à des normes en matière de développement durable. L’utilisation de matériaux innovants, recyclés et renouvelables pour la fabrication des produits et de leurs emballages est privilégiée.

Outils

Sonepar attache une importance au respect des réglementations environnementales, notamment en ce qui concerne la directive RoHS (Restriction of Hazardous Substances) et le règlement « *Reach* » (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals).

Ces réglementations visent à assurer un niveau élevé de protection de la santé et de l’environnement en encourageant l’adoption de méthodes alternatives pour évaluer les dangers liés aux substances dangereuses dans les produits. Il incombe aux fabricants, importateurs et utilisateurs en aval de garantir que les substances utilisées ne présentent aucun risque pour la santé humaine ou l’environnement.

Plans d’actions

Des questionnaires d’évaluation sont envoyés aux fournisseurs sur demande des clients, garantissant ainsi la transparence tout au long de la chaîne d’approvisionnement.

4.9 Gestion de crise

Enjeux

L'efficacité collective dans le domaine de la gestion des risques doit répondre aux enjeux actuels de la chaîne de valeur et à la montée de certaines menaces. Pour le Groupe, ces enjeux sont affectés par :

- le contexte interne, alliant enjeux de développement durable, forte croissance y compris via des acquisitions, transformation digitale et organisationnelle ;
- divers facteurs exogènes, tels que la montée progressive de périls (tensions géopolitiques et sociales, réchauffement climatique, risques cyber et sanitaires, etc.) et l'évolution du contexte économique dans certaines des géographies où le Groupe opère ; et
- les tendances actuelles du marché de l'assurance et de la réassurance des entreprises.

Les événements de ces dernières années (pandémie de COVID-19, guerre en Ukraine ou, plus récemment, conflit au Proche-Orient) ont confirmé l'importance de l'anticipation, via une identification et une prévention des risques en amont, couplée à un processus robuste de gestion de crise, des dispositifs de continuité d'activité et un programme d'assurance adapté.

Alors que certains risques deviennent systémiques, la gestion des risques est plus que jamais un levier indispensable pour naviguer dans un environnement complexe et rapidement évolutif. Elle contribue à préserver la performance et à renforcer la résilience du Groupe, en combinant efficacement divers outils et méthodes, dont l'assurance.

Gouvernance

Les événements ayant un impact sur l'activité d'une entité opérationnelle ou d'un pays sont gérés par les équipes locales, avec si nécessaire le support du Groupe.

Les événements pouvant affecter l'activité du Groupe, ou certains événements spécifiques, sont gérés par des équipes transverses incluant l'équipe Risques et Assurance, l'équipe Sécurité informatique lorsque l'événement a trait à l'infrastructure informatique ou les données du Groupe ainsi que, selon les besoins, certaines autres fonctions support (Juridique et Conformité, Communication, Ressources Humaines, etc.). Le cas échéant, la gestion de ces événements s'effectue en étroite coordination avec les équipes des entités opérationnelles concernées.

Afin de faire face aux nouvelles obligations en matière de déclaration des incidents de sécurité informatique (loi LOPMI), le Groupe a mis en place un canal de communication permanent entre les équipes Risques et Assurance, Juridique et Conformité et Sécurité informatique pour réagir rapidement et respecter les délais imposés par la nouvelle réglementation en vigueur.

Outils

Le Groupe déploie les outils suivants :

- plans de continuité d'activité et plans de reprise d'activité définis et maintenus localement ;
- acquisition d'un outil de gestion de crise et de notifications d'urgence en cours de déploiement ;
- revue des dispositifs locaux et Groupe par les équipes du Contrôle Interne et de l'Audit Interne ; et
- renforcement du dispositif de gestion de crise dédié aux risques cyber.

Plans d'actions

Le Groupe déploie le plan d'action suivant :

- test de l'outil de gestion de crise par les équipes Risques et Assurance et Sécurité Informatique Groupe, puis à compter de 2024, déploiement au sein de Pays pilotes ; et
- à partir du 2^{ème} semestre 2024, déploiement progressif de l'outil au sein de l'ensemble des entités du Groupe.



4.10 Respect des réglementations fiscales

Sonepar est un groupe international qui exerce ses activités dans plus de 40 pays dans lesquels les bénéfices de ses filiales sont imposables. L'objectif du Groupe est de veiller à ce que les impôts soient payés et que les déclarations fiscales soient déposées dans les délais dans chaque juridiction, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Sonepar respecte pleinement les recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en matière fiscale.

La direction fiscale de Sonepar, directement rattachée au Directeur Financier du Groupe, membre du Comité exécutif, est impliquée dans tous les aspects pertinents de l'activité du Groupe, en collaboration avec les directions financières des différentes filiales.

Sonepar met en œuvre toutes les actions nécessaires pour que les réglementations fiscales soient appliquées d'une manière raisonnable et cohérente sur l'ensemble des territoires où le Groupe est implanté avec l'objectif de payer l'impôt là où

la valeur est créée. Sonepar n'utilise pas de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale.

Sonepar pratique une politique de transparence pour développer des relations de confiance avec les autorités fiscales et respecte notamment ses obligations en matière de *reporting* pays par pays. Le Groupe vise à promouvoir la transparence internationale et à renforcer le dialogue et la coopération avec les autorités fiscales locales.





05



Capital social et sociétal

5.1	Vision et stratégie ressources humaines	87
5.2	Gouvernance	87
5.3	Attirer les talents	90
5.4	Développement les compétences	91
5.5	Promouvoir la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs	93
5.6	Favoriser la Diversité et l'Inclusion	100
5.7	Engagements envers les communautés locales et nos parties prenantes	103



Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le deuxième axe majeur de notre démarche RSE : Capital social et sociétal.

Sonepar est une organisation qui engage et respecte ses collaborateurs.

5.1 Vision et stratégie ressources humaines

Nos collaborateurs sont au cœur des transformations du Groupe, qu'elles soient numériques, environnementales, culturelles ou organisationnelles. Dans un contexte changeant en permanence, la proposition de valeur apportée aux collaborateurs constitue le pilier de la stratégie ressources humaines, avec comme objectif d'attirer, de motiver et de fidéliser les talents dans une organisation avec des processus partagés et des responsables d'équipe exemplaires. Sonepar déploie une politique ressources humaines globale qui est relayée localement en concertation avec les instances représentatives du personnel et en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

En 2023, les membres de la *Human Resources Leadership Team* (HRLT) se sont réunis pour adapter la stratégie ressources humaines au contexte actuel et renforcer la proposition de valeur aux collaborateurs.

Ils ont défini quatre domaines d'actions prioritaires, alignés avec les engagements associés à la Raison d'être de Sonepar, dévoilée en avril 2023 :

- Les données ressources humaines : elles représentent un atout considérable pour l'entreprise. Il est primordial d'en faire bon usage pour en révéler tout le potentiel. Afin de permettre des analyses détaillées et ainsi d'orienter et d'éclairer les décisions stratégiques du Groupe, les objectifs consistent à :
 - maximiser le niveau d'adoption des Systèmes d'Information Ressources Humaines (SIRH) ;
 - assurer la précision des données tout en garantissant la sécurité et la confidentialité des informations, en partenariat avec tous les métiers du Groupe ; et
 - renforcer la maîtrise des données et outils ressources humaines par les dirigeants et responsables d'équipe.
- La gestion des talents : appuyé par la Direction des Ressources Humaines et afin d'engager davantage les collaborateurs, chaque responsable d'équipe est en charge de la formation et du développement de carrière de chacun, tout en respectant l'équité interne et les valeurs du Groupe. L'offre de formation est à la fois globale et locale. Elle donne à chaque collaborateur la possibilité de se former et de développer sa carrière.
- La proposition de valeur pour les collaborateurs (*Employee Value Proposition*) : afin de garantir la meilleure expérience collaborateur possible au sein du Groupe et de fidéliser les talents, Sonepar se focalise sur quatre piliers :
 - accompagner le déploiement de la Raison d'être ;
 - accélérer la mise en œuvre de la stratégie Diversité et Inclusion (D&I) ;
 - garantir une démarche sociale qui protège les collaborateurs tout en ayant à cœur l'impact sur l'écosystème ; et
 - améliorer l'offre de formation continue.
- La Diversité et l'Inclusion : convaincu que ces valeurs sont de véritables gages de performance en favorisant l'engagement, la créativité et la productivité, Sonepar en a fait l'un de ses axes stratégiques forts. C'est l'une des priorités de la Direction des Ressources Humaines avec la mise en place d'une gouvernance dédiée, d'une feuille de route et d'indicateurs à l'échelle du Groupe et locale.

5.2 Gouvernance

Le Conseil d'Orientation de Sonepar apprécie les politiques en matière de ressources humaines, valide les éléments de rémunération des principaux dirigeants du Groupe et revoit les plans d'actionnariat salarié, avec l'appui du Comité des Nominations et des Rémunérations.

À l'échelle du Groupe, la fonction ressources humaines est assurée par une

Directrice des Ressources Humaines, qui reporte au Directeur Général et est membre du Comité exécutif. Autour d'elle, une équipe centrale est mobilisée sur la définition, l'animation, la coordination et le suivi des services suivants :

- Le service Données RH et Engagement s'appuie sur les outils SIRH afin d'assurer la conception et l'exécution du plan stratégique « Impact » pour le pilier

« Collaborateurs », les enquêtes de satisfaction collaborateurs *Open Voices*, l'optimisation des processus RH et l'exécution du déploiement de la Raison d'être. Ce service fait également partie du groupe de travail RSE de Sonepar : il apporte son expertise et son soutien à la définition et au déploiement de son volet social.

- Le service Talent, Formation et Inclusion définit et anime les actions liées aux enjeux de développement et engagement des talents tout en garantissant un environnement diversifié et inclusif. Il met à disposition les outils et processus visant à développer les compétences des collaborateurs en lien avec les priorités du Groupe.
- Le service Avantages Sociaux et Rémunérations anime les campagnes de revue des rémunérations et assure une cohérence en termes de rémunération et de gestion des mobilités internationales. Il conçoit également les plans d'actionnariat salariés. À partir de 2024, il étudiera les plans d'avantages sociaux locaux pour veiller à leur cohérence et définir des standards et bonnes pratiques Groupe.

Un réseau local de 35 responsables ressources humaines couvre les différents Pays dans lesquels le Groupe est présent. Ces responsables font partie de l'IHRC, auquel participent activement et à tour de rôle les acteurs clés des équipes ressources humaines. L'IHRC est composé d'environ 70 membres.

Le réseau ressources humaines est également constitué de quatre responsables régionaux chargés de relayer les initiatives globales et de remonter les avancées majeures auprès des équipes du Siège.

Compte tenu de l'organisation décentralisée de Sonepar et de la diversité des législations locales, la gestion des ressources humaines est, pour l'essentiel, assurée au niveau des filiales opérationnelles, Pays ou Régions. La gestion des dirigeants est gérée centralement au niveau du Siège.

La gouvernance des ressources humaines et le lien entre les fonctions centrales et locales sont ainsi assurés par l'*International Human Resources Committee* (« IHRC ») et le *Human Resources Leadership Team* (« HRLT »).

Outil Sonepeople

En 2023, Sonepar a déployé quatre modules de son outil SIRH Groupe, Sonepeople, sur l'ensemble des pays du périmètre Groupe. Cet outil est destiné à améliorer l'expérience collaborateur et à fluidifier les relations et échanges d'informations entre un responsable et son équipe. Il permet aux Pays de s'aligner sur les processus ressources humaines définis par le Siège. Les données du SIRH servent de référence unique au Siège, aux Régions et aux Pays pour toute analyse et définition de la stratégie ressource humaine.

Les quatre modules obligatoires sont le module core RH, le module performance et objectifs, le module succession et développement et le module formation.

Les filiales opérationnelles peuvent également mettre en œuvre trois modules optionnels : le module *onboarding*, le module recrutement et le module rémunérations et avantages sociaux.

L'outil propose une expérience standardisée pour l'ensemble des collaborateurs.

Lancement de la phase d'exécution, une nouvelle gouvernance instaurée

La priorité en 2023, en sus de la finalisation du déploiement des modules obligatoires, fut de définir une nouvelle gouvernance du SIRH afin de faciliter le passage de la phase de construction et déploiement à la phase d'exécution.

La nouvelle gouvernance, composée de 22 collaborateurs et organisée par module, s'articule en six groupes de travail composés chacun de trois membres principaux : un représentant IT, responsable du module ; un représentant Pays, principalement issu de la fonction SIRH en local ; un représentant RH Groupe, expert du domaine et des processus du module concerné. Cette nouvelle gouvernance est opérationnelle au 1^{er} janvier 2024.

Objectif

L'objectif de cette réorganisation était d'avoir la capacité de relever au plus vite les défis inhérents à cette nouvelle phase : amélioration du taux d'adoption de l'outil SIRH et de la qualité des données ressources humaines.

Adoption de l'outil : afin de favoriser une gestion rigoureuse des données, l'équipe SIRH a défini en 2023 une feuille de route dédiée à l'adoption, à déployer en 2024. Elle s'articule autour de trois thèmes principaux :

1. l'animation de la communauté RH et SIRH : échanges réguliers de bonnes pratiques entre Pays et organisation d'évènements ;
2. la formation : création de support, amélioration des supports existants et animation de formation ; et
3. les indicateurs clés de performance et d'adoption : création d'indicateurs nouveaux et de tableaux de bord, et revue des indicateurs existants par module.

Qualité des données : afin de permettre des analyses détaillées et ainsi d'orienter et d'éclairer les décisions stratégiques du Groupe, un niveau d'adoption satisfaisant est nécessaire, mais pas suffisant. La qualité des données est primordiale. En 2023, en parallèle de la finalisation du déploiement des modules obligatoires, de la définition de la nouvelle gouvernance et du design de la feuille de route adoption, l'équipe SIRH a également déterminé un plan d'amélioration de la qualité et de la gestion des données SIRH (alignement des définitions, ajouts de champs, contrôles réguliers au global et en local, revue de process, organisation d'évènement de sensibilisation à la gestion des données...). Ce plan d'amélioration, aligné à la stratégie RSE du Groupe, sera déployé en 2024.

Chiffres clés Sonepeople 2023⁽¹⁾

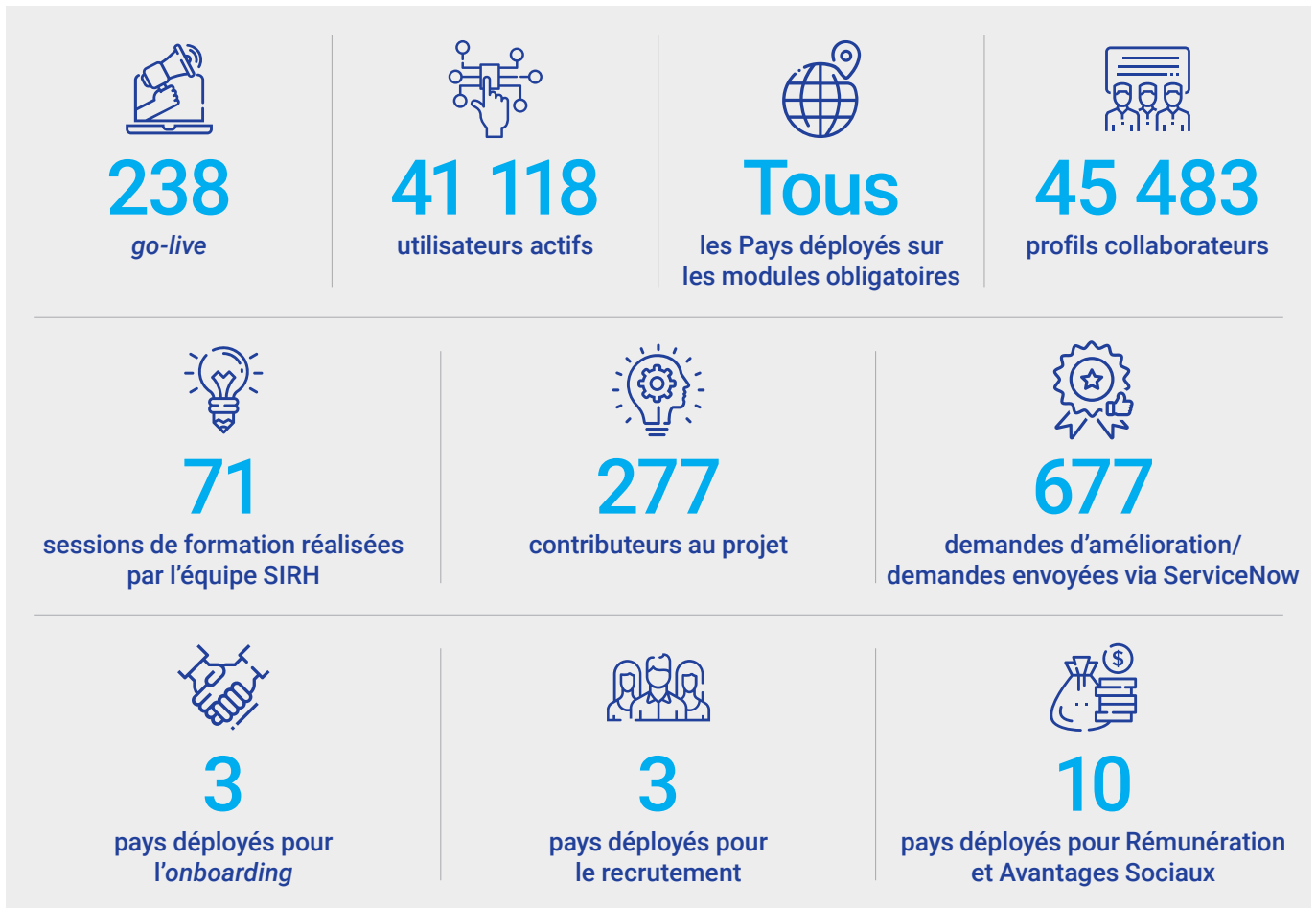


Tableau de bord stratégique

En 2023, Sonepar a poursuivi l'automatisation des indicateurs clés via le module *reporting* de Sonepeople afin de faciliter le suivi de quatre indicateurs clés du plan stratégique « Impact » :

- le taux d'attrition⁽²⁾ ;
- le taux d'attrition des collaborateurs ayant moins de trois ans d'ancienneté ;
- le pourcentage de femmes dans l'effectif total ; et
- le pourcentage de femme recrutées sur l'exercice écoulé.

Ces indicateurs ont été déployés sur le périmètre Groupe en 2023.

En 2024, dans le cadre du projet d'amélioration de la qualité des données, de nouveaux indicateurs seront identifiés, en partenariat avec les équipes Ressources Humaines et les métiers en local.

(1) Depuis le début du projet.

(2) Voir le tableau des indicateurs extra-financiers, chapitre 7.



Pratique Remarquable Pays : Sonepar Allemagne : digitalisation des processus RH

En 2023, la mise en place d'un coffre fort électronique et l'utilisation d'un système de génération automatique de documents pour les collaborateurs a permis à Sonepar Allemagne de réduire fortement sa consommation de papier grâce à la transmission des bulletins de paie et autres documents administratifs en version numérique uniquement.

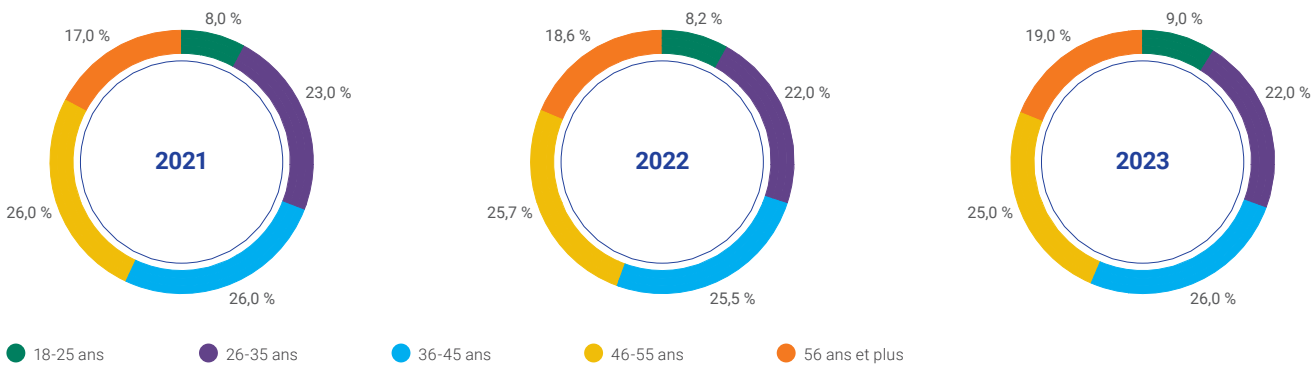
En 2024, un self-service employé sera mis en place ; il permettra aux collaborateurs d'accéder et de modifier directement certaines données les concernant, et aussi d'échanger avec les équipes Ressources Humaines via une plateforme dédiée.

5.3 Attirer les talents

Enjeux

Afin d'assurer sa résilience et sa performance sur le long terme, le Groupe se doit d'attirer les talents adaptés à la bonne conduite de son activité et à sa transformation. Sonepar évolue dans un environnement concurrentiel ; ses métiers « B-to-B » sont assez peu connus du grand public et des talents en recherche d'emploi, notamment des jeunes générations. Par ailleurs, le Groupe est constitué de nombreuses enseignes locales, opérant sous diverses marques et d'un système de recrutement décentralisé.

Répartition de l'effectif par tranche d'âge*



* Périmètre plan stratégique « Impact ».

Outil

Le Groupe attache une grande importance à l'attraction de nouveaux talents et à leur fidélisation. Dans cette optique, en 2023, Sonepar a poursuivi ses actions contribuant à améliorer sa marque employeur « *Powered by Difference* ». Cette initiative est le fruit d'une réflexion collective initiée par l'IHRC, réalisée de concert avec les équipes des Pays et la Direction de la Communication et du Développement Durable. Elle répond à la nécessité de se doter d'un visuel impactant pour accroître la visibilité du Groupe auprès des candidats et renforcer l'engagement des collaborateurs. Elle est déclinée à l'échelle locale et sert d'outil dans le cadre du recrutement par les filiales.

Par ailleurs, en avril 2023, le Directeur Général a révélé la Raison d'être de Sonepar articulée autour du slogan « *Powering Progress for Future Generations* » (Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès) et déclinée en six engagements : « formation continue », « parcours durable du client », « circularité des produits », « équilibre femmes-hommes », « communautés » et « partage », ce dernier étant un engagement de partage de la valeur à l'initiative de l'actionnaire familial Colam Entreprendre (voir le chapitre 1 section 1.4).

Enfin, Sonepar met à disposition de ses collaborateurs un processus de gestion des talents via son SIRH ainsi que des programmes dédiés pour développer les talents de ses collaborateurs à potentiel spécifique (voir le chapitre 5 section 5.4) et déploie sa stratégie Diversité et Inclusion (voir le chapitre 5 section 5.6).

Collaborateurs recrutés⁽¹⁾ en 2023, représentant 16 % de l'effectif du Groupe au 31 décembre 2023 (base 45 662 collaborateurs).

7 039

(1) Périmètre Groupe. Sont comptabilisés les collaborateurs ayant rejoint le Groupe en 2023 dans le cadre d'un contrat de travail direct et apparaissant sur le registre de paie le dernier jour du mois. Les embauches excluent les contrats d'intérim et les stagiaires. Les effectifs provenant des acquisitions ne sont pas considérés comme des embauches. Dans un contexte de marché de l'emploi très compétitif, une attention particulière a été portée à la gestion des effectifs afin de préserver l'emploi des collaborateurs et fidéliser les talents.

5.4 Développer les compétences

Enjeux

Le succès de Sonepar dépend de ses talents, de leur évolution et de leur adaptation continue aux nouveaux enjeux. Le développement des compétences est un levier clé de performance ; les collaborateurs sont formés, accompagnés et évalués pour progresser au sein du Groupe.

Outils

Pour l'ensemble des collaborateurs :

Le Groupe met à disposition des processus et des outils standardisés via son SIRH afin que chaque collaborateur puisse être évalué et fasse part de ses intentions de développement professionnel, de mobilité et de formation, en ligne avec les besoins de l'entreprise. Les entretiens annuels, déployés au niveau Groupe pour l'ensemble des collaborateurs, permettent de définir des objectifs de performance et de

développement individuels. La culture du « feedback » est fortement encouragée, et l'accès à la formation pour tous et les opportunités d'apprentissage sont au cœur de la stratégie de développement de Sonepar.

Pour les *leaders des générations futures* :

Des programmes ciblés existent pour accompagner et développer les futurs leaders.

Deux dispositifs Groupe, en complément de ceux existant au niveau local, sont dédiés à l'identification et à la formation des futurs leaders : le *Sonepar Junior Committee* (SJC) et le *Sonepar Leadership Program* (SLP).

Sonepar Junior Committee (SJC)

Créé en 1991 par Marie-Christine Coisne-Roquette, le *Sonepar Junior Committee* est un incubateur qui prépare les jeunes

talents à devenir les leaders de demain. Ce programme favorise le réseautage entre jeunes issus de Pays, filiales opérationnelles et métiers différents. Les participants, regroupés en équipe de huit, travaillent sur des sujets stratégiques pour le Groupe, définis en amont par le Comité exécutif.

Ce programme de 18 mois s'organise en deux temps. Durant les neuf premiers mois, les membres du SJC étudient le sujet, effectuent des analyses et émettent des recommandations. Ensuite, ils mettent en œuvre l'une de leurs recommandations, avec l'accord du Comité exécutif. Ils sont encadrés par une équipe expérimentée : deux sponsors membres du Comité exécutif, deux experts métiers et un coach.

En 2023, 32 % des membres du SJC ont bénéficié d'une mobilité interne.



Sonepar Leadership Program (SLP)

Le *Sonepar Leadership Program* est réalisé en partenariat avec l'INSEAD. Ce programme d'une année est suivi par une trentaine de cadres dirigeants du Groupe. Le SLP a pour thème « Mener le changement dans un monde en disruption ». Multidisciplinaire, il aborde la transformation et le leadership sous plusieurs angles, notamment via un séminaire sur la diversité et l'inclusion et un autre sur le développement durable.

L'objectif de ce programme est d'accélérer le développement professionnel des talents au sein du

Groupe en respectant leur personnalité et leurs aspirations. Il vise également à renforcer les liens entre le Siège et les différents Pays.

Formation

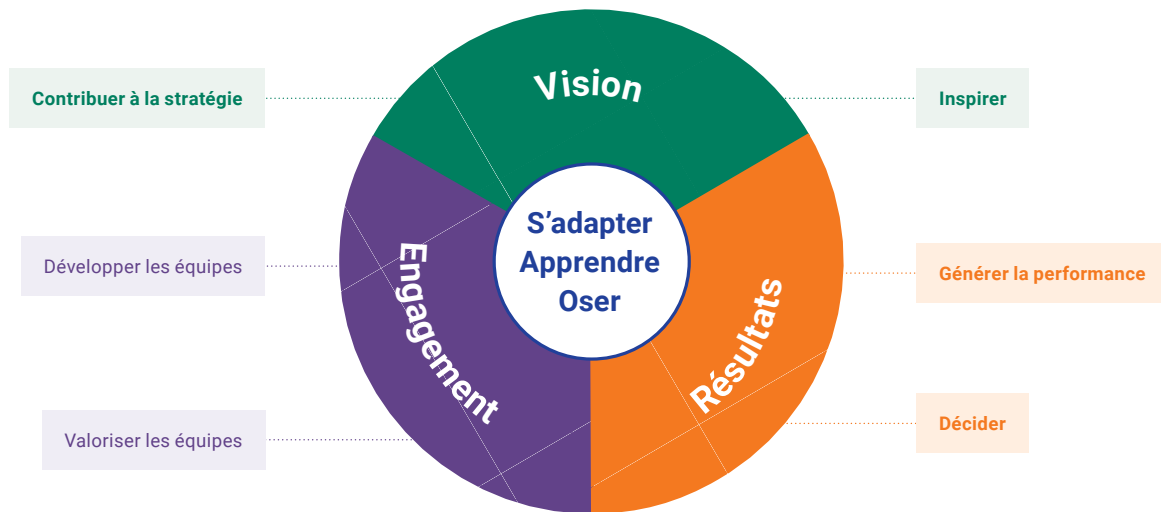
Le Groupe décline, via son université interne *Sonacademy*, une offre de formations qui complète les offres locales. *Sonacademy* a été créée en 2005 pour le développement des collaborateurs avec des programmes couvrant le leadership, les capacités managériales et l'apprentissage du travail en équipe, le tout dans un environnement international.

Cet institut a cinq missions principales :

- maintenir l'état d'esprit et les valeurs de Sonepar et les partager avec les nouveaux collaborateurs (embauche ou acquisition) ;
- contribuer au développement de talents et rendre le développement individuel accessible à tous ;
- renforcer les synergies au sein du Groupe ;
- identifier et déployer les meilleures pratiques ; et
- proposer des formations dans les Pays pour accélérer la transformation digitale.

Sonepar Leadership Model

Le *Sonepar Leadership Model* est un outil qui présente les missions et objectifs des responsables d'équipe et cadres dirigeants. Il vise à diffuser des pratiques managériales cohérentes avec la stratégie Groupe autour de trois missions : vision, engagement et résultats :



Sonepar Potential Model

Le *Sonepar Potential Model* est un outil d'évaluation du potentiel des collaborateurs qui permet :

- d'aligner l'ensemble des Pays sur des lignes directrices et un processus d'évaluation communs ; et
- de s'assurer que les efforts ne sont pas concentrés uniquement sur les profils à fort potentiel et que le potentiel de chaque collaborateur est identifié afin de proposer des axes de développement et des parcours de carrière adaptés à chacun.

En 2022, une formation en ligne dédiée a été mise à disposition de tous les managers afin que tous les collaborateurs puissent être évalués conformément à ce modèle. La formation s'est poursuivie en 2023. Tous les Pays ont suivi une formation pour évaluer les cadres dirigeants.

Sonepar Strategic Workforce Planning : innover, apprendre, s'adapter

L'anticipation des besoins en main d'œuvre future est un atout stratégique dans la gestion des talents. La planification des effectifs (*Strategic Workforce Planning*) est un processus continu qui consiste à garantir l'accès aux bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment, afin d'atteindre les objectifs actuels et à venir de l'organisation.

Plans d'actions

En 2024, Sonepar lance le projet *Global Learning and Development Strategy*. Il vise à améliorer la proposition de valeur de *Sonacademy* afin que chacun dispose des compétences et des outils nécessaires pour relever au mieux les défis de demain et accompagner la transformation du Groupe. Cette démarche permettra d'identifier les écarts entre l'offre de contenu d'apprentissage et les besoins de l'entreprise afin de concevoir une feuille de route adaptée.

En 2024, le *Leadership Model* deviendra le *Sustainable Leadership Model*. Il sera mis à jour en collaboration avec l'ensemble des Pays du Groupe afin d'accompagner les changements stratégiques survenus au cours des dernières années, comme la stratégie Diversité et Inclusion, la Raison d'être, la démarche RSE, les valeurs et la transformation.

Pour aider les Pays dans la gestion de leurs effectifs à long terme sur des fonctions et compétences clés, le Groupe a lancé fin 2022 un projet pilote du *Strategic Workforce Planning* aux

États-Unis et aux Pays-Bas. L'objectif de ce projet était de tester un premier processus et outil de planification des ressources pour les fonctions vente et achat. Le dispositif doit favoriser les échanges entre les équipes ressources humaines et métiers, et de faciliter une identification concrète des éventuels écarts entre les besoins actuels et futurs. Ces projets se sont achevés en 2023. Forts de l'expérience acquise au cours des premiers pilotes, le Groupe effectuera de nouveaux tests en 2024 dans une démarche d'amélioration continue, basée sur l'usage de l'intelligence artificielle.

5.5 Promouvoir la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs

Enjeux

Les collaborateurs sont au cœur de la création de valeur. Garantir leur bien-être au travail et leur engagement vis-à-vis du Groupe est une nécessité pour rester compétitif et assurer la pérennité de notre performance. Sonepar s'attache à créer un environnement de travail propice au bien-être des collaborateurs. Maintenir l'équilibre vie privée/vie professionnelle, cultiver la réussite sur le long terme et capitaliser sur le potentiel de chacun font partie des enjeux importants pour le Groupe. La mesure de l'engagement des équipes est également un des leviers utilisés pour orienter les décisions stratégiques, identifier et suivre les axes d'amélioration en France et à l'international. En 2023, Sonepar a révélé sa Raison d'être dont l'une des ambitions est de renforcer l'engagement des collaborateurs.

Indicateur	2023
Absentéisme Groupe sur l'année civile (taux) ⁽¹⁾	2,8 % (contre 3,6 % en 2022)
Embauches ⁽²⁾	7 039 embauches représentant 16 % de l'effectif total, réparties comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Asie-Pacifique : 9 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 15 % • Amérique du Nord : 40 % • Amérique du Sud : 12 % • Europe de l'Ouest : 22 %
Départs ⁽³⁾	7 273
Taux d'attrition ⁽⁴⁾	16 %

	2021 (v. 2020)	2022 (v. 2021)	2023 (v. 2022)
Masse salariale et évolution (périmètre Groupe) ⁽⁵⁾	+ 5,7 % ⁽⁶⁾	+ 13,6 %	+ 1,3 %

(1) La baisse de l'absentéisme est liée aux modes de travail flexibles et hybrides ainsi qu'à une attention particulière portée au bien-être et à l'engagement des collaborateurs.

(2) Périmètre Groupe. Sont comptabilisés les collaborateurs ayant rejoint le Groupe en 2023 dans le cadre d'un contrat de travail direct et apparaissant sur le registre de paie le dernier jour du mois. Les embauches excluent les contrats d'intérim et les stagiaires. Les effectifs provenant des acquisitions ne sont pas considérés comme des embauches.

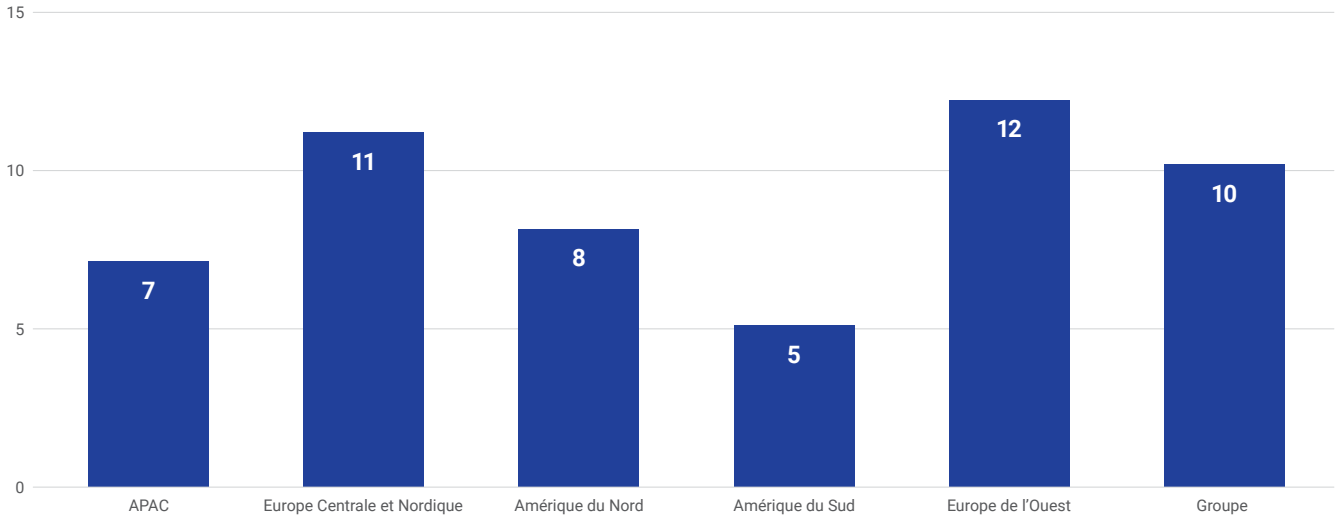
(3) Nombre de collaborateurs ayant quitté l'effectif Groupe sur l'exercice social clos, au 31 décembre. Périmètre Groupe, prenant en compte les acquisitions sur l'exercice clos. Les départs incluent tous types de départs y compris départs à la retraite, licenciements et plans de restructuration (le cas échéant).

(4) Pourcentage de collaborateurs ayant quitté l'effectif Groupe au 31 décembre de l'exercice social clos rapporté à la moyenne des collaborateurs du Groupe sur l'exercice social clos.

(5) Périmètre Groupe. La masse salariale correspond à la somme des rémunérations de tous les salariés au cours de l'exercice (salariés internes et intérimaires). Elle correspond aux salaires bruts et aux primes perçus au titre de l'exercice, en tenant compte des cotisations patronales et des congés payés, ainsi que des coûts des travailleurs intérimaires. Elle comprend également d'autres frais de personnel tels que les frais de formation, les indemnités de licenciement, les programmes de restructuration, les frais de retraite et les frais de Sonepack. Elle est calculée sur la base des salariés payés au cours de l'exercice n et rapporté à la même valeur de l'année n-1. L'effectif payé est calculé et exprimé en « équivalent temps plein ». Il prend en compte tous les contrats de travail directs mais également les intérimaires, à l'exclusion des stagiaires. L'effectif payé ne tient pas compte des personnes qui, du fait de leur situation particulière, ne reçoivent pas de salaire (congés sans solde, suspensions du contrat de travail, etc.).

(6) Retraité des aides gouvernementales perçues en 2020.

Ancienneté moyenne (nombre d'années)



Outils

En 2023, Sonepar s’est appuyé principalement sur la mesure de l’engagement des collaborateurs ainsi que sa Raison d’être. La politique volontariste d’actionnariat salarié de Sonepar fait également partie des outils au service de l’engagement des collaborateurs.

Enquêtes de satisfaction collaborateurs

En tant qu’entreprise inclusive, Sonepar invite l’ensemble des collaborateurs à participer aux enquêtes de satisfaction régulièrement organisées, de manière anonyme et confidentielle pour garantir la fiabilité des informations partagées.

Cette démarche d’écoute du Groupe a pour objectif d’identifier des pistes d’amélioration pour favoriser l’engagement des collaborateurs.

Sonepar mesure le taux d’engagement des collaborateurs du Groupe de façon régulière grâce à des enquêtes de satisfaction proposées sous divers formats :

Enquêtes de satisfaction à l’échelle Groupe

Enquêtes de satisfaction globale (*Open Voices*)
 Enquêtes intermédiaires (*Open Voices – Mid-Survey*)

Enquêtes de satisfaction à l’échelle Pays

Pulse check

En 2023, Sonepar a mené une enquête intermédiaire *Open Voices – Mid-Survey* afin de mesurer les indicateurs clés (taux d’engagement et index Diversité et Inclusion) et d’estimer le niveau de connaissance et de maturité des collaborateurs concernant la Raison d’être, six mois après sa communication au sein du Groupe.

Traduit en 20 langues et 100 % digital, le questionnaire en ligne comptait 20 questions regroupées en trois catégories : engagement, diversité et inclusion, Raison d’être. Les collaborateurs ne disposant pas d’une adresse électronique professionnelle ont pu participer à l’enquête via un QR code et la mise à disposition d’ordinateurs sur site.



Open Voices – Mid-Survey 2023



L'indice de diversité et inclusion est un indicateur interne. Il mesure le niveau d'engagement des employés et leur attachement à leur travail et à l'entreprise.

Au cours de l'enquête *Open Voices – Mid-Survey 2023*, les participants considèrent que l'environnement de travail, la culture d'entreprise, la diversité ainsi que l'équilibre vie privée/vie professionnelle sont en amélioration depuis l'enquête *Open Voices 2021*.

Les chiffres clés :

- 62 % des collaborateurs ont participé à cette enquête de satisfaction intermédiaire : les résultats peuvent alors être considérés comme fiables ;
- le taux d'engagement reste très élevé avec 85 % de réponses positives, versus 86 % en 2021 ;

- l'index Diversité et Inclusion, à 84 % de réponses positives, est à un niveau élevé et stable par rapport à 2021 ; et
- le déploiement de la Raison d'être est en bonne voie avec 81 % de collaborateurs se disant informés voir également chapitre 1 section 1.4).

Une nouvelle édition de l'enquête de satisfaction globale *Open Voices* sera lancée en 2024. Il s'agira d'une enquête de satisfaction globale qui permettra de mesurer le taux d'engagement ainsi que l'index Diversité et Inclusion, d'évaluer le niveau d'appropriation de la Raison d'être et d'écouter les collaborateurs

sur l'ensemble des sujets stratégiques du Groupe tels que le développement durable, la RSE, la relation client ou encore la transformation numérique.

Suite à l'enquête *Open Voices 2024*, les résultats seront communiqués par les dirigeants à leurs équipes, puis des plans d'actions globaux et locaux seront définis, déployés et suivis. Une attention particulière sera portée à la transformation de l'analyse et à la compréhension des résultats en actions concrètes et à fort impact pour favoriser l'engagement des collaborateurs.

Bonnes pratiques Pays : activités physiques et sportives

Chez Sonepar, le bien-être des collaborateurs est essentiel. Le Groupe veille à cultiver un environnement professionnel épanouissant, où la santé physique et mentale occupe une place importante. À travers des initiatives locales, les collaborateurs sont encouragés à adopter un mode de vie actif et à participer à des activités physiques variées.

Pays	Initiative
Suède	<p>En Suède, pour contribuer au bien-être des collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les employés bénéficient d'un accès privilégié à l'application de santé « Twitch », qui propose une variété d'exercices en ligne ; • en soutien à un mode de vie actif, l'entreprise a sponsorisé la participation de tous les employés à une course à pied annuelle appelée « Gå-Lunka-Löp » ; • une « Health Competition » a été organisée engageant, l'ensemble de l'entreprise, répartie en équipes qui accumulaient des points en réalisant différents types d'exercices et d'habitudes saines ; et • chaque collaborateur bénéficie d'une subvention annuelle de 3 500 SEK pour des abonnements de salle de sport et d'autres dépenses liées.
Espagne	<p>En 2023, l'Espagne a lancé diverses actions impliquant les employés, les clients et les fournisseurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une course de motos (<i>Ruta en moto</i>) autour de la ville de Tarragone a rassemblé les employés et des clients ; • les employés de Digamel ont organisé une course autour de la ville de Santiago ; • une course cycliste a réuni des clients, des employés et un fournisseur ; et • deux courses à pied ont été organisées : pour lutter contre le cancer chez les enfants et pour collecter des fonds pour la recherche sur l'épilepsie.
Siège social	<p>Au Siège, pour contribuer au bien-être des collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les ressources humaines ont proposé un moment de relaxation privilégié aux collaborateurs en juin ; • le Siège bénéficie d'une salle de sport accessible à tous et promeut une activité sportive régulière ; et • une subvention est accordée aux collaborateurs souhaitant acheter un vélo afin de favoriser la mobilité douce.





Raison d'être

Pour soutenir la transformation du Groupe dans un contexte socioéconomique complexe, la définition de la Raison d'être de Sonepar est centrale. Elle assure l'engagement des collaborateurs et la pérennité de la culture du Groupe.

Partie intégrante de la stratégie de marque et RSE du Groupe, la Raison d'être se veut simple, inspirante et déclinable à toutes les parties prenantes.

La Raison d'être, *Powering Progress for Future Generations* (Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès), a été révélée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe en avril 2023. Elle s'accompagne de six engagements forts axés autour de la formation continue en développement durable, la diversité de genre, le parcours client, la circularité, les communautés et la partage de valeur. Preuve de son ambition forte, le Groupe a traduit ses six engagements en actions concrètes et chiffrées (pour plus de détails, voir chapitre 1 section 1.4).

Pour Sonepar, définir, déployer et vivre sa Raison d'être sert un triple objectif :

- affirmer sa singularité, les forces distinctives, et ce qu'il apporte au monde ;
- définir des ambitions fortes pour la société ; et
- créer du lien et un sentiment d'appartenance et de fierté pour chaque collaborateur.

L'année 2023 a été consacrée au lancement et à la sensibilisation de tous, avec comme cible prioritaire les parties prenantes internes.

Plans d'actions

Déploiement de la Raison d'être

Avant son lancement, l'ensemble des dirigeants (top 200) du Groupe ont été formés au déploiement de la Raison d'être.

Entre mai et septembre 2023, 92 % des dirigeants ont eu un premier échange sur la Raison d'être avec leurs équipes.⁽¹⁾ Au cours de ces échanges, qui pour la plupart ont pris la forme d'atelier de travail, chaque participant a été invité à réfléchir et échanger sur :

- ce que la Raison d'être signifie afin d'approfondir les liens et de discuter de son impact potentiel avec les autres membres de l'équipe ;
- une ou deux initiatives que la Raison d'être inspire spontanément ; et
- les engagements forts associés à la Raison d'être, leur résonance, la façon dont il est possible d'y contribuer concrètement, individuellement et en équipe.

Une synthèse de ces premiers échanges a ensuite été transmise au Siège. Plus de 120 synthèses ont été partagées, comportant plus de 700 idées et initiatives proposées par les Pays pour donner vie à la Raison d'être. Le Siège a

analysé ces idées, qui serviront de base à la création de la feuille de route Raison d'être 2024-2028. Les propositions, très diverses, concernent par exemple le leadership, l'amélioration des pratiques de recrutement, la diminution de l'empreinte carbone, la formation, les avantages sociaux, le volontariat ou encore l'offre produit.

Pour maintenir l'élan de la Raison d'être au cours des années à venir, une gouvernance dédiée sera mise en place en 2024, en commençant par le Conseil d'Administration *Purpose*, suivi par le programme *Sonepar Powering Community* et un réseau de *Purpose Energizers*.

Les membres du Conseil d'Administration *Purpose* sont issus de l'ensemble des Régions du Groupe, de dix Pays et de onze familles de métier. Le Conseil d'administration *Purpose* sera lancé en janvier 2024 et se réunira tous les trimestres. Il vise à assurer l'alignement entre la stratégie Groupe et la Raison d'être. Ses missions sont, entre autres, de définir les priorités et la feuille de route globale, de faire le lien avec les comités et réseaux existants et de formuler des recommandations au Comité exécutif.

L'enjeu en 2024 est de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la Raison d'être et de mobiliser toute l'organisation.

(1) Enquête menée en août 2023 via Microsoft Forms.

Gouvernance



Raison d'être et stratégie : faire en sorte que les dirigeants de Sonepar utilisent la Raison d'être comme guide dans leur prise de décision : modèle de leadership, finance durable, expérience et parcours collaborateur, transformation durable de l'entreprise et intégration au plan stratégique « Impact ».

Raison d'être et culture : s'assurer que les responsables d'équipe incarnent la Raison d'être et instaurent des rituels, ancrer la Raison d'être dans la culture du Groupe sur le long terme.

Raison d'être en actions : soutenir la mise en œuvre des engagements forts ainsi que d'autres initiatives identifiées par les Pays, permettre à chaque collaborateur d'être acteur de la Raison d'être.

Raison d'être au-delà du Groupe : déployer des actions pour faire rayonner la Raison d'être auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Encourager et mesurer le déploiement de la Raison d'être

L'enquête *Open Voices – Mid-Survey* comprenait huit questions sur la Raison d'être. La première perception est très positive parmi les collaborateurs, avec un bon niveau de compréhension et une information bien diffusée au sein du Groupe.

Les chiffres clés :

- la première perception est très positive : 81 % des répondants sont bien informés ;

- la Raison d'être est bien perçue au sein des équipes pour 81 % des répondants ;
- 89 % des répondants comprennent ce que représente l'objectif ;
- 72 % des répondants ont eu une première conversation sur la Raison d'être avec leur manager ;
- 80 % considèrent que la Raison d'être est un moteur pour renforcer le sentiment d'appartenance ;
- la Raison d'être de Sonepar inspire 82 % des répondants à prendre des mesures en lien avec les engagements forts ; et

- les engagements les plus populaires sont la formation continue et la circularité.






Une nouvelle mesure de la notoriété et du niveau de déploiement sera effectuée lors de l'enquête *Open Voices 2024*.

Tableau de bord Raison d'être

Un tableau de bord Raison d'être a été ajouté au plan stratégique « Impact » afin de mesurer l'avancement des engagements.

Nos engagements

Objectif du Groupe

	<p>Parcours durable du client</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'alternative la moins émettrice de CO₂ eq pour chaque devis 	<p>100 % d'ici 2028</p>
	<p>Circularité des produits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achat d'emballages recyclés • Produits retournés recyclés ou revendus via un service circulaire 	<p>100 % d'ici 2028 100 % d'ici 2028</p>
	<p>Formation continue</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations annuelles sur le développement durable • Force de vente formée aux solutions durables • NPS sur l'expertise commerciale en matière de solutions durables 	<p>Tous les associés d'ici 2028 Toute la force de vente d'ici 2028</p>
	<p>Parité Femmes-Hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de femmes recrutées 	<p>40 % d'ici 2028</p>
	<p>Communautés</p> <p><i>Sonepar Powering Community Program</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de programmes de formation déployés • Organisation des premiers secours en cas de catastrophe naturelle • Nombre d'initiatives dédiées aux communautés 	<p>Tous les pays en 2028</p>

5.6 Favoriser la Diversité et l’Inclusion

Enjeux

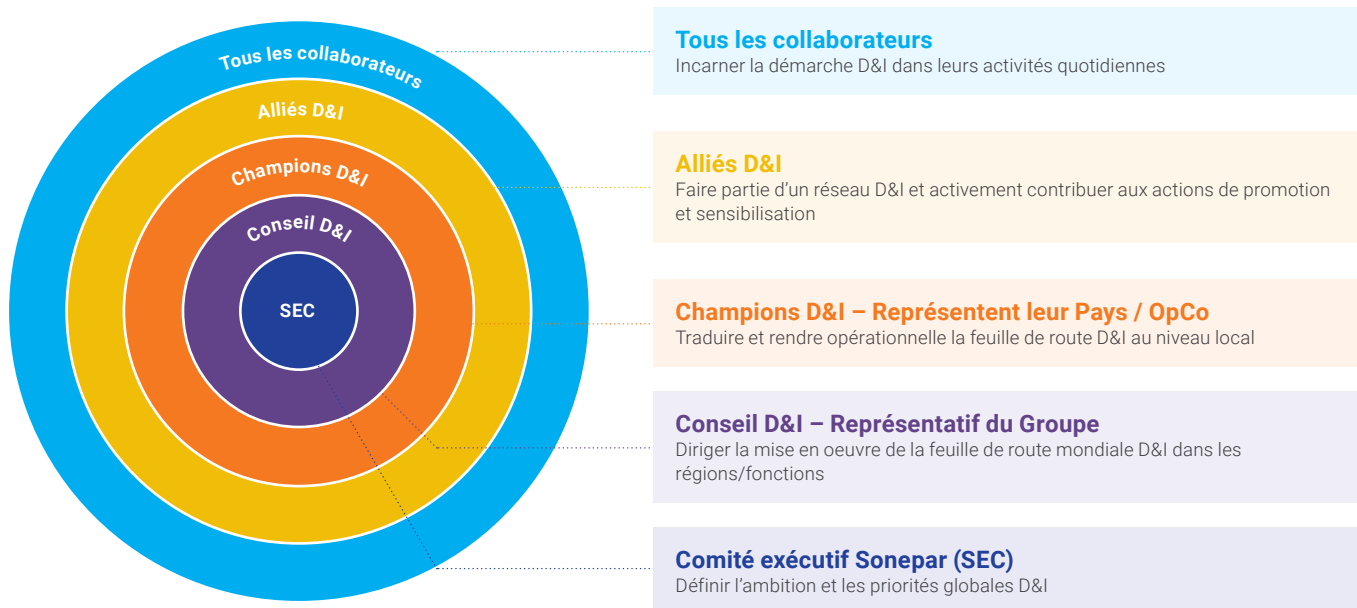
La diversité et l’inclusion constituent des axes stratégiques forts du Groupe Sonepar. C’est l’une des priorités de la Direction des Ressources Humaines avec la mise en place d’une gouvernance dédiée et d’indicateurs adaptés au contexte global et local grâce à la mobilisation de tous les dirigeants. Cette gouvernance Diversité et Inclusion (« D&I »), capable de faire avancer les initiatives au niveau local et régional, permet de déployer les ambitions du Groupe et la feuille de route qui en résulte dans tous les pays où Sonepar est présent.

Gouvernance

Afin de définir et déployer la stratégie Diversité et Inclusion, une équipe projet a été créée en 2021. Elle est composée de spécialistes ressources humaines de ce domaine, de membres du HRLT (voir également chapitre 5 section 5.2) et de membres du Comité exécutif.

En 2023, la gouvernance a été déployée avec le lancement du Conseil Diversité et Inclusion (« Conseil D&I ») et d’une communauté de champions Diversité et Inclusion.

Gouvernance Diversité et Inclusion



Ambition Diversité et Inclusion

L'ambition Diversité et Inclusion englobe les collaborateurs, les clients et les fournisseurs du Groupe et consiste à :

- intégrer la D&I dans toutes les initiatives commerciales, opérationnelles et de ressources humaines ;
- créer un environnement de travail inclusif et sûr où chacun peut réaliser son plein potentiel ;
- créer une expérience client inclusive et attentionnée pour tous les clients ; et
- faire participer les fournisseurs à la démarche et aux engagements de Sonepar en matière de D&I.

Ces ambitions sont soutenues par trois priorités clés :

- attirer, retenir et promouvoir les femmes – avec pour objectif de faire passer la part des femmes dans les effectifs de 25 % à 35 % d'ici 2026 (27 % en 2023, + 2 points) ;
- favoriser la diversité à tous les niveaux, en permettant notamment aux collaborateurs d'origines diverses d'évoluer au sein de l'organisation ; et
- promouvoir un lieu de travail inclusif pour les personnes handicapées.

Chiffres clés

Femmes dirigeantes⁽¹⁾ chez Sonepar

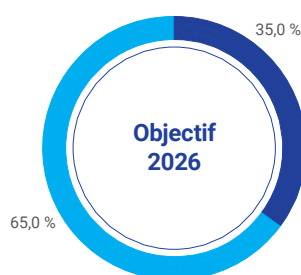
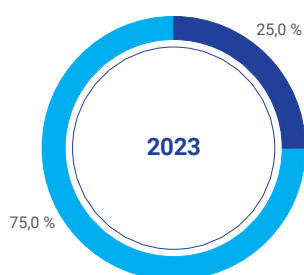
17 %

Objectif 2027 : Pourcentage de femmes dans l'effectif Groupe

35 %

Source : Périmètre SIRH.

- Femmes
- Hommes



Plans d'actions et outils

En 2023, le plan d'actions Diversité et Inclusion s'est poursuivi, toujours articulé autour des cinq thèmes principaux suivants :

1. Le déploiement de la stratégie et de la gouvernance

La stratégie globale D&I comprend notamment sept indicateurs communs pour mesurer les progrès sur les trois priorités globales (femmes, origines diverses et handicap) dont un indicateur global (*Open Voices D&I index*).

Une gouvernance dédiée a été déployée avec le Comité Diversité et Inclusion et un réseau de 34 champions D&I (un par périmètre opérationnel). Ceux-ci seront formés sur les concepts D&I et leur rôle dans l'adoption de la stratégie D&I dans le Groupe. Chaque champion a partagé une feuille de route D&I pour son périmètre, alignée avec la stratégie globale.

2. L'alignement et la sensibilisation

La diffusion de la stratégie et des objectifs Diversité et Inclusion a été axée sur de nombreuses actions de sensibilisation ainsi que la présentation du contenu et de l'ambition de cette stratégie au Comité exécutif, aux dirigeants de Pays, à 70 directeurs des ressources humaines du Groupe et à 150 professionnels de la filière ressources humaines.

3. La création de contenus de formation et de supports de communication

Sonepar a déployé en 2023 un plan de sensibilisation et de communication de la stratégie Diversité et Inclusion. Une vidéo présentant la stratégie D&I de façon globale ainsi qu'un module *e-learning* créé spécifiquement assorti d'un test des connaissances ont été traduits dans toutes les langues du Groupe. Ces contenus font désormais partie du parcours d'intégration des nouveaux

arrivants et sont obligatoires pour tous les collaborateurs. Le module est complété par des actions de communication et de sensibilisation ponctuelles. En 2023, 65 % des collaborateurs ont suivi le module (hors USA et Canada), pour un total de 73 % depuis le lancement.

4. La reconnaissance des efforts accomplis

Sonepar a reçu la certification GEEIS (*Gender Equality European & International Standard*) du Siège et du Groupe, avec une note de 3/5. Le label GEEIS a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale commune en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les pratiques des entreprises. Plusieurs thèmes sont évalués : les outils de pilotage, les pratiques ressources humaines et managériales ainsi que l'impact global de la politique européenne/internationale.

(1) Sont considérés comme « dirigeants » les collaborateurs qui sont responsables des résultats financiers et sont en charge de diriger et gérer les équipes conformément à la stratégie du Groupe.

Sonepar encourage ses filiales opérationnelles à effectuer également la démarche de labellisation. Sonepar India a ainsi obtenu le label GEEIS en 2022. En 2023, deux pays supplémentaires, les États-Unis et le Royaume-Uni ont obtenu ce label.

Sonepar sera réévalué en 2024.



Sonepar reconnu comme un leader de la diversité par le Financial Times

Pour la première fois, Sonepar figure dans la liste des leaders de la diversité du Financial Times publiée le 19 novembre 2023.

Depuis 2019, le Financial Times réalise un classement annuel en partenariat avec Statista afin d'identifier les 850 entreprises qui ont excellé dans la création d'un lieu de travail diversifié et inclusif pour leurs collaborateurs. Sonepar est classée sixième dans la catégorie commerce de gros.



« Chez Sonepar, la diversité et l'inclusion sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous croyons en la création d'un environnement de travail où chacun peut se sentir en sécurité, faire entendre sa voix et se sent à sa place. »

Sara Biraschi Rolland
Directeur Ressources Humaines Groupe

Les 7 indicateurs globaux de diversité et inclusion

	Résultats 2023	Objectif 2025
Répartition des genres	24,6 %	≥ 35 %
Embauches par genre	27,1 %	≥ 40 %
% de femmes dans les plans de succession (niveaux 2 à 4)	39,0 %	≥ 35 %
% d'associés formés sur D&I	73,0 %	100 %
% d'associés avec une position dans le 9-box ⁽¹⁾	60,1 %	100 %
% d'associés en situation de handicap	Règlementation locale par pays	Au moins en ligne avec la réglementation locale de chaque pays
Index D&I Open Voices	84 %	Au moins équivalent à 2021 (≥ 80 %)

En complément de ces indicateurs globaux, chaque Pays peut ajouter jusqu'à trois indicateurs locaux afin de piloter de manière homogène l'ensemble de sa feuille de route Diversité et Inclusion. L'évolution des indicateurs globaux et locaux est suivie via un plan d'action détaillé et individuel mis en place dans chaque Pays.

Bonnes pratiques Pays

Soutien aux vétérans

Le Groupe s'engage à intégrer les vétérans au sein de l'organisation, reconnaissant la valeur inestimable de leurs compétences, de leur discipline et de leur dévouement. C'est une expression de la responsabilité sociale et de l'engagement de Sonepar envers ceux qui servent leur pays avec honneur.

France

En mars 2022, une convention de soutien à la politique de la réserve militaire a été signée entre le ministère des Armées

et Sonepar France. Cette convention atteste de l'engagement de Sonepar à soutenir le lien armée-Nation et la politique nationale de la réserve militaire en offrant des conditions avantageuses à ses collaborateurs réservistes opérationnels volontaires. Parmi ces avantages figure, l'autorisation accordée aux salariés réservistes de consacrer leur temps de travail à des activités militaires au-delà des huit jours légaux, dans la limite de seize jours cumulés par an. L'entreprise maintient également l'intégralité de la rémunération de ses employés pendant leurs activités au sein de la réserve.

(1) Le processus de revue des talents se base sur la performance des deux ou trois années précédentes ainsi que sur l'agilité d'apprentissage et les souhaits d'évolution de carrière. Cela permet une évaluation du potentiel global du collaborateur en le positionnant dans la matrice 9-box, qui contribue à l'identification et à une gestion adaptée des typologies de talents: *emerging professional; rising potential; high potential; inconsistent performer; key profesional; low performer; solid performer; high professional.*

États-Unis

En juin 2023, Sonepar USA a concrétisé un partenariat avec l'armée américaine au travers du programme PaYS (*Partnership for Your Success*). Conçu pour faciliter la transition professionnelle des anciens combattants, ce programme met en lumière leurs compétences, leur discipline et leur éthique de travail acquises au service de la Nation. En rejoignant les rangs du programme PaYS, Sonepar USA affirme son engagement à recruter activement des soldats ayant servi le pays, élargissant ainsi les horizons professionnels offerts aux vétérans. Avec plus de 25 partenariats militaires établis et une participation assidue à de nombreux événements de recrutement d'anciens combattants au fil des années, Sonepar USA consolide son engagement envers cette communauté.



Programme d'insertion professionnelle pour les femmes

Sonepar Chili met en place la seconde édition de leur programme d'insertion professionnelle pour les femmes. Ils ont reçu le Trophée GEEIS-SDG pour l'égalité hommes-femmes grâce à cette initiative (voir également chapitre 5 section 5.6).

5.7 Engagements envers les communautés locales et nos parties prenantes

Sonepar entend être un groupe citoyen, acteur et au service de son écosystème, tant au niveau global que local. Il a pour ambition d'avoir un impact positif sur la société.

En sus des actions menées en interne dans le domaine de la RSE, le Groupe participe à des initiatives mondiales (notamment le *Global Compact*) ou locales en tant que membre d'organisations professionnelles ou d'initiatives sectorielles (notamment l'Association Française des Entreprises Privées). Acteur engagé de la transition énergétique visant un impact sociétal positif, Sonepar a rejoint en 2023 l'Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE).

Le Groupe est *Global Industry Leader* au sein de l'initiative *Electro Technical Information Model* (ETIM), plusieurs filiales opérationnelles étant également membres des organisations nationales ETIM. Le modèle ETIM constitue un langage commun sur l'échange de données pour les produits électriques et de génie climatique. Ses travaux participent à des évolutions pertinentes pour l'industrie. Sonepar tient un rôle actif dans la détermination de la structure et du contenu de ce modèle, qui est révisé tous les deux ans. Le Groupe est également engagé dans la définition de formats de données et d'interfaces permettant d'échanger électroniquement des informations produites entre systèmes, dans le cadre des lignes directrices ETIM.

Cet engagement sociétal se traduit aussi par des actions caritatives ou de mécénat, au service de la société ou de la communauté des collaborateurs et de leurs familles. Sonepar laisse à chaque Pays, Région ou filiale opérationnelle le soin de définir, au plus près des besoins et enjeux locaux, les actions de solidarité à mettre en œuvre ou promouvoir.

Le Siège a lancé plusieurs initiatives en faveur d'associations, telles qu'une donation à Électriciens sans Frontière et une collecte de vêtements et de jouets pour les femmes et enfants démunis pour Noël. Le Groupe est également membre contributeur de l'association des victimes du vol Air France Rio-Paris (AF 447 – Soutien aux familles CGED/CGED *Family support*).

Dialogue avec les parties prenantes

Parties prenantes	Attentes	Modalités de dialogue
Société civile	<ul style="list-style-type: none"> Exemplarité de Sonepar dans la conduite de ses activités en matière de RSE Réduction de l'impact environnemental du Groupe Interactions avec les communautés locales et les riverains 	<ul style="list-style-type: none"> Site internet, réseaux sociaux et publications Intégration de parties prenantes externes à la démarche RSE (cartographie des risques, matrice de matérialité) Participation à des groupes de travail et initiatives sectoriels Actions solidaires et de mécénat Adhésion au <i>Global Compact</i>
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Qualité de service Excellence opérationnelle Éthique des affaires et conformité Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement 	<ul style="list-style-type: none"> Enquête de satisfaction (NPS) Conseil et service client Ligne d'alerte
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Formation et développement des compétences Santé et sécurité Diversité et égalité Qualité de vie au travail 	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens annuels Enquêtes de satisfaction <i>Open Voices</i> Dialogue social Code de Conduite Manuel des Politiques et Procédures de Conformité Séminaires et réunions d'information Site intranet Ligne d'alerte
Actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Résultats financiers Démarche RSE Sécurisation des risques RSE 	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue continu au travers des instances de gouvernance et des mécanismes de <i>reporting</i> du Groupe
Fournisseurs/ partenaires	<ul style="list-style-type: none"> Coopération et engagements RSE partagés Relations durables Gestion des déchets et empreinte carbone Éthique des affaires et conformité Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement 	<ul style="list-style-type: none"> Évaluations et processus de qualification Code de Conduite Fournisseurs Ligne d'alerte Rencontres fournisseurs <i>Strategic Supplier Event</i>

Bonnes pratiques Pays

Pays	Filiale opérationnelle	Initiative
Chili	Sonepar Chile	<p>Sonepar Chili met en place la seconde édition de son programme d'insertion professionnelle pour les femmes.</p> <p>Mené par Sonepar Chili en partenariat avec les fournisseurs Nexans et Schneider Electric et l'ONG locale <i>RedMaestra</i>, ce programme s'adresse aux femmes en reconversion professionnelle ou en quête d'indépendance financière.</p> <p>En 2022, lors de la première édition, 20 femmes ont été formées avec succès au métier d'électricien dans la région de Santiago.</p> <p>Elles ont reçu une formation certifiante, incluant des cours de base et de perfectionnement, des ateliers, des stages et des échanges inspirants avec des femmes de Sonepar autour de leur carrière réussie dans l'industrie. Elles sont toutes aujourd'hui intégrées professionnellement, travaillant pour des entreprises ou lançant leur propre affaire.</p> <p>En 2023, le programme s'est étendu à d'autres régions du Chili et 60 femmes supplémentaires ont pu en bénéficier.</p> <p>Grâce à cette initiative, Sonepar a reçu le Trophée GEEIS-SDG 2023 pour l'égalité hommes-femmes.</p>

Pays	Filiale opérationnelle	Initiative
Suède	Elektroskandia Sverige	<p>Elektroskandia Sverige devient partenaire officiel de la <i>Gothia Cup</i>, un partenariat fondé sur des valeurs partagées et un engagement fort envers la société.</p> <p>Crée en 1975, la <i>Gothia Cup</i> est la plus grande compétition internationale de football pour les jeunes. Chaque année, environ 1 700 équipes de 80 nations y participent et disputent 4 500 matchs sur 110 terrains.</p> <p>La <i>Gothia Cup</i> promeut la transition vers un avenir durable pour les jeunes générations sur le plan social, économique et environnemental. Elektroskandia Sverige, via ce partenariat, compte s'engager sur le long terme et impliquer l'ensemble de son organisation au travers d'activités dans toutes les régions de Suède.</p>
Italie	Sacchi	<p>Sacchi s'associe à des organisations locales soutenant les personnes en situation de handicap.</p> <p>Sacchi a conclu un nouveau partenariat avec l'organisation « <i>Children of the Fairies</i> » qui, depuis 2005, offre un soutien économique à des projets et entreprises locaux en faveur des personnes en situation de handicap, en particulier des autistes. La première contribution de Sacchi a été versée à PizzAut, la première pizzeria d'Italie et d'Europe à employer exclusivement des jeunes atteints d'autisme.</p> <p>PizzAut Onlus est une association fondée dans le but de sensibiliser à l'employabilité des personnes autistes, ce qui a conduit à la création d'un important projet d'inclusion. Par le biais de diverses activités, il contribue à construire un monde meilleur pour les enfants autistes et leurs familles.</p> <p>Le nouveau restaurant PizzAut est un exemple concret de cet engagement : 25 jeunes autistes ont désormais la possibilité de commencer leur carrière dans un secteur passionnant. L'association a collaboré avec <i>I Bambini delle Fate</i>, une autre ONG italienne engagée depuis longtemps dans le soutien aux personnes autistes.</p> <p>Sacchi, qui travaille aux côtés d'<i>I Bambini delle Fate</i> depuis 2022, est fier de participer à la réalisation de ce projet. En tant que sponsor technique, il a activement contribué à la construction du bâtiment de 1 200 m² en fournissant le matériel électrique nécessaire.</p>
France	Sonepar France	<p>Sonepar France et l'École Gustave approfondissent leur partenariat pour l'avenir du BTP.</p> <p>Créée en 2021 par Marie Blaise, l'École Gustave forme aux métiers de l'artisanat et du bâtiment. Elle a pour particularité de recruter sans condition de diplôme ou d'âge, ne prenant en compte que la motivation du candidat.</p> <p>Le partenariat a pour objectif de rapprocher les étudiants de l'École Gustave avec les clients de Sonepar France, et ainsi faciliter leur insertion professionnelle dans le secteur du BTP. En ce sens, deux événements de « <i>job dating</i> » ont eu lieu en septembre 2023 dans les villes de Lille et Marseille, pour mettre en contact les étudiants avec les clients électriciens (à Lille) et les clients plombiers-chauffagistes (à Marseille) de Sonepar France (Lille).</p> <p>Depuis son lancement il y a un an, 40 étudiants ont bénéficié de ce partenariat en étant placés au sein d'entreprises clientes de Sonepar, tout en recevant une formation pratique au métier. Et ce, avec plusieurs recrutements en CDI à la clé.</p>
Angleterre	Routeco & Mayflex	<p>Meilleure visibilité du programme de bénévolat.</p> <p>En octobre 2023, Routeco et Mayflex ont mis en place une application nommée « <i>On Hand</i> » pour soutenir et rendre plus visible leur programme de bénévolat en place depuis plusieurs années. Ainsi, les collaborateurs peuvent directement accéder à l'ensemble des initiatives proposées et s'y inscrire.</p>

06



Environnement

6.1	Les limites planétaires, le changement climatique et la transition énergétique	109
6.2	Vision : accélérer le <i>Global Net Zero</i> et réduire les déchets	110
6.3	Gouvernance	111
6.4	Risques et opportunités environnementales	111
6.5	Stratégie	112





Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le troisième axe majeur de notre démarche RSE : Environnement.

Le Groupe aspire à atténuer ses impacts sur la chaîne de valeur.

6.1 Les limites planétaires, le changement climatique et la transition énergétique

Le concept des limites planétaires a été défini par une équipe internationale de chercheurs (*Stockholm Resilience Center*). Ils ont identifié et quantifié les seuils au-delà desquels les équilibres naturels terrestres peuvent être déstabilisés et compromettre les conditions de vie favorables à l'humanité.

Le cercle en pointillés représente l'estimation des limites de durabilité et les zones colorées l'estimation de leur état fin 2022, la couleur orange représentant un dépassement. Les neuf limites planétaires sont, dans le sens antihoraire et en partant du haut :

1. le changement climatique ;
2. l'érosion de la biodiversité ;
3. les modifications des usages des sols ;
4. l'utilisation d'eau douce ;
5. la perturbation des cycles biochimiques de l'azote et du phosphore ;
6. l'acidification des océans ;
7. les aérosols atmosphériques ;
8. la diminution de la couche d'ozone ; et
9. la pollution chimique (nouvelles entités

incluant de nouvelles substances ou de nouvelles formes de substances existantes).

Afin d'atténuer ses impacts, le Groupe souhaite déterminer les éléments sur lesquels il peut avoir une action directe et durable. Le changement climatique et les enjeux sociaux qui en découlent sont des défis majeurs identifiés prioritairement par Sonepar car étant liés à son activité.

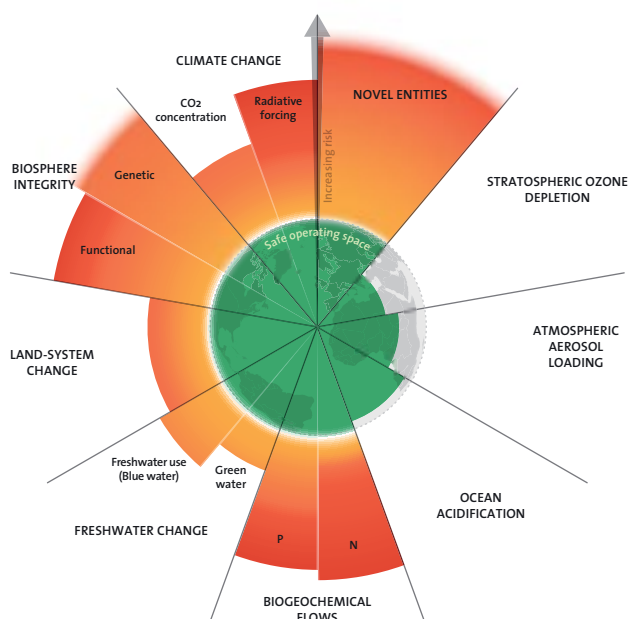
Sonepar opère dans un contexte propice à ces changements radicaux dans l'industrie et le bâtiment, qui visent à remplacer les énergies fossiles par une énergie électrique décarbonée et renouvelable. Le bâtiment représente aujourd'hui à lui seul environ 36 % de la consommation d'énergie finale mondiale et près de 37 % des émissions totales de CO₂ directes et indirectes en incluant construction et opération⁽¹⁾. L'adoption et la promotion de solutions énergétiques propres par les États et les entreprises est un levier essentiel pour limiter

les émissions de CO₂ et accélérer la neutralité carbone globale.

La transformation de l'écosystème du Groupe s'accélère également grâce aux mutations et aux innovations technologiques au service d'une société plus durable et responsable. La crise sanitaire a accéléré la prise de conscience des citoyens en matière de transition énergétique. Elle a également démontré la sensibilité de l'écosystème économique mondial aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux et infléchi les stratégies des institutions et des entreprises.

Enfin, une augmentation du coût de l'énergie et une aggravation des événements liés au changement climatique ont été observées en 2023. Ces tendances rendent d'autant plus importantes et urgentes les actions pour tendre vers l'autonomie énergétique et atténuer l'impact de ses activités sur le climat et l'environnement.

Limites planétaires 2023



Source : *Stockholm Resilience Centre*, université de Stockholm. Basé sur Ricardson et al. 2023, Steffen et al. 2015 et Rockström et al. 2009.

(1) Rapport sur la situation mondiale 2021 des bâtiments et de la construction, Nations Unies.

La vente de produits incluant des matières rares nécessite une exploitation des sols pour en extraire des ressources et contribue à l'érosion de la biodiversité. Afin d'atténuer cet impact, Sonepar développe des services de circularité pour limiter l'utilisation des ressources naturelles et accroître la durée de vie des produits.

Le Groupe est également conscient de son impact sur la couche d'ozone via notamment les technologies utilisant des gaz fluorés tels que les pompes à chaleur et l'air conditionné. Il travaille avec des prestataires spécialisés qui récupèrent et recyclent les gaz de ses produits.

En raison de la nature de ses processus, l'eau n'est généralement pas une ressource critique pour Sonepar. En tant que distributeur, le Groupe a très peu d'impacts liés à des processus industriels d'utilisation massive de l'eau ou de rejets de polluants. Toutefois, il suit

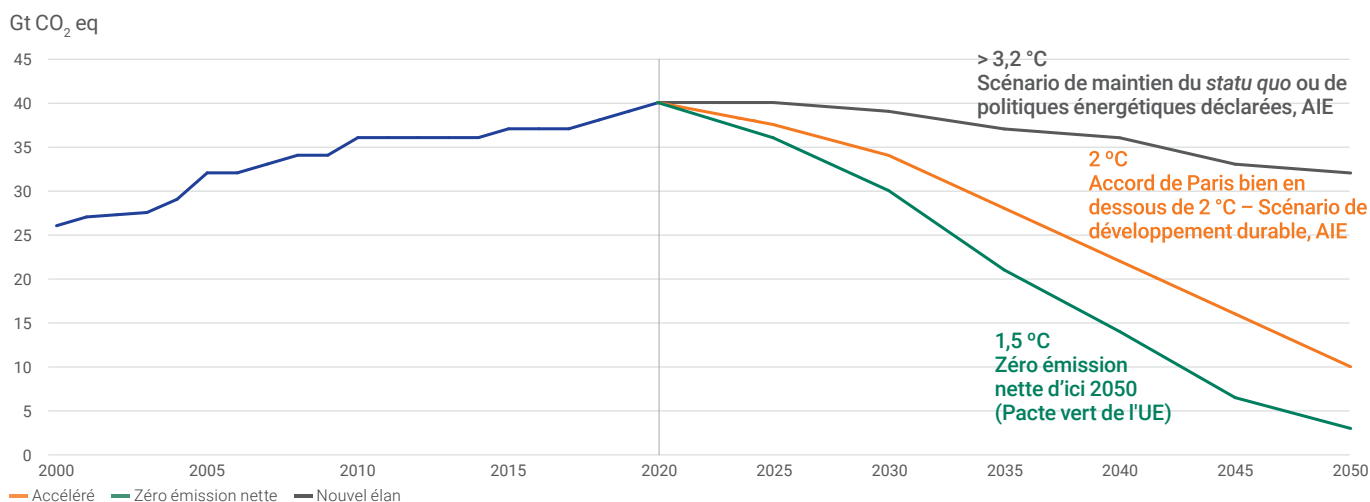
sa consommation d'eau pour la réduire et utilise des techniques de collecte et de réutilisation sur certains de ses nouveaux bâtiments.

Afin de contribuer à la diversité du vivant, Sonepar souhaite jouer un rôle pour également limiter son impact sur les écosystèmes et la perte de biodiversité en accompagnant des projets liés à la biodiversité de manière volontaire.

Un scénario pour atteindre la neutralité carbone en 2050

Le Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC) estime désormais que dépasser les 1,5 °C de hausse des températures par rapport à l'ère préindustrielle pourrait entraîner, « progressivement, des conséquences graves, pendant des siècles, et parfois irréversibles ». Afin de limiter le réchauffement climatique en dessous de 1,5 °C, le pic d'émissions doit avoir lieu en 2025 au plus tard et les émissions doivent être réduites presque de moitié d'ici 2030⁽¹⁾. Ceci permettrait de limiter les effets les plus dangereux et irréversibles du changement climatique.

Le scénario zéro émission permettant de maintenir le réchauffement climatique au seuil de 1,5 °C a été développé par l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE). Il reflète le Pacte vert pour l'Europe adopté par de nombreux autres pays, avec pour objectif de faire de l'Europe le premier continent neutre en carbone d'ici 2050. Ce scénario zéro émission nette met en avant un développement majeur et prioritaire des énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique et de l'électrification, qui sont au cœur de l'activité de Sonepar.



6.2 Vision : accélérer le Global Net Zero et réduire les déchets

Sonepar souhaite capitaliser sur son leadership en matière de distribution de matériel électrique aux professionnels pour contribuer à diminuer l'empreinte carbone de sa chaîne de valeur. Le Groupe bénéficie d'un positionnement favorable pour promouvoir et développer les ventes de solutions renouvelables et efficaces, plus respectueuses de l'environnement. Sonepar ambitionne de devenir le premier acteur mondial de la distribution de matériel électrique à accélérer l'adoption par le marché de solutions énergétiques propres, d'une économie circulaire et de la neutralité carbone globale.

Pour atteindre cet objectif, le Groupe s'appuie sur l'ensemble de son portefeuille de près d'un million de clients ainsi que sur les principaux fabricants de matériel électrique dans le monde. Il mobilise également ses 45 662 collaborateurs sur sa chaîne de valeur pour accélérer la mise en œuvre du programme *Global Net Zero*, qui contribue à réduire les émissions de GES à un niveau aussi proche que possible de zéro. Sonepar vise à réduire ses émissions de CO₂ eq afin de s'inscrire dans les objectifs scientifiques de réduction de l'augmentation de la température mondiale et de développer

la circularité sur l'ensemble du cycle de vie des produits pour réduire les déchets. Le Groupe a rejoint la SBTi en 2022 et s'est engagé à fixer des objectifs de réduction du carbone en accord avec l'Accord de Paris sur le climat visant à limiter le réchauffement climatique. Le Groupe a ainsi défini des objectifs de réduction de carbone d'ici 2030 pour les scopes 1, 2 et 3.

La SBTi a validé le 24 décembre 2022 l'objectif des scopes 1 et 2 de Sonepar et déterminé qu'il était conforme à une trajectoire de 1,5 °C. La SBTi indique que cet alignement sur 1,5 °C sur les scopes

(1) Ce qu'il faut retenir du 6 rapport d'évaluation du GIEC.

1 et 2 est actuellement la désignation la plus ambitieuse disponible par le biais du processus SBTi.

Un défi : quantifier les émissions liées à l'utilisation des produits électriques

La majeure partie de l'empreinte carbone de la chaîne de valeur de l'industrie électrique, en complément du transport,

est liée à l'utilisation de l'énergie par les produits électriques dans les bâtiments.

À l'heure actuelle, les publications et les recherches scientifiques ne permettent pas d'obtenir une vision précise et globale de cette empreinte et n'offrent que des données approximatives et non comparables entre produits. Toutefois, de nombreux fournisseurs travaillent sur

des déclarations environnementales des produits, dans lesquelles les données sont plus précises mais ne couvrent pas, à ce jour, l'ensemble du portefeuille de produits de Sonepar. Face à ce défi, le client final n'est pas, à l'heure actuelle, en mesure de quantifier et de réduire ses émissions liées à l'ensemble des produits électriques dans le bâtiment en adoptant les solutions les moins émettrices.

6.3 Gouvernance

Pour structurer sa démarche environnementale, Sonepar a mis en place un département dédié. Le Directeur de la Transition Énergétique et du Développement Durable coordonne les actions du Groupe, sous la supervision du Directeur de la Communication et du Développement Durable, membre du Comité exécutif.

Au niveau local, les Directeurs Généraux rendent compte, lors des réunions des Conseils Pays, des engagements, des plans d'action et des résultats du pilier « Planète » du plan stratégique « Impact » (voir également chapitre 1 section 1.7). Des groupes de travail transverses sont également organisés pour traiter ces sujets avec les directions locales des Achats, de la Logistique, des Ressources Humaines et des Finances.

Le Groupe s'appuie sur un réseau de 28 experts internes à travers le monde qui composent le *Sustainability Leadership Committee* (SLC).

Ce réseau s'appuie lui-même sur plus de 130 « ambassadeurs » représentant les filiales opérationnelles. Ensemble, ils pilotent localement l'exécution des actions décidées par le SLC. Le Comité se regroupe deux fois par an (en digital ou en présentiel) pour présenter l'avancée des projets réalisés en sous-groupes. Un rendez-vous mensuel est également organisé pour discuter des nouveaux enjeux, aborder des sujets spécifiques et répondre aux problématiques.

Le Directeur de la Transition Énergétique et du Développement Durable présente deux fois par an la stratégie et l'avancement à l'ensemble des responsables Pays du Groupe afin de les mobiliser sur les objectifs, les priorités stratégiques et les plans d'actions à déployer et afin de concrétiser la vision du Groupe. La stratégie est aussi présentée chaque année au Conseil d'Orientation.

Une bonne pratique a été déployée aux États-Unis. En octobre 2023, Sonepar USA a organisé le premier sommet virtuel du développement durable afin de présenter la vision, la stratégie et les programmes en cours dans chacune des filiales américaines. L'événement a rassemblé environ 60 personnes sur trois jours.

6.4 Risques et opportunités environnementales

Les risques et opportunités environnementaux identifiés sur la matrice de matérialité par les parties prenantes sont les suivants :

Risques

- La lutte contre le changement climatique :
 - les risques d'inflation liés à des coûts de production plus importants ;
 - les risques de transition avec des réglementations accrues et plus strictes ;

- les changements rapides sur les marchés et des demandes nouvelles et divergentes des clients ;
- des perturbations sur le lieu de travail causées par des impacts météorologiques extrêmes ;
- le non-respect des objectifs de réduction des émissions de GES qui pourrait entraîner des coûts financiers plus élevés ou des impacts sur la réputation ;
- la transition énergétique, le coût de l'énergie et la performance environnementale et énergétique des opérations ; et
- l'empreinte de la chaîne d'approvisionnement et son inadaptation qui pourrait entraîner une volatilité des prix, des investissements et des coûts tout au long de la chaîne de valeur ainsi qu'une réduction des marges.
- L'économie circulaire :
 - des réglementations plus nombreuses et exigeantes ;
 - la gestion durable des ressources et des matières premières ; et
 - la gestion des déchets et la réduction des emballages.

Opportunités

- La crise climatique stimule significativement l'action et l'innovation au sein des entreprises, des industries et des gouvernements ;
- des flux financiers sans précédent sont liés au développement des énergies renouvelables, à l'amélioration de l'efficacité énergétique (notamment

dans le bâtiment) et à la réduction des émissions de GES (taxonomie verte européenne, paquet sur les infrastructures aux États-Unis) ;

- l'essor des « technologies propres » avec la création d'une nouvelle classe d'emplois verts ;
- la transition énergétique qui donne l'opportunité de développer de

nouveaux produits et de promouvoir une électricité verte ;

- les nouveaux modèles d'affaires liés à la circularité (réutilisation, reconditionnement, réparation, etc.) ; et
- les évolutions réglementaires liées au climat pour développer de nouveaux services permettant d'atténuer l'impact des clients.

La majeure partie des risques et opportunités liés au climat et à la circularité sont synthétisés dans la matrice de matérialité et pris en compte dans la stratégie environnementale de Sonepar sur ses trois objectifs prioritaires présentés ci-après.

6.5 Stratégie

Le Groupe affiche un positionnement clair à travers trois objectifs pour accélérer le *Global Net Zero* :

1. La transformation pour maîtriser ses impacts ;
2. L'engagement et la formation de tous les collaborateurs au développement durable avec l'Académie de Transition Énergétique ; et

3. Le déploiement de l'Offre Verte, premier indicateur de l'industrie à comparer la performance environnementale du produit pour aider les clients à réduire leur impact.

La stratégie environnementale du pilier « Planète » du plan stratégique « Impact » de Sonepar traduit ce

positionnement à travers une politique et des plans d'actions concrets. Elle est décrite dans une feuille de route « Planète » structurée autour de ces trois objectifs, intégrés à sa stratégie commerciale, et alignée avec les engagements du plan stratégique « Impact ».

Transformer : maîtriser les impacts et tendre vers le *Global Net Zero*

Sonepar veut faire figure d'exemple pour ses clients et mettre en place les technologies qui permettent de réduire son impact. Le Groupe se concentre sur la réduction de son empreinte carbone, qui l'engage à se fixer une feuille de route pour atteindre l'objectif de 1,5 °C enregistré par la SBTi, ainsi que la réduction des déchets.

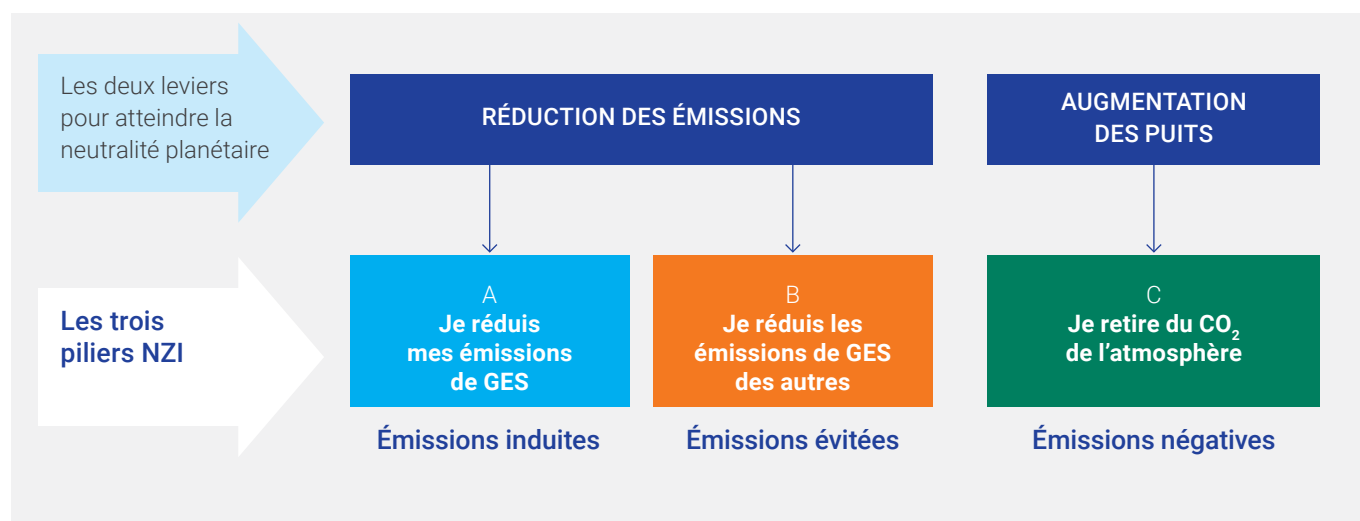
Engager : former tous les collaborateurs de Sonepar pour diffuser les meilleures pratiques

Sonepar a développé l'Académie de Transition Énergétique qui vise à accélérer le changement culturel en faisant émerger une génération d'acteurs responsables et engagés, en formant l'ensemble des collaborateurs. Cette Académie a vocation à être ouverte aux clients de Sonepar. Depuis son lancement, deux formations sont disponibles et obligatoires pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Promouvoir : déploiement d'une Offre Verte pour aider les clients à réduire leur impact

Sonepar a développé son Offre Verte, une méthodologie et un indicateur qui permettent aux clients de comparer les émissions de CO₂ eq liés aux produits afin de choisir les plus durables, dans l'objectif de réduire leur impact. En 2023, elle était opérationnelle en Belgique, en Italie, en France, en Allemagne, en Norvège et en Suède.

La stratégie environnementale s'appuie notamment sur les principes de l'*Initiative Net Zero*⁽¹⁾ (NZI). C'est un référentiel unique qui a pour but de cadrer l'action du secteur privé dans un objectif de neutralité planétaire.



Sonepar a initié un travail de recherche pour quantifier ses émissions évitées, notamment dans l'éclairage et les solutions renouvelables, afin d'anticiper les demandes des clients, d'améliorer la mesure de la performance des solutions durables et suivre l'évolution des réglementations.

De plus, les Pays du Groupe ont la possibilité de contribuer de manière

volontaire en soutenant des projets locaux multi-impacts avec des bénéficiaires sur le climat, la biodiversité et les communautés locales (impact socio-économique). Le Groupe a notamment développé un outil qui permet de vérifier que les projets répondent à six critères : additionnalité, mesurabilité, permanence, unicité, transparence et vérifiabilité. Il a également initié un partenariat avec l'organisation Planète Urgence. En 2023,

le Groupe a ainsi contribué à un projet au Pérou qui allie des bénéfices climatiques, sociaux et pour la biodiversité.

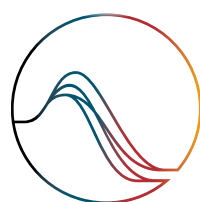
Le Groupe a enregistré en 2023 plus de 230 initiatives internes au service du développement durable et de l'atteinte des ODD. Pour en savoir plus : <https://www.sonepar.com/en/commitments/sustainability/sustainability-initiatives>

6.5.1 Transformer le Groupe pour réduire ses impacts

A. Réduction des émissions de CO₂ eq

Sonepar s'efforce d'atténuer son empreinte au quotidien pour maintenir l'augmentation de la température mondiale sous la barre des 1,5 °C. En tant qu'acteur logistique, implanté dans 42⁽²⁾ pays avec une présence locale assurée par 2 386 agences et 182 centres de distribution et entrepôts. Sonepar est conscient d'exercer une pression sur les ressources naturelles et d'avoir un impact sur le changement climatique. Le Groupe souhaite faire figure d'exemple en ce qui concerne la réduction de ses émissions de GES et de ses déchets.

Science Based Targets



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Un bilan des émissions de GES du Groupe a été réalisé pour la première fois en 2019, avec l'aide d'un cabinet de conseil spécialisé selon les méthodologies du *GHG Protocol* et les principes de la norme ISO 14 064.

Pour limiter son empreinte carbone, Sonepar s'est fixé une trajectoire de réduction de ses émissions de GES en s'appuyant sur la méthodologie scientifique SBTi qui a été validée en décembre 2022. La démarche de réduction de l'empreinte carbone couvre l'ensemble de la chaîne de valeur de Sonepar, incluant les *scopes* 1, 2 et 3.

Les objectifs ainsi fixés ont pour ambition :

- pour les émissions directes (*scopes* 1 et 2) : de s'aligner sur une trajectoire compatible avec le 1,5 °C ; et
- pour les émissions indirectes (*scope* 3) amont et aval : de s'aligner sur une trajectoire compatible avec les 2 °C.

(1) <https://www.net-zero-initiative.com/fr>

(2) Présence d'au moins une entité juridique dans un Pays.

Engagements Groupe et plans d'actions Pays

Dès 2020, des engagements Groupe ont été définis sur les actions principales à mener afin d'atteindre initialement les objectifs des scopes 1 et 2 en priorité, puis du scope 3. Il s'attache à mettre en œuvre les actions nécessaires pour accélérer la transition énergétique et atteindre ces objectifs. Ils sont suivis annuellement et complétés au sein du plan stratégique « Impact ». Pour le scope 3, les objectifs CO₂ eq intègrent notamment des objectifs déchets car ces derniers font partie du bilan carbone du Groupe.

Le bilan carbone a permis d'identifier les postes particulièrement émissifs par Pays et des plans d'actions ont été définis pour chacun d'entre eux. Ils ont

été présentés au Conseil d'Orientation de Sonepar. Les filiales opérationnelles peuvent ainsi actionner les leviers les plus efficaces (bâtiments et véhicules) pour réduire leur empreinte carbone en prenant en compte les réalités locales.

Pour suivre avec précision plus de 50 000 données collectées dans une quarantaine de Pays, le Groupe a développé un outil spécifique de *data science*. Celui-ci permet de gérer la complexité des traitements nécessaires au suivi des différents postes d'émissions et d'améliorer la précision des résultats.


Objectifs, engagements et plans d'action scopes 1 et 2

Les scopes 1 et 2 recouvrent les émissions de GES directes et incluent notamment :

- les bâtiments (énergie utilisée pour le chauffage des agences, bureaux et plateformes, fuites de gaz frigorigènes) ;
- l'achat d'électricité pour alimenter les bâtiments et/ou la production d'électricité renouvelable sur les sites ; et
- les déplacements de la flotte de véhicules du Groupe (voitures, camions, engins de manutention).


Les objectifs cibles retenus par Sonepar en matière de réduction des GES sur les scopes 1 et 2, à méthodologie et périmètre constants depuis 2019, sont les suivants : - 4,2 % par an, avec - 46,2 % en 2030.

Pour atteindre ces objectifs, les engagements du Groupe sont les suivants :




100 % d'électricité verte incluant 15 % de production propre d'ici 2030

Sonepar a pour objectif de consommer 100 % d'électricité verte dans toutes ses opérations. Cela inclut l'électricité venant de producteurs d'électricité renouvelable ainsi que 15 % de production sur ses sites.




Systèmes de management de l'énergie déployés à 100 % d'ici 2030

Sonepar prévoit de déployer des systèmes de management de l'énergie dans 100 % de ses entrepôts afin de mieux gérer et contrôler la consommation d'énergie.



Eclairage 100 % LED d'ici 2025

Sonepar prévoit un éclairage LED dans l'ensemble de ses sites.



100 % de véhicules bas carbone d'ici 2030

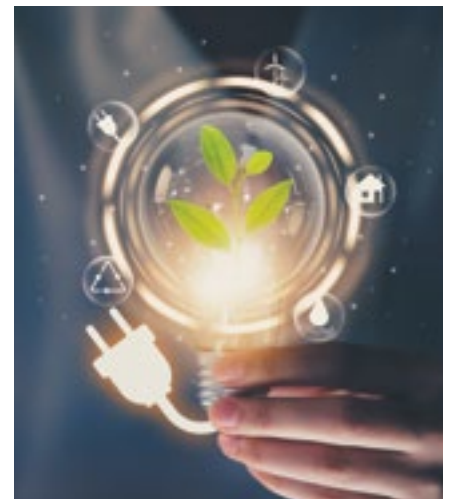
Sonepar transforme sa flotte interne afin d'atteindre 100 % de véhicules bas carbone: voitures électriques, hybrides ou biocarburants.

L'objectif 2023 relatif à l'éclairage LED a été déplacé en 2025 car certains Pays attendent la fin de vie de leurs lampes existantes afin d'éviter de jeter des produits toujours en état d'usage et les remplacent au fur et à mesure avec des LEDs.

Les principales actions engagées depuis 2019 par les Pays pour réduire leurs émissions de GES sur les scopes 1 et 2 sont les suivantes :

- efficacité énergétique dans les agences et les entrepôts ;

- déploiement d'une flotte de véhicules hybrides ou électriques associé à la pratique de l'écoconduite ;
- mise en place de moyens de production d'énergies renouvelables, tels que des panneaux photovoltaïques sur les toits et parkings ;
- mise en œuvre de systèmes de management des transports (TMS) ; et
- implémentation de systèmes de gestion de l'énergie (EMS).



Objectifs, engagements et plans d'action scope 3

Le *scope 3* recouvre les émissions indirectes et inclut :

- en amont : les achats produits, le transport des produits livrés par les fournisseurs dans les centres de distribution ou les agences, les déplacements domicile-travail et déplacements professionnels, les déchets et achats d'emballages ainsi que la production d'énergie amont ; et

- en aval : les ventes produits, la fin de vie des produits et la logistique mise en œuvre par les partenaires de Sonepar.

Les objectifs cibles retenus par Sonepar en matière de réduction des GES sur le *scope 3*, à méthodologie et périmètre constants depuis 2019, sont les suivants :
- 1,2 % par an, avec - 13,5 % en 2030.

Le Groupe associe à ses objectifs de réduction des GES un premier engagement sur la fin de vie des déchets. Des engagements Groupe sur l'Offre Verte et la logistique amont et aval sont en cours de formulation.



100 % des déchets recyclés dans les entrepôts d'ici 2030

Sonepar prévoit de recycler 100 % des déchets générés dans les entrepôts.



L'alternative la plus basse en carbone pour chaque produit d'ici 2028

L'objectif de Sonepar est de transformer sa *supply chain* afin de promouvoir des produits ayant une performance environnementale dans tous ses canaux de distribution.

Sur la partie produits, le Groupe a défini comme priorités le lancement de l'Offre Verte avec des données « produits » plus précises et la réduction de son *scope 3* avec la chaîne de valeur en proposant les alternatives les plus durables. Compte tenu des fortes incertitudes sur le calcul du CO₂ eq par produit, il a été décidé de définir un langage commun en collaboration avec les fournisseurs du Groupe, pour standardiser la mesure du CO₂ eq par produit sur l'ensemble du cycle de vie. Les objectifs inhérents au *scope 3* « produit » ont été intégrés dans ce contexte. L'Offre Verte de Sonepar est entièrement intégrée à la transformation numérique du Groupe avec la mobilisation des équipes de la Sonepar *Digital Factory*, ce qui permet d'afficher les notes sur les *webshops* de Sonepar. L'Offre Verte est basée sur la méthodologie rigoureusement développée par Sonepar, qui a reçu un certificat de conformité de Bureau Veritas.

Les principales actions engagées depuis 2019 par les Pays pour réduire leurs émissions de GES sur le *scope 3* sont les suivantes :

- amélioration de la chaîne logistique ;
- augmentation du taux de chargement dans les camions ;
- diminution de la distance et/ou du poids des livraisons ;
- mise en place de *packaging* ou de boîtes modulaires ;
- réduction des déplacements (notamment en avion) ;
- réduction des déplacements entre le domicile et le lieu de travail grâce au développement du télétravail ; et
- lancement de l'Offre Verte et du *Customer Impact Tracker*.

Nos sites certifiés

Plusieurs de nos sites ont reçu une certification BREEAM au niveau excellent.

L'évaluation BREEAM utilise des mesures de performance reconnues pour évaluer les spécifications, la conception, la construction et l'utilisation d'un bâtiment : l'utilisation de l'énergie et de l'eau, l'environnement interne (santé et bien-être), les processus de gestion, la pollution, les transports, les matériaux, les déchets et l'écologie.

Espagne : investissement dans un nouveau centre de distribution automatisé labellisé BREEAM Excellent à Valence

Sonepar a investi 11 millions d'euros dans la construction d'un nouveau centre de distribution automatisé de 21 500 m² à Puerto de Sagunto, Valence.

Ce centre logistique, qui sera opérationnel au premier trimestre 2024, est équipé du système d'automatisation AutoStore et bénéficiera des meilleures solutions technologiques intralogistiques.

Le système de stockage et de préparation de commandes AutoStore mis en place à Sagunto compte 35 000 bacs. Il augmentera considérablement la capacité quotidienne de préparation de commandes ainsi que la disponibilité des produits. Il permettra une utilisation plus efficace des emballages et réduira les délais de livraison des commandes. En outre, la solution technologique *High-Bay* de Cable Automation sera mise en œuvre pour optimiser le stockage des palettes et des tourets de câbles.

Concernant le développement durable, le bâtiment sera alimenté par 300 kW de panneaux solaires et équipé de plusieurs chargeurs de véhicules électriques. Il a reçu l'une des notes les plus élevées en matière de construction durable : BREEAM Excellent, ce qui signifie qu'il a permis une utilisation efficace de l'eau et de l'énergie, l'utilisation de matériaux durables et de faibles émissions de CO₂.

La construction du centre de Sagunto est la première étape des investissements

logistiques qui auront lieu au cours des prochaines années en Espagne.

Le Groupe investit plus de 2 milliards d'euros dans la modernisation de sa chaîne logistique afin de livrer des commandes parfaites à ses clients tout en privilégiant le développement durable. Plusieurs sites sont également certifiés ISO 14001 et ISO 50001 démontrant la mise en place de systèmes de management de l'environnement et de l'énergie.

Belgique : Ouverture du nouveau centre de distribution à Blandain

Lors de la construction du nouveau centre de distribution, une attention particulière a été accordée à la durabilité. Les concepteurs visent une certification BREEAM Excellent.

Enfin, les livraisons à partir de Blandain se feront avec des bacs réutilisables en plastique recyclé.

Objectifs⁽¹⁾ et résultats

Répartition des émissions de CO₂ eq par scope et par catégorie (données 2023)



(1) Par rapport à l'année de référence 2019.

Évolution des émissions de CO₂ eq sur la période 2019-2023

	2019	2021	2022	2023
Scope 1&2	197	167	166	180
Scope 1 – Energie Flotte et Bâtiments	137	125	129	143
Scope 2 – Electricité	60	42	37	37
Scope 3	55 214	50 308	45 149	46 963
Amont	1 729	1 898	2 069	2 236
Achats Produits	1 249	1 392	1 476	1 621
Logistique Fournisseur	274	298	330	340
Autres	207	208	263	275
Amont	53 485	48 410	43 080	44 728
Logistique effectuée par les tiers	444	445	448	503
Vente et fin de vie produits	53 040	47 965	42 632	44 225
	55 411	50 475	45 315	47 143

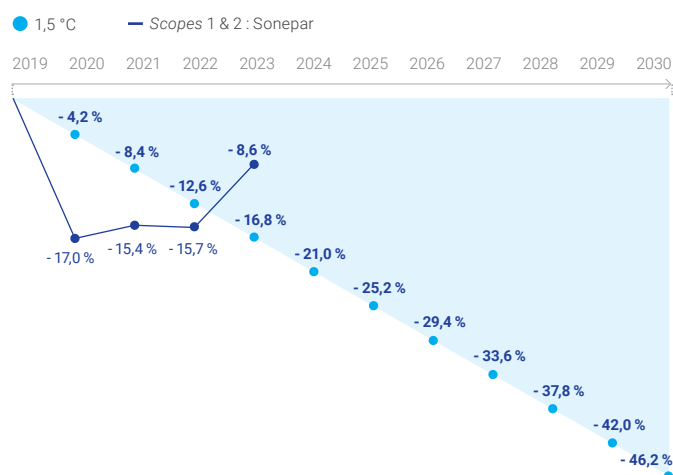
Le scope 3 « produits » représente la partie la plus importante du CO₂ eq avec plus de 97 % des émissions. Les émissions liées aux achats sont calculées à partir de facteurs d'émissions issus de publications scientifiques. La partie « utilisation des produits » a été déterminée minutieusement sur l'ensemble du périmètre « produit » de Sonepar afin d'identifier leur consommation énergétique et d'y attribuer le facteur d'émission de l'électricité des Pays dans lesquels ils sont utilisés pour obtenir les volumes d'émissions. Les facteurs utilisés sont ceux de l'Agence Internationale de l'Énergie. La fin de vie est également déterminée à partir de facteurs d'émissions de l'ADEME⁽¹⁾.

Les graphiques suivants présentent les évolutions des émissions des scopes 1 et 2 et du scope 3 de Sonepar en comparaison avec les deux trajectoires validées par la SBTi.

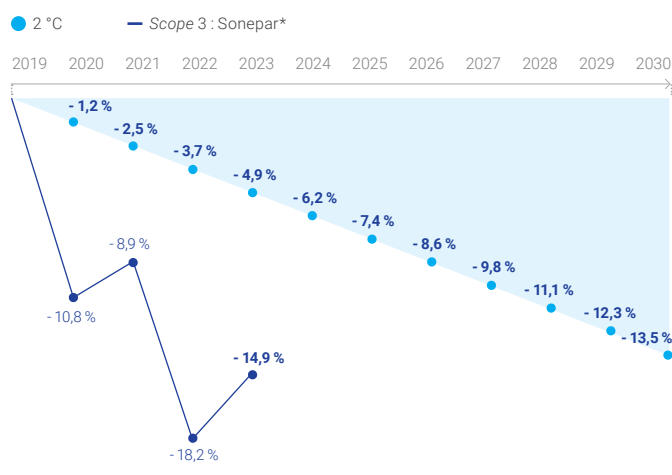
L'évolution des scopes 1 et 2 est comparée à la trajectoire 1,5 °C et l'évolution du scope 3 est comparée à la trajectoire 2 °C de la SBTi.

Toutes les évolutions sont calculées à partir de 2019, année de déclaration initiale.

Sonepar Scopes 1 & 2 versus trajectoire SBTi 1,5°C (scénario de référence 2019)



Sonepar Scope 3 versus trajectoire SBTi 2°C (scénario de référence 2019)



* Une variation significative est présente sur le scope 3 suite à une forte réduction des facteurs d'émissions de l'électricité sur les Pays où Sonepar est présent.

(1) Les émissions sont calculées grâce aux facteurs d'émissions provenant de l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie), de l'Agence Internationale de l'Énergie ainsi que du standard GLEC (Global Logistics Emissions Council).

Bonnes pratiques Pays

Pays	Type d'action	Description
Pays-Bas	Flotte bas carbone	Technische Unie a déjà déployé 18 camions électriques et prévoit une livraison de 12 supplémentaires. Cela vient s'ajouter à l'utilisation du biocarburant HVO100 qui génère beaucoup moins d'émissions de CO ₂ et aux pilotes sur l'utilisation de vélos cargo.
Espagne	Système de Management Environnemental	En 2023, Sonepar a obtenu sa première certification ISO 14001 pour le centre de distribution de Leganés et son siège social à Madrid. Il s'agit de la première étape de la certification de l'ensemble des sites de Sonepar en Espagne.
Mexique	Electricité renouvelable	Sonepar a installé des panneaux solaires dans ses agences d'Alcione dans l'État de Morelos (Jiutepec et Cuernavaca). Cela porte la production totale d'électricité à 25 % de ce qui est consommé.
Autriche	Énergie bas carbone	Dans sa nouvelle agence de Graz, Sonepar passe du chauffage au fioul aux pompes à chaleur. Cette initiative sera étendue progressivement pour qu'à terme, il n'y ait plus de chauffage au fioul en Autriche.
États-Unis	Gestion des ressources	Sonepar USA a déployé un système de gestion des ressources automatisé afin de gérer l'ensemble des catégories d'émissions dans ses filiales opérationnelles et suivre la réduction grâce à une analyse par site.

B. Réduction des déchets

Les cartons, palettes et plastiques d'emballage constituent la majeure partie des déchets directs issus de l'activité propre du Groupe. Un langage et un reporting commun ont été créés en 2022 avec le *Sustainability Tracker*. Les Pays commencent à définir des bonnes pratiques pour réduire les déchets :

- Mise en place de bacs verts réutilisables au service des clients. Ils constituent le support principal de tous les petits produits et une base importante pour les systèmes de préparation de commandes

entièrement automatisés. Ils permettent d'économiser le carton et de réduire les emballages à usage unique.

- Mise en œuvre d'une politique d'emballage écoresponsable, promotion de l'utilisation de matériaux recyclés dans les emballages des fournisseurs et d'élimination des plastiques.
- Recours à des emballages plus fins, suppression des emballages pour certaines lignes de produits.
- Réduction de certains emballages adaptés au format du produit.

- Recyclage des palettes et des tourets.
- Nomination d'un *Packaging Designer* en charge de l'optimisation des emballages (activité marques propres).
- Recyclage avancé des vêtements de travail usagés, du bois, du papier et du carton.

Pour réduire leurs déchets, les filiales opérationnelles du Groupe travaillent avec les services locaux chargés de la récupération, de la réutilisation et du traitement des flux.

Bonnes pratiques Pays

Pays	Description
Allemagne	L'Allemagne a installé cinq nouvelles machines à banderolage (enveloppe le produit dans une banderole en papier) dans son entrepôt central de Gernsheim afin de réduire de 50 % l'utilisation de sacs en plastique et de films étirables pour l'emballage. Cinq autres machines ont été achetées et seront bientôt installées.
Pologne	Alfa Elektro a mis en place un programme de récupération des boîtes en cartons dans toutes ses agences. Les cartons sont marqués « Protégez la planète : Renvoyez-nous vos cartons ! » Une fois par mois, les agences renvoient vers le centre de distribution les cartons en bon état. Les cartons sont aplatis et la plupart sont réutilisés. Ceux qui sont trop abîmés sont transformés en papier de rembourrage pour les livraisons futures.
Canada	L'objectif de Sonepar Canada est d'éliminer les plastiques à usage unique dans les entrepôts, les bureaux et les agences afin d'anticiper la réglementation à venir. Les ustensiles tels que les pailles, les bouteilles, les emballages alimentaires et les sacs en plastique à destination des clients ont été retirés. Des couverts, assiettes, gobelets et gourdes réutilisables ont été distribués à l'ensemble des collaborateurs. Des produits biodégradables tels que des assiettes ou les tasses en bois ou en papier ont été mis à disposition, et des bacs à compost ont été installés afin de gérer ces nouveaux déchets. Dans les agences, les cartons reçus des fournisseurs ou des centres de distribution sont réutilisés afin de livrer les produits aux clients.

C. Plan d'adaptation au climat Enjeux

Reconnaissant le risque que le changement climatique fait peser sur son activité, ainsi que les opportunités qu'il pourrait présenter, le Groupe a intégré ces enjeux dans l'analyse de matérialité réalisée en 2021.

L'ensemble des risques et opportunités liés au climat sont passés en revue pour sélectionner ceux applicables à l'activité du Groupe dans un horizon temporel donné. Les risques physiques comprennent les risques aigus et chroniques liés aux évolutions climatiques et couvrent à la fois les opérations et la chaîne d'approvisionnement. Les risques de transition comprennent les risques politiques et juridiques, les risques de réputation, de technologie et de marché pour les opérations et, le cas échéant, pour la chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre de la signature par la société de réassurance du Groupe des Principes de l'assurance responsable des Nations Unies, des premiers travaux portant sur les risques physiques ont été lancés en 2023. Les risques physiques résultant du changement climatique peuvent être liés à des événements (aigus) ou à des changements à plus

long terme (chroniques) dans les modèles climatiques. Les risques physiques peuvent avoir des implications financières pour les organisations, telles que des dommages directs aux biens et des impacts indirects dus à la rupture de la chaîne d'approvisionnement. Les performances financières peuvent également être affectées par des changements dans la disponibilité, l'approvisionnement et la qualité de l'eau, la sécurité alimentaire, ainsi que par les changements de température extrêmes affectant les actifs et les opérations des organisations, la chaîne d'approvisionnement, les besoins de transport et la sécurité des employés, etc.

Une première étude des risques du changement climatique sur les actifs stratégiques du Groupe est en cours. Cette étude analyse l'exposition actuelle de ces sites aux catastrophes naturelles par pays ainsi que les risques à moyen et long terme conformément aux scénarios climatiques RCP 4.5 et 8.5 du GIEC.

Gouvernance

Le Comité de Pilotage RSE du Groupe étudie et statue sur les questions liées au climat et en particulier sur les points concernant la mise en œuvre de la

CSRD, les objectifs de décarbonation et la politique climatique. Afin de remplir cette mission, le Comité de Pilotage RSE s'appuie sur une analyse de risques et d'opportunités liés au climat (en cours de réalisation), ainsi que d'autres éléments plus spécifiques. Le Conseil d'Administration de la société de réassurance du Groupe supervise la réalisation de l'étude des risques liés au changement climatique sur les actifs stratégiques du Groupe.

Outils

- Signature par la société de réassurance du Groupe des principes de l'assurance responsable des Nations Unies (UNPSI) ;
- Réalisation d'une étude des risques du changement climatique sur les actifs stratégiques du Groupe (en cours) ; et
- Intégration dans les standards de prévention du Groupe de recommandations liées à la prise en compte du changement climatique (risques physiques).

Plan d'action

Une étude des risques liés au changement climatique sur les actifs stratégiques du Groupe est en cours. Cette étude permettra de déterminer un plan d'action qui sera déployé en 2024.



D. Biodiversité

L'intégrité de la biosphère, y compris la perte et l'extinction de la biodiversité, est l'une des neuf limites planétaires évoquées par le *Stockholm Resilience Center* (voir chapitre 6 section 6.1). Elle est aujourd'hui dépassée. L'impact des activités humaines au cours des cinquante dernières années a augmenté le risque de changements brusques et irréversibles.

Sonepar a un rôle à jouer pour limiter son impact sur les écosystèmes et la perte de biodiversité.

En 2023, le Groupe a lancé une première évaluation de ses activités afin d'évaluer celles qui sont les plus impactantes.

La méthodologie utilisée est basée sur la *Science Based Targets Network* qui étend le champ d'application de la SBTi en mettant l'accent sur la nature en cinq étapes : évaluer, interpréter et établir des priorités, mesurer et divulguer, agir et suivre.

Les principaux impacts issus de ce *screening* sont les suivants :

- le changement climatique dû aux émissions ; et
- l'utilisation d'eau et des sols, ainsi que leur pollution lors de l'extraction de matières premières, notamment de métaux rares et lors de la fabrication des produits.

Pour réduire les impacts la prochaine étape consiste à guider et à soutenir les Pays du Groupe qui proposent des initiatives ayant un impact dans quatre domaines :

- les services de circularité ;
- l'Offre Verte ;
- la réduction de l'empreinte carbone et des déchets ; et
- la contribution volontaire à des projets pour aider à restaurer la biodiversité.

6.5.2 Engager les collaborateurs grâce à une Académie de Transition Énergétique

Parce que l'engagement des collaborateurs est essentiel à toute action en faveur du développement durable, Sonepar déploie depuis 2020 son Académie de Transition Énergétique au sein du Groupe. Elle consiste en un parcours de formation en ligne pour sensibiliser tous les collaborateurs aux enjeux environnementaux. Elle se compose de modules dédiés à une thématique majeure pour le Groupe. Pour compléter le programme, un nouveau module sur l'Offre Verte sera réalisé sur les deux prochaines années.

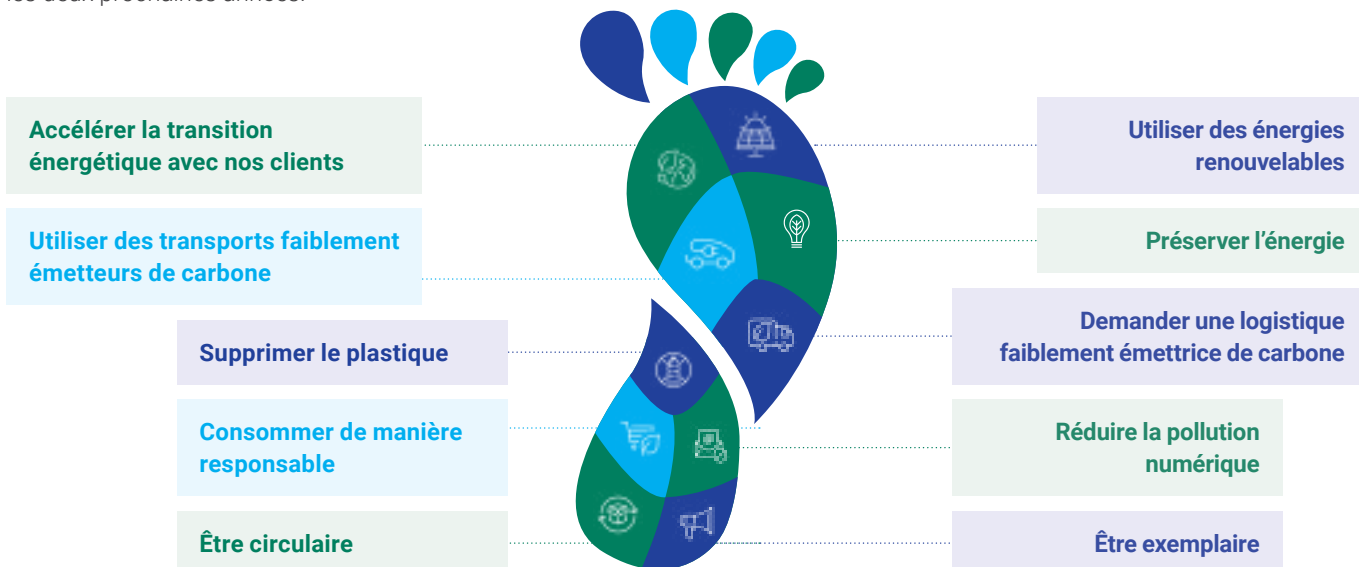
A. Module Développement Durable

Le premier module de l'Académie de Transition Énergétique est consacré au développement durable. Il présente en trente minutes les actions de développement durable menées par le Groupe, ainsi que son empreinte carbone. Il incite chacun à agir et à s'engager activement en faveur de la transition énergétique et à devenir acteur du changement, qu'il travaille dans une agence, une plateforme logistique, un bureau ou en mobilité. Le module est disponible en 11 langues.

Collaborateurs formés au 31 décembre 2023 :

33 000

Représentant 73 % des effectifs du Groupe.



B. Module circularité

Un deuxième module de l'Académie de Transition Énergétique a été lancé au premier trimestre 2023 pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la circularité tout particulièrement au regard des déchets produits, aux emballages et à la réduction de l'impact du Groupe. Cette formation aborde les fondamentaux de la circularité détaillés ci-dessous.

L'économie circulaire est en effet au cœur des enjeux sociétaux actuels. Contrairement à l'économie linéaire, basée sur le schéma « fabriquer, consommer, jeter », ce terme désigne

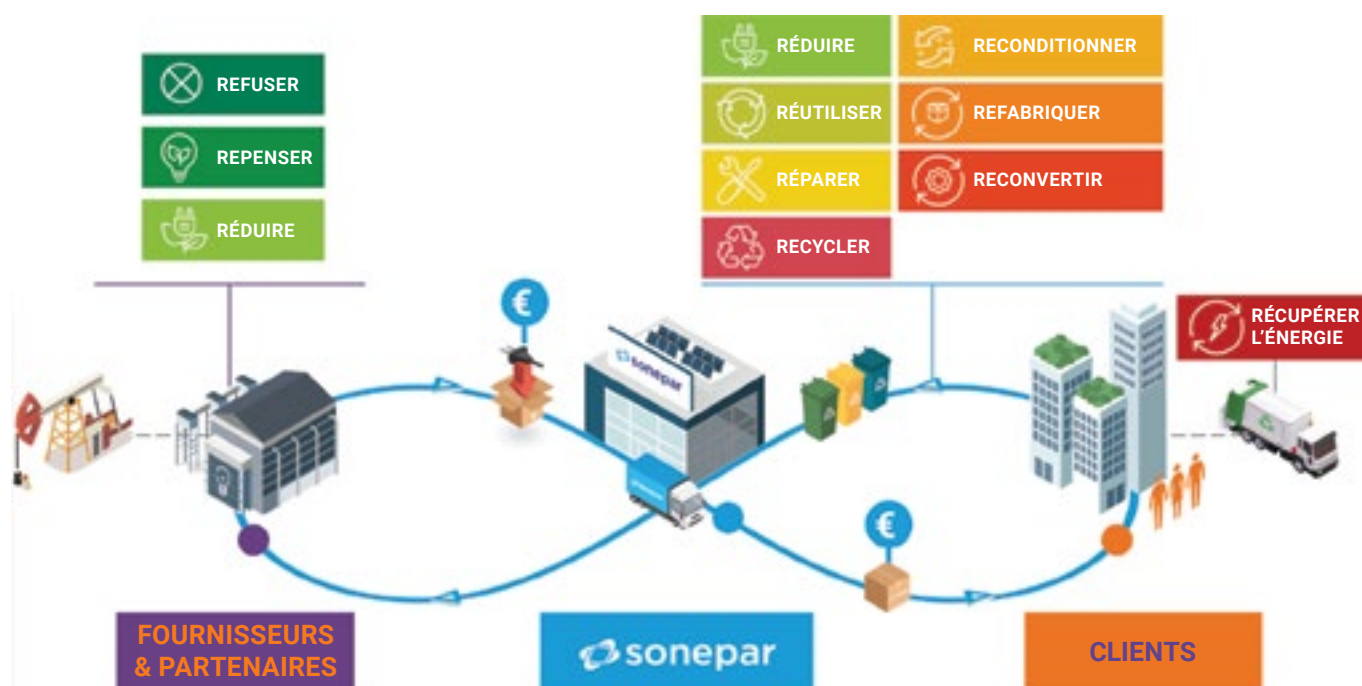
essentiellement le fait de recycler, réutiliser et remettre à neuf. Le passage d'une économie linéaire à une économie circulaire implique une transformation profonde des usages et des modes de consommation. Ce changement de paradigme est nécessaire pour préserver les ressources, garantir l'avenir de la société et préserver les générations futures.

L'économie circulaire repose sur trois piliers interdépendants : l'offre des acteurs économiques, la demande ou le comportement des consommateurs, et la gestion des déchets. Ces piliers se déclinent en dix actions stratégiques (les

« 10 R »), qui permettent d'avoir un impact concret sur l'économie : Refuser, Réduire, Repenser, Réutiliser, Réparer, Rénover, Refabriquer, Reconvertir, Recycler et Récupérer l'énergie.

La transition vers une économie circulaire répond à une réelle attente des clients et parties prenantes. Le Groupe y voit également de nouvelles opportunités d'innovation à travers le développement de modèles économiques durables et de services clients.

La formation a été suivie par plus de 36 000 collaborateurs à ce jour.



C. Module Offre Verte et Impact Tracker

Le Groupe prévoit de lancer le développement en 2024 d'une nouvelle formation dédiée à l'Offre Verte et à l'Impact Tracker afin de former ses parties prenantes d'abord en interne puis en externe aux enjeux de ses services liés à la réduction des émissions sur sa chaîne de valeur.

D. Raison d'être

Le Groupe s'engage, dans le cadre de sa raison d'être, à former ses collaborateurs aux enjeux environnementaux et l'atténuation de ses impacts.

Formation continue

Sonepar a l'intention d'offrir une formation annuelle sur le développement durable à tous ses collaborateurs. Sa force de vente sera la mieux formée de l'industrie de la distribution électrique pour promouvoir des solutions durables.

6.5.3 Promouvoir : aider les clients à réduire leur impact

A. L'Offre Verte pour choisir des produits responsables

Le réchauffement climatique et la gestion des ressources représentent deux des plus grands défis auxquels nous sommes aujourd'hui confrontés. Nous devons opérer des changements radicaux dans la production et l'utilisation de l'énergie et des ressources qui alimentent nos industries, nos villes, nos foyers et notre monde en général.

Sonepar a une responsabilité dans ce domaine. Avec un chiffre d'affaires de 33,3 milliards d'euros, une présence dans 42 pays, le Groupe joue un rôle central dans la distribution mondiale de matériel électrique. Fort de cette position, Sonepar souhaite encourager des pratiques plus responsables et collaborer avec ses fournisseurs pour renforcer leurs efforts. Le Groupe se concentre sur trois domaines clés : réduire son impact environnemental, former ses 45 662 collaborateurs pour conseiller les clients sur de meilleures pratiques, et proposer une Offre Verte.

Cette Offre Verte est une première mondiale en matière d'environnement. Au moment de son lancement en 2022 en Suède, Sonepar était le premier

distributeur électrique à créer cet indicateur de comparaison en CO₂ eq et de l'apposer sur une gamme de ses produits. Disponible sur nos webshops dans un premier temps en 2023, l'Offre Verte de Sonepar est opérationnelle en Belgique, en Italie, en France, en Allemagne, en Norvège et en Suède.

L'Offre Verte est un indicateur qui permet de mesurer et de comparer la performance environnementale d'un produit. Elle s'appuie sur une méthodologie⁽¹⁾ simplifiée et vérifiée par un organisme indépendant – Bureau Veritas – qui permet de calculer les émissions de CO₂ eq sur l'ensemble du cycle de vie de chaque produit puis de les classer par ordre de performance.

Une mention indique que la donnée environnementale est disponible, puis un système de classement A, B ou C est ajouté lorsque le produit peut être comparé avec un autre.

Suite au déploiement de l'indicateur sur l'empreinte carbone du produit, Sonepar définit un nouvel indicateur lié à la circularité afin de promouvoir des produits limitant l'utilisation de ressources.

Un processus de collecte et de traitement des données en collaboration avec les fournisseurs

Certains fournisseurs disposent déjà de données précises sur les émissions dans le cadre des déclarations environnementales de produits et de leurs analyses du cycle de vie. Ils transmettent leurs données à Sonepar, qui en vérifie l'exhaustivité pour l'ensemble des phases du cycle de vie, y compris après la fabrication : transport et distribution, utilisation pendant la durée de vie, élimination en fin de vie.

Sonepar traite toutes ces données via son *Datalake* et y applique sa propre méthodologie, validée par Bureau Veritas, pour obtenir un calcul des émissions de CO₂ eq du produit sur l'ensemble de son cycle de vie. Ce résultat est ensuite converti en un indicateur, qui évalue les qualités environnementales du produit et le classe en trois catégories : C (bon), B (très bon) ou A (excellent). Les produits sont présentés, avec leur notation, sur la plateforme omnicanale du Groupe.

Des ateliers multipartites sont organisés pour identifier les caractéristiques techniques de comparaison des produits.

The screenshot shows the Sonepar website interface for searching circuit breakers. The search term 'disjoncteur' is entered in the search bar. The results are filtered by 'Offre Verte' (green checkmark). Two products are displayed:

- Product 1:** Disjoncteur DNX3 4500 - auto-auto - U+N 230V 10A - 4,5kA - courbe C - 1 module. It has a green 'A' rating. Technical specifications: 2 poles (total), 1 protected pole, 10 A nominal current.
- Product 2:** Disjoncteur DNX3 4500 - auto-auto - U+N 230V 16A - 4,5kA - courbe C - 1 module. It has a green 'B' rating. Technical specifications: 2 poles (total), 1 protected pole, 16 A nominal current.

Both products include manufacturer and Sonepar references and a 'Se connecter' button to view prices and order.

(1) Méthodologie d'affichage de l'impact environnemental des produits – Mai 2022 – Version 1.0

Les trois caractéristiques de l'Offre Verte Sonepar

En caractérisant les émissions à l'aide d'une méthodologie exhaustive selon les quatre critères détaillés ci-dessous, l'Offre Verte de Sonepar constitue une offre inédite, en avance sur les pratiques actuelles du secteur :

Granularité au niveau du produit : l'Offre Verte de Sonepar permet aux clients de comparer des produits selon leurs émissions directes. Cela permet aux clients de calculer les émissions au niveau d'un projet.

Émissions sur l'ensemble du cycle de vie : la méthodologie basée sur l'ensemble du cycle de vie est à l'heure actuelle la plus exhaustive pour évaluer les émissions liées à un produit électrique.

Comparaison sur une base identique : la méthodologie de l'Offre Verte permet d'harmoniser les données provenant de sources différentes. Les clients peuvent ainsi comparer des produits de fournisseurs différents sur une base équivalente.

Des bénéfices pour les clients et les utilisateurs finaux

L'Offre Verte vise trois objectifs principaux :

1. promouvoir le développement durable auprès de l'ensemble des parties prenantes ;
2. aider les clients (installateurs, professionnels de l'industrie et du bâtiment) à identifier les meilleures technologies disponibles ; et
3. fournir aux clients une information fiable pour les aider à gérer leurs émissions de CO₂ eq.

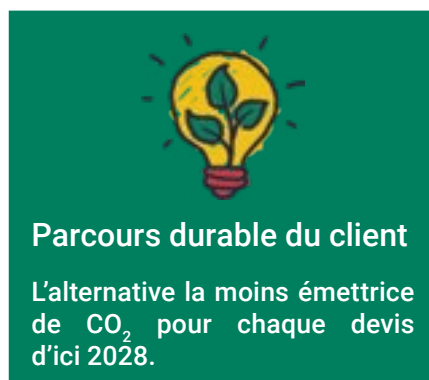
La performance d'un produit est affichée sur toutes les interfaces de Sonepar : les clients peuvent ainsi utiliser la notation pour comparer en ligne des produits similaires et choisir un produit alternatif affichant des émissions plus basses.

Face aux demandes croissantes des clients en matière de responsabilité environnementale, l'Offre Verte établit une référence. Le Groupe vise à impulser une dynamique, en démontrant la valeur

de disposer d'informations simples sur les émissions. À l'avenir, Sonepar s'attend à ce que de nombreux autres fournisseurs rejoignent l'initiative. Notamment, les clients de Sonepar pourront agréger des données pour calculer les émissions sur la totalité du cycle de vie pour des projets de grande ampleur ou des bâtiments, et les clients finaux bénéficieront de ces résultats dans leurs propres calculs d'empreinte carbone par foyer. Au fur et à mesure de son développement, l'Offre Verte inclura d'autres notations aidant les clients à faire les meilleurs choix pour préserver les ressources naturelles de la planète et contribuer au bien-être de ses habitants.

Raison d'être

L'Offre Verte s'inscrit dans la Raison d'être du Groupe, avec un objectif à horizon 2028 pour accélérer son déploiement.



B. Le Customer Impact Tracker pour les grands comptes

En parallèle à l'Offre Verte, à la demande des clients grands comptes qui ont exprimé la nécessité de mesurer leur scope 3 sur les achats, Sonepar a développé en 2022 un *Customer Impact Tracker* qui leur permet de suivre trimestriellement le CO₂ eq sur les achats et de fournir des rapports détaillés. Ils sont ainsi en mesure de réduire leur impact en se focalisant sur les familles de produits les moins émettrices. Cet outil est accessible via le *Datalake* de Sonepar.

C. Solutions renouvelables et efficacité énergétique

Sonepar met l'accent sur le développement de produits éco-responsables afin d'accélérer la transition énergétique. En 2023, Sonepar a réalisé

2,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans les produits fonctionnant à base d'énergies renouvelables et 2,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans les solutions d'efficacité énergétique.

D. Développer l'économie circulaire

Sonepar dispose d'un réseau mondial de 182 centres de distribution, entrepôts et 2 386 agences, qui représentent autant de « points de contact » grâce auxquels sont proposés aux clients des services relevant de l'économie circulaire.

Sonepar implique ses collaborateurs dans la réflexion sur les actions et solutions durables proposées aux clients pour donner une seconde vie aux produits. Ceci inclut par exemple, et selon les sites, une collecte en vue du recyclage, un service de réparation de produits, un projet pilote de vente de produits de seconde main. Certaines entités ont noué des partenariats fournisseurs afin de proposer aux clients des produits plus facilement recyclables (démontables ou fabriqués à partir de matériaux s'intégrant favorablement dans la chaîne de traitement des déchets). Sonepar souhaite accélérer ce type de partenariats pour organiser davantage la collecte et développer de nouveaux modèles visant à augmenter la durée d'utilisation des produits au sein de sa chaîne de valeur.

Le développement de ces initiatives s'inscrit dans la stratégie de la Raison d'être du Groupe avec des objectifs ambitieux sur la sélection des *packagings* et des services proposés.



E. La transformation logistique et digitale pour améliorer la qualité du service rendu au client

Sonepar prévoit d'investir plus de deux milliards d'euros d'ici 2026 dans la construction, l'extension et l'automatisation de ses réseaux de distribution et de transport afin de livrer des commandes parfaites à ses clients et d'atteindre ses objectifs de limitation des émissions de CO₂. Le Groupe a initié depuis 2021 une refonte

de son organisation logistique avec la création d'une équipe dédiée à la *Global Supply Chain*, le renforcement des équipes logistiques locales et le lancement de plusieurs grands projets. Avec ses centres de compétences logistiques, Sonepar s'est focalisé sur la standardisation de ses différents systèmes (notamment solutions de gestion de stocks et des entrepôts) et sur l'automatisation de ses plateformes logistiques à travers le monde afin de

réduire les risques, de renforcer sa productivité et d'améliorer la qualité du service rendu au client. En parallèle, le Groupe poursuit ses investissements dans sa *Digital Factory*, et notamment sa plateforme omnicanale Spark, pour améliorer l'efficacité opérationnelle par l'automatisation des processus et le traitement des données ainsi que la transparence proposée à ses clients sur la compréhension et l'atténuation de leurs impacts environnementaux.

Initiatives remarquables

Le Groupe a mis en place des services de circularité pour les clients afin de réduire l'utilisation des ressources et prévenir la génération de déchets.

Bâtiments

Pays	Description
France	<ol style="list-style-type: none"> Lors du remplacement d'un nouveau système de climatisation, l'installateur spécialiste du chauffage, de la ventilation et de la climatisation (CVC) demande un service de réglage ou de contrôle des fuites. Sonepar fournit le service et garde une trace des déchets collectés afin de respecter la réglementation et d'éviter les pertes de gaz dangereux. Un partenaire dédié recycle ou détruit le gaz retourné par l'installateur.
Australie	<ol style="list-style-type: none"> L'installateur retourne les panneaux photovoltaïques à Sonepar, qui les stocke dans un bac dédié. Le partenaire vient chercher le bac chez Sonepar lorsqu'il est plein et recycle les matériaux.
À travers de nombreux pays	Sonepar collecte les produits d'éclairage auprès des clients. Cela relève de la réglementation sur les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) que la plupart des pays de Sonepar doivent respecter.
Suède	<ol style="list-style-type: none"> Les clients réservent un service (en ligne) pour réparer un produit, ou achètent des pièces de rechange pour la réparation. Sonepar répare ou remplace le produit (garantie). Recyclage (avec un partenaire) ou les clients apportent le produit à recycler.

Industrie

Pays	Description
Brésil	<ol style="list-style-type: none"> Lorsqu'un produit présente un dysfonctionnement, le client peut demander un service sur place pour l'entretenir, le réparer, le remettre en état ou même l'amener au centre de réparation. Les techniciens de Sonepar, certifiés par la marque, réparent, remettent en état ou reconditionnent le produit.
États-Unis	<ol style="list-style-type: none"> Lorsqu'un produit présente un dysfonctionnement, le client le renvoie à Sonepar ou demande un service de réparation. Chez Sonepar, les techniciens certifiés par les fournisseurs réparent le produit ou le remplacent par un produit reconditionné.
Allemagne	<ol style="list-style-type: none"> Lors de la coupe des câbles, Sonepar met les chutes dans un conteneur dédié. Le partenaire spécialisé récupère le conteneur lorsqu'il est plein, trie les câbles pour en récupérer le plus possible et calcule la valeur de ce qu'il a reçu pour payer à Sonepar la valeur du matériau recyclé.
Pays-Bas	<ol style="list-style-type: none"> Les chemins de câbles récupérés dans les bâtiments sont vérifiés et nettoyés pour être réutilisés. Ils sont étiquetés comme « réutilisés » sur la boutique en ligne.

Déchets électriques et électroniques (DEEE) collectés et revalorisés en tonnes en 2023, soit une augmentation de 12 % par rapport à 2022.

1 477⁽¹⁾

(1) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations sur les DEEE ou des limitations du périmètre avec des données uniquement en agence et/ou plateformes logistiques. Des projets de collectes spécifiques et des réorganisations de stocks ont entraîné une augmentation en 2023 par rapport à 2022.

Indicateurs extra-financiers

Méthodologie et audit des indicateurs	128
Tableau des indicateurs	129



07

Méthodologie et audit des indicateurs

Dans un esprit de transparence envers ses parties prenantes, le Groupe publie des données sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise qui comprennent notamment le tableau des indicateurs extra-financiers du Rapport Annuel.

Les données annuelles relatives à la RSE sont communiquées pour l'année calendaire précédent l'année de publication.

Le périmètre de consolidation des données englobe toutes les activités de Sonepar au 31 décembre de l'année de déclaration, sauf indication contraire.

La couverture de certains indicateurs est limitée au 18 pays (20 entités) inclus dans le plan « Impact » de Sonepar, représentant plus de 95 % du chiffre d'affaires. Lorsque c'est le cas, il est explicitement mentionné que la donnée se limite aux pays du plan « Impact ».

Les modifications significatives apportées aux données des

années précédentes, telles que les améliorations méthodologiques ou les erreurs significatives identifiées rétrospectivement, sont explicitement mentionnés dans le présent rapport.

Les entités du Groupe doivent utiliser des données réelles plutôt que de s'appuyer sur des estimations. Cependant, dans certains cas, les données peuvent être temporairement inaccessibles et sont donc calculées selon des estimations. Ces estimations sont explicitement mentionnées dans le présent rapport.

Les changements de périmètre de consolidation peuvent découler d'acquisitions ou de cessions d'entités. Sauf mention contraire, elles sont prises en compte à la date effective de leur mise en œuvre.

Pour assurer la qualité des données, et donc du *reporting*, des contrôles sont effectués après la collecte d'informations par les directions remontant les informations (tout particulièrement par

la Direction de la Communication et du Développement Durable, la Direction des Ressources Humaines et la Direction du Contrôle interne).

Certaines informations ne sont pas abordées dans le présent rapport pour l'exercice 2023. Il s'agit des informations liées aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, l'analyse des risques extra-financiers, tout comme l'analyse de matérialité, montre que les thématiques suivantes ne sont pas pertinentes ou ne présentent pas de risques significatifs au regard des activités du Groupe :

- gaspillage alimentaire ; et
- engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

Tableau des indicateurs⁽¹⁾

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
I. Environnement					
A) Politique générale en matière environnementale					
Environnement	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	–	–	Voir chapitre 6	Déploiement d'une Politique environnementale Groupe
Environnement	Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation de l'Académie de Transition Énergétique ⁽²⁾	Module 1 : 27 000	Module 1 : 31 000	Module 1 : 33 000 Module 2 : 36 000	2024 : 100 %
B) Pollution					
Environnement	Mesures de réduction de l'impact de la chaîne d'approvisionnement complète du fabricant au client final	–	–	Suivi de l'Offre Verte et du <i>Customer Impact Tracker</i> Voir chapitre 6	
C) Économie Circulaire					
Environnement	Prévention et gestion des déchets	–	–	Suivi du <i>Customer Impact Tracker</i> Voir chapitre 6 section 6.5 et indicateurs ci-après	
Environnement	Utilisation durable des ressources	–	–	Voir chapitre 6 section 6.5 et indicateurs ci-après	
Environnement	Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés en tonnes	1 514	1 314 ⁽³⁾	1 477 ⁽⁴⁾	
Environnement	Déchets produits par l'activité propre du Groupe (carton, bois, papier, plastique) en kt ⁽⁵⁾	36	42 ⁽⁶⁾	47 ⁽⁷⁾	2030 : - 13,5 % (par rapport aux données de référence 2019)
Environnement	Consommation d'eau (en millier de m ³) – périmètre plan stratégique « Impact » ⁽⁸⁾	1 491	1 074	371 ⁽⁹⁾	

(1) Dans ce tableau les indicateurs accompagnés d'une * désignent des nouveaux indicateurs 2023.

(2) Le module 1 de l'ATE se concentre sur l'empreinte carbone de Sonepar et le module 2, lancé en 2023 concerne l'économie circulaire.

(3) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations et/ou exclusions de périmètres. Exemple : la France ne publie ses données que pour les agences (les données plateformes sont exclues et sous-traitées).

(4) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations sur les DEEE ou des limitations du périmètre avec des données uniquement en agence et/ou plateformes logistiques. Des projets de collectes spécifiques et des réorganisations de stocks ont entraîné une augmentation en 2023 par rapport à 2022.

(5) Les données de 2021 ainsi que les objectifs ont été mis à jour, notamment dans le cadre de la démarche de certification SBTi du Groupe.

(6) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations et/ou exclusions de périmètres. Exemple : l'Allemagne estime ses données 2022 sur la base de 2021 (pas de donnée fournisseur disponible en début d'année) et la France a des restrictions de périmètre uniquement sur les plateformes logistiques.

(7) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations et des limites de périmètre lorsque la donnée n'est pas disponible sur tous les sites. En Allemagne par exemple environ 30 % de la donnée 2023 est estimée. L'augmentation de l'activité et l'intégration de nombreuses acquisitions ont entraîné une augmentation significative des déchets liés aux packaging (carton, bois, papier et plastique).

(8) Estimation interne Sonepar.

(9) La méthodologie a évolué significativement pour le Canada. La France, la Suisse ainsi que Mayflex n'ont pas reporté de donnée en 2023.

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
D) Changement climatique					
Environnement	Postes significatifs d'émissions de GES générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	–	–		Voir chapitre 6 section 6.5.1
Environnement	Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de GES, moyens mis en œuvre à cet effet	–	–		Voir chapitre 6 section 6.5.1 et indicateurs ci-après
Environnement	Consommation d'énergie (périmètre Groupe, en GWh)	201 ⁽¹⁾	172	185 ⁽²⁾	
Environnement	Consommation d'électricité (périmètre Groupe, en GWh) ⁽³⁾	191	190	193 ⁽⁴⁾	
Environnement	Part d'énergies renouvelables achat et production – périmètre plan stratégique « Impact »	39,6 %	44,1 %	47,9 %	2030 : 100 %
Environnement	Part d'énergies renouvelables – Total production – périmètre plan stratégique « Impact »	3,3 %	4,0 %	4,9 %	2030 : 15 %
Environnement	Part d'énergies renouvelables – Total achat – périmètre plan stratégique « Impact »	36,3 %	40,1 %	43,1 %	
Environnement	Chiffre d'affaires produits énergies renouvelables – en milliards d'euros ⁽⁵⁾	0,883	2,205	2,155	
Environnement	Chiffre d'affaires produits efficaces ⁽⁶⁾ (efficacité énergétique) en milliards d'euros	2,504	2,419	2,781	
Environnement	Émissions directes et indirectes de CO ₂ eq ou scopes 1 et 2 (en milliers t CO ₂ eq) – par rapport aux données de référence 2019	- 15,4 % pour un objectif 2021 de - 8,4 %	- 15,7 % pour un objectif 2022 de - 12,6 %	- 8,6 % ⁽⁷⁾ pour un objectif 2023 de - 16,8 %	2030 : - 46,2 %
Environnement	Émissions indirectes de CO ₂ eq ou scope 3 (en milliers t CO ₂ eq) – par rapport aux données de référence 2019 ⁽⁸⁾	- 8,9 % pour un objectif 2021 de - 2,5 %	- 18,2 % pour un objectif 2022 de - 3,7 %	- 14,9 % pour un objectif 2023 de - 4,9 %	2030 : - 13,5 %

(1) Chiffre de 2021 modifié pour prendre en compte une actualisation de certaines données.

(2) Certaines données de consommation sont estimées. Par exemple, en Allemagne 50 % des données liées à la consommation de chaleur sont estimées.

(3) Chiffre de 2021 recalculé pour prendre en compte la consommation totale d'électricité (dont la part d'énergies renouvelables).

(4) Certaines données de consommation sont estimées. Par exemple, la consommation d'électricité renouvelable en Allemagne est estimée à 100 % sur les données 2022.

(5) Estimation interne Sonepar. Les chiffres de 2021 et 2022 n'incluent que le chiffre d'affaires provenant du photovoltaïque. L'indicateur a été mis à jour en 2023 pour prendre en compte les produits provenant d'énergies renouvelables (photovoltaïque, éolien, e-mobilité et chauffage renouvelable).

(6) Estimation interne Sonepar. Produit efficace : produit permettant de réduire la consommation d'énergie pour le client final.

(7) L'augmentation de l'activité et l'intégration de nombreuses acquisitions ont entraîné une augmentation importante de la consommation d'énergie et de fuel dans le scope 1.

(8) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année civile 2022 pour prendre en compte, notamment, les impacts liés au cycle de vie du produit et la démarche SBTi. Les données 2020 et 2021 ont été modifiées en conséquence. Les émissions liées au transport amont et aval des produits sont désormais inclus dans le calcul des émissions du scope 3 – l'indicateur a donc été supprimé.

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
I. Informations sociales					
A) Emploi					
Social	Effectif ⁽¹⁾	45 401	44 273	45 662	
Social	Répartition des collaborateurs par sexe	25 % de femmes 75 % d'hommes	25 % de femmes 75 % d'hommes	25 % de femmes 75 % d'hommes	2027 : 35 % de femmes
Social	Effectif par zone géographique ⁽²⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Amérique du Nord : 35 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 25 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 20 % • France : 12 % • Asie-Pacifique : 8 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Amérique du Nord : 30 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 27 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 21 % • France : 13 % • Asie-Pacifique : 9 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Amérique du Nord : 31 % • Amérique du Sud : 7 % • Europe de l'Ouest : 33 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 21 % • Asie-Pacifique : 8 % 	
Social	Effectif par tranche d'âge ⁽³⁾	<ul style="list-style-type: none"> • 18-25 ans : 8 % • 26-35 ans : 23 % • 36-45 ans : 26 % • 46-55 ans : 26 % • 56 et plus : 17 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 18-25 ans : 8,2 % • 26-35 ans : 22 % • 36-45 ans : 25,5 % • 46-55 ans : 25,7 % • 56 et plus : 18,6 % 	<ul style="list-style-type: none"> • 18-25 ans : 9 % • 26-35 ans : 22 % • 36-45 ans : 26 % • 46-55 ans : 25 % • 56 et plus : 19 % 	
Social	Âge moyen	43	43	43	
Social	Ancienneté Groupe – périmètre plan stratégique « Impact »	10	9	10	

(1) Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos. Il prend en compte tous les contrats de travail directs. Les intérimaires et stagiaires sont exclus.

(2) Le découpage des zones géographiques à été réorganisé en 2023 par rapport aux années précédentes. La France est désormais incluse dans la région Europe de l'ouest tandis que l'Amérique du Sud n'y est plus.

(3) Données extraites de Sonepeople (outil SIRH) au 31 décembre 2023. Les employés de moins de 18 ans sont compris dans la tranche 18-25 ans.

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
Social	Embauches ⁽¹⁾	7 557 embauches représentant 18 % de l'effectif total, réparties comme suit : • Asie- Pacifique : 10 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 13 % • France : 9 % • Amérique du Nord : 52 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 16 %	8 071 embauches représentant 18 % de l'effectif total, réparties comme suit : • Asie- Pacifique : 11 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 16 % • France : 12 % • Amérique du Nord : 39 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 21 %	7 039 embauches représentant 16 % de l'effectif total, réparties comme suit ⁽²⁾ : • Asie- Pacifique : 9 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 15 % • Amérique du Nord : 40 % • Amérique du Sud : 12 % • Europe de l'Ouest : 22 %	
Social	Démissions*	–	–	3 832	
Social	Départs ⁽³⁾	7 557	6 796	7 273	
Social	Taux d'attrition ⁽⁴⁾	15 %	16 %	16 %	2025 : 12 %
Social	Taux de mobilité interne – périmètre plan stratégique « Impact » ⁽⁵⁾	43 %	36 %	38 %	2025 : 44 %
Social	Masse salariale totale – en milliards d'euros ⁽⁶⁾	2,742	3,114	3,234	
Social	Évolution de la masse salariale	+ 5,7 % ⁽⁷⁾	+ 13,6 %	+ 1,9 %	
Social	Évolution des salaires (partie fixe uniquement) ⁽⁸⁾	–	+ 11,8 %	+ 1,3 %	
B) Actionnariat et collaborateurs					
Social	Nombre de collaborateurs actionnaires (via Sonepack)	2 100	11 967	10 621 ⁽⁹⁾	
Social	Nombre de collaborateurs optionnaires (via Sonepack)	21 106	696	681	
Social	Nombre de collaborateurs détenant des droits à exercer et/ou des actions*	23 193	12 156	10 835 ⁽¹⁰⁾	
Social	Pourcentage du capital détenu indirectement par des collaborateurs du Groupe*	1,94 %	2,36 %	2,42 %	

(1) Périmètre Groupe. Sont comptabilisés les collaborateurs ayant rejoint le Groupe en 2023 dans le cadre d'un contrat de travail direct et apparaissant sur le registre de paie le dernier jour du mois. Les embauches excluent les contrats d'intérim et les stagiaires. Les effectifs provenant des acquisitions ne sont pas considérés comme des embauches. Dans un contexte de marché de l'emploi très compétitif, une attention particulière a été portée à la gestion des effectifs afin de préserver l'emploi des collaborateurs et fidéliser les talents.

(2) Le découpage des zones géographiques à été réorganisé en 2023 par rapport aux années précédentes. La France est désormais incluse dans la région Europe de l'ouest tandis que l'Amérique du Sud n'y est plus.

(3) Nombre de collaborateurs ayant quitté l'effectif Groupe sur l'exercice social clos au 31 décembre. Périmètre Groupe, prenant en compte les acquisitions sur l'exercice clos. Les départs incluent tous types de départs, y compris départs à la retraite, licenciements et plans de restructuration (le cas échéant).

(4) Pourcentage de collaborateurs ayant quitté l'effectif Groupe au 31 décembre de l'exercice social clos rapporté à la moyenne des collaborateurs du Groupe sur l'exercice social clos.

(5) Remplace depuis 2021 le taux de promotion interne. Les chiffres de 2021 et 2022 ont été modifiés pour prendre en compte une actualisation des données.

(6) Périmètre Groupe : La masse salariale correspond à la somme des rémunérations de l'ensemble de l'effectif payé au cours de l'exercice (salariés internes et intérimaires). Elle correspond aux salaires bruts et aux primes perçus au titre de l'exercice, en tenant compte des cotisations patronales et des congés payés, ainsi que des coûts des travailleurs intérimaires. Elle comprend également d'autres frais de personnel tels que les frais de formation, les indemnités de licenciement, les programmes de restructuration, les frais de retraite et les frais de Sonepack. Elle est calculée sur la base de l'effectif payé au cours de l'exercice n et rapporté à la même valeur de l'année n-1. L'effectif payé est calculé et exprimé en « équivalent temps plein ». Il prend en compte tous les contrats de travail directs mais également les intérimaires, à l'exclusion des stagiaires. L'effectif payé ne tient pas compte des personnes qui, du fait de leur situation particulière, ne reçoivent pas de salaire (congés sans solde, suspensions du contrat de travail, etc.).

(7) Retraité des aides gouvernementales perçues en 2020.

(8) Périmètre Groupe, salaires fixes hors primes et parts variables, hors cotisations patronales et autres avantages, calculé sur la base de l'effectif payé de l'année en cours, au 31 décembre, et rapporté à la même valeur au 31 décembre de l'année n-1.

(9) et (10) La diminution de ces deux indicateurs est due au nombre de ventes totales d'actions Sonepack effectuées par les collaborateurs en 2023, principalement dans le cadre du plan Anniversaire 2019. Les règlements des plans Sonepack stipulant une condition de revente des actions au moment de la sortie du collaborateur du Groupe Sonepar, cette diminution peut être corrélée au nombre de départs au sein du Groupe.

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
C) Organisation du temps de travail					
Social	Organisation du temps de travail				Gestion locale
Social	Taux d'absentéisme ⁽¹⁾	2,2 %	3,6 %	2,8 %	
Social	Taux d'engagement des collaborateurs	86 %	Pas de mise à jour de cet indicateur en 2022	85 %	
Social	% des collaborateurs invités à participer à l'enquête de satisfaction collaborateurs <i>Open Voices</i>	100 %	Pas de campagne <i>Open Voices</i> en 2022	100 %	
D) Santé et Sécurité					
Social	Conditions de santé et sécurité au travail				Suivi local et actions mentionnées dans ce rapport Voir chapitre 4 section 4.5
Social	Taux de fréquence* ⁽²⁾	–	–	3,75	
Social	Taux de gravité* ⁽³⁾	–	–	0,10	
Social	Nombre d'accidents du travail mortels	0	0	0	0 accident du travail mortel
E) Relations sociales					
Social	Organisation du dialogue social	–	–		Gestion et suivi local (dans le respect du droit applicable)
Social	Bilan des accords collectifs ⁽⁴⁾	–	–		Gestion et suivi local (dans le respect du droit applicable)

(1) Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos. Jours calendaires de maladie : somme des jours de maladie des employés, payés ou non, y compris les accidents, à l'exclusion de la grossesse, des affaires familiales, de la longue durée au-delà d'un an pour tous les membres du personnel de l'entreprise. Jours calendaires disponibles : le total des jours calendaires disponibles est de 365 moins les jours de week-end et les jours fériés par Equivalent Temps Plein (ETP). La baisse de l'absentéisme est liée aux modes de travail flexibles et hybrides ainsi qu'à une attention particulière portée au bien-être et à l'engagement des collaborateurs.

(2) Le taux de fréquence est le nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail par million d'heures travaillées. Périmètre Groupe hors Costa Rica.

(3) Le taux de gravité est le nombre de jours de travail perdu pour mille heures travaillées. Périmètre Groupe hors Costa Rica. Les événements indésirables sont des accidents du travail avec arrêt de travail.

(4) Le dialogue social est géré et suivi au niveau de chaque pays, dans le respect du droit applicable localement, pour assurer une exécution au plus proche de chaque entité locale. Aucune obligation légale n'impose au Groupe de reporter ou consolider les accords collectifs en vigueur au sein des différentes entités du Groupe, ainsi que le pourcentage de collaborateurs couverts par ces accords. Cependant, le dialogue social étant clé dans la stratégie des ressources humaines, le Groupe a pour objectif de se doter à moyen terme d'un reporting annuel consolidé des accords collectifs applicables ainsi que du nombre de collaborateurs concernés. Ce besoin sera exprimé dans le cadre de la mise en place de la plateforme ESG (projet lancé en 2024).

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
F) Formation et développement personnel					
Social	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	–	–		Politiques Sonepar en complément des initiatives locales (dont Sonacademy) Académie de Transition Énergétique Formations éthique et intégrité Voir notamment chapitre 5 section 5.4 et chapitre 6 section 6.5.2
Social	Nombre de collaborateurs formés via Sonepeople ⁽¹⁾	32	90	41 084	
Social	Nombre total d'heures de formation	–	–	320 341	
G) Égalité de traitement					
Social	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes	–	–		Voir chapitre 5 section 5.6
Social	Mesures prises en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes handicapées	–	–		Voir chapitre 5 section 5.6
Social	Politique de lutte contre les discriminations	–	–		Initiatives locales (gestion locale, dans le respect du droit applicable)
Social	Indice d'Inclusion et Diversité ⁽²⁾	81 %	91 %	84 %	
Social	Proportion de femmes dirigeantes ⁽³⁾	14 %	15 %	17 %	

(1) L'indicateur a été modifié par rapport aux années précédentes. Il inclut tous les collaborateurs ayant suivi au moins une formation reportée dans l'outil SIRH Sonepeople (en e-learning ou en présentiel). Les données 2021 et 2022 ne concernent que les collaborateurs formés via Sonacademy en présentiel.

(2) L'indice de Diversité et Inclusion est un indicateur interne. Il mesure le niveau d'engagement des employés et leur attachement à leur travail et à l'entreprise. En 2023, le taux de participation au questionnaire est de 62 %.

(3) Sont considérés comme « dirigeants » les collaborateurs qui sont responsables des résultats financiers et sont en charge de diriger et gérer les équipes conformément à la stratégie du Groupe.

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
III. Sociétal					
A) Engagement sociétaux en faveur du développement durable					
Sociétal	Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement social	-	-		Voir chapitre 5
Sociétal	Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	-	-		Pas de donnée consolidée au niveau Groupe Mesures locales Voir chapitre 4 section 4.4 et chapitre 5 section 5.7
Sociétal	Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et modalités du dialogue avec celles-ci	-	-		Voir chapitre 5 section 5.7
Sociétal	Satisfaction client (<i>Net Promoter Score</i>) – périmètre plan stratégique « Impact » ⁽¹⁾	44,3	42,2	38,42	
Sociétal	Actions de partenariat et mécénat	-	-		Initiatives locales, voir les bonnes pratiques intégrées à ce rapport Voir chapitre 5 section 5.7
Sociétal	Dons et mécénat en millions d'euros	1,6	– ⁽²⁾	7,46	
B) Sous-traitance et fournisseurs					
Sociétal	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	-	-		Initiatives locales et mesures Groupe précisées au chapitre 3 section 3.5, chapitre 4 sections 4.4 et 4.7 et chapitre 5 section 5.7
Sociétal	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	-	-		Voir chapitre 3 section 3.5, chapitre 4 sections 4.4 et 4.7 et chapitre 5 section 5.7
Sociétal	Nombre de sinistres concernant les produits sous marque propre	1	0	2	

(1) Échelle : 0 < mauvais, 0-30: bon, 30-70 : très bon, > 70: excellent. Composition du panel NPS modifiée en 2023: le NPS est calculé sur la base de 26 114 enquêtes réalisées par e-mail dans 28 Pays sur 39 filiales opérationnelles.

(2) Données non disponibles pour 2022.

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
IV. Éthique et Intégrité					
A) Procédure d'alerte					
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues depuis 2018	174	222	294	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues*	91	48	72 ⁽¹⁾	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes traitées*	91	48	49 ⁽²⁾	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes confirmées*	37	15	25	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues concernant les droits humains ⁽³⁾	30	16	26	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues visant des fournisseurs ou sous-traitants	0	0	0	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues émanant de personnes externes au Groupe	4	3	5	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes anonymes*	33	29	44	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues émanant de collaborateurs*	87	45	67	
B) Audits anticorruption et évaluations des fournisseurs					
Éthique et Intégrité	Taux de réalisation des actions issues de la cartographie corruption	87,5 % (plans d'actions 2021)	88 %	88 %	La révision du Code de Conduite ainsi que du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité a été décalée à 2024
Éthique et Intégrité	Nombre d'audits dédiés du Programme de Conformité anticorruption du Groupe réalisés depuis 2018	22 (couvrant 94 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2021)	26 (couvrant 97 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2022)	31 (couvrant 98 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2023)	
Éthique et Intégrité	Taux d'évaluation des fournisseurs majeurs et des cibles d'acquisition	100 %	100 %	100 %	
Éthique et Intégrité	Nombre de partenaires commerciaux (business partners) évaluées depuis 2018 ⁽⁴⁾	Plus de 15 000	Plus de 15 000	Plus de 15 000	
Éthique et Intégrité	Fournisseurs stratégiques ayant accepté le Code de Conduite Fournisseurs	100 %	100 %	100 %	
Éthique et Intégrité	Part des fournisseurs de produits de marques propres audités ⁽⁵⁾	100 %	100 %	100 %	

(1) Le nombre d'alertes reçues inclut désormais les alertes reçues via la plateforme d'alerte et par tout autre moyen.

(2) Le nombre d'alertes traitées en 2023 correspondant aux nombres d'alertes closes. Pour 2021 et 2022, il s'agit du nombre d'alertes closes ou en cours de traitement.

(3) Harcèlement, discrimination, santé et sécurité.

(4) Le nom de l'indicateur a été modifié par rapport aux années précédentes (anciennement « Nombre d'entités juridiques évaluées depuis 2018 »).

(5) Le nom de l'indicateur a été modifié par rapport aux années précédentes.

Catégorie	Thème ou indicateur	2021	2022	2023	Objectif
C) Formations éthique et conformité					
Éthique et Intégrité	Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence	2 667	10 010	6 804	
Éthique et Intégrité	Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de gestion des conflits d'intérêts	2 644	10 224	7 573	
Éthique et Intégrité	Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de lutte anti-fraude*	1 948	8 557	6 587	
Éthique et Intégrité	Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de droit de la concurrence	9 723	11 036	7 559	
C) IT et cybersécurité					
Éthique et Intégrité	Employés ayant accès à la politique données personnelles (données traitées par Sonepar SAS)	–	100 %	100 %	
Éthique et Intégrité	Nombre de demandes d'exercice de droits auprès des référents données personnelles*(1)	–	–	56	
Éthique et Intégrité	Missions cybersécurité réalisées par l'Audit Interne comprenant un volet données personnelles	–	100 %	100 %	
Éthique et Intégrité	Nombre d'actions dans la feuille de route stratégique cyber (2021-2023)	16	29 ⁽²⁾	12 ⁽³⁾	2023 : 25 actions
Éthique et Intégrité	Nombre de crises liées à la sécurité informatique	–	1	8 ⁽⁴⁾	

(1) Périmètre : 20 Pays.

(2) Les 25 actions prévues dans l'objectif 2023 ont été lancées. Certaines actions ont été scindées au regard des phases de mise en œuvre, augmentant le nombre d'actions en cours sur 2022. 26 actions sont fermées (terminées ou interrompues) et 3 en cours de finalisation.

(3) 7 actions sont terminées, 4 sont en cours de déploiement et 1 est non commencée. De nombreuses actions de la feuille de route 2021-2023 ont été clôturées en 2022 et 2023 et sont donc sorties du décompte cette année. La baisse du nombre d'action en cours est représentative d'une avancée dans la feuille de route cyber du Groupe Sonepar.

(4) L'augmentation de l'indicateur s'explique par le dépôt de plainte systématique depuis 2023 lors de la survenance d'un incident de cybersécurité, en conformité avec la loi LOPMI.

08



Rapport de l'organisme tiers indépendant

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

140



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

Rapport de l'un des commissaires aux comptes sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par l'entité dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce, et présentée dans le rapport RSE du Groupe.

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 respecte les dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce, et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

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

La Déclaration a été établie par la Direction de la société.

Responsabilité du commissaire aux comptes

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), ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relatifs à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 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 relatifs à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de sept personnes et se sont déroulés entre décembre 2023 et mars 2024 sur une durée totale d'intervention de treize 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 une vingtaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

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 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 en matière sociale et environnementale, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de

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

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 afférente aux principaux risques ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- 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. Pour certains risques⁽²⁾ 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⁽³⁾.
- 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, 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⁽³⁾ et couvrent entre 16 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- 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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris la Défense, le 20 mars 2024

KPMG S.A.

Michel Piette
Associé

Fanny Houlliot
Expert ESG

(2) Lutte contre le changement climatique, Gestion durable des ressources en matières premières, Achats responsables et résilience de chaîne d'approvisionnement, Ethique des affaires et conformité, Cybersécurité et protection des données personnelles, Qualité et sécurité des produits / Santé et sécurité des utilisateurs, Qualité du service aux clients, Gestion de crise, Transparence et gouvernance responsable, Droits Humains, Diversité et inclusion, Développement professionnel, Dialogue social, Numérique responsable.

(3) Sonepar France, Sonepar Deutschland GmbH, Sonepar Netherlands.

Acronymes

CDC : Centre de Distribution
CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive
D&I : Diversité et Inclusion
EBC : *E-Business Committee*
EOC : *Executive Operating Committee*
ERG : *Employee Resources Group*
GES : Gaz à effet de serre
GSC : *Global Supply Chain*
ICC : *International Communication Committee*
ICT : *Information & Communications Technology*
IFC : *International Finance Committee*
IHRC : *International Human Resources Committee*
IIC : *International Industry Committee*
ISC : *International Suppliers Committee*
ISMC : *International Sales & Marketing Committee*
PM Teams : *Product Management Teams*
SBTi : *Science Based Targets initiative*
SEC : *Sonepar Executive Committee*
SILCC : *Sonepar International Legal & Compliance Committee*
SIRH : *Système d'information ressources humaines*
SJC : *Sonepar Junior Committee*
SLC : *Sustainability Leadership Committee*
SLP : *Sonepar Leadership Program*
SPARC : *Sonepar Platform for Audit, Risks & Control*

Glossaire

Raison d'être ou Purpose de Sonepar : *Powering Progress for Future Generations**.

Société de Négoce et de Participation (nom commercial : Colam Entreprendre) : société par actions simplifiée, au capital social de 450 000 000 euros, ayant son siège social sis au 25 rue d'Astorg, 75008 Paris (France) et enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro unique d'identification 602 047 045. Société de Négoce et de Participation est l'Associé majoritaire.

Sonepar SAS : société par actions simplifiée, au capital social de 107 936 507,94 euros, ayant son siège social sis au 25 rue d'Astorg, 75008 Paris (France) et enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro unique d'identification 585 580 202.

Sonepar Global Sourcing SA (SGS) : société de droit suisse, ayant son siège social sis Chemin Louis-Hubert, 3, 1213 Petit Lancy (Suisse) et enregistrée au Registre du Commerce de Genève, sous le numéro CHE-219.976.223.

Sonepar International Services SA (SIS) : société de droit suisse, ayant son siège social sis Avenue des Morgines, 12, 1213 Petit Lancy (Suisse) et enregistrée au Registre du Commerce de Genève, sous le numéro CHE- 109.910.245.

Sonepack : société par actions simplifiée ayant son siège social sis au 25 rue d'Astorg, 75008 Paris (France) immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro unique d'identification 479 679 938.

SPARC : outil intégré de suivi et de reporting entre les Directions du Contrôle Interne, de l'Audit Interne et des Risques et Assurance.

Spark : plateforme omnicanale gérée par la Digital Factory.

* Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès.



SONEPAR SAS
25 Rue d'Astorg
75008 Paris, France

+33 (0)1 58 44 13 13
sonepar.com