

# Rapport RSE 2024



# 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.

En 2024, Sonepar a réalisé un chiffre d'affaires de 32,5 milliards d'euros. Présent dans 41 pays et doté d'un vaste réseau d'enseignes de distribution, le Groupe mène une transformation ambitieuse pour servir ses clients avec une expérience omnicanale ainsi qu'une sélection de solutions durables sur les marchés de l'industrie, du bâtiment et de l'énergie.

Nos 46 000 collaborateurs sont engagés au service de l'électrification du monde et unis par une même Raison d'être : « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès ».



Le Rapport RSE met en avant l'engagement de Sonepar en faveur d'une croissance durable reposant sur trois piliers : social, environnemental et conduite des affaires. Leader de la distribution de matériel électrique, Sonepar accélère la transition énergétique en proposant des solutions écoénergétiques et en réduisant son empreinte carbone, avec une trajectoire validée par la SBTi en 2022. Le Groupe favorise un environnement de travail inclusif, le développement des compétences, la qualité de vie au travail, tout en veillant à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs. En plaçant la gouvernance et la conformité au cœur de sa stratégie, le Groupe renforce la transparence, maîtrise les risques et favorise une culture d'excellence au service d'une performance responsable.

## Dans ce rapport :

<b>01 – Présentation du Groupe</b>	<b>6</b>	<b>05 – Performance sociale</b>	<b>96</b>
1.1 Notre performance	8	5.1 Vision stratégique et gouvernance	98
1.2 Nos principales réalisations en 2024	10	5.2 Impacts, risques et opportunités	98
1.3 Notre histoire	12	5.3 Effectifs propres	99
1.4 Notre Raison d'être	14	5.4 Respect des droits humains	108
1.5 Nos valeurs	15		
1.6 Notre modèle de création de valeur	16	<b>06 – Conduite des affaires</b>	<b>110</b>
1.7 Notre stratégie	18	6.1 Vision stratégique et gouvernance	112
1.8 Notre position sur les marchés	20	6.2 Impacts, risques et opportunités	112
1.9 Nos activités	22	6.3 Culture d'entreprise et politique de conduite des affaires	112
1.10 Notre organisation régionale	24		
		<b>07 – Indicateurs extra-financiers</b>	<b>128</b>
<b>02 – Gouvernance</b>	<b>32</b>	7.1 Tableau des indicateurs de durabilité	130
2.1 Organisation de la gouvernance	34	7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs	137
2.2 Missions et travaux du Conseil d'Orientation et des Comités	41	7.3 Hypothèses retenues et circonstances particulières	140
2.3 Direction du Groupe	46		
2.4 Comités internationaux	49	<b>08 – Rapport de l'organisme tiers indépendant</b>	<b>142</b>
		8.1 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	144
<b>03 – Engagement de Sonepar</b>	<b>50</b>		
3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe	52	<b>09 – Annexe – Tableau de concordance CSRD</b>	<b>148</b>
3.2 Les grandes étapes de notre démarche RSE	54	9.1 Tableau de concordance CSRD	150
3.3 Les chiffres clés 2024	56		
3.4 La gouvernance RSE	58	<b>10 – Plan de vigilance</b>	<b>154</b>
3.5 Notre contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable	60	10.1 Plan de vigilance	156
3.6 Gestions des risques et analyse de double matérialité	61		
		Acronymes	159
<b>04 – Performance environnementale</b>	<b>78</b>	Glossaire	160
4.1 Vision stratégique et gouvernance	80		
4.2 Changement climatique	81		
4.3 Biodiversité et écosystèmes	91		
4.4 Utilisation des ressources et économie circulaire	92		

## Entretien avec notre Président, Philippe Delpech

### Quelle a été la performance de Sonepar en 2024 ?

L'année 2024 aura été marquée par des conditions économiques compliquées en Europe et en Asie-Pacifique, ce qui n'a pas empêché Sonepar de poursuivre sa transformation en termes de déploiement stratégique, de résultats financiers et de croissance externe.

Le Groupe a enregistré des résultats financiers solides malgré une situation géopolitique très incertaine, soutenus par une excellente performance dans les Amériques qui a partiellement compensé une situation difficile dans nos autres géographies.

En 2024, nous avons continué à moderniser et à automatiser notre chaîne d'approvisionnement à travers le monde.

Les ventes en ligne représentent désormais plus de 35 % du chiffre d'affaires, soit 11 Mds €, et ce grâce au déploiement rapide de notre plateforme omnicanale Spark.

Sonepar a également acquis 17 nouvelles entreprises représentant un chiffre d'affaires combiné de 2,2 Mds €, dont 2 Mds € en Amérique du Nord. Dans nos métiers, le Groupe est le leader sur le continent américain avec 16 Mds € de chiffre d'affaires dans huit pays.

### Comment la transformation de Sonepar a-t-elle progressé cette année ?

La vision de Sonepar consiste à renforcer son leadership mondial sur la distribution électrique aux professionnels, servant l'ensemble de nos clients avec une chaîne d'approvisionnement automatisée et avec notre plateforme digitale omnicanale, Spark. Cela nous permet d'utiliser des algorithmes d'intelligence artificielle sur nos bases de données, offrant de nombreuses opportunités tant de productivité que de service aux clients.

Cette année, nous avons rapidement progressé dans la mise en place de la meilleure chaîne d'approvisionnement du secteur. Après dix projets d'automatisation réalisés en 2023, dix centres de distribution supplémentaires ont été équipés de technologies de pointe en 2024, ce qui nous permet de fournir un service de qualité, tout en réduisant notre impact environnemental.

Spark a généré un chiffre d'affaires en progression de 30 %, soit 1,7 Mds €, en 2024. Nous avons implanté Spark aux États-Unis, avec un pilote au sein de Springfield Electric, devenu récemment Echo Electric, qui couvre le Midwest américain. En Europe, nous prévoyons de déployer l'an prochain Spark aux Pays-Bas, un marché particulièrement avancé en matière de digitalisation.

Grâce à notre *Digital Factory*, Spark donne accès instantanément à tous les pays utilisateurs à des technologies de pointe, y compris l'intelligence artificielle, pour améliorer leur efficacité opérationnelle et l'expérience client par l'automatisation des processus et le traitement des données.



« Le Groupe a enregistré des résultats financiers solides, soutenus par une excellente performance dans les Amériques. »



#### Quelles sont les autres réalisations que vous souhaitez souligner ?

Une étape majeure de notre transformation a été la réorganisation de Sonepar en trois régions opérationnelles, dirigées par Rob Taylor pour les Amériques, Jérôme Malassigné pour l'Europe, et Jean-Cyrille Verspieren pour l'Asie-Pacifique, afin de tirer parti de la taille de notre entreprise, d'accélérer les synergies au niveau régional et de s'adapter aux nouveaux défis. La création du *Sonepar Strategic Committee* a été une autre étape importante dans l'évolution de notre organisation. Cette instance travaille sur la stratégie, les standards et la gouvernance de Sonepar en étroite collaboration avec notre actionnaire Colam Entreprendre.

En 2024, nous avons créé un nouveau département appelé « *People and Engagement* », dirigé par Sara Biraschi Rolland, qui coordonnera toutes les activités liées aux Ressources Humaines, à l'ESG et à la Communication afin d'accélérer notre progression.

La Raison d'être « *Powering Progress for Future Generations* » fut révélée au public cette année et figure en très bonne place dans les priorités de nos collaborateurs.

Colam Entreprendre a décidé de lancer un plan d'actionnariat annuel : avec un taux d'acceptation de 91 % chez les collaborateurs Sonepar éligibles, soit environ 26 000 nouveaux actionnaires potentiels, cette première édition fut un immense succès.

Nous avons également maintenu notre engagement ferme en matière de RSE. Nos efforts ont été reconnus par Ecovadis, qui nous a attribué la notation « *Silver* » dans les domaines de l'environnement, du travail, des droits de l'homme, de l'éthique et de l'approvisionnement durable, ce qui place Sonepar dans les 15 % des entreprises les mieux notées.

#### Quelles sont vos perspectives pour 2025 et au-delà ?

J'envisage 2025 avec prudence mais confiance, car je crois en la capacité permanente de Sonepar à s'adapter à des environnements évolutifs, ainsi qu'au potentiel de croissance à long terme du secteur, porté par l'accélération de l'électrification mondiale et des technologies de l'environnement. Nous bénéficierons également de tous les efforts réalisés ces cinq dernières années, tant en termes de service client que de productivité de nos opérations.

Je voudrais conclure en remerciant l'incroyable performance en 2024 des équipes de direction à travers le monde. Après trois années de croissance rapide, elles ont su rester alignées sur la stratégie et se focaliser sur le résultat financier court terme, guidant les 46 000 collaborateurs de Sonepar, que je remercie également pour leur dévouement et leur engagement exceptionnels. Cet engagement a été une nouvelle fois confirmé par notre enquête de satisfaction 2024 qui a mis en exergue des résultats exceptionnels, malgré une activité économique particulièrement difficile dans certaines zones.

#### Philippe Delpech,

Représentant permanent de Colam Entreprendre, Président

## Qui sommes-nous ?

# 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.

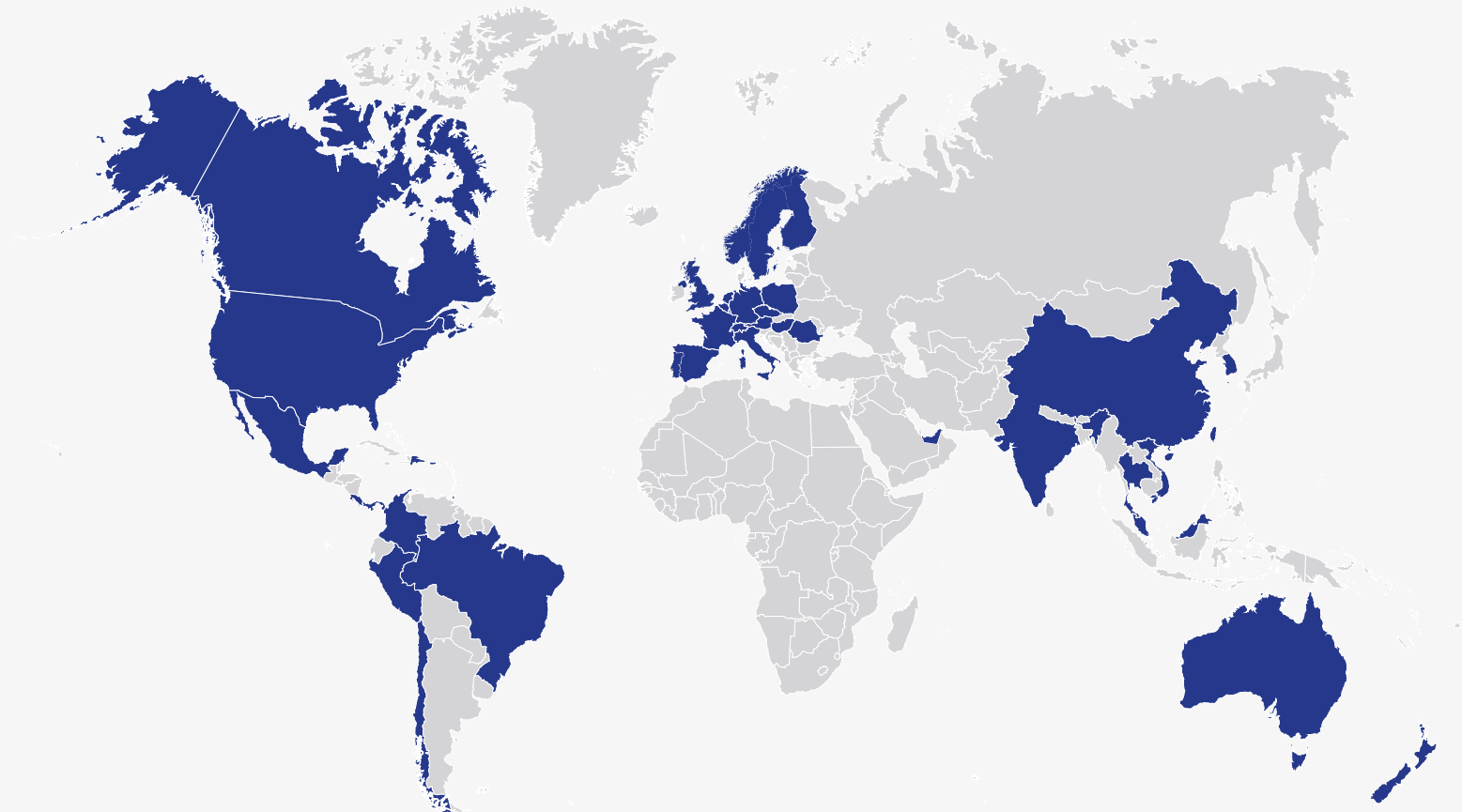
### Notre mission

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 présence géographique



## Chiffres clés

Chiffre d'affaires

# 32,5 Mds €

2023 : 33,3 Mds €

Collaborateurs

# 46 377

2023 : 45 662

Centres de distribution

# 188

2023 : 182

Agences

# 2 396

2023 : 2 386

Femmes dirigeantes<sup>(1)</sup>

# 22 %

2023 : 17 %

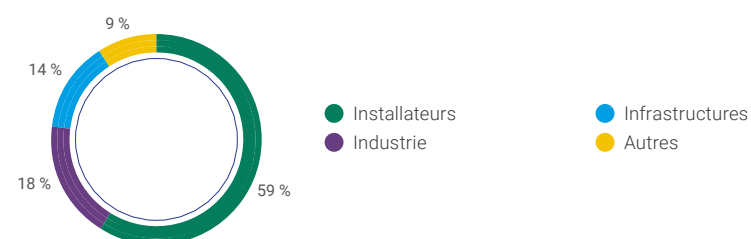
Pays

# 41

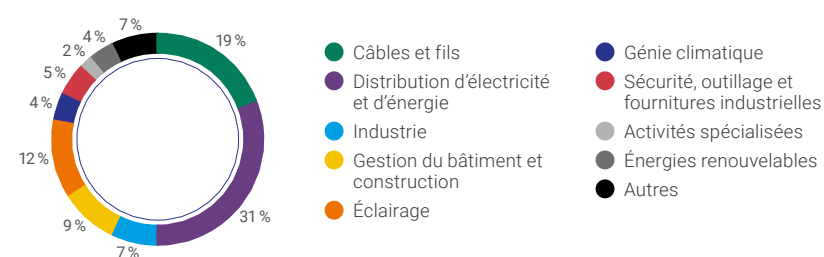
2023 : 42

(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.

### Répartition du CA par type de client



### Répartition du CA par segment de produits



### Répartition du CA par marché



# Présentation du Groupe

1.1	Notre performance	8
1.2	Nos principales réalisations en 2024	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	22
1.10	Notre organisation régionale	24





### Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le Groupe et donne une vue d'ensemble de ses activités, performances et ambitions. Il décrit le bilan de l'année 2024 et fournit un aperçu de la vision à long terme de Sonepar.

En savoir plus : [www.sonepar.com](http://www.sonepar.com)

# 01

# 1.1 Notre performance (financière et extra-financière)

## 1.1.1 Notre performance financière

Chiffre d'affaires 2024

**32,5 Mds €**

2023 : 33,3 Mds €

Croissance vs 2023

**- 2,5 %**

2023 vs 2022 : 2,7 %

Croissance autonome

**- 6,2 %**

2023 : + 3,2 %

Chiffre d'affaires en ligne

**11 Mds €**

2023 : 11 Mds €



Chiffres clés :

Leader du marché

**#1**

Chiffres d'affaires des acquisitions

**2,2 Mds €**

CDCs automatisés

**35**



## Investissements

Sur la période 2022-2027, Sonepar investit plus de 2,5 milliards d'euros dans la modernisation de sa chaîne d'approvisionnement, et 1 milliard d'euros supplémentaire dans sa plateforme numérique visant l'excellence dans l'exécution et la livraison des commandes.

## 1.1.2 Notre performance extra-financière

### Prix reçus

En 2024, la performance extra-financière de Sonepar a été reconnue :



Sonepar reçoit le Trophée d'Or, catégorie « Secrétariat Général, au Sommet du Droit en Entreprise ». Ce prix récompense le Secrétariat Général du Groupe pour son engagement à anticiper et à s'adapter aux défis contemporains, tout en assurant la promotion de valeurs éthiques et durables au cœur des activités de Sonepar.



La société EcoVadis attribue au Groupe la notation « Silver » en matière de développement durable, plaçant Sonepar dans les 15 % des entreprises les mieux notées. EcoVadis évalue les organisations sur la base de quatre domaines : environnement, travail et droits de l'homme, éthique et approvisionnement durable.



Sonepar reçoit le Trophée de la Raison d'être, remis par l'organisation *The Why Project*, qui récompense l'engagement des entreprises et de leurs dirigeants envers une Raison d'être qui s'aligne sur les objectifs sociétaux et environnementaux contemporains.

## 1.2 Nos principales réalisations en 2024

En 2024, Sonepar poursuit l'accélération de sa transformation :



### Proposer la meilleure expérience client du marché

La plateforme omnicanale **Spark atteint les 1,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2024**. Elle a été déployée en France, en Italie (Sonepar Italia et Sacchi), en Belgique, en Finlande, en Norvège, en Hongrie, au sein de Routeco, aux États-Unis et au Canada (solution mobile).

Sonepar a reçu une médaille d'or dans la catégorie « Expérience » décernée par les Trophées Ecommerce pour l'excellence de sa plateforme omnicanale. Le Groupe a signé son premier partenariat de recherche avec l'ESCP Business School afin de développer une recherche innovante et de préparer les leaders de demain à relever les défis des plateformes stratégiques, en particulier dans les formats B-to-B et les approches omnicanales.

➔ En savoir plus : [Transformation numérique | Sonepar](#)



### Partage

La Raison d'être de Sonepar, « **Powering Progress for Future Generations**<sup>(1)</sup> », révélée au public cette année, prévoit un engagement visant à étendre le partage de la valeur à tous les collaborateurs de Sonepar ayant au moins trois ans d'ancienneté, via un plan d'attribution annuelle d'actions gratuites nommé « *Colam Family Sharing* ». Ce plan a été lancé pour la première fois en 2024 et a atteint les 91 % d'acceptation de la part des collaborateurs éligibles.

➔ En savoir plus : [Raison d'être](#)



### Acquisitions : une année marquée par l'expansion nord-américaine

Sonepar a effectué 17 acquisitions en 2024, représentant **2,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires**. Ce sont 154 agences et environ 3 125 collaborateurs qui rejoignent le Groupe.

Sur l'ensemble de ses acquisitions, sept d'entre elles sont des entreprises nord-américaines, représentant 2 milliards d'euros de chiffre d'affaires à elles seules.

➔ En savoir plus : [Acquisitions | Sonepar](#)



### Modernisation de notre chaîne d'approvisionnement

La transformation de la chaîne d'approvisionnement de Sonepar continue de s'accélérer. Pour la deuxième année consécutive, ce sont **10 projets d'automatisation de centres de distribution centraux (CDC)** qui ont été menés à bien à travers le Groupe.

Ces sites, équipés des meilleures technologies, ont été conçus pour augmenter la productivité et le service client tout en étant plus écologiques.

➔ En savoir plus : [Chaîne d'approvisionnement | Sonepar](#)

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

## Des événements marquants



Le 19 février à Padoue (Italie) a eu lieu l'**inauguration du centre de distribution automatisé ultramoderne de Sonepar Italia** en présence de Marie-Christine Coisne-Roquette, de Philippe Delpech, de partenaires, de journalistes et des autorités locales. Cette impressionnante plateforme logistique est le fruit d'un investissement de plus de 50 millions d'euros et figure parmi les plus avancées d'Europe dans son secteur en termes de technologie mise en œuvre et de dimension (90 000 m<sup>2</sup>).



Le 22 mai, Sonepar a organisé sa **réunion annuelle investisseurs** sur le site de Blandain (Belgique) accueillant plus de 100 invités. Cet événement a permis aux dirigeants du Groupe de présenter une vue d'ensemble des initiatives stratégiques et de dialoguer directement avec les partenaires financiers, notamment les banquiers, les assureurs, les investisseurs et les agences de notation.



Les 25, 26 et 27 juin à Lisbonne (Portugal), 28 membres du **Sonepar Junior Committee (SJC)** issus de 15 pays se sont réunis après 18 mois de préparation pour réaliser leur **présentation finale** en présence de Marie-Christine Coisne-Roquette, de Philippe Delpech et des membres du Comité exécutif de Sonepar.

## Notre engagement continu pour un avenir durable

En 2024, la Raison d'être de Sonepar, ainsi que ses six engagements envers la planète et ses habitants ont été dévoilés au public.

Le Groupe a également publié sa première Politique Environnementale et de Transition Énergétique afin de réaffirmer ses engagements concrets en matière de développement durable.

L'année 2024 a également marqué l'organisation de la première « Sustainability Week », un événement coordonné à travers le Groupe ayant pour objectif de **promouvoir le développement durable, y compris les engagements au titre de la Raison d'être**, afférents au « Parcours durable du client », à la « Circularité des produits » et à la « Formation continue » des fournisseurs et des collaborateurs de Sonepar.

➔ En savoir plus : [Développement durable | Sonepar](#)



## Assurer l'intégrité dans toutes nos activités

Pour préserver un environnement de travail sûr et respectueux, et l'intégrité dans toutes nos activités, **Sonepar renouvelle son Code de Conduite**. Ce document s'applique à tous les collaborateurs, sans exception, et couvre toutes nos activités, dans tous les pays où nous sommes présents. Pour s'assurer qu'il soit compris et appliqué par tous, il sera disponible en 17 langues.

➔ En savoir plus : [Conformité et intégrité | Sonepar](#)



## Un engagement fort de nos collaborateurs

Pour mieux comprendre l'expérience de nos collaborateurs et recueillir leurs attentes, une enquête de satisfaction nommée « Open Voices » a été menée du 14 mai au 8 juin. Avec un taux de participation record de 77 %, l'enquête a révélé un taux d'engagement fort à 82 %. Pour plus d'informations, voir chapitre 5, section 5.3.4.

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

#### 1977

Sonepar achète la société 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<sup>ème</sup> 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.

### 2023/24

En 2023, Spark, la plateforme omnicanale de Sonepar dépasse le milliard d'euros de chiffre d'affaires, la modernisation de nombreux centres de distribution du Groupe se poursuit et une stratégie d'acquisitions dynamique, orientée vers l'Amérique du Nord, est déployée. Le 1<sup>er</sup> mai 2024, Philippe Delpech est nommé représentant permanent de Colam Entreprendre, Président de Sonepar. Le Groupe annonce sa Raison d'être, « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès ». La transformation de Sonepar s'accélère.

### 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

La Raison d'être de Sonepar :

Powering  
Progress  
for Future  
Generations

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

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. Notre Raison d'être affirme pourquoi nous existons, ce qui nous unit en tant que Groupe et notre rôle vis-à-vis de la société.

« Notre Raison d'être fait le lien entre le passé et l'avenir et permet d'imaginer de nouveaux horizons tout en restant fidèle à nos racines »

Philippe Delpech

### 6 engagements forts pour concrétiser notre Raison d'être

Pour placer la Raison d'être au cœur de son activité, Sonepar a défini cinq engagements qui concernent les collaborateurs, les clients et les fournisseurs dans des initiatives et des objectifs communs. Colam Entreprendre a ajouté un sixième engagement.



#### 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 CO<sub>2</sub> 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.



#### Inclusivité

D'ici 2028, Sonepar vise à garantir un environnement de travail inclusif et sécurisé pour tous ses collaborateurs, assurant l'équité sur la base du mérite et d'une culture de la performance durable.



#### Communautés

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



#### Partage

À compter de 2024, Colam Entreprendre étend le partage de la valeur à tous les collaborateurs de Sonepar ayant au moins trois ans d'ancienneté, via un programme d'attribution annuelle d'actions gratuites.

## 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 à travers le monde. 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 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

## Ressources

### Actifs

41

pays

188

centres de distribution et 2 386 agences

60

centres de distribution automatisés d'ici 2028

### Collaborateurs

46 377

collaborateurs

98 %

contrats permanents dans les effectifs

24 %

collaboratrices

### Planète

191 kt CO<sub>2</sub> eq

émissions directes

229 Gwh

énergie consommée

42,6 %

part d'électricité achetée provenant de sources renouvelables

### Fournisseurs

46

fournisseurs stratégiques

38,1 %

volume d'achat représenté par les fournisseurs stratégiques

100 %

fournisseurs stratégiques évalués sur la base de critères d'intégrité

### Lignes de produits



Distribution d'électricité et d'énergie



Éclairage



Câbles et fils



Génie climatique



Gestion du bâtiment et construction



Sécurité, outillage et fournitures industrielles



Industrie



Activité spécialisées et autres



Énergies renouvelables

### Tendances sectorielles



Urbanisation



Changement climatique et transition énergétique



Renforcement des compétences liées aux systèmes énergétiques



Un groupe familial indépendant, porteur d'une vision long-terme et soutenu par une gouvernance stable

Six engagements forts pour concrétiser notre Raison d'être



Formation continue



Inclusivité



Parcours durable du client



Circularité des produits



Communautés



Partage



**Digitalisation, automatisation et données**



**Préservation des ressources et économie circulaire**



**Électrification**



**Powering Progress for Future Generations**

**Éthique et intégrité**

**99 %**

du chiffre d'affaires du Groupe audité fin 2024 (loi Sapin II)

**44 411**

collaborateurs formés depuis 2018 en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence

**Membre du Global Compact des Nations Unies**



**Création de valeur**

**Performance Omnicanale**

**32,5 Mds €**  
chiffre d'affaires

**2,2 Mds €**  
chiffre d'affaires généré par les acquisitions

**34,7 %**  
ventes réalisées en ligne

**Engagement**

**82 %**  
taux d'engagement des collaborateurs

**51,7 %**  
collaborateurs inclus dans un plan d'actionnariat salarié

**26,4 %**  
femmes recrutées

**Environnement**

**1,421 Md €**  
chiffre d'affaires généré par les produits liés aux énergies renouvelables

**73 %**  
achats d'emballages recyclés<sup>(1)</sup>

**1 322 t**  
DEEE collectés et revalorisés

(1) États-Unis exclus.

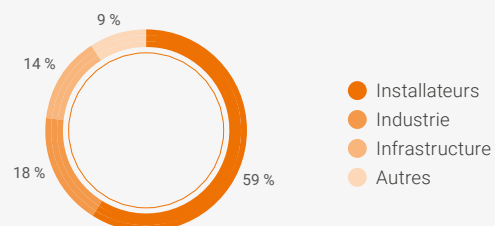
**Clients**

**~1 M**  
clients au sein d'une diversité de marchés

**Jusqu'à 300k**  
références en stock

**42,27**  
indice de satisfaction client (NPS)

**Types de clients**



## 1.7 Notre stratégie

Le Plan stratégique « Impact »<sup>(1)</sup>, mis à jour en 2024, établit la feuille de route stratégique à cinq ans de Sonepar.

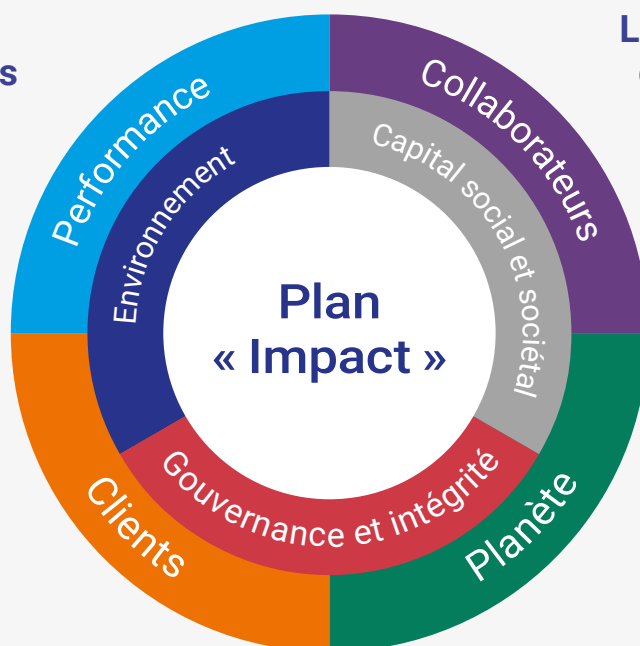
Ses quatre piliers stratégiques sont les suivants :

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 33,3 milliards d'euros en 2023 à 38,9 milliards en 2028, soit une progression annuelle moyenne de + 3,3 %. Durant cette même période, l'EBIT devrait augmenter de 2,3 à 2,5 milliards d'euros, atteignant ainsi 6,5 % du chiffre d'affaires.

Le marché mondial de la distribution électrique s'élevait à environ 500 milliards d'euros en 2023 et devrait atteindre les 542 milliards d'euros en 2028, soit une progression annuelle moyenne de + 1,8 % selon les estimations de nos Pays. Sonepar vise une part de marché mondial de 7,2 % en 2028, contre 6,6 % en 2023, 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 345 milliards d'euros en 2023 et devrait approcher les 377 milliards d'euros en 2028.

Les opportunités d'acquisitions identifiées par les Pays représentent 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires supplémentaire en 2028 (dont la moitié aux États-Unis), ce qui ferait passer le chiffre d'affaires total à près de 44,1 milliards d'euros. Le Plan « Impact » met ainsi l'accent sur une croissance équilibrée, intégrant environ 50 % de croissance organique sur les cinq prochaines années et 50 % 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 » porte sur plus de 95 % du chiffre d'affaires du Groupe (18 Pays principaux).

## 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. Sonepar vise à 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 – 25 000 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 signifie 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, 188 centres de distribution, 2 millions de mètres carrés de stockage et 4,2 milliards d'euros de stocks de produits.

L'*Executive Operating Committee* (EOC), composé des trois Présidents de Région ainsi que du *Chief Transformation Officer*, a poursuivi et régionalisé la gouvernance du 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 2024 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
- le focus sur les services industriels.

## 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 lien 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 gaz à effet de serre 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

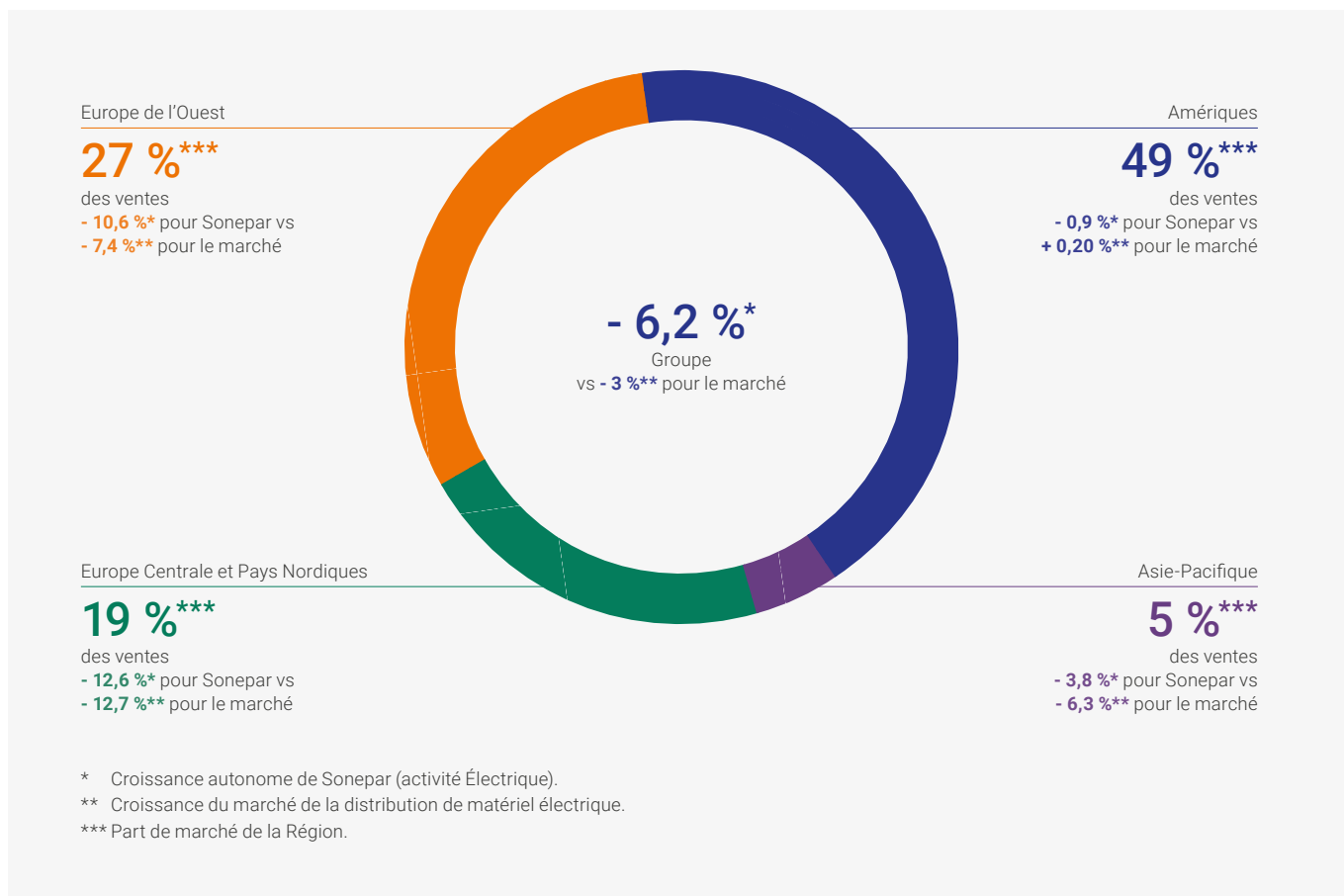
### Sonepar développe une approche commerciale autour de deux piliers :

- 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 et expertise produit), une chaîne logistique durable et optimale, ainsi qu'un parcours client omnicanal fluide.

## 1.8 Notre position sur les marchés

### Croissance estimée du marché de la distribution électrique par rapport à 2023

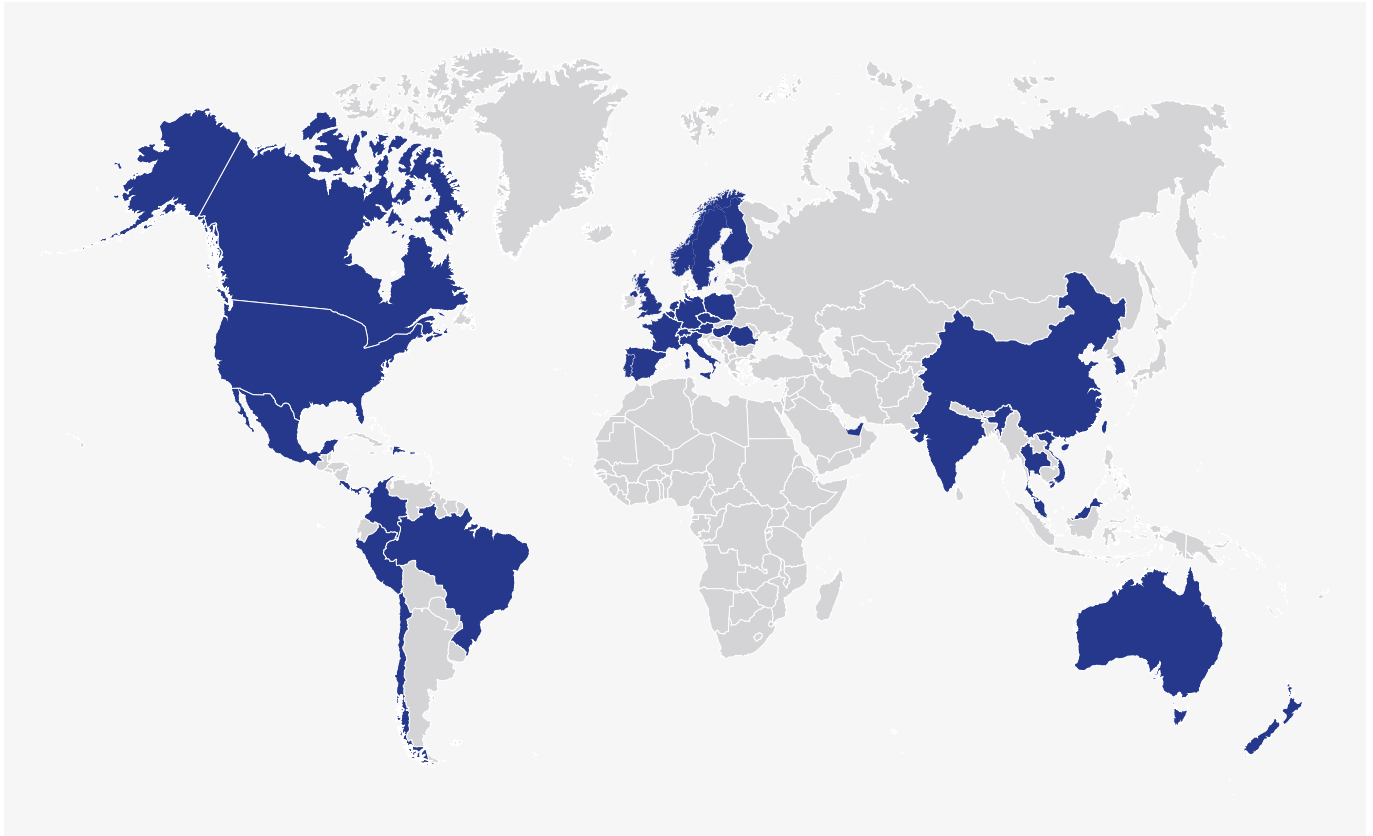
En 2024, Sonepar a encore gagné des parts de marché dans le segment de la distribution de matériel électrique, hors ventes directes des fournisseurs, reflétant la performance exceptionnelle du Groupe. Ce dernier conforte ainsi son positionnement de leader mondial des distributeurs généralistes en matériel électrique.



## Présent dans 41 pays

Le Groupe réalise **96 %** 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.



**34 %** des ventes

### #1 dans 10 pays

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

**62 %** des ventes

### #2 ou #3 dans 14 pays

- Australie
- Canada
- États-Unis
- France
- Hongrie
- Inde
- Mexique
- Nouvelle-Zélande
- Pérou
- Roumanie
- Singapour
- Suède
- Suisse
- Thaïlande

## 1.9 Nos activités

### 1.9.1 Familles de produits



Sonepar est le leader mondial 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 (31 %\*)

- 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 (19 %\*)

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

#### Énergies renouvelables (4 %\*)

- Énergies renouvelables
- Stockage d'énergie

#### Contrôles et automatismes industriels (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 d'ingénierie (5 %\*)

- Matériel de sécurité
- Outils et fournitures d'ingénierie

#### Activités spécialisées (2 %\*)

- Électronique domestique et grand public
- Matériel sanitaire

\* Répartition du chiffre d'affaires par famille de produits.



## 1.9.2 Des solutions adaptées aux besoins des clients



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

### **📌 Sonepar participe à la réalisation du nouveau système de signalisation du métro de Chennai en Inde en 2024**

Hitachi Rail, Belden et Sonepar ont signé un contrat pour la mise en œuvre du nouveau système de signalisation du métro de Chennai, couvrant trois nouveaux corridors d'une longueur totale de 120 kilomètres, ainsi que 113 stations aériennes et souterraines et trois dépôts.

Hitachi Rail fait appel à Belden et Sonepar pour orchestrer la conception, l'ingénierie, l'installation, les essais, la communication et le système de gestion vidéo, essentiels pour une exploitation sans faille.

Le système intégrera également les fonctions de circulation automatique des trains dans les dépôts, les portes-écrans des quais, ainsi que le fonctionnement des systèmes d'information et d'affichage des passagers. Ce vaste projet, structuré en 10 phases, devrait être achevée à la fin de l'année 2026 ou à l'aube de l'année 2027.



### **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, des systèmes automatisés, ainsi que des outils de mesure et d'analyse des consommations.

### **Marques exclusives**

Sonepar Global Sourcing (SGS), filiale créée en 2022, est propriétaire et responsable du développement stratégique des deux marques exclusives du Groupe : 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 de notre réseau de distribution mondial.

LIT by Cardi est une gamme de solutions d'éclairage pour les professionnels. Créée en Suède, 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 déployée dans 20 pays et la gamme LIT by Cardi dans 13 pays.



## 1.10 Notre organisation régionale

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le Groupe est organisé autour de trois Régions opérationnelles.

Chaque Région est présidée par un membre du Comité stratégique Sonepar, qui reporte au Président de Sonepar :

- Amériques : présidée par Rob Taylor ;
- Europe : présidée par Jérôme Malassigné, également Président de Sonepar Global Sourcing ; et
- Asie-Pacifique : présidée par Jean-Cyrille Vespieren.

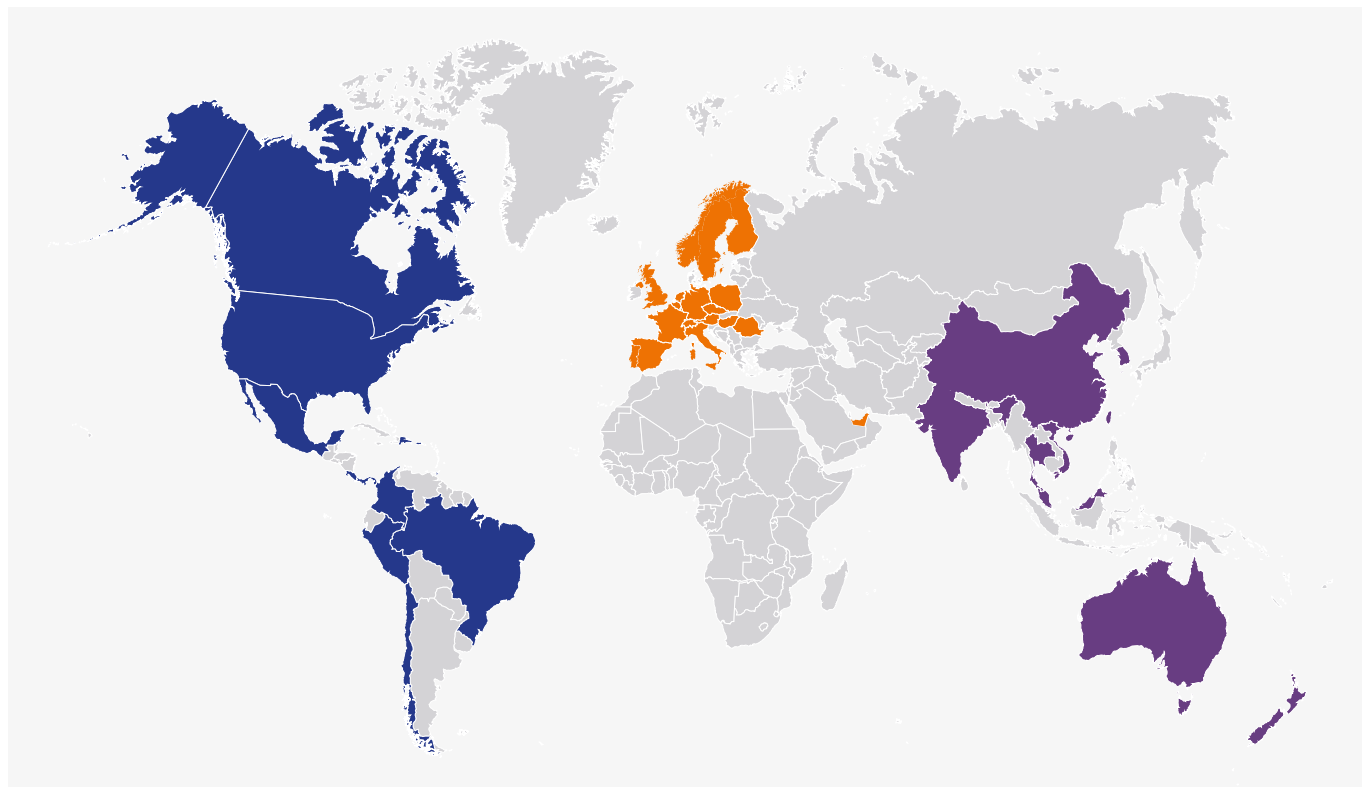
Les Présidents de Région, dans l'esprit de subsidiarité énoncé dans la Charte de Gouvernance du Groupe, relaient les missions de la Présidence du Groupe.

Ils ont notamment pour mission de :

- promouvoir et contrôler l'éthique des activités de Sonepar dans les Pays en mettant en œuvre les règles et procédures de prévention et de répression des risques de fraudes et de manquement à la probité, en particulier en matière de corruption et de trafic d'influence ;
- conduire l'activité dans le périmètre qu'ils dirigent et contrôlent ;
- réaliser les objectifs stratégiques et opérationnels préalablement définis en matière de performance et de développement ;
- proposer un budget annuel à la Présidence du Groupe et le mettre en œuvre une fois approuvé ; et
- suivre les résultats de leur Région et leur évolution par rapport aux résultats antérieurs et aux références externes, au-delà du budget.



## Nos trois Régions opérationnelles<sup>(1)</sup>



### Amériques

Brésil  
Canada  
Chili  
Colombie  
États-Unis  
Mexique  
Panama  
Pérou  
Porto Rico  
République dominicaine  
Trinité-et-Tobago

➔ En savoir plus : [p26](#)



### Europe

Allemagne  
Autriche  
Belgique  
Espagne  
Finlande  
France  
Hongrie  
Irlande  
Italie  
Luxembourg  
Monaco  
Norvège  
Pays-Bas  
Pologne  
Portugal  
République tchèque  
Roumanie  
Royaume-Uni (dont une présence dans les Émirats arabes unis)  
Suède  
Suisse

➔ En savoir plus : [p28](#)



### Asie-Pacifique

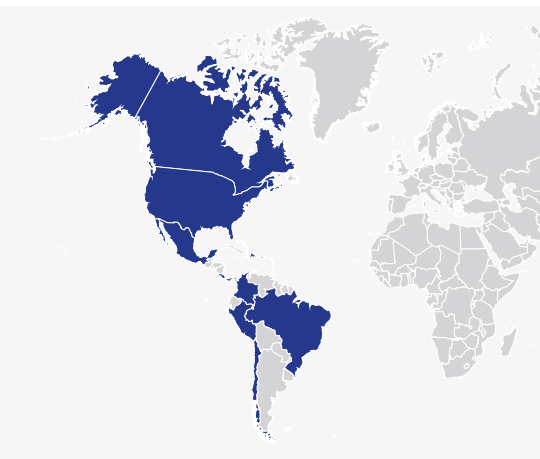
Australie  
Chine (dont les régions administratives spéciales de Hong Kong et de Macao)  
Corée du Sud  
Inde  
Malaisie  
Nouvelle-Zélande  
Singapour  
Thaïlande  
Vietnam

➔ En savoir plus : [p30](#)

(1) Les entités présentes au Panama, en République dominicaine, à Trinité-et-Tobago, en Irlande, en Corée du Sud et au Vietnam sont dormantes.

## 1.10.1 Amériques

Présidée par Rob Taylor, la Région Amériques couvre notamment : les États-Unis, le Canada, le Mexique, le Panama, les Caraïbes, le Brésil, le Chili, la Colombie et le Pérou.



**Chiffres clés :**

Chiffre d'affaires

**15,8 Mds €**

Collaborateurs

**19 208**

Agences

**802**

Centres de distribution

**89**

### Performance

La Région Amériques a réalisé un chiffre d'affaires de 15,8 milliards d'euros en 2024. Ce résultat, obtenu en gérant des changements importants dans l'entreprise et des vents contraires, témoigne du travail acharné de nos plus de 19 000 collaborateurs.

Les taux d'intérêt élevés, les pressions sur les prix, l'inflation salariale et l'incertitude à l'approche des élections américaines ont freiné la croissance dans les secteurs de la construction commerciale, des services publics et de l'énergie solaire. Cette situation a été compensée par une croissance plus favorable au Brésil.

2024 a été une année de transformation, avec sept acquisitions - cinq aux États-Unis, deux au Canada - représentant plus de 2 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 1 700 collaborateurs, et consolidant la position de Sonepar en tant que réseau de distribution électrique le plus puissant d'Amérique du Nord. L'intégration des acquisitions actuelles et passées, qui permet de générer des gains d'efficacité, de standardiser les processus et de mettre en place des solutions de cybersécurité, est une entreprise d'envergure. Aux États-Unis, 11 intégrations/conversions d'ERP et 16 intégrations/conversions de salaires/avantages sociaux ont été achevées en 2024.

Les ventes en ligne ont dépassé 30 %. L'adoption par les clients de l'outil *Digital Job Center* a augmenté et Sonepar USA a accéléré son adoption de Spark avec le projet pilote de Springfield Electric supporté par une *Digital Factory* basée à Dallas. Les investissements dans la chaîne d'approvisionnement ont été importants, notamment dans le centre de distribution automatisé de Capital Electric et dans l'automatisation du système de coupe des câbles de Lumen au Canada.

Outre l'augmentation de l'utilisation de l'énergie solaire et de l'éclairage économe en énergie, les initiatives de Sonepar USA en matière de développement durable comprennent l'engagement avec des fournisseurs d'énergie verte sur l'ensemble de son empreinte.

Dans le cadre de la Raison d'être du Groupe et de son engagement « Communautés », Sonepar USA a initié le programme *Bright Lights Brighter Futures*, chaque OpCo choisissant une organisation caritative dont les locaux ont besoin d'une modernisation d'éclairage, afin d'améliorer la sécurité et le bien-être de ses occupants tout en réduisant les coûts énergétiques.

L'engagement de Sonepar USA envers la communauté des militaires et des vétérans a été récompensé par cinq prix, dont une notation « Gold » en tant que « *Military Friendly Employer* ».

Sonepar USA a également été reconnu comme « *Best Place to Work for Disability Inclusion* » par le Disability Equality Index.

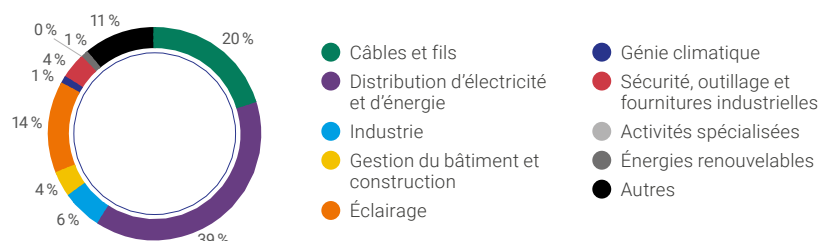
## Perspectives

Le marché de la construction commerciale devrait demeurer difficile en 2025, bien qu'il y ait des indications que cela pourrait changer : les services publics devraient reprendre, le marché des *datacenters* reste fort et certaines zones de la Région Amériques connaissent une croissance solide.

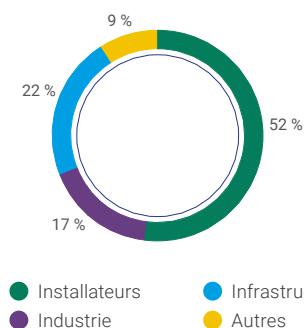
Les acquisitions resteront une priorité stratégique pour Sonepar dans la Région Amériques et le Groupe continuera à adopter une approche agressive mais disciplinée. Outre les opportunités dans le domaine électrique, Sonepar envisage activement des acquisitions pour compléter et développer son activité actuelle en y ajoutant de nouveaux services et de nouvelles solutions.

En 2025, l'objectif de la Région Amériques sera d'aller au-delà des attentes de sa clientèle et de se différencier davantage de ses concurrents, grâce à l'excellence de son service. Pour ce faire, elle continuera à investir dans sa plateforme omnicanale, à améliorer son efficacité opérationnelle grâce à ses investissements dans la chaîne d'approvisionnement, à faciliter le partage des meilleures pratiques, et à maintenir un état d'esprit d'amélioration continue.

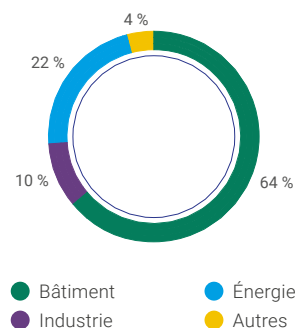
## Répartition du CA par segment de produits



## Répartition du CA par type de client



## Répartition du CA par marché



Chiffres arrondis. Périmètre plan stratégique « Impact ».

Hommes

76 %

Femmes

24 %

Moyenne d'âge (ans)

43

Ancienneté Groupe (ans)

8

### 📌 Sonepar Mexico reconnue comme « *Great Place To Work* » et « *Most Ethical Company* »

En 2024, Sonepar Mexico a été reconnu comme *Great Place to Work*, une organisation de renommée mondiale qui aide les entreprises à améliorer leur culture d'entreprise et leurs performances commerciales.

Cette certification valide l'engagement de Sonepar Mexico à créer une culture d'entreprise où les collaborateurs peuvent

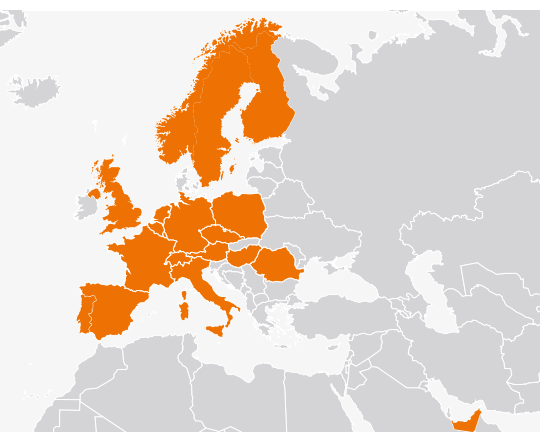
s'épanouir, se développer et contribuer au succès collectif, renforçant ainsi sa position d'employeur de choix au Mexique.

Sonepar Mexico a également été reconnue comme l'une des entreprises les plus éthiques du Mexique, une distinction prestigieuse qui évalue la solidité des programmes d'intégrité de l'entreprise. Cette distinction souligne l'engagement inébranlable de Sonepar Mexico à promouvoir une culture éthique et à maintenir les normes les plus élevées en matière d'intégrité commerciale.



## 1.10.2 Europe

Présidée par Jérôme Malassigné, la Région Europe couvre notamment : la France, le Royaume-Uni (dont une présence dans les Emirats arabes unis), les Pays-Bas, la Belgique, l'Italie, l'Espagne, le Portugal, l'Autriche, la République tchèque, la Finlande, l'Allemagne, la Hongrie, le Luxembourg, la Norvège, la Pologne, la Roumanie, la Suède, la Suisse et Monaco.



### Chiffres clés :

Chiffre d'affaires

**14,8 Mds €**

Collaborateurs

**23 347**

Agences

**1 331**

Centres de distribution

**76**

### Performance

En 2025, sont regroupés au sein de la Région Europe : l'Europe de l'Ouest, l'Europe Centrale et Pays Nordiques, ainsi que leurs 23 000 collaborateurs, représentant 14,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2024.

En Europe, l'année a été marquée par des conditions économiques extrêmement difficiles et des changements internes importants, que les collaborateurs de Sonepar ont admirablement gérés.

Le marché du photovoltaïque a été freiné par les prix pratiqués par les fabricants chinois et par la suppression des subventions. Les taux d'intérêt élevés et l'arrêt des aides gouvernementales ont freiné la construction résidentielle, l'instabilité politique étant également un facteur prévalant dans toute l'Europe. Le coût de l'énergie et la constitution de stocks excédentaires en réponse aux pénuries liées à la pandémie a freiné la demande industrielle, et le ralentissement du secteur automobile a affecté l'ensemble de l'économie, en particulier en Allemagne, en France et en Italie.

Dans ce contexte difficile, Sonepar s'est efforcé de s'adapter et d'accroître sa productivité grâce à la transformation interne.

Avec Spark dans sept Pays et sur le point d'être déployé aux Pays-Bas et en Espagne, les ventes en ligne ont atteint 42 % du chiffre d'affaires total, ce qui représente une amélioration de 2,5 points de

pourcentage. 2024 a également marqué le coup d'envoi du déploiement de *Spark Associates* (partie CRM) dans deux Pays pilotes, la France et Sacchi, ouvrant la voie à une approche omnicanale complète.

L'automatisation de la chaîne d'approvisionnement a progressé avec le lancement de nouveaux CDC et la montée en puissance en Belgique, en Italie, en Allemagne et en Espagne, portant la proportion de lignes automatisées à 74 %.

D'autres initiatives ont été prises, notamment l'intégration des acquisitions en Espagne et en Italie, ainsi que la centralisation des achats dans le secteur photovoltaïque afin d'améliorer l'efficacité, la conformité et la gestion des risques.

Le flux de trésorerie disponible s'est amélioré grâce à l'optimisation des stocks dans toute la Région et à un contrôle strict des lignes de crédit des clients.

Le déploiement des marques LIT by Cardi, Excel et Tradeforce de Sonepar s'est poursuivi : elles sont maintenant présentes dans 12 pays en Europe, contribuant à une forte amélioration des marges avec également le déploiement du CDC européen dédié à ces marques.

Le développement durable reste une priorité, avec des actions visant à réduire les émissions de type 1 et 2, notamment la gestion de l'énergie, la flotte verte et l'utilisation d'énergies renouvelables dans les centres de distribution et les agences.

Plusieurs Pays ont vu leurs efforts reconnus, Ecovadis ayant décerné à Sonepar Deutschland (Allemagne, Autriche, Hongrie et République tchèque) et à la Finlande sa plus haute note « Platine ».

De nombreux Pays ont obtenu les certifications ISO 14001 ou ISO 45001, comme l'Autriche, et GEEIS, comme l'Allemagne.

### Perspectives

2025 devrait rester difficile, bien que les taux d'intérêt diminuent et qu'il y ait une sous-offre de logements à long terme. La croissance industrielle est fortement

affectée par les coûts énergétiques nettement plus élevés qu'aux États-Unis et un manque de productivité, mais sera impactée positivement par les investissements de l'industrie 4.0.

Le fait d'opérer en tant que Région européenne intégrée permettra de déployer les standards du Groupe, d'améliorer la réduction des Opex et les synergies afin de gagner en échelle et en rapidité. Cela devrait également permettre de se concentrer sur l'efficacité opérationnelle et l'excellence du service afin de soutenir l'objectif de gain de parts de marché dans le segment.

Hommes

77 %

Femmes

23 %

Moyenne d'âge (ans)

45

Ancienneté Groupe (ans)

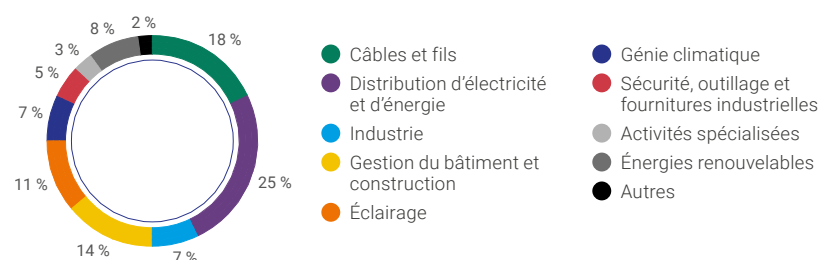
12

### 📍 Sonepar Italia construit un impressionnant centre logistique automatisé

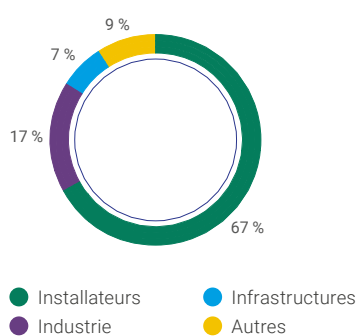
En février 2024, Sonepar a inauguré son tout nouveau CDC à Padoue, en Italie. Ce centre logistique est le résultat d'un investissement de plus de 50 millions d'euros et compte parmi les plus avancés d'Europe dans son secteur en termes de technologie mise en œuvre et de taille (90 000 m<sup>2</sup>).

Le CDC renforce la stratégie omnicanale de Sonepar en Italie, qui associe la logistique traditionnelle et la précision des points de vente à des capacités de commerce électronique très performantes. Il dessert plus de 4 000 clients par jour dans le nord et le centre de l'Italie avec des livraisons sous 24 heures, plus de 55 000 articles traités, 124 robots pour le stockage et la commande de petites pièces, des navettes automatisées et des transstockeurs robotisés qui alimentent des machines automatiques de coupe de câbles, des boîtes ergonomiques, garantissant un impact environnemental réduit.

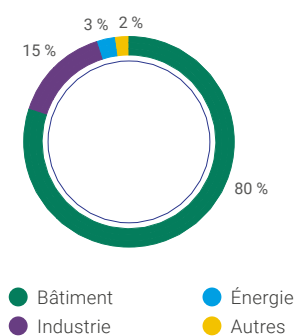
### Répartition du CA par segment de produits



### Répartition du CA par type de client



### Répartition du CA par marché

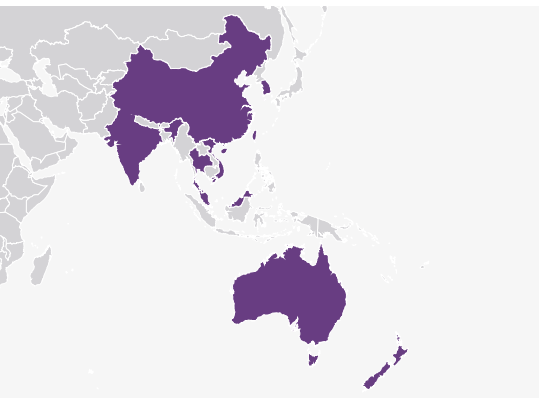


Chiffres arrondis. Périmètre plan stratégique « Impact ».



## 1.10.3 Asie-Pacifique

Présidée par Jean-Cyrille Verspieren, la Région Asie-Pacifique couvre notamment : l'Australie, la Chine (dont les Régions administratives spéciales de Hong Kong et Macao), l'Inde, la Malaisie, la Nouvelle-Zélande, Singapour et la Thaïlande.



Chiffres clés :  
Chiffre d'affaires

1,7 Md €

Collaborateurs

3 456

Agences

262

Centres de distribution

23

### Performance

La Région Asie-Pacifique a généré un chiffre d'affaires de 1,7 milliard d'euros, avec des performances variables selon les marchés sur lesquels Sonepar opère.

L'Inde et Singapour ont connu une forte croissance et l'Asie du Sud-Est a réalisé ses prévisions. En Australie, un premier semestre positif a été compensé par un ralentissement de la demande en fin d'année, les pressions inflationnistes (dont la pénurie de main d'œuvre est un facteur clé) ayant freiné la construction. Des facteurs externes ont également pesé sur les résultats en Chine, où la baisse du marché de l'automatisation industrielle et les politiques protectionnistes ont favorisé les fournisseurs locaux, et la faiblesse des conditions du marché a eu un impact défavorable en Nouvelle-Zélande.

Aucune acquisition majeure n'a été réalisée au cours de l'année, bien que l'entreprise évalue des cibles éventuelles. 2024 a également vu la cession de l'activité Vallen à Singapour, démontrant la capacité de Sonepar à s'adapter à un marché en constante évolution.

La Région encourage la transition énergétique sur le marché : la Malaisie, par exemple, a lancé sa marque Net Carbon, dédiée à l'accélération de la décarbonisation dans le secteur manufacturier. L'objectif est de devenir le partenaire de confiance des fabricants qui cherchent à réduire l'intensité en carbone de leur production.

La Région est également très engagée dans l'aide aux communautés locales, dans le cadre de la Raison d'être de Sonepar et de son engagement « Communautés ». Par exemple, Lawrence & Hanson en Australie soutient des associations caritatives pour les sans-abris. En Thaïlande, Sonepar s'est associé à une organisation locale pour soutenir les efforts de secours en cas d'inondation, tandis qu'en Malaisie, Sonepar a organisé plusieurs événements caritatifs pour les populations locales vulnérables (enfants et personnes âgées).

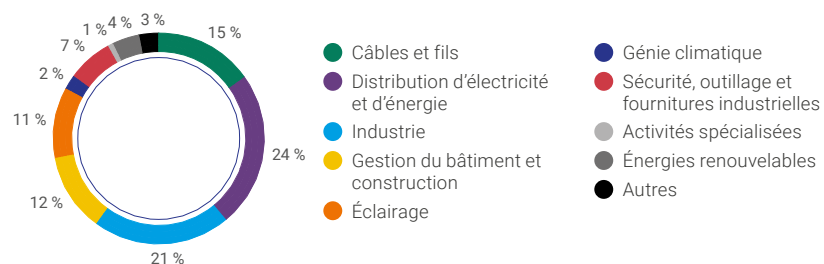
### Perspectives

Avec des équipes solides en place dans toute la Région, le potentiel de croissance est important. C'est le cas notamment sur le marché australien, plus mature, où la demande de construction est renforcée par une pénurie de logements à long terme ainsi que par les investissements nécessaires en vue des Jeux Olympiques de Brisbane en 2032.

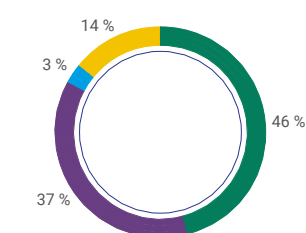
Il est possible de gagner des parts sur les marchés qui restent fragmentés (à la fois organiquement et par le biais d'acquisitions). Il existe également des opportunités pour la Région de pénétrer de nouveaux segments.

Les investissements en cours dans la transformation numérique et la chaîne d'approvisionnement (en Australie, en Malaisie et à Singapour notamment) amélioreront l'efficacité opérationnelle.

## Répartition du CA par segment de produits

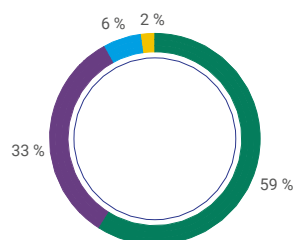


## Répartition du CA par type de client



● Installateurs  
● Industrie

## Répartition du CA par marché



● Bâtiment  
● Industrie  
● Énergie  
● Autres

Chiffres arrondis. Périmètre plan stratégique « Impact ».

Hommes

64 %

Femmes

36 %

Moyenne d'âge (ans)

41

Ancienneté Groupe (ans)

7



### Un dispositif innovant pour mesurer la consommation d'énergie dans la résidence étudiante de la City University à Hong Kong

Supermoon, une société du groupe Sonepar, présente un système de pointe, le *Schneider Power Energy Monitoring System*, destiné à améliorer l'efficacité énergétique de la résidence étudiante de la City University, située à Ma On Shan, Hong Kong.

Le tout nouveau complexe résidentiel se compose de trois tours pour 2 200 résidents. Il s'agit du plus grand projet de résidence étudiante MiC (construction modulaire intégrée) au monde, et il a été achevé en 2024, soit deux ans avant la date prévue.

La solution de Supermoon intègre 15 compteurs sans fil *Power Tags*, garantissant une impressionnante précision de 1 % dans la mesure de la consommation d'énergie. Elle permet à l'université d'avoir un suivi rigoureux de sa consommation d'énergie et sert d'outil pédagogique concret et innovant pour les étudiants.

# Gouvernance

2.1	Organisation de la gouvernance	34
2.2	Missions et travaux du Conseil d’Orientation et des Comités	41
2.3	Direction du Groupe	46
2.4	Comités internationaux	49



### Aperçu du chapitre

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

En savoir plus : [www.sonepar.com](http://www.sonepar.com)

# 02

## 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 suivants<sup>(1)</sup> :

- 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](#).

### 2.1.2 Principales entités impliquées dans la gouvernance du Groupe

#### COLAM ENTREPRENDRE

Associé majoritaire familial  
Holding animatrice  
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  
Directeurs Généraux Délégués  
Comité stratégique Sonepar

(1) Sonepar SAS, également dénommée dans ce chapitre 4 « 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, actionnaire familial et holding animatrice, 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, ainsi que des auditeurs de durabilité ;
- la nomination et la révocation des membres du Conseil d'Orientation ;
- la fixation du montant global de la rémunération du Conseil d'Orientation ;
- 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 en France 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 2024

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**



**Matthieu Coisne**



**Quentin Devilder**



**Nathalie Gaveau**



**Maria Gotsch** ●



**Christophe Lambert** ●

**4**  
indépendants

**3**  
nationalités

**5**  
réunions

**98 %**  
d’assiduité

**4,8**  
ans ancienneté<sup>(1)</sup>

**55 %**  
femmes

● **Comité d’Audit**  
présidé par Maria Gotsch

● **Comité des Nominations et des Rémunérations**  
présidé par Patricia Bellinger

**6**  
membres

**4**  
réunions

**96 %**  
d’assiduité

**5**  
membres

**3**  
réunions

**100 %**  
d’assiduité

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

## 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.

#### Compétence des Conseillers

A ce jour, le Conseil d'Orientation est composé de neuf membres aux compétences diversifiées et complémentaires, assurant une gouvernance équilibrée.

Leur expertise couvre des domaines clés tels que :

- la finance ;
- l'entrepreneuriat ;
- le digital ;
- le droit et la conformité ;
- les ressources humaines ; et
- la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Ces compétences diverses permettent au Conseil d'Orientation d'aborder de manière globale et éclairée les enjeux du Groupe, en tenant compte des impératifs financiers, humains, sociétaux et environnementaux. La stabilité du Conseil d'Orientation, avec une ancienneté moyenne de quatre ans et demi, constitue un atout majeur pour garantir la continuité et la transmission de la connaissance du Groupe, consolidant ainsi sa vision à long terme et sa capacité à naviguer dans un environnement économique dynamique.

#### Composition du Conseil d'Orientation

Au 31 décembre 2024, 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



##### Répartition femmes-hommes



##### Nationalités





## Marie-Christine Coisne-Roquette

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

### Information :

**Nationalité :** Française

**Âge :** 68 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 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 d'honneur de Colam Entreprendre
- Représentant permanent de Colam Entreprendre
- 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, TotalEnergies SE

### 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)
<b>Personnalités familiales</b>						
Marie-Christine Coisne-Roquette	Représentant permanent de Colam Entreprendre Conseiller		68	2025	8,6	
Nathalie Coisne	Conseiller		40	2026	6,6	
Matthieu Coisne	Conseiller		52	2028	0,6	
Quentin Devilder	Conseiller		42	2025	3,6	
Christophe Lambert	Conseiller		66	2025	3,6	
<b>Personnalités indépendantes</b>						
Patricia Bellinger	Conseiller		63	2025	7,6	
Jean-François Cirelli	Conseiller		66	2026	6,5	
Nathalie Gaveau	Conseiller		49	2027	1,6	
Maria Gotsch	Conseiller		62	2028	4,6	
<b>Auditeurs</b>						
Dimitri Francin	Auditeur au Conseil d'Orientation		26	2026	0,6	
Théophile Lambert	Auditeur au Conseil d'Orientation		25	2026	0,6	
<b>Membres des Comités hors Conseil d'Orientation</b>						
Aude Beurrier-Coisne	Membre du Comité d'Audit		42	2027	4,4	
Stéphane Coisne	Membre du Comité d'Audit		60	2025	1,6	
Marc Lacan	Membre du Comité d'Audit		62	2028	0,6	
Juliette Roquette	Membre du Comité d'Audit		36	2027	3,4	
Augustin Debiesse	Membre du Comité des Nominations des Rémunérations		46	2028	0,6	
Olivier Verley	Membre du Comité des Nominations des Rémunérations		70	2025	7,4	

Membres

17

Femmes

41,2 %

Âge moyen

51,4 ans

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

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

Les mandats de membres du Conseil d'Orientation arrivant à échéance en 2025 sont précisés ci-dessous :

Société de Négoce et Participation	Nommé en 2021 pour une durée de 4 ans
Patricia Bellinger	Nommée en 2021 pour une durée de 4 ans
Quentin Devilder	Nommé en 2021 pour une durée de 4 ans
Christophe Lambert	Nommé en 2021 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. 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.

Depuis le 14 avril 2022, la présidence du Conseil d'Orientation est assurée par Colam Entreprendre, Associé majoritaire de Sonepar, à travers son représentant permanent, Marie-Christine Coisne Roquette

### 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 :

- veiller à une information complète du Conseil d'Orientation, préparer les séances du Conseil d'Orientation et en fixer l'ordre du jour ;
- faciliter les travaux des Présidents des Comités dont il est membre de droit et les coordonner avec la direction ;
- organiser périodiquement l'évaluation du fonctionnement du Conseil d'Orientation et des Comités et en présenter la synthèse au Conseil d'Orientation ;
- proposer la création de Comités du Conseil d'Orientation utiles pour la réalisation des travaux dudit Conseil ;

- faciliter les échanges entre les mandataires sociaux de la société et ceux de l'Associé majoritaire ;
- recueillir l'avis de l'Associé majoritaire lorsque celui-ci est requis par les Statuts ; et
- veiller à la prévention et à la transparence des éventuels conflits d'intérêts des membres du Conseil et des mandataires sociaux avec la société et, le cas échéant, prendre les dispositions nécessaires.

Dans ce cadre, le Président du Conseil d'Orientation dispose du plus large accès à l'information, aux réunions du Groupe et des 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, les membres du Conseil d'Orientation et de ses comités sont tenus d'informer par 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, sur proposition de l'Associé majoritaire, le Président de la société et fixer la rémunération du Président de la société ;
- révoquer, après avis conforme de l'Associé majoritaire, le Président de la société ;
- nommer, sur proposition de l'Associé majoritaire, le Président du Conseil d'Orientation et fixer sa rémunération, le cas échéant, conformément à l'article 14.2 des Statuts ;
- révoquer, après avis conforme de l'Associé majoritaire, le Président du Conseil d'Orientation ;
- nommer ou révoquer, sur proposition du Président de la société, le ou les Directeurs généraux et Directeurs généraux délégués ;
- fixer la rémunération du ou des Directeurs généraux ;
- être informé de la rémunération du ou des Directeurs généraux délégués ;
- contrôler l'action du Président de la société et de la Direction générale ;
- déterminer les orientations stratégiques et fixer les objectifs du groupe Sonepar, sur proposition du Président de la société, et veiller à leur mise en œuvre ;
- superviser la politique de financement, les ratios de sécurité et les investissements et valider les besoins de financements liés au budget ;
- s'assurer de l'équilibre, de la régularité et de la sincérité des comptes sociaux et consolidés lors de leur arrêté ainsi que du respect des limites fixées par les autorisations ;
- prendre connaissance et donner son avis sur les comptes, des rapports de gestion, des rapports du Comité d'Audit et des Commissaires aux Comptes, du rapport RSE/de durabilité (en ce inclus le rapport de l'organisme tiers indépendant ou de l'auditeur de durabilité) et des rapports en matière de gestion des risques, de conformité, de contrôle interne et de cybersécurité ;
- apprécier la qualité/l'adéquation des politiques, notamment en matière de ressources humaines, de numérique, d'informatique, de logistique et de développement durable, social et environnemental ;
- valider les objectifs et les enjeux en matière de responsabilité sociale d'entreprise et veiller à la réalisation de ces objectifs ;
- transférer le siège social de la société en France et procéder à la modification corrélative des présents Statuts ;
- déterminer les autorisations annuelles d'endettement de la société ;
- fixer le cadre des engagements hors bilan soumis à autorisation ;
- répartir la rémunération allouée par la collectivité des associés au Conseil d'Orientation entre les membres du Conseil d'Orientation, les auditeurs et les membres des Comités ;
- le cas échéant, adopter et modifier un règlement intérieur, une charte de gouvernance ou tout autre document interne, sur proposition du Président du Conseil d'Orientation ; et
- décider le versement d'un acompte sur dividende après avis du Président de la société.

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 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, ainsi que des auditeurs de durabilité de la société ;
- toute autre opération visée par la loi ou les Statuts.

Les Conseillers s'engagent à exercer leur mission de contrôle et à :

- consacrer le temps nécessaire à la préparation des séances du Conseil d'Orientation et, le cas échéant, de ses Comités et des dossiers qui leur ont été préalablement transmis ;
- participer aux séances du Conseil d'Orientation et des Comités dont ils sont membres ;
- assurer la plus stricte confidentialité des informations acquises dans le cadre de leurs fonctions, ainsi que des

débats et délibérations du Conseil d'Orientation et de ses Comités ; étant précisé que lorsqu'un membre du Conseil d'Orientation ou le Président du Conseil d'Orientation est une personne morale, son représentant permanent personne physique est autorisé, dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables, à donner accès à, ou fournir à ladite personne morale tous les éléments d'information et de reporting dont dispose le Conseil d'Orientation, à charge pour lui de veiller à ce que cette personne morale se conforme aux mêmes obligations de confidentialité que celles des membres du Conseil d'Orientation ;

- voter en privilégiant toujours l'intérêt social de la société et en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux ;
- faire part au Président du Conseil d'Orientation de toute situation de conflit d'intérêts, même potentielle, avec la société ou toute société du Groupe.

Toute révision de cette liste et des seuils de matérialité par le Conseil d'Orientation doit être communiquée au Président 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 2024 est de 562 000 euros, respectant ainsi l'enveloppe maximale fixée par la collectivité des associés.

Rémunération 2024 <sup>(1)</sup> Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre	Total brut (en euros)
Conseillers (hors Président du Conseil d'Orientation)	500 500
Membres des Comités (hors Conseil d'Orientation)	49 500
Auditeurs familiaux au Conseil d'Orientation	12 000
<b>Total</b>	<b>562 000</b>

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

## 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 Président, 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 six membres :

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

### Principaux travaux au cours de l'année écoulée

Le Comité d'Audit s'est réuni quatre fois en 2024. 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, (notamment la directive CSRD et le devoir de vigilance), contentieux ;

- finance : performance financière et résultats, rapport des Commissaires aux Comptes, reporting et comptabilité, investissements stratégiques, budget 2025 ;
- contrôle interne : résultats de la campagne 2023, rapports périodiques sur la fraude et la corruption, priorités et plan d'actions pour 2024, processus d'approbation des Capex ;
- audit interne : résultats de l'année 2023, rapports périodiques sur l'état des plans d'actions, plan d'actions 2024 ; et
- autres : audits externes, cybersécurité, processus d'acquisition (M&A), fiscalité, programme du Comité pour 2025.

## 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 de politique d'actionnariat 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 2024, le Comité, présidé par Patricia Bellinger, est composé de cinq membres :

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

### Principaux travaux au cours de l'année écoulée

Le Comité des Nominations et Rémunérations s'est réuni trois fois en 2024. Il a étudié les thèmes suivants :

- évolution de la gouvernance du Groupe ;
- rémunération du Président du Conseil d'Orientation de Sonepar ;
- rémunération du Président et du Directeur Général Délégué de Sonepar ;
- définition et revue de l'atteinte des objectifs du Président de Sonepar ;

- revue de talent des membres du Comité exécutif et des principaux dirigeants de Sonepar, et plan de succession ;
- objectifs du Comité exécutif et du Comité stratégique Sonepar ;
- plans d'actionnariat 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'actionnariat salarié) ;
- validation de la rémunération des Conseillers et des membres des Comités ; et
- composition des Comités et du Conseil d'Orientation.

## 2.3 Direction du Groupe

### 2.3.1 La 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 et holding animatrice, à travers son représentant permanent. Philippe Delpech est représentant de Colam Entreprendre, pour son mandat de Président de la société depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024.

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

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

Il valide 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 Les Directeurs Généraux Délégués



Le Conseil d'Orientation, sur proposition du Président de la société, peut nommer une ou plusieurs personnes physiques en qualité de Directeurs Généraux Délégués.

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

Les Directeurs Généraux Délégués sont chargés, 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 Président ;
- superviser lesdits domaines dans l'ensemble du Groupe ; et
- participer à la nomination et à la définition des missions de leurs responsables.

Les Directeurs Généraux Délégués tiennent régulièrement informé le Président de leurs 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, Sonepar a nommé deux nouveaux Directeurs Généraux Délégués, Jérôme Malassigné et Jérémie Profeta.



## 2.3.3 Comité stratégique Sonepar (au 1<sup>er</sup> janvier 2025)

Le Président s'appuie sur un Comité stratégique Sonepar (SSC) composé des Présidents de Région et des Directeurs des fonctions support.

Le Comité stratégique Sonepar 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.



**Philippe Delpech**



**Andros Neocleous**



**Sara Biraschi Rolland**



**Olivier Catherine**



**Jérôme Malassigné**



**Jérémie Profeta**



**Rob Taylor**



**Jean-Cyrille Verspieren**

Le Comité stratégique Sonepar est appuyé du Comité exécutif (SEC) qui se concentre sur l'accélération du déploiement et de la rentabilité des initiatives et sur l'amélioration continue des performances de Sonepar. En plus des membres du SSC, le SEC comprend :

- Jo Verbeek, *Chief Supply Chain Officer* ;
- Matt Potheary, *Chief Communications Officer* ;
- Taco van Vroonhoven, Président de la Belgique, des Pays-Bas et de Routeco Europe ;
- Sergio Novello, Président de Sonepar Italie, de l'Autriche et de l'Europe de l'Est ;
- Marco Brunetti, Président de Sacchi et de Sonepar Suisse ;
- Manuel Haber, Président Allemagne ;
- Léopold Bernard, Président France ;
- Lamaro Parreira, SVP SIS ;
- Alix Rondenay, VP CEO Office & M&A.

## 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. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, le Groupe est doté de trois Régions opérationnelles : Amériques, Europe et Asie-Pacifique.

Chaque Région est présidée par un dirigeant expérimenté du Groupe, membre du Comité stratégique Sonepar, qui reporte au Président de Sonepar.

### 2.3.4.2 Conseils Pays

Les Conseils Pays sont généralement formés selon le droit des sociétés applicable localement et peuvent être composés de membres de la Direction 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. Il peut également s'agir de comités stratégique ad hoc.

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 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.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, Sonepar compte 17 Conseils Pays, dont 2 comités stratégiques, 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 Président 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 et Europe, 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.



## 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 : performance sociale, performance environnementale et conduite des affaires.

En savoir plus : [www.sonepar.com](http://www.sonepar.com)

# 03

Le présent Rapport RSE a été élaboré par Sonepar sur une base volontaire, dans une démarche d'amélioration continue de sa politique RSE. Soucieux de fournir des informations pertinentes et de renforcer la transparence de ses engagements, Sonepar a décidé d'appliquer, de manière volontaire, les dispositions légales et réglementaires relatives à la déclaration de performance extra-financière (articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce dans leur version en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025).

La déclaration de performance extra-financière établie par Sonepar correspond aux sections :

- 3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe ;
- 3.2 Les grandes étapes de notre démarche RSE ;
- 3.3 Les chiffres clés 2024 ;
- 3.4 La gouvernance RSE ;
- 3.5 Notre contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable ;
- 3.6 Gestion des risques et analyse de double matérialité (hors 3.6.3 Méthodologie d'analyse de double matérialité : impacts, risques et opportunités et 3.6.4.2 Enjeux non-matériels pour le Groupe sur l'exercice 2024) ;
- 4.0 Performance Environnementale ;
- 5.0 Performance Sociale ;
- 6.0 Conduite des affaires ;
- 7.0 Indicateurs extra-financiers du présent Rapport RSE.

Par ailleurs, Sonepar a appliqué, de manière anticipée et volontaire, certaines exigences de la CSRD, auxquelles le Groupe sera soumis à l'avenir, en réalisant notamment sa première analyse de double matérialité dont les résultats sont présentés en section 3.6.4 Résultats de l'analyse de double matérialité et impacts, risques et opportunités du présent Rapport RSE. Les travaux de vérification de l'Organisme Tiers Indépendant portent sur la revue de conformité de la déclaration de performance extra-financière établie par Sonepar et sur la sincérité des informations qui y sont présentées.

## Engagement de Sonepar

3.1	Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe	52
3.2	Les grandes étapes de notre démarche RSE	54
3.3	Les chiffres clés 2024	56
3.4	La gouvernance RSE	58
3.5	Notre contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable	60
3.6	Gestions des risques et analyse de double matérialité	61

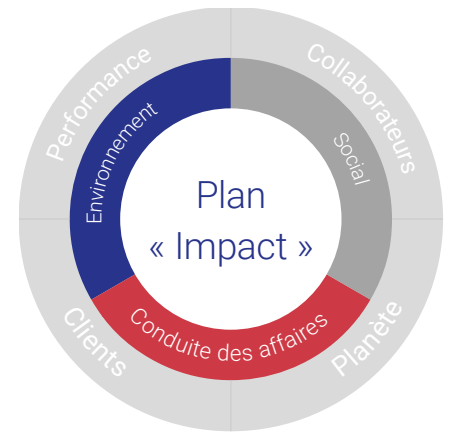
## 3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe

La démarche RSE de Sonepar, intégrée à la stratégie globale du Groupe et à sa Raison d'être, 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 commun 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 et est alignée avec les valeurs de Sonepar, visant à favoriser l'inclusion et à promouvoir la durabilité.

La démarche RSE de Sonepar s'articule autour des éléments suivants :

- **Développement durable** : continuer à investir dans des solutions énergétiques propres et réduire l'empreinte carbone, en lien avec les objectifs *SBTi* du Groupe.
- **Inclusion** : promouvoir un environnement de travail inclusif, où chacun peut se sentir à sa place et s'exprimer librement.
- **Engagement des collaborateurs** : encourager l'engagement des collaborateurs en faveur des objectifs RSE, en les impliquant activement dans les initiatives et en reconnaissant leurs contributions.
- **Conformité et intégrité** : assurer une conformité stricte aux normes légales et réglementaires, tout en renforçant



les politiques d'éthique des affaires et d'intégrité. Cela inclut le déploiement continu de formations et d'outils de signalement.

- **Transparence et communication** : publier annuellement des rapports RSE détaillés et inspirés des meilleures pratiques pour informer les parties prenantes des progrès réalisés et des objectifs futurs.

## Un engagement RSE reconnu

### Pacte Mondial

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

WE SUPPORT



### SBTi

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



### UN PSI

Sonepar est membre du programme UN PSI depuis 2023.



## Cette démarche repose sur trois axes :

### Environnement

Sonepar occupe une position stratégique pour stimuler et favoriser les ventes de solutions renouvelables et d'efficacité énergétique 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 sa chaîne de valeur. Cette initiative s'inscrit dans une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe, telle qu' officiellement validée par la *SBTi* en décembre 2022.

### Social

Sonepar aspire à promouvoir un modèle d'entreprise responsable en :

- assurant 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 ;
- développant 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
- soutenant et accélérant 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.

### Conduite des affaires

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 rigoureux de gestion des risques. 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.

### PEP Ecopassport

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



### Ecovadis

Sonepar a obtenu la médaille d'argent EcoVadis.



### The Why Project

Sonepar s'est vu décerner le *Purpose Award* par *The Why Project*, en reconnaissance de son engagement envers une Raison d'être commune qui s'aligne sur les objectifs sociétaux et environnementaux actuels.



## 3.2 Les grandes étapes de notre démarche RSE

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

### 2018/2019



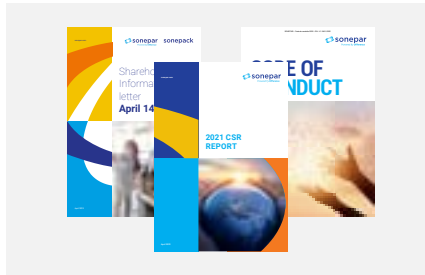
**2018** : Lancement du Programme de Conformité anticorruption.

**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 ».

## 2022



Publication de la Politique relative aux droits humains.

Création du Conseil Inclusion.

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).

Réalisation d'une première 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.

## 2024



Communication de la Raison d'être en externe.

Création du *Purpose Board* (Conseil d'Administration de la Raison d'être).

Réalisation d'une analyse d'exposition aux risques climatiques sur les sites stratégiques du Groupe pour nourrir la création du plan d'adaptation.

Élaboration de la première analyse de double matérialité.

Lancement de la première *Sustainability Week*, une semaine mondiale consacrée au développement durable.

Mise à jour du Code de Conduite et du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux pour mieux répondre aux enjeux sociaux et environnementaux des parties prenantes du Groupe.

### 3.3 Les chiffres clés 2024



#### Environnement

Emissions directes de CO<sub>2</sub> eq

**191** kt CO<sub>2</sub> eq

2023 : 180 kt CO<sub>2</sub> eq

Émissions indirectes de CO<sub>2</sub> eq

**39 005** kt CO<sub>2</sub> eq

2023 : 46 963 kt CO<sub>2</sub> eq

Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés (tonnes)<sup>(1)</sup>

**1 322** tonnes

2023 : 1 477 tonnes

Part d'énergie renouvelable produite et achetée

**47,8 %**

2023 : 47,9 %

Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation sur la circularité

**39 000**

2023 : 36 000

Part des emballages incluant des matériaux recyclés<sup>(2)</sup>

**73 %**

2023 : 69 %

(1) Des limites méthodologiques existent en raison des estimations et/ou exclusions de périmètres avec des données disponibles uniquement pour les agences et/ou les plateformes logistiques.

(2) Le périmètre de l'indicateur exclut les États-Unis.

## Social

Taux d'engagement des collaborateurs

# 82 %

2023 : 85 %

Indice d'inclusion<sup>(1)</sup>

# 83 %

2023 : 84 %

Taux de mobilité interne (périmètre plan stratégique « Impact »)

# 44 %

2023 : 38 %

Ancienneté dans le Groupe (en nombre d'années)

# 10

2023 : 10

Nombre de collaborateurs formés via Sonepeople<sup>(2)</sup>

# 40 832

2023 : 41 084

Proportion de femmes dirigeantes<sup>(3)</sup>

# 22 %

2023 : 17 %

(1) L'indice d'inclusion est un indicateur interne. Il intègre des questions sur l'inclusion, le bien-être et le respect au travail. Le taux de participation au questionnaire incluant cet indicateur est de 77 % en 2024.

(2) Depuis 2023, l'indicateur inclut tous les collaborateurs ayant suivi au moins une formation reportée dans l'outil SIRH Sonepeople (en e-learning ou en présentiel).

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

## Conduite des affaires

Part du chiffre d'affaires du Groupe audité au titre du programme de conformité en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence<sup>(4)</sup>

# 99 %

2023 : 98 %

Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence<sup>(5)</sup>

# 4 305

2023 : 6 804

Nombre d'alertes traitées<sup>(6)</sup>

# 93

2023 : 49

Nombre de collaborateurs formés en matière de droit de la concurrence<sup>(5)</sup>

# 4 442

2023 : 7 559

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

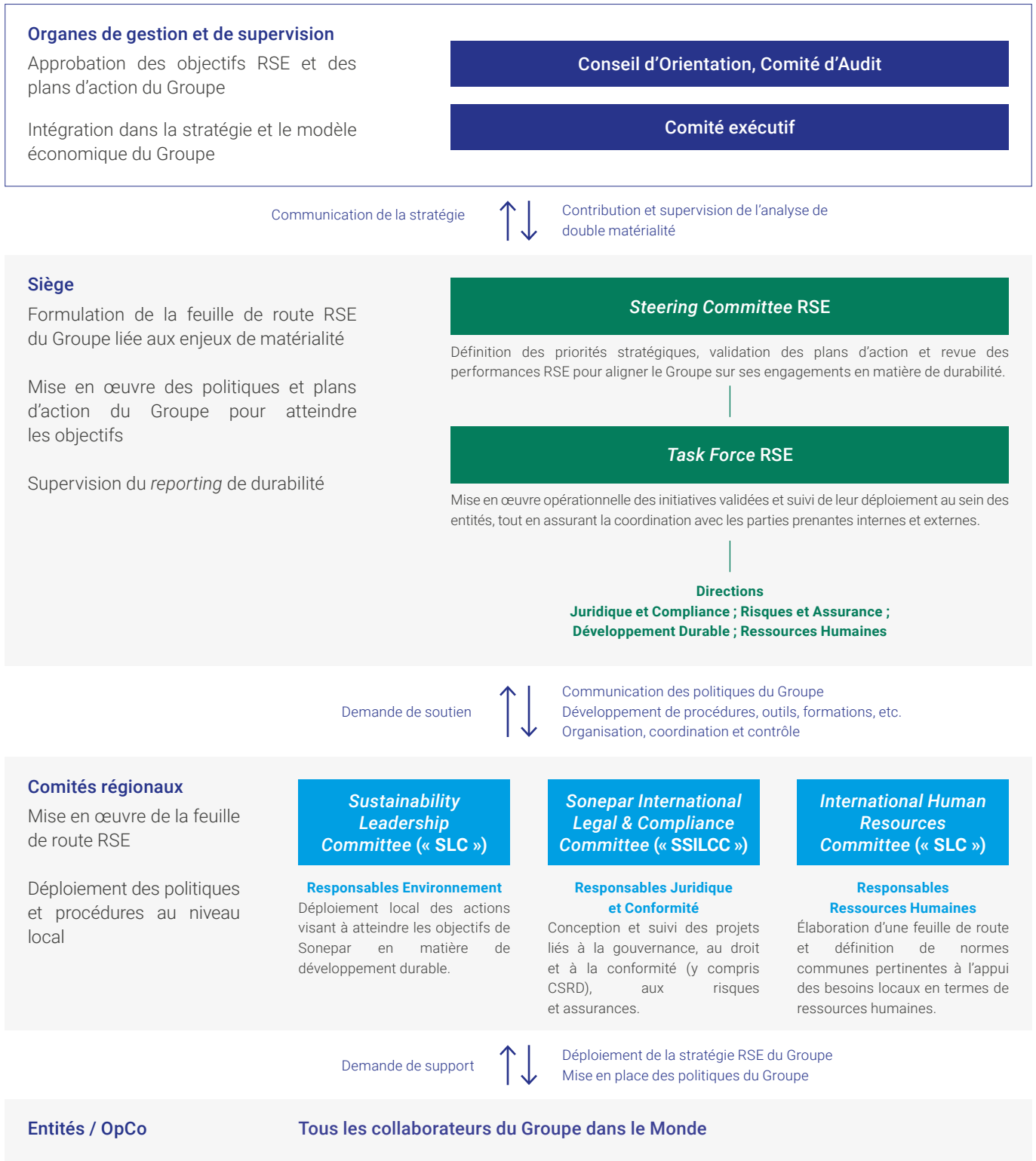
(4) Ce chiffre est audité par l'Audit Interne Groupe.

(5) La baisse de cet indicateur s'explique à partir de 2024, car il ne prend en compte que les nouveaux arrivants.

(6) Depuis 2023, le nombre d'alertes traitées correspond aux nombres d'alertes clôturées au 31 décembre. Cela exclut les doublons et les cas ne relevant pas de la politique d'alerte.

## 3.4 La gouvernance RSE

### 3.4.1 Organisation de la gouvernance



● Stratégie / Contrôle   ● Coordination opérationnelle / Suivi   ● Diffusion   → Information et reporting

## 3.4.2 Steering Committee RSE et Task Force RSE

### Missions

Le **Steering Committee RSE** joue un rôle clé dans la mise en œuvre de la feuille de route RSE de Sonepar, en définissant les priorités stratégiques et en supervisant les actions liées au développement durable. Ses principales missions incluent :

- **la définition et validation des priorités et objectifs stratégiques en matière de durabilité**, en s'assurant qu'ils sont alignés sur les engagements environnementaux, sociaux et éthiques de Sonepar ;
- **l'approbation des plans d'action et des projets stratégiques liés aux enjeux de durabilité**, en s'appuyant sur les résultats de l'analyse de double matérialité ;
- **la supervision et le suivi de la conformité aux exigences réglementaires**, telles que celles définies par la CSRD et la directive sur le devoir de vigilance des entreprises (CS3D) ;
- **le suivi des performances et des indicateurs clés (KPI)** pour garantir l'atteinte des objectifs fixés, tout en fournissant des recommandations au Comité d'Audit et au Comité exécutif sur les initiatives ESG prioritaires.

Le **Steering Committee RSE** veille également à la qualité et à l'exactitude du *reporting* de durabilité, en s'assurant que les risques et opportunités liés au développement durable sont gérés de manière proactive et intégrés dans les décisions stratégiques des organes de gouvernance de Sonepar.

Ses travaux s'appuient sur les analyses et recommandations de la **Task Force RSE**, assurant ainsi une cohérence entre les engagements du Groupe et leur mise en œuvre opérationnelle.

La **Task Force RSE** joue un rôle opérationnel en appui au **Steering Committee RSE**, en contribuant aux réflexions sur les projets et enjeux stratégiques liés à la durabilité. Elle intervient principalement dans la mise en œuvre des actions validées par le **Steering Committee RSE** et dans le suivi de leur efficacité. Ses missions incluent :

- **le déploiement des piliers de la stratégie RSE** au sein des entités du Groupe, conformément aux orientations approuvées par le **Steering Committee RSE** ;
- **le suivi et l'évaluation de l'efficacité des initiatives de durabilité**, en identifiant les ajustements nécessaires pour atteindre les objectifs fixés ; et
- **la gestion des relations avec les parties prenantes**, tant internes qu'externes, pour garantir une collaboration efficace et un alignement sur les priorités stratégiques.

### Principaux travaux réalisés par le Steering Committee RSE au cours de l'année écoulée

En 2024, le **Steering Committee RSE** a joué un rôle dans l'alignement stratégique du Groupe sur les exigences de la CSRD, en supervisant les principales étapes de sa feuille de route dédiée. Il a notamment travaillé sur la définition, la validation et le suivi des priorités liées à la mise en œuvre de cette directive, tout en veillant à intégrer les enjeux matériels nouvellement identifiés lors de l'analyse de double matérialité.

Le **Steering Committee RSE** a validé le choix d'un outil de collecte des indicateurs de durabilité, garantissant un suivi des données conforme aux exigences réglementaires et permettant un reporting fiable et cohérent.

Par ailleurs, il a examiné les conclusions de l'audit de performance extra-financière 2023 et défini le périmètre de validation pour l'audit de l'exercice 2024, renforçant ainsi les processus de suivi et d'amélioration continue de la performance RSE du Groupe.

L'analyse approfondie de l'exposition des sites critiques du Groupe aux risques climatiques, menée sous l'égide de la captive de réassurance interne a été revue et intégrée dans la construction du plan d'adaptation climatique (en cours). Cette démarche reflète l'engagement du **Steering Committee RSE** à anticiper les impacts climatiques.

### Composition

Le **Steering Committee RSE** est composé de 3 membres et de 4 invités permanents : Le **Steering Committee RSE** est composé de trois membres du Comité exécutif (Secrétariat général, Ressources Humaines et Développement Durable) ainsi que de quatre responsables de départements (Juridique et Conformité, Risques et Assurances, Ressources Humaines et Développement Durable).

La **Task Force RSE** est composée de 12 membres issus, comme le **Steering Committee RSE**, des Directions Juridique et Conformité, Risques et Assurance, Ressources Humaines et Engagement :

- La **Direction Juridique et Conformité** assure la conformité aux normes légales, éthiques et sociales et communique sur les principales procédures et politiques à suivre.
- La **Direction Risques et Assurance** coordonne l'analyse de double matérialité, analyse le profil de risque du Groupe, élabore une stratégie de gestion du risque efficace et sécurise les couvertures assurance du Groupe. Elle est également chargée de l'évaluation des tiers.
- La **Direction Ressources Humaines et Engagement**, mobilise les collaborateurs, renforce l'engagement envers les objectifs RSE et assure le respect des politiques en vigueur.
- La **Direction Développement Durable, rattachée à la Direction Ressources Humaines et Engagement**, coordonne l'agenda ESG et renforce l'engagement de Sonepar envers les enjeux climatiques, sociaux et liés aux communautés via le pilotage d'initiatives ciblées.

En 2025, une nouvelle organisation sera effective. Cette évolution permettra d'améliorer la coordination des initiatives, d'optimiser le suivi des engagements et d'accroître l'impact des actions en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise.

## 3.5 Notre 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 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 Qualité de vie au travail Qualité et sécurité des produits	5.3.6 5.3.4 6.3.5
 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	1-3	Développement des compétences Attractivité et fidélisation des talents	5.3.3 5.3.2
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	1-2	Inclusion	5.3.5
 7 ÉNERGIE PROPRE ET BON CÔTÉ	1-3	Transition énergétique Lutte contre le changement climatique	4.2 4.2
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	1-2	Droits humains Stabilité de l'emploi et qualité des conditions de travail	5.4 5.3.6
 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	2-3	Économie circulaire Offre Verte	4.4 4.2.4
 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	1-2-4	Éthique des affaires et conformité Inclusion	6.0 5.3.5
 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	1-3	Développement des territoires Soutien aux communautés locales Économie circulaire	5.3.7 5.3.7 4.4
 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	3	Économie circulaire	4.4
 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	3	Lutte contre le changement climatique	4.2
 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	1-2-4	Éthique des affaires et conformité Transparence et gouvernance responsable Droits humains Cybersécurité et protection des données personnelles Gestion de crise	6.0 6.3 5.4 6.3.3 6.3.6

## 3.6 Gestions des risques et analyse de double matérialité

### 3.6.1 Identification des parties prenantes et méthodes d'engagement et de dialogue

Dans le cadre de son processus de diligence raisonnable, la prise en compte des points de vue et intérêts des parties prenantes, internes comme externes, du Groupe constitue un pilier central de sa stratégie de durabilité.

En établissant un dialogue constructif avec ses parties prenantes, Sonepar s'efforce de comprendre leurs attentes spécifiques en matière de durabilité et d'enrichir ainsi sa prise de décision stratégique. Cette démarche collaborative permet de mieux évaluer la matérialité des enjeux humains, environnementaux et de gouvernance afin de co-construire et proposer des

solutions innovantes et adaptées aux défis actuels et futurs comme la résilience du modèle d'affaires, la transition énergétique, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la durabilité et l'adaptation des produits et services, ou encore la mise en œuvre de processus de circularité.

Sonepar interagit avec une diversité de parties prenantes qui varient selon l'évolution de sa stratégie et de sa présence géographique. Les parties prenantes incluent notamment ses clients, fournisseurs, collaborateurs et représentants du personnel, partenaires commerciaux, son actionnariat familial

mais également la société civile. Les modalités de dialogue mises en œuvre par le Groupe reflètent cette pluralité, allant de consultations régulières et sondages internes à des partenariats stratégiques, en passant par des initiatives collaboratives dédiées à la transition énergétique. Cette approche multi-niveau permet à Sonepar de s'adapter aux attentes variées de son écosystème. Le dialogue avec les parties prenantes à vocation à se structurer de façon plus pérenne et institutionnalisée dans une démarche d'amélioration continue.

Parties prenantes	Attentes	Modalités de dialogue
<b>Société civile</b> (associations, ONG, collectivités)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exemplarité de Sonepar dans la conduite de ses activités en matière de RSE</li> <li>État et réduction de l'impact social et environnemental du Groupe et de ses activités</li> <li>Interactions avec les communautés locales et les riverains</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Site internet, réseaux sociaux et publications</li> <li>Intégration de parties prenantes externes à la démarche RSE (analyse de double matérialité, modèle d'affaires, achats responsables)</li> <li>Participation à des initiatives et groupes de travail sectoriels</li> <li>Actions solidaires et de mécénat</li> <li>Adhésion au <i>Global Compact</i></li> <li>Dispositif d'alerte</li> </ul>
<b>Fournisseurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coopération et engagements RSE partagés</li> <li>Relations durables</li> <li>Gestion des déchets et empreinte carbone</li> <li>Éthique des affaires et conformité</li> <li>Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluations et processus de qualification</li> <li>Code de Conduite des Partenaires Commerciaux</li> <li>Intégration de parties prenantes externes à la démarche RSE (analyse de double matérialité)</li> <li>Dispositif d'alerte</li> <li>Rencontres et échanges fournisseurs</li> <li><i>Strategic Supplier Event</i></li> </ul>
<b>Clients</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualité de service</li> <li>Excellence opérationnelle</li> <li>Éthique des affaires et conformité</li> <li>Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquêtes de satisfaction (NPS)</li> <li>Conseil et service client</li> <li>Échanges clients</li> <li>Intégration de parties prenantes externes à la démarche RSE (analyse de double matérialité)</li> <li>Dispositif d'alerte</li> </ul>

Parties prenantes	Attentes	Modalités de dialogue
<b>Collaborateurs</b> (y compris représentants du personnel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation et développement des compétences</li> <li>• Santé et sécurité</li> <li>• Inclusion</li> <li>• Qualité de vie au travail</li> <li>• Intégrité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretiens annuels</li> <li>• Enquêtes de satisfaction <i>Open Voices</i></li> <li>• Dialogue social</li> <li>• Intégration de collaborateurs et d'instances représentatives du personnel à l'analyse de double matérialité ainsi qu'à la définition et l'implémentation de la Raison d'être du Groupe</li> <li>• Dispositif d'alerte</li> <li>• Site intranet</li> </ul>
<b>Actionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultats financiers</li> <li>• Démarche RSE et durabilité du modèle d'affaires</li> <li>• Sécurisation des risques RSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue continu au travers des instances de gouvernance et des mécanismes de <i>reporting</i> du Groupe</li> <li>• Intégration à la démarche RSE (analyse de double matérialité)</li> </ul>

En 2024, dans le contexte des évolutions réglementaires européennes, Sonepar a actualisé sa méthodologie de consultation des parties prenantes internes et externes afin de renforcer son engagement à répondre de manière proactive aux défis, attentes et évolutions de son secteur.

Le Groupe a ainsi proposé à de nombreuses parties prenantes de participer à une évaluation commune et globale de ses impacts sur des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, au travers d'ateliers de travail ciblés (analyse de double matérialité). Pour ce premier exercice, Sonepar a ainsi consulté plus de 200

collaborateurs ainsi qu'une dizaine de parties prenantes externes (voir le tableau ci-dessous). Ce panel de contributeurs sera complété au fur et à mesure des évolutions du dispositif d'analyse de la double matérialité. Le dialogue avec les parties prenantes a vocation à se structurer de façon plus pérenne dans une démarche d'amélioration continue.

Contributeurs internes (2024)	Contributeurs externes (2024)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborateurs des entités opérationnelles représentant l'ensemble des Pays où le Groupe est présent ; et</li> <li>• Représentants de fonctions transverses et support du Siège (finance, logistique, digital, risques et assurance, juridique et conformité, ressources humaines, développement durable...).</li> </ul>	<p>Sonepar s'est appuyé sur un panel de contributeurs externes comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des fournisseurs ;</li> <li>• un client ;</li> <li>• des représentants du personnel ;</li> <li>• une organisation non-gouvernementale, acteur de la solidarité internationale contre les inégalités d'accès à l'eau et à l'électricité ainsi que l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ;</li> <li>• des représentants de Colam Entreprendre, actionnaire familial du Groupe ; et</li> <li>• un assureur.</li> </ul>

Les résultats de ce processus, qui sera conduit de manière annuelle, sont détaillés dans le chapitre 3.6.4.

## 3.6.2 Notre modèle de création de valeur et notre chaîne de valeur

Sonepar a redéfini son modèle de création de valeur (voir chapitre 1.6) en anticipation de la CSRD. Cette initiative vise à aligner son modèle d'affaires et sa représentation avec les risques et opportunités en matière de durabilité identifiés à travers l'analyse de double matérialité. Il s'agit aussi de soutenir la création de valeur pour les parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur.

### 3.6.3 Méthodologie d'analyse de double matérialité : impacts, risques et opportunités

Faisant suite à la réalisation d'une matrice de matérialité simple en 2021, et en anticipation des nouvelles exigences de la CSRD, Sonepar a réalisé sa première analyse de double matérialité.

Sur cet exercice, le Groupe a appliqué à son analyse de double matérialité la même méthodologie d'évaluation que celle utilisée pour les cartographies des risques existantes, tout en prenant en

compte les exigences spécifiques de la CSRD. De plus, certains éléments d'évaluation déjà présents dans ces cartographies ont été utilisés pour affiner l'analyse de double matérialité.

À compter de 2025, Sonepar prévoit de fusionner les différents exercices de cartographie des risques (hormis la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, compte tenu des

exigences de la loi Sapin II) avec l'analyse de double matérialité pour aboutir à une cartographie des impacts, risques et opportunités du Groupe intégrant les enjeux de double matérialité, en ligne avec la CSRD. Cette méthodologie unifiée renforcera la pertinence de la démarche et la rendra plus opérationnelle.

#### 3.6.3.1 Objectifs

Dans le cadre de cette analyse volontaire menée en 2024, le Groupe a mis en oeuvre un processus visant à identifier les impacts, risques et opportunités matériels (« **IRO** ») en matière environnementale, sociale et de gouvernance.

L'analyse de matérialité simple réalisée en 2021 visait à évaluer l'importance des enjeux selon leur pertinence pour le Groupe et ses parties prenantes. L'analyse de double matérialité effectuée en 2024 adopte une approche plus analytique et approfondie. Elle examine, d'une part, les risques et opportunités environnementaux, sociaux et de gouvernance susceptibles d'avoir un impact sur la valeur financière du Groupe (matérialité dite financière) et, d'autre part, les effets de ses activités sur la société et l'environnement (matérialité dite d'impact).

Les objectifs poursuivis dépassent la simple conformité réglementaire et visent notamment à :

- aligner la stratégie du Groupe avec les attentes sociétales et environnementales de ses parties prenantes, tout en renforçant sa pertinence financière ;
- identifier, réduire et maîtriser les impacts négatifs de l'activité du Groupe sur ses parties prenantes, ainsi que des enjeux de durabilité qui affectent l'activité et la pérennité du Groupe ;
- mettre en exergue les opportunités associées, telles que l'innovation dans les produits et services, l'amélioration de l'efficacité opérationnelle, l'accès à de nouveaux marchés, et prévoir leur exploitation ;

- favoriser une prise de décision éclairée, qui équilibre les enjeux financiers et les responsabilités sociales et environnementales ; et
- améliorer la communication avec les parties prenantes, en démontrant une transparence sur les engagements ESG et leurs implications.

Cette analyse permet de développer des stratégies plus résilientes, responsables et durables, tout en répondant aux attentes du régulateur et des parties prenantes.

### 3.6.3.2 Méthodologie d'évaluation des impacts, des risques et des opportunités

Sonepar a défini sa méthodologie d'évaluation des IRO en s'appuyant sur les recommandations de l'EFRAG, organisme européen chargé de développer les normes de *reporting* de durabilité (« **ESRS** »), tout en prenant en compte les dispositifs déjà existants, dont les différentes cartographies des risques.

Tout d'abord, des travaux ont été lancés afin d'analyser la chaîne de valeur du Groupe, en amont et en aval. Une cartographie des activités, produits et services, des implantations géographiques et des relations d'affaires existantes a été effectuée afin d'identifier les parties prenantes affectées.

En parallèle, un référentiel d'évaluation a été établi au travers d'une refonte des référentiels de cartographie des risques du Groupe, afin d'intégrer, dès la conception de l'exercice, l'ensemble des enjeux de durabilité des normes ESRS. La liste des enjeux de durabilité a été analysée, complétée et adaptée aux spécificités des activités de Sonepar.

En préparation à l'évaluation de la matérialité des enjeux de durabilité, un état de l'art a été réalisé au travers de la collecte et l'analyse :

- Des cartographies de risques existantes et, plus spécifiquement, la cartographie globale des risques mise à jour annuellement depuis 2021 ; la cartographie des risques majeurs RSE bruts engendrés par les activités du Groupe et celles de ses fournisseurs conformément à sa démarche de vigilance (effectuée en 2021) ; la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence (dernière mise à jour en 2023) et la cartographie des risques en matière de droits humains. Réalisée en 2023, cette dernière a 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.

- Des politiques et référentiels internes et externes sur lesquels le Groupe s'appuie dans le cadre de sa démarche RSE, dont : la feuille de route RSE ; les documents de référence internes (Code de Conduite, Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, autres procédures et politiques applicables à l'ensemble du Groupe) ; la Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits publiée en 2022 ; la Politique relative aux droits humains adoptée en 2022 ; et des référentiels externes : principes du *Global Compact*, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.
- Des éléments du Plan stratégique « Impact » ayant pour finalité le développement du capital social et sociétal, la protection de l'environnement au travers de la réduction de l'empreinte carbone du Groupe et la conformité via une gouvernance intègre. En particulier, le Groupe déploie une Offre Verte destinée à promouvoir des solutions et produits bas carbone afin de permettre aux clients de choisir les plus durables, dans l'objectif de réduire leur impact.
- Des publications externes faisant référence dans le secteur d'activité du Groupe ainsi que sur une partie de ses filières d'approvisionnement.
- Des publications d'entreprises intégrées dans le benchmark sectoriel défini et suivi par le Groupe.

Une fois constitué, cet état de l'art a été intégré au référentiel d'évaluation, de sorte à obtenir le résultat le plus pertinent possible au regard des connaissances dont dispose le Groupe. C'est également sur cette base qu'a pu être précisée l'échelle d'évaluation des IRO, conformément au cadre fixé par l'EFRAG.

L'évaluation de la matérialité des enjeux a ensuite été conduite par le biais d'entretiens avec des parties prenantes internes et externes, d'ateliers de travail pluridisciplinaires et de questionnaires thématiques adressés à un large panel d'interlocuteurs au sein des entités du Groupe.

Chaque enjeu de durabilité, a ainsi fait l'objet :

- D'une évaluation de la matérialité financière consistant à analyser les risques et opportunités susceptibles d'affecter la situation financière de l'entreprise, sa performance, ses flux de trésorerie ou son accès au financement. Cette évaluation s'est appuyée en particulier sur les travaux de cartographie des risques préalablement réalisés.
- D'une évaluation de la matérialité d'impact consistant à mesurer la gravité, l'étendue et le caractère irréversible des impacts potentiels ou réels de l'entreprise sur la Planète et la Société.

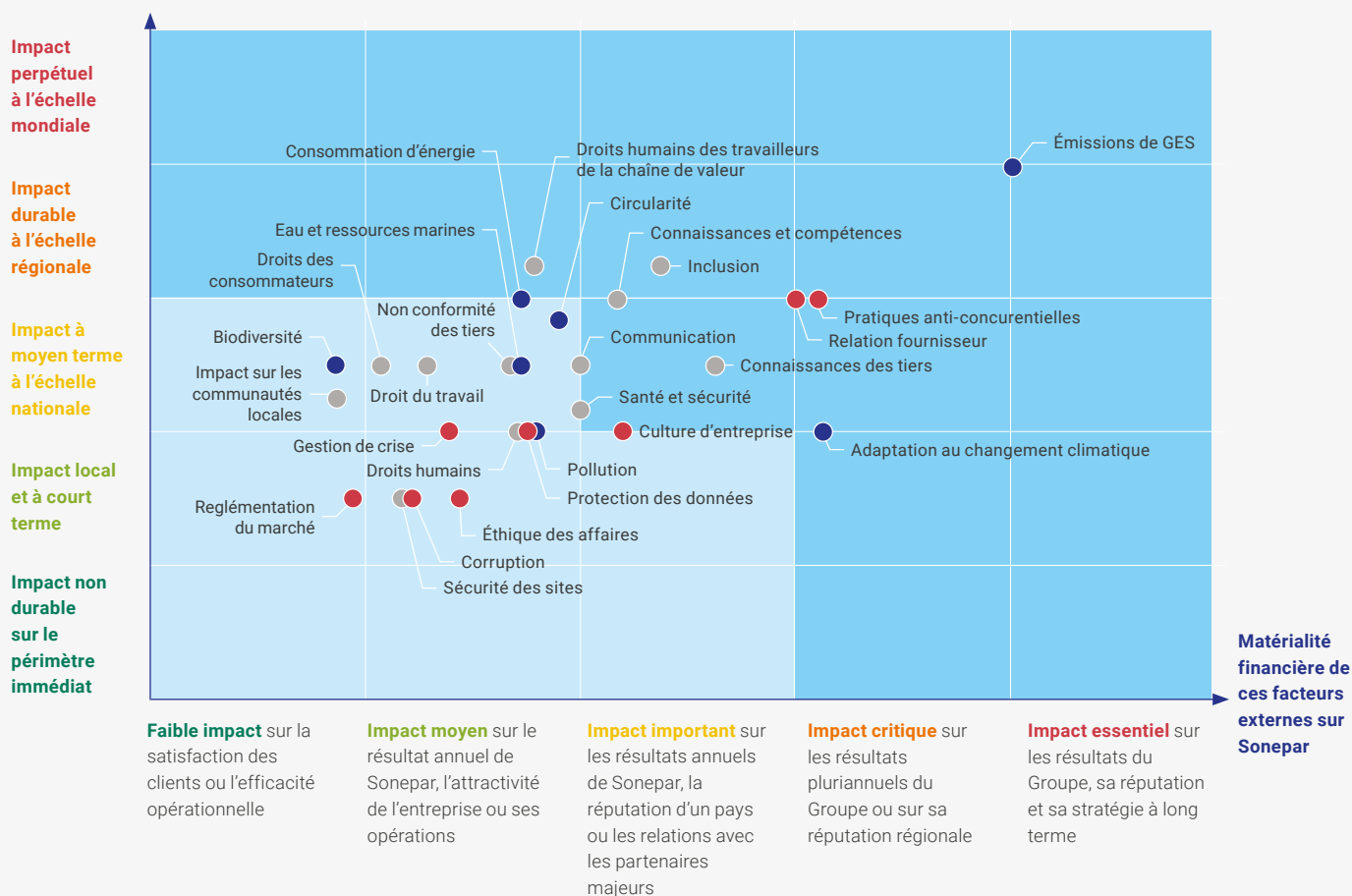
L'exercice a permis au Groupe d'alimenter sa stratégie pour mieux concilier d'un côté résilience financière et opérationnelle, et responsabilité sociétale de l'autre, tout en identifiant de nouvelles opportunités liées à ses activités.

La matrice ci-dessous présente de façon synthétique les résultats de l'analyse de double matérialité :

## Analyse de double matérialité

● Enjeux environnementaux    ● Enjeux sociaux    ● Enjeux de gouvernance    ■ Zone de matérialité

### Matérialité d'impact de Sonepar sur la Planète et la Société



La matrice de double matérialité et les éléments positionnés au sein de la zone de matérialité définie par le Groupe mettent en évidence l'importance accordée à l'ensemble des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance.

Les impacts du changement climatique se démarquent nettement, tout comme l'attention portée aux acteurs de la chaîne de valeur de Sonepar. En lien avec

la Raison d'être du Groupe, le bien-être des collaborateurs apparaît également comme une priorité à travers des enjeux clés tels que, l'inclusion et le développement des compétences.

Certains enjeux identifiés n'ont pas, à ce stade, été évalués comme matériels par Sonepar du fait de leur maturité actuelle, mais aussi, parfois, de la limite des informations disponibles lors de la réalisation de l'analyse de double

matérialité. Ils sont cependant intégrés dans la démarche RSE du Groupe, qui tient compte de l'ensemble des enjeux positionnés sur la matrice, y compris ceux situés hors de la zone de matérialité (partie en bleu clair dans la matrice ci-dessus).

Les enjeux matériels de durabilité relatifs à l'environnement, au social, et à la gouvernance sont détaillés dans les chapitres 3.6.4, 4.0, 5.0 et 6.0 ci-dessous.

## 3.6.4 Résultats de l’analyse de double matérialité et impacts, risques et opportunités

### 3.6.4.1 Enjeux matériels pour le Groupe sur l’exercice 2024

Pour l’exercice 2024, au terme de l’analyse décrite ci-avant, 80 IROs ont été évalués comme matériels pour le Groupe. Le chiffre mentionné à gauche de chaque colonne représente le nombre d’impacts, risques ou opportunités pour un sujet donné.

Impacts		Risques	Opportunités		
<b>Changement climatique et énergie (E1)</b>					
<b>Adaptation au changement climatique</b>					
1	<b>Impacts négatifs</b> Certaines opérations de Sonepar se réalisent dans des pays ou zones exposées, à court ou moyen terme, à des événements climatiques extrêmes ou à un changement graduel du climat dont les conséquences peuvent affecter la santé et les conditions de travail des collaborateurs sur ses sites. La résilience de ces sites face au changement climatique est en cours de renforcement.	2	Les centres logistiques de Sonepar et les opérations situées dans des zones exposées au changement climatique ou à des phénomènes climatiques extrêmes pourraient être affectés, engendrant des répercussions sur l’efficacité opérationnelle du Groupe.  La chaîne d’approvisionnement de Sonepar repose par ailleurs sur des régions touchées par des événements climatiques extrêmes (comme les incendies, les sécheresses et les inondations). Ces événements peuvent fragiliser les infrastructures de ses fournisseurs, perturbant ainsi les opérations de l’ensemble de la chaîne de valeur de Sonepar (interruptions d’activité, retards de transport et de livraison, etc.) et entraîner une augmentation des coûts.	2	Les défis liés au changement climatique génèrent des opportunités de marché pour les solutions de Sonepar (développement de solutions visant à rendre les bâtiments plus durables, solutions de contrôle de la température, etc.). Le développement d’un portefeuille de produits plus durables a pour objectif, pour le Groupe, de relever ces défis tout en aidant les utilisateurs finaux à réduire leur impact sur le changement climatique et en permettant à ses clients directs de devenir des acteurs de cette transformation.  Par ailleurs, la promotion par Sonepar d’une culture de durabilité forte offre aux parties prenantes externes l’opportunité de collaborer avec un distributeur engagé dans la lutte contre le changement climatique, renforçant ainsi la confiance et les possibilités de partenariats à long terme.
1	<b>Impacts positifs</b> Sonepar développe son portefeuille d’offres avec des solutions pour optimiser la consommation énergétique des bâtiments, ce qui améliore les espaces tertiaires et les sites industriels. La présence internationale du Groupe permet ainsi la diffusion à grande échelle de solutions adaptées au changement climatique.				

#### Politiques et actions

Dans le cadre de sa trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES ») validée par la SBTi (scopes 1, 2 et 3), le Groupe s’appuie sur ses politiques, et notamment son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux. Il déploie par ailleurs une démarche d’analyse de l’impact du changement climatique sur ses sites.

Son Offre Verte et la volonté de la déployer sur un plus large périmètre géographique et de produits sont de nature à renforcer sa contribution et celles de ses partenaires commerciaux à l’atténuation du réchauffement climatique.

Enfin, Sonepar travaille à la rédaction d’une Politique achats responsables Groupe qui, renforcera son efficacité en matière d’adaptation au changement climatique.

Impacts		Risques		Opportunités	
<b>Émissions de gaz à effet de serre</b>					
2	<p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Les opérations propres de Sonepar génèrent des gaz à effet de serre (GES) contribuant au réchauffement climatique (scope 1 et 2).</p> <p>Les activités amont et aval de Sonepar (scope 3) génèrent des GES par le biais de l'extraction des matières premières, de leur transformation et de la fabrication des produits, ainsi que par l'utilisation des produits (consommation d'électricité, etc.) et la fin de vie des produits, lorsqu'ils ne sont pas recyclés (incinération).</p>	2	<p>Les réglementations actuelles fixent des objectifs ambitieux en matière d'émissions de CO<sub>2</sub> pour Sonepar. Si ces objectifs ne sont pas atteints (différences des mix énergétiques et des stratégies de consommation entre les différentes entités du Groupe), cela pourrait entraîner des sanctions financières pour le Groupe et nuire à son image de marque, compte tenu de sa taille et de son positionnement au sein de la chaîne de valeur.</p> <p>Les évolutions potentielles de la réglementation, allant vers une réduction des incitations à décarboner l'industrie, ou encore la modification des aides et incitations à l'utilisation de l'énergie solaire, à la rénovation ou l'efficacité énergétique, pourraient par ailleurs avoir un impact négatif sur l'électrification et freiner la croissance du marché de l'électricité.</p>	2	<p>Le vaste portefeuille de produits visant à diminuer l'empreinte carbone des utilisateurs finaux de Sonepar (panneaux photovoltaïques, bornes de recharge pour véhicules électriques, Offre Verte, etc.) constitue un atout majeur en termes d'opportunités commerciales et d'ouverture de marché.</p> <p>Cette offre étendue est également porteuse d'atouts en termes d'image de marque et d'attractivité auprès des clients.</p>
2	<p><b>Impacts positifs</b></p> <p>Avec l'Offre Verte, Sonepar vise à modifier les stratégies d'approvisionnement et de fabrication de ses fournisseurs, en promouvant des produits à faibles émissions de CO<sub>2</sub>, la conception écoresponsable des produits et leur performance globale en termes de consommation.</p> <p>Grâce à son portefeuille de produits durables (éclairage, énergies renouvelables, etc.) et à son Offre Verte, Sonepar influence positivement les utilisateurs finaux en les incitant à adopter des solutions à faible consommation d'énergie, réduisant ainsi les émissions de GES sur le long terme.</p>				

### Politiques et actions

Des bilans GES sont par ailleurs réalisés sur les scopes 1, 2 et 3. Le Groupe décline ensuite des plans d'actions par Pays.

Impacts		Risques		Opportunités	
<b>Consommation d'énergie</b>					
1	<p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>La consommation importante d'énergie par le Groupe, en particulier provenant de sources non renouvelables, contribue au réchauffement climatique et entraîne une surexploitation des ressources naturelles.</p>	1	<p>La consommation d'énergie de Sonepar, notamment issue de sources non renouvelables, peut avoir des impacts importants sur son image de marque, en raison de son engagement public et de sa stratégie marketing.</p>	1	<p>En développant la couverture de son Offre Verte d'une part, et son portefeuille de produits Énergies Renouvelables d'autre part, afin d'améliorer l'empreinte énergétique de ses clients.</p>
1	<p><b>Impacts positifs</b></p> <p>Grâce à son Offre Verte, Sonepar influence les comportements des clients à long terme, contribuant ainsi à l'amélioration des standards au niveau sociétal.</p>				

### Politiques et actions

Sonepar prévoit, au sein de ses plans d'actions Pays, de déployer notamment des systèmes de management de l'énergie dans l'ensemble de ses entrepôts afin de mieux gérer et contrôler la consommation d'énergie.

Sonepar accélère le déploiement de son Offre Verte et le développement de son portefeuille de produits et solutions d'efficacité énergétique.

Impacts		Risques	Opportunités	
<b>Effectifs propres (S1)</b>				
<b>Discrimination</b>				
1	<p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Les activités historiques de Sonepar pourraient favoriser des profils conformes aux normes traditionnelles de l'industrie, limitant potentiellement les opportunités pour d'autres collaborateurs ou candidats. Cette pratique peut affecter directement les communautés et certaines catégories de la population, avec des impacts tels que le frein au développement des compétences et la limitation de l'avancement professionnel pour les personnes concernées.</p>	2	<p>Les pratiques discriminatoires peuvent affecter l'engagement des collaborateurs et l'attractivité des talents, compromettant ainsi l'efficacité opérationnelle du Groupe et sa durabilité.</p> <p>De plus, de telles pratiques pourraient porter atteinte à l'image de marque de Sonepar.</p>	
1	<p><b>Impacts positifs</b></p> <p>Sonepar s'engage à garantir un traitement équitable pour tous ses collaborateurs au sein de ses filiales dans le monde. En sensibilisant aux discriminations et en mettant en place des pratiques inclusives, le Groupe crée un effet d'entraînement positif qui bénéficie au bien-être des collaborateurs, soutient l'apprentissage continu et ouvre des opportunités de progression de carrière et de développement des compétences.</p>		1	<p>Les politiques mises en place par Sonepar, y compris la lutte contre la discrimination, favorisent l'attraction et la fidélisation des talents. Ces politiques contribuent globalement à des processus plus efficaces et à un engagement plus fort des collaborateurs, grâce à des conditions de travail saines et inclusives.</p>

**Politiques et actions**

Reflétant la Raison d'être du Groupe, le Conseil Inclusion de Sonepar a été lancé fin 2023 et déployé sur l'ensemble des entités du Groupe en 2024. Ses principales actions visent :

- la formation des collaborateurs sur les enjeux liés à la discrimination ; et
- le partage des bonnes pratiques et actions menées localement.

Impacts		Risques	Opportunités		
<b>Violence et harcèlement</b>					
1	<p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>La violence et le harcèlement sur le lieu de travail pourraient conduire à un environnement de travail toxique et stressant, affectant la santé et le bien-être mental ou physique des collaborateurs. Cela pourrait également avoir des répercussions directes sur les communautés, la réputation et l'engagement des collaborateurs et autres parties-prenantes.</p>	2	<p>Les pratiques et comportements violents et de harcèlement peuvent nuire à l'engagement des collaborateurs ainsi qu'à l'attractivité des talents, compromettant ainsi l'efficacité opérationnelle de Sonepar.</p> <p>De plus, de telles pratiques peuvent porter atteinte à l'image du Groupe.</p>	2	<p>Les politiques mises en place par Sonepar autour de ces thématiques favorisent l'attraction et la rétention des talents.</p> <p>Ces politiques contribuent par ailleurs à des processus plus efficaces et à un engagement renforcé des collaborateurs grâce à des conditions de travail saines.</p>
1	<p><b>Impacts positifs</b></p> <p>En lien avec ses efforts contre la discrimination, Sonepar s'engage à offrir à tous ses collaborateurs un environnement de travail sans violence, garantissant leur bien-être et développant leur sensibilisation à ce sujet. Cela concerne indirectement les communautés des collaborateurs.</p>				

### Politiques et actions

Sonepar ne tolère aucune forme de violence ou de harcèlement au travail et s'est engagé à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et sanctionner ces actes, notamment en intégrant ces aspects dans son Code de Conduite, signé par l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Impacts		Risques	Opportunités		
<b>Santé et sécurité</b>					
1	<p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>L'activité principale de Sonepar repose sur la logistique, l'entreposage et la distribution. Le non-respect des processus de santé et sécurité pourrait entraîner des accidents de travail et des maladies professionnelles (pathologies chroniques), pouvant aller jusqu'au décès de collaborateurs, avec un impact direct sur leurs communautés.</p>	2	<p>Des équipements défectueux, des procédures inadaptées ou leur non-respect et un manque de formations HSE peuvent entraîner des incidents en termes de santé et sécurité. Cela peut faire peser un risque juridique / réglementaire sur la direction, fortement affecter les opérations locales ainsi que l'image de Sonepar auprès des candidats potentiels.</p> <p>L'absence de politiques et de procédures robustes en matière de santé et sécurité, ou leur mise en œuvre insuffisante, pourraient également nuire aux partenariats actuels et futurs de Sonepar, dans un contexte de réglementation croissante sur la diligence raisonnable aux niveaux local et régional.</p>	1	<p>L'accent mis par Sonepar sur les processus et les normes de santé et de sécurité a un impact positif sur sa réputation auprès des clients et des candidats potentiels. Des processus efficaces en matière de santé et de sécurité réduisent le taux d'absentéisme des collaborateurs en favorisant notamment le bien-être au travail et contribuent à améliorer l'efficacité globale de l'organisation et la rétention des talents.</p>
2	<p><b>Impacts positifs</b></p> <p>L'activité de Sonepar repose sur une forte culture de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (« HSE »), en prônant des normes similaires pour ses fournisseurs, notamment les plus petits.</p> <p>Dans une moindre mesure, de bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité dans les pays ayant un système de santé fragile soutiennent le développement des collaborateurs du Groupe et leurs communautés.</p>				

### Politiques et actions

Dans le cadre de sa démarche et Politique Groupe santé et sécurité en cours de structuration, Sonepar met en place les actions suivantes :

- communication sur ses règles de sécurité auprès des collaborateurs en fonction du site et du poste occupé ;
- déploiement des certifications ISO 14001 (Environnement) et ISO 45001 (Santé Sécurité) ;
- inspections régulières des équipements utilisés dans le cadre des opérations ;
- suivi des risques au niveau des Pays ;
- dispositif d'alerte ;
- revue de maturité ; et
- visites de prévention par des entreprises spécialisées.

Impacts	Risques	Opportunités
<b>Connaissances et compétences</b>		
<p><b>2</b></p> <p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Si Sonepar ne déploie pas un processus structuré de développement des compétences et de formation interne, notamment en lien avec sa transformation numérique, cela pourrait générer un sentiment de non-appartenance et de démotivation chez les collaborateurs, particulièrement parmi les segments les plus jeunes d'une part et les plus seniors de l'autre, entraînant un risque de désengagement lié à un moindre sentiment de bien-être.</p> <p>L'absence de programme de formation adéquat pourrait, de plus, engendrer une perte d'efficacité et de compétences clés pour l'activité, la compétitivité et la durabilité du Groupe.</p>	<p><b>2</b></p> <p>L'absence de déploiement d'un processus structuré de développement des compétences et de formation interne au sein du groupe Sonepar, en particulier en lien avec ses objectifs ambitieux de digitalisation et de transformation de la chaîne d'approvisionnement, pourrait affecter l'efficacité globale des process et collaborateurs ainsi que les opérations du Groupe.</p> <p>Par ailleurs, si les partenaires commerciaux de Sonepar ne sont pas correctement formés aux solutions renouvelables commercialisées par le Groupe, ils pourraient ne pas être en mesure de les promouvoir efficacement. Plus largement, un manque de formation sur les produits de Sonepar pourrait nuire aux relations avec les clients et générer de l'insatisfaction.</p>	<p><b>3</b></p> <p>Le développement des compétences des collaborateurs est un facteur d'attractivité majeur, et de rétention des talents.</p> <p>La mise en valeur de ce capital permet de renforcer la résilience et l'agilité des équipes face aux changements, notamment dans le cadre de la transition numérique et énergétique.</p> <p>Enfin, l'expertise et l'efficacité des processus de Sonepar, associées à une formation adéquate de ses collaborateurs, influencent les niveaux de service et l'image du Groupe, soutenant ainsi sa croissance et son attractivité.</p>
<p><b>2</b></p> <p><b>Impacts positifs</b></p> <p>Sonepar encourage et soutient fortement le développement des compétences de ses collaborateurs, notamment dans un contexte de transformation numérique, mais aussi de croissance des initiatives et des connaissances liées au développement durable. Cela crée un environnement de travail plus inclusif pour ses collaborateurs les plus expérimentés et permet à l'ensemble des équipes de se développer et de progresser.</p> <p>L'expertise de Sonepar vis-à-vis de son Offre Verte et des produits et solutions renouvelables commercialisés peut, par ailleurs aider à conseiller les clients et à influencer positivement leur consommation, en faveur de produits et solutions plus durables.</p>		

### Politiques et actions

Les collaborateurs de Sonepar disposent d'une variété de programmes de formation, au niveau Groupe mais aussi localement, adaptés aux spécificités des activités, des besoins et des offres. En particulier, les commerciaux du Groupe sont régulièrement formés aux produits et solutions renouvelables. Sonepar s'emploie par ailleurs à mener et maintenir, entre autres, un processus de cartographie des compétences de ses collaborateurs.

Impacts		Risques		Opportunités	
<b>Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)</b>					
<b>Connaissance des tiers</b>					
1	<p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Le manque de connaissances de Sonepar sur ses partenaires commerciaux pourrait conduire le Groupe à soutenir, indirectement, des pratiques de travail non éthiques, pouvant par exemple exposer les travailleurs de la chaîne de valeur à des conditions de travail dangereuses et injustes.</p>	1	<p>Le défaut de connaissance par Sonepar des partenaires commerciaux ou acteurs aux pratiques non conformes, ou faisant l'objet de sanctions, notamment en matière d'éthique des affaires et de pratiques environnementales et sociales, pourrait entraîner de graves conséquences juridiques et financières pour le Groupe, cela pourrait nuire à son image, notamment auprès de ses clients et partenaires commerciaux stratégiques, mettant ainsi en danger ses activités.</p>	1	<p>La cartographie des acteurs de la chaîne de valeur de Sonepar renforce la résilience du Groupe, car elle permet d'identifier de manière précoce les risques spécifiques de la chaîne d'approvisionnement (pénurie de ressources, risques ESG, dépendance) et de mettre en place des mesures de contrôle, de minimisation et de remédiation adaptées.</p>
1	<p><b>Impacts positifs</b></p> <p>Sonepar s'efforce de développer sa connaissance des différents acteurs de sa chaîne de valeur, permettant ainsi, par son positionnement dans ladite chaîne, d'influencer positivement les pratiques des partenaires commerciaux, la création de relations plus étroites et un soutien accru à ses partenaires de plus petite taille, tout en garantissant une meilleure visibilité sur les opérations de ses partenaires et leur conformité.</p>				

### Politiques et actions

Le Groupe a déployé au sein de ses filiales opérationnelles un processus d'évaluation des tiers et partenaires d'affaires afin de les analyser sur la base d'une approche par les risques en amont de l'entrée en relation puis tout au long de celle-ci via un suivi des éventuelles informations négatives. Initialement plutôt focalisé sur les aspects de conformité, ce processus est en cours de refonte pour intégrer de plus largement les aspects ESG.

Impacts	Risques	Opportunités
<b>Travailleurs de la chaîne de valeur – Droits humains</b>		
<p><b>1</b></p> <p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Les travailleurs de la chaîne de valeur du Groupe pourraient évoluer dans des environnements de travail ne garantissant pas le respect de leurs droits humains ou dangereux pour leur santé et leur sécurité physique et morale. Tout au long des différentes étapes des processus de production des produits, les normes en matière de droits humains, notamment en ce qui concerne les salaires décents et le logement, peuvent être globalement moins réglementées et/ou appliquées, en fonction des pays concernés. Des risques de recours au travail forcé ou l'esclavage moderne ou de recours au travail des enfants peuvent exister.</p>	<p><b>1</b></p> <p>Une application inconstante ou inefficace des politiques du Groupe en matière de droits humains dans sa chaîne de valeur pourrait avoir des effets négatifs majeurs et potentiellement irréversibles sur les personnes concernées. Une gestion inefficace de la chaîne de valeur en matière de respect des droits humains pourrait également poser des défis pour l'image du Groupe et ses partenariats, actuels ou futurs, tant avec sa clientèle qu'avec ses collaborateurs actuels ou potentiels.</p>	<p><b>1</b></p> <p>Les processus d'évaluation des tiers et les engagements demandés à ses partenaires d'affaires dans son Code de Conduits des Partenaires Commerciaux participent à l'amélioration continue des pratiques sur la chaîne de valeur et à la réduction des impacts négatifs sur les droits humains sur le long terme.</p>
<p><b>1</b></p> <p><b>Impacts positifs</b></p> <p>Le positionnement de Sonepar dans son écosystème ainsi que ses dispositifs de <i>due diligence</i> concernant les tiers, le déploiement du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux et la part d'achats réalisée auprès d'acteurs majeurs, souvent reconnus pour leur démarches RSE, permettent d'influencer positivement les partenaires commerciaux pour améliorer le respect des droits humains sur la chaîne de valeur.</p>		

### Politiques et actions

Le Groupe adhère au *Global Compact* et à ses standards en matière de respect des droits humains des travailleurs de sa chaîne de valeur. Plus spécifiquement, Sonepar a mis en place les actions ciblées suivantes :

- une cartographie des risques en matière de droits humains (en 2023), intégrée depuis 2024 dans l'analyse de double matérialité du Groupe ;
- le suivi des risques au niveau des Pays, notamment via l'Observatoire des risques (depuis 2022).

Par ailleurs, le Groupe précise ses attentes et les standards que les partenaires d'affaires doivent respecter dans :

- sa Politique relative aux droits humains publiée en 2022 ;
- sa Déclaration relative aux minerais provenant de zones de conflit publiée en 2022 ;
- son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux (mis à jour en 2024) ;
- son dispositif d'alerte ouvert à l'ensemble des acteurs de sa chaîne de valeur comprenant une ligne téléphonique et une plateforme en ligne disponibles 24/7, permettant à l'ensemble des parties prenantes du Groupe de signaler des préoccupations de manière anonyme ; et
- une Politique achats responsables dont le déploiement est prévu à partir de 2025.

Impacts	Risques	Opportunités
<b>Travailleurs de la chaîne de valeur – Santé et sécurité</b>		
<p><b>1</b></p> <p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Les travailleurs de la chaîne de valeur du groupe Sonepar pourraient évoluer dans des environnements de travail dangereux au long des différentes étapes « HSE » de production, où les normes locales en matière de santé et de sécurité pourraient être globalement moins réglementées et/ou appliquées. Les travailleurs de la chaîne de valeur pourraient donc connaître des conditions de travail défavorables, les exposant potentiellement à des impacts physiques et mentaux négatifs.</p>	<p><b>1</b></p> <p>Une application inconstante des politiques et procédures HSE dans la chaîne de valeur de Sonepar pourrait poser des défis pour son image et ses partenariats, actuels ou futurs, dans un contexte de réglementation croissante sur la diligence raisonnable aux niveaux local et régional et engendrer des risques judiciaires.</p>	<p><b>1</b></p> <p>Le focus de Sonepar sur les processus de santé et sécurité de ses partenaires contribue à améliorer l'efficacité opérationnelle et renforcer leur résilience globale en prévenant les situations de crise.</p>
<p><b>1</b></p> <p><b>Impacts positifs</b></p> <p>Sonepar vise à évaluer les pratiques en matière de HSE de la majorité de ses partenaires commerciaux de premier niveau. Grâce à sa propre culture de santé et de sécurité, l'entreprise encourage des normes améliorées lors de la fabrication de produits électriques à travers le monde.</p>		

### Politiques et actions

Sonepar attend de ses partenaires commerciaux qu'ils veillent à ce que leurs collaborateurs travaillent dans des conditions conformes aux normes HSE auxquelles il adhère lui-même. Pour s'en assurer, le Groupe déploie notamment :

- son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux ;
- un dispositif d'alerte ouvert à l'ensemble des acteurs de sa chaîne de valeur ;
- un processus de supervision des sous-traitants intervenant sur des sites Sonepar (analyse des risques HSE, supervision, ...) ; et
- des audits et visites de sites des fournisseurs (marques propres en 2024).

Impacts		Risques	Opportunités		
<b>Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)</b>					
<b>Communication</b>					
1	<p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Un manque de communication de Sonepar sur ses objectifs et sa stratégie en termes de durabilité, pourrait, en tant que leader de son secteur, inciter d'autres acteurs à limiter leur propre communication. Ceci risquerait ainsi de ralentir les progrès du secteur en matière de transparence sur ces enjeux.</p>	1	<p>Une communication insuffisante ou incohérente de la part de Sonepar concernant ses activités, sa stratégie et ses efforts en matière de durabilité pourraient compromettre ses relations commerciales avec ses parties prenantes telles que ses clients, partenaires commerciaux ou institutions financières.</p>	1	<p>La transparence de la communication de Sonepar a un effet positif sur sa réputation, améliorant son image auprès des partenaires commerciaux, des collaborateurs et des talents potentiels. Cela favorise le développement de partenariats et renforce le soutien des communautés dans lesquelles le Groupe opère. De plus, la communication d'un plan de durabilité et d'objectifs associés pousse le Groupe à se doter des ressources nécessaires pour les atteindre.</p>
2	<p><b>Impacts positifs</b></p> <p>La politique de communication de Sonepar renforce sa transparence et peut contribuer à améliorer la confiance de ses parties prenantes, en leur apportant stabilité et visibilité. En outre, cette approche volontaire favorise une plus grande responsabilité des pairs dans son écosystème.</p> <p>Une communication claire et transparente concernant les produits et services proposés par Sonepar, notamment leur empreinte carbone (quand l'information est disponible) contribue à renforcer le comportement vertueux de ses clients.</p>				

### Politiques et actions

Sonepar met en place une politique de communication volontaire sur ses engagements en matière de RSE et les obligations qu'elle attend de ses partenaires d'affaires, avec notamment :

- la publication annuelle d'un rapport RSE depuis 2021 ;
- son dispositif d'alerte ouvert à l'ensemble des acteurs de sa chaîne de valeur ainsi qu'à ses utilisateurs finaux ;
- sa Politique relative aux droits humains publiée en 2022 ;
- sa Déclaration relative aux minerais provenant de zones de conflit publiée en 2022 ;
- son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux (mis à jour en 2024) ; et
- le déploiement, à partir de 2025, d'une Politique achats responsables.

Impacts	Risques	Opportunités
<b>Conduite des affaires (G1)</b>		
<b>Pratiques anti-concurrentielles</b>		
<p><b>1</b></p> <p><b>Impacts négatifs</b></p> <p>Sonepar doit être vigilant afin d'éviter de s'engager dans des pratiques qui fausseraient la concurrence et s'assurer que ses partenaires font de même. En effet, de telles pratiques, lorsqu'il s'agit notamment d'ententes, sont susceptibles de conduire à des prix moins compétitifs et à une moindre diversité de produits disponibles pour les clients. Elles peuvent également retarder les progrès en matière d'efficacité énergétique et dégrader les pratiques commerciales du secteur.</p>	<p><b>3</b></p> <p>En cas de non-conformité aux règles de concurrence, il existe un risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de sanctions financières importantes (amendes, indemnités) ;</li> <li>• d'atteinte à la réputation de l'entreprise ; et</li> <li>• de perte de clients et d'exclusion de certains marchés.</li> </ul>	<p><b>1</b></p> <p>Les processus de gouvernance et de contrôle interne de Sonepar concernant le respect des règles de concurrence visent à sécuriser des relations à long terme avec ses partenaires et contribuent à une meilleure résilience de l'ensemble de la chaîne de valeur. Ils permettent également au Groupe de bénéficier de prix plus compétitifs et d'une plus grande diversité de produits au profit de ses clients, ce qui conduit à une meilleure efficacité opérationnelle et soutient son développement.</p>
<p><b>1</b></p> <p><b>Impacts positifs</b></p> <p>En favorisant le respect des règles de concurrence au sein de ses propres opérations et en exigeant la même chose de ses partenaires, Sonepar encourage les bonnes pratiques tout au long de sa chaîne de valeur. Cela soutient le développement local des partenaires commerciaux dans le domaine des équipements électriques, conduisant à une offre de produits et de services plus large pour développer une économie à faible empreinte carbone.</p>		

### Politiques et actions

Sonepar se conforme à l'ensemble des lois et réglementations applicables en matière de concurrence.

La vigilance du Groupe se manifeste notamment au travers :

- du Code de Conduite ;
- du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux ;
- du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité du Groupe, à usage interne ;
- de la sensibilisation et la formation des collaborateurs considérés comme les plus à risque de par leur fonction ; et
- de missions d'audit interne.

Impacts		Risques	Opportunités		
<b>Culture d'entreprise</b>					
1	<b>Impacts négatifs</b> Une culture d'entreprise déployée de manière incohérente au sein du Groupe peut nuire au sentiment d'appartenance et altérer le bien-être et l'engagement des collaborateurs.	3	La culture d'entreprise de Sonepar, si elle n'est pas correctement diffusée à travers le Groupe, peut affecter l'engagement des collaborateurs et, partant, l'efficacité globale des opérations.  Le manque d'harmonisation de la culture d'entreprise pourrait également nuire localement à l'image de marque du Groupe auprès des clients si les collaborateurs et la direction des filiales opérationnelles ne communiquent pas correctement les valeurs de Sonepar ou n'agissent pas en accord avec celles-ci.  Enfin, si la culture d'entreprise de Sonepar met l'accent sur son image plutôt que sur des actions réelles, ou manque de transparence dans sa communication et son <i>reporting</i> interne et externe, le Groupe pourrait voir sa réputation affectée.	1	La forte culture d'entreprise de Sonepar, fondée sur des piliers tels que l'implication des communautés, le développement des compétences des collaborateurs et le partage des performances du Groupe, favorise l'attraction et la fidélisation des talents.
1	<b>Impacts positifs</b> La culture d'entreprise de Sonepar, qui place la durabilité et le partage au cœur de sa Raison d'être, favorise un environnement de travail plus sain et responsable. Elle permet de transmettre un socle commun de valeurs au sein des différentes entités du Groupe, assurant ainsi de la cohérence en termes de comportement des équipes de management et des collaborateurs.				

### Politiques et actions

Pilier de sa Raison d'être depuis sa publication en 2023, la durabilité occupe une place prépondérante dans la culture d'entreprise de Sonepar. Son déploiement, notamment lors de l'intégration de nouvelles entités, est une priorité pour le Groupe. Une partie des actions visant à accélérer sa diffusion auprès de l'ensemble des collaborateurs inclut notamment un plan de communication interne impliquant la Présidence du Groupe. Un corpus de procédures et formations, et notamment le déploiement d'une nouvelle version du *Leadership Model* intégrant les éléments récents constitutifs de la culture d'entreprise (Raison d'être, valeurs, mission, marque employeur) viendront, en 2025, en approfondir l'intégration auprès des collaborateurs.

Impacts		Risques	Opportunités		
<b>Relation fournisseur</b>					
2	<b>Impacts négatifs</b> Un manque d'attention du Groupe envers ses relations avec les fournisseurs pourrait affecter le succès d'initiatives durables telles que l'extension du cycle de vie des produits, les programmes de recyclage et la réutilisation des matériaux.  Une telle situation affecterait ainsi la transition écologique et ses enjeux clés (épuisement des ressources, notamment).	2	Les relations de Sonepar avec les fournisseurs au niveau local pourraient être affectées par des désaccords sur les conditions de paiement, ce qui aurait un impact sur l'efficacité opérationnelle au niveau local.  En raison de la structure du marché, composée de grands fabricants d'équipements électriques, Sonepar doit faire preuve d'une grande vigilance pour maintenir des relations solides avec ses fournisseurs, afin de proposer une offre attrayante à ses clients.	2	La relation étroite de Sonepar avec ses fournisseurs lui permet d'avoir une meilleure visibilité sur ses opérations.  L'image de marque des fournisseurs est essentielle pour l'attractivité de Sonepar auprès de ses clients. Maintenir de bonnes relations avec ses fournisseurs permet à Sonepar, en tant que « client stratégique », de proposer des offres différenciantes à ses clients et de garantir la disponibilité des produits avec le soutien de ses fournisseurs.
1	<b>Impacts positifs</b> En veillant aux relations avec ses fournisseurs, Sonepar exerce une influence sur leurs initiatives ESG. Des partenariats étroits favorisent des chaînes de valeur résilientes pour ses plus grands partenaires, tout en assurant visibilité et communication transparente pour les plus petits, contribuant ainsi au développement des communautés concernées.				

### Politiques et actions

Les relations de Sonepar avec ses partenaires sont au cœur de son modèle et de sa stratégie. Le plan stratégique « Impact » consacre notamment une partie importante au pilotage de la relation fournisseur, déclinée au niveau de chaque Pays.

Par ailleurs, une entité dédiée, Sonepar International Services (SIS), est en charge de la relation avec les fournisseurs stratégiques du Groupe.

### 3.6.4.2 Enjeux non-matériels pour le Groupe sur l'exercice 2024

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, le Groupe a évalué à la fois les impacts de ses activités sur les ressources externes et l'influence de ces enjeux sur sa performance économique et stratégique. Les conclusions de cette analyse indiquent que, pour l'exercice 2024, certaines thématiques – notamment la pollution, la biodiversité, la gestion de l'eau et des ressources marines – ne sont pas considérées comme matérielles.

Cette classification ne diminue pas, toutefois, la reconnaissance par le Groupe de l'impact potentiel de ses activités sur ces ressources. Ces

thématiques restent intégrées dans une réflexion globale et feront l'objet d'un suivi renforcé. Cette approche permet au Groupe de maintenir une vigilance constante sur les interactions entre ses activités et son environnement externe, et d'ajuster ses engagements en conséquence.

Par ailleurs, par souci de cohérence avec ses précédentes publications et consciente de l'importance croissante que certaines thématiques sont appelées à prendre dans les prochaines années, Sonepar a choisi de maintenir une démarche volontaire de communication sur certain des sujets considérés comme

non matériels en 2024. Cela inclut les enjeux de gouvernance, en particulier ceux liés à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, mais également certains enjeux sociaux, comme le rôle du Groupe et son impact sur les communautés locales, ainsi que certains enjeux environnementaux, notamment liés à la circularité des ressources.

Cette approche proactive témoigne de l'engagement du Groupe à anticiper les attentes de ses parties prenantes et à intégrer ces dimensions dans sa stratégie à long terme.



## Performance environnementale

4.1	Vision stratégique et gouvernance	80
4.2	Changement climatique	81
4.3	Biodiversité et écosystèmes	91
4.4	Utilisation des ressources et économie circulaire	92

# 04



## Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le premier axe majeur de notre démarche RSE : Environnement. Le Groupe aspire à atténuer ses impacts sur la chaîne de valeur.

En savoir plus : [www.sonepar.com](http://www.sonepar.com)



## 4.1 Vision stratégique et gouvernance

Pour piloter sa politique environnementale et améliorer son impact sur la planète et les Hommes, Sonepar a mis en place un département dédié qui supervise à la fois les aspects environnementaux et sociaux. Le Directeur du Développement Durable coordonne ainsi les actions ESG du Groupe, sous la supervision du Directeur des Ressources Humaines et de l'Engagement, membre du Comité exécutif.

Afin d'accélérer le déploiement de l'Offre Verte, le pilotage de cette initiative clé de Sonepar en faveur de la transition énergétique est rattaché à la direction Transformation, en synergie avec la plateforme omnicanale digitale du Groupe.

Au niveau local, les Présidents rendent compte, lors des réunions des Conseils Pays, des engagements, des plans d'action et des résultats du pilier « Planète » du plan stratégique « Impact » (chapitre 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 31 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 une fois par an pour présenter l'avancée des projets. Un rendez-vous mensuel est également organisé pour discuter des nouveaux enjeux, piloter le suivi des plans d'actions, aborder des sujets spécifiques et répondre aux problématiques.

Le Directeur des Ressources Humaines et de l'Engagement et le Directeur du Développement Durable présentent la stratégie et l'avancement à l'ensemble des responsables Pays du Groupe lors d'événements rassemblant les dirigeants afin de les mobiliser sur les objectifs, les priorités stratégiques et les plans d'actions à déployer, afin de concrétiser la vision du Groupe. La stratégie est aussi présentée chaque année au Conseil d'Orientation.

### ÉVÉNEMENT

#### Sustainability Week

En 2024, Sonepar a organisé sa première *Sustainability Week* qui s'est tenue du 30 septembre au 4 octobre. Cet événement a marqué une étape importante dans la mobilisation de ses collaborateurs autour des enjeux climatiques et environnementaux. À travers des initiatives menées au niveau du Groupe et localement, cette semaine a permis de renforcer la sensibilisation et l'engagement autour de la Raison d'être « Parcours durable du client », « Circularité des produits » et « Formation continue » auprès des clients, des fournisseurs et des collaborateurs de Sonepar.

Parmi les actions phares, des ateliers comme la Fresque du Climat, des campagnes d'information client, et des collectes visant à sensibiliser à l'économie circulaire ont été organisés.

Des conférences réunissant des experts internes ainsi que des invités externes (dont notamment des fournisseurs clés) ont été organisées à l'échelle du Groupe et ont totalisé 1 500 vues. Ces initiatives ont été soutenues par les leaders environnement de différents Pays, et fortement relayées sur les réseaux sociaux dans une vingtaine de pays, garantissant une participation locale forte et adaptée aux besoins spécifiques de chaque Région.

La *Sustainability Week* s'inscrit pleinement dans le souhait de Sonepar pour concrétiser son ambition de devenir un acteur clé de la transition énergétique et de l'action climatique, en fédérant ses équipes autour de valeurs communes et d'une culture durable.



## 4.2 Changement climatique

### 4.2.1 Impacts, risques et opportunités

Les IRO liés au changement climatique chez Sonepar sont détaillés dans le chapitre 3.6.4.1.

Changement climatique et Énergie (E1)	Page
Adaptation au changement climatique	66
Emissions de gaz à effet de serre	67
Consommation d'énergie	67

### 4.2.2 Politiques et stratégies d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

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 notamment à travers son Offre Verte. Il 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 clients ainsi que sur les principaux fabricants de matériel électrique dans le monde. Il mobilise également ses 46 377 collaborateurs pour accélérer la mise en œuvre du programme *Global Net Zero* sur sa chaîne de valeur, qui contribue à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) à un niveau aussi proche que possible de zéro. Sonepar vise à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> afin de s'inscrire dans les objectifs scientifiques de réduction de l'augmentation de la température mondiale et à réduire son impact sur les ressources naturelles et

l'environnement, en réduisant les déchets et en développant la circularité sur l'ensemble du cycle de vie des produits.

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. Il a ainsi défini des objectifs de réduction de carbone pour les *scopes* 1, 2 et 3 à horizon 2030.

### 4.2.3 Objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique

#### A. Objectifs d'atténuation

Dans le cadre du calcul de l'empreinte carbone, Sonepar prend en compte l'ensemble des catégories demandées par le *Greenhouse Gas Protocol* (GHG Protocol).

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 logistiques, fuites de gaz frigorigènes) ;
- l'achat d'électricité pour alimenter les bâtiments et la production d'électricité verte sur les sites ; et

- la consommation d'énergie 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.







Le *scope* 3 recouvre les émissions indirectes et inclut :

- en amont : les achats de produits, le transport des produits livrés par les fournisseurs dans les centres de distribution, 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 de 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.

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement <sup>(1)</sup>
<b>Raison d'être</b>					
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.	100 % des emballages incluent du contenu recyclé	73 % des emballages <sup>(2)</sup>	69 % des emballages <sup>(2)</sup>	2028	
	100 % des produits retournés sont recyclés ou revendus via un service de circularité	60 % des produits retournés	52 % des produits retournés		
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.	Tous les collaborateurs sont formés au développement durable	90 % des collaborateurs	79 % des collaborateurs	2028	
	Toute la force de vente est formée pour promouvoir des solutions durables	86 % de la force de vente	74 % de la force de vente		
<b>Politique environnementale et de transition énergétique – Atténuation du changement climatique</b>					
Réduction des émissions du <i>scope</i> 1 & 2 <sup>(3)</sup>	- 46,2 %	- 2,9 %	- 8,6 %	2030	 <sup>(4)</sup>
Réduction des émissions du <i>scope</i> 3 <sup>(5)</sup>	- 13,5 %	- 29,3 %	- 14,9 %	2030	

(1) Cf. chapitre 7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs pour voir la liste complète des états d'avancement.

(2) Le périmètre de l'indicateur exclut les États-Unis.

(3) En 2024 l'intégration de nombreuses acquisitions a entraîné une augmentation importante de la consommation d'énergie et de carburant dans le *scope* 1.

(4) Le Groupe prévoit de recalculer les émissions pour l'année de référence afin de prendre en compte les changements de périmètres et les améliorations méthodologiques qui ont fait significativement augmenter les émissions depuis 2019. Cette nouvelle année de référence et les calculs seront soumis à la SBTi.

(5) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année civile 2024. La réduction des facteurs d'émission de l'électricité a engendré une réduction significative du *scope* 3, lié à l'utilisation des produits.

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement <sup>(1)</sup>
<b>Politique environnementale et de transition énergétique – Priorités Groupe</b>					
Consommation d'électricité verte	100 % d'électricité verte incluant 15 % de production propre	47,8 % d'électricité verte incluant 5,2 % de production propre	47,9 % d'électricité verte incluant 4,9 % de production propre	2030	
Éclairage LED	100 %	90 %	86 %	2025	
Véhicules bas carbone	100 %	46 %	38 %	2030	
Systèmes de management de l'énergie	100 % dans les centres de distribution	43 %	41 %	2030	
Déchets recyclés	100 % dans les centres de distribution	57 %	53 %	2030	

(1) Cf. chapitre 7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs pour voir la liste complète d'état d'avancement.

## B. Adaptation au changement climatique

Reconnaissant le risque que le changement climatique fait peser sur son activité, mais également les opportunités qu'il pourrait présenter, le Groupe a intégré ces enjeux dans l'analyse de double matérialité.

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, tels 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 notamment les actifs et les opérations des organisations, la chaîne d'approvisionnement, les besoins de transport et la sécurité des employés.

## Gouvernance

Le *Steering Committee* RSE du Groupe étudie et statue sur les questions liées au climat et en particulier sur la mise en œuvre de la CSRD, les objectifs de décarbonation et la politique climatique. Afin de remplir cette mission, le *Steering Committee* RSE s'appuie sur une analyse de risques et d'opportunités liés au climat, ainsi que d'autres éléments plus spécifiques. Le Conseil d'Administration de la Captive de réassurance du Groupe supervise la réalisation de l'étude des risques liés au changement climatique sur les actifs stratégiques du Groupe.

## 4.2.4 Actions et ressources allouées au processus d'atténuation du changement climatique

### A. Agir sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)

Sonepar a identifié deux grands volets d'actions afin de réduire les émissions de GES :

- des actions pour réduire les émissions issues de ses opérations et du fonctionnement de l'entreprise ; et
- des actions pour réduire les émissions issues des produits distribués par Sonepar.

Afin d'atteindre ses objectifs dans ses opérations, Sonepar a défini, au niveau Groupe, une liste d'actions prioritaires. Chaque Pays est responsable de la mise en place d'actions au niveau local afin d'atteindre les objectifs du Groupe.

#### Scopes 1 et 2

Le Groupe a identifié quatre actions prioritaires, que tous les Pays doivent atteindre sur les scopes 1 et 2 :



#### 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 issue de sources renouvelables 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.

Au niveau local, les principales actions engagées depuis 2019 par les Pays pour réduire leurs émissions de GES sur les scopes 1 et 2 sont les suivantes :

- mesures d'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).

#### Scope 3

Sur le scope 3, le Groupe associe à ses objectifs de réduction des GES une première action prioritaire sur la fin de vie des déchets.



#### 100 % des déchets recyclés dans les entrepôts d'ici 2030

Sonepar prévoit de recycler 100 % des déchets générés dans les entrepôts.

Au niveau local, 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 des 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
- promotion des solutions et produits d'efficacité énergétique et renouvelable, lancement de l'Offre Verte et du *Customer Impact Tracker*.

### La transformation logistique et digitale pour améliorer la qualité et la durabilité du service rendu au client

Sonepar investit dans la construction durable incluant des standards environnementaux (panneaux solaires, systèmes de management de l'énergie, efficacité énergétique, pompes à chaleur, etc.), ainsi que 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 CO<sub>2</sub>. 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 ses solutions de gestion des 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, via l'Offre Verte.

Sonepar a également formalisé ses exigences en matière de HSE à intégrer dans la conception des nouveaux sites afin de s'assurer qu'ils correspondent aux standards du Groupe. Ainsi, les nouveaux entrepôts intègrent des panneaux solaires, des modes de chauffage bas carbone, des systèmes de management de l'énergie, etc. Certains sont certifiés BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*) au niveau excellent, démontrant la qualité de leur conception, de leur construction et de leur utilisation (chapitre 5.3.6).

### Pratiques remarquables Pays

Pays	Type d'action	Description
Suède	Transport bas carbone	Un service propose aux clients un rapport détaillant leurs habitudes d'achat, y compris l'empreinte carbone associée au transport. Cela leur donne la possibilité de mesurer et de réduire leur empreinte carbone en ajustant leurs pratiques d'achat.
Finlande	Transport bas carbone	En janvier 2024, un service de transport bas carbone a été introduit pour les clients, avec des livraisons effectuées en partie par des véhicules utilisant des sources d'énergie renouvelables. Les clients reçoivent un rapport incluant leur part de transport sans énergie fossile et son impact sur leur empreinte carbone.
Thaïlande	Electricité verte	Sonepar a installé des panneaux solaires sur le toit de son entrepôt à Prawet, Bangkok. Cela permet d'économiser environ 50 MWh d'énergie par an.
Pays-Bas	Flotte bas carbone	Technische Unie accélère la transition durable de sa flotte de véhicules de fonction. Le nombre de collaborateurs conduisant des véhicules électriques a considérablement augmenté, ce qui a permis de réduire la consommation d'énergie (essence, diesel et électricité). Non seulement cela contribue à la réduction des émissions de CO <sub>2</sub> , mais les collaborateurs considèrent de plus en plus cela comme une condition de travail essentielle. Technische Unie finance également les bornes de recharge à domicile dès qu'un collaborateur choisit une option de <i>leasing</i> électrique.
Italie	Système de Management de l'Énergie	Sacchi a installé dans 50 agences un système de gestion énergétique, un système standard permettant de gérer et de mesurer 4 usages énergétiques principaux : la consommation générale, le chauffage, la climatisation et l'éclairage. Grâce à un système de management de l'énergie, l'entreprise peut gérer et recevoir des notifications concernant la consommation énergétique quotidienne de chaque agence. 63 % des agences ont été intégrées dans le système fin 2024.

➔ Pour en savoir plus : <https://www.sonepar.com/en/commitments/sustainability/sustainability-initiatives>

## B. Atténuer le changement climatique grâce à la vente de produits plus durables

Le réchauffement climatique et la gestion des ressources représentent deux des plus grands défis actuels. Des changements radicaux dans la production et l'utilisation de l'énergie et des ressources sont nécessaires pour alimenter nos industries, nos villes, nos foyers et notre monde en général.

Sonepar a une responsabilité dans ce domaine. Avec un chiffre d'affaires de 32,5 milliards d'euros, une présence dans 41 pays, le Groupe joue un rôle central dans la distribution mondiale de matériel électrique. Fort de cette position, il souhaite encourager des pratiques plus responsables et collaborer avec ses fournisseurs pour renforcer leurs efforts. Ainsi Sonepar axe ses actions d'atténuation des émissions liées à la vente de produits sur trois volets :

### 1. L'Offre Verte pour choisir des produits responsables

Lors de son lancement en 2022 en Suède, Sonepar était le premier distributeur électrique à créer cet indicateur en CO<sub>2</sub> eq et à l'apposer sur une gamme de ses produits. L'Offre Verte est désormais opérationnelle dans sept pays : Belgique, Italie, France, Allemagne, Norvège, Suède et Suisse.

L'Offre Verte consiste en un indicateur permettant de mesurer et d'évaluer certains critères de performance environnementale d'un produit. Elle s'appuie sur une méthodologie simplifiée et vérifiée par un organisme indépendant – Bureau Veritas – qui permet de calculer les émissions de CO<sub>2</sub> eq sur l'ensemble du cycle de vie de chaque produit.

Une mention indique que la donnée environnementale CO<sub>2</sub> eq calculée à partir des données fournisseurs est disponible.

### Les 3 caractéristiques de l'Offre Verte Sonepar

L'Offre Verte caractérise les émissions à l'aide d'une méthodologie exhaustive selon les trois critères détaillés ci-dessous :

- **Granularité au niveau du produit :** l'Offre Verte permet aux clients d'évaluer des produits en fonction de leurs émissions directes. Les clients de Sonepar pourront notamment 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.
- **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 quantifiée pour les aider à réduire leurs émissions de CO<sub>2</sub>.

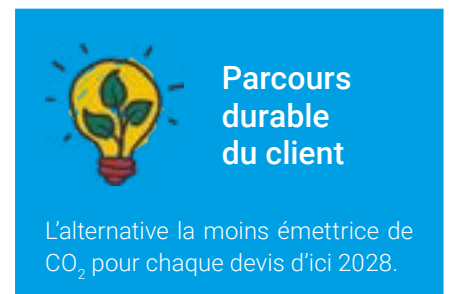
La performance CO<sub>2</sub> d'un produit est affichée sur les plateformes de vente de Sonepar : les clients peuvent ainsi l'utiliser pour comparer en ligne des produits similaires et choisir un produit alternatif affichant des émissions plus basses.

Face aux demandes croissantes des clients en matière de responsabilité environnementale, Sonepar a lancé son Offre Verte. Le Groupe vise à impulser cette dynamique dans son écosystème, en démontrant la valeur de disposer d'informations simples sur les émissions. À l'avenir, il s'attend à une augmentation significative du nombre de fournisseurs participant à cette initiative.

L'Offre Verte a vocation à se développer pour inclure des indicateurs de durabilité additionnels permettant d'accroître la capacité des clients à faire les meilleurs choix pour préserver les ressources naturelles de la planète et contribuer au bien-être des communautés locales.

### Raison d'être

L'Offre Verte s'inscrit dans la Raison d'être du Groupe. Dans le cadre de son engagement fort « Parcours durable du client », elle est un vecteur d'accélération de la transition énergétique avec un objectif à horizon 2028 pour accélérer son déploiement.



### 2. Le Customer Impact Tracker pour les grands comptes

En complément de l'Offre Verte et pour répondre à la demande exprimée par ses clients grands comptes, Sonepar a développé en 2022 un *Customer Impact Tracker* qui leur permet de suivre et de mesurer trimestriellement les émissions de CO<sub>2</sub> du *scope 3* sur leurs 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. Le *Customer Impact Tracker* a été mis à jour avec les données collectées auprès des fournisseurs participant à l'Offre Verte afin d'améliorer sa granularité.

### 3. Des solutions renouvelables et d'efficacité énergétique

Sonepar met l'accent sur le développement des ventes de produits éco-responsables afin d'accélérer la transition énergétique. En 2024, le Groupe a réalisé 1,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans les produits d'énergie renouvelable tels que les panneaux solaires, les pompes à chaleur et les produits liés à la mobilité électrique et 2,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans les solutions d'efficacité

énergétique telles que les LED, les thermostats et les systèmes de gestion de l'énergie.

### C. Actions liées à l'adaptation au changement climatique

Une étude des risques liés au changement climatique sur les actifs stratégiques du Groupe a été menée courant 2024. Les résultats de cette étude ont conduit à l'intégration, dans les

standards de prévention du Groupe, de recommandations liées à la prise en compte du changement climatique (risques physiques). Le suivi prévention des projets de construction ou de rénovation des sites du Groupe intégrera également ce volet.

Sonepar poursuivra en 2025 l'élaboration du plan d'adaptation au changement climatique avec les risques de transition.

#### ÉTUDE 2024

### Principaux sites exposés aux risques climatiques

En 2024, Sonepar a mené une étude afin de déterminer les risques engendrés par le changement climatique sur les actifs stratégiques du Groupe, à horizon 2030 et 2050. Cette étude analyse l'exposition actuelle de ces sites aux aléas climatiques par pays ainsi que les risques à moyen et long terme conformément aux scénarios climatiques RCP 4.5 et 8.5 du GIEC.

Plusieurs types de sites ont été évalués : les plateformes logistiques et les *data centers*. Au global, 177 sites ont été étudiés, dans 29 pays.

Quatre catégories de risques climatiques ont été analysées dans l'étude :

- les risques liés à l'eau : les inondations, le stress hydrique, les précipitations, l'élévation du niveau de la mer, la variabilité des précipitations et les précipitations extrêmes ;
- les risques liés aux courants atmosphériques extrêmes : les cyclones, les tempêtes extra tropicales, les tornades, la grêle ;
- le risque sismique ;
- les risques liés aux températures : la chaleur, les variations de température, les incendies de forêt et les vagues de froid.

Le risque lié aux vagues de chaleur s'avère le plus critique, en nombre de sites concernés par des jours atteignant une température entre 39° et 52°C.

Le Groupe prend en compte ces risques afin de préparer un plan d'action pour limiter leur impact sur les collaborateurs, sur les machines et les process afin de garantir la sécurité des collaborateurs et visiteurs, la performance et la résilience du service, ainsi que la relation clients.



### D. Engager les collaborateurs grâce à l'Académie de Transition Énergétique

L'Académie de Transition Énergétique se compose de deux modules et a pour objectif de former les collaborateurs aux meilleures pratiques afin de réduire leurs émissions de GES, leur empreinte environnementale dans le cadre de leurs missions et de leur quotidien, et d'optimiser la gestion des ressources avec l'économie circulaire.

#### Module développement durable

Le premier module de l'Académie de Transition Énergétique est consacré au développement durable. Il présente en

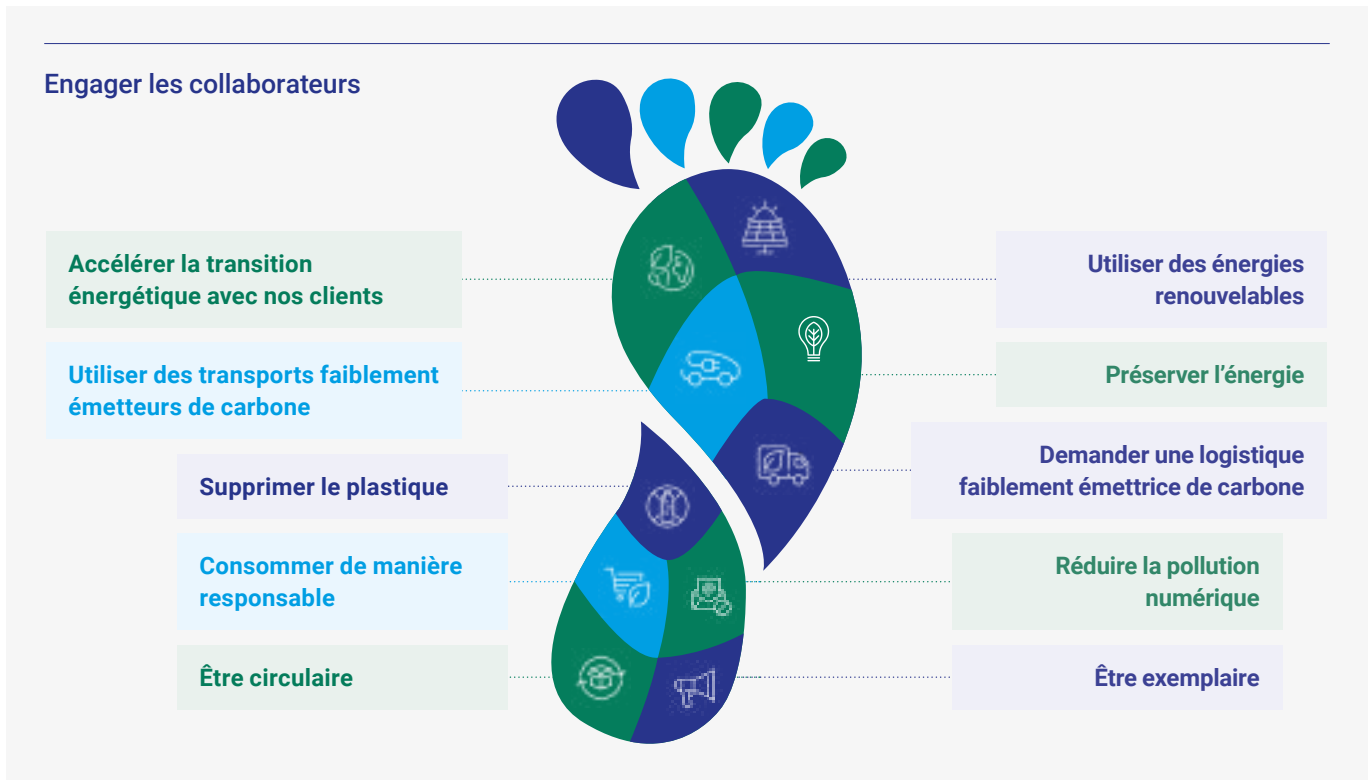
treize minutes les actions de développement durable menées par le Groupe, ainsi que son empreinte carbone. Il incite chacun à agir et à s'engager activement en faveur de la transition énergétique et à devenir acteur du changement, qu'il travaille dans une agence, une plateforme logistique, un bureau ou en mobilité. Le module est disponible en 11 langues. Le nombre de collaborateurs formés au 31 décembre 2024 : 36 000. Ce qui représente 81 % des effectifs du Groupe.

Le Groupe s'engage, dans le cadre de sa Raison d'être, à former ses collaborateurs aux enjeux environnementaux et à 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.



## 4.2.5 Consommation d'énergie et mix énergétique

En tant que leader de la distribution de matériel électrique, Sonepar s'engage dans une démarche d'électrification de ses installations et de ses sites. Cette stratégie vise à réduire l'impact carbone de ses activités en augmentant la part d'électricité utilisée dans ses opérations tout en priorisant les sources d'énergie renouvelables. Sonepar a

atteint 47,8 % de consommation d'électricité renouvelable en 2024.

Ainsi, la part d'électricité verte dans le mix énergétique du Groupe augmente, soutenue par des investissements dans des contrats d'approvisionnement en énergies renouvelables et le développement de solutions locales, telles que l'installation de

panneaux solaires sur certains sites. Cette initiative contribue directement à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> des scopes 1 et 2, en cohérence avec les objectifs climatiques définis dans le cadre de la SBTi.

Sonepar soutient ainsi la transition vers un mix électrique plus durable à l'échelle mondiale.

## 4.2.6 Émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2, 3)

### Évolution des émissions de GES sur la période 2019-2024 (en ktCO<sub>2</sub> eq)

	2019	2022	2023	2024
<b>Scope 1&amp;2</b>	<b>197</b>	<b>166</b>	<b>180</b>	<b>191</b>
<i>Scope 1 – Énergie flotte et bâtiments</i>	137	129	143	154
<i>Scope 2 – Électricité (market-based)</i>	60	37	37	37
<i>Scope 2 – Électricité (location-based)</i>	61	45	48	46
<b>Scope 3</b>	<b>55 214</b>	<b>45 149</b>	<b>46 963</b>	<b>39 005</b>
<i>Amont</i>	1 729	2 069	2 236	2 097
<i>Achats produits</i>	1 249	1 476	1 621	1 506
<i>Logistique fournisseur</i>	274	330	340	341
<i>Biens d'équipements</i>	64	109	112	74
<i>Énergie amont</i>	49	42	46	47
<i>Déchets</i>	3	23	25	25
<i>Voyages d'affaires</i>	28	30	31	30
<i>Déplacements domicile-travail des employés</i>	63	60	62	64
<i>Aval</i>	53 485	43 080	44 728	36 908
<i>Logistique effectuée par les tiers</i>	444	448	503	500
<i>Utilisation des produits vendus</i>	51 083	41 034	42 563	35 028
<i>Fin de vie des produits vendus</i>	1 958	1 598	1 662	1 380
<b>Total des émissions (scopes 1, 2 et 3)</b>	<b>55 411</b>	<b>45 315</b>	<b>47 143</b>	<b>39 196</b>

Le scope 3 « produits » représente la partie la plus importante du CO<sub>2</sub> avec plus de 96 % des émissions du Groupe. 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 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 d'émission utilisés sont ceux de l'Agence Internationale de l'Énergie. Les facteurs d'émissions fournis par l'AIE en

2024 présentent une réduction importante, notamment dans les Pays du Groupe. Cela engendre une réduction significative sur les émissions liées à l'utilisation des produits qui consomment de l'énergie. La fin de vie est également déterminée à partir de facteurs d'émissions de l'ADEME<sup>(1)</sup>.

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

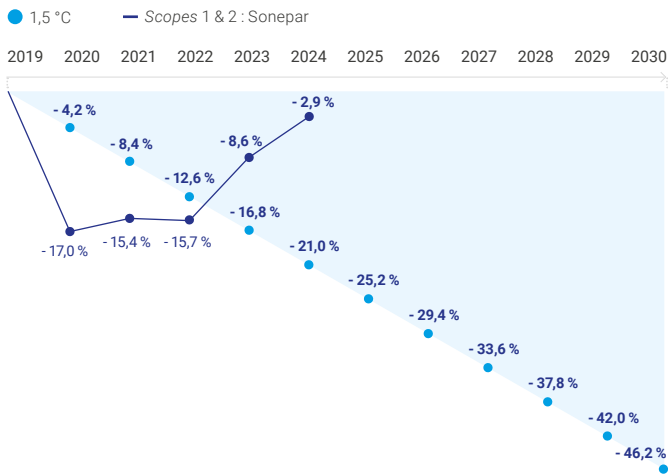
l'évolution du scope 3 est comparée à la trajectoire 2 °C définie par la SBTi.

Toutes les évolutions sont calculées par rapport à 2019, année de référence pour la déclaration initiale.

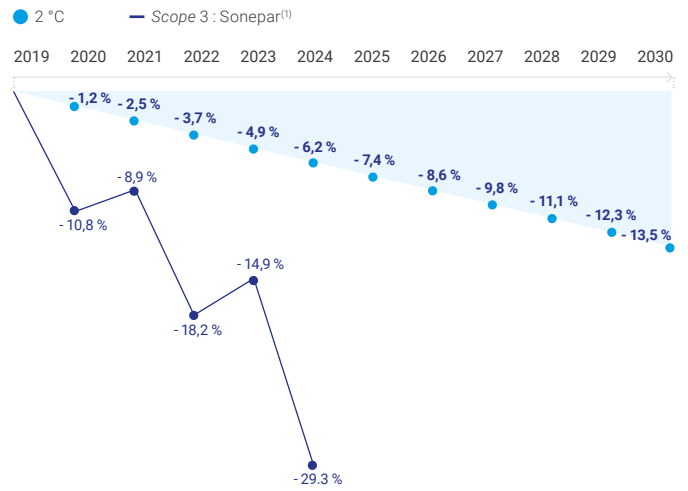
Le Groupe prévoit de recalculer les émissions pour l'année de référence afin de prendre en compte les changements de périmètres et les améliorations méthodologiques qui ont fait significativement augmenter les émissions depuis 2019. Cette nouvelle année de référence et les calculs seront soumis à la SBTi.

(1) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

Sonepar scopes 1 & 2 vs trajectoire SBTi 1,5°C (scénario de référence 2019)



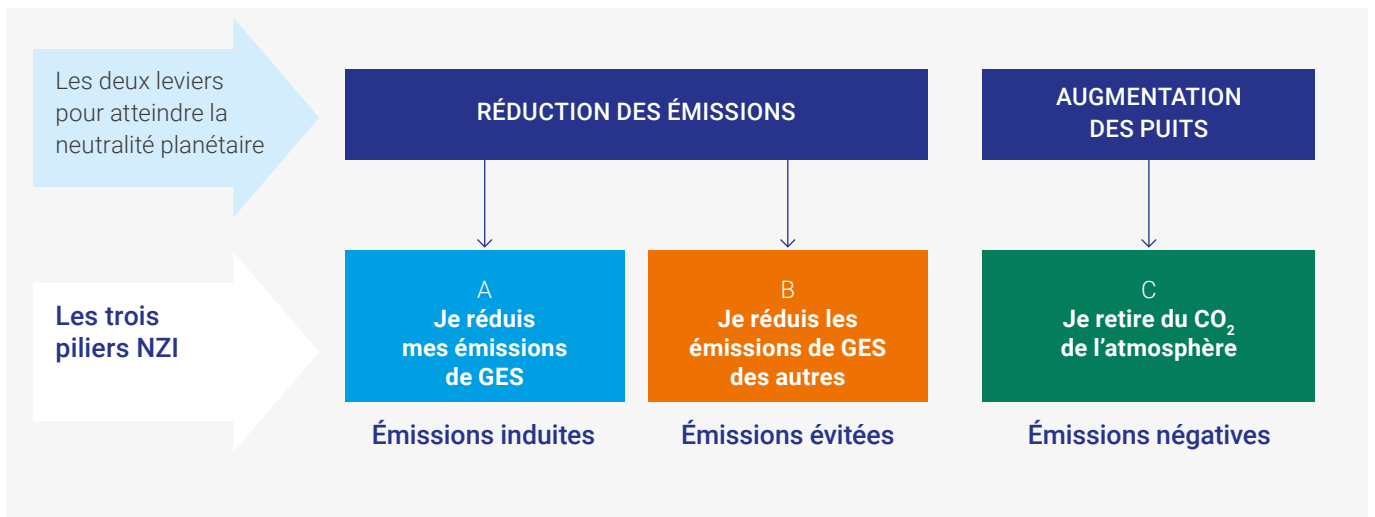
Sonepar scope 3 vs trajectoire SBTi 2°C (scénario de référence 2019)



(1) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année civile 2024. La réduction des facteurs d'émission de l'électricité a engendré une réduction significative du scope 3, lié à l'utilisation des produits.

## 4.2.7 Absorption et stockage des gaz à effet de serre

La stratégie environnementale de Sonepar s'appuie notamment sur les principes de l'Initiative Net Zero<sup>(2)</sup> (NZI). C'est un référentiel unique qui a pour but de cadrer l'action du secteur privé dans un objectif de neutralité planétaire.



Les Pays du Groupe ont la possibilité de contribuer de manière volontaire aux mesures d'absorption et de stockage des gaz à effet de serre en soutenant des projets locaux multi-impacts avec des bénéficiaires sur le climat, la biodiversité et les communautés locales (impact socio-économique). Sonepar a notamment développé un outil qui permet de vérifier que les projets répondent à six critères : additionnalité, mesurabilité, permanence, unicité, transparence et vérifiabilité.

(2) Net Zero Initiative <https://www.net-zero-initiative.com/fr>

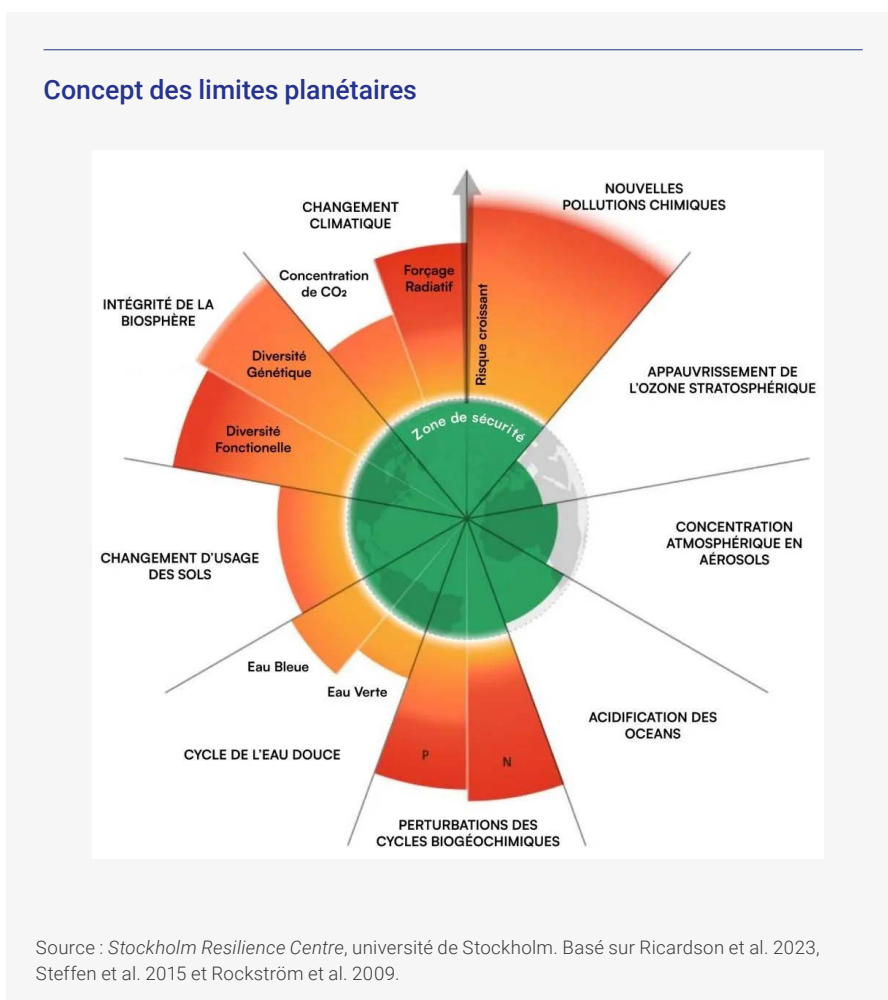
## 4.3 Biodiversité et écosystèmes

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.

Dans ce modèle, 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).

L'intégrité de la biosphère, y compris la perte et l'extinction de la biodiversité, est l'une des neuf limites planétaires. Elle est aujourd'hui d'ores et déjà dépassée. L'impact des activités humaines au cours des cinquante dernières années a ainsi augmenté le risque de changements brusques et irréversibles pour la biodiversité. Cela perturbe fortement les écosystèmes, qui ont alors plus de mal à assurer des fonctions essentielles comme la régulation du climat ou la purification de l'eau. Cela peut aussi entraîner la destruction de certains habitats, mettant en danger de nombreuses espèces, y compris celles dont nous dépendons directement.



Conscient de son rôle pour limiter son impact sur les écosystèmes et la perte de biodiversité, le Groupe a lancé en 2023 une première évaluation de ses activités afin d'évaluer celles qui sont les plus impactantes pour la biodiversité.

La méthodologie utilisée est basée sur le *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 cette évaluation sont les suivants :

- le changement climatique dû aux émissions de GES ; 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 de son activité sur la biodiversité, la prochaine étape consiste à guider et à soutenir les Pays du Groupe qui proposent des initiatives ayant un impact positif, autour de quatre axes d'action :

- 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.

## 4.4 Utilisation des ressources et économie circulaire

### 4.4.1 Politiques et stratégies d'atténuation et d'adaptation pour l'utilisation des ressources et l'économie circulaire

Sonepar dispose d'un réseau mondial de 188 centres de distribution et entrepôts ainsi que près de 2 400 agences, qui représentent autant de « points de contact » par lesquels le Groupe offre à ses clients des services soutenant l'économie circulaire.

Sonepar implique ses collaborateurs dans le développement d'actions et de solutions durables pour ses clients afin de donner une seconde vie aux produits. Cela comprend la collecte de produits pour le recyclage, les services de réparation de produits ou encore le projet pilote de vente de produits de seconde

main. Sonepar souhaite accélérer les partenariats avec les fournisseurs pour mieux structurer la collecte des déchets et développer de nouveaux modèles pour prolonger la durée de vie des produits au sein de sa chaîne de valeur.

### 4.4.2 Objectifs d'atténuation et d'adaptation pour l'utilisation des ressources et l'économie circulaire

Le Groupe s'est engagé à augmenter le taux de valorisation des déchets afin que 100 % des déchets provenant des entrepôts soient valorisés.

Dans le cadre de cet objectif et en lien avec sa Raison d'être, le Groupe a défini un engagement fort sur la circularité : d'ici 2028, Sonepar entend utiliser 100 % d'emballages issus de matériaux recyclés et recycler 100 % des produits retournés à Sonepar par les clients.

La première partie de cet engagement vise à inclure au moins 30 % de matériaux recyclés (carton, plastique et papier)

dans les emballages, afin que le Groupe utilise 100 % d'emballages composés de matériaux recyclés.

La seconde partie de cet engagement concerne les produits. Sonepar met en œuvre des services de circularité pour les produits afin de limiter les déchets afin de s'assurer qu'aucun produit ne finisse en décharge. Pour cela, Sonepar met notamment en place des services de collecte des déchets d'équipements électriques et électroniques (« DEEE »), des services de réparation, ou propose des produits de seconde main.



**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 par les clients.



### 4.4.3 Actions et ressources allouées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire

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 pour le Groupe en 2022 avec le *Sustainability Tracker*. Sur cette base, les Pays commencent à définir de bonnes pratiques pour réduire leurs déchets, comme les initiatives suivantes :

- mise en place de bacs 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,

et 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 de l'élimination des plastiques ;
- recours à des emballages plus fins et 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) ; et

- 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.

Les bonnes pratiques suivantes ont notamment été déployées :

Pays	Type d'action	Description
France	Gestion des déchets	Un processus de logistique inversée a été mis en place avec l'utilisation de palettes et de caisses réutilisables entre les centres de distribution et les agences.  Plus de 12 000 palettes et caisses ont été intégrées, permettant de réduire les achats de 30 % et de limiter les déchets futurs.
Malaisie	Gestion des déchets	Une station de réparation de palettes a été installée dans le centre de distribution, permettant de remettre les palettes en état de sécurité et d'usage, et prolongeant ainsi leur durée de vie.
Canada	Gestion des déchets	Une collaboration a été établie avec un fabricant de toitures pour réutiliser le papier glassine des étiquettes d'expédition comme isolant cellulosique, un matériau clé dans la construction.  Cette initiative permet de détourner efficacement le papier glassine des décharges et contribue à réduire les déchets en décharge. Par ailleurs, l'isolant cellulosique capture une quantité de CO <sub>2</sub> équivalente à son poids au cours de sa durée de vie, soutenant ainsi les pratiques de construction durable.

**Bonnes pratiques Pays**

Le Groupe s'engage activement dans la promotion de la durabilité en proposant des services de circularité à ses clients. Ces services visent à optimiser l'utilisation des ressources, à encourager la réutilisation et à prolonger le cycle de vie des produits. En réduisant la

consommation de matières premières et en minimisant la production de déchets, Sonepar contribue à une économie circulaire qui limite l'impact environnemental des activités humaines. Ces initiatives incluent, par exemple, la récupération, le recyclage ou la remise à neuf des produits en fin de vie, permettant

ainsi de préserver les ressources naturelles tout en répondant aux attentes des consommateurs en matière de responsabilité écologique. Le Groupe inclut sa chaîne de valeur dans ce processus en travaillant avec les fournisseurs afin de proposer les meilleurs services possibles.

<b>Pays</b>	<b>Type d'action</b>	<b>Description</b>
<b>Nouvelle-Zélande</b>	Gestion des déchets	Des efforts sont déployés pour promouvoir la circularité des produits grâce à de nouvelles solutions permettant aux clients de recycler ou de réutiliser les produits. Par exemple, des bacs pour les conduits en PVC sont désormais disponibles dans plusieurs agences et sur des sites clients importants.  Les chutes récupérées sont renvoyées au fournisseur, qui les recycle pour produire de nouveaux matériaux.
<b>Allemagne</b>	Service de circularité	L'Allemagne propose un service de location de machines pour favoriser des pratiques durables : une tour de surveillance équipée de panneaux solaires et d'une batterie, un monte-charge incliné pour transporter les modules photovoltaïques sur les toits des installations, des machines à dénuder les câbles pour réutiliser les matériaux, des conteneurs de location, et bien plus encore.
<b>Brésil</b>	Service de circularité	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.
<b>Singapour</b>	Gestion des déchets	Seco Tools et Sonepar Singapour ont lancé le projet « Recycling Carbide », collectant les outils usagés via des bacs étiquetés. Les matériaux recyclés sont envoyés à Seco Tools pour être traités, préservant ainsi les matières premières précieuses et réduisant le besoin d'extraction de nouvelles ressources.
<b>France</b>	Service de circularité	Sonepar France a atteint plus d'un million d'euros de ventes de produits dépréciés avec la start-up Stockpro grâce à un partenariat innovant et digital. En plus de cette initiative interne, Sonepar et Stockpro ont créé un nouveau service pour promouvoir cette solution digitale auprès des clients de Sonepar.

## Module circularité

Le Groupe s'engage, dans le cadre de sa Raison d'être, à former ses collaborateurs aux enjeux environnementaux et à 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.

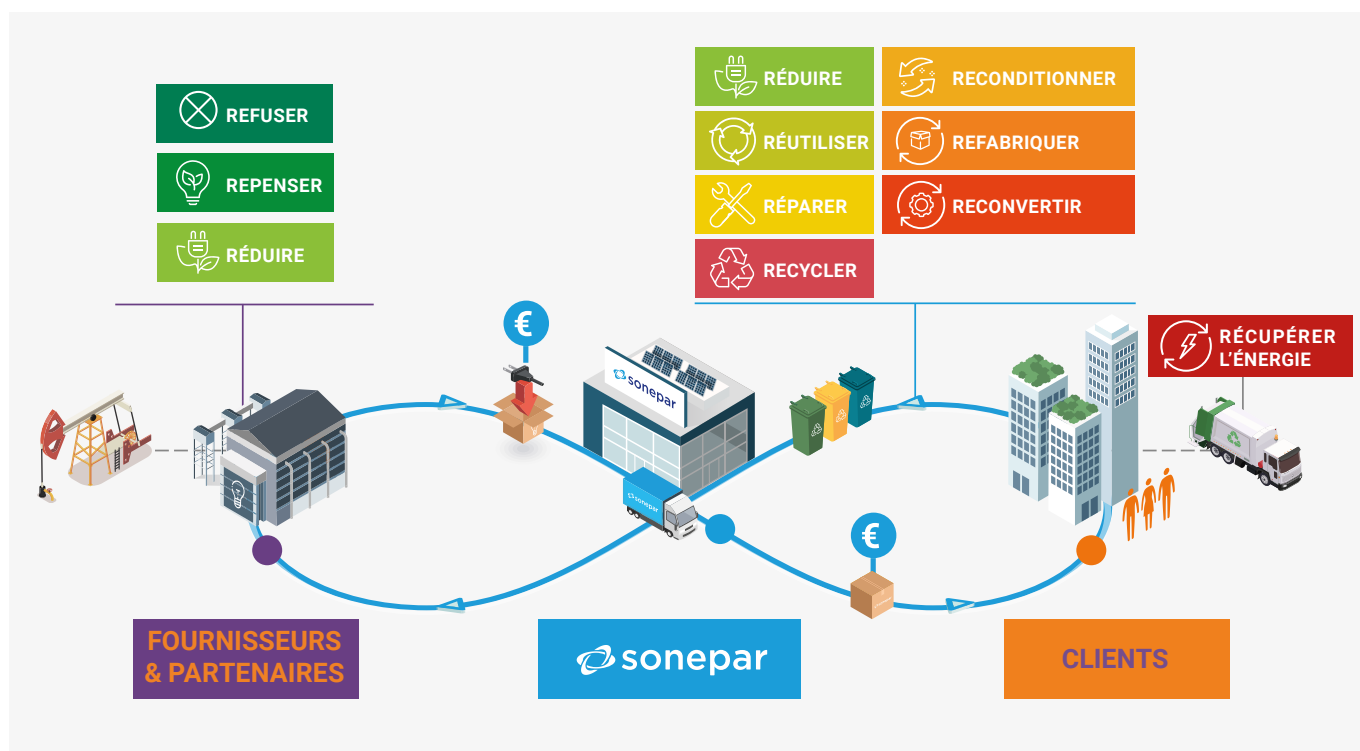
Le deuxième module de l'Académie de Transition Énergétique a été lancé au premier trimestre 2023 pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la circularité, tout particulièrement au regard des déchets produits, aux emballages et à la réduction de l'impact du Groupe. Cette formation aborde les fondamentaux de la circularité, détaillés ci-dessous, et est alignée avec la Raison d'être de Sonepar.

L'économie circulaire est en effet au cœur des enjeux sociétaux actuels. Contrairement à l'économie linéaire, basée sur le schéma « fabriquer, consommer, jeter ». La transformation vers une économie circulaire implique une adaptation 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, Reconditionner, Refabriquer, Reconvertir, Recycler et Récupérer l'énergie.

La transition vers une économie circulaire répond à une réelle attente des clients et parties prenantes de Sonepar. Le Groupe y voit également de nouvelles opportunités d'innovation à travers le développement de modèles économiques durables et de services clients.

Au 31 décembre 2024, la formation a été suivie par plus de 39 000 collaborateurs, représentant 88 % des effectifs du Groupe.



## Performance sociale

5.1	Vision stratégique et gouvernance	98
5.2	Impacts, risques et opportunités	98
5.3	Effectifs propres	99
5.4	Respect des droits humains	108





### Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le deuxième axe majeur de notre démarche RSE : Social. Sonepar est une organisation qui engage et respecte ses collaborateurs.

En savoir plus : [www.sonepar.com](https://www.sonepar.com)

# 05

## 5.1 Vision stratégique et gouvernance

La stratégie sociale est au cœur de l'engagement de Sonepar pour un avenir durable et inclusif. En tant que leader de notre secteur, nous mettons un point d'honneur à favoriser un environnement de travail respectueux, collaboratif et diversifié, où chaque talent peut s'épanouir pleinement sous un leadership durable.

La performance sociale de Sonepar est intégrée dans le plan stratégique « Impact ». Ce plan s'articule autour de quatre piliers : Clients, Performance, Collaborateurs et Planète. Sonepar encourage une culture d'entreprise où la responsabilité sociale et la performance vont de pair, en intégrant des initiatives qui soutiennent à la fois la protection et le développement des collaborateurs et les enjeux sociaux. De plus, le Groupe collabore activement, en ligne avec sa Raison d'être, avec ses parties prenantes

pour promouvoir des pratiques durables et contribuer positivement aux communautés locales.

En plaçant l'humain au centre de sa stratégie, Sonepar affirme son ambition de créer un modèle d'entreprise responsable et résolument tourné vers l'avenir. En 2024 la gouvernance de la performance sociale a évolué avec la création d'un département *People & Engagement* qui réunit les départements RH, Communication et ESG. Ce département a la responsabilité de coordonner et conduire la stratégie du Groupe en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise, en lien avec les équipes RH, juridique et conformité, risques et assurance, finance, développement durable et communication pour assurer l'engagement des collaborateurs et la réputation de Sonepar

vis-à-vis de ses parties prenantes externes.

Avec un taux d'engagement supérieur à 80 % pour la troisième fois consécutive, le Groupe stabilise son engagement et fait de sa culture d'entreprise un facteur remarquable de différenciation et d'engagement. De nombreuses actions sont déjà déployées dans le Groupe et la création du pôle dédié ESG rendra possible leur accélération au cours des prochaines années.

Une *HR Leadership Team*, un *Purpose Board*, un *Sustainability Leadership Committee* et un *International Communications Committee (ICC)* assurent l'alignement des priorités et l'exécution au sein du Groupe.

## 5.2 Impacts, risques et opportunités

Les impacts, risques et opportunités liés à la performance sociale chez Sonepar sont détaillés dans le chapitre 3.6.4.1.

Effectifs propres (S1)	Page
Discrimination	68
Violence et harcèlement	69
Santé et sécurité	69
Connaissances et compétences	70

Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)	Page
Droits humains	72
Santé et sécurité	73

## 5.3 Effectifs propres

### 5.3.1 Caractéristiques du personnel

Sonepar compte 46 377 collaborateurs. Le Groupe était organisé, au 31 décembre 2024, en quatre Régions, Amériques (39 %), Asie-Pacifique (8 %), Europe Centrale et Pays Nordiques (20 %) et Europe de l'Ouest (33 %).

L'ancienneté moyenne est de 10 ans, l'effectif Groupe comprend 24 % de femmes, un taux en progression continue.

L'ancienneté la plus forte se situe dans les Régions Europe Centrale et Pays Nordiques (12 ans) et Europe de l'Ouest (12 ans). Ce taux est plus faible dans les autres Régions Asie Pacifique (7 ans) et Amériques (8 ans).

Le Groupe a engagé une importante accélération en matière d'inclusion (chapitre 5.3.5) et défini quatre priorités dans la gestion de ses collaborateurs pour en assurer l'inclusion.

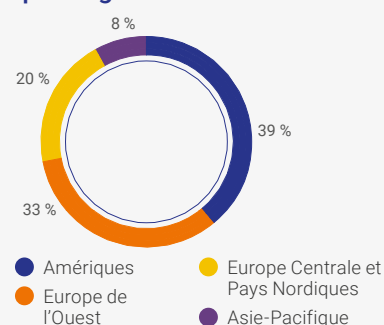
Le nombre d'heures moyen hors formation obligatoire est de 9,6 heures de formation suivies par collaborateur.

En 2024, 76 % des collaborateurs ont bénéficié d'une revue de talent et 92 % ont été formés aux fondamentaux en matière d'inclusion.

Pour le développement de talents, les mouvements internes ont été accélérés. Près de 36 % des postes ont été pourvus en interne au niveau global.

En 2024 la performance sociale a été reconnue par plusieurs prix. EcoVadis a notamment attribué au Groupe la notation « *Silver* » en matière de développement durable, le plaçant dans les 15 % des entreprises les mieux notées. Le Groupe a également reçu le Trophée de la Raison d'être, remis par l'organisation *The Why Project*. Ce prix récompense l'engagement des entreprises et de leurs dirigeants envers une Raison d'être qui s'aligne sur les objectifs sociétaux et environnementaux contemporains.

Répartition des collaborateurs par Région



Région	Recrutement par genre (% de femmes recrutées)
Amériques	24,9 %
Asie-Pacifique	30,8 %
Europe Centrale et Pays Nordiques	30,1 %
Europe de l'Ouest	24,7 %
Siège	60,0 %
<b>TOTAL Groupe</b>	<b>26,4 %</b>

#### Mobilité interne : postes pourvus par des collaborateurs internes

Amériques	Asie-Pacifique	Europe Centrale et Pays Nordiques	Europe de l'Ouest
<b>30 %</b>	<b>40 %</b>	<b>51 %</b>	<b>34 %</b>

## 5.3.2 Attirer les talents

### Politiques

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. La multiplicité des enseignes locales sous lesquelles le Groupe opère et son système de recrutement décentralisé limitent la visibilité de la taille du Groupe et de ses opportunités en interne.

La politique inclusion, la mise en œuvre de la Raison d'être « *Powering Progress For Future Generations* », ainsi que la marque employeur *Powered by Difference* constituent les principaux éléments différenciant et les pierres angulaires de la démarche d'attraction des talents.

### Objectifs

Sonepar vise ainsi à :

- **attirer de nouveaux talents** en augmentant la visibilité de Sonepar auprès des candidats potentiels grâce à une marque employeur forte et cohérente ; et
- **fidéliser les collaborateurs existants** en renforçant l'engagement des employés par des initiatives de développement professionnel et de reconnaissance.

### Actions

Sonepar a poursuivi de manière continue ses actions contribuant à améliorer sa marque employeur « *Powered by Difference* ». Cette initiative est le fruit d'une réflexion collective initiée par l'*International Human Resources Committee*, réalisée de concert avec les équipes en charge de la communication. 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. Une veille attentive est faite afin de s'assurer que cette identité

visuelle est utilisée à travers le Groupe pour créer une perception harmonisée de ses activités.

En complément, en mars 2024, le Directeur Général a révélé en externe la Raison d'être de Sonepar « *Powering Progress for Future Generations* », déclinée en six engagements forts :

- formation continue ;
- parcours durable du client ;
- circularité des produits ;
- inclusivité ;
- communautés ; et
- partage.

La Raison d'être de Sonepar a trouvé un écho positif en externe et permet de l'inscrire auprès du grand public et de ses parties prenantes.

Enfin, Sonepar met à disposition de ses collaborateurs un processus de gestion des compétences via son SIRH *Sonepeople* ainsi que des programmes dédiés pour développer les compétences de ses collaborateurs à potentiel spécifique. Il poursuit également le déploiement de sa stratégie inclusion (voir section 5.3.5).

## 5.3.3 Développer les compétences

### Politiques

Le succès de Sonepar repose sur sa capacité à attirer, développer et retenir les talents nécessaires à la conduite de ses activités et à sa transformation. Dans un environnement concurrentiel, il est crucial de se démarquer en tant qu'employeur de choix. Sonepar s'engage à offrir un environnement de travail inclusif et diversifié, où chaque collaborateur peut évoluer et s'épanouir. Le Groupe met en place des initiatives visant à renforcer sa marque employeur, à promouvoir l'inclusion, et à assurer le développement continu des compétences de ses collaborateurs.

### Objectifs

Le Groupe poursuit trois objectifs majeurs :

- 1. évaluer et développer les compétences** : mettre à disposition des processus et des outils standardisés via le SIRH pour évaluer les collaborateurs et définir des objectifs de performance et de développement individuels adaptés au potentiel des collaborateurs ;
- 2. accroître l'accès à la formation** : assurer l'accès à la formation pour tous les collaborateurs et offrir des opportunités d'apprentissage en ligne avec les besoins de l'entreprise ; et
- 3. encourager la culture du feedback** : promouvoir une culture de *feedback* continu pour améliorer les compétences et l'engagement des collaborateurs.

### Actions

Pour l'ensemble des collaborateurs, Sonepar met à disposition des processus et des outils standardisés via son SIRH afin que chacun puisse être évalué et faire part de ses intentions de développement professionnel, de mobilité et de formation. Les entretiens annuels permettent de définir des objectifs de performance et de développement individuels. La culture du *feedback* est encouragée par Sonepar. Grâce à une fonctionnalité dédiée de l'outil SIRH, les collaborateurs ont la possibilité d'enrichir leurs entretiens annuels en intégrant les retours de leurs pairs ainsi que de toutes les personnes

avec lesquelles ils ont collaboré. Cette fonctionnalité permet de recueillir des perspectives variées et constructives, favorisant ainsi une évaluation plus complète et nuancée des performances individuelles. L'accès à la formation pour tous et les opportunités d'apprentissage sont au cœur de la stratégie de développement du Groupe.

Pour les leaders des générations futures, des programmes ciblés existent afin de les accompagner et de les développer. En complément de programmes locaux, deux dispositifs Groupe, le *Sonepar Junior Committee (SJC)* et le *Sonepar Leadership Program (« SLP »)*, leurs sont dédiés. Le SJC créé en 1991 par Marie-Christine Coisne-Roquette, est un incubateur qui prépare les jeunes talents à devenir les leaders de demain. Ce programme favorise le réseautage entre jeunes issus de différents pays, filiales opérationnelles et métiers. Les participants, regroupés en équipes 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. Ils mettent ensuite en œuvre l'une de leurs recommandations, avec l'accord du Comité exécutif. Ils sont encadrés par une équipe expérimentée composée de sponsors membres du Comité exécutif, d'experts métiers et d'un coach.

Le SLP, réalisé en partenariat avec l'INSEAD, est un programme d'une année suivi par une trentaine de cadres dirigeants du Groupe. Le SLP a pour fil conducteur « Mener le changement dans un monde en disruption ». Multidisciplinaire, il aborde la transformation et le leadership sous plusieurs angles, notamment via des séminaires sur l'inclusion et 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.

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. Il s'assure 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 2024, Sonepar a mené le projet *Global Learning and Development Strategy*. Il visait à améliorer la proposition de valeur de son institut de formation 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 a permis 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, incluant notamment la création d'un parcours sur les compétences digitales.

En 2024, le *Leadership Model* a été mis à jour en collaboration avec l'ensemble des Pays du Groupe afin d'accompagner les changements stratégiques mis en œuvre au cours des dernières années, comme la stratégie inclusion, la Raison d'être, la démarche RSE, les valeurs et la transformation. Un pilote a été initié en Italie et au Canada en préalable à un déploiement global en 2025.

Aux USA, le programme *Sonepar Training for Emerging Professionals (« STEP »)* est un programme de rotations de 12 mois destiné aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et conçu pour éduquer, former et développer les compétences des professionnels émergents au travers de rotations dans différents départements tels que la logistique, les ventes, les achats, le e-commerce et le marketing. À l'issue de ce programme, les diplômés présentent à la Direction des initiatives stratégiques clés de l'organisation.

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

### Politiques

Sonepar met un accent particulier sur la qualité de vie au travail et l'engagement de ses collaborateurs. Cette démarche s'articule autour de plusieurs axes visant à créer un environnement de travail épanouissant et stimulant : environnement de travail inclusif, développement des compétences, équilibre vie privée/vie professionnelle, engagement sociétal, santé et sécurité.

L'engagement des collaborateurs est mesuré de manière régulière via des enquêtes de satisfaction pilotées par le Groupe, complétées par des enquêtes ciblées en local.

En 2024, Sonepar a révélé sa Raison d'être, dont l'une des ambitions est de renforcer l'engagement des collaborateurs. Son déploiement se poursuit, avec des initiatives autour des engagements forts dans l'ensemble des Pays afin de fédérer et engager tous les collaborateurs autour de cette Raison d'être commune.

Au niveau local, chaque Pays met en place des politiques dédiées et des plans d'actions adaptés pour assurer le bien-être et l'engagement des collaborateurs, en ligne avec la stratégie et la Raison d'être du Groupe. Ces initiatives tiennent compte des spécificités locales et des besoins des employés, renforçant ainsi l'efficacité des mesures mises en place.

### Objectifs

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 sont des enjeux importants pour le Groupe.

### Actions

La mesure de l'engagement des équipes est un des leviers utilisés pour orienter les décisions stratégiques, identifier et suivre les axes d'amélioration en France et à l'international.

La stratégie d'écoute collaborateurs de Sonepar s'appuie à la fois sur des enquêtes pilotées au niveau Groupe, *Open Voices*, lancées tous les deux à trois ans, et sur des enquêtes dites "*pulse*" au niveau pays.

En mai 2024, Sonepar a mené une nouvelle enquête de satisfaction globale *Open Voices*.

En tant qu'entreprise inclusive, Sonepar invite 100 % des collaborateurs à participer aux enquêtes de satisfaction régulièrement organisées, de manière anonyme et confidentielle pour garantir la fiabilité des informations partagées et mettre en place des plans d'actions pertinents.

L'objectif est d'avoir une vision transverse de la perception que les collaborateurs ont de l'organisation et de leur sentiment de sécurité et de bien-être dans leur travail au quotidien.

Traduit en 20 langues et 100 % digital, le questionnaire en ligne comptait 50 questions dont trois ouvertes permettant de collecter des informations qualitatives. 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 #2024



Taux de participation

77 %

Taux d'engagement

82 %

(benchmark secteur du marché 70 %)

Raison d'être

79 %

des participants sont bien informés sur le sujet, 83 % comprennent sa signification.

Excellence opérationnelle

73 %

des participants considèrent que Sonepar se concentre sur l'excellence opérationnelle.

Par ailleurs, une revue détaillée des avantages sociaux a été menée en 2024 couvrant tous les collaborateurs dans chaque Pays afin de s'assurer du niveau d'adéquation et de compétitivité. Suite à cette étude, des mesures d'ajustements par Pays seront proposées si besoin à partir de 2025.

Sonepar s'appuie sur trois indicateurs clés :

- 1 Engagement des collaborateurs
- 2 Inclusion
- 3 Droits Humains

## 5.3.5 Inclusion - Bonnes pratiques Pays

### Sonepar USA reconnu comme « Best Place to Work for Disability Inclusion » par le Disability Equality Index

En août 2024, Sonepar a été reconnu comme l'un des meilleurs lieux de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap, en obtenant un score de 80/100 sur l'indice d'égalité Disability:IN<sup>(1)</sup>. Cet indice est la principale ressource indépendante et tierce pour l'analyse comparative annuelle des politiques et programmes d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises.

Initialement développé dans le cadre d'une initiative conjointe de Disability:IN<sup>(1)</sup> et de l'*American Association of People with Disabilities* (« AAPD »), l'indice évalue des domaines tels que la culture et le leadership, l'accessibilité des lieux et des outils, les pratiques d'emploi, l'engagement communautaire, la diversité des fournisseurs et les achats responsables.

Pour la deuxième année consécutive, Sonepar USA a sponsorisé la conférence et exposition mondiale Disability:IN 2024 qui s'est tenue à Las Vegas du 14 au 17 juillet, au cours de laquelle les résultats des organisations participantes ont été dévoilés. Au sein de Sonepar USA, le groupe *Abled and Disabled Associates Partnering Together* (« ADAPT ») s'efforce d'accroître la représentation des personnes en situation de handicap, de favoriser le bien-être et la santé mentale des collaborateurs et de favoriser une culture où tous les collaborateurs peuvent réaliser leur plein potentiel.

### Soutien aux vétérans aux États-Unis

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. Le 16 juillet 2024, à Charleston, Sonepar USA a eu l'honneur de recevoir le prestigieux prix *Patriot Employer Special Recognition 2024*, décerné par *Disabled American Veterans* (« DAV »), en reconnaissance de son excellence dans le recrutement des vétérans. Ce prix national souligne l'engagement de Sonepar

à offrir des opportunités professionnelles aux vétérans.

Le programme DAV Patriot Employer distingue les employeurs qui, par leurs politiques d'emploi, leurs pratiques d'embauche et leur engagement communautaire, démontrent un dévouement et une passion pour garantir à tous les vétérans un emploi adéquat, leur permettant ainsi de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Le prix de reconnaissance spéciale a évalué les efforts de Sonepar en matière de recrutement et d'embauche de vétérans, de rétention, de développement de carrière et d'initiatives de sensibilisation communautaire.

Sonepar a établi plus de 20 partenariats militaires stratégiques dans le cadre de sa stratégie visant à responsabiliser les collaborateurs vétérans, réservistes et conjoints de militaires, tout en offrant à un plus grand nombre de vétérans la possibilité de rejoindre l'organisation. Les représentants de Sonepar ont participé à 186 événements de recrutement de vétérans au cours des 24 derniers mois, ce qui a conduit à une augmentation significative des recrutements militaires. Aux États-Unis, le groupe MERGE pour les employés militaires de Sonepar fournit également un réseau de soutien interne aux membres et sympathisants de la communauté militaire.

### Programme d'insertion professionnelle pour les femmes au Chili

Au Chili, Sonepar continue de démontrer son engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité à travers la troisième édition de leur programme d'insertion professionnelle pour les femmes. Ce programme, mené en partenariat avec les fournisseurs Nexans et Schneider Electric ainsi que l'ONG locale RedMaestra, s'adresse aux femmes en reconversion professionnelle ou en quête d'indépendance financière. En 2024, ils ont reçu le prix « Coup de cœur » des *Colam Sustainability Awards* reconnaissant l'impact significatif de l'initiative et sa capacité à aider les communautés à grande échelle.

Lors de sa première édition en 2022, 20 femmes ont été formées avec succès au métier d'électricien dans la région de

Santiago. En 2023, le programme s'est étendu à d'autres régions du Chili, permettant à 60 femmes supplémentaires de bénéficier de cette initiative. En 2024, le programme a pris de l'ampleur, formant 170 femmes dans cinq régions du Chili.

Ces femmes ont reçu une formation certifiante, incluant des cours de base et de perfectionnement, des ateliers, des stages, ainsi que des échanges inspirants avec des collaboratrices de Sonepar ayant réussi leur carrière dans l'industrie. Aujourd'hui, elles sont toutes intégrées professionnellement, en entreprise ou à leur compte.

Grâce à cette initiative, Sonepar Chili a également été récompensé par le Trophée GEEIS-SDG en 2023 pour l'égalité hommes-femmes.

### Sonepar France et la SEEPH

Sonepar France réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion lors de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (« SEEPH »). À cette occasion, Sonepar France a renforcé son partenariat avec Special Olympics, permettant à ses collaborateurs de participer à des épreuves de relais aux côtés d'athlètes en situation de handicap.

L'initiative « DuoDay » a permis de créer 11 jumelages entre des collaborateurs de Sonepar et des personnes en situation de handicap, offrant ainsi de précieuses opportunités d'apprentissage mutuel et de collaboration. Les collaborateurs de Sonepar France ont également partagé leurs expériences personnelles à travers des profils vidéos, et plus de 500 collaborateurs ont assisté aux webinaires de sensibilisation sur le handicap.

Enfin, plus de 1 200 collaborateurs ont pris part à l'événement « Mets tes Baskets » organisé par l'association ELA « Association Européenne contre les Leucodystrophies », cumulant collectivement 11 millions de pas au profit d'œuvres caritatives. Pour conclure cette initiative, le Président de Sonepar France, Leopold Bernard, a remis un chèque de 10 000 € à l'association ELA, en présence du joueur paralympique de rugby Corentin Le Guen.

(1) Cet indice existe dans les pays suivants : Brésil, Canada, Allemagne, Inde, Japon, Philippines, Angleterre, États-Unis.

## 5.3.6 Santé et Sécurité des collaborateurs

Protéger la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs est une priorité absolue de Sonepar en tant qu'entreprise socialement responsable et un prérequis pour un développement pérenne de ses activités.

Conscient des risques inhérents aux activités qu'il gère, le Groupe s'efforce de promouvoir les mesures de santé et de sécurité en tant qu'objectif commun de la direction et des collaborateurs, à tous les niveaux organisationnels. Le Groupe reste pleinement engagé dans la mise en place d'un système de management de la santé, sécurité et de l'environnement du travail couvrant l'ensemble de ses activités, basé sur les principes de l'amélioration continue de ses performances (0 décès en 2023 ; taux de fréquence de 7,37 en 2023 ; taux de gravité de 0,2 en 2023) et les valeurs du Groupe.

### Politiques

La stratégie HSE du Groupe s'articule autour de 12 règles d'or :

- garantir aux collaborateurs un environnement de travail sain, sécurisé et inclusif ;
- protéger l'environnement en prévenant la pollution grâce à la surveillance et l'atténuation des impacts environnementaux négatifs qui pourraient être générés par les activités du Groupe ; promouvoir des pratiques durables, favoriser la transformation vers une énergie propre et encourager tous les collaborateurs à y participer ; poursuivre aux objectifs de durabilité en recyclant les matériaux, en préservant les ressources, en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en minimisant l'utilisation d'énergie fossile et de produits nocifs ; chercher à accroître l'efficacité des transports, réduire l'utilisation des matériaux d'emballage ; trouver des méthodes appropriées pour l'élimination des déchets, en tenant compte de l'approche du cycle de vie ;

- adopter des principes de santé et de sécurité « zéro » : zéro accident, zéro décès et zéro tolérance ;
- élaborer, enregistrer et partager des statistiques santé et sécurité et des indicateurs de performance associés ; améliorer continuellement la performance du Groupe dans le but d'atteindre les objectifs « zéro » ;
- identifier, évaluer, éliminer ou atténuer les risques professionnels (santé, sécurité et environnement) liés à la réalisation des activités afin de prévenir tout incident potentiel ;
- informer les sous-traitants, transporteurs et visiteurs sur les risques potentiels pour la sécurité et l'environnement ainsi que de leur obligation de se conformer aux règles du Groupe ;
- encourager une gestion efficace des lieux de travail et procéder à des évaluations des risques pour prévenir les blessures, ainsi qu'à des vérifications régulières de ceux-ci pour maintenir des conditions de travail saines et sécurisées tout en tenant compte des lois et règlements applicables ;
- mettre à disposition la formation et les instructions adéquates pour permettre aux collaborateurs et aux parties prenantes de se tenir au courant des meilleures pratiques et d'effectuer leur travail en toute sécurité et avec efficacité ;
- mettre à disposition tous les dispositifs de sécurité et l'équipement de protection adéquat et en superviser l'utilisation ; encourager chacun à signaler tout problème potentiel concernant ses équipements de sécurité et ses équipements de protection individuelle ;
- inspecter et entretenir régulièrement les équipements et les outils de production afin de réduire la probabilité d'incidents causés par des défaillances matérielles ;
- veiller à ce que les collaborateurs ou tiers qui subissent une blessure - même minime - obtiennent immédiatement un traitement approprié ; encourager la participation aux enquêtes d'accident et à l'analyse de leurs causes profondes ; et

- planifier et préparer le plan local de continuité des activités pour tous les scénarii en cas de situation d'urgence.

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

### Objectifs

Les stratégies et plans d'action en matière de santé et de sécurité des collaborateurs sont élaborés, d'une part, au niveau Groupe à travers une feuille de route HSE Groupe et, d'autre part, au niveau local, pour tenir compte des enjeux, du contexte réglementaire et des risques spécifiques à chaque Pays, filiale opérationnelle, ou site.

La feuille de route HSE Groupe, initiée en 2024, s'échelonne sur trois ans et s'articule autour de 12 piliers clé :

- culture HSE et management engagé ;
- conformité HSE à la réglementation et aux lois applicables ;
- management des risques et opportunités HSE ;
- management HSE au sein des activités opérationnelles ;
- contrôles et inspections HSE ;
- management des fournisseurs et sous-traitants ;
- gestion des compétences et des formations HSE ;
- gestion de crise et des situations d'urgence ;
- communication des meilleures pratiques et partage des connaissances HSE ;
- suivi des actions HSE ;
- programme santé et bien-être au travail ; et
- déploiement des certifications aux standards ISO (hors Amériques à leur demande).

Les principaux objectifs HSE Groupe, qui viennent compléter les objectifs HSE locaux inhérents à la filiale opérationnelle ou au Pays concerné et à son niveau de maturité HSE, sont présentés ci-après :

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement <sup>(1)</sup>
<b>Feuille de route HSE Groupe Opérationnelle</b>					
Réalisation des <i>workshops</i> de la Feuille de route HSE Groupe	<b>90 %</b>	<b>10 %</b>	Non démarré	2027	●
Prévenir et réduire les accidents de travail	Réduire de <b>30 %</b> le taux de fréquence avec arrêt par rapport au taux 2023	<b>5,45</b> Soit une réduction de 26 %	<b>7,37</b>	2027	●
Déployer les certifications ISO 45001 (Santé Sécurité) et ISO 14001 (Environnement)	<b>60 %</b> des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	<b>30 %</b> des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	Non calculé	2027	●
<b>Excellence Opérationnelle</b>					
Déployer le programme 5S + Safety (programme d'excellence opérationnelle) au sein des installations logistiques (hors Amériques à leur demande)	<b>50 %</b> de la formation réalisée auprès de la population cible prévue  <b>60 %</b> des centres de distribution en Europe et Asie-Pacifique couverts par le déploiement du 5S	<b>&lt; 5 %</b>  <b>&lt; 5 %</b>	Non calculé	2026	●

(1) Cf. chapitre 7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs pour voir la liste complète des états d'avancement.

L'avancement de ces objectifs est mesuré à travers l'avancement des différents *workshops* HSE qui composent la feuille de route et, a minima, une fois tous les deux mois, lors des réunions internationales d'équipe de management HSE.

## Actions

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 27 visites réalisées en 2024 (contre 25 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. Ainsi, un manuel de conception incluant les exigences standards en termes de sûreté et sécurité industrielle sert de référence technique aux équipes projets (hors Amériques à

leur demande). Ces actions visent à garantir la sécurité industrielle des sites et la sûreté des actifs matériels. Elles contribuent à la sécurité des collaborateurs et intervenants sur site.

La sûreté et la sécurité des collaborateurs lors de missions professionnelles sont aussi prises en compte dans le dispositif de prévention.

Enfin, une organisation HSE Groupe a été créée en 2024 pour piloter la stratégie et la Feuille de route HSE Groupe en lien avec l'organisation locale HSE.

De manière non exhaustive, le Groupe déploie dans ce cadre les actions et outils suivants :

- *reporting* harmonisé autour de définitions et principes communs à l'ensemble du Groupe mis en place pour suivre, d'une part, les indicateurs de performance HSE réactifs (accidentologie, taux de fréquence, taux de gravité, incident environnemental, etc.) et, d'autre part, les indicateurs de performance HSE proactifs (heures de formation HSE, audits et inspections HSE, *reporting* des situations dangereuses, etc.) ;
- programme de déploiement local du programme 5S + *Safety* (module de formation, procédure, etc.) hors Amériques, à leur demande ;
- 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 individuelle 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) ;
- programme d'assistance et d'assurance couvrant les collaborateurs en déplacement professionnel (risques sécuritaires et médicaux) hors collaborateurs des Amériques couverts par un programme local ;
- intégration, dans le processus digitalisé d'autorisation d'un déplacement, d'une analyse du risque Pays (en cours de déploiement) ;
- analyse des accidents et retour d'expérience pour prévenir toute occurrence similaire ;
- renforcement du programme de visite de sites et de suivi de projets ; et
- déploiement de standards de prévention.

Certaines actions locales sont également déployées directement par les filiales opérationnelles comme des programmes comportementaux sur la culture sécurité (*Behavior Based Safety Program*), permettant au management local et aux collaborateurs de s'approprier la démarche santé et sécurité et de travailler ensemble sur les comportements de tous pour continuer à progresser au quotidien et ancrer ces évolutions dans une culture de sécurité partagée.

## 5.3.7 Engagement envers les communautés locales

Sonepar s'engage en tant qu'acteur responsable, profondément ancré dans son environnement global et local. Il vise à cultiver des relations durables avec les communautés en établissant un dialogue ouvert. Son ambition est de contribuer activement au développement socio-économique des régions où il opère, en mettant en œuvre des initiatives qui améliorent la qualité de vie et répondent aux besoins spécifiques de chaque communauté.

Par une approche collaborative, le Groupe aspire à être un véritable partenaire, contribuant positivement à la société dans son ensemble. 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.

En 2024, le Siège a lancé plusieurs initiatives en faveur d'associations telles que des donations aux associations Mozaïk Fondation, la première fondation actionnaire en France à agir contre les discriminations à l'emploi et Jamais sans elles. Le Siège a également soutenu Elles bougent et reconduit l'opération « boîtes solidaires de Noël » afin d'aider les parisiennes et parisiens en situation de précarité.

## Bonnes pratiques Pays

Pays	Initiative
Espagne	<p><b>Sonepar España se mobilise pour soutenir ses collaborateurs et les communautés après la tempête DANA à Valence</b></p> <p>En novembre 2024, la tempête Dana s'abat sur l'Espagne avec des effets dévastateurs à Valence et sur les régions voisines. Sonepar prend des mesures pour aider ses collaborateurs, leurs familles et les communautés locales.</p> <p>Dans le cadre de l'engagement fort « Communautés » de la Raison d'être du Groupe, Sonepar España a mis en place un programme de soutien pour ses collaborateurs, visant à répondre aux besoins immédiats tout en assurant leur bien-être pendant cette période difficile.</p> <p>Les collaborateurs et leurs familles ont eu accès gratuitement à des conseils psychologiques, à une assistance juridique, à des conseils financiers et à des services d'aide sociale par l'intermédiaire d'un prestataire spécialisé.</p> <p>Consciente de la nécessité d'une communication directe, Sonepar España a mis en place un numéro dédié aux collaborateurs concernés. Ils peuvent ainsi facilement formuler des demandes spécifiques et recevoir une assistance adaptée à leurs besoins immédiats.</p> <p>Pour les collaborateurs qui ont perdu leur voiture à la suite des inondations, la société prête des véhicules afin de les aider à se déplacer et à gérer leurs responsabilités quotidiennes.</p> <p>Afin de mobiliser des ressources supplémentaires, Sonepar España a ouvert un canal de collaboration avec la Croix-Rouge espagnole, encourageant tous les collaborateurs à faire des dons.</p>
États-Unis	<p><b>Sonepar USA fournit de l'éclairage à des associations caritatives</b></p> <p>Dans le cadre de la Raison d'être du Groupe, Sonepar USA lance le programme <i>Bright Lights Brighter Futures</i> qui consiste à réaliser des améliorations d'éclairage pour des associations caritatives.</p> <p>Chaque filiale opérationnelle aux États-Unis a désigné une association dont les locaux nécessitaient une modernisation de l'éclairage. L'objectif est d'améliorer la sécurité et le bien-être des occupants, tout en réduisant les coûts énergétiques.</p> <p>En collaboration avec des partenaires commerciaux de confiance, Sonepar USA a fourni des services de bout en bout, y compris l'approvisionnement en produits, l'audit des installations, la conception du système, l'installation et le recyclage des anciennes lampes.</p>
Brésil	<p><b>Mobilisation en soutien aux collaborateurs après des inondations dévastatrices à Rio Grande do Sul</b></p> <p>Des inondations sans précédent au Brésil à l'été 2024 ont entraîné des conséquences terribles, avec plus de 530 000 personnes évacuées. 150 collaborateurs de Sonepar ont directement été touchés, dont 20 ont perdu leur logement.</p> <p>Sonepar a vu un certain nombre de ses sites isolés ou gravement endommagés par les inondations interrompant leurs activités, aggravant les difficultés rencontrées par les populations touchées.</p> <p>Sonepar a pris des mesures en collectant activement des équipements de protection individuels, du matériel électrique pour aider à reconstruire les maisons, et des produits de première nécessité, pour en faire don aux personnes dans le besoin.</p> <p>Sonepar a également mis en place une collecte de fonds pour les collaborateurs concernés et leurs familles, accessible à tous les collaborateurs du Groupe qui souhaitent contribuer.</p>

## 5.3.8 Procédures visant à remédier aux effets négatifs et canaux permettant aux travailleurs de faire part de leurs préoccupations

Sonepar s'est doté d'un dispositif d'alerte nommé *Speak Up* permettant notamment de signaler toute violation potentielle ou avérée en matière d'intégrité, d'éthique des affaires ou de devoir de vigilance. Ce dispositif permet à tous les collaborateurs et parties

prenantes du Groupe de signaler 24h sur 24h, 7 jours sur 7 et 365 jours par an, dans 20 langues différentes, y compris de manière anonyme, toute suspicion de violation du Code de Conduite, du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, des politiques et des

procédures de Sonepar, ou encore des lois et réglementations applicables.

Des informations additionnelles sont disponibles dans le chapitre 6.3.2.

## 5.4 Respect des droits humains

Le contexte politique et sécuritaire local, les bouleversements sociaux, économiques, évolutions technologiques, les crises (y compris les conflits humains), les catastrophes naturelles et les épidémies ou pandémies, peuvent affecter directement les droits humains. Les collaborateurs ou partenaires du Groupe dans les pays dans lesquels ils exercent leurs activités respectives peuvent être affectés par ces situations et leurs droits humains remis en cause.

### Politiques

Leader mondial de la distribution aux professionnels de matériel électrique, solutions et services associés, Sonepar est un acteur influent tout au long de sa chaîne de valeur. Sonepar s'engage à offrir un environnement de travail juste, équitable et décent à tous ses collaborateurs. Le Groupe est un acteur responsable, un bon voisin et un citoyen dévoué aux communautés au sein desquelles il exerce ses activités.

Dans ce contexte, Sonepar a publié sa Politique relative aux droits humains en 2022, accompagnée par une Déclaration relative aux minerais provenant de zones de conflits. 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.

Cette politique est complétée par :

- le Code de Conduite de Sonepar, applicable à tous les collaborateurs, qui contient une section dédiée à la promotion des droits humains ainsi que le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité associé ; et
- le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, qui détaille les principes essentiels que les partenaires commerciaux du Groupe se doivent de respecter, tels que le respect de la vie privée, de la dignité et de l'égalité de traitement, l'interdiction de la traite des êtres humains, du travail forcé et de l'esclavage moderne, la garantie de conditions de vie décentes, la liberté d'association et de négociations collective ou encore l'interdiction du travail des enfants.

Sonepar travaille actuellement à la rédaction d'une Politique achats responsables qui épaulera les acheteurs du Groupe pour leur permettre de mieux prendre en compte le respect des droits humains dans leurs achats.

### Objectifs

Le respect des droits humains par le Groupe et par ses parties prenantes (clients et fournisseurs, notamment) est profondément lié aux valeurs de Sonepar. Le Groupe a pour objectif d'assurer le respect des droits humains dans ses activités mais également dans sa chaîne de valeur et d'utiliser sa position clé dans celle-ci pour accélérer l'amélioration des droits humains chez ses parties prenantes, en lien avec ses activités.

Dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe veille autant que possible à ce que les produits et composants de ses fournisseurs ne portent pas atteinte aux droits humains.

### Actions

Sonepar a déployé une gouvernance spécifique en lien avec sa Politique relative aux droits humains. Cette politique est pilotée au niveau du Siège par le Secrétariat Général, en collaboration étroite avec les parties prenantes internes chargées des différents aspects liés aux droits humains, comme détaillé dans le présent chapitre. Cette politique Groupe, qui établit un cadre commun et des principes directeurs, s'applique à l'ensemble des entités de Sonepar à travers le monde. Chaque Pays a la responsabilité de garantir le respect des droits humains sur son périmètre et d'adapter la mise en œuvre des actions à son contexte local, tout en alignant ses initiatives avec les standards globaux de Sonepar.

En décembre 2023, le Groupe a présenté sa première cartographie des droits humains au Comité d'Audit. Cette cartographie a été intégrée en 2024 au sein de l'analyse de double matérialité décrite en chapitre 3.6.3.

Sonepar déploie plusieurs actions pour promouvoir les droits humains dans son périmètre d'activité :

- évaluation et priorisation des risques à l'aune de son analyse de double matérialité, de sa cartographie spécifique des risques de corruption et de trafic d'influence, et d'analyses de risques spécifiques ;
- procédure d'alerte ouverte aux collaborateurs et aux tiers ;
- évaluation 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 » (concernant notamment de potentielles atteintes aux droits humains) ;
- audits fournisseurs comportant une partie droits humains (activité « marques propres ») et incluant, le cas échéant, des visites sur site ;
- formations ;
- mise en place de point de contrôle interne dédiés ;
- mobilisation de la Direction de l'Audit Interne ;
- mise en place d'un *reporting* régulier au Comité d'Audit ;
- structuration d'une politique HSE ;
- poursuite du renforcement et du déploiement des standards de prévention Groupe ;
- 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 ;
- depuis 2024, insertion de clauses liées aux respects des droits humains dans les contrats fournisseurs et clients (comptes clés) lorsque cela est possible ;
- déploiement d'une politique achats responsables Groupe à partir de 2025 ;
- 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) ; et
- mise à jour de l'Observatoire des risques, déployé depuis 2022 et couvrant notamment les thématiques risques pays et ESG.

Les conclusions de l'analyse de double matérialité viendront enrichir les plans d'action déjà mis en œuvre par le Groupe en matière de protection des droits humains.





### Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le troisième axe majeur de notre démarche RSE : Conduite des affaires. La gouvernance et l'intégrité sont les socles d'une performance durable.

En savoir plus : [www.sonepar.com](http://www.sonepar.com)

# 06

## Conduite des affaires

6.1	Vision stratégique et gouvernance	112
6.2	Impacts, risques et opportunités	112
6.3	Culture d'entreprise et politique de conduite des affaires	112

## 6.1 Vision stratégique et gouvernance

Pour Sonepar, l'intégrité, l'équité, la confiance et le respect ne sont pas seulement des principes fondamentaux : ils constituent les piliers d'une croissance durable et responsable. Le Groupe est convaincu que la gouvernance et la conformité vont bien au-delà des obligations réglementaires.

Elles sont une véritable source de création de valeur, favorisant l'excellence opérationnelle par l'amélioration continue des processus, l'identification et la maîtrise proactive des risques, ainsi que la promotion d'une culture d'entreprise fondée sur des valeurs communes.

En plaçant la gouvernance et la conformité au cœur de sa stratégie, Sonepar s'engage à renforcer la transparence, à cultiver la confiance de ses parties prenantes et à garantir une croissance harmonieuse et durable dans un environnement économique et réglementaire toujours plus complexe et exigeant.

## 6.2 Impacts, risques et opportunités

Les impacts, risques et opportunités liés à la conduite des affaires chez Sonepar sont détaillés dans le chapitre 3.6.4.1.

Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)	Page
Connaissance des tiers	71
Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)	Page
Communication	74
Conduite des affaires (G1)	Page
Pratiques anti-concurrentielles	75
Culture d'entreprise	76
Relation fournisseur	76

## 6.3 Culture d'entreprise et politique de conduite des affaires

### 6.3.1 Code de Conduite et Programme de conformité

#### Politiques

Le programme de conformité de Sonepar et les règles de conduite des affaires s'appuient sur un corpus de documents de références, procédures et politiques exigeants, applicable à l'ensemble du Groupe :

#### Le Code de Conduite et le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux

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 règles de bonne conduite devant guider les collaborateurs de Sonepar dans leurs actions quotidiennes, où qu'ils se trouvent dans le monde.

La première version du Code de Conduite de Sonepar a vu le jour en 2017, suivie d'une refonte complète en 2020 pour répondre aux évolutions réglementaires et aux attentes des parties prenantes. Le 9 décembre 2024, une nouvelle édition a

été publiée, issue des cartographies des risques de corruption et de trafic d'influence et de l'analyse de double matérialité. Reflétant l'engagement de Sonepar en faveur de la transparence et de l'intégrité, cette version sera disponible en 17 langues en 2025, afin de garantir une accessibilité maximale à l'ensemble des collaborateurs et partenaires du Groupe. Cette nouvelle version est disponible sur le site intranet du Groupe ainsi que sur son site internet : [Code de Conduite](#).

Le Code de Conduite comporte trois sections :

- **nos principes en tant qu'employeur**, notamment en matière de droits humains, d'inclusion, de santé et sécurité, de respect sur le lieu de travail, de protection de la vie privée et des 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 loyale et de sélection des partenaires commerciaux ; et
- **nos principes en tant que citoyen**, notamment en matière d'environnement, de soutien aux communautés locales, d'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 des Partenaires Commerciaux, qui énonce les standards exigés par Sonepar à ses partenaires commerciaux, 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 des Partenaires Commerciaux](#).

**Programme de Conformité**

Le programme de conformité de Sonepar comprend 10 piliers détaillés ci-après.

Le 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 ;
- gestion des conflits d'intérêt ;
- respect des sanctions internationales ; et
- protection des données personnelles.

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.

**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 le 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.

Ce programme de conformité intègre également neuf politiques et procédures spécifiques, réunies dans le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, pour renforcer la lutte contre la corruption et le trafic d'influence. Elles couvrent notamment les domaines suivants : cadeaux et invitations, dons et parrainages, acquisitions, etc. et sont illustrées par des exemples concrets.

**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 comportements interdits. Ces principes sont illustrés par des exemples concrets.

**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, via un formulaire type, tous liens, relations ou autres situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêt.

**Respect des 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 et Conformité de la Région ou du Pays, selon le cas.

**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.

**Objectifs**

La réputation et la crédibilité du Groupe en matière de conformité et d'éthique sont des atouts stratégiques essentiels, garants de sa durabilité. Sonepar s'engage résolument à respecter les standards éthiques, sociaux et environnementaux les plus exigeants, reflétant ainsi son rôle de leader responsable dans l'ensemble des régions où il est implanté. Cet engagement constitue le socle de la confiance inspirée aux collaborateurs, clients,

partenaires et autres parties prenantes, et reflète la volonté de Sonepar de bâtir des relations durables basées sur le respect, l'intégrité et la transparence. Cet engagement se traduit également par une volonté constante de promouvoir des pratiques exemplaires. Sonepar applique notamment une tolérance zéro en matière de corruption et de trafic d'influence.

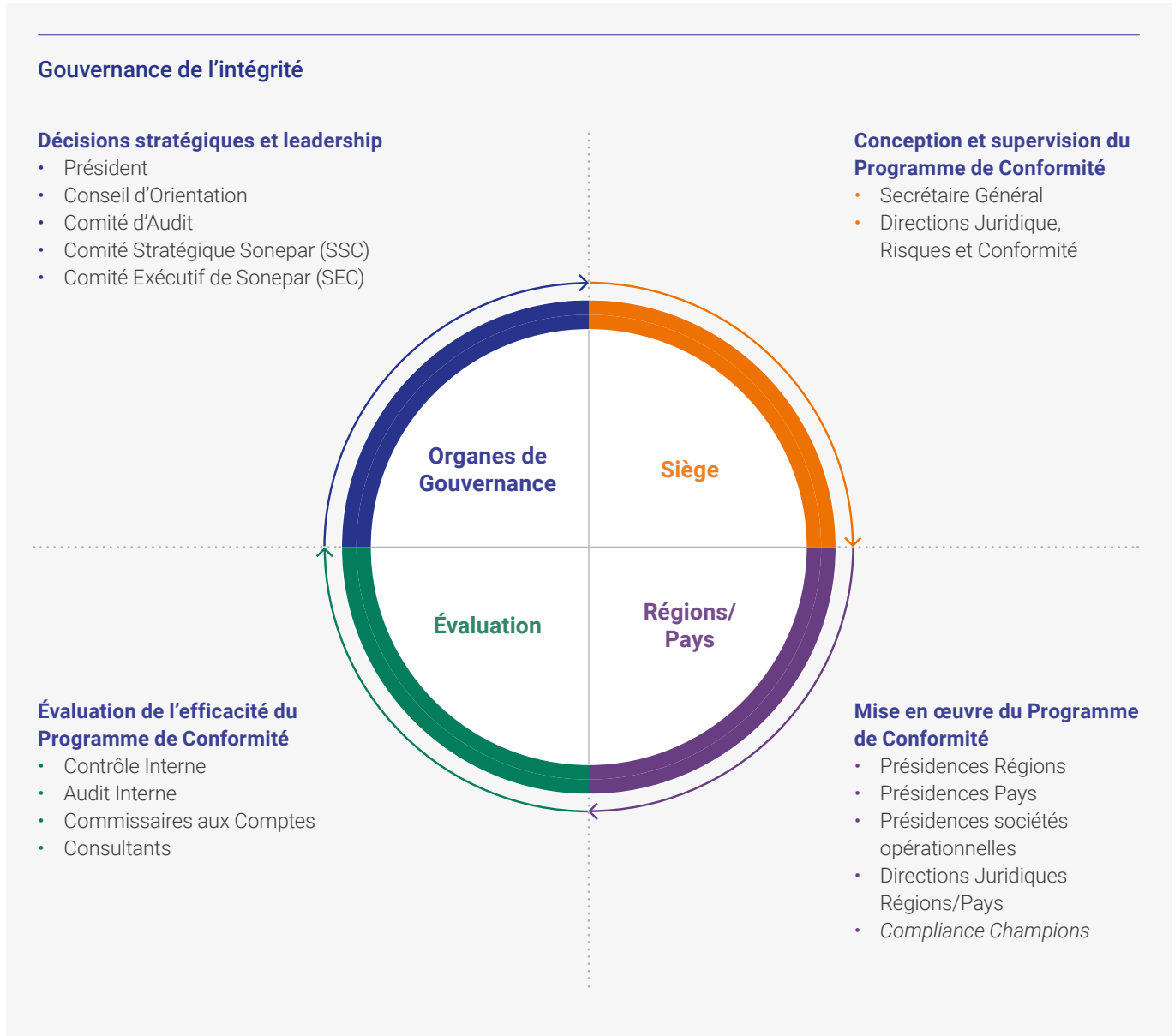
Cette ambition prend forme à travers son Programme de Conformité robuste et structuré, conçu pour aller au-delà des exigences réglementaires. Inscrit dans une démarche d'amélioration continue, ce programme permet à Sonepar d'anticiper et de relever les défis émergents, qu'ils soient liés à l'évolution des cadres législatifs, à la complexité des environnements opérationnels ou aux attentes croissantes des parties prenantes. Il incarne la détermination du Groupe à conjuguer performance économique, responsabilité sociale et respect de l'environnement, contribuant ainsi à bâtir un avenir durable pour toutes ses parties prenantes.

Module	Objectifs	Date de lancement	Nombre de collaborateurs formés (au 31/12/2024) <sup>(1)</sup>
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	Connaître les principes fondamentaux de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, savoir identifier des situations à risques et réagir de manière appropriée.	2018	44 411
Droit de la concurrence	Identifier les risques de restrictions de concurrence horizontales et verticales, adopter les bons comportements dans le cadre de la participation aux associations professionnelles.	2018	36 172
Conflits d'intérêts	Expliquer aux collaborateurs du Groupe comment reconnaître un conflit d'intérêt et le gérer de manière appropriée.	2018	46 773
Sanctions internationales	Permettre aux collaborateurs d'appréhender des situations à risques et d'y répondre de façon conforme.	2024	3 244
Protection des données personnelles – RGPD	Connaître les principes fondamentaux de la protection des données personnelles à appliquer dans le cadre de son activité professionnelle, principes essentiels en matière de transferts de données.	2024	15 682

(1) Ces indicateurs prennent en compte le nombre de personnes formées depuis le lancement de chaque formation.

## Actions

L'intégrité au sein du Groupe fait l'objet d'une gouvernance mature et rigoureuse dont les principaux piliers sont précisés ci-dessous :





L'impulsion et les grandes orientations en matière de conformité et d'intégrité sont fixées par le Président 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 toutes les directions fonctionnelles concernées.

Le Secrétaire Général, qui reporte au Président, assure le pilotage opérationnel de la fonction conformité et intégrité de Sonepar. Il est membre du Comité stratégique et du Comité exécutif de Sonepar. Il assiste à toutes les réunions du Comité d'Audit et en assure d'ailleurs le secrétariat. 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 et Conformité des Régions ou des Pays.

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 mises en œuvre en matière d'intégrité 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 (y compris la CSRD) 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.

### Diffusion, signature et respect des politiques

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 des Partenaires Commerciaux et la procédure d'alerte, ainsi que des informations concernant le dispositif d'alerte. Les collaborateurs peuvent également y trouver les interlocuteurs conformité par Pays.

Une partie de ces documents est également disponible publiquement sur le site internet de Sonepar [www.sonepar.com](http://www.sonepar.com).

Il est demandé à chaque collaborateur de signer le Code de Conduite afin de s'assurer qu'il connaisse et respecte les valeurs et principes qui y sont édictés. Par ailleurs, tous les collaborateurs du Groupe sont tenus de lire et de respecter le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité. Les managers jouent un

rôle essentiel en termes d'exemplarité et d'accompagnement. Une attestation de respect du Code de Conduite et du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité est désormais requise de chaque collaborateur lors de autoévaluation annuelle de performance.

### 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 à ce jour la lutte contre la

corruption et le trafic d'influence, le droit de la concurrence, la gestion des conflits d'intérêt, la fraude, le respect des sanctions internationales et la protection des données personnelles.

Ce programme consiste en une série de modules d'*e-learning* adaptés qui sont organisés pour les collaborateurs pertinents ou considérés comme les plus à risque de par leur fonction et au regard de la thématique concernée. Des formations en présentiel ou des webinaires complètent ce dispositif.

#### ÉTUDE DE CAS

### Sonepar Mexico parmi les entreprises les plus éthiques du pays en 2024 !

En 2024, Sonepar Mexico a été classée parmi les sociétés les plus éthiques du Mexique. Elle arrive en 33<sup>ème</sup> position sur les 48 sociétés retenues dans le classement après analyse de plus de 250 sociétés.



## 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 structuré et formalisé par des procédures.
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 et fournisseurs de premier rang ainsi qu'aux 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 anticorruption.
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"> <li>→ Code de Conduite de 2020 traduit en 19 langues disponible sur l'ensemble des sites intranet et internet du Groupe.</li> <li>→ Diffusé à tous les collaborateurs et accepté par tous ces derniers.</li> <li>→ Nouveau Code de Conduite publié le 9 décembre 2024 lors de la journée internationale de la lutte contre la corruption.</li> <li>→ Complété par un Manuel de Politiques et Procédures de Conformité traduit en 15 langues et disponible sur l'ensemble des sites intranet du Groupe.</li> <li>→ Nouveau Code de Conduite dédié aux Partenaires Commerciaux du Groupe publié le 9 décembre 2024, qui remplace le Code de Conduite Fournisseurs de 2020.</li> <li>→ Attestation annuelle des collaborateurs de respect du Code de Conduite et du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité lors de l'autoévaluation annuelle de performance.</li> </ul>	<p><b>97,3 %</b> des collaborateurs ont accès au Code Conduite dans une langue officielle de leur pays</p> <p><b>100 %</b> des fournisseurs stratégiques ont signé le Code de Conduite Fournisseurs</p>	<p><b>100 %</b> des collaborateurs ont reçu et pris connaissance du Code de Conduite publié en 2020</p> <p><b>100 %</b> 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"> <li>→ Existence d'une politique d'alerte, d'une procédure, d'une plateforme externe (multilingues) dédiées.</li> <li>→ Ligne téléphonique ouverte en septembre 2024 dans chaque pays dans lequel le Groupe est présent.</li> <li>→ Campagne de communication réalisée au sein du Groupe pour inciter les collaborateurs à faire part de leurs préoccupations.</li> <li>→ Toutes les alertes avérées font l'objet de mesures correctives et/ou préventives appropriées.</li> </ul>	<p><b>410</b> alertes reçues depuis 2018, dont 116 en 2024</p> <p><b>87 %</b> 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 <i>Open Voices</i> 2024)</p>	<p><b>100 %</b> des alertes sont traitées ou en cours de traitement</p>
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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.</li> <li>→ 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.</li> <li>→ Prochaine mise à jour de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence prévue en 2026.</li> </ul>	<p><b>100 %</b> des plans d'actions 2021 réalisés à fin 2024</p>	<p><b>100 %</b> des plans d'actions issus de la précédente mise à jour (2018) réalisés</p>
--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Mise en place en 2020 d'une politique Groupe.</li> <li>→ Utilisation de bases de données spécialisées (Dow Jones Risk Center, Bureau Van Dijk Compliance Catalyst, Tsort, AML Risk).</li> <li>→ Suivi semestriel des indicateurs clés.</li> <li>→ Plus de 15 000 entités juridiques évaluées.</li> </ul>	<p><b>100 %</b> des cibles d'acquisition évaluées</p> <p><b>100 %</b> des intermédiaires évalués</p>	<p><b>100 %</b> des fournisseurs stratégiques évalués</p>
---	--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 77 points de contrôle liés à la loi Sapin II, dont plus de la moitié en matière de contrôle comptable dans la version 2024 du Manuel de Contrôle Interne.</li> <li>→ Manuel de Contrôle Interne révisé chaque année.</li> <li>→ Déploiement du logiciel de suivi des notes de frais Concur et du logiciel Eye2Scan (outil de <i>data analytics</i>).</li> </ul>	<p><b>26</b> points de Contrôle Interne liés au Programme de Conformité dédiés aux contrôles comptables</p> <p>Concur déployé dans 33 pays et Eye2Scan dans 3 pays</p>	
--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 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).</li> <li>→ Posters conformité affichés dans les sites du Groupe à travers le monde.</li> </ul>	<p><b>44 411</b> collaborateurs formés depuis 2018 en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence</p> <p><b>46 773</b> collaborateurs formés depuis 2018 sur la gestion des conflits d'intérêts</p>	
--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Régime disciplinaire de toutes les entités opérationnelles françaises prenant en compte le Code de Conduite Groupe.</li> <li>→ Des mesures correctives sont appliquées en cas de violation avérée.</li> </ul>	<p><b>100 %</b> des alertes fondées ont fait l'objet de mesures correctives</p> <p><b>100 %</b> Régime disciplinaire dans toutes les entités françaises</p>	<p><b>74</b> sanctions disciplinaires depuis 2018, dont 30 en 2024</p>
--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 33 audits dédiés au Programme de Conformité anticorruption de Groupe réalisés depuis 2018, couvrant 99 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2024. Ils s'ajoutent aux audits de gouvernance qui sont réalisés chaque année.</li> <li>→ Réunions semestrielles Juridique/Compliance/Risques/Contrôle Interne/ Audit Interne pour suivre les indicateurs conformité du Groupe.</li> <li>→ Missions des Commissaires aux Comptes.</li> </ul>	<p><b>1</b> audit « rouge » seulement</p> <p><b>99 %</b> du CA du Groupe audité à fin 2024</p>	<p><b>21</b> points de contrôle liés à la loi Sapin II dans la campagne de Contrôle Interne 2024</p>
--	--	--

## 6.3.2 Procédure d’alerte

### Politique

Sonepar s’est doté d’un dispositif d’alerte nommé *Speak Up* permettant notamment de signaler toute violation potentielle ou avérée en matière d’intégrité, d’éthique des affaires ou de devoir de vigilance. Ce dispositif permet à tous les collaborateurs et tiers de signaler 24h sur 24h, 7 jours sur 7 et 365 jours par an, dans 20 langues différentes, y compris de manière anonyme, toute suspicion de violation du Code de Conduite, du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, des politiques et des procédures de Sonepar, ou encore des lois et réglementations applicables.

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.

Les alertes peuvent être remontées par plusieurs canaux :

- Par téléphone : via l’une des lignes de téléphone locale,
- En ligne : via notre plateforme [sonepar | Home \(integrityline.app\)](#),
- Par courriel à [groupcompliance@sonepar.com](mailto:groupcompliance@sonepar.com) ou aux boîtes mail de conformité locales.

La plateforme et la ligne téléphonique sont développées et opérées par un prestataire externe et hautement sécurisées.

Les collaborateurs peuvent également choisir de porter le problème à la connaissance de leur manager, de leur Direction Juridique et Conformité ou d’un référent conformité.

Une politique spécifique détaille comment une alerte peut être envoyée et comment elle est ensuite traitée. Elle est disponible sur les sites internet et intranet du Groupe.

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

### Objectifs

Le dispositif d’alerte est mis en place pour promouvoir un environnement de travail éthique et transparent, dans lequel chacun se sent responsabilisé et soutenu dans le signalement de comportements contraires aux valeurs du Groupe. En fournissant un moyen sûr et confidentiel de signaler des incidents, Sonepar vise notamment à garantir le respect des dispositions légales et principes éthiques et à renforcer la confiance de ses collaborateurs, partenaires commerciaux et tiers.

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d’avancement <sup>(1)</sup>
<b>Speak Up</b>					
Donner la possibilité de signaler à tout moment une violation potentielle ou avérée en matière d’intégrité, d’éthique des affaires ou de devoir de vigilance	Proposer un dispositif d’alerte fiable ouvert à toutes les parties prenantes internes et externes du Groupe	Plateforme d’alerte et ligne téléphonique	Plateforme d’alerte	En continu	

(1) Cf. chapitre 7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs pour voir la liste complète des états d’avancement.

## Actions

En 2024 :

- Une nouvelle campagne de sensibilisation a été lancée concernant le dispositif d’alerte. Au titre de l’enquête *Open Voices* réalisée en 2024, 87 % des collaborateurs affirment avoir confiance dans la possibilité de remonter une alerte au sein du Groupe.
- Une ligne téléphonique a été ajoutée au dispositif d’alerte existant. Elle est disponible dans chaque pays où le Groupe est présent.

Au 31 décembre 2024, toutes les alertes reçues ont été traitées ou étaient en cours de traitement.

Typologies des alertes	2022	2023	2024
<b>Auteurs</b>			
Collaborateurs	15	67	104
Tiers	4	5	12
Anonymes	29	44	71
<b>Sujets</b>			
Gestion des conflits d’intérêts	3	2	7
Lutte contre la discrimination	2	5	14
Lutte contre la fraude <sup>(1)</sup>	5	17	21
Lutte contre le harcèlement	8	13	9
Santé – sécurité	5	9	7
Lutte contre la corruption	2	5	0
Ressources humaines	18	18	45
Respect des sanctions internationales	1	0	0
Autres droits humains	0	0	9
Non applicable	3	4	6
Autre	1	0	4
<b>Régions</b>			
Asie-Pacifique	2	7	6
Amériques	33	43	73
Europe de l’Ouest	8	19	27
Europe Centrale et Pays Nordiques	5	3	9
Siège	0	0	1

(1) Incluant les vols.

## 6.3.3 Cybersécurité et protection des données

### A. Cybersécurité

Sonepar place la cybersécurité et la protection des données au cœur de ses priorités. Avec l’augmentation constante des cybermenaces, sécuriser les systèmes et protéger les données est crucial pour garantir résilience et continuité des activités.

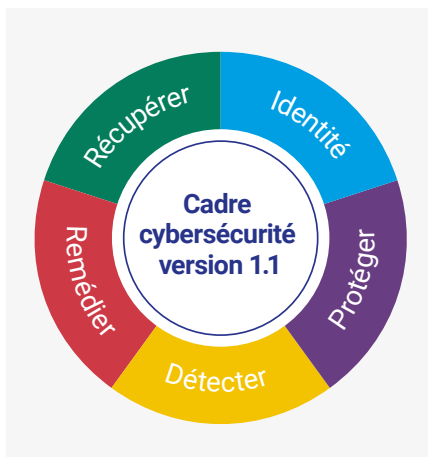
#### Politiques

Sonepar a mis en place un cadre stratégique global qui reflète ses ambitions et ses attentes, qui inclut des politiques de cybersécurité Groupe. Ce cadre, bien qu’abouti, reste en constante évolution. Sonepar continuera de l’affiner et de l’adapter pour répondre aux besoins changeants de ses risques et activités à l’échelle mondiale. Cette approche permet à Sonepar de garantir une gestion proactive et cohérente des enjeux de cybersécurité, tout en renforçant l’efficacité et la résilience de ses initiatives dans ce domaine essentiel.



## Objectifs

L'objectif est de répondre aux enjeux croissants de sécurité tout en soutenant l'innovation et la performance opérationnelle de toutes les activités du Groupe. Sonepar s'engage également dans une démarche proactive de collaboration avec des experts externes (communautés de dirigeants cybersécurité) et des communautés sectorielles, par exemple d'autres entreprises du secteur de la distribution. Cette approche renforce sa capacité à anticiper les menaces émergentes tout en encourageant le partage des meilleures pratiques au sein de son écosystème. Elle consolide la résilience collective du Groupe et illustre concrètement notre engagement à garantir la protection des données de ses parties prenantes, clients, partenaires commerciaux et collaborateurs.



## Actions

En 2024, Sonepar a engagé une transformation majeure de sa stratégie de cybersécurité avec la réorganisation de son département en une structure centralisée et globale. Cette nouvelle organisation vise à mieux servir ses activités à travers le monde en alignant ses efforts sur les priorités business et en garantissant un même niveau de protection au sein du Groupe.

Trois piliers structurent l'approche et renforcent l'engagement de Sonepar en matière de cybersécurité :

### 1. Piloter une transformation majeure :

- mettre en œuvre une stratégie globale qui reflète les ambitions de Sonepar en matière de cybersécurité ; et
- conduire des projets structurants à l'échelle mondiale, permettant de renforcer les fondations de cybersécurité tout en accélérant la transition vers une organisation cyber moderne et résiliente.

### 2. Promouvoir une approche centrée sur la stratégie d'entreprise :

- répondre aux priorités stratégiques et opérationnelles de toutes les entités, tout en garantissant rapidité, flexibilité et homogénéité dans les solutions déployées ; et
- comprendre les exigences locales et les besoins spécifiques, pour adapter les solutions de cybersécurité aux réalités du terrain.

### 3. Ancrer la cybersécurité au cœur de la gouvernance stratégique :

- regrouper les fonctions cybersécurité au sein d'un département Groupe global et centralisé : cette organisation permet une gestion unifiée des risques, une réponse coordonnée face aux menaces mondiales et un déploiement homogène des solutions de sécurité ; et
- encadrer la sécurité des actifs physiques et numériques, avec des politiques internes rigoureuses.

## B. Protection des données

Conscient des enjeux liés à la protection des données personnelles de ses parties prenantes – collaborateurs, candidats, fournisseurs et clients – le Groupe a engagé une démarche de conformité dédiée à la protection des données personnelles afin de préserver les droits fondamentaux des individus et de renforcer la confiance des parties prenantes dans ses activités.

### Politiques

Les attentes de Sonepar envers ses collaborateurs en matière de protection des données personnelles sont inscrites dans son Code de conduite. La protection des données personnelles est également détaillée dans une politique dédiée du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité.

Les exigences de Sonepar envers les personnes et entités pouvant avoir accès aux données personnelles traitées par Sonepar sont intégrées dans le modèle d'accord sur la protection des données mis en place au niveau du Siège.

Enfin, un accord intragroupe précise les principes essentiels encadrant le transfert et l'utilisation de données personnelles au sein du Groupe.

Ces principes sont intégrés au sein du Manuel de Contrôle Interne et sont vérifiés dans le cadre des campagnes annuelles menées par la Direction du contrôle interne.

Le programme de conformité dédié à la protection des données personnelles continuera à être renforcé à partir de 2025 dans l'ensemble du Groupe.

## Objectifs

Sonepar a pour ambition d'assurer une protection des données personnelles de ses parties prenantes, conforme aux réglementations applicables, et d'assurer la confiance des personnes concernées dans un monde toujours plus connecté. Le Groupe impulse un standard de conformité global basé sur les principes du RGPD.

## Actions

Sonepar déploie des mesures organisationnelles et techniques rigoureuses pour assurer la protection des données personnelles, notamment le RGPD.

Les actions clés incluent :

- des revues de conformité par l'équipe du Siège pour tous les nouveaux traitements Groupe, avec une attention particulière à la minimisation des données ;
- la sensibilisation des collaborateurs aux concepts clés et bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles et de respect des droits des personnes ;
- l'accompagnement renforcé des équipes traitant des données en masse ou des traitements de données personnelles critiques ;

- le déploiement d'une communauté dédiée à la protection des données personnelles au sein de Sonepar ;
- une démarche d'amélioration continue des processus et politiques existants en matière de protection des données et des actions dédiées aux traitements les plus à risque.

### Tableau de bord - Protection des données personnelles

INDICATEURS	Périmètre	2022	2023	2024
<b>Nombre de politiques données personnelles en place</b>	<b>Sonepar SAS</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Pourcentage de missions cybersécurité comprenant un volet données personnelles</b>	<b>Audits réalisés par l'Audit Interne</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Nombre de demandes d'exercice de droits auprès des référents RH ou données personnelles</b>	<b>Groupe</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>48</b>
<b>Répartition des demandes d'exercice de droits par catégorie de personnes concernées :</b>				
→ par des clients		<b>12</b>	<b>39</b>	<b>24</b>
→ par des fournisseurs		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
→ par des candidats	<b>Groupe</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>16</b>
→ par des employés		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
→ par des anciens employés		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

## 6.3.4 Achats responsables

### Politiques

Convaincu de l'impact que peuvent avoir les achats dans sa démarche RSE et afin garantir un standard minimum commun aux filiales opérationnelles du Groupe, Sonepar travaille activement à la publication d'une Politique achats responsables. Cette Politique est élaborée 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 du Siège et de filiales opérationnelles actifs dans les domaines d'intérêts de ce projet (départements marketing et achat, spécialistes internes du développement durable et de la logistique, fonctions support, représentants de Sonepar International Services et de Sonepar Global Sourcing). Elle prend également en compte l'analyse de double matérialité.

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 des produits.

Initialement prévue pour un déploiement en 2024, elle sera déployée à partir de 2025 dans l'ensemble du Groupe à la suite de la publication du Code de Conduite des

Partenaires Commerciaux. Elle constituera le document de référence des acheteurs professionnels ou occasionnels du Groupe et assurera une complémentarité avec les autres documents de référence essentiels de Sonepar, notamment :

- Le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux de Sonepar publié le 9 décembre 2024 qui remplace et prend la suite du Code de Conduite Fournisseurs, publié en 2020. Ce document précise le niveau de conformité attendu des partenaires commerciaux du Groupe notamment en matière de durabilité. Il détaille les exigences du Groupe, notamment en matière de droits humains, de conditions de travail, de protection de l'environnement ou encore de santé et de sécurité. Ce document constitue le pendant externe des principes d'achat durables et responsables qui seront intégrés dans la politique achats responsables du Groupe.

- La Politique relative aux droits humains du Groupe, publiée en 2022, 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.
- La Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits publiée en 2022 par Sonepar dans le cadre de sa démarche d'acteur engagé en faveur des chaînes d'approvisionnement responsable. Le Groupe ne fabrique aucun produit et n'achète donc aucune matière première. Néanmoins, pour veiller autant que possible à ce que les produits et composants achetés par Sonepar ne portent pas atteinte aux droits humains, cette Déclaration rappelle les engagements que le Groupe attend de ses fournisseurs.

## Objectifs

Par son positionnement au sein 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 partenaires commerciaux 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 des Partenaires Commerciaux et seront intégrés à la Politique achats responsables du Groupe.

## Actions

Afin de répondre à ses objectifs, et en complément des mesures précitées ou accompagnant le déploiement de son corpus de textes essentiels, Sonepar met en place les actions et ressources suivantes :

- 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.
- 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 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 déploiement de 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 des Partenaires Commerciaux de Sonepar.

- Des actions spécifiques et renforcées dans le cadre de l'activité marques propres de *Sonepar Global Sourcing* et de son bureau de *sourcing* en Chine. 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.
- Un dialogue continu et constructif avec son écosystème, à travers des engagements dans des forums et initiatives de place (*Global Compact*, ETIM<sup>(1)</sup>). Sonepar adhère 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 activement ses parties prenantes externes dans la réalisation de ses projets majeurs de durabilité, comme pour la rédaction de la Politique achats responsables du Groupe ou encore l'analyse de double matérialité. Cet engagement a vocation à être maintenu dans le cadre du déploiement de la feuille de route RSE du Groupe et l'implémentation des réglementations à venir ;
- Une *Task Force* RSE ainsi qu'un *Steering Committee* RSE (chapitre 3.4).

(1) ETIM est la norme internationale de classification des produits techniques.

## 6.3.5 Sécurité des produits

### Politiques

Sonepar offre une gamme diversifiée de produits et solutions et s'engage à respecter les exigences réglementaires locales et internationales, notamment les directives RoHS (*Restriction of Hazardous Substances*) et le règlement REACH (*Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals*), garantissant ainsi la protection de la santé humaine et de l'environnement.

### Objectifs

Dans un contexte de réglementation de plus en plus exigeante et de demande croissante pour des solutions durables,

Sonepar se fixe l'objectif continu de garantir la conformité des produits distribués aux normes applicables, assurant ainsi une sécurité optimale pour les utilisateurs finaux et l'environnement.

### Actions

En 2020, la société *Sonepar Global Sourcing* a 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.

Sonepar encourage également l'utilisation de matériaux durables dans la conception des produits et de leurs emballages, en collaboration avec ses partenaires. Des audits réguliers de la chaîne d'approvisionnement sont réalisés dans le cadre de l'activité marques propres pour s'assurer que les produits distribués soient sûrs et respectent les normes environnementales, de santé et de sécurité.

## 6.3.6 Gestion de crise

### Politiques

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, 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, de dispositifs de continuité d'activité et un programme d'assurance adapté.

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

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.

Les outils déployés par le Groupe sont les suivants :

- plans de continuité d'activité et 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.

## Objectifs

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. Le processus de gestion de crise Groupe détaillé plus haut répond à un double objectif :

- préserver la performance et renforcer la résilience du Groupe, en combinant efficacement divers outils et méthodes, dont l'assurance ; et

- répondre aux diverses obligations en matière de gestion de crise et de déclaration des incidents, notamment la déclaration des incidents de sécurité informatique dans le cadre de la loi LOPMI du 24 janvier 2023 en France.

## Actions

Afin de remplir ses objectifs, 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 en cas de crise et respecter les délais imposés par la nouvelle réglementation en vigueur.

Les outils déployés par le Groupe sont les suivants :

- plans de continuité d'activité et de reprise d'activité définis et maintenus localement ;
- revue des dispositifs locaux et Groupe par les équipes du Contrôle Interne et de l'Audit Interne ;
- renforcement du dispositif de gestion de crise dédié aux risques cyber ;
- déploiement progressif de l'outil de gestion de crise et de notifications d'urgence sur l'ensemble du Groupe à partir de 2025.

## 6.3.7 Respect des réglementations fiscales

Sonepar est un groupe international qui exerce ses activités dans plus d'une quarantaine dans lesquels les bénéficiaires 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 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.



sonepar  
Logistik bewegt



07 06

09

08

05

04

## Indicateurs extra-financiers

7.1	Tableau des indicateurs de durabilité	130
7.2	Tableau de bord de suivi des objectifs	137
7.3	Hypothèses retenues et circonstances particulières	140



# 07



## 7.1 Tableau des indicateurs de durabilité

Thème ou indicateur	2022	2023	2024
<b>Performance Environnementale</b>			
<b>A) Transition énergétique</b>			
Consommation d'énergie (en GWh) <sup>(1)</sup>	172	185	229
Consommation d'électricité (en GWh) <sup>(2)</sup>	190	193	202
Part d'énergie renouvelable produite et achetée	44,1 %	47,9 %	47,8 %
Part totale d'énergie renouvelable produite	4,0 %	4,9 %	5,2 %
Part totale d'énergie renouvelable achetée	40,1 %	43,1 %	42,6 %
Chiffre d'affaires produits énergies renouvelables – Mds €	2 205	2 155	1 421
Chiffre d'affaires produits efficaces (efficacité énergétique) – Mds € <sup>(3)</sup>	2 419	2 781	2 760
Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation de l'Académie de Transition Énergétique – Module 1 Changement Climatique	31 000	33 000	36 000
Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation de l'Académie de Transition Énergétique – Module 2 Economie Circulaire	–	36 000	39 000
<b>B) Changement climatique</b>			
Émissions directes et indirectes de CO <sub>2</sub> ou scope 1 et 2 en kt CO <sub>2</sub> eq) – par rapport aux données de référence 2019 <sup>(4)</sup>	- 15,7 % pour un objectif 2022 de - 12,6 %	- 8,6 % pour un objectif 2023 de - 16,8 %	- 2,9 % pour un objectif 2024 de - 21,0 %
Émissions indirectes de CO <sub>2</sub> ou scope 3 (en kt CO <sub>2</sub> eq) – par rapport aux données de référence 2019 <sup>(5)</sup>	- 18,2 % pour un objectif 2022 de - 3,7 %	- 14,9 % pour un objectif 2023 de - 4,9 %	- 29,3 % pour un objectif 2024 de - 6,2 %

(1) Certaines données de consommation sont estimées. Par exemple en Allemagne, 50 % des données liées à la consommation de chaleur sont estimées.

(2) Certaines données de consommation sont estimées.

(3) Un "produit efficace" permet de : réduire la consommation d'énergie pour le client final.

(4) En 2024, l'intégration de nombreuses acquisitions a entraîné une augmentation importante de la consommation d'énergie et de carburant dans le scope 1.

(5) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année civile 2024. La réduction des facteurs d'émission de l'électricité a engendré une réduction significative du scope 3, lié à l'utilisation des produits.

Thème ou indicateur	2022	2023	2024
Scope 1 – Total des émissions de GES ( <i>location-based en kt CO<sub>2</sub> eq</i> )	129	143	154
Scope 2 – Total des émissions de GES ( <i>location-based en kt CO<sub>2</sub> eq</i> )	45	48	46
Scope 2 – Total des émissions de GES ( <i>market-based en kt CO<sub>2</sub> eq</i> )	37	37	37
Scope 3 – Total des émissions de GES ( <i>location-based en kt CO<sub>2</sub> eq</i> )	45 149	46 963	39 005
<b>D) Utilisation des ressources et économie circulaire</b>			
Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés en tonnes <sup>(1)</sup>	1 314	1 477	1 322
Déchets produits par l'activité propre du Groupe (carton, bois, papier, plastique) en kt <sup>(2)</sup>	42	47	53
<b>E) Eau</b>			
Consommation d'eau en milliers de m <sup>3</sup> <sup>(3)</sup>	1 074	371	612

(1) Des limites méthodologiques existent en raison des estimations et/ou exclusions de périmètres avec des données disponibles uniquement pour les agences et/ou les plateformes logistiques.

(2) Des limites méthodologiques existent en raison d'estimations et de restrictions de périmètre, particulièrement lorsque les données ne sont pas disponibles sur tous les sites. Par exemple, aux États-Unis la répartition des matériaux est estimée.

(3) En 2023, La méthodologie a évolué significativement pour le Canada. La France, la Suisse ainsi que Mayflex n'ont pas reporté de donnée en 2023. En 2024, tous les Pays du Groupe sont reportés.

Thème ou indicateur	2022	2023	2024
<b>Performance Sociale</b>			
<b>A) Caractéristiques des collaborateurs</b>			
Effectif <sup>(1)</sup>	44 273	45 662	46 377
Pourcentage des effectifs par zone géographique <sup>(2)</sup> :			
Amériques	35 %	38 %	41 %
Asie-Pacifique	9 %	8 %	8 %
Europe Centrale et Pays Nordiques	21 %	21 %	19 %
Europe de l'Ouest	34 %	33 %	32 %
Nombre d'embauches <sup>(3)</sup>	8 071	7 039	6 007
Pourcentage d'embauches sur l'effectif total <sup>(4)</sup> :			
Amériques	–	52 %	60 %
Asie-Pacifique	–	9 %	9 %
Europe Centrale et Pays Nordiques	–	15 %	11 %
Europe de l'Ouest	–	22 %	19 %
Pourcentage de contrats permanents dans les effectifs	96 %	95 %	98 %
Nombre de départs <sup>(5)</sup>	6 796	7 285	7 476
Taux d'attrition <sup>(6)</sup>	16 %	16 %	17 %
Nombre de démissions	–	3 832	4 059
Taux d'absentéisme <sup>(7)</sup>	3,60 %	2,80 %	3,1 %
Ancienneté Groupe (en nombre d'années)	9	10	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 géographique a été réorganisé en 2024 par rapport aux années précédentes. L'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud ont été regroupées.

(3) Périmètre Groupe. Sont comptabilisés les collaborateurs ayant rejoint le Groupe en 2024 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.

(4) Le découpage géographique a été réorganisé en 2024 par rapport aux années précédentes. L'Amérique du Nord et l'Amérique du Sud ont été regroupées.

(5) 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). La donnée 2023 a été recalculée pour prendre en compte le périmètre Groupe.

(6) 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.

(7) 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 équivalent 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.

Thème ou indicateur	2022	2023	2024
<b>B) Caractéristiques des salaires</b>			
Masse salariale totale – Mds € <sup>(1)</sup>	3 114	3 234	3 392
Évolution de la masse salariale	+ 13,6 %	+ 1,3 %	+ 4,3 %
Évolution des salaires (partie fixe uniquement) <sup>(2)</sup>	+ 11,8 %	+ 1,9 %	+ 5,9 %
<b>C) Talents et développement des compétences</b>			
Nombre de collaborateurs formés via Sonepeople <sup>(3)</sup>	90	41 084	40 832
Nombre total d'heures de formation	–	320 341	381 885
Taux de mobilité interne – périmètre plan stratégique « Impact »	36 %	38 %	44 %
<b>D) Qualité de vie au travail et engagement des collaborateurs</b>			
Taux d'engagement des collaborateurs	–	85 %	82 %
% des collaborateurs invités à participer à l'enquête de satisfaction collaborateurs <i>Open Voices</i>	–	100 %	100 %
<b>E) Inclusion et égalité de traitement</b>			
Indice d'inclusion <sup>(4)</sup>	91 %	84 %	83 %
Proportion de femmes dirigeantes <sup>(5)</sup>	15 %	17 %	22 %
Pourcentage d'hommes employés	75 %	75 %	76 %
Pourcentage de femmes employées	25 %	25 %	24 %
Proportion de femmes recrutées	26,2 %	26,3 %	26,4 %
Age moyen	43	43	44
Pourcentage de l'effectif par tranche d'âge <sup>(6)</sup> :			
Moins de 30 ans	16 %	16 %	14 %
Entre 30 et 50 ans	53 %	53 %	52 %
Plus de 50 ans	32 %	33 %	33 %
<b>F) Santé et sécurité</b>			
Taux de fréquence <sup>(7)</sup>	–	7,37	5,45
Taux de gravité <sup>(8)</sup>	–	0,2	0,18
Nombre d'accidents du travail mortels	0	0	0

(1) 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 ETP. 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.).

(2) 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 ».

(3) Depuis 2023, l'indicateur inclut tous les collaborateurs ayant suivi au moins une formation reportée dans l'outil SIRH Sonepeople (en e-learning ou en présentiel).

(4) L'indice d'inclusion est un indicateur interne. Il intègre des questions sur l'inclusion, le bien-être et le respect au travail. Le taux de participation au questionnaire incluant cet indicateur est de 62 % en 2023 et 77 % en 2024.

(5) Sont considérées comme « dirigeantes » les collaboratrices qui sont responsables des résultats financiers et sont en charge de diriger et gérer les équipes conformément à la stratégie du Groupe.

(6) Le découpage par tranche d'âge a été réorganisé par rapport aux années précédentes afin d'anticiper les exigences de la CSR.

(7) Le taux de fréquence est le nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail par millions d'heures travaillées. La donnée a été corrigée pour l'année 2023 suite à une correction du calcul du décompte des heures travaillées.

(8) Le taux de gravité est le nombre de jours de travail perdu pour mille heures travaillées. La donnée a été corrigée pour l'année 2023 suite à une correction du calcul du décompte des heures travaillées.

Thème ou indicateur	2022	2023	2024
<b>G) Actionnariat et collaborateurs</b>			
Nombre de collaborateurs actionnaires <sup>(1)</sup>	11 967	10 621	9 628
Nombre de collaborateurs optionnaires <sup>(2)</sup>	696	681	22 932
Nombre de collaborateurs détenant des droits à exercer et/ou des actions <sup>(3)</sup>	12 156	10 835	23 990
Pourcentage du capital détenu indirectement par des collaborateurs du Groupe	2,36 %	2,42 %	2,30 %
<b>H) Consommateurs</b>			
Taux de satisfaction client (NPS : <i>Net Promoter Score</i> ) <sup>(4)</sup>	42,2	38,42	42,27
<b>I) Engagements sociétaux</b>			
Dons et mécénat en millions d'euros	–	7,462	5,531

(1) La diminution de ces deux indicateurs est due au nombre de ventes totales d'actions Sonepack effectuées par les collaborateurs en 2024, 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, cette diminution peut être corrélée au nombre de départs au sein du Groupe.

(2) L'augmentation de cet indicateur est aussi due à l'attribution en 2024 du plan Colam Family Sharing 2024.

(3) L'augmentation de cet indicateur est due au solde positif entre les ventes totales d'actions de l'année 2024 et l'attribution en 2024 du plan Colam Family Sharing 2024. Les règlements des plans Sonepack stipulent une condition de revente des actions au moment de la sortie du collaborateur du Groupe.

(4) Échelle : 0 < mauvais, 0-30 : bon, 30-70 : très bon, > 70 : excellent. Composition du panel NPS modifiée en 2024 : En 2024 le NPS est calculé sur la base de 21 591 enquêtes réalisées par email dans 27 Pays sur 42 filiales opérationnelles.

Thème ou indicateur	2022	2023	2024
<b>Conduite des affaires</b>			
<b>A) Procédure d'alerte</b>			
Nombre d'alertes reçues depuis 2018	222	294	410
Nombre d'alertes reçues	48	72	116
Nombre d'alertes traitées <sup>(1)</sup>	48	49	93
Nombre d'alertes confirmées <sup>(2)</sup>	15	25	49
Nombre d'alertes reçues concernant les droits humains <sup>(3)</sup>	16	26	36
Nombre d'alertes reçues visant des fournisseurs ou sous-traitants	0	0	0
Nombre d'alertes reçues émanant de personnes externes au Groupe	3	5	12
Nombre d'alertes anonymes	29	44	71
Nombre d'alertes reçues émanant de collaborateurs <sup>(4)</sup>	45	67	104
<b>B) Anticorruption</b>			
Taux de réalisation des actions issues de la cartographie corruption	88 %	88 %	100 %
Nombre d'audits interne dédiés au Programme de Conformité anticorruption du Groupe réalisés depuis 2018 (en cumulé) <sup>(5)</sup>	26 (couvrant 97 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2022)	31 (couvrant 98 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2023)	33 (couvrant 99 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2024) <sup>(6)</sup>
<b>C) Formation éthique et conformité</b>			
Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence <sup>(7)</sup>	10 010	6 804	4 305
Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de gestion des conflits d'intérêts <sup>(7)</sup>	10 224	7 573	4 621
Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de lutte anti-fraude <sup>(7)</sup>	8 557	6 587	4 302
Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de droit de la concurrence <sup>(7)</sup>	11 036	7 559	4 442
<b>D) Sous-traitance et fournisseurs</b>			
Nombre de sinistres concernant les produits sous marque propre	0	2	3
Taux d'évaluation des fournisseurs majeurs et des cibles d'acquisition	100 %	100 %	100 %
Nombre de partenaires commerciaux (business partners) évalués depuis 2018	Plus de 15 000	Plus de 15 000	Plus de 15 000
Part des fournisseurs de produits de marques propres ayant signé le Code de Conduite Fournisseurs	100 %	100 %	100 %
Part des fournisseurs de produits de marques propres audités	100 %	100 %	100 %

(1) Depuis 2023 le nombre d'alertes traitées correspond aux nombres d'alertes closes. Cela exclut les doublons et cas ne relevant pas de la politique d'alerte.

(2) Cas d'alertes confirmées à l'exclusion des doublons et cas ne relevant pas de la politique d'alerte.

(3) Harcèlement, discrimination, santé et sécurité, dénigrement, protection des données personnelles.

(4) L'indicateur comprend les collaborateurs ayant quitté le Groupe.

(5) Ces audits s'ajoutent à d'autres audits portant sur des sujets de conformité.







(6) Ce chiffre est audité par l'Audit Interne Groupe.







(7) La baisse de cet indicateur s'explique à partir de 2024, car il ne prend en compte que les nouveaux arrivants.

Thème ou indicateur	2022	2023	2024
<b>E) IT et cybersécurité</b>			
Missions cybersécurité réalisées par l'Audit Interne comprenant un volet données personnelles	100 %	100 %	100 %
Nombre de demandes d'exercice de droits auprès des référents données personnelles	–	56	48
Nombre de crises liées à la sécurité informatique <sup>(1)</sup>	1	8	12

(1) Le terme « crise » désigne les incidents ayant entraîné une notification à l'assurance cyber. L'augmentation de cet indicateur s'explique par la systématisation du dépôt de plainte depuis 2023 lors de tout incident de cybersécurité, conformément à la loi LOPMI du 24 janvier 2023.

## 7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs

	<b>Atteint :</b> l'objectif a été entièrement atteint ou dépassé.		<b>Conforme :</b> l'objectif est en bonne voie, avec une progression continue.		<b>En retard :</b> l'avancement de l'objectif est inférieur aux attentes par rapport au calendrier prévu, nécessitant des actions correctives pour rattraper le retard.		<b>Non atteint :</b> l'objectif n'a pas été atteint à la date limite.		<b>Abandonné :</b> l'objectif a été abandonné.		<b>Révisé :</b> l'objectif initial a été révisé et les raisons de la révision sont précisées en note de bas de page dans les sections concernées du rapport. Les critères, le calendrier ou les cibles chiffrées ont été ajustés en conséquence.
---	--	---	---	---	--	---	--	---	---	---	---






Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement
<b>Raison d'être</b>					
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.	100 % des emballages ont du contenu recyclé	73 % des emballages <sup>(1)</sup>	69 % des emballages <sup>(1)</sup>	2028	 Conforme
	100 % des produits retournés sont recyclés ou revendus via un service de circularité	60 % des produits retournés	52 % des produits retournés		 Conforme
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.	Tous les collaborateurs sont formés au développement durable	90 % des collaborateurs	79 % des collaborateurs	2028	 Conforme
	Toute la force de vente est formée pour promouvoir des solutions durables	86 % de la force de vente	74 % de la force de vente		 Conforme
<b>Politique environnementale et de transition énergétique – Atténuation du changement climatique</b>					
Réduction des émissions du <i>scope 1 &amp; 2</i> <sup>(2)</sup>	- 46,2 %	- 2,9 %	- 8,6 %	2030	 <sup>(3)</sup> En retard
Réduction des émissions du <i>scope 3</i> <sup>(4)</sup>	- 13,5 %	- 29,3 %	- 14,9 %	2030	 Conforme




(1) Le périmètre de l'indicateur exclut les États-Unis.

(2) En 2024 l'intégration de nombreuses acquisitions a entraîné une augmentation importante de la consommation d'énergie et de carburant dans le *scope 1*.

(3) Le Groupe prévoit de recalculer les émissions pour l'année de référence afin de prendre en compte les changements de périmètres et les améliorations méthodologiques qui ont fait significativement augmenter les émissions depuis 2019. Cette nouvelle année de référence et les calculs seront soumis à la *SBTi*.

(4) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année civile 2024. La réduction des facteurs d'émission de l'électricité a engendré une réduction significative du *scope 3*, lié à l'utilisation des produits.

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement
<b>Politique environnementale et de transition énergétique – Priorités Groupe</b>					
Consommation d'électricité verte	100 % d'électricité verte incluant 15 % de production propre	47,8 % d'électricité verte incluant 5,2 % de production propre	47,9 % d'électricité verte incluant 4,9 % de production propre	2030	 Conforme
Éclairage LED	100 %	90 %	86 %	2025	 Conforme
Véhicules bas carbone	100 %	46 %	38 %	2030	 Conforme
Systèmes de management de l'énergie	100 % dans les centres de distribution	43 %	41 %	2030	 Conforme
Déchets recyclés	100 % dans les centres de distribution	57 %	53 %	2030	 Conforme

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement
<b>Feuille de route HSE Groupe Opérationnelle</b>					
Réalisation des <i>workshops</i> de la Feuille de route HSE Groupe	90 %	10 %	Non démarré	2027	 Conforme
Prévenir et réduire les accidents de travail	Réduire de 30 % le taux de fréquence avec arrêt par rapport au taux 2023	5,45 Soit une réduction de 26 %	7,37	2027	 Conforme
Déployer les certifications ISO 45001 (Santé Sécurité) et ISO 14001 (Environnement)	60 % des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	30 % des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	Non calculé	2027	 Conforme

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement
<b>Excellence Opérationnelle</b>					
Déployer le programme 5S + <i>Safety</i> (programme d'excellence opérationnelle) au sein de nos installations logistiques (hors Amériques à leur demande)	50 % de la formation réalisée auprès de la population cible prévue	< 5 %	Non calculé	2026	● Conforme
	60 % des centres de distribution en Europe et Asie-Pacifique couverts par le déploiement du 5S	< 5 %			

Engagement	Objectif	2024	2023	Année cible	État d'avancement
<b>Speak Up</b>					
Donner la possibilité de signaler à tout moment une violation potentielle ou avérée en matière d'intégrité, d'éthique des affaires ou de devoir de vigilance	Proposer un dispositif d'alerte fiable ouvert à toutes les parties prenantes internes et externes du Groupe	Plateforme d'alerte et ligne téléphonique	Plateforme d'alerte	En continu	● Conforme

## 7.3 Hypothèses retenues et circonstances particulières

### Hypothèses retenues

Le présent rapport de durabilité et l'analyse de double matérialité qui en a initié la formalisation sont établis selon une méthodologie unique et une approche consolidée, afin de garantir une information complète et transparente sur les pratiques du Groupe en matière de durabilité sur l'ensemble de ses activités et implantations.

Le champ de consolidation des indicateurs de durabilité est, sauf mention contraire, identique au périmètre de consolidation du Groupe. Il peut cependant varier en fonction des outils et processus de collecte de données utilisés. En 2024, ces indicateurs sont collectés à partir de plusieurs outils distincts, dont :

- **L'outil de reporting financier du Groupe :**
  - les données couvrent l'année calendaire précédant la publication, soit l'ensemble des activités de Sonepar au 31 décembre de l'année de déclaration ;
  - les données ne tiennent pas compte des dernières acquisitions de l'année compte tenu des délais d'intégration dans les systèmes. À fin 2024, les données couvrent 97 % du chiffre d'affaires et 94 % des effectifs du Groupe.
- **L'outil SIRH :** les données issues de cet outil sont extraites au 31 décembre de l'année de déclaration. Elles intègrent les cessions d'entités, mais excluent les acquisitions dont les collaborateurs n'étaient pas intégrés dans l'outil à cette date. Les données régionales sont basées sur le lieu de travail des collaborateurs et non le pays de l'employeur du collaborateur. Cela peut occasionner des écarts mineurs dans certaines Régions. Par exemple, certains collaborateurs basés en Suisse, bien que juridiquement rattachés au Royaume-Uni, sont comptabilisés dans la Région dont dépend la Suisse, soit Europe Centrale et Pays Nordiques.

Certains indicateurs de ce rapport concernent uniquement les 18 principaux pays disposant de la version détaillée du plan stratégique « Impact », ils représentent plus de 95 % du chiffre d'affaires du Groupe. Lorsque cette limitation s'applique, elle est clairement précisée.

### Périmètre opérationnel

L'analyse de double matérialité, et le reporting de durabilité en découlant couvrent l'intégralité de la chaîne de valeur amont et aval du Groupe de façon à inclure l'ensemble des fournisseurs, clients et partenaires avec lesquels il travaille directement ou indirectement, dans la limite des informations disponibles lors de la réalisation de l'exercice. Certaines données quantitatives concernant la chaîne de valeur incluent ainsi des estimations basées sur des sources indirectes, lorsqu'une information plus précise n'est pas disponible. Dans ces cas précis, le Groupe s'est appliqué à indiquer de façon claire les limites de son analyse. Sonepar développe son expertise dans une démarche d'amélioration continue, et s'emploie à améliorer la précision des données mentionnées afin d'affiner son évaluation.

### Horizons temporels

Le Groupe a appliqué des horizons temporels de court et moyen termes, similaires à ceux définis par la CSRD (notamment, l'ESRS 1). Ces horizons sont définis comme suit :

- court-terme : période du reporting, soit, l'année calendaire précédant l'année de publication ;
- moyen-terme : entre 2 et 5 ans suivant la période de reporting.

### Informations de contexte

En plus de ses parties prenantes externes, le Groupe a procédé en 2024 à une consultation approfondie de ses parties prenantes internes dans l'analyse de double matérialité. Ainsi, plus de 200 collaborateurs représentant l'ensemble

des pays où le Groupe est implanté ainsi qu'une grande diversité de ses fonctions opérationnelles et supports ont participé à l'évaluation des impacts, risques et opportunités, contribuant à une représentation la plus fidèle possible de ses résultats.

### Cas particuliers

La méthodologie du Groupe s'appuie sur des données réelles plutôt que sur des estimations. Cependant, dans certains cas, les données peuvent être temporairement inaccessibles et sont alors calculées selon des estimations. Ces exceptions sont explicitement mentionnées dans le présent rapport.

Les modifications significatives apportées aux données des années précédentes, telles que les améliorations méthodologiques ou les erreurs significatives identifiées rétrospectivement, sont explicitement mentionnées dans le présent rapport.

### Omissions et exemptions

Certaines informations ne sont pas abordées dans le présent rapport pour l'exercice 2024. Elles sont considérées comme non applicable pour Sonepar car elles ne sont pas pertinentes ou ne présentent pas de risques significatifs au regard des activités du Groupe :

- gaspillage alimentaire ;
- engagement sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ;
- promotion d'activités physiques et sportives ; et
- informations liées aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise, ainsi que les conditions de travail des collaborateurs.





# 08

# Rapport de l'organisme tiers indépendant

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

144

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

Exercice clos le 31 décembre 2024

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 2024 (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 le 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 relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)<sup>(1)</sup>.

## Indépendance et contrôle qualité

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

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de sept personnes et se sont déroulés entre décembre 2024 et mars 2025 sur une durée totale d'intervention de seize 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 de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale, et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2<sup>ème</sup> 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 l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons 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 ;

<sup>(1)</sup> ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques<sup>(2)</sup> 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, 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<sup>(3)</sup> ;
- 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<sup>3</sup> et couvrent entre 22% 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 24 mars 2025  
KPMG S.A.

**Michel Piette**  
Associé

**Fanny Houlliot**  
Expert ESG

<sup>(2)</sup> Culture d'entreprise, Communication, Connaissance des tiers, Éthique des affaires, Droits humains des travailleurs de la chaîne de valeur, Relations fournisseurs, Connaissances et compétences, Adaptation au changement climatique, Pratiques anti-concurrentielles, Diversité et inclusion.

<sup>(3)</sup> Sonepar Sweden, Sonepar USA, Sonepar Sacchi, Sonepar Italia.

## Annexe

### Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Code de conduite des partenaires commerciaux relatif à la lutte contre la corruption  
 Audits et visites de sites des fournisseurs de contrôle des pratiques de la chaîne de valeur  
 Démarche d'amélioration de la gestion des compétences et de l'offre de formations proposée aux salariés  
 Actions liées à l'adaptation au changement climatique  
 Mesures en matière de bonne conduite des affaires et résultats obtenus  
 Feuille de route diversité et inclusion et résultats associés

### Indicateurs Environnementaux clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Scope 1 – Total des émissions de GES  
 Scope 2 – Total des émissions de GES  
 Part d'énergie renouvelable produite et achetée  
 Scope 3 – Total des émissions de GES  
 Déchets produits par l'activité propre du Groupe (carton, bois, papier, plastique)  
 Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés

### Indicateurs Sociaux clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Effectif  
 Nombre d'embauches  
 Nombre de départs  
 Taux d'absentéisme  
 Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt  
 Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt  
 Nombre de collaborateurs actionnaires  
 Nombre de collaborateurs détenant des droits à exercer et/ou des actions  
 Pourcentage du capital détenu indirectement par des collaborateurs du Groupe

### Indicateurs Sociétaux clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Taux de satisfaction client (NPS : Net Promoter Score)  
 Taux d'évaluation des fournisseurs majeurs et des cibles d'acquisition  
 Nombre d'alertes reçues  
 Nombre d'alertes traitées  
 Nombre d'alertes confirmées  
 Nombre de crises liées à la sécurité informatique  
 Nombre de sinistres concernant les produits sous marque propre

## Annexe – Tableau de concordance CSRD

---

9.1	Tableau de concordance CSRD	150
-----	-----------------------------	-----

---



# 09



## 9.1 Tableau de concordance CSRD

ESRS 2	Informations générales	Chapitre
BP-1	Base générale pour la préparation des états de durabilité	3.6 ; 7.3
BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	7.3
GOV-1	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	3.4 ; 2.13 ; 2.1.4 ; 2.2
GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	3.4 ; 6.0 ; 2.1.4.1 ; 2.2.1.1
GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	
GOV-4	Déclaration sur la vigilance raisonnable	
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité	3.6
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.6 ; 1.7
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.6.1
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4
IRO-1	Description du processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	3.6.3
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise	7.2

ESRS E1	Changement climatique	Chapitre
GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	
SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4.1
IRO-1	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au climat	3.6.3
E1-2	Politiques et stratégies d'atténuation et d'adaptation au changement climatique	4.2.2
E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	4.2.4
E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	4.2.3
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	4.2.5
E1-6	Émissions brutes de GES des scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES	4.2.6
E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	4.2.7
E1-8	Tarifification interne du carbone	
E1-9	Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	

<b>ESRS S1</b>	<b>Personnel de l'entreprise</b>	<b>Chapitre</b>
S1 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.6.1
S1 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4.1
S1-1	Politiques concernant le personnel de l'entreprise	5.3.1 à 5.3.6 ; 5.3.8 ; 5.4
S1-2	Processus de dialogue avec le personnel de l'entreprise et ses représentants au sujet des impacts	
S1-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant au personnel de l'entreprise de faire part de ses préoccupations	5.3.8 ; 6.3.2
S1-4	Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant le personnel de l'entreprise, et efficacité de ces actions	5.3.3 à 5.3.6 ; 5.4
S1-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	5.3.3 à 5.3.6 ; 5.4
S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	5.3.1
S1-7	Caractéristiques des non-salariés assimilés au personnel de l'entreprise	
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	
S1-9	Indicateurs de diversité	5.3.5
S1-10	Salaires décents	
S1-11	Protection sociale	
S1-12	Personnes en situation de handicap	5.3.5
S1-13	Indicateurs de formation et de développement des compétences	5.3.3
S1-14	Indicateurs de santé et de sécurité	5.3.6
S1-15	Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	5.3.4
S1-16	Indicateurs de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	
S1-17	Cas, plaintes et impacts graves sur les droits de l'Homme	6.3.2

<b>ESRS S2</b>	<b>Travailleurs de la chaîne de valeur</b>	<b>Chapitre</b>
S2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.6.1
S2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et interactions avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4.1
S2-1	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	5.4 ; 6.3.4
S2-2	Processus de dialogue avec les travailleurs de la chaîne de valeur au sujet des impacts	
S2-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	6.3.2
S2-4	Actions concernant les impacts matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	5.4 ; 6.3.4
S2-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	5.4 ; 6.3.1 ; 6.3.4

<b>ESRS S4</b>	<b>Consommateurs et utilisateurs finaux</b>	<b>Chapitre</b>
S2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	3.6.1
S2 SBM-3	Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4.1
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	6.3.5
S4-2	Processus de dialogue avec les consommateurs et utilisateurs finaux au sujet des impacts	
S4-3	Processus visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	6.3.2
S4-4	Actions concernant les impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques matériels et à saisir les opportunités matérielles concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	
S4-5	Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	

<b>ESRS G1</b>	<b>Conduite des affaires</b>	<b>Chapitre</b>
G1 GOV-1	Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	3.4.1 ; 6.1
G1 IRO-1	Description des processus d'identification et d'analyse des impacts, risques et opportunités matériels	3.6.4.1
G1-1	Politiques en matière de conduite des affaires et culture d'entreprise	6.3
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	6.3.4
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	6.3.1
G1-4	Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	6.3.1
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	
G1-6	Pratiques en matière de paiement	





# 10



# Plan de vigilance

---

10.1 Plan de vigilance

158

---

## 10.1 Plan de vigilance

Groupe 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'atteintes majeures 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 participe activement à 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), a décidé d'aligner sa démarche de vigilance sur les principes de la loi française du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères. De la même manière, le Groupe a choisi d'adopter une démarche proactive en anticipation des 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 ») et de la directive européenne du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (dite « CSDDD »).

### 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<sup>(1)</sup>.

Avec 46 377 collaborateurs dont 98 % ont des contrats permanents, le Groupe, présent dans 41 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 principes, qui définissent la manière dont Sonepar conduit ses activités, jouent un rôle clé dans la gestion des risques associés au devoir de vigilance, renforçant ainsi la capacité du Groupe à prévenir, détecter et remédier aux éventuels impacts négatifs sur les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

L'activité 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 de Sonepar est définie et pilotée par le Siège, qui en fixe les orientations stratégiques. Sa mise en œuvre opérationnelle est ensuite déployée par les filiales, assurant ainsi une application cohérente et adaptée aux spécificités locales tout en respectant les standards globaux du Groupe. Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue, placée sous l'égide du Secrétariat Général en étroite collaboration avec la Direction du Développement Durable.

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

- les documents de référence de Sonepar (Code de Conduite, Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, autres procédures et politiques applicables à l'ensemble du Groupe) ;
- l'analyse de double matérialité du Groupe et la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence ;
- 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 du Groupe a été intégrée à l'analyse de double matérialité du Groupe réalisée en 2024, qui permet une méthodologie d'évaluation des risques unifiée et augmentée par l'insertion des impacts et opportunités, conformément aux principes de la CSRD.

### Identification des risques Méthodologie d'identification des risques

En 2024, Sonepar a refondu sa méthodologie d'identification des risques au regard de la CSRD en réalisant une analyse de double matérialité. Cette dernière intègre les enjeux et risques identifiés dans le cadre du processus d'identification et d'évaluation des risques majeurs RSE engendrés par ses activités et celles de ses partenaires, conformément à sa démarche de vigilance lancée en 2021. Cet exercice remplace ainsi la cartographie des risques RSE ainsi que l'exercice spécifique de cartographie des risques droits humains initié en 2022. Les conclusions et le détail de la méthodologie d'évaluation appliquée sont précisés au chapitre 3.6.

Sonepar conserve une cartographie dédiée aux risques de corruption de trafic d'influence distincte, mise à jour pour la dernière fois en 2023.

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

## Risques majeurs identifiés

Les risques majeurs liés à l'activité du Groupe ainsi que celle de ses partenaires ont été intégrés dans le cadre de la nouvelle analyse de double matérialité (chapitre 3.6.4).

Le tableau ci-dessous présente les risques, impacts et opportunités identifiés dans les domaines de l'environnement, de la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'en matière de droits humains :

<b>Changement climatique et Energie (E1)</b>	<b>Page</b>
Adaptation au changement climatique	66
Consommation d'énergie	67
Emissions de gaz à effet de serre	67
<b>Effectifs propres (S1)</b>	<b>Page</b>
Discrimination	68
Violence et harcèlement	69
Santé et sécurité	69
Connaissances et compétences	70
<b>Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)</b>	<b>Page</b>
Connaissance des tiers	71
Santé et sécurité	73
Droits humains	72
<b>Conduite des affaires (G1)</b>	<b>Page</b>
Culture d'entreprise	76
Relation fournisseur	76

## 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 détaille les engagements du Groupe en matière de droits humains, à l'égard de ses collaborateurs et de ses partenaires commerciaux.

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 cartographie a été intégrée et remplacée

en 2024 par l'analyse de double matérialité chapitre 3.6. Une mise à jour des actions identifiées sera effectuée pour refléter les conclusions de cette analyse.

L'approche de Sonepar en matière de droits humains s'appuie sur des politiques et actions en faveur :

- de l'éthique et de la conformité des activités du Groupe et de ses collaborateurs (voir également chapitre 6.3.1) ;
- de la qualité de vie au travail et de l'engagement avec les collaborateurs (voir également chapitre 5.3.4) ;
- des enjeux liés à la santé et la sécurité et l'environnement au travail (voir également chapitre 5.3.6) ;
- de l'inclusion (voir également chapitre 5.3.5) ; et
- des communautés locales et du dialogue avec les parties prenantes (chapitres 3.6.1 ; 5.3.7).

#### 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-efficientes, 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 CO<sub>2</sub>.

Les grands axes de la démarche environnementale du Groupe sont :

- la promotion de produits et solutions durables, notamment dans le renouvelable et l'efficacité énergétique dont 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 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 90 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 multispécialiste 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 :

- sa Politique droits humains, publiée en 2022, qui énonce les engagements de Sonepar en matière de droits humains et les exigences attendues de ses partenaires d'affaires ;
- son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, mis à jour en décembre 2024, auquel les partenaires commerciaux doivent se conformer ;
- des évaluations des tiers (fournisseurs et 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 », notamment des

audits transversaux basés sur des critères relatifs à la santé, à la sécurité et à l'environnement sont conduits sur ce périmètre auprès des fournisseurs et si ces derniers ne répondent pas au niveau d'exigence requis, ils ne sont pas retenus ou conservés ;

- veille et investigation des problématiques et controverses liées aux droits humains dans une Région ou un secteur spécifique dans lequel Sonepar ou ses fournisseurs sont présents ;
- plateforme d'alerte ouvert aux tiers ; et
- projet de Politique achats responsables qui sera déployée à partir de 2025.

### Le dispositif d'alerte

Sonepar dispose d'une plateforme d'alerte éthique ouverte à tous les collaborateurs, partenaires et tiers. Afin d'améliorer l'accès des personnes concernées à cette plateforme, Sonepar a renforcé son dispositif en 2024 pour y intégrer une ligne téléphonique. Pour plus d'informations, voir le chapitre 6.3.2.

## Acronymes

**CDC** : Centre de Distribution  
**CSRD** : Corporate Sustainability Reporting Directive  
**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*  
**SSC** : *Sonepar Strategic Committee*

# 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, au capital social de 89 650 200 €, 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.

**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](https://sonepar.com)

Tous droits réservés – juin 2025

