

Rapport RSE **2022**



Message de Philippe Delpech	3
1- Présentation du Groupe et de ses activités	5
1.1 Notre modèle de création de valeur	6
1.2 Historique et organisation du Groupe	8
1.3 Présentation des activités	10
1.4 Valeurs	14
2- Gouvernance	17
2.1 Organisation de la gouvernance	18
2.2 Missions et travaux du Conseil d'Orientation et des comités	24
2.3 La Direction de Sonepar	27
2.4 Les comités internationaux	32
3- Engagement de Sonepar	35
3.1 Vision	36
3.2 Matrice de matérialité	40
3.3 Gouvernance	41
3.4 Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable (ODD)	42
4- Environnement	45
4.1 Le changement climatique et la transition énergétique	46
4.2 Vision : accélérer le global net zéro sur les émissions et les déchets	47
4.3 Gouvernance environnementale	47
4.4 Risques et opportunités environnementales	48
4.5 Stratégie	48
5- Capital social et sociétal	61
5.1 Vision et stratégie ressources humaines	62
5.2 Gouvernance	62
5.3 Attirer les talents	64
5.4 Développer les compétences	65
5.5 Promouvoir la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs	68
5.6 Favoriser la diversité et l'inclusion	71
5.7 Garantir la santé-sécurité des collaborateurs	77
5.8 S'approvisionner de façon éthique et responsable	78
5.9 Respecter et promouvoir les droits humains	79
5.10 Engagements envers les communautés locales et les parties prenantes	80
6- Gouvernance et intégrité	83
6.1 Vision et stratégie	84
6.2 Alimenter une gouvernance robuste et de long terme	84
6.3 Garantir et promouvoir la conformité et l'éthique des affaires	85
6.4 Protéger les données, lutter contre la cybercriminalité	90
6.5 Maintenir un dispositif de gestion de crise robuste	92
7- Vigilance	95
7.1 Périmètre	96
7.2 Pilotage de la démarche	96
7.3 Identification des risques	97
7.4 Actions de maîtrise des risques	102
7.5 Le dispositif d'alerte	103
8- Reporting extra-financier	105
8.1 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	106
8.2 Indicateurs extra-financiers	110



Rapport RSE **2022**



Message de Philippe Delpech

Directeur général de Sonepar

2022 restera dans les mémoires comme la meilleure année de tous les temps pour Sonepar. Non seulement les résultats financiers sont historiques mais nous avons également franchi une nouvelle étape dans notre transformation.

Les équipes ont accompli un travail considérable qui nous a permis de progresser dans de nombreux domaines, notamment la compétitivité du Groupe par rapport à ses concurrents, la transformation numérique et la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Ces progrès amplifient la performance déjà record de 2021 et ancrent résolument Sonepar vers l'avenir.

Le Groupe termine l'année avec un chiffre d'affaires sans précédent de 32,4 milliards d'euros (dont 31,4 milliards dans notre activité stratégique de distribution électrique), soit une croissance du chiffre d'affaires de 28 % par rapport à 2021, et une croissance autonome de 18,5 %. Nous avons gagné des parts de marché dans la plupart de nos pays d'implantation. Nous avons également procédé à 20 acquisitions en 2022 et accueilli de ce fait 2 100 nouveaux collaborateurs dans la famille Sonepar : bienvenue à eux !

Cette performance est d'autant plus exceptionnelle qu'elle a été réalisée dans un contexte de crise sanitaire et de chaîne d'approvisionnement fortement perturbée, mais aussi de bouleversements de l'ordre géoéconomique mondial avec la guerre en Ukraine, l'inflation et la crise énergétique.

Nous sommes désormais entrés dans la phase de « Leverage », qui vise à capitaliser davantage sur les atouts, synergies et expertises du Groupe. Nous avons ainsi créé l'*Executive Operating Committee*, composé des quatre Présidents de Région et du *Chief Transformation Officer*,

pour s'assurer que nous utilisons au mieux la taille de Sonepar afin de nous différencier, d'accélérer notre transformation et de gagner encore en productivité.

Sonepar investit 2 milliards d'euros dans la modernisation de sa chaîne d'approvisionnement et 1 milliard d'euros supplémentaire dans sa plateforme numérique omnicanale. Nous sommes le premier distributeur de matériel électrique à avoir lancé une Offre Verte pour permettre aux clients d'identifier les solutions les plus durables. Nous poursuivons la transformation du Groupe afin de réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Notre trajectoire de réduction des émissions sur nos opérations est alignée avec la trajectoire de 1,5°C validée par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi).

Nous avons conforté notre engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies (*Global Compact*) et ses 10 Principes sur les droits de l'Homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous avons ainsi publié une Politique relative aux droits humains ainsi qu'une Déclaration sur les minerais dans les zones de conflit, et signé les Principes pour une assurance responsable des Nations Unies (UN PSI). Nous avons également lancé une feuille de route diversité et inclusion, qui s'inscrit dans notre plan stratégique Impact. Notre rôle consiste à construire une organisation ouverte à tous, en tirant parti de toutes nos différences pour en faire des forces au service d'une performance durable.

Je veux aussi rendre hommage à Henri Coisne, dont la disparition en fin 2022 a marqué l'ensemble de nos équipes et, en leur nom, je salue l'homme et le capitaine d'industrie qu'il fut. Son héritage est immense et notre détermination à poursuivre ce qu'il a entrepris est sans faille.

Enfin, je souhaite remercier nos 44 273 collaborateurs qui œuvrent chaque jour à faire en sorte que Sonepar demeure le leader mondial incontesté dans son secteur. Je tiens à les féliciter chaleureusement pour leur professionnalisme, leur dévouement et la performance historique de 2022.



32,4 Mrd€

CHIFFRE D'AFFAIRES
DU GROUPE EN 2022



44 273

COLLABORATEURS



42

PAYS



80

ENSEIGNES
DE DISTRIBUTION



2 417

AGENCES



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





1- Présentation du Groupe et de ses activités

1.1	Notre modèle de création de valeur	6
1.2	Historique et organisation du Groupe	8
1.3	Présentation des activités	10
1.4	Valeurs	14

1.1 Notre modèle de création de valeur



Nos atouts

Un groupe familial depuis 54 ans

- Actionnariat stable et ambitieux
- Modèle financier robuste et équilibré
- Vision à long terme
- Endettement maîtrisé

Des collaborateurs engagés

- **44 273** collaborateurs
- **96 %** de contrats permanents dans les effectifs ⁽¹⁾
- **1^{er}** groupe privé français présidé par une femme
- Femmes dirigeantes : **15 %**
- Taux d'engagement des collaborateurs : **86 %**

Des investissements au service de la satisfaction client

- **Digital Factory** : 230 personnes mobilisées sur l'expérience client
- Investissements logistiques : **2,5 milliards d'euros d'ici 2026**
- Développement de marques propres : TRADEFORCE, LIT by Cardi

Une chaîne logistique globale et intégrée

- Présence dans **42 pays**
- **2 417** agences
- **170** centres de distribution
- Activité dans des **pays matures et stables**

Des relations privilégiées avec nos partenaires et fournisseurs

- Communauté mondiale d'experts de premier plan en matériels électriques
- **Global Supplier Portal** : une offre d'analyse de données et tendances de marché au service de nos fournisseurs

Un groupe mobilisé contre le changement climatique

- **Science Based Targets** (3 scopes, périmètre Groupe) validés
- Académie de transition énergétique
- Offre Verte déployée

Tendances sectorielles



URBANISATION
CROISSANTE



DÉVELOPPEMENT
DE L'ACCÈS À L'ÉLECTRICITÉ



EXPLOSION DES SERVICES
ET OBJETS CONNECTÉS (IOT)



TRANSITION
ÉNERGÉTIQUE



CHANGEMENT CLIMATIQUE
ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

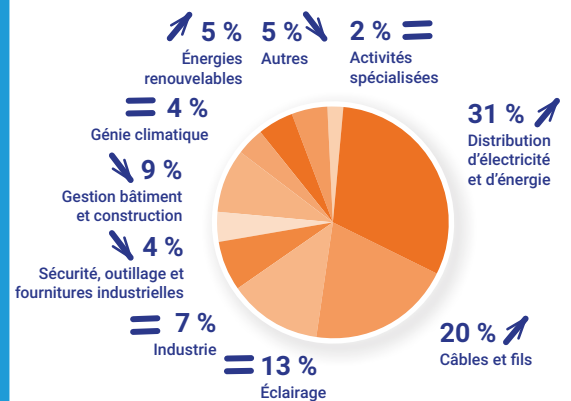


PRÉSERVATION
DES RESSOURCES ET
ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Marchés et clients

Nous allions local et global pour faciliter le quotidien et les opérations courantes de nos clients.

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SEGMENT DE PRODUIT



Leviers de création de valeur



Gouvernance
stable



Ethique et intégrité
au cœur de notre modèle
économique



Ambition et énergie motivées
par un esprit entrepreneurial



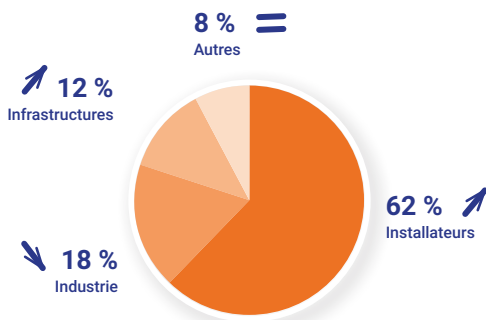
Politique de distribution
de dividendes raisonnée

(1) Sur le périmètre SIRH Groupe, hors France et Costa Rica

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

Nous investissons dans une chaîne d'approvisionnement de pointe et des technologies numériques omnicanales pour offrir la meilleure qualité de service aux installateurs, aux industries et aux opérateurs d'infrastructures et d'énergie.

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR TYPE DE CLIENTS



-  Modèle « phygital » : proximité physique et digitale avec nos clients, avec **30 %** des ventes réalisées en ligne
-  Expertise reconnue en *sourcing* et *supply chain*
-  Diversité clients et marchés : près d'**1 million** de clients
-  Large gamme de solutions : jusqu'à **100 000 références** produits en stock

CHIFFRE D'AFFAIRES
2022

32,4 Mrd€

RATING FINANCIER

A-2 S&P court-terme
EF1 EthiFinance



Nos impacts

Pour les clients



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

Pour les collaborateurs



- Contribution à l'emploi : **8 071** recrutements en 2022 représentant **18 %** de l'effectif du Groupe
- Actionnariat salarié :
 - détention indirecte par les collaborateurs de **2,36 %** du capital de Sonepar SAS (via une structure dédiée: Sonepack)
 - **11 967** collaborateurs actionnaires
 - **12 156** collaborateurs détenant des droits à exercer et/ou des actions
- Masse salariale : **+13,6 %**

Pour les fournisseurs et partenaires



- **46** fournisseurs stratégiques, représentant **35,6 %** du volume d'achat
- **100 %** des fournisseurs audités sur la base de critères RSE (activité marques propres)

Pour le climat



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

Pour la société



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

1.2 Historique et organisation du Groupe

1.2.1 Historique



1969

Naissance du groupe et développement en France

En 1969, Sonepar fait son entrée sur le marché de la distribution aux professionnels de matériel électrique et poursuit son développement.

1980

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

Entrée aux Pays-Bas, Allemagne, Belgique, Italie, Suisse et Canada. Le groupe atteint 1 milliard de dollars de chiffre d'affaires.

1990

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

Entrée en Finlande, Norvège, Pologne, Suède et aux États-Unis. Marie-Christine Coisne-Roquette est nommée Présidente.

2000

Vers une présence globale

Entrée en Chine et au Brésil, développement en Asie, Europe et Amérique du Nord. Le groupe atteint 10 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

2010

Sonepar poursuit son développement et célèbre son cinquantième anniversaire

Sonepar fête ses 50 ans. Développement sur le continent américain.

2020

Leader mondial de la distribution aux professionnels de matériel électrique

Fort des compétences et de la passion de ses 45 000 collaborateurs, Sonepar a réalisé un chiffre d'affaires de 23 milliards d'euros en 2020.

2022

Sonepar poursuit une transformation ambitieuse

Avec pour ambition de devenir le premier distributeur électrique B2B au monde à offrir la meilleure expérience omnicanale synchronisée à tous ses clients.

1.2.2 Organisation du Groupe

Le Groupe était organisé autour de cinq Régions opérationnelles depuis 2019 :

- Amérique du Nord ;
- Asie-Pacifique ;
- Europe de l'Ouest et Amérique du Sud ;
- Europe Centrale et Pays Nordiques ;
- France.

Cette organisation régionale visait à déployer plus 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.

Une nouvelle organisation a été annoncée le 1^{er} septembre 2022 :

- Jérémie Profeta est nommé *Chief Transformation Officer* à compter du 1^{er} septembre 2022.
- Taco van Vroonhoven est nommé Président Asie-Pacifique et Sonepar International Services à compter du 1^{er} octobre 2022.
- Jérôme Malassigné est nommé Président Europe de l'Ouest et Sonepar Global Sourcing à compter du 1^{er} janvier 2023.
- Patrick Salvadori est nommé *CEO Advisor for Strategic Projects* à compter du 1^{er} janvier 2023 et continue à superviser l'Amérique du Sud, l'Espagne et le Portugal.

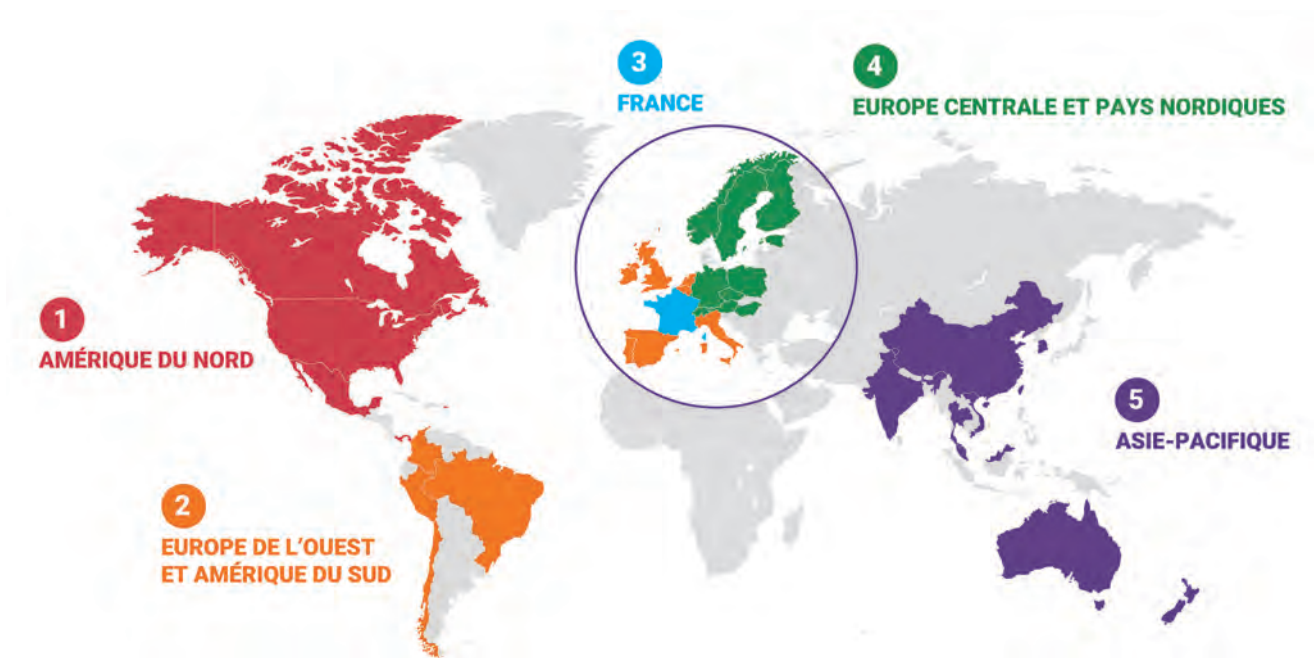
Un *Executive Operating Committee* a été mis en place à compter du 1^{er} octobre 2022. Il est composé des Présidents des Régions Amérique du Nord, Asie-Pacifique, Europe de l'Ouest et Europe Centrale et Pays Nordiques ainsi que du *Chief Transformation Officer*. Il a pour objectif d'identifier les expertises locales et de les déployer au niveau global ainsi que de soutenir la transformation digitale du Groupe.

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

Les Présidents de Région, dans l'esprit de subsidiarité excipé dans la Charte de Gouvernance du Groupe, relaient les missions de la Direction Générale du Groupe.

Les Présidents de Région 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 Direction Générale du Groupe et le mettre en œuvre une fois approuvé ;
- suivre les résultats de leur Région et leur évolution par rapport aux résultats antérieurs et aux références externes, au-delà du budget.



1.3 Présentation des activités

1.3.1 Produits et solutions

Sonepar est un multi-spécialiste de la distribution professionnelle de matériel électrique et de solutions. 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 répondant à leurs besoins qui sont mis à leur disposition au bon endroit et au bon moment.



Familles de produits

Distribution d'électricité et d'énergie

- 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

- Chauffage
- Ventilation
- Climatisation

Câbles et fils

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

Énergies renouvelables

- Énergies renouvelables
- Stockage d'énergie

Contrôles et automatismes industriels

- Automatismes et contrôles industriels

Éclairage

- Lampes
- Ampoules
- Accessoires

Gestion du bâtiment et construction

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

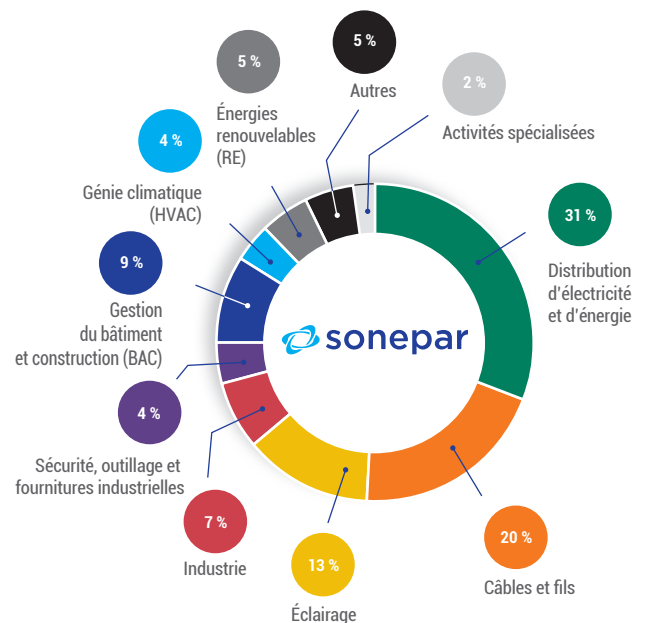
Sécurité, outillage et fournitures d'ingénierie

- Matériel de sécurité
- Outils et fournitures d'ingénierie

Activités spécialisées

- Électronique domestique et grand public
- Matériel sanitaire

Répartition du chiffre d'affaires par segment de produit



Chiffres arrondis.

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



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.

La Tour Centrale de Melbourne en Australie

Il s'agit d'un immeuble commercial, avec 46 étages de bureaux et un parking de 850 places. Sonepar a été sollicité pour la rénovation du système d'éclairage. Parmi les objectifs majeurs : réduire le gaspillage énergétique. De la conception à l'installation, Sonepar a suivi le projet, fournissant et conseillant à chaque étape les produits les plus appropriés. L'intégration de détecteurs de mouvement, qui réduit la lumière en mode « économie d'énergie » lorsque les locaux sont inoccupés, a permis de baisser la consommation d'énergie de plus de 90 %.

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.

La plateforme Smarango en Suisse

Sonepar a lancé en Suisse l'outil le plus récent et le plus innovant dans le domaine du *Smart Home* (Smarango) par lequel Sonepar s'adresse aux clients finaux ("B-to-C") pour la première fois. Sur *smarango.ch*, les particuliers peuvent lancer une configuration *Smart Home* afin d'obtenir un aperçu approximatif des coûts, ainsi qu'une sélection d'experts *Smart Home* locaux. Que ce soit en matière de sécurité, de commande intelligente de l'éclairage, d'énergie ou de multimédia, elle permet d'obtenir en quelques clics une estimation gratuite du prix – soit avec une installation totalement intégrée, soit avec un système *Plug & Play*.



Gestion technique du bâtiment

Le Groupe aide 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.

L'Institut de Technologie de Karlsruhe (KIT) en Allemagne

Ce laboratoire de l'Institut de Technologie de Karlsruhe (KIT) en Allemagne, qui œuvre à la transition énergétique, a mis au point une plateforme « intelligente », réseau d'installations reliant les flux électriques, thermiques et chimiques et les technologies numériques, en collaboration avec le Centre de Recherche Jülich (FZJ) et le Centre Allemand de Recherche Aéronautique et Spatiale (DLR). Sur cet ambitieux programme, Sonepar fournit et livre les armoires de commande électrique d'une partie de l'installation, après avoir travaillé avec son équipe technique à leur dimensionnement.

1.3.2 Clients

Sonepar accompagne ses clients, à travers le monde, dans leurs activités quotidiennes. Sa mission est de leur faciliter la vie en leur fournissant un service de proximité, fondé sur des relations interpersonnelles durables, grâce à un vaste réseau d'enseignes de distribution et d'agences.



Disponibilité

Le Groupe satisfait les exigences de ses clients grâce à une logistique adaptée et irréprochable. Il est particulièrement attentif à la disponibilité des produits et à la rapidité de livraison. Ses clients peuvent ainsi réduire le stockage de matériel et travailler en flux tendus.

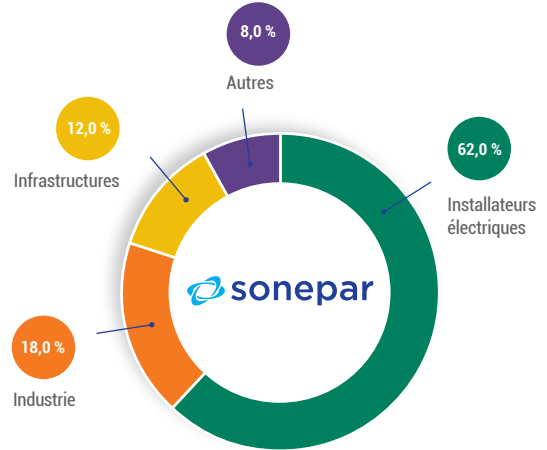
Service

Le Groupe étend constamment la gamme de services proposés à ses clients. Ses prestations d'ingénierie, de formation et solutions logistiques sur mesure s'enrichissent en permanence avec les dernières avancées technologiques.

Innovation

Sonepar développe des solutions innovantes, en agence ou à travers ses applications et *webshops*, pour optimiser l'expérience client.

Principaux clients en 2022



Périmètre plan stratégique "Impact".

Les trois principaux groupes de clients de Sonepar sont les suivants :

- les **installateurs** du bâtiment représentent 62 % du chiffre d'affaires de Sonepar. Le Groupe les accompagne dans tous leurs projets de construction et de rénovation, quels que soient leur taille ou typologie. Il met à leur disposition sa force logistique, son expertise technique et sa large gamme de produits via un dispositif omnicanal ;
- l'**industrie** constitue 18 % du chiffre d'affaires de Sonepar. Le Groupe aide ses clients à s'adapter aux nouveaux enjeux de l'industrie avec des systèmes plus automatisés, plus productifs, moins coûteux et plus respectueux de l'environnement. Il apporte également son expertise, ses services et solutions intégrés afin de répondre aux besoins des fabricants d'équipements, intégrateurs de système et autres clients industriels ;
- les **opérateurs d'infrastructures et d'énergie** représentent 12 % du chiffre d'affaires de Sonepar. Acheminer l'électricité tout en assurant la sécurité des personnes et des biens, tel est le rôle crucial de la distribution d'énergie. Durables et sûres, les solutions de Sonepar sont adaptées à leurs besoins de puissance et à leurs utilisations.

1.3.3. Marchés

Les clients de Sonepar agissent sur différents marchés finaux, segmentés de la façon suivante :

Industrie

Sonepar accompagne, partout dans le monde, ses clients industriels dans leurs enjeux quotidiens : installateurs industriels, créateurs de projets et infrastructures clés-en-main, tableauxiers, intégrateurs de systèmes, équipementiers, mainteneurs de systèmes.

Mettre à disposition jusqu'à 100 000 références produits à J+1, promouvoir des solutions intégrées et environnementales, proposer les meilleurs outils digitaux pour trouver un produit et passer commande, adapter le mode de livraison en fonction des besoins, fournir des rapports et des données après-vente: ce sont les engagements de Sonepar vis-à-vis de tous les partenaires industriels.

Sonepar propose une gamme de produits dédiée à l'industrie : armoires, automatisme et contrôle industriel, câbles, distribution de puissance, éclairage, outillage, équipements de protection individuelle et consommables, sécurité, etc.



Bâtiment

Les installateurs, entreprises générales du bâtiment, spécialistes/intégrateurs de systèmes, et administrations et organismes publics sont constamment à la recherche de solutions pour améliorer la sécurité et l'efficacité de leurs réalisations. Sonepar travaille à leur fournir les meilleurs produits et services, en mettant en avant l'éco-performance.

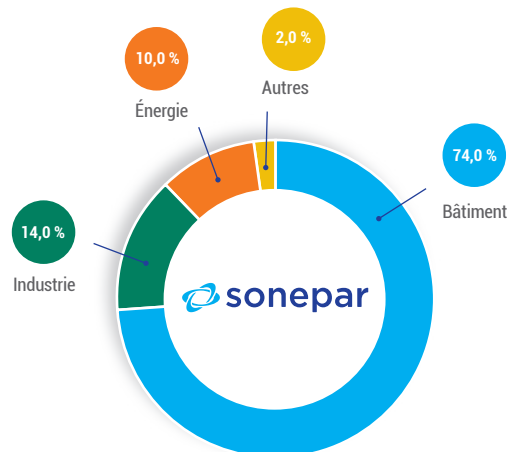
Sonepar propose à ses clients une offre de produits complète, qu'ils soient généralistes ou spécialistes, qu'ils interviennent dans les bâtiments résidentiels, tertiaires, ou industriels, avec notamment les produits suivants : alarmes et sécurité, appareillage, automatisation et contrôle, domotique, éclairage intérieur et extérieur, énergie photovoltaïque, fils et câbles, génie climatique, réseaux, outillage manuel et électroportatif, équipements de protection, voix – données – images (VDI), etc.

Énergie

Sonepar fournit le matériel le plus performant pour assurer la sécurité et la maintenance des unités de production ou des réseaux à ses clients spécialisés dans l'énergie : fournisseurs et distributeurs d'énergie, publics et privés, infrastructures lignes haute tension, entrepreneurs, installateurs d'équipements d'énergies renouvelables.

Les équipes Sonepar étudient les problématiques de chaque projet pour proposer une solution à leurs clients avec une priorité: répondre rapidement et avec une attention maximale portée au détail. L'offre Sonepar comprend des appareillages moyenne tension, transformateurs de distribution, armoires et tableaux de distribution, équipements de protection individuelle, accessoires, câbles, etc.

Répartition du chiffre d'affaires par marché



Pourcentages établis sur la base des données remontées par 18 Pays représentant 95% du chiffre d'affaires.

1.4 Valeurs

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



Rester proche de nos clients

Faciliter et simplifier la vie de nos clients.

Comprendre les attentes de nos clients pour leur proposer les meilleures solutions.

Améliorer l'expérience de nos clients en anticipant leurs besoins.

S'engager pour les Hommes et la Planète

Encourager la diversité et l'inclusion car, ensemble, nous innovons.

Bâtir des relations sur le long terme fondées sur le respect mutuel.

Promouvoir des pratiques durables au service d'une énergie propre.



Montrer l'exemple

Donner le meilleur de nous-mêmes dans tout ce que nous entreprenons.

Faire ce qui est juste en faisant de l'intégrité et de l'éthique le fondement de nos actions.

Mener la transition énergétique en inspirant nos clients et nos collaborateurs.

Oser l'audace

Incarner un esprit entrepreneurial face aux défis devant nous.

Oser repousser nos limites pour accélérer la transition énergétique.

Se remettre en question et rester curieux.







“ Dans un monde en constante évolution, le Groupe s’appuie sur une gouvernance solide pour bâtir sa croissance à long terme.

”

2- Gouvernance

2.1	Organisation de la gouvernance	18
2.2	Missions et travaux du Conseil d'Orientation et des comités	24
2.3	La Direction de Sonepar	27
2.4	Les comités internationaux	32

2.1 Organisation de la gouvernance

2.1.1 Principes directeurs

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

Les Statuts affirment les principes fondamentaux de la Société ⁽¹⁾:

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

L'organisation décentralisée de Sonepar obéit au principe de subsidiarité qui vise à établir au sein du Groupe des responsabilités claires au niveau le plus pertinent, sans lacune ni redondance.

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

2.1.2 Acteurs de la gouvernance

Holdings actionnariales

COLAM ENTREPRENDRE

Associé majoritaire
Actionnariat familial
Plus de 600 associés familiaux

SONEPACK SAS

1^{er} associé minoritaire
Actionnariat salarié
11 967 associés

Sonepar SAS

Gouvernance Corporate

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

Gouvernance opérationnelle

Président
Directeur Général
Directeur Général Délégué
Comité exécutif

(1) Sonepar SAS, également dénommée dans ce chapitre 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.

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 ses 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 d'une administration complète de leurs titres par Sonepar ;
- soutenir dans la durée l'ambition poursuivie par Sonepar.

Compétences de la collectivité des associés

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

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

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

- l'approbation des comptes sociaux annuels ;
- l'affectation du résultat et la distribution de dividendes, réserves ou primes ;
- l'approbation des conventions visées à l'article L. 227-10 du Code de Commerce ;
- la nomination du ou des Commissaires aux Comptes ;
- la nomination et la révocation des membres du Conseil d'Orientation ;
- la fixation du montant global de la rémunération du Conseil d'Orientation ;
- 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 ;
- toute modification des Statuts, à l'exception du transfert de Siège social et du changement de dénomination sociale.

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



10

MEMBRES



5

INDÉPENDANTS



4

NATIONALITÉS



4

RÉUNIONS



100%

TAUX D'ASSIDUITÉ

4,7 ANS*

ANCIENNETÉ
AU CONSEIL
D'ORIENTATION



40%

DE FEMMES

Composition du Conseil d'Orientation

au 31 décembre 2022

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, des personnalités indépendantes issues du monde des affaires et un ancien membre de la Direction du Groupe.



Marie-Christine Coisne-Roquette

Représentant permanent
de Colam Entreprendre



Patricia Bellinger



Jean-François Cirelli



Nathalie Coisne



Stéphane Coisne



Quentin Devilder



Maria Götsch



Frank H. Lakerveld




Christophe Lambert



Christian Maurin

COMITÉ D'AUDIT



présidé par
Maria Götsch

- 6 MEMBRES
- 4 RÉUNIONS
- 95 % ASSIDUITÉ

COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS



présidé par
Patricia Bellinger

- 4 MEMBRES
- 3 RÉUNIONS
- 100 % ASSIDUITÉ

* L'ancienneté est calculée depuis la transformation de la société en SAS en 2016.

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 renouvelés par moitié tous les deux ans. Par dérogation à ce principe, afin de permettre un renouvellement échelonné des mandats, un ou plusieurs membres du Conseil d'Orientation peuvent être nommés pour une durée comprise entre un et trois ans.

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

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

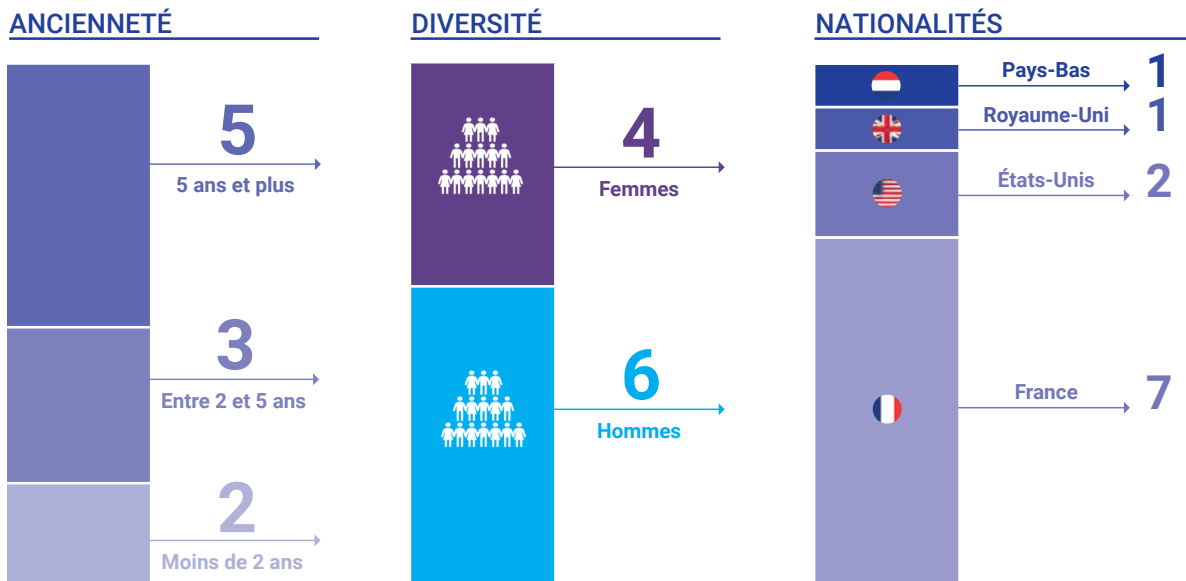
- des personnalités familiales, capables de s'assurer de la conformité du développement de l'activité et des réalisations du Groupe par rapport à ses objectifs, valeurs et principes ; et
- des personnalités indépendantes issues du monde des affaires ou du Groupe, qui apportent, grâce à leurs contributions, une vision et des pratiques dans divers domaines d'activité et de compétences.

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



Composition du Conseil d'Orientation

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'Orientation était composé de 10 membres dont quatre femmes et six hommes, de quatre nationalités différentes, l'un des Conseillers disposant d'une double nationalité.



Membres du Conseil d'Orientation au 31 décembre 2022

	FONCTION	NATIONALITÉ	ÂGE	ÉCHÉANCE DU MANDAT	ANCIENNETÉ (EN ANNÉES)	COMITÉ(S)
Personnalités familiales						
	Marie-Christine Coisne-Roquette Représentant permanent de Colam Entreprendre		66	2024	6,6	P
	Nathalie Coisne Conseiller		38	2026	4,6	
	Stéphane Coisne Conseiller		59	2024	6,6	
	Quentin Devilder Conseiller		40	2025	1,6	
	Christophe Lambert Conseiller		64	2025	1,6	
Personnalités indépendantes et anciens membres de la direction du Groupe						
	Patricia Bellinger Conseiller		61	2025	5,6	P
	Jean-François Cirelli Conseiller		64	2026	4,6	
	Maria Götsch Conseiller		61	2024	2,7	P
	Frank H. Lakerveld Conseiller		75	2023	6,6	
	Christian Maurin Conseiller		75	2023	6,6	
Auditeurs au Conseil d'Orientation						
	Stanislas Francin Auditeur au Conseil d'Orientation		27	2022	2,4	
	Lucien Roquette Auditeur au Conseil d'Orientation		30	2022	2,4	
	Viva de Moustier Auditeur au Conseil d'Orientation		27	2024	0,6	
	Hadrien Coisne Auditeur au Conseil d'Orientation		27	2024	0,6	
Membres des Comités hors Conseil d'Orientation						
	Aude Beurrier-Coisne Membre du Comité d'Audit		40	2023	3,4	
	Hubert Coisne Membre du Comité d'Audit		72	2023	6,4	
	Juliette Roquette Membre du Comité d'Audit		34	2024	1,4	
	Olivier Verley Membre du Comité des Nominations et des Rémunérations		68	2022	6,4	

16
Membres43 %
Femmes54,2
ans
Âge moyen

COMITÉ D'AUDIT
 COMITÉ DES NOMINATIONS ET DES RÉMUNÉRATIONS
P: PRÉSIDENT

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

La composition du Conseil d'Orientation a été modifiée lors de l'Assemblée générale du 14 avril 2022. Cette Assemblée a approuvé la nomination de Stéphane Coisne en tant que Conseiller.

Le Conseil qui s'est tenu à la même date, après l'Assemblée générale, a approuvé la nomination de Colam Entreprendre en tant

que Président du Conseil d'Orientation, mandat qui expirera en 2024, lors de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Les mandats de membres du Conseil d'Orientation arrivant à échéance en 2023 sont précisés ci-dessous :

Monsieur Frank H. Lakerveld	Nommé en 2020 pour une durée de trois ans
Monsieur Christian Maurin	Nommé en 2022 pour une durée d'un an

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. Ils déterminent sa mission et sa rémunération. Le Président du Conseil d'Orientation peut désigner un suppléant qui assurerait l'ensemble des missions qui lui sont dévolues en cas d'empêchement. Le suppléant ne dispose pas de la voix prépondérante du Président du Conseil d'Orientation.

La présidence du Conseil d'Orientation est assurée, depuis l'Assemblée générale des associés du 14 avril 2022, par Colam Entreprendre, Associé majoritaire de Sonepar, à travers son représentant permanent.

Mission

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

- promouvoir l'image du Groupe familial tant en interne qu'en externe ;
- veiller à une information complète du Conseil d'Orientation et préparer les séances du Conseil d'Orientation ;
- rendre compte des travaux du Conseil d'Orientation à la collectivité des associés ;
- faciliter les travaux des Présidents des comités dont il est membre de droit et les coordonner avec la Direction Générale.

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

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

2.1.5 Déontologie – Conflits d'intérêts

Sonepar prône des principes de fonctionnement dont elle attend qu'ils soient 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 ;
- 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 2 »).

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 ;
- évitent tout acte ou décision qu'ils ne pourraient assumer en public.

Le Président, la Direction Générale de la Société, les membres du Conseil d'Orientation et les membres de ses comités sont tenus d'informer le Président du Conseil d'Orientation des situations de conflit d'intérêts potentiels 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 matières concernées.

2.2 Missions et travaux du Conseil d'Orientation et des comités

2.2.1 Le Conseil d'Orientation

2.2.1.1 Missions du Conseil

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

- nommer et révoquer le Président de la Société, sur proposition de l'Associé majoritaire, après examen et avis du Comité des Nominations et des Rémunérations ;
- donner son avis sur la nomination, l'évaluation et la révocation du Directeur Général ;
- fixer la rémunération du Président et du Directeur Général de la Société après examen et avis du Comité des Nominations et des Rémunérations ;
- valider les orientations stratégiques et fixer les objectifs du Groupe proposés par le Président ou la Direction Générale en accord avec le Président de la Société ;
- contrôler l'action du Président et de la Direction Générale de la Société ;
- superviser la politique de financement, les ratios de sécurité et les investissements ; fixer le cadre des engagements hors bilan soumis à autorisation ; effectuer la détermination annuelle des autorisations d'endettement de la société ;
- valider les besoins de financement liés au budget ;
- s'assurer de l'équilibre, la régularité et la sincérité des comptes sociaux et consolidés lors de leur arrêté ainsi que du respect des limites et autorisations fixées ;
- prendre connaissance des comptes et des rapports de gestion de la société ;
- prendre connaissance des rapports du Comité d'Audit, des Commissaires aux Comptes, de gestion des risques, de conformité et de contrôle interne ;
- apprécier les politiques, notamment en matière de ressources humaines, numérique, informatique, logistique et de développement durable, social et environnemental ;
- répartir la rémunération allouée par la collectivité des associés au Conseil d'Orientation entre ses membres, et, le cas échéant, les auditeurs et membres des comités du Conseil d'Orientation qui ne seraient pas membres de ce dernier.

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

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

Financement

- toute augmentation des tirages de lignes de crédit accordées par les banques au-delà des niveaux autorisés par le Conseil d'Orientation ;
- toute couverture de taux ou de devises au-delà des autorisations de crédit données par le Conseil d'Orientation ;

- toute sûreté, caution consentie à des tiers en faveur des filiales du Groupe non contre-garanties par les stocks, clients et immeubles de la filiale opérationnelle, et pour autant que de telles garanties ou engagements directs n'aient pas été déjà consentis directement par la filiale opérationnelle.

Développement

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

Ressources humaines

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

Juridique et Comptabilité

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

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

- accordant leur confiance et en donnant leur soutien et avis aux mandataires qu'ils ont nommés ;
- consacrant le temps nécessaire à la préparation des séances du Conseil d'Orientation et des dossiers qui leur ont été préalablement transmis ;
- participant aux séances du Conseil d'Orientation, en assurant la confidentialité des informations et des débats et en votant toujours dans l'intérêt du Groupe, en faisant part au Président de toute situation de conflit d'intérêts, même potentielle, avec la Société et/ou le Groupe ;
- dans le respect du Règlement Intérieur du Conseil d'Orientation.

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

Dans l'exercice de ses missions, le Conseil d'Orientation dispose d'un droit permanent d'information le plus étendu qu'il exerce 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 du tiers au moins 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.

Le montant total versé aux Conseillers au titre de l'exercice 2022 est de 578 250 euros, respectant ainsi l'enveloppe maximale fixée par la collectivité des associés.

Rémunération 2022

Du 1^{er} janvier au 31 décembre

	Total brut (en euros)
Conseillers (hors Président du Conseil d'Orientation)	530 250
Membres des comités (hors Conseil d'Orientation)	42 000
Auditeurs familiaux au Conseil d'Orientation	6 000
TOTAL	578 250

2.2.2 Les 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 du Conseil d'Orientation peut également consister à prendre les décisions qui lui sont déléguées par le Conseil d'Orientation avec l'accord du Président de la Société,

2.2.1.3 Rémunération des membres du Conseil d'Orientation

La rémunération des membres du Conseil d'Orientation a été fixée par l'Assemblée générale annuelle des associés de Sonepar tenue en 2017. Cette Assemblée a fixé une enveloppe maximale de 650 000 euros, non modifiée depuis cette date, pour la rémunération des membres du Conseil.

La rémunération des membres du Conseil d'Orientation comprend :

- une part fixe de 23 700 euros par Conseiller au titre du mandat ; majorée de 50 % et portée à 35 550 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. Cette part variable est portée à 9 000 euros pour les membres du Conseil de nationalité étrangère.

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.

Le Président d'honneur, décédé en décembre 2022, recevait, quant à lui, une allocation annuelle de 23 700 euros.

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.

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 leurs sont confiées. Elles sont portées à la connaissance du Conseil d'Orientation par le Président de chaque comité, désigné en son sein pour une durée de trois ans renouvelable.

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

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

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

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

2.2.2.2 Comité d'Audit

Attributions

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

Composition

Le Règlement Intérieur du Conseil prévoit 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 2022, le Comité d'Audit, présidé par Maria Götsch, est composé de six membres :

- Maria Götsch, Conseiller
- Marie-Christine Coisne-Roquette, représentant permanent de Colam Entreprendre, Président de la Société et du Conseil d'Orientation ;
- Aude Beurrier-Coisne ;
- Hubert Coisne ;
- Stéphane Coisne, Conseiller ;
- Juliette Roquette.

Christian Maurin a été membre du Comité d'Audit, jusqu'au 10 mars 2022.

2.2.2.3 Comité des Nominations et des Rémunérations

Attributions

Le Comité des Nominations et des Rémunérations a compétence en matière de politique de rémunération des dirigeants de la société ainsi que sur la politique d'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 prévoit 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.

Principaux travaux au cours de l'année écoulée

Le Comité d'Audit s'est réuni quatre fois en 2022. Il a étudié les thèmes suivants :

- juridique, risques et conformité : organisation juridique du Groupe, alertes professionnelles, données personnelles, assurances, cartographie des risques, responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), contentieux, propriété intellectuelle ;
- finance : performance financière et résultats, rapport des Commissaires aux Comptes, reporting et comptabilité, budget 2023 ;
- contrôle interne : résultats de la campagne 2021, rapports périodiques sur la fraude et la corruption, priorités 2022 du Contrôle Interne, processus d'approbation des Capex, solution Eye2Scan ;
- audit interne : résultats de l'année 2021, rapports périodiques sur l'état des plans d'actions, plan d'actions 2023 ;
- autres : revue de la rémunération de la Direction Générale et de la Direction Générale Adjointe (2021 et 2022), audits externes, cybersécurité, processus d'acquisition (M&A), programme du Comité pour 2023.



Au 31 décembre 2022, le Comité, présidé par Patricia Bellinger, est composé de quatre membres :

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

Principaux travaux au cours de l'année écoulée

- rémunération du Président de Sonepar ;
- revue de la rémunération du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint de Sonepar ;
- définition et revue de l'atteinte des objectifs du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint de Sonepar ;
- revue de talent des membres du Comité exécutif et plan de succession ;
- avis sur la politique de rémunération et les objectifs du Comité exécutif ;
- recommandation sur la politique d'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.

2.3 La Direction de Sonepar

2.3.1 Le Président

colam entreprendre



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

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

Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour représenter la Société, dont il peut organiser la plus large délégation. Il valide avec le Directeur Général les choix majeurs d'orientation stratégique présentés au Conseil d'Orientation.

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

Il est le garant des valeurs d'éthique et d'intégrité qui régissent la vie du Groupe et 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 La Direction Générale

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

2.3.2.1 Le Directeur Général

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

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

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

Le Directeur Général est chargé des missions suivantes :

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

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

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



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

2.3.2.2 Le Directeur Général Délégué

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

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

Le ou les Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) est/sont chargé(s), 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/leur sont délégués par le Directeur Général ;
- superviser lesdits domaines dans l'ensemble du Groupe ;
- participer à la nomination et à la définition des missions de leurs responsables.

Le ou les Directeur(s) Général(aux) Délégué(s) tient/tiennent régulièrement informé le Directeur Général de ses/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.

2.3.3 Le Comité exécutif

Le Directeur Général s'appuie sur un Comité exécutif (SEC) composé des Présidents de Région et des Directeurs des fonctions support. Le Comité exécutif examine et approuve les questions et décisions relatives à la stratégie et à l'organisation générale du Groupe. Il adopte les politiques et procédures qui sont d'application générale pour l'ensemble du Groupe.



Taco van Vroonhoven
Président Asie-Pacifique
et Sonepar International Services



Jo Verbeek
Directeur de la Logistique



Matt Pothecaray
Directeur de la Communication
& Développement durable



Patrick Salvadori
CEO Advisor
on Strategic Projects



Olivier Catherine
Secrétaire général



Stefan Stegeman
Président Europe Centrale
& Pays Nordiques



Sara Biraschi Rolland
Directeur des Ressources
Humaines



13

MEMBRES



10

NATIONALITÉS



Philippe Delpech
Directeur général



Rob Taylor
Président Amérique du Nord



Andros Neocleous
Directeur financier



Barbara Garcia Floren
SVP CEO Office and Merger
& Acquisitions



Jérémie Profeta
Chief Transformation Officer



Jérôme Malassigné
Président Europe de l'Ouest
et Sonepar Global Sourcing

2.3.4 La Gouvernance opérationnelle

2.3.4.1 Les Présidents de Région

Le Groupe dispose d'une organisation régionale qui permet de déployer efficacement la gouvernance, la stratégie et les initiatives communes pour développer un effet de taille et des synergies ainsi qu'une meilleure coordination des Pays opérant dans les mêmes zones géographiques. Il est doté en 2022 de cinq Régions opérationnelles : Amérique du Nord, Europe Centrale et Pays Nordiques, Europe de l'Ouest et Amérique du Sud, Asie-Pacifique et France.

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

Une nouvelle organisation régionale a été annoncée le 1^{er} septembre 2022. Sonepar International Services est désormais sous la responsabilité de Taco van Vroonhoven et Sonepar Global Sourcing sous la responsabilité de Jérôme Malassigné. Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'organisation régionale a évolué autour désormais des cinq Régions opérationnelles suivantes : Amérique du Nord, Europe Centrale et Pays Nordiques, Europe de l'Ouest, Amérique du Sud et Asie-Pacifique.

Un *Executive Operating Committee* est constitué depuis le 1^{er} octobre 2022. Il comprend les Présidents des Régions Amérique du Nord, Asie-Pacifique, Europe de l'Ouest et Europe Centrale et Pays Nordiques ainsi que le *Chief Transformation Officer*.

2

2.3.4.2 Les Conseils Pays

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

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

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

- suivre les résultats Pays et leur évolution par rapport aux résultats antérieurs et aux références externes au-delà du budget ;

- suivre les orientations stratégiques Pays, notamment sur le rythme et la stratégie de développement, en particulier en matière de réseaux de distribution et de segments de marché ;
- connaître et débattre des politiques Pays relatives à la conformité, aux ressources humaines, au marketing, à la logistique, à l'informatique et au numérique ;
- s'assurer que les lois et règlements locaux ainsi que la Charte de Gouvernance, le Code de Conduite, le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, la Matrice d'Approbation, le Manuel de Contrôle Interne et l'ensemble des règles du Groupe sont bien respectés.

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

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

2.3.4.3 La Direction Générale Pays

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

Au sein du Groupe, la Direction Générale Pays est investie des pouvoirs les plus entendus, dans le respect du droit des sociétés

applicable localement, pour conduire l'activité, avec un devoir d'initiative, de contrôle et de forte responsabilité, en toute transparence via l'échange régulier d'informations auprès des directions concernées et en rendant compte au Président de Région.

2.4 Les 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

- EOC (*Executive Operating Committee*)

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

- ICT (*Information & Communications Technology*)

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.

- ICC (*International Communication Committee*)

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

- IHRC (*International Human Resources Committee*)

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.

- EBC (*E-Business Committee*)

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

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

Le SILCC regroupe les responsables juridique et conformité des Pays et Régions du Groupe. Il se réunit une fois par an afin de promouvoir et favoriser le partage et la diffusion de l'information et des bonnes pratiques liées au droit et à la conformité.

- IFC (*International Finance Committee*)

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

- ISC (*International Suppliers Committee*)

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.

- SLC (*Sustainability Leadership Committee*)

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.

- ISMC (*International Sales & Marketing Committee*)

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.

- IIC (*International Industry Committee*)

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

Les communautés

- PM Teams (*Product Management 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.

- GSC (*Global Supply Chain*)

Le 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.





“ *Sonepar encourage les actions concrètes et les initiatives en faveur de la réduction de son impact environnemental, l'adoption par le marché de solutions énergétiques propres et le respect des individus.* ”

3- Engagement de Sonepar

3.1	Vision	36
3.2	Matrice de matérialité	40
3.3	Gouvernance	41
3.4	Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable (ODD)	42

Sonepar s'engage à placer la dignité et le respect des personnes au cœur de ses actions en respectant et promouvant les droits humains dans l'ensemble de ses activités. Le Groupe adhère aux conventions internationales de défense et de protection des droits humains, ainsi qu'au Global Compact et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

En décembre 2022, Sonepar a publié sa Politique relative aux droits humains (Politique relative aux droits humains – sonepar.com). Signée par son Directeur Général, Philippe Delpech, elle est pilotée au niveau du Siège par la Direction Juridique et Conformité qui s'appuie sur les acteurs internes en charge des différents enjeux droits humains, tels que décrits dans le présent chapitre.



Cette politique explicite les attentes du Groupe vis-à-vis de ses collaborateurs et de ses relations commerciales et précise ses engagements concernant :

- l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ;
- la santé-sécurité au travail ;
- la liberté d'association et le droit à la négociation collective ;
- la non-discrimination, la diversité et l'inclusion ;
- les conditions de travail décentes ;
- la lutte contre la violence et le harcèlement ;
- les droits des communautés locales et des populations autochtones ;
- les pratiques de ses partenaires commerciaux et fournisseurs.

Elle encourage chaque témoin ou victime d'agissements contraires aux droits humains à le signaler via son dispositif d'alerte.

Le bon respect des engagements de cette politique est assuré par la démarche de vigilance du Groupe qui vise à identifier, prévenir et atténuer les risques d'atteinte majeure aux droits humains (voir également chapitre 7).

3.1 Vision

Quatre caractéristiques majeures guident l'ambition, les axes stratégiques et les actions de Sonepar en matière de responsabilité sociétale.

Tout d'abord, le Groupe dispose d'un actionnariat familial qui s'inscrit dans le temps long, conforte son indépendance et s'attache à une politique de distribution de dividendes raisonnée et stable. Cette spécificité lui permet de faire des choix stratégiques visant une croissance pérenne et socialement responsable, sans céder aux injonctions court-termistes ou aux aléas conjoncturels.

En tant que leader mondial de la distribution aux professionnels d'équipements électriques et de solutions et services associés, Sonepar est un acteur influent sur l'amont et l'aval de sa chaîne de valeur, qui fait face à une mutation profonde. Le Groupe incite ses fournisseurs à innover, à s'orienter vers des produits « verts », à produire plus efficacement. Il s'emploie aussi à faire évoluer les

comportements de ses clients, par une information pédagogique et transparente sur l'impact social et environnemental des produits, ainsi que par des conseils ciblés.

Avec une présence dans 42 pays⁽¹⁾ et 44 273 collaborateurs, le Groupe revendique une proximité client et un savoir-faire local qui lui permettent de se positionner comme une référence dans son secteur.

Enfin, le Groupe reste fidèle à l'héritage de son fondateur, Henri Coisne, décédé en décembre 2022, aviateur résistant de la France Libre pendant la Seconde Guerre mondiale puis juge consulaire. Sonepar diffuse, en effet, depuis plus de 50 ans ses valeurs entrepreneuriales centrées autour de l'humain, l'audace et l'intégrité au sein de son écosystème.

Le modèle d'affaires du Groupe reflète cette vision. Il est présenté dans le chapitre 1.1 du présent rapport.

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

3.1.1 Une démarche RSE en lien avec la stratégie du Groupe

Le plan stratégique « Impact » du Groupe, mis à jour annuellement, repose sur quatre piliers : Clients, Performance, Collaborateurs et Planète. La démarche RSE de Sonepar irrigue cette feuille de route à cinq ans à travers notamment les volets « Collaborateurs » et « Planète ». Elle repose sur trois axes et 14 engagements et a été formalisée en intégrant les attentes des parties prenantes, la cartographie des risques RSE et les enjeux issus de la matrice de matérialité. Elle sera revue en 2023 au

regard de l'adoption de la raison d'être (*Purpose*) de Sonepar, de la réalisation de la cartographie des risques relatifs aux droits humains, de l'avancement des projets RSE prioritaires (achats responsables, taxonomie verte européenne, démarche de vigilance) et de l'adhésion de la captive de réassurance du Groupe aux principes de l'assurance responsable des Nations Unies (UN PSI).

3.1.2 Environnement : réduire les impacts du Groupe sur l'ensemble de la chaîne de valeur

Le changement climatique fait partie des grands défis sociétaux. Avec une activité au cœur de l'écosystème électrique et une position privilégiée au sein de sa chaîne de valeur, le Groupe contribue à la transition énergétique à travers la promotion et l'adoption de

solutions énergétiques propres auprès de ses clients. Cet engagement s'intègre également dans la trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe, validée formellement par la *Science Based Targets initiative* (SBTi) en décembre 2022.

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

Sonepar entend promouvoir un modèle social et sociétal d'entreprise responsable. Cette responsabilité se traduit notamment à travers le pilier « Collaborateurs » du plan stratégique « Impact », qui repose sur trois priorités en phase avec sa raison d'être :

- assurer un environnement de travail inclusif et équitable en offrant à chaque collaborateur la possibilité de se former et de développer sa carrière tout en respectant son identité ;


- développer et s'appuyer sur les données ressources humaines pour prendre les meilleures décisions pour l'organisation, assurer l'engagement de tous les collaborateurs, en ligne avec la stratégie RSE et dans le respect de la politique relative aux droits humains (voir chapitre 7) ;
- soutenir et accélérer la transformation digitale grâce à une gestion du changement pilotée en transverse tout en avançant dans la montée en compétence des collaborateurs.

3.1.4 Gouvernance et intégrité : défendre une efficacité opérationnelle durable en protégeant le Groupe et ses parties prenantes

Pour assurer son avenir, le Groupe s’appuie sur un programme de conformité robuste. Des règles de gouvernance claires, privilégiant le long terme, et un processus de gestion des risques rigoureux accompagnent l’activité et la transformation du Groupe au service de l’efficacité et de la satisfaction client.

Enjeux et priorités de la démarche RSE Sonepar

Sonepar a défini 15 engagements prioritaires au service des trois axes stratégiques de sa démarche RSE. Elle embarque les enjeux majeurs du plan stratégique « Impact » mais également les enseignements de la cartographie des risque RSE, de l’importance des enjeux de matérialité pour ses parties prenantes et les grands projets RSE du Groupe.

Pilier	Axes stratégiques et ODD	Engagements prioritaires	Risques RSE majeurs bruts (activité de Sonepar ou de ses fournisseurs) ⁽¹⁾	Enjeux de matérialité RSE associés
Environnement	<p>Réduire nos impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur</p> 	1 S’engager pour le changement climatique	Changement Climatique	Achats responsables et résilience de la chaîne d’approvisionnement
		2 Limiter les émissions de gaz à effet de serre (GES)	Émissions GES	Lutte contre le changement climatique
		3 Développer l’économie circulaire	Gestion des ressources naturelles inadéquate (inefficace, insuffisante, non-conforme, etc.)	Qualité du service aux clients
		4 Innover avec une Offre Verte	Gestion des déchets inadéquate (insuffisante, inefficace, non conforme)	Gestion des déchets et réduction des emballages
			Pollution des sols	Économie circulaire
			Activité présentant un danger majeur pour l’environnement	Transition énergétique
			Dispositif de gestion de crise inapproprié ou inexistant	Gestion durable des ressources et matières premières
				Développement des territoires et respect des communautés locales
				Mécénat

Pilier	Axes stratégiques et ODD	Engagements prioritaires	Risques RSE majeurs bruts (activité de Sonepar ou de ses fournisseurs) ⁽¹⁾	Enjeux de matérialité RSE associés
Capital social et sociétal	Développer un modèle d'entreprise responsable au sein de notre écosystème 	5 Fidéliser les talents et développer les compétences 6. Partager la valeur avec les collaborateurs (actionnariat salarié et participation aux résultats)	Conditions de santé et de sécurité des employés insuffisantes Accidents du travail Travail forcé	Santé et sécurité Attractivité et fidélisation des talents Gestion de crise Qualité de l'emploi et des conditions de travail
		7 Promouvoir la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs 8 Favoriser la diversité et l'inclusion 9 Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs	Travail des enfants Dispositif de gestion de crise inapproprié ou inexistant	Développement professionnel Diversité et Inclusion Dialogue social
Gouvernance et intégrité	Défendre une efficacité opérationnelle durable en protégeant le Groupe et ses parties prenantes 	12 Mettre en place une gouvernance robuste et de long terme 13 Garantir et promouvoir la conformité et l'éthique des affaires 14 Protéger les données, lutter contre la cybercriminalité	Travail forcé Travail des enfants Conditions de santé et de sécurité des lieux de travail insuffisantes	Éthique des affaires et conformité Cybersécurité et protection des données personnelles Droits humains Gestion de crise
		15 Maintenir un dispositif de gestion de crise robuste	Risques pris en compte dans le cadre de la cartographie des risques majeurs et de la cartographie des risques corruption (voir chapitre 2)	Éthique des affaires et conformité Cybersécurité et protection des données personnelles Transparence et gouvernance responsable Gestion de crise Droits humains Numérique responsable

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



3.2 Matrice de matérialité

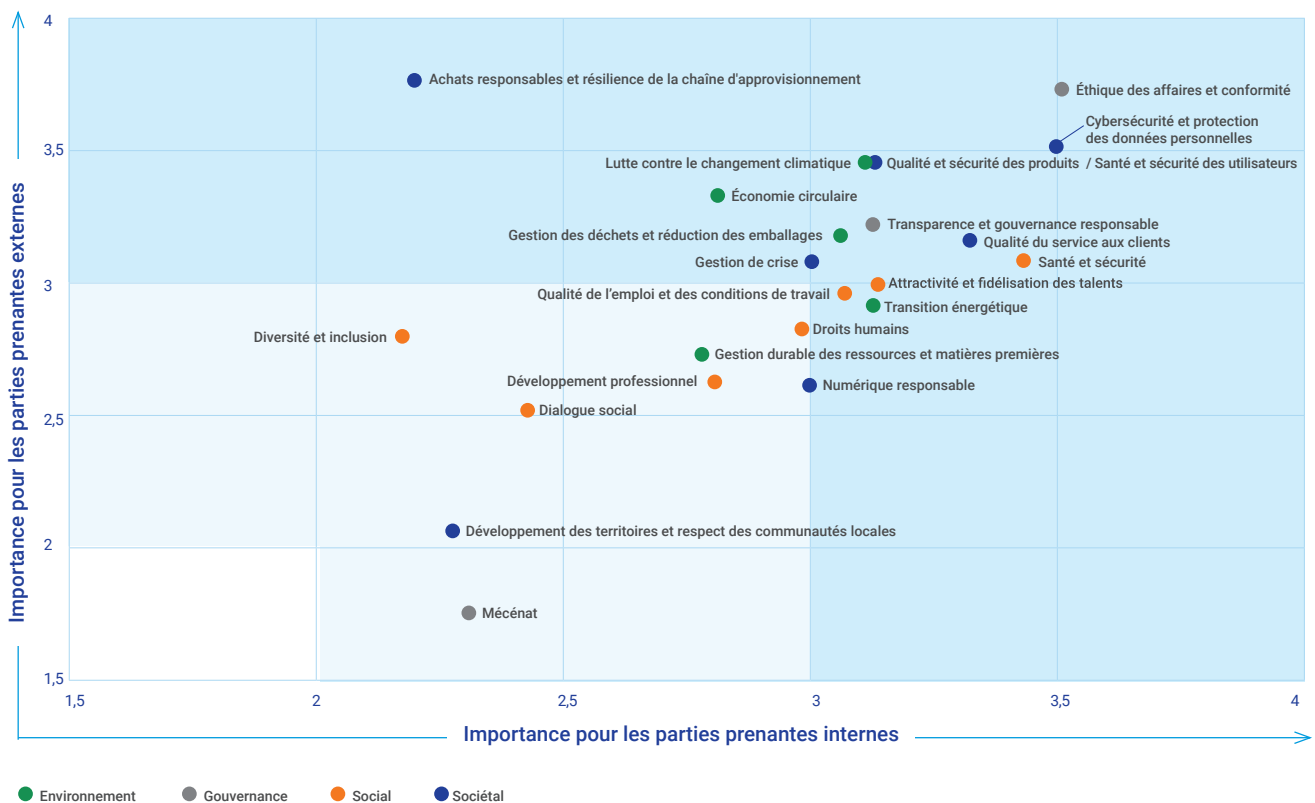
Méthodologie

Sonepar a formalisé sa première matrice de matérialité en 2021. Ce travail a été mené lors de la cartographie des risques RSE effectuée dans le cadre de la démarche de vigilance du Groupe (voir également chapitre 7). Il a ainsi été demandé aux parties prenantes internes et externes consultées d'identifier et de prioriser les enjeux les plus significatifs pour Sonepar selon eux. Les collaborateurs des filières Ressources Humaines, Développement Durable, Juridique et Conformité, et Risques ont aussi été spécifiquement sollicités sur ce sujet.

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

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

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



La liste des parties prenantes figure au chapitre 7.3.1.

La matrice de matérialité illustre la grande concordance entre la perception des enjeux RSE par nos parties prenantes et les risques extra-financiers majeurs bruts identifiés par Sonepar. Les 23 enjeux de matérialité et la feuille de route RSE de Sonepar sont alignés.

Certains enjeux de matérialité présentés ci-dessus n'ont pas été identifiés comme risques majeurs par Sonepar du fait de la maturité de leur gestion ou des mesures mises en place au sein du Groupe. Ces enjeux sont cependant pris en considération. Les enjeux relatifs à l'environnement, au social, au sociétal et à la gouvernance sont respectivement détaillés dans les chapitres 4, 5 et 6.

3.3 Gouvernance

La gouvernance RSE est placée sous la responsabilité du Secrétariat général et fait intervenir plus particulièrement la Direction Juridique et Conformité ainsi que la Direction Risques et Assurance. Elle est pilotée de concert avec la Direction Communication et Développement Durable ainsi que la Direction des Ressources Humaines et fait appel, selon les enjeux, à d'autres fonctions au niveau du Siège, des Régions, des Pays ou des filiales opérationnelles. Un groupe de travail dédié, incluant des membres des trois directions précitées, se réunit de façon bimensuelle pour évoquer les sujets et chantiers en cours et planifier les prochaines échéances et actions. Des sous-groupes de travail spécifiques peuvent être mis en place, tels que ceux dédiés aux réflexions sur les achats responsables ou à la taxonomie verte européenne.

Ce pilotage collaboratif permet de garantir :

- l'adoption et l'efficacité du déploiement de la démarche grâce à une compréhension fine des enjeux et une mise en œuvre des actions par l'organisation dans son ensemble ;
- la cohérence vis-à-vis des parties prenantes du Groupe : les différentes équipes incarnent la démarche et sont en mesure de l'expliquer.

Ce modèle de gouvernance s'appuie sur deux piliers :

- gouvernance opérationnelle : les plans d'actions sont gérés au niveau des filiales opérationnelles, Pays et Régions, selon une organisation qui leur est propre afin d'assurer la meilleure efficacité au regard du contexte local ;
- gouvernance fonctionnelle : chaque direction fonctionnelle impliquée a pour mission d'établir, sur son périmètre, la stratégie et les actions à mettre en œuvre en y associant les risques RSE pertinents. Les directions fonctionnelles s'appuient sur leurs réseaux et relais au sein du Groupe pour déployer les actions et collecter les initiatives locales liées à leurs périmètres respectifs.

Un reporting régulier est effectué au Comité exécutif, au Conseil d'Orientation ainsi qu'au Comité d'Audit.

Mobiliser les jeunes managers autour du Développement Durable

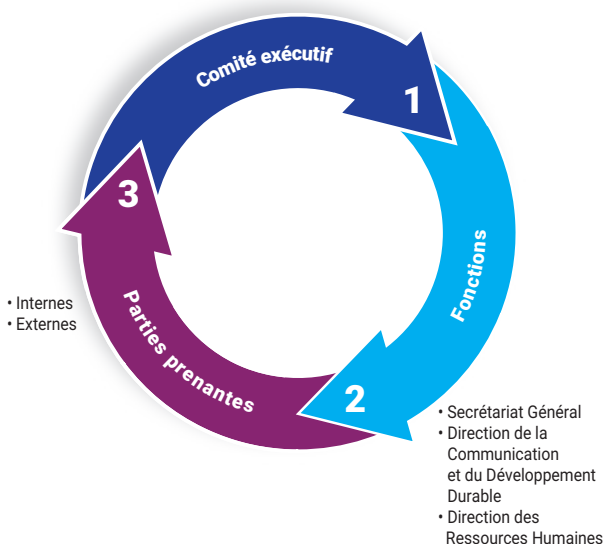
Le *Sonepar Junior Committee* (SJC) est un programme unique de 18 mois réunissant de jeunes managers issus de l'ensemble des différentes entités du Groupe qui échangent et nourrissent le Comité exécutif de nouvelles approches ou idées.

Depuis 2020, les travaux du SJC sont axés sur le développement durable. La promotion 2020 a ainsi travaillé sur huit projets concrets de réduction des émissions de CO₂ du Groupe (*scopes 1 et 2*), tant d'un point de vue technique que financier. Parmi eux, la contribution au *retrofit* LED des agences de deux entités aux États-Unis et en Finlande pour une économie annuelle de 316 MWh d'électricité, soit 180 tonnes de CO₂. La promotion a également contribué au dimensionnement de panneaux solaires pour le prochain centre de distribution de Capital Electric, aux États-Unis, pour une économie annuelle de 1,628 tonne de CO₂, un investissement rentabilisé en moins de cinq ans. Enfin, un outil *Sonevolve* est désormais accessible à tous les collaborateurs pour calculer la rentabilité et les économies de CO₂ issues de différentes initiatives de réduction des émissions.

La promotion 2021, dont la restitution a eu lieu en janvier 2023, a poursuivi ce travail en se focalisant sur la chaîne logistique et le calcul des émissions de CO₂ du *scope 3*.



Gouvernance RSE



3.4 Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable (ODD)



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 relatifs au respect des droits humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et à la lutte contre la corruption.





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

WE SUPPORT



Notre contribution aux ODD et aux principes du Global Compact

ODD	Principes du <i>Global Compact</i>	Engagements de Sonepar	Chapitre
 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	1-2-3-4	Santé et sécurité des collaborateurs et utilisateurs Qualité de vie au travail Qualité et sécurité des produits	5
 <p>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ</p>	1-3	Développement des compétences Attractivité et fidélisation des talents	5
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	1-2	Diversité et inclusion	5
 <p>7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p>	1-3	Transition énergétique Lutte contre le changement climatique	4
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	1-2	Droits humains Stabilité de l'emploi et qualité des conditions de travail	5
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	2-3	Économie circulaire Offre Verte	4
 <p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p>	1-2-4	Éthique des affaires et conformité Diversité et inclusion	6 5

ODD	Principes du <i>Global Compact</i>	Engagements de Sonepar	Chapitre
 <p>11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p>	1-3	Développement des territoires Soutien aux communautés locales Économie circulaire	Bonnes pratiques 4
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	3	Économie circulaire	4
 <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>	3	Lutte contre le changement climatique	4
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	1-2-4	Éthique des affaires et conformité Transparence et gouvernance responsable Droits humains Cybersécurité et protection des données personnelles Gestion de crise	6 2 7 6 6

1 – Droits humains, 2 – Normes internationales du travail, 3 – Environnement, 4 – Lutte contre la corruption





“ *Sonepar ambitionne de devenir le leader de la transition énergétique en accélérant l'adoption par le marché de solutions plus durables.* ”

4- Environnement

4.1	Le changement climatique et la transition énergétique	46
4.2	Vision : accélérer le global net zéro sur les émissions et les déchets	47
4.3	Gouvernance environnementale	47
4.4	Risques et opportunités environnementales	48
4.5	Stratégie	48

4.1 Le changement climatique et la transition énergétique

Le changement climatique, la perte de biodiversité et les enjeux sociaux qui en découlent sont des défis majeurs auxquels l'humanité doit faire face. La transition énergétique est l'un des leviers pour réduire l'impact du changement climatique. C'est aussi une opportunité majeure pour l'industrie et le bâtiment de se réinventer et d'imaginer, avec les opérateurs, des solutions pour une énergie et une production décarbonées.

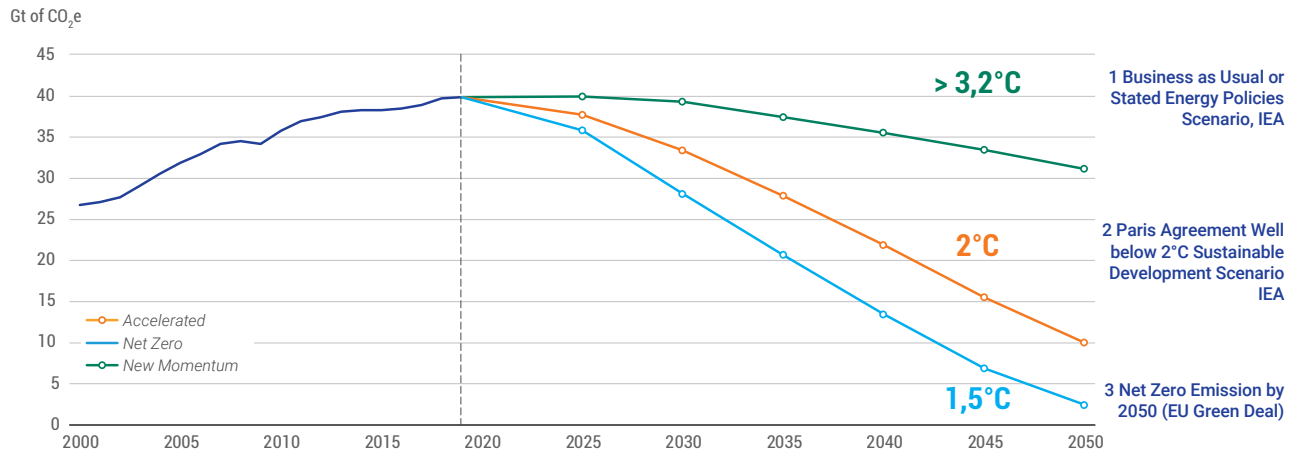
Sonepar opère dans un contexte propice à ces changements radicaux dans l'industrie et le bâtiment, qui visent à remplacer les énergies fossiles par une énergie électrique décarbonée et renouvelable. Le bâtiment représente aujourd'hui à lui seul environ 36 % de la consommation d'énergie finale mondiale et près de 40 % des émissions totales de CO₂ directes et indirectes. L'adoption et la promotion de solutions énergétiques propres par les États et les entreprises est un levier essentiel pour limiter les émissions de CO₂ et accélérer la neutralité carbone globale.

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

Enfin, l'augmentation du coût de l'énergie et l'aggravation des événements liés au changement climatique observés en 2022 rendent d'autant plus importantes et urgentes pour le Groupe de tendre vers l'autonomie énergétique et de mettre en œuvre des actions pour réduire l'impact de ses activités sur le climat et l'environnement.

Un scénario pour atteindre la neutralité carbone en 2050

Le Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC) estime désormais que dépasser les 1,5 °C de hausse des températures par rapport à l'ère préindustrielle pourrait entraîner, « progressivement, des conséquences graves, pendant des siècles, et parfois irréversibles ». En conséquence, maintenir le réchauffement à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels pourrait limiter les effets les plus dangereux et irréversibles du changement climatique. Le scénario zéro émission permettant de maintenir le réchauffement climatique au seuil des 1,5 °C a été développé par l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE). Il reflète le Pacte vert pour l'Europe adopté par de nombreux autres pays, qui vise à être le premier continent neutre pour le climat d'ici 2050. Pour atteindre cet objectif, ce scénario zéro émission nette met en avant un développement majeur des énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique et de l'électrification.



4.2 Vision : accélérer le global net zéro sur les émissions et les déchets

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

Pour atteindre cet objectif, le Groupe s’appuie sur l’ensemble de son portefeuille de près d’un million de clients ainsi que sur les principaux fabricants de matériel électrique dans le monde et mobilise ses 44 273 collaborateurs sur sa chaîne de valeur pour accélérer la mise en œuvre du programme Global Net Zéro. Sonepar vise à réduire ses émissions de CO₂ afin de s’inscrire dans les objectifs scientifiques de réduction de l’augmentation de la température mondiale à 1,5 °C et de développer la circularité sur l’ensemble du cycle de vie des produits pour réduire les déchets.

En décembre 2022, le Groupe a rejoint la SBTi 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 à 1,5 °C. Le Groupe a ainsi défini des objectifs de réduction de carbone d’ici 2050 pour les *scopes* 1, 2 et 3.

L’équipe de validation des objectifs du SBTi a validé le 24 décembre 2022 l’ambition de l’objectif des *scopes* 1 et 2 de Sonepar et a déterminé qu’elle était conforme à une trajectoire de 1,5 °C. Le SBTi indique que cet alignement sur 1,5 °C sur les *scopes* 1 et 2 est actuellement la désignation la plus ambitieuse disponible par le biais du processus SBTi.

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

La majeure partie de l’empreinte carbone de la chaîne de valeur de l’industrie électrique, en complément du transport, est liée à l’utilisation de l’énergie par les produits électriques dans les bâtiments. À l’heure actuelle, les publications et les recherches scientifiques ne permettent pas d’obtenir une vision précise et globale de cette empreinte et n’offrent que des données approximatives et non comparables entre produits. Toutefois, de nombreux fournisseurs travaillent sur des déclarations environnementales des produits, dans lesquelles les données sont plus précises, mais qui ne couvrent pas, à ce jour, l’ensemble du portefeuille de produits de Sonepar. Face à ce défi, le client final n’est pas, à l’heure actuelle, en mesure de quantifier et de réduire ses émissions liées à l’ensemble des produits électriques dans le bâtiment en adoptant les solutions les moins émettrices.

4

4.3 Gouvernance environnementale

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

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

Le Groupe s’appuie sur un réseau de 28 experts internes à travers le monde qui composent le 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 Directeur de la Transition Énergétique et du Développement Durable présente deux fois par an la stratégie et l’avancement à l’ensemble des exécutifs Pays du Groupe afin de les mobiliser sur les objectifs, les priorités stratégiques et les plans d’actions à déployer et concrétiser la vision du Groupe. La stratégie est aussi présentée chaque année au Conseil d’Orientation.

4.4 Risques et opportunités environnementales

Les risques et opportunités environnementales qui ont été identifiés sur la matrice de matérialité par les parties prenantes sont les suivants :

Risques

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

Opportunités

- La crise climatique stimule significativement l'action et l'innovation au sein des entreprises, des industries et des gouvernements ;
- Des flux financiers sans précédent sont liés au développement des énergies renouvelables, à l'amélioration de l'efficacité énergétique notamment dans le bâtiment et à la réduction des émissions de GES (taxonomie verte européenne, paquet sur les infrastructures aux États-Unis) ;
- L'essor des « technologies propres » est observé, avec la création d'une nouvelle classe d'emplois verts ;
- La transition énergétique donne l'opportunité de développer de nouveaux produits et de promouvoir une électricité verte ;
- Les évolutions réglementaires liées au climat.

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

4.5 Stratégie

Le Groupe affiche un positionnement clair à travers les trois objectifs de son ambition à l'horizon 2026 :

1. la promotion, avec le lancement d'une Offre Verte pour aider les clients à réduire leur impact et rester leader dans la vente aux professionnels de produits éco-performants ;
2. l'engagement avec la formation de tous les collaborateurs, notamment pour conseiller les clients et les inciter à adopter de meilleures pratiques ;

3. la transformation pour maîtriser ses impacts et tendre vers l'objectif *Global Net Zéro*.

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

Transform (Transformer) : Maîtriser les impacts et tendre vers le Global Net Zéro

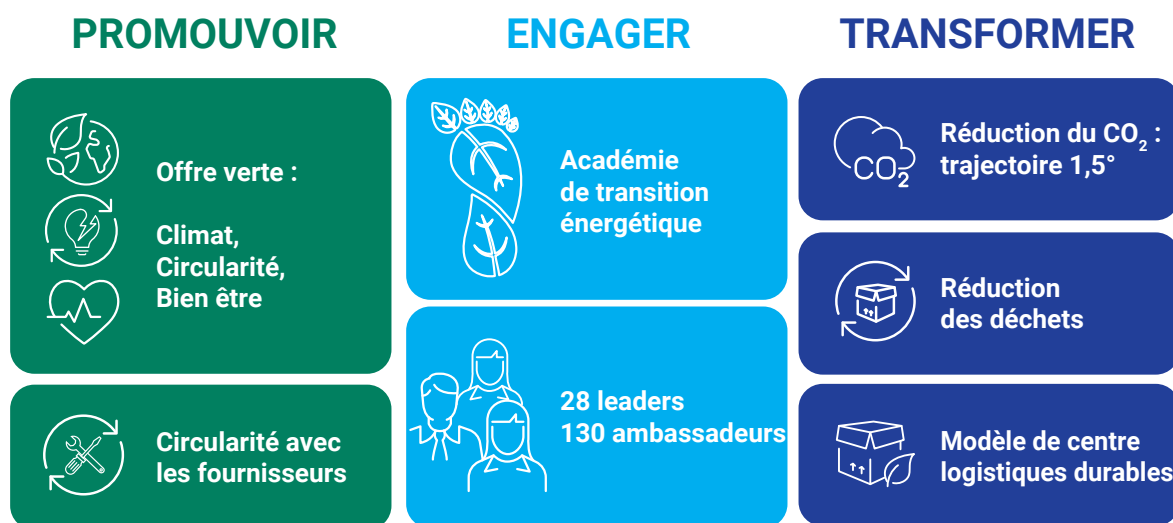
Sonepar veut faire figure d'exemple pour ses clients et mettre en place les technologies qui permettent de réduire son impact. Sonepar se concentre sur la réduction de l'empreinte carbone, qui engage le Groupe à se fixer une feuille de route pour atteindre l'objectif de 1,5 °C enregistré par la SBTi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

Engage (Engager) : Former tous les collaborateurs de Sonepar pour diffuser les meilleures pratiques

Sonepar a développé l'Académie de Transition Énergétique qui vise à accélérer le changement culturel en faisant émerger une génération d'acteurs responsables et engagés, en formant l'ensemble des collaborateurs. Cette Académie a vocation à être ouverte aux clients de Sonepar.

Market (Promouvoir) : Lancement d'une Offre Verte, pour aider les clients à réduire leur impact

Sonepar a développé son Offre Verte, une méthodologie et un écolabel qui permettent aux clients de comparer le CO₂ des produits afin de choisir les produits et les solutions les plus durables, dans l'objectif de réduire leur impact.



Le Groupe enregistre plus de 230 initiatives internes au service du développement durable et de l'atteinte des ODD.

Pour en savoir plus : <https://www.sonepar.com/media/sustainability-map>.

4.5.1 Market : aider les clients à réduire leur impact

4.5.1.1 L'Offre Verte pour choisir les produits responsables

En 2022, Sonepar a lancé son Offre Verte, une première mondiale dans le secteur. Elle met en avant les produits les plus responsables en matière de protection de l'environnement.

Un processus de collecte et de traitement des données

Certains fournisseurs disposent déjà de données précises sur les émissions dans le cadre des déclarations environnementales de produits et de leurs analyses du cycle de vie. Ils transmettent leurs données à Sonepar, qui en vérifie l'exhaustivité pour l'ensemble des phases du cycle de vie, y compris après la fabrication : transport et distribution, utilisation pendant la durée de vie, élimination en fin de vie.

Sonepar traite toutes ces données via son *Data Lake* et y applique sa propre méthodologie, rigoureusement validée par Bureau Veritas, pour obtenir un calcul précis des émissions de CO₂ du produit sur l'ensemble de son cycle de vie. Ce résultat est ensuite converti en un label vert, qui évalue les qualités environnementales du produit et le classe en trois catégories : C (bon), B (très bon) ou A (excellent). Les produits sont présentés, avec leur notation, sur la plateforme omnicanale du Groupe.



Les quatre caractéristiques de l'Offre Verte Sonepar

En caractérisant les émissions à l'aide d'une méthodologie exhaustive selon les quatre critères détaillés ci-dessous, l'Offre Verte de Sonepar constitue une offre inédite, en avance sur les pratiques actuelles du secteur :

- Granularité au niveau du produit :** Pour pouvoir contribuer aux objectifs des Nations Unies sur le climat et superviser les efforts de réduction des émissions de GES, il faut pouvoir les mesurer. L'Offre Verte de Sonepar calcule les émissions directement au niveau du produit, améliorant la précision des résultats, permettant ainsi aux clients de faire des choix judicieux au niveau des produits, mais également de rendre plus fiables les données une fois agrégées, afin de fournir des éléments pour le calcul des émissions au niveau des installations ou des projets ;
- Chiffres d'émissions en cycle de vie complet :** La méthodologie de l'Offre Verte de Sonepar couvre la totalité du cycle de vie des produits, de la fabrication à la fin de vie. C'est la seule mesure véritable de l'ensemble des émissions liées à un produit, et son utilisation permet de comparer un à un les articles sur une même base : celle du cycle de vie complet ;
- Comparaison sur une base identique :** Il existe une série de normes pour le calcul des émissions liées à la fabrication, et les fournisseurs optent souvent pour des approches distinctes. À ce jour, il est bien souvent impossible d'établir des comparaisons pertinentes entre les émissions de produits provenant de différents fabricants. En recueillant des données précises auprès de ses fournisseurs et en y appliquant la méthodologie uniforme de l'Offre Verte, Sonepar harmonise ces différents calculs. Ainsi, les clients peuvent comparer deux produits en toute confiance et sur une base équivalente ;
- Une méthodologie précise et vérifiée par un organisme indépendant :** Si le résultat de l'Offre Verte est une simple notation environnementale facile à comprendre, sa production nécessite des données et des calculs complexes, avec des marges d'erreur considérables. La méthodologie de Sonepar a été méticuleusement élaborée et a fait l'objet d'une vérification indépendante afin de garantir un résultat plus précis et plus fiable.

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 dans notre écosystème ;
2. aider les clients (installateurs, professionnels de l'industrie et du bâtiment) à identifier les meilleures technologies disponibles ;
3. fournir aux clients une information fiable et précise pour les aider à gérer leurs émissions de CO₂.

Avec la performance d'un produit affichée sur toutes les interfaces de Sonepar, les clients peuvent utiliser la notation pour comparer en ligne des produits similaires et choisir un produit alternatif affichant des émissions plus basses.

Face aux demandes croissantes des clients en matière de responsabilité environnementale, l'Offre Verte établit une référence. Le Groupe vise à impulser une dynamique, en démontrant la valeur pour les clients de disposer d'informations simples et précises sur le CO₂. À l'avenir, Sonepar s'attend à ce que de nombreux autres fournisseurs rejoignent l'initiative. Notamment, les clients de Sonepar pourront agréger des données pour calculer les émissions sur la totalité du cycle de vie pour des projets de grande ampleur ou des bâtiments, et les clients finaux bénéficieront de ces résultats dans leurs propres calculs d'empreinte carbone par foyer. Au fur et à mesure de son développement, l'Offre Verte de Sonepar inclura d'autres notations, aidant les clients à faire les meilleurs choix pour préserver les ressources naturelles de la planète et assurer le bien-être de ses habitants.

4.5.1.2 Le *customer impact tracker* pour les grands comptes

En parallèle à l'Offre Verte, à la demande des clients grands comptes qui ont exprimé la nécessité de mesurer leur *scope 3* sur les achats, Sonepar a développé en 2022 un *Customer Impact Tracker* qui permet de suivre trimestriellement le CO₂ sur les achats et de fournir des rapports détaillés à ses clients. 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 *Data Lake* de Sonepar.

4.5.1.3 Solutions renouvelables et efficacité énergétique

Sonepar met l'accent sur le développement de produits éco-responsables afin d'accélérer la transition énergétique. En 2022, Sonepar a réalisé 2,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans les produits fonctionnant à base d'énergies renouvelables et 2,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans les solutions d'efficacité énergétique.



4.5.1.4 Développer l'économie circulaire

Sonepar dispose d'un réseau mondial de 170 centres de distribution, entrepôts et 2 417 agences, qui représentent autant de « points de contact » grâce auxquels il propose à ses clients des services relevant de l'économie circulaire.

Sonepar implique ses collaborateurs dans la réflexion sur les actions et solutions durables proposées aux clients pour donner une seconde vie aux produits. Ceci inclut par exemple, et selon les sites, une collecte en vue du recyclage, un service de réparation de produits, un pilote de vente de produits de seconde main. Certaines entités ont notamment noué des partenariats fournisseurs afin de proposer aux clients des produits plus facilement recyclables (démontables ou fabriqués à partir de matériaux s'intégrant favorablement dans la chaîne de traitement des déchets). Sonepar souhaite accélérer ce type de partenariats pour organiser davantage la collecte et développer de nouveaux modèles afin d'augmenter la durée d'utilisation des produits au sein de sa chaîne de valeur.

Initiatives remarquables

Aux Pays-Bas, Technische Unie a ouvert, à Utrecht, en mars 2022, son troisième centre d'inspiration, ses deux autres centres d'inspiration étant dédiés au développement durable et à l'industrie du futur. Les clients peuvent prendre rendez vous pour découvrir les nouvelles technologies en matière d'intelligence artificielle dans les domaines du développement durable, de l'éclairage, de la sécurité et de l'énergie. Ils fonctionnent comme des pôles d'éducation permettant aux clients d'utiliser les pratiques les plus récentes, de les aider à créer un futur plus efficace et plus écologique. Technische Unie a également constitué une équipe Circularité afin de former ses clients sur les produits durables qu'ils peuvent vendre à leurs propres clients.

En France, Sonepar a lancé en mai 2022 la certification « Vertuose ». Il s'agit d'une distinction interne qui promeut les filiales les plus durables. Pour devenir Vertuose, une filiale doit réussir six défis durables. Cette distinction a également pour objectif de valoriser les produits écologiques et la collecte des déchets.



Chiffre clé

1 314 tonnes de produits (DEEE) récupérés en agence et valorisés en 2022, soit une diminution de 13% par rapport à 2021.

4.5.2 Engage : engager les collaborateurs grâce à une académie de transition énergétique

Parce que l'engagement des collaborateurs est essentiel à toute action en faveur du Développement Durable, Sonepar déploie depuis 2020 son Académie de Transition Énergétique à l'échelle du Groupe. Elle consiste en un parcours de formation en ligne pour sensibiliser tous les collaborateurs aux enjeux environnementaux. Elle se compose de modules dédiés à une thématique majeure pour le Groupe. Après le développement durable, plusieurs nouveaux modules seront ajoutés pour compléter le programme. Ils porteront sur l'économie circulaire à compter de 2023 puis l'Offre Verte.

4.5.2.1 Module Développement Durable

Le premier module de l'Académie de Transition Énergétique est consacré au développement durable. Il présente en 30 minutes les actions de développement durable menées par le Groupe, ainsi que

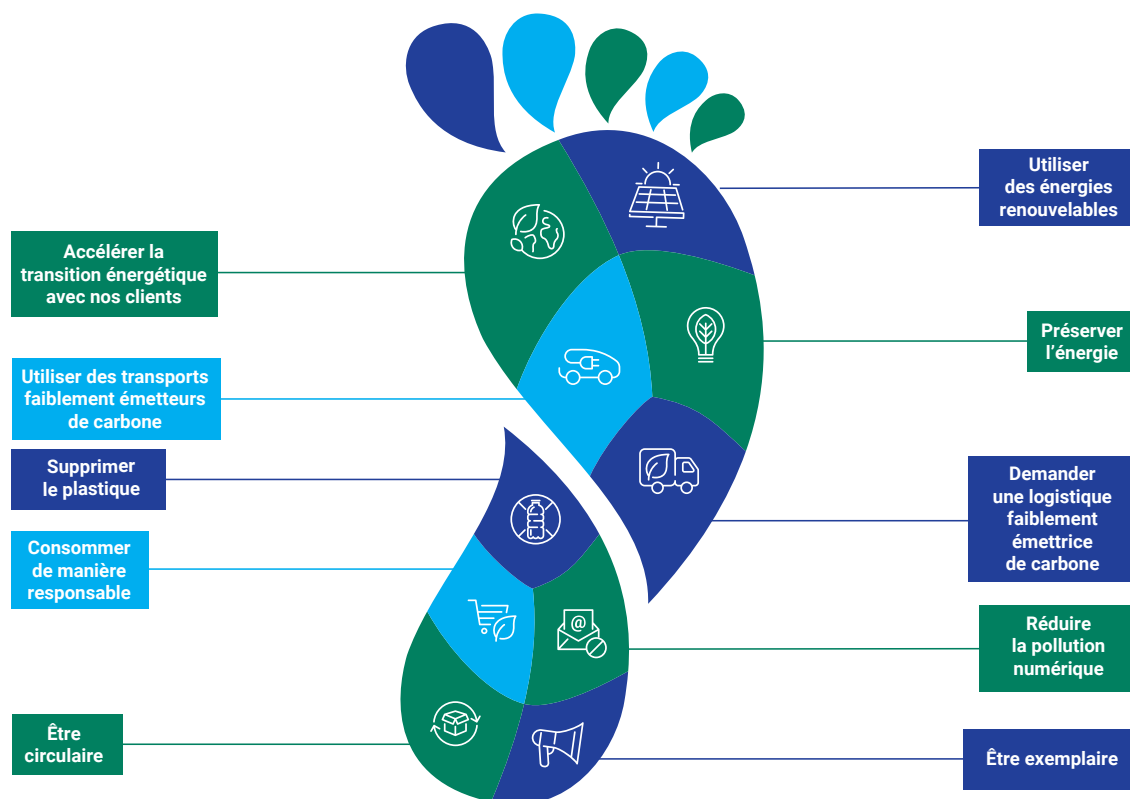
son empreinte carbone. Il incite chacun à agir et à s'engager activement dans ses pratiques en faveur de la transition énergétique et à devenir acteur du changement, qu'il travaille dans une agence, une plateforme logistique, un bureau ou en mobilité.

Pour les collaborateurs n'ayant pas accès à un ordinateur, la formation est effectuée en présentiel en coordination avec les responsables locaux. Le module est disponible en 11 langues.

Chiffre clés

Au 31 décembre 2022, plus de 31 000 collaborateurs ont été formés, représentant 70 % des effectifs du Groupe.

Objectif : Sonepar s'est fixé pour objectif d'atteindre 100 % des collaborateurs formés en 2023.



4.5.2.2 Module circularité

Un deuxième module sur la circularité sera 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. Un poster sera également édité pour sensibiliser les employés aux engagements pris par le Groupe. Cette formation délivrera notamment les fondamentaux de la circularité détaillés ci-dessous.

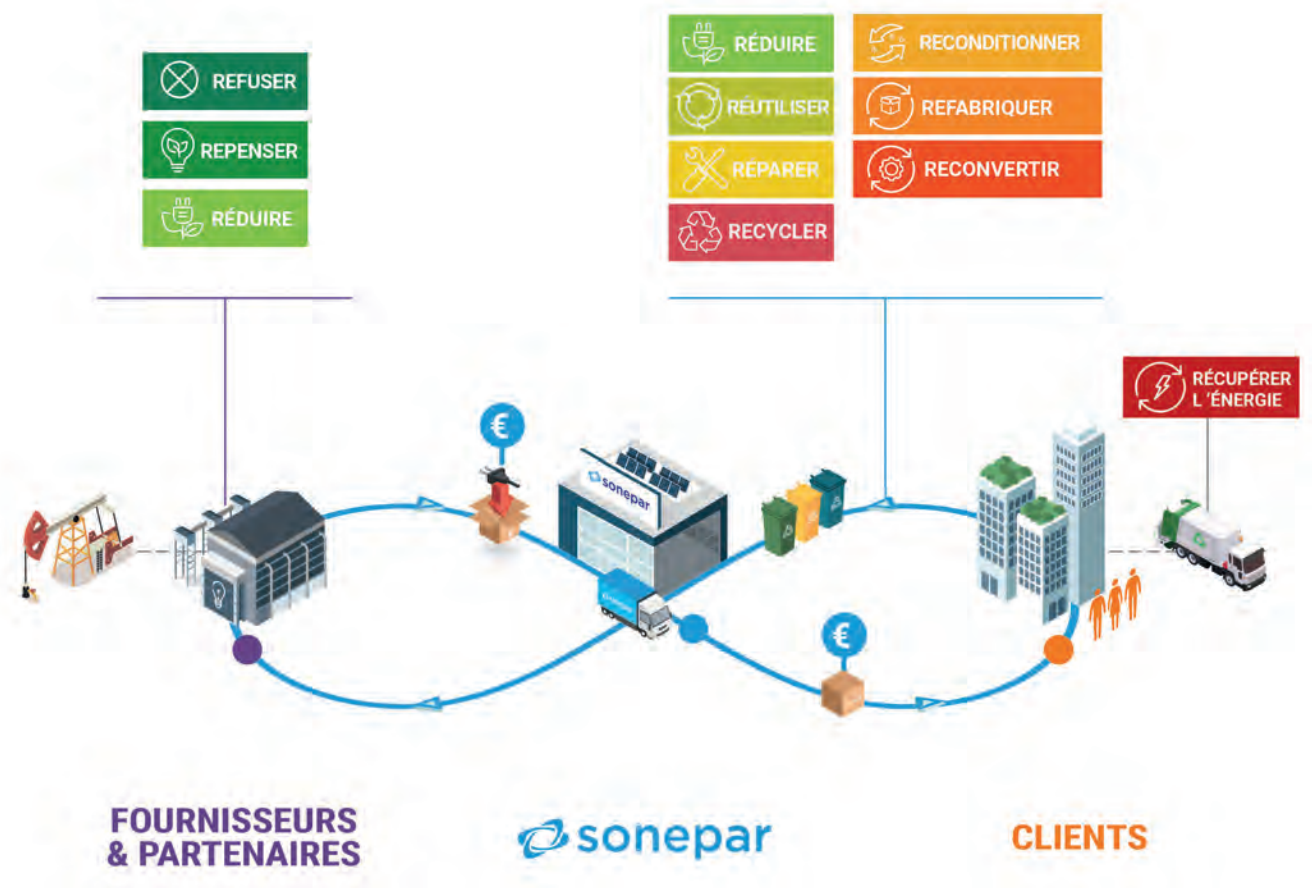
L'économie circulaire est en effet au cœur des enjeux sociétaux actuels. Contrairement à l'économie linéaire, basée sur le schéma « fabriquer, consommer, jeter », ce terme désigne essentiellement le fait de recycler, réutiliser, et remettre à neuf. Le passage d'une économie linéaire à une économie circulaire implique une transformation profonde des usages et des modes de consommation. Ce changement

de paradigme est nécessaire pour préserver les ressources, garantir l'avenir de la société et préserver les générations futures.

L'économie circulaire repose sur trois piliers interdépendants : l'offre des acteurs économiques, la demande ou le comportement des consommateurs, et la gestion des déchets. Ces piliers se déclinent en 10 actions stratégiques (les « 10 R »), qui permettent d'avoir un impact concret sur l'économie : Refuser, Réduire, Repenser, Réutiliser, Réparer, Rénover, Refabriquer, Reconvertir, Recycler et Récupérer l'énergie.

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





Initiatives remarquables

En Suède, un concours a été organisé pour encourager les collaborateurs à proposer des initiatives d'usage plus intelligent de

l'électricité qui permettraient de réduire la consommation d'énergie pour le Groupe. 42 initiatives ont été proposées par 25 contributeurs, trois d'entre elles ont été récompensées et mises en œuvre.

4.5.3 Transform : transformer le Groupe pour réduire ses impacts

Sonepar s'efforce de réduire son empreinte au quotidien pour maintenir l'augmentation de la température mondiale sous la barre des 1,5 °C. En tant qu'acteur logistique, implanté dans 42⁽¹⁾ pays avec une présence locale assurée par 2 714 agences et 170 centres de distribution et entrepôts, Sonepar est conscient d'exercer une pression sur les ressources naturelles et le changement climatique. Le Groupe souhaite faire figure d'exemple dans la réduction de son empreinte notamment sur les émissions de GES et les déchets.

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

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

4.5.3.1 Réduction des émissions de CO₂

Science Based Targets



Les objectifs ainsi fixés ont pour ambition :

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

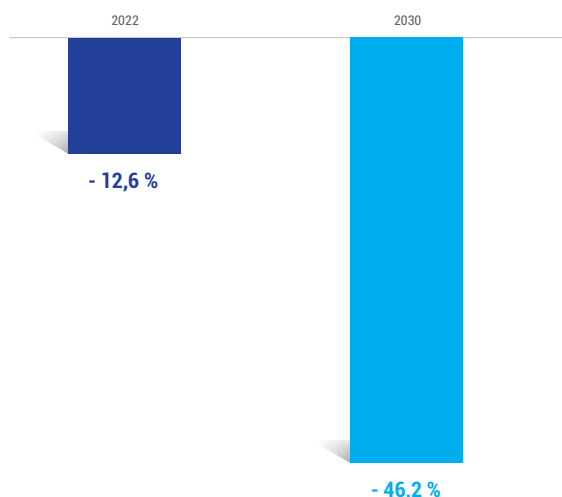
(1) Présence d'au moins une entité juridique dans un Pays.

Engagements Groupe et plan d'actions Pays

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

Le bilan carbone a permis d'identifier les postes particulièrement émissifs par Pays et des plans d'actions ont été définis pour chacun d'entre eux. Ils ont été présentés au Conseil d'Orientation de Sonepar. Les filiales opérationnelles peuvent ainsi actionner les leviers les plus efficaces (bâtiments et véhicules) pour réduire leur empreinte carbone en prenant en compte les réalités locales.

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



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



L'objectif 2023 relatif à l'éclairage LED a été déplacé en 2025 car certains Pays attendent la fin de vie de leurs lampes existantes afin d'éviter de jeter des produits toujours en état d'usage et les remplacent au fur et à mesure avec des LEDs.

Objectifs, engagements et plans d'action *scope* 1 et 2

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

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

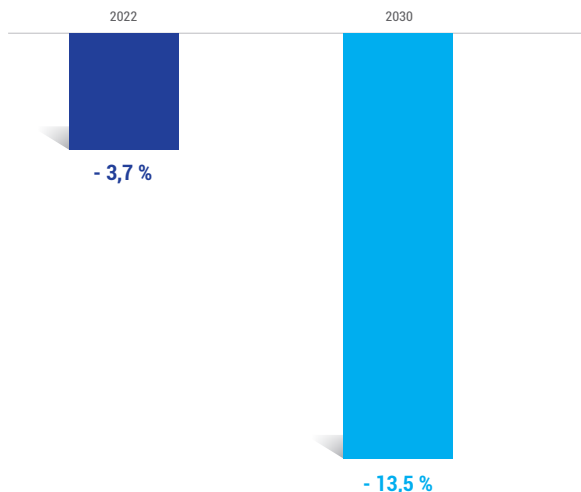
Les objectifs cibles retenus par Sonepar en matière de réduction des GES sur les *scopes* 1 et 2, à méthodologie et périmètre constants depuis 2019, sont les suivants : -4,2 % par an ; avec -46,2 % en 2030.



Objectifs, engagements et plans d'action scope 3

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

- en amont, les achats produits, le transport des produits livrés par les fournisseurs dans les centres de distribution ou les agences, les déplacements domicile-travail et déplacements professionnels, les déchets et achats d'emballages ainsi que la production d'énergie amont ;
- en aval, les ventes produits, la fin de vie des produits et la logistique mise en œuvre par les partenaires de Sonepar.



Les objectifs cibles retenus par Sonepar en matière de réduction des GES sur le *scope 3*, à méthodologie et périmètre constants depuis 2019, sont les suivants : - 1,2 % par an ; avec - 13,5 % en 2030 et - 38,1 % en 2050.

Le Groupe associe à ses objectifs de réduction des GES un premier engagement sur la fin de vie des déchets. Des engagements Groupe sur l'Offre Verte et la logistique amont et aval sont en cours de formulation.



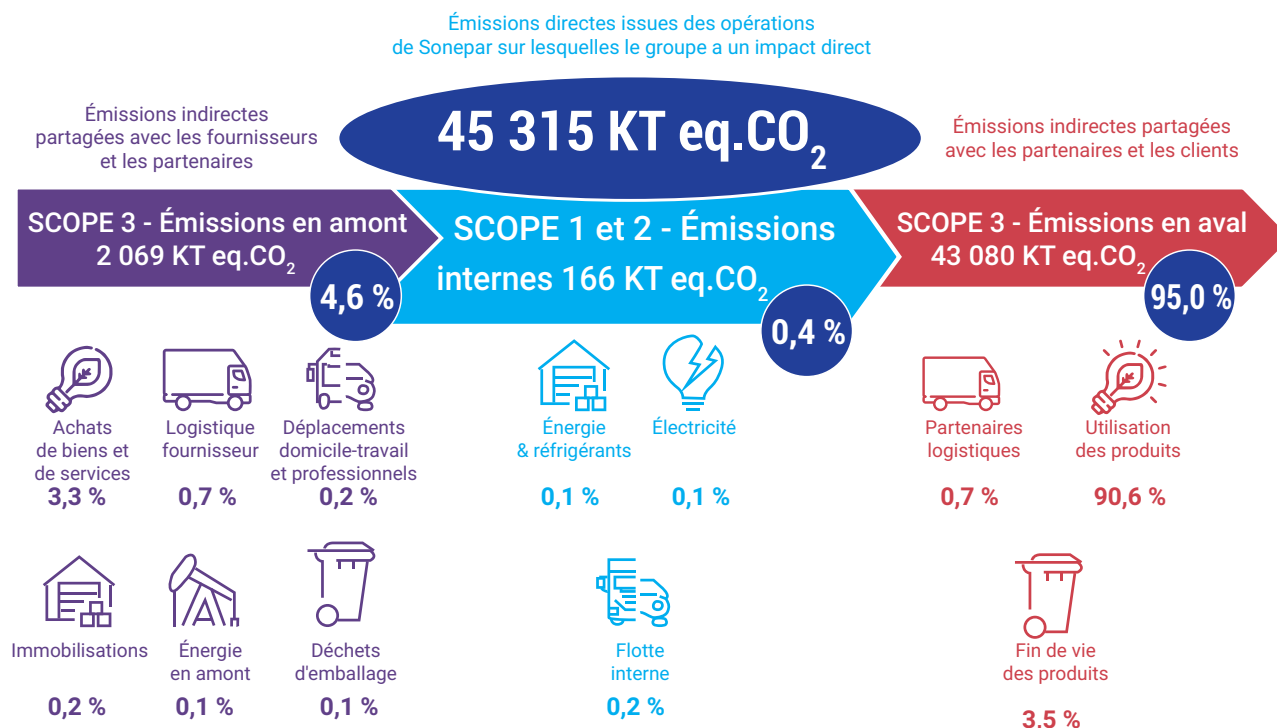
Sur la partie produits, le Groupe a priorisé au lancement de l'Offre Verte afin de qualifier plus précisément les données « produits » et de réduire son *scope 3* avec la chaîne de valeur en proposant les alternatives les plus durables. Compte tenu des fortes incertitudes sur le calcul du CO₂ par produit, il a été décidé de définir un langage commun en collaboration avec les fournisseurs du Groupe, pour standardiser la mesure du CO₂ par produit sur l'ensemble du cycle de vie. Les objectifs inhérents au *scope 3* « produit » ont été intégrés dans ce contexte.

Les principales actions engagées depuis 2019 par les Pays pour réduire leurs émissions de GES sur le *scope 3* sont les suivantes :

- amélioration de la chaîne logistique ;
- augmentation du taux de chargement dans les camions ;
- diminution de la distance et/ou du poids des livraisons ;
- mise en place de packaging ou de boîtes modulaires ;
- réduction des déplacements (notamment en avion) ;
- réduction des déplacements entre le domicile et le lieu de travail grâce au développement du télétravail ;
- lancement de l'Offre Verte et du *Customer Impact Tracker*.

Objectifs et résultats⁽¹⁾

Répartition des émissions de CO₂ par scope et par catégorie (données 2022)



Évolution des émissions de CO₂ sur la période 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
SCOPE 1&2⁽²⁾	197	163	167	166
Scope 1 – Energy Fleet & Building	137	118	125	129
Scope 2 – Electricity	60	45	42	37
SCOPE 3	55 214	49 264	50 308	45 149
Upstream	1 729	1 637	1 898	2 069
Product Purchases	1 249	1 187	1 392	1 476
Supplier Logistics	274	272	298	330
Others	207	178	208	263
DOWNSTREAM	53 485	47 627	48 410	43 080
Third-Party Logistics	444	413	445	448
Product Sales/End-of-life	53 040	47 213	47 965	42 632
	55 411	49 427	50 475	45 315

Le *scope 3* produits représente la partie la plus importante du CO₂ avec plus de 97% des émissions. Les émissions liées aux achats sont calculées à partir de facteurs d'émissions issus de publications scientifiques. La partie utilisation des produits a été déterminée minutieusement sur l'ensemble du périmètre produit de Sonepar afin d'identifier leurs consommations énergétiques et d'y attribuer le facteur d'émission de l'électricité des pays dans lesquels ils sont utilisés pour obtenir les volumes d'émissions. Les facteurs utilisés sont ceux de l'Agence Internationale de l'Énergie. La fin de vie est également déterminée à partir de facteurs d'émissions de l'ADEME.

(1) Par rapport à l'année de référence 2019.

(2) Certaines données sont estimées sur les consommations. Exemple: 50% des données sur l'électricité pour l'Allemagne, les données fuel 2022 pour la France sont sur la base de 2021.

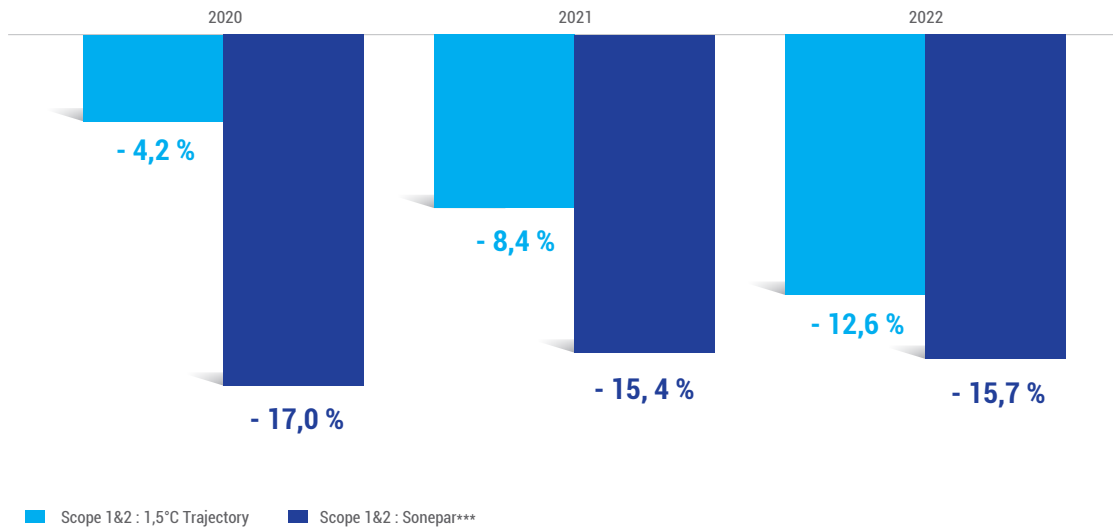
Les graphiques suivants présentent les évolutions des émissions du *scope 1* et *2* et du *scope 3* de Sonepar en comparaison avec les deux trajectoires validées par l'initiative SBTi.

L'évolution du *scope 1* et *2* est comparée à la trajectoire 1,5°C et l'évolution du *scope 3* est comparée à la trajectoire 2°C de la SBTi.

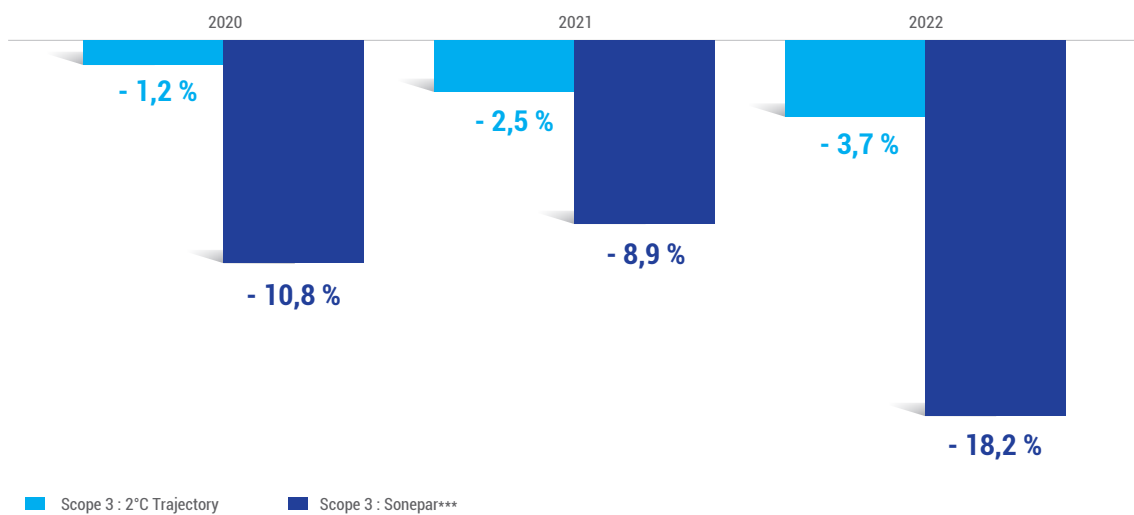
Toutes les évolutions sont calculées à partir de 2019, année de déclaration initiale.

Un travail sur la qualité des données est en cours.

Sonepar *scope 1 & 2* versus SBTi 1.5°C trajectory (2019 baseline)



Sonepar *scope 3* versus SBTi 2°C trajectory (2019 baseline)



Une variation significative est présente sur le *scope 3* qui est lié à une forte réduction des facteurs d'émissions de l'électricité sur les Pays où Sonepar est présent.

Initiatives remarquables

Pays	Type d'action	Description
Brésil	Achats responsables	Pour démontrer son engagement envers la Planète, Sonepar Brésil a développé une politique d'achats responsables, afin de favoriser l'adoption de critères environnementaux et sociaux dans l'évaluation de ses fournisseurs, associés aux critères et documents déjà existants dans le processus d'achat de produits et de sous-traitance de services par le Groupe.
Allemagne	Centres logistiques durables	Le projet « <i>GreenTP</i> » (<i>Green Transshipment Point</i>) a démarré au second semestre 2022 et sera mis en œuvre pour tous les points de transbordement jusqu'en 2026. Objectif : réduire les émissions de CO ₂ dues à la consommation électrique à un niveau proche de zéro pour tous les points de transbordement (> 40 TP). L'une des caractéristiques particulières de ces sites est le fonctionnement de nuit qui induit peu de lumière naturelle et peu d'énergie solaire disponible. Cela passe donc par la réduction des émissions de CO ₂ en mettant en œuvre 100 % de LED avec contrôle automatisé de l'éclairage, des systèmes photovoltaïques avec stockage d'énergie, l'optimisation du chauffage et le remplacement des camions diesel par des transports électriques ou d'autres technologies propres, étape par étape. Résultats estimés : 320 tonnes de CO ₂ par an à économiser avec le déploiement du projet.
Italie	Flotte bas carbone	Sacchi a installé 75 nouvelles bornes de recharge électrique en 2022 menant à 125 le nombre de bornes de recharge dans ses 80 agences. À partir d'octobre 2021, un groupe de travail a été créé au sein du Comité local de durabilité pour planifier l'installation de nouvelles bornes de recharge électrique dans les agences en 2022. Le groupe travaille pour : <ul style="list-style-type: none"> • Planifier le nombre et le type de points de charge ; • Définir la marque et la communication pour Sacchi <i>Electric Mobility</i> ; • Créer une instruction opérationnelle et créer une procédure pour décrire les méthodes et les règles de facturation pour les employés et les clients ; • Cartographier les points de recharge de Sacchi sur Internet. L'initiative se poursuivra en 2023, avec 20 autres nouvelles installations. L'objectif principal est d'installer des bornes dans toutes les agences et le centre logistique jusqu'au deuxième trimestre 2023.
Italie	Production d'énergie par les PHV	Sacchi s'efforce de réduire les émissions de gaz à effet de serre produites directement par la consommation d'électricité. En 2021, Sacchi a installé sept nouvelles centrales photovoltaïques (+ 235 kW de puissance renouvelable) équipées d'un système de stockage. Cela permet d'augmenter l'autoconsommation et d'utiliser l'énergie produite même pendant les heures de non-production. En 2022, plus de 160 kWp et une nouvelle section de centrale photovoltaïque sur le centre de distribution de Desio – WEX (400 kWp) ont été installés. Cette intervention conduira à une consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables d'environ 27 % de la consommation totale de Sacchi.
États-Unis	Production d'électricité grâce aux panneaux solaires	Sonepar USA a installé 2 858 KW d'énergie solaire sur ses toits depuis 2021, produisant près de quatre millions de kWh d'électricité par an. L'énergie solaire est considérée comme un investissement clé pour Sonepar USA dans tous ses futurs centres de distribution.



4.5.3.2 Réduction des déchets

Définition d'un langage commun et de bonnes pratiques

Les cartons, palettes et plastiques d'emballage constituent la majeure partie des déchets directs issus de l'activité propre du Groupe. Un langage et un reporting commun ont été créés en 2022 avec le *Sustainability Tracker* et les Pays commencent à reporter et définir des bonnes pratiques pour réduire les déchets :

- mise en place de bacs verts réutilisables au service des clients. Ils constituent le support principal de tous les petits produits et une base importante pour les systèmes de préparation de commandes entièrement automatisés. Ils permettent d'économiser le carton et de réduire les emballages à usage unique ;
- mise en œuvre d'une politique d'emballage écoresponsable, promotion de l'utilisation de matériaux recyclés dans les emballages des fournisseurs et d'élimination des plastiques ;
- recours à des emballages plus fins, suppression des emballages pour certaines lignes de produits ;
- réduction de certains emballages adaptés au format du produit ;
- recyclage des palettes et des tourets ;
- nomination d'un *Packaging Designer* en charge de l'optimisation des emballages (activité marques propres) ;
- recyclage avancé des vêtements de travail usagés, du bois, du papier et du carton.

Pour réduire leurs déchets, les filiales opérationnelles du Groupe travaillent avec les services locaux chargés de la récupération, de la réutilisation et du traitement des flux.

Initiatives remarquables

Pays	Description
Royaume-Uni	Routeco a réduit l'utilisation des emballages plastiques pour tous les colis : <ol style="list-style-type: none"> 1. Une boîte 3 en 1 a été conçue par Routeco pour économiser sur le remplissage ; 2. Tous les rubans en plastique ont été retirés et seuls les rubans en papier sont utilisés pour tous les besoins d'emballage ; 3. Des panneaux alvéolaires remplacent les lattes de bois pour le transport des rails ; 4. Introduction du papier bulle <i>Blue Ocean</i>, neutre pour les eaux souterraines et 100 % recyclable.
Suisse	Depuis 2016, Sonepar Suisse utilise un nouveau concept de carton qui a été mis à jour au 2 ^e trimestre 2022 : il est disponible en sept tailles différentes et le système logistique accepte la plus petite taille possible. Le carton est produit à partir de carton recyclé, il se referme sans adhésif seulement grâce à sa conception et à des encoches, il est empilable afin de gagner en volume lors de la livraison. Le client peut marquer le carton pour mettre en valeur le nombre de réutilisations.
Pérou	Dans son entrepôt principal, Sonepar Peru recycle les restes de câbles en cuivre et réutilise les emballages du fournisseur (carton, bois) pour emballer les produits. Selon le plan de gestion des matières résiduelles, le Pérou recycle les déchets en accord avec un organisme à but non lucratif ce qui a permis de recycler près de sept tonnes de cuivre en 2021.



4.5.3.3 Plan d'adaptation au climat

Sonepar prépare un plan d'adaptation au climat afin d'anticiper les événements climatiques extrêmes sur ses bâtiments et collaborateurs et de réduire les impacts potentiels. La conception de ce plan intègre notamment les engagements pris par la filiale de réassurance du Groupe au titre de son adhésion aux principes de l'assurance responsable des Nations Unies.





“ *Sonepar s’engage à agir en tant qu’acteur responsable dans la conduite de ses affaires, envers l’environnement, ses collaborateurs et son écosystème.* ”

5- Capital social et sociétal

5.1	Vision et stratégie ressources humaines	62
5.2	Gouvernance	62
5.3	Attirer les talents	64
5.4	Développer les compétences	65
5.5	Promouvoir la qualité de vie au travail et l'engagement des collaborateurs	68
5.6	Favoriser la diversité et l'inclusion	71
5.7	Garantir la santé-sécurité des collaborateurs	77
5.8	S'approvisionner de façon éthique et responsable	78
5.9	Respecter et promouvoir les droits humains	79
5.10	Engagements envers les communautés locales et les parties prenantes	80

5.1 Vision et stratégie ressources humaines

L'attention portée aux collaborateurs et au contexte organisationnel, moteurs de la performance, constitue le pilier de la stratégie ressources humaines. La capacité à attirer et fidéliser les talents est un élément clé de la réussite du Groupe. Sonepar déploie une politique ressources humaines globale qui est relayée localement en concertation avec les instances représentatives du personnel et en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

Sonepar a défini trois axes stratégiques en matière de ressources humaines pour les cinq prochaines années :

- assurer un environnement de travail inclusif et équitable en offrant à chaque collaborateur la possibilité de se former et de développer sa carrière tout en respectant son identité ;

- développer et s'appuyer sur les données ressources humaines pour prendre les meilleures décisions pour l'organisation, assurer l'engagement de tous les collaborateurs, en ligne avec la stratégie RSE et dans le respect de la politique relative aux droits humains (voir section 5.9) ;
- soutenir et accélérer la transformation digitale grâce une gestion du changement pilotée en transverse tout en avançant dans la montée en compétence des collaborateurs.

Ces axes stratégiques sont alignés avec la raison d'être de Sonepar, dévoilée en avril 2023.

5.2 Gouvernance

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

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

- le service Développement Organisationnel s'appuie sur les systèmes d'information ressources humaines (SIRH) afin de s'assurer de la conception et l'exécution du plan stratégique « Impact » pour le pilier « Collaborateurs » avec la planification stratégique des effectifs, les enquêtes de satisfaction collaborateurs *Open Voices*, l'optimisation de l'organisation et la coordination du projet raison d'être (*Purpose*) de Sonepar afin de s'assurer qu'il se répercute dans l'ensemble de l'organisation. Ce service fait également partie du groupe de travail RSE de Sonepar et apporte son expertise et son soutien à la définition et au déploiement de son volet social ;
- le service Diversité, Inclusion, Gestion des Talents et Formation définit et anime les actions liées à ces enjeux et met à disposition des outils et processus visant à développer les compétences des collaborateurs en lien avec les priorités du Groupe ;

- le service Avantages Sociaux et Rémunérations anime les campagnes de revue des rémunérations et assure une cohérence en termes de rémunération et de gestion des mobilités internationales ainsi que la définition des plans d'actionnariat salariés.

Elle s'appuie sur un réseau local de 37 responsables ressources humaines qui couvre les différents Pays dans lesquels le Groupe est présent. Ces responsables font partie de l'IHRC, auquel participent activement et à tour de rôle les acteurs clés des équipes ressources humaines. L'IHRC est composé d'environ 70 membres.

Le réseau ressources humaines est également constitué de trois responsables régionaux chargés de relayer les initiatives globales et de remonter les avancées majeures auprès des équipes du Siège. Ils sont rattachés en ligne managériale directe au Président de Région, avec en sus un rattachement fonctionnel à la Directrice des Ressources Humaines Groupe. Ils sont membres de la *Human Resources Leadership Team* (HRLT).

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

La gouvernance des ressources humaines et le lien entre les fonctions centrales et locales sont ainsi assurés par l'IHRC et le HRLT.

Outils

Sonepeople

Sonepar poursuit actuellement le déploiement Sonepeople, son SIRH Groupe. Cet outil est destiné à améliorer l'expérience collaborateur et à fluidifier les relations et échanges d'informations entre un responsable d'équipe et son équipe. Il permet aux Pays de s'aligner sur les processus ressources humaines définis par le Siège. Le Siège, les Régions et Pays s'appuient sur les données du SIRH qui est la référence unique pour toute analyse et définition de la stratégie ressource humaine.

Quatre modules ont été identifiés comme obligatoires pour les filiales opérationnelles du Groupe : le module *core* RH, le module performance et objectifs, le module succession et développement et le module formation.

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

Le SIRH propose une expérience standardisée pour l'ensemble des collaborateurs. Une fois complètement déployé, le SIRH dotera le Groupe d'une interface et d'un langage communs en matière de pilotage et de gestion des données collaborateurs.

Statut du déploiement :

À fin 2022, 36 Pays sont complètement couverts par Sonepeople (modules obligatoires).

Concernant les modules optionnels :

- *Onboarding* : trois Pays déployés à fin 2022 et quatre Pays planifiés pour 2023 (en cours d'étude) ;
- Recrutement : 15 Pays déployés à fin 2022 et quatre Pays planifiés pour 2023 (en cours d'étude) ;
- Rémunération et Avantages Sociaux : 10 Pays déployés à fin 2022 et trois planifiés pour 2023 (en cours d'étude).

Objectifs : 100 % du périmètre Groupe couvert par les modules obligatoires du SIRH en 2024, soit 85,7 % des Pays.



Chiffres clés Sonepeople

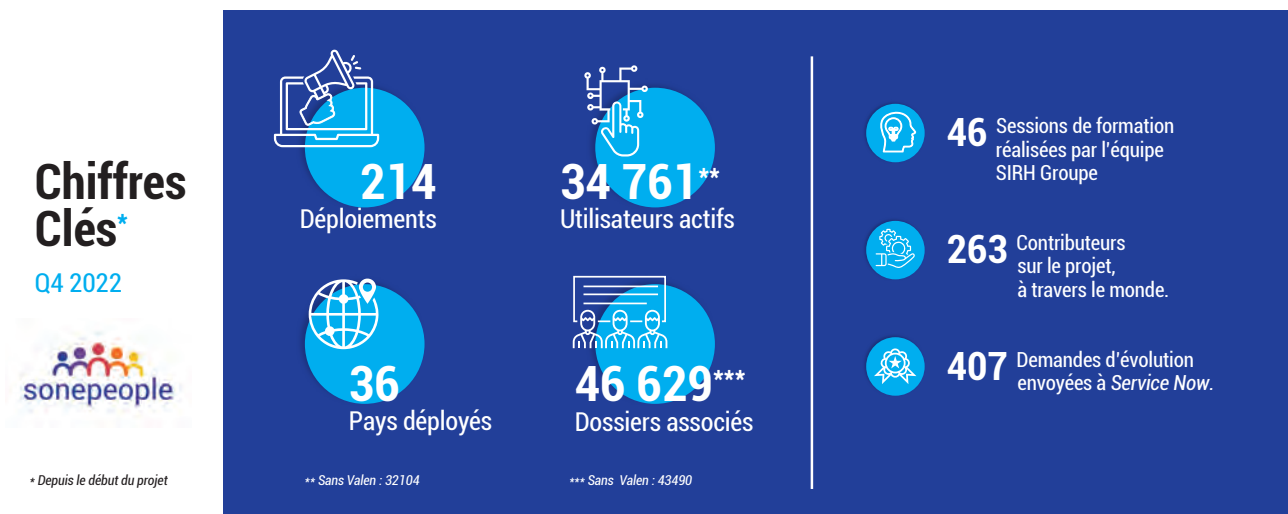


Tableau de bord stratégique

En 2022, Sonepar a créé un tableau de bord automatisé via le module *reporting* de *Sonepeople* afin de faciliter le suivi de quatre indicateurs clés du plan stratégique « Impact » :

- le taux d'attrition⁽¹⁾ ;
- le taux d'attrition des collaborateurs ayant moins de trois ans d'ancienneté ;

- le pourcentage de femmes dans l'effectif total ;
- le pourcentage de femmes recrutées sur l'exercice écoulé.

Ces indicateurs ont été testés au niveau local fin 2022 et seront déployés sur le périmètre Groupe en 2023.

(1) voir Glossaire.

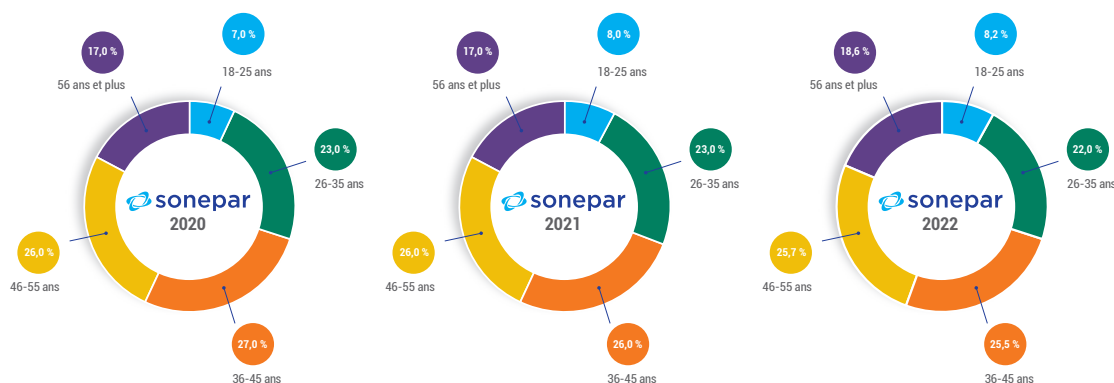
5.3 Attirer les talents

Enjeux

Afin d'assurer sa résilience et sa performance sur le long terme, le Groupe se doit d'attirer les talents nécessaires à la bonne conduite de son activité et à sa transformation. Le Groupe évolue dans un environnement concurrentiel dont les métiers "B-to-B" sont assez peu

connus du grand public et des talents en recherche d'emploi, notamment des jeunes générations. Le Groupe est en effet constitué de nombreuses entités locales, opérant sous diverses marques et d'un système de recrutement géré le plus souvent à l'échelle des Pays.

Répartition de l'effectif par tranche d'âge*



* Périmètre plan stratégique « Impact ».

Outil

Pour répondre à cet enjeu, Sonepar déploie depuis 2018 sa marque employeur, autour du slogan « *Powered by Difference* ». Cette initiative est le fruit d'une réflexion collective initiée par l'IHRC, réalisée de concert avec les équipes des Pays et la Direction Communication et Développement Durable. Elle répond à la nécessité de se doter d'un visuel impactant pour accroître la visibilité du Groupe auprès des candidats et renforcer l'engagement des collaborateurs. Elle est déclinée à l'échelle locale et sert d'outil dans le cadre du recrutement par les filiales opérationnelles en France et à l'international.

La marque employeur est actuellement utilisée dans l'ensemble des communications de Sonepar au-delà des ressources humaines, ce qui atteste de son succès, d'autant plus qu'elle est, depuis 2021, associée à la marque Sonepar.

Le déploiement d'un module recrutement dans *Sonepeople* a débuté au niveau local en 2021 et couvre 15 Pays fin 2022. Ce module permet d'améliorer l'expérience candidat grâce un espace dédié au recrutement avec un accès facilité à l'ensemble des offres d'emplois du Groupe.

Sonepar a complété ces mesures en 2022 au travers de son projet diversité et inclusion (voir également section 5.6).



Actions 2022

En 2022, le Groupe a poursuivi diverses actions contribuant à améliorer sa marque employeur « *Powered by Difference* », avec en particulier le déploiement de sa nouvelle identité visuelle de marque et le renforcement de la communication externe en matière de RSE (développement durable, diversité et inclusion, responsabilité sociale et sociétale).

Chiffre clé

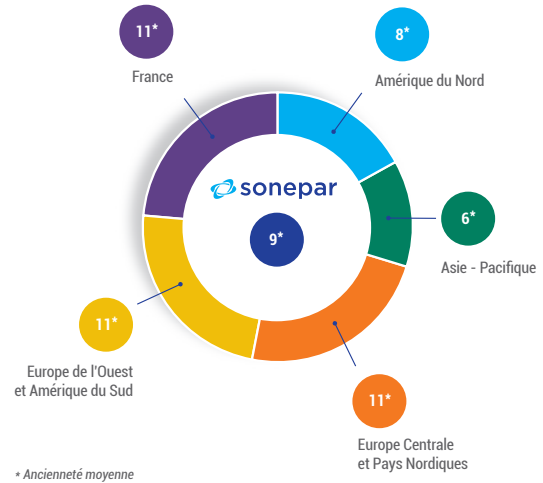
8 071 collaborateurs recrutés⁽¹⁾ en 2022, représentant 18 % de l'effectif du Groupe au 31 décembre 2022 (base 44 273 collaborateurs).

(1) Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos, à l'exception des acquisitions finalisées après le 30 novembre 2022. Sont comptabilisés les collaborateurs ayant rejoint le Groupe en 2022 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 embauches sont calculées par différence entre l'effectif au 31 décembre 2022 par rapport à l'effectif au 31 décembre de l'exercice précédent, retraitée de l'effectif intégré par des opérations d'acquisition et des départs constatés sur l'exercice.

5.4 Développer les compétences

Enjeux

Le succès de Sonepar dépend de ses talents, de leur évolution et leur adaptation continue aux nouveaux enjeux du Groupe. L'engagement des collaborateurs et le développement des compétences est un levier clé de sa performance. Sonepar a, de longue date, mis en place de nombreux outils pour se constituer un vivier de talents. Les collaborateurs sont formés, accompagnés et évalués pour progresser au sein du Groupe. deux dispositifs, en complément de ceux existant au niveau local, sont dédiés à l'identification et la formation des futurs leaders : le *Sonepar Junior Committee* (SJC) et le *Sonepar Leadership Program* (SLP).



Outils

Formation

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

Cet institut a cinq missions principales :

- partager et maintenir l'esprit et les valeurs de Sonepar ;
- contribuer au développement de talents et rendre le développement individuel accessible à tous ;
- renforcer les synergies au sein du Groupe ;
- identifier et déployer les meilleures pratiques dans le Groupe ;
- proposer des formations dans les Pays.



Sonepar Junior Committee (SJC)

Créé en 1991 par Marie-Christine Coisne-Roquette, le *Sonepar Junior Committee* est un incubateur qui prépare les jeunes talents à devenir les leaders de demain. Ce programme favorise le réseautage entre jeunes issus de Pays, filiales opérationnelles et métiers différents. Les participants, regroupés en équipe de huit, travaillent sur des sujets stratégiques pour le Groupe, définis en amont par le Comité exécutif.

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



Marie-Christine Coisne-Roquette

Représentant permanent de Colam Entreprendre, Président de Sonepar



Le SJC est une incroyable opportunité. C'est une expérience donnant-donnant. Plus vous donnez, plus vous recevez en retour.



Sonepar Leadership Program (SLP)

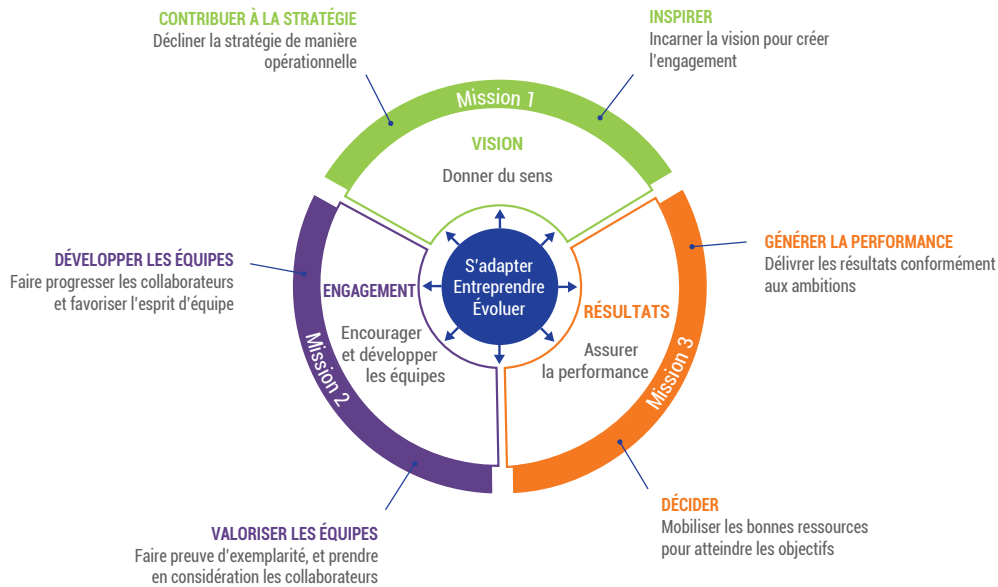
Le *Sonepar Leadership Program* est réalisé en partenariat avec l'INSEAD. Ce programme d'une année est suivi par une trentaine de cadres dirigeants du Groupe. Le SLP a pour thème « Mener le changement dans un monde en disruption ». Multidisciplinaire, il aborde la transformation et le *leadership* sous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

L'objectif de ce programme est d'accélérer le développement professionnel des talents au sein du Groupe en respectant leur personnalité et leurs aspirations. Il vise également à renforcer les liens entre le Siège et les différents Pays.



Sonepar Leadership Model

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



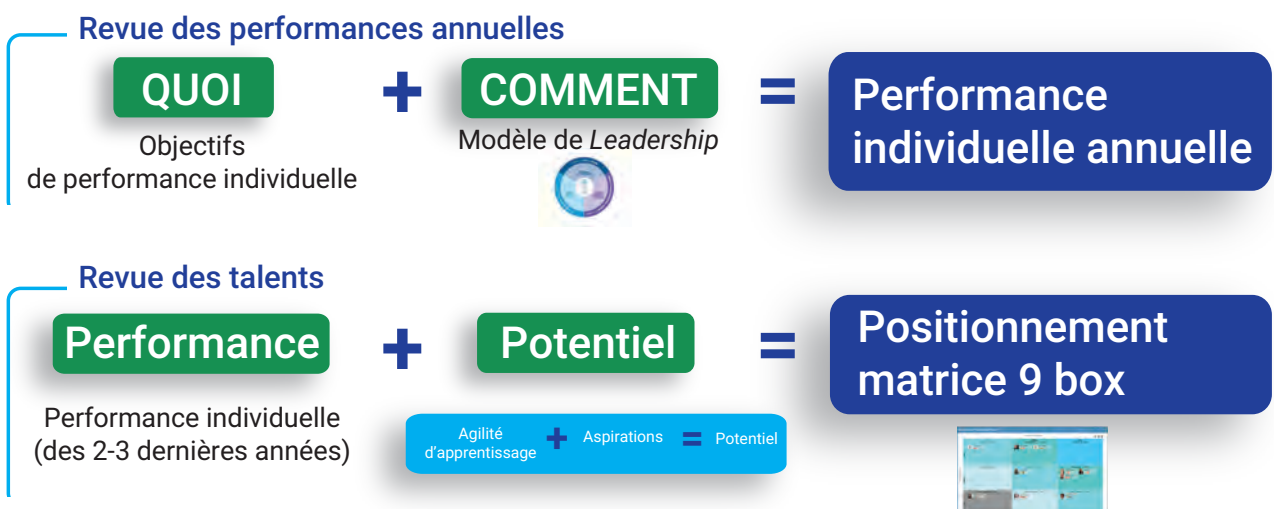
Sonepar Potential Model

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

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

En 2022, une formation en ligne dédiée a été mise à disposition de tous les managers afin que tous les collaborateurs puissent être évalués sous le prisme de ce modèle. Tous les Pays ont suivi une formation pour évaluer les cadres dirigeants. L'ensemble des collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif en 2022. Le *Sonepar Potential Model* est également intégré à *Sonepeople* depuis 2021.

Modèle de *leadership* vs. modèle de potentiel



Le schéma ci-dessus permet de visualiser les différences et la complémentarité entre le *Sonepar Leadership Model*, qui est utilisé dans le cadre du processus de revue des performances annuelles, et le *Sonepar Potential Model*, qui est utilisé dans le cadre du processus de revue des talents.

La revue de performance annuelle consiste à évaluer les objectifs individuels de l'année écoulée ainsi que la bonne application du modèle de *Leadership*.

En revanche, le processus de revue des talents se base sur la performance des deux ou trois années précédentes ainsi que sur l'agilité d'apprentissage et les souhaits d'évolution de carrière. Cela permet une évaluation du potentiel global du collaborateur en le positionnant dans la matrice *9 box*, qui contribue à l'identification des hauts potentiels.

Sonepar strategic workforce planning

L'anticipation des besoins en mains d'œuvre future est un atout stratégique dans la gestion de nos talents. La planification des effectifs (*Strategic Workforce Planning*) est un processus continu qui consiste à garantir l'accès aux bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment, afin d'atteindre les objectifs actuels et à venir de l'organisation. Pour aider les Pays dans la gestion de leurs effectifs à long terme sur des fonctions et compétences clés, le Groupe a lancé en 2022 un projet pilote aux États-Unis et

aux Pays bas. L'objectif de ce projet est de tester un premier processus et outil de planification des ressources pour les fonctions vente et achat. L'objectif est de favoriser les échanges entre les équipes ressources humaines et métiers et de faciliter une identification concrète des éventuels écarts entre les besoins actuels et futurs. Cet outil permettra une prise de décision plus éclairée dans la gestion de l'organisation et des talents.

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

Enjeux

Les collaborateurs sont au cœur de la création de valeur. Garantir leur bien-être au travail et leur engagement vis-à-vis du Groupe est une nécessité pour rester compétitif et assurer la pérennité de notre performance. Sonepar s'attache à créer un environnement de travail propice au bien-être des collaborateurs. Maintenir l'équilibre vie privée/vie professionnelle, cultiver la réussite sur le long terme, capitaliser sur le potentiel de chacun, font partie des enjeux

importants pour le Groupe. La mesure de l'engagement des équipes est également un des leviers utilisés pour orienter les décisions stratégiques, identifier et suivre les axes d'amélioration en France et à l'international. En 2022, Sonepar a lancé le projet Raison d'être dont l'une des ambitions est de renforcer l'engagement des collaborateurs.

Indicateur	2022
Absentéisme Groupe sur l'année civile (taux) :	3,6 % (contre 2,2 % en 2021)
Embauches * :	8 071 embauches représentant 18 % de l'effectif total, réparties comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • Asie-Pacifique : 11 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 16 % • France : 12 % • Amérique du Nord : 39 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 21 %
Départs ** :	6 796
Taux d'attrition *** :	16 %

* *Embauches* : Les embauches sont calculées par différence entre l'effectif au 31 décembre 2022 par rapport à l'effectif au 31 décembre de l'exercice précédent, retraitée de l'effectif intégré par des opérations d'acquisition et des départs constatés sur l'exercice.

** *Départs* : Nombre de collaborateurs ayant quitté l'effectif Groupe au 31 décembre de l'exercice social clos. Périmètre Groupe, prenant en compte les acquisitions sur l'exercice clos, à l'exception des acquisitions finalisées après le 30 novembre 2022. Les départs incluent tous types de départs y compris départs à la retraite, licenciements et plans de restructurations.

*** *Taux d'attrition* : Nombre de collaborateurs ayant quitté l'effectif Groupe au 31 décembre de l'exercice social clos (en pourcentage). Périmètre Groupe, prenant en compte les acquisitions sur l'exercice clos, à l'exception des acquisitions finalisées après le 30 novembre 2022. Les départs incluent tous types de départs y compris départs à la retraite, licenciements et plans de restructurations.

	2020 (v. 2019)	2021 (v. 2020)	2022 (v. 2021)
Masse salariale et évolution (périmètre Groupe) ⁽¹⁾ :	- 0,8 %*	+ 5,7 %	+13,6%

* Retraité des aides gouvernementales perçues en 2020.

Outils

Sonepar s'appuie principalement sur la mesure de l'engagement des collaborateurs ainsi que sa raison d'être (*Purpose*) en 2023. La politique volontariste d'actionnariat salarié de Sonepar fait également partie des outils au service de l'engagement des collaborateurs.

Enquêtes de satisfaction collaborateurs

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

Enquêtes de satisfaction à l'échelle Groupe

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

Enquêtes de satisfaction à l'échelle Pays

Pulse check

La dernière enquête de satisfaction globale (*Open Voices*) a été menée en 2021. Traduit en 19 langues, le questionnaire en ligne comptait 46 questions regroupées en cinq catégories : engagement, diversité, collaborateurs, clients et planète. 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.

En 2022, les Pays ont eu la possibilité, sur la base du volontariat, de lancer des enquêtes au niveau local appelées « *Pulse Check* » afin de mieux comprendre les axes d'amélioration identifiés lors de l'enquête globale *Open Voices 2021*.

Une nouvelle édition de l'enquête de satisfaction globale *Open Voices* sera lancée en 2023. Il s'agira d'une enquête intermédiaire (*Mid-Survey*). Elle sera composée de 15 questions permettant de réévaluer les deux indicateurs principaux : l'index d'engagement et l'index diversité et inclusion. En complément, seront intégrées une ou deux questions concernant la raison d'être de Sonepar qui sera adoptée en avril 2023 afin d'évaluer le pourcentage de collaborateurs informés de ce projet. Cette enquête sera à nouveau 100 % digitale et adressée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe. En complément des dispositifs à l'échelle du Groupe, les Pays peuvent continuer à mener des enquêtes « *Pulse Check* » en cours d'année pour s'assurer que les leviers d'amélioration sont bien suivis.

Raison d'être

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

Sonepar a lancé en janvier 2022 un projet d'envergure visant à définir et déployer sa raison d'être au sein de l'ensemble de l'organisation. Partie intégrante de la stratégie de marque et RSE du Groupe, la raison d'être se veut simple, inspirante et déclinable à toutes les parties prenantes.

Pour Sonepar, définir sa raison d'être sert un triple objectif :

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

La raison d'être de Sonepar, dévoilée en avril 2023, est le fruit d'une démarche collaborative qui a fait intervenir :

- des membres du Conseil d'Orientation de Sonepar ;
- l'ensemble des membres du Comité exécutif (entretiens individuels et séances de travail collectives) ;
- des fournisseurs et des clients du Groupe, interrogés sur leur vision du rôle actuel et futur de Sonepar dans son écosystème ;
- les collaborateurs du Groupe (questionnaire en ligne, entretiens terrain et groupe miroir) ;
- quatre experts « divergents » (psychologues, sociologue, expert climat) interrogés afin d'élargir la vision du Groupe et d'éclairer son rapport au monde en s'appuyant sur un point de vue externe neutre.

Ces actions ont permis de définir :

- la vision Sonepar sur sa raison d'être ;
- le portrait de Sonepar composé d'une part de ses atouts et d'autre part des actions sur lesquelles le Groupe est fortement attendu ;
- les forces distinctives de Sonepar ;
- la rédaction formelle de sa raison d'être, validée lors du Comité exécutif de juin 2022 ;
- le Manifeste, déclaration d'intention détaillée y afférente ;
- les actions de communication d'accompagnement.



(1) Périmètre Groupe. La masse salariale correspond à la somme des rémunérations de tous les salariés au cours de l'exercice (salariés internes et intérimaires). Elle correspond aux salaires bruts et aux primes perçus au titre de l'exercice, en tenant compte des cotisations patronales et des congés payés, ainsi que des coûts des travailleurs intérimaires. Elle comprend également d'autres frais de personnel tels que les frais de formation, les indemnités de licenciement, les programmes de restructuration, les frais de retraite et les frais de Sonepack. Elle est calculée sur la base des salariés payés au cours de l'exercice n et rapporté à la même valeur de l'année n-1.

Un Comité de Pilotage, composé des fonctions Ressources humaines, communication, juridique et conformité, digital et d'un patron opérationnel, s'est assuré du bon déroulement du projet et de l'alignement de la raison d'être avec la culture et les valeurs du Groupe tout au long de la démarche.

Pour prendre tout son sens, la raison d'être devra être déclinée en actions concrètes et chiffrées, notamment sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion, ou encore du développement durable.

L'année 2023 sera consacrée à la communication et à la sensibilisation de tous, avec comme cible prioritaire les parties prenantes internes.

Plans d'action

Tous les responsables ressources humaines Pays mènent une analyse détaillée des résultats de l'enquête *Open Voices*, communiquent les indicateurs clés aux collaborateurs, définissent des plans d'action avec les responsables Pays et en assurent le suivi. L'équipe Siège veille à ce que les actions en lien avec la stratégie Ressources humaines soient identifiées et pilotées, en particulier les initiatives liées à la diversité et l'inclusion.

Le Groupe travaille également activement aux actions de déploiement et d'adhésion à sa raison d'être.

Sonepar India certifié « Great Place to Work® »

Pour la troisième année consécutive, Sonepar India a obtenu en 2022 le label « Great Place to Work® ». Une distinction qui témoigne de l'engagement de la filiale pour la qualité de vie au travail et le bien être des collaborateurs.

Bonnes pratiques Pays

Pays	Initiative
Suisse	Amélioration des espaces de travail en logistique Afin d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs dans les centres de distribution (CDC) et de susciter un sentiment de fierté, des rénovations ont été effectuées en 2022 dans les espaces de travail. Ils ont été repensés avec les collaborateurs pour être plus ergonomiques et lumineux. L'objectif est de favoriser un environnement professionnel sécurisé et confortable.
Suède	En 2022, Elektroskandia a remporté un <i>Colam Award</i> dans la catégorie Santé et Bien-être pour son initiative « <i>The Health Competition</i> ». L'objectif de ce concours par équipe est d'encourager les collaborateurs à adopter une bonne hygiène de vie et également de favoriser un équilibre vie professionnelle et vie privée optimal avec des actions à mener au quotidien, comme prendre des pauses ou passer des soirées sans écrans, via une application dédiée au bien-être et à la santé des collaborateurs. Celle-ci comporte des offres de formation en ligne, des conférences sur les thématiques de la santé physique, psychologique et mentale ainsi que des conseils en nutrition. Elle s'accompagne d'un programme de location de vélos à destination des employés.
Italie	Plateforme d'aide psychologique Afin d'améliorer le bien-être psychologique de ses employés, Sacchi a mis en place une plateforme de conseil en ligne gratuite pour l'ensemble des collaborateurs. L'écoute est assurée par des professionnels de la santé et chaque collaborateur peut bénéficier de huit rendez-vous.
Royaume-Uni	Mental Health Charter : Mayflex a souscrit un abonnement "Gold" au centre de santé mentale avec huit personnes formées aux premiers secours en santé mentale en 2022.

5.6 Favoriser la diversité et l'inclusion

Enjeux

Convaincu que la diversité et l'inclusion représentent de véritables gages de performance en favorisant l'engagement, la créativité et la productivité, Sonepar en a fait l'un des axes forts du pilier « Collaborateurs » de son plan stratégique « Impact ». C'est l'une des priorités de la Direction des Ressources Humaines avec la mise en place d'une gouvernance dédiée et d'indicateurs adaptés au contexte global et local.

Gouvernance

Afin de définir et déployer la stratégie Diversité et Inclusion, une équipe projet a été créée en 2021. Elle est composée de spécialistes ressources humaines en diversité et inclusion, de membres du HRLT (voir également section 3.6.2) et de membres du Comité exécutif.

En 2022, la gouvernance s'est fortement renforcée avec la création du Conseil Diversité et Inclusion (« Conseil D&I ») et d'une communauté de champions Diversité et Inclusion.

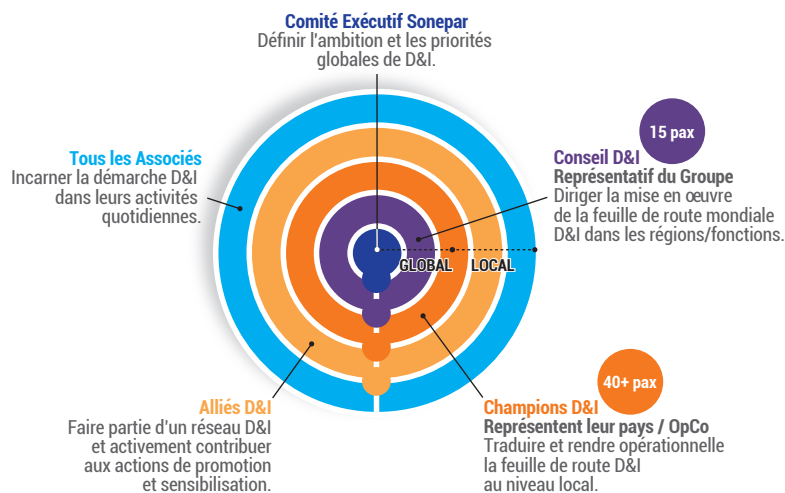
Le Conseil D&I est composé de 12 membres :

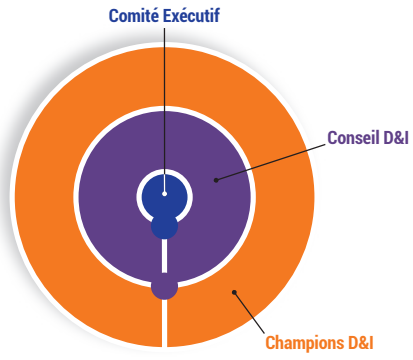
- un représentant de chaque Région ;
- un représentant de chaque fonction support ;
- un représentant de Colam Entreprendre, Associé majoritaire de Sonepar.

Son rôle principal est de contribuer à la stratégie globale D&I et de conduire sa mise en œuvre au sein de leur périmètre géographique ou fonctionnel. Le Conseil D&I est également en charge de collecter localement des éléments qui permettront de nourrir la réflexion globale et proposer des recommandations d'adaptation de la stratégie.

La communauté de champions D&I est composée de plus de 40 membres représentatifs des Pays et fonctions du Groupe. Leur rôle principal consiste à traduire et rendre opérationnelle la stratégie D&I au niveau local. Ils sont les principaux contacts pour mener les initiatives D&I dans leur Pays ou leur filiale opérationnelle.

Gouvernance diversité et inclusion





40+ Champions

Canada, Mexique, Allemagne, France, Espagne, Belgique, Pays-Bas, Italie Sacchi Sonepar

12 membres du Conseil D&I

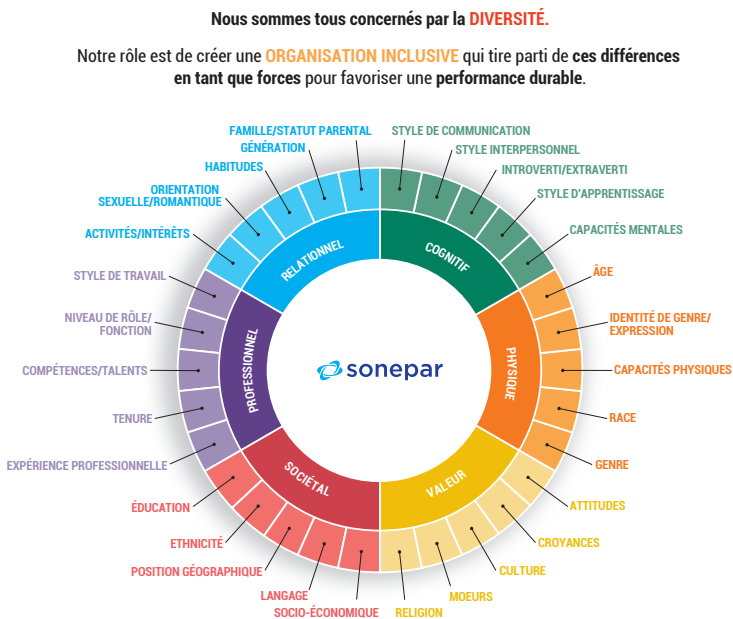
Membres régionaux
Amérique du Nord, Europe Centrale et du Nord, Europe de l'Ouest, Amérique du Sud, France, APAC

Membres fonctionnels
Finance, RH, Digital Enterprise, Juridique & conformité, Logistique, Com

Définition et ambition diversité et inclusion

2022 a été consacrée à la diffusion de la vision, de la stratégie et des objectifs Diversité et Inclusion auprès des principales parties prenantes, tout en formant et en habilitant les relais locaux (champions D&I) à déployer la feuille de route D&I au sein de leurs périmètres d'exercice.

Sonepar utilise une définition large de la diversité



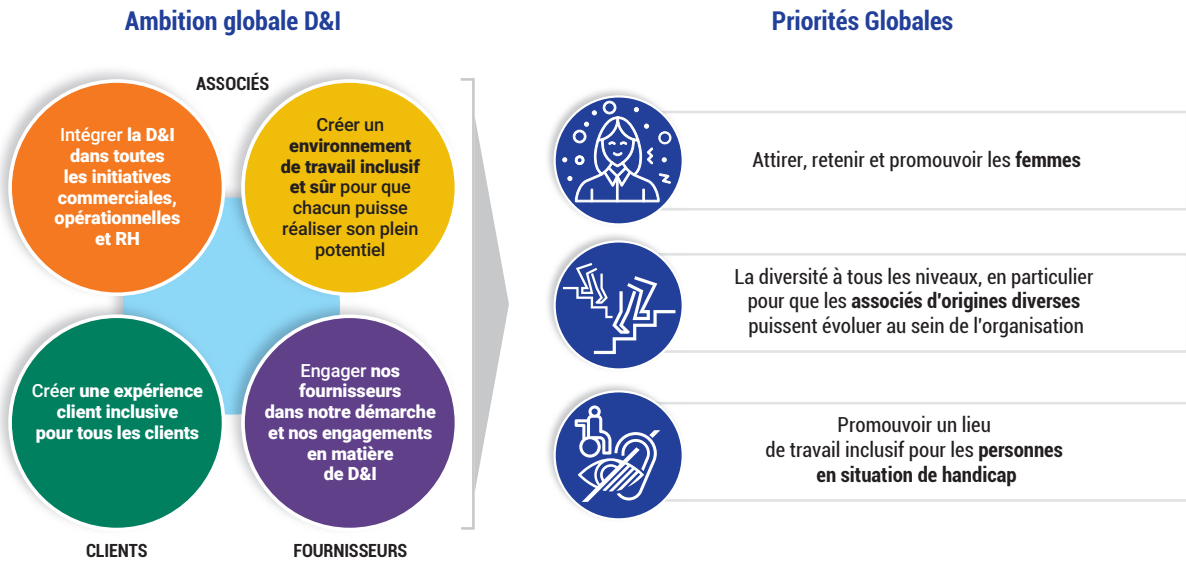
Nous croyons en la création de processus **ÉQUITABLES** pour tous, d'environnements dans lesquels **chacun** ressent un sentiment d'**APPARTENANCE**, de **sécurité** et peut faire entendre sa voix.

Sonepar utilise une définition large de la diversité, convaincue que chaque personne est unique et reconnaissant ses différences individuelles. Celles-ci peuvent être modélisées en six dimensions :

L'ambition diversité et inclusion de Sonepar pour ses collaborateurs est double :

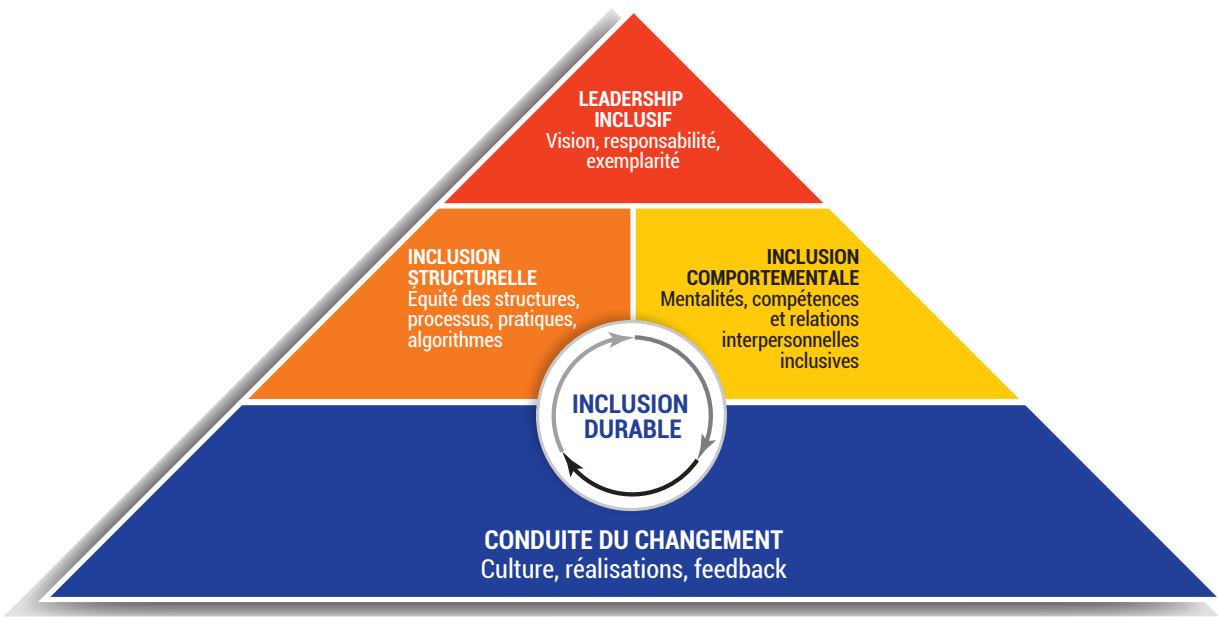
1. intégrer la diversité et l'inclusion dans toutes les initiatives métiers, opérationnelles et ressources humaines ;
2. créer un environnement de travail inclusif et sûr pour que chaque collaborateur puisse réaliser son plein potentiel.

Ambition et priorités diversité et inclusion



Au-delà des acteurs internes, l'ambition de Sonepar s'étend à ses fournisseurs et clients. En amont de sa chaîne de valeur, le Groupe souhaite encourager ses fournisseurs à s'impliquer dans une démarche D&I. En aval, il désire que ses clients bénéficient de la même expérience inclusive que nos collaborateurs.

Construire une organisation inclusive



La transformation de l'organisation vers une inclusion durable repose sur trois facteurs clés de succès :

- des dirigeants exemplaires qui portent le sujet et l'incarnent ;
- un travail sur l'organisation pour générer davantage d'inclusion de manière structurelle ;
- un travail de sensibilisation et de communication pour agir sur les mentalités et les comportements.

Plans d'actions et outils

En 2022, le plan d'action diversité et inclusion s'est articulé autour des cinq thèmes principaux suivants :

1. Le déploiement de la stratégie et la mise en place de la gouvernance.

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

Une gouvernance dédiée a été mise en place avec le Comité Diversité et Inclusion et un réseau de champions D&I.

Le réseau de champions Diversité et Inclusion comprend 33 membres (un par périmètre opérationnel) qui seront formés sur les concepts D&I et leur rôle dans l'adoption de la stratégie D&I dans le Groupe. Chaque champion a partagé une feuille de route D&I pour son périmètre, alignée avec la stratégie globale.

2. L'alignement et la sensibilisation pour diffuser la stratégie et les objectifs diversité et inclusion

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

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

Sonepar a bâti en 2022 un plan de sensibilisation et de communication de la stratégie et des ambitions diversité et inclusion de Sonepar robuste, s'appuyant notamment sur une vidéo présentant la stratégie diversité et inclusion de façon globale et un e-learning créé spécifiquement assorti d'un test des connaissances. Cette formation sera traduite dans toutes les langues du Groupe et obligatoire pour tous les collaborateurs à partir de 2023. Ce module est complété par des actions de communication et de sensibilisation ponctuelles (diffusion de deux vidéos Women in Digital en octobre et novembre 2022).

4. La reconnaissance des efforts accomplis

Sonepar a mis en place plusieurs actions pour reconnaître les efforts accomplis en matière de diversité et inclusion, notamment la certification GEEIS (*Gender Equality European & International Standard*) du Siège et du Groupe, avec une note de 3/5.

5. La mise en place d'indicateurs globaux et locaux

Enfin, Sonepar a identifié sept indicateurs de performance, présentés ci-après.

Les indicateurs globaux diversité et inclusion



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

Bonnes pratiques

Pays	Initiative
France	<p>Sommet de l'Inclusion : Sonepar France est fier d'être partenaire du Sommet de l'inclusion économique, créé par la Fondation Mozaïk. L'objectif principal du Sommet est de promouvoir l'importance de la diversité dans le monde du travail.</p> <p>Mission inclusion : Dans le cadre de cette initiative locale, tous les collaborateurs ont été sensibilisés à la thématique diversité et inclusion afin de se rendre compte de leurs biais cognitifs.</p>
États-Unis	<p>Les États-Unis ont mis en place un programme et des ressources ambitieuses en matière de diversité et inclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sept groupes de ressources employés (« ERG »), dont le PRIDE ERG ; • la signature du <i>Catalyst CEO Champions for Change</i> signé par Rob Taylor, Président de Sonepar USA. Catalyst est une organisation qui favorise le développement et la valorisation des femmes sur le marché du travail ; • une politique de respect sur le lieu de travail applicable à l'ensemble des entités détenues par Sonepar USA ; • une augmentation de plus de 30 % du nombre de vétérans recrutés entre 2021 et 2022 ; • 95 % des responsables d'équipe formés à la sensibilisation aux préjugés inconscients ; • 97 % des collaborateurs formés sur le thème de la diversité et de l'inclusion.
Brésil	<p>Sonepar Brésil remporte le Colam Sustainability Awards dans la catégorie Diversité et Inclusion pour son engagement en faveur des personnes vulnérables.</p> <p>Sonepar compte plus de 80 agences réparties sur le territoire brésilien. Beaucoup d'entre elles se trouvent à proximité de communautés vulnérables. Depuis 2021, le programme <i>Creating the future</i> a été déployé par le Pays afin de former et de rendre possible l'insertion professionnelle des plus démunis. Ce programme d'une durée d'un an a déjà été suivi par 35 jeunes issus de milieux défavorisés. Les participants bénéficient également d'une assurance santé, d'une indemnité repas, d'une indemnité transport et de tarifs avantageux dans les pharmacies, les supermarchés et les établissements d'enseignement.</p>
Espagne	<p>Women Empowerment Program</p> <p>Le programme <i>Women Empowerment</i> s'est poursuivi en 2022. Il s'appuie notamment sur l'élaboration d'une politique diversité et inclusion, le développement d'ateliers STEM (#science, #technology, #engineering, #mathematics) pour les filles dans les écoles et une collaboration avec la Fondation Senara pour une orientation professionnelle des femmes menacées d'exclusion.</p>

5

Sonepar labellisé GEEIS



Sonepar SAS a obtenu pour la première fois en 2022 le label GEEIS (*Gender Equality for European & International Standard*) à la suite d'un audit portant sur le Groupe. Sonepar sera réévalué en 2024. Le label GEEIS a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale commune en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les pratiques des entreprises. Il a été lancé en 2010 au Conseil Économique et Social Européen à Bruxelles par le Fonds de dotation Arborus et ses membres fondateurs, à l'intention des grandes entreprises engagées dans des politiques d'égalité professionnelle et désireuses de créer un process et une culture européenne puis mondiale sur ce sujet. Plusieurs thèmes sont évalués : les outils de pilotage, les pratiques ressources humaines et managériales, l'impact global de la politique européenne/internationale.

Sonepar encourage ses filiales opérationnelles à effectuer également la démarche de labellisation. Sonepar India a ainsi également obtenu le label GEEIS en 2022.

Sonepar France soutient la formation et l'emploi des jeunes grâce à un partenariat avec l'École Gustave.

L'École Gustave est une école gratuite qui recrute sur la personnalité et sans condition de diplôme. Elle forme aux métiers du bâtiment et de l'artisanat. Sonepar France s'y est associée pour créer du lien entre les installateurs clients de l'entreprise et les apprentis de l'école.

Grâce à cette nouvelle alliance, les clients de Sonepar ont désormais accès à une main d'œuvre formée et motivée. L'École Gustave continue d'honorer sa promesse faites aux élèves : un recrutement garanti dès le début de leur formation. Plusieurs d'entre eux ont déjà eu l'opportunité de signer un contrat avec certains clients de Sonepar en amont de leur période d'alternance, suite à des sessions de « *job-dating* ».



Technische unie s'engage en faveur de l'entrepreneuriat social

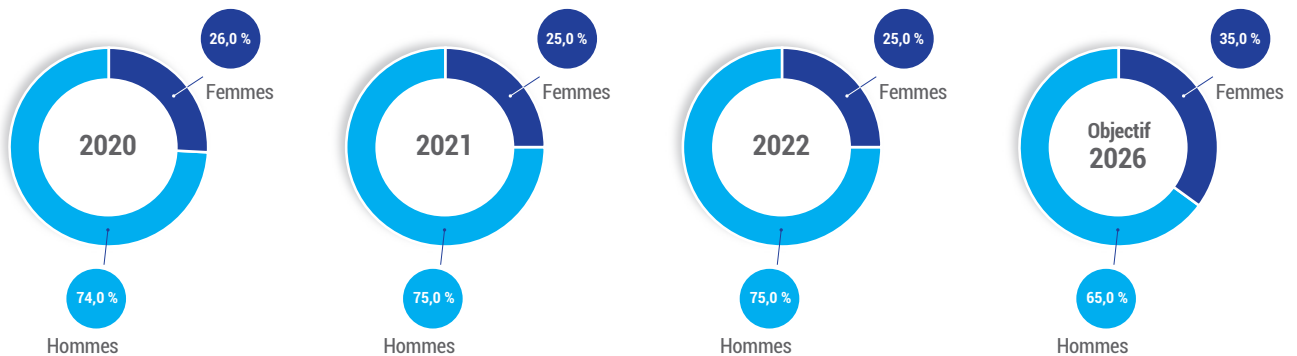
Technische Unie, filiale de Sonepar aux Pays-Bas, a atteint le niveau 2 de l'échelle de performance en matière d'emploi *Performance Ladder for Social Enterprise* (PSO). Ce mécanisme de mesure et de label de qualité, développé depuis 2010 par l'Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée (TNO), permet d'évaluer objectivement le degré d'entrepreneuriat social d'une entreprise. Régulièrement affinée avec le concours des acteurs du marché et les résultats des plus récentes études scientifiques, l'échelle PSO est devenue l'indicateur de référence national en termes de RSE pour les employeurs.

Ce résultat indique que Technische Unie emploie plus de candidats issus de milieux défavorisés que la moyenne. Technische Unie a de nouveau obtenu ce label en 2022.

Chiffres clés

15 % de femmes dirigeantes⁽¹⁾ chez Sonepar.

Objectif 2026 : 35 % de femmes dans l'effectif Groupe (objectif atteint à 43 %).



Périmètre Plan stratégique « Impact ».

(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.

5.7 Garantir la santé-sécurité des collaborateurs

Enjeux

Protéger la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs reste une priorité absolue de Sonepar. La protection de tous ceux qui travaillent pour le Groupe est au cœur de notre action d'entreprise socialement responsable. Les collaborateurs doivent travailler dans un environnement conforme aux normes en vigueur avec une prise en charge des risques spécifiques liés au poste occupé. Ainsi, les actions de prévention menées par le Groupe s'articulent autour de axes principaux :

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

Gouvernance

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

Une politique de prévention du risque, incluant un volet sûreté des actifs matériels et du personnel, est également déployée au sein du Groupe en lien avec le programme d'assurance Dommages couvrant les bâtiments. Sonepar a poursuivi son programme d'audits de prévention avec 16 audits réalisés en 2022 sur des sites représentatifs dans le monde: centres de distribution, agences ou bureaux. Ce programme annuel d'audits est complété d'un soutien aux équipes projets en charge des rénovations ou construction de nouveaux sites. Ces actions visent la sûreté des actifs matériels et également, pour partie, la sûreté des personnels et intervenants sur site vis-à-vis de certains risques santé et sécurité. La sûreté et la sécurité des personnels lors de missions professionnelles sont également prises en compte dans le dispositif (voir également chapitre 2, section 2.5).

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

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

Plans d'actions et outils

- respect des exigences légales en vigueur en matière de santé et de sécurité ;
- règles de sécurité clairement définies et communiquées aux collaborateurs, en fonction du site et du poste occupé ;
- mise à disposition des équipements de protection individuels requis au regard du site et du poste occupé ;
- actions de formation continue des collaborateurs (lors de leur arrivée puis selon la fréquence définie au niveau de leur équipe ou de leur site) ;
- animations courtes de sensibilisation (réunions régulières de cinq minutes sur la santé et la sécurité menées sur les plateformes logistiques – périmètre France) ;
- mise en place et respect des mesures sanitaires dans le contexte de la pandémie de COVID-19 ;
- programme d'assistance et d'assurance couvrant les collaborateurs en déplacement professionnel (risques sécuritaires et médicaux) ;
- intégration, dans le processus d'autorisation d'un déplacement, d'une analyse du risque Pays dans la solution Concur en cours de déploiement dans le Groupe ;
- suivi des indicateurs santé-sécurité à l'échelle locale et lancement fin 2022 d'une démarche de consolidation et d'harmonisation des indicateurs Groupe en lien avec la formalisation d'une politique et organisation HSSE (Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement) pour mise en œuvre via une feuille de route pluriannuelle dédiée ;
- analyse des accidents et retour d'expérience pour prévenir tout occurrence similaire ;
- renforcement du programme de visite de sites et de suivi de projets et déploiement de standards de prévention.

Dans le cadre de l'enquête de satisfaction collaborateurs *Open Voices* réalisée en 2021, 95 % des responsables d'équipe de Sonepar interrogés ayant répondu ont considéré que des mesures étaient en place pour éviter les risques de sécurité au sein de leur entité.

COVID-19 : Poursuite des plans d'action et protocoles de santé-sécurité

Sonepar a acquis un niveau élevé de maturité et de gestion du risque COVID-19. Les protocoles sanitaires ont été maintenus ou adaptés pour assurer la présence ou le retour des collaborateurs sur leur lieu de travail en toute sécurité, de même que la reprise des déplacements et des événements. La cellule de crise, mise en place en 2020 sous l'égide de la Direction Risques et Assurance du Groupe, est désormais en veille. Les dispositifs de prévention et de gestion du risque ont été adaptés à l'évolution des situations dans les différentes géographies et les équipes, tout particulièrement les référents COVID-19, restent mobilisées afin d'assurer la sécurité des collaborateurs et permettre des interactions sûres avec les clients, fournisseurs et prestataires dans les différents sites du Groupe.

5.8 S'approvisionner de façon éthique et responsable

Enjeux

Avec plus d'une centaine d'enseignes de distribution opérant dans une quarantaine de pays, Sonepar est un maillon essentiel de la chaîne de valeur électrique. Le Groupe souhaite se positionner comme un partenaire de confiance pour ses fournisseurs, clients et utilisateurs finaux.

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. En tant que multispécialiste de la distribution de matériel électrique, solutions et services aux professionnels, Sonepar exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les meilleurs standards en matière d'éthique des affaires et de respect des droits humains.

Gouvernance

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

Convaincu qu'une Politique d'achats responsables est nécessaire pour accompagner sa démarche RSE et garantir un cadre minimum commun aux filiales opérationnelles du Groupe, le Siège a constitué une équipe transverse impliquant des collaborateurs de plusieurs départements (Juridique et Conformité, Risques et Assurance, et Développement Durable) pour travailler sur ce projet auquel seront associés des acheteurs Pays ainsi que des collaborateurs de Sonepar Global Sourcing et de Sonepar International Services.

Plans d'action et outils

Sonepar a établi des procédures d'évaluation de ses fournisseurs majeurs (plus de 15 000 entités juridiques concernées) des risques de corruption et de trafic d'influence. Le Groupe prend également des mesures spécifiques dans le cadre d'alertes, de controverses ou de situations à risque spécifiques. Les diligences menées portent sur du respect des standards en matière d'éthique des affaires dans la chaîne d'approvisionnement à travers, tout particulièrement, l'obligation faite aux fournisseurs de se conformer au Code de Conduite Fournisseurs de Sonepar. Ce Code précise le niveau de conformité attendu des fournisseurs du Groupe. Il comporte des sections dédiées aux droits humains, aux conditions de travail, à l'environnement, à la santé et à la sécurité.



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

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

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

Pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe a poursuivi en 2022 sa démarche de rationalisation des fournisseurs et a lancé les premières évaluations pilotes RSE via la plateforme Ecovadis.

Le Groupe a lancé fin 2022 un projet de définition d'une Politique achats responsables Groupe. Ce projet sera mené en coordination avec la revue de la politique d'évaluation des tiers de Sonepar pour optimiser la revue des tiers sur les différentes thématiques (conformité, RSE, cyber, etc.).

Le Groupe maintient par ailleurs un dialogue continu et constructif avec son écosystème, à travers des engagements dans des forums et initiatives de place (*Global Compact*, ETIM). Sonepar a adhéré en 2022 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 externe via des initiatives locales ou liées aux marchés du Groupe, ainsi que des événements formels comme le *Strategic Supplier Event*.

5.9 Respecter et promouvoir les droits humains

Enjeux

Le contexte politico-juridique local, les crises (y compris les conflits humains), les catastrophes naturelles et les pandémies, peuvent affecter directement les droits humains et, partant, les collaborateurs ou partenaires du Groupe dans les pays dans lesquels ils exercent leurs activités respectives.

Gouvernance

En décembre 2022, Sonepar a publié sa Politique relative aux droits humains. Signée par son Directeur Général, elle est pilotée au niveau du Siège par la Direction Juridique et Conformité qui s'appuie sur les acteurs internes en charge des différents enjeux droits humains, tels que décrits dans le présent chapitre. Cette politique Groupe s'applique à tous les Pays, qui restent responsables du respect des droits humains sur leur périmètre et de la mise en œuvre d'actions spécifiques adaptées à leur contexte.

Outils

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

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

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.

Plans d'actions

- audits fournisseurs comportant une partie droits humains (activité « marques propres ») ;
- 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 ;
- actions de sensibilisation ou de supervision des fonctions ressources humaines au niveau local relatives aux risques droits humains en entreprise (harcèlement, conditions de rémunération inappropriées, temps de travail excessif, dignité des conditions de travail) ;
- mise en place en 2022 d'un Observatoire des risques, couvrant notamment les thématiques risques pays ;
- réalisation d'une cartographie des risques dédiée aux droits humains en 2023.



5.10 Engagements envers les communautés locales et les parties prenantes

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

En sus des actions menées en interne dans le domaine de la RSE, le Groupe participe à des initiatives mondiales (*Global Compact* – voir également chapitre 3) 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. Ces 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.

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

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

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

Dialogue avec les parties prenantes

Parties prenantes	Attentes	Modalités de dialogue
Société civile	Exemplarité de Sonepar dans la conduite de ses activités en matière de RSE Réduction de l'impact environnemental du Groupe Interactions avec les communautés locales et les riverains	Site internet, réseaux sociaux et publications Intégration de parties prenantes externes à la démarche RSE (cartographie des risques, matrice de matérialité) Participation à des groupes de travail et initiatives sectoriels Actions solidaires et de mécénat Adhésion au <i>Global Compact</i>
Clients	Qualité de service Excellence opérationnelle Éthique des affaires et conformité Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement	Enquête de satisfaction (NPS) Conseil et service client Ligne d'alerte
Collaborateurs	Formation et développement des compétences Santé et sécurité Diversité et égalité Qualité de vie au travail	Entretiens annuels Enquêtes de satisfaction <i>Open Voices</i> Dialogue social Code de Conduite Manuel des Politiques et Procédures de Conformité Séminaires et réunions d'information Site intranet Ligne d'alerte
Actionnaires	Résultats financiers Démarche RSE Sécurisation des risques RSE	Dialogue continu au travers des instances de gouvernance et des mécanismes de <i>reporting</i> du Groupe
Fournisseurs/ partenaires	Coopération et engagements RSE partagés Relations durables Gestion des déchets et empreinte carbone Éthique des affaires et conformité Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement	Évaluations et processus de qualification Code de Conduite Fournisseurs Ligne d'alerte Rencontres fournisseurs <i>Strategic Supplier Event</i>

Bonnes pratiques pays

Avoir un impact sociétal positif et s'investir dans la communauté

Pays	Filiale opérationnelle	Initiative
France	Sonepar SAS	Le Siège a lancé depuis 2021 plusieurs initiatives permettant aux collaborateurs de contribuer à des actions ayant un impact sociétal grâce à des collectes solidaires, comme une collecte de vêtements professionnels au profit de l'association La Cravate Solidaire qui lutte contre les discriminations à l'embauche) ou encore un engagement personnel lors d'une journée d'action solidaire de collecte de déchets sur la Seine avec l'association Au fil de l'Eau qui œuvre notamment pour l'insertion professionnelle et la biodiversité aquatique en Île-de-France. Cette journée a réuni en 2022 collaborateurs et personnes en insertion professionnelle.
Espagne	Sonepar Ibérica	<p>Sonepar Ibérica lance la 8^e édition de son programme de bourses d'études en Espagne et continue son programme de formation à destination des collaborateurs et des clients.</p> <p>Il y a huit ans, Sonepar a mis en place en Espagne un programme pour l'emploi (« Programa Emplea ») visant à améliorer l'employabilité des jeunes.</p> <p>Chaque année, une centaine d'étudiants intègrent ce programme et se voient offrir un stage au sein de l'entreprise. En décembre 2021, 97 étudiants ont obtenu leur certification, et nombre d'entre eux ont ensuite été embauchés chez Sonepar en tant que technico-commerciaux, administrateurs ou magasiniers.</p> <p>Les collaborateurs déjà en poste chez Sonepar ont également la possibilité de développer leurs compétences, en s'inscrivant au programme de formation de l'entreprise, qui propose un large choix de formations.</p> <p>Sonepar Ibérica va encore plus loin dans sa démarche de en mettant des dizaines de webinaires et de séminaires techniques à la disposition de ses clients.</p> <p>Sonepar Ibérica sponsorise le concours national des jeunes installateurs en Espagne</p> <p>Du 15 au 18 novembre, 40 jeunes installateurs ont participé à la phase finale du concours national des jeunes installateurs qui s'est tenue à la foire du secteur électrique (MATELEC) à Madrid.</p> <p>Des participants de tout le pays ont pris part à la compétition et Sonepar s'est associée à la FENIE (Fédération nationale des entreprises d'installation d'Espagne), pour fournir le matériel logistique ainsi que les outils Tradeforce pour les examens pratiques.</p> <p>Cette année marquait la 16^e édition du concours national des jeunes installateurs et Sonepar Ibérica a remis le 1^{er} prix du concours au gagnant, un installateur de 17 ans, qui a reçu un chèque de 2 500 euros ainsi que du matériel.</p>
États-Unis	NorthEast Electrical	<p>NorthEast Electrical lance un programme de bourses d'études pour les jeunes étudiants</p> <p>NorthEast Electrical a annoncé le lancement d'un nouveau programme de bourses d'études pour les lycéens admissibles de la Nouvelle Angleterre (Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, Rhode Island, Vermont).</p> <p>Le programme a été conçu par le Comité de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion (DEI) de NorthEast Electrical, afin d'apporter un soutien aux métiers et d'encourager la diversification de la main-d'œuvre dans les domaines professionnels.</p>
Italie	Sonepar Italia	<p>Sonepar Italia lance la 18^e édition de son programme de formation des jeunes diplômés</p> <p>Depuis 18 ans, Sonepar Italia gère « Accademia », un programme de formation et d'emploi en partenariat avec « Gi Group », la première agence d'emploi italienne. Le projet Sonepar Accademia commence par une formation de 155 heures qui se déroule au siège de Sonepar Italia à Padoue, et qui permet d'acquérir les compétences techniques de base nécessaires à tous les participants. À l'issue de la période de formation, les étudiants poursuivront leur parcours dans les agences. Par le biais d'un contrat de travail temporaire mis en place par Gi Group, ils occuperont un poste d'assistant commercial qui pourra déboucher sur un emploi au sein de l'entreprise. L'objectif est de donner aux nouveaux diplômés des opportunités dans un secteur en pleine croissance.</p>



“ L'intégrité et la conformité sont le fondement de nos actions, partout dans le monde, grâce à l'engagement constant de nos collaborateurs.

”

6- Gouvernance et intégrité

6.1	Vision et stratégie	84
6.2	Alimenter une gouvernance robuste et de long terme	84
6.3	Garantir et promouvoir la conformité et l'éthique des affaires	85
6.4	Protéger les données, lutter contre la cybercriminalité	90
6.5	Maintenir un dispositif de gestion de crise robuste	92

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

6.1 Vision et stratégie

Sonepar s'emploie à respecter les standards éthiques, sociaux et environnementaux les plus stricts, et à agir en groupe responsable partout où il est implanté. Cette ambition se décline à travers un

Programme de Conformité qui s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue pour faire face aux nouveaux défis auxquels le Groupe et ses parties prenantes sont confrontés.

6.2 Alimenter une gouvernance robuste et de long terme

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

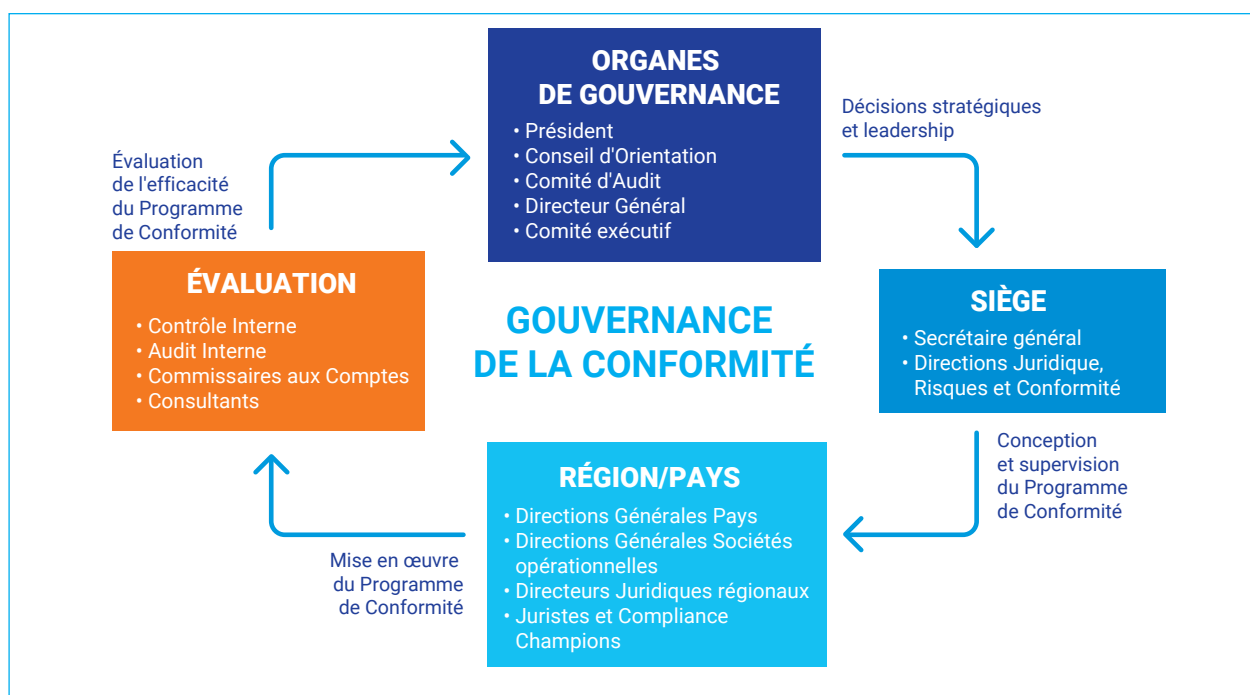
La mise en place des politiques Groupe afférentes aux enjeux de conformité et d'intégrité relève du Siège et, selon les sujets, de la Direction Juridique et Conformité ou de la Direction Risques et Assurance. Toutes deux sont rattachées au Secrétaire général et agissent en concertation avec les autres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

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

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

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

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



6.3 Garantir et promouvoir la conformité et l'éthique des affaires

Le Programme de Conformité de Sonepar recouvre notamment les politiques et règles en vigueur au sein du Groupe en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence, de droit de la concurrence, de sanctions internationales, de protection des données personnelles et de respect des droits humains.

Ce Programme constitue la pierre angulaire des politiques extra-financières du Groupe. Il édicte des règles et processus qui sous-tendent la plupart des actions en matière de responsabilité sociétale et environnementale. Il a été refondu au cours de l'exercice 2020 et enrichi depuis afin d'assurer un meilleur niveau d'effectivité.

Il comprend notamment :

- le Code de Conduite traduit en 20 langues et accessible sur le site internet du Groupe : [Code de Conduite \(sonepar.com\)](https://www.sonepar.com/code-de-conduite). Il édicte les principes et standards de Sonepar en tant :
 - qu'employeur, notamment en matière de droits humains, intimidation, harcèlement et discrimination, santé et sécurité, vie privée et données personnelles,
 - qu'entreprise, notamment en matière d'intégrité des affaires, de cadeaux et invitations, de conflits d'intérêts, de prévention de la fraude, de concurrence déloyale, de sélection des fournisseurs,
 - que citoyen, notamment en matière d'environnement, de soutien aux communautés locales, à des activités politiques et de *lobbying*, de commerce international, de lutte contre le blanchiment, et d'exactitude de l'information financière ;

- un Manuel des Politiques et Procédures de Conformité à usage interne, disponible en 15 langues, qui complète le Code de Conduite par des politiques et procédures détaillées en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence, de droit de la concurrence, de respect des sanctions internationales, de gestion des conflits d'intérêts et de protection des données personnelles ;
- un Code de Conduite Fournisseurs, qui énonce les standards exigés par Sonepar de ses fournisseurs, essentiellement en matière de respect des droits humains, de conditions de travail, d'environnement, de santé et sécurité, de corruption et de concurrence. Ce Code est également disponible sur le site internet du Groupe : <https://www.sonepar.com/code-de-conduite-fournisseurs> ;
- une procédure d'alerte telle que détaillée ci-dessous ;
- un programme de formation sur la conformité, lancé en 2018 et régulièrement révisé, couvrant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, le droit de la concurrence, la gestion des conflits d'intérêt et la fraude. Le programme consiste en des modules *d'e-learning* adaptés qui sont déployés pour les collaborateurs considérés comme les plus à risque par leur fonction. Des formations en présentiel complètent ce dispositif ;
- 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.

Les politiques et procédures déployées à l'échelle du Groupe peuvent être complétées par des politiques et procédures locales.

La rubrique « Conformité » de l'intranet de Sonepar fournit à tous les collaborateurs du Groupe ayant un accès à l'intranet 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 Fournisseur, la procédure d'alerte ainsi qu'un lien vers la plateforme d'alerte.

6

Gouvernance et intégrité

Garantir et promouvoir la conformité et l'éthique des affaires

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



La plateforme d'alerte du Groupe est une plateforme confidentielle sécurisée, administrée par un organisme tiers et conforme aux exigences de la loi Sapin 2.

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

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

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 ;
- les crimes ou délits.

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

Typologie des alertes	2022
Nombre totale d'alertes reçues	48
Auteur de la demande	
Collaborateurs	15
Tiers	4
Anonymes	29
Sujet de la demande	
Gestion des conflits d'intérêt	3
Lutte contre la discrimination	2
Lutte contre la fraude	5
Lutte contre le harcèlement	8
Santé-sécurité	5
Lutte contre la corruption	2
Ressources humaines	18
Respect des sanctions internationales	1
Non applicable	3
Autre	1
Région	
Asie Pacifique	2
Amérique du Sud	15
Amérique du Nord	18
Europe de l'Ouest	6
Europe du Nord et Pays Nordiques	5
France	2

Chiffre clé

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

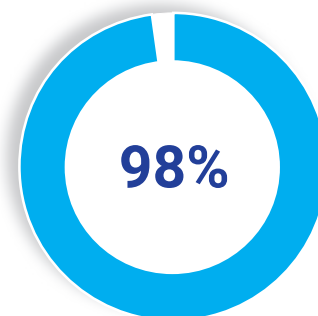


TABLEAU DE BORD

DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME DE CONFORMITÉ «SAPIN 2»

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

STATUT / COMMENTAIRE

- Code de Conduite traduit en 20 langues disponible sur l'ensemble des sites intranet et internet du Groupe.
- Diffusé à tous les collaborateurs et accepté par tous ces derniers.
- Complété par un Manuel de Politiques et Procédures de Conformité traduit en 15 langues et disponible sur l'ensemble des sites intranet du Groupe.
- Code de Conduite dédié aux Fournisseurs du Groupe.



98,3 % des collaborateurs ont accès au Code de Conduite dans une langue officielle de leur pays

100 % des collaborateurs ont reçu et pris connaissance de ces documents

100 % des fournisseurs stratégiques ont signé le Code de Conduite Fournisseurs

100 % des risques remontés dans la cartographie des risques de corruption pris en compte dans le Code de Conduite

- Existence d'une politique d'alerte, d'une procédure et d'une plateforme externe (multilingues) dédiées.
- Toutes les alertes avérées font l'objet de mesures correctives et/ou préventives appropriées.

222 alertes reçues depuis 2018, dont 48 en 2022

100 % des alertes traitées ou en cours de traitement

88 % des collaborateurs et 95 % des responsables d'équipe 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 de satisfaction collaborateurs *Open Voices* 2021 réalisée par Ipsos)

- 5 mises à jour de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence depuis l'entrée en vigueur de la loi Sapin 2.
- La dernière mise à jour (2020) a impliqué plus de 90 collaborateurs de 35 pays (représentant 99% du CA du Groupe) et a conduit à l'identification de 26 risques spécifiques.
- 16 plans d'action Groupe formulés en 2021 et poursuivis en 2022.
- Nouvelle mise à jour de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence prévue en 2023.

88 % des plans d'actions 2021 réalisés à fin 2022

99 % des plans d'actions issus de la précédente mise à jour (2018) réalisés

- Mise en place en 2020 d'une politique Groupe reprenant les principes du plan directeur diffusé en juillet 2018.
- Utilisation de bases de données spécialisées (Dow Jones Risk Center, Bureau Van Dijk Compliance Catalyst, Tsort, AML Risk).
- Suivi semestriel des indicateurs clés.
- Plus de 15 000 entités juridiques évaluées.



100 % des cibles d'acquisition évaluées

100 % des intermédiaires évalués

100 % des fournisseurs stratégiques évalués

- Environ 60 points de contrôle liés à la loi Sapin 2, dont plus de la moitié en matière de contrôle comptable dans la version 2022 du Manuel de Contrôle Interne.
- Manuel de Contrôle Interne révisé chaque année.
- Déploiement du logiciel de suivi des notes de frais Concur initié en 2020 et du logiciel Eye2Scan (outil de *data analytics*).



33 points de Contrôle Interne liés au Programme de Conformité dédiés aux contrôles comptables

Concur déployé dans 22 pays et Eye2Scan dans 2 pays

- Formation des collaborateurs en *e-learning* en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence et gestion des conflits d'intérêts (sans compter les sensibilisations et formations en mode présentiel ou distanciel).
- Posters conformité affichés dans tous les sites du Groupe à travers le monde.



45 617 collaborateurs formés depuis 2018

100 % déploiement des posters conformité

- Régime disciplinaire de toutes les entités opérationnelles françaises prenant en compte le Code de Conduite Groupe.
- Des mesures correctives sont appliquées en cas de violation avérée.



100 % des alertes fondées ont fait l'objet de mesures correctives

30 sanctions disciplinaires depuis 2018, dont 6 en 2022

100 % des entités françaises dotées d'un régime disciplinaire

- 26 audits dédiés au Programme de Conformité anticorruption de Groupe réalisés depuis 2018, couvrant 97 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2022. Ils s'ajoutent aux audits de Gouvernance qui sont réalisés chaque année.
- Réunions semestrielles Juridique/Compliance/Risques/Contrôle Interne/Audit Interne pour suivre les KPIs conformité du Groupe.
- Missions intérimaires des Commissaires aux Comptes.



97 % du CA du Groupe audité à fin 2022

19 points de contrôle liés à la loi Sapin 2 dans la campagne de Contrôle Interne 2022

1 audit « rouge » seulement, depuis 2018 dont l'essentiel des points a déjà été remédié

Respect du droit de la concurrence

Le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité publié en 2020 comporte une Politique en matière de concurrence loyale détaillant les principes fondamentaux du droit de la concurrence (interdiction des ententes, accords avec les fournisseurs et les clients, abus de position dominante, opérations de concentration), les enjeux et sanctions, les bons comportements à adopter ainsi que les actions à ne pas faire. Ces principes sont illustrés par des exemples concrets.

Sonepar déploie un module de formation dédié au droit de la concurrence. Il complète le Code de Conduite et le Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, qui rappellent les règles applicables et contiennent des exemples de pratiques anti-concurrentielles. Depuis son lancement, 24 171 collaborateurs toujours présents dans le Groupe ont été formés dans le cadre de ce programme d'*e-learning* qui s'adresse aux collaborateurs les plus à risques du fait de leurs fonctions. Des formations spécifiques sont également organisées en présentiel ou en webinaire.

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 (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 exportés vers certains pays. Tout projet de ce type doit être soumis, revu et validé en amont par le Directeur Juridique de la Région ou du Pays, selon le cas.

Un module dédié de *e-learning* permettant d'accompagner les collaborateurs concernés par les procédures d'export dans l'appréhension des situations à risques sera déployé en 2023⁽¹⁾. Cette formation s'adressera tout particulièrement aux commerciaux, responsables de Pays, responsables juridiques, *compliance champions*, responsables en charge de la gestion des risques et assurance afin de les aider dans l'appréhension des situations à risques. Dans l'attente de ce déploiement, des webinaires sont animés par la Direction Juridique et Conformité.

6.4 Protéger les données, lutter contre la cybercriminalité

Enjeux

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

Stratégie et politiques

Sous l'égide du Directeur de la Sécurité Informatique, rattaché au *Chief Transformation Officer* (membre du Comité exécutif), Sonepar a lancé en 2020 un plan d'action tactique articulé autour de 13 actions de cyber-hygiène. Il vise à réduire la probabilité qu'un incident de sécurité puisse affecter les principaux Pays du Groupe.



Ce plan tactique est complété par une feuille de route stratégique articulée autour de cinq chantiers : *Secure Digital Workplace*, *Security Operation Center*, *Critical infrastructures*, *Digital Factory & Omnichannel*, *Data Protection*. Elle est composée d'actions à mener par le Groupe et par les équipes informatiques des Pays et filiales opérationnelles. Cette feuille de route est établie pour trois ans et revue annuellement.

Les actions du plan tactique ont été traduites en règles minimales de sécurité pour les Pays et filiales opérationnelles qui sont revues annuellement et complétées suite au déploiement des projets de la feuille de route stratégique. Un ensemble de documents relatifs à la politique de sécurité Groupe est en cours de rédaction.

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 couvre le périmètre des traitements propres et Groupe mis en place par Sonepar SAS ainsi que par certaines filiales dont elle assure le suivi juridique.



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

INDICATEURS	PÉRIMÈTRE	2022
Pourcentage des employés ayant accès à la politique données personnelles (données traitées par Sonepar SAS)	Groupe	 100 %
Nombre de politiques données personnelles en place	Sonepar SAS et Sonepar International SAS	6
Pourcentage des politiques données personnelles mises à jour	Sonepar SAS et Sonepar International SAS	 83,33 %
Pourcentage de missions cybersécurité comprenant un volet données personnelles	Audits réalisés par l'Audit Interne	100
Nombre de demandes d'exercice de droits auprès des référents RH ou données personnelles	Groupe*	20
Répartition des demandes par catégorie de personnes concernées :		
→ par des clients		12
→ par des fournisseurs		1
→ par des candidats	Groupe*	3
→ par des employés		1
→ par des anciens employés		3

* Tableau de bord réalisé sur 20 Pays du Groupe.

Plan d'actions et objectifs

• Cybersécurité

Le suivi de l'avancement des travaux de la feuille de route stratégique est réalisé sous la forme d'un tableau de bord mensuel transmis par les Pays ou filiales opérationnelles. Des sessions de suivi individuelles par Pays sont organisées tous les trimestres.

En 2023, une mesure de maturité couplée à des analyses de risques permettront de définir la feuille de route cybersécurité pour les années 2024 et suivantes.

Les objectifs en termes de cybersécurité sont de couvrir les risques majeurs identifiés :

- l'interruption ou la perturbation des activités à la suite d'un incident de sécurité ;
 - l'interruption ou la perturbation des activités en ligne à la suite d'un incident de sécurité sur les sites marchands en ligne ;
 - la perte ou le vol de données stratégiques ou personnelles.
- *Protection des données personnelles*

Sonepar a nommé un DPO au niveau du Siège qui 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 au sein des filiales opérationnelles. Ces mesures ont pour objectifs :

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

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

Sonepar continuera sa formalisation de processus et politiques dédiés à la protection des données personnelles en 2023.

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

Les meilleures pratiques ainsi qu'une veille réglementaire seront partagées via les correspondants données personnelles du Groupe.

Gestion des cyberattaques

En 2022, le Groupe a, comme la plupart des organisations, fait face à diverses tentatives d'attaques cyber ou de menaces liées à des vulnérabilités. Cependant, seule une cyberattaque a été recensée l'an passé dans une filiale opérationnelle récemment acquise en Inde qui n'avait pas encore déployé l'ensemble des solutions de cybersécurité du Groupe.

Grâce à la mise en œuvre d'un CyberSOC (cellule de suivi des incidents de cybersécurité opérant 24h/24 et 7j/7 et couvrant l'ensemble du Groupe), ces tentatives d'attaques sont maintenant détectées plus en amont, permettant de les traiter en gestion d'incident. Le Groupe continue néanmoins à développer ses process de gestion de crise.

6.5 Maintenir un dispositif de gestion de crise robuste

Enjeux

L'efficacité collective dans le domaine de la gestion des risques doit être renforcée pour répondre aux enjeux actuels de la chaîne de valeur et à la montée de certaines menaces. Pour le Groupe, ces enjeux sont renforcés 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, risque cyber et sanitaire, etc.) ;
- les tendances actuelles du marché de l'assurance et de la réassurance des entreprises.

La pandémie comme la guerre en Ukraine ont confirmé l'importance de l'anticipation, via une identification et une prévention des risques en amont, couplées à un processus robuste de gestion de crise et des dispositifs de continuité d'activité.

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

Outils et plans d'actions

- plans de continuité d'activité et plans de reprise d'activité définis et maintenus localement ;
- revue des dispositifs par les équipes du Contrôle Interne et de l'Audit Interne ;
- renforcement du dispositif de gestion de crise dédié aux risques cyber.





“ *Sonepar déploie une démarche de vigilance pour identifier, prévenir et atténuer les risques que son activité et celle de ses parties prenantes font peser sur la planète, les communautés locales et les citoyens.* ”

7- Vigilance

7.1	Périmètre	96
7.2	Pilotage de la démarche	96
7.3	Identification des risques	97
7.4	Actions de maîtrise des risques	102
7.5	Le dispositif d'alerte	103

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

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

7.1 Périmètre

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

Avec 44 273 collaborateurs dont 96 % ayant des contrats permanents, le Groupe est présent dans 42 pays et privilégie des implantations locales, intégrées et durables au plus près des clients et des communautés. Sonepar tisse des relations de confiance et dans la durée avec ses partenaires et fournisseurs. Ces éléments constitutifs de sa manière d'exercer son activité participent à la maîtrise des risques liés au devoir de vigilance.

Le modèle d'affaires du Groupe, qui figure dans le chapitre 1, section 1.1, repose sur la distribution de matériel électrique, de solutions et

de services aux professionnels. Une attention toute particulière est donc 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.

La démarche de vigilance de Sonepar a vocation à s'assurer du respect des exigences en matière de prévention et d'atténuation des risques liés aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans l'ensemble des filiales opérationnelles du Groupe. C'est une démarche d'amélioration continue, impulsée par le Siège auprès de ses filiales qui en assurent la mise en œuvre.

7.2 Pilotage de la démarche

La démarche de vigilance du Groupe est placée sous l'égide du Secrétariat général en étroite collaboration avec la Direction de la Communication et du Développement Durable ainsi que la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

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

- les documents de référence internes (Code de Conduite, Manuel des Politiques et Procédures de Conformité, Code de Conduite Fournisseurs, autres procédures et politiques applicables à l'ensemble du Groupe) ;
- les cartographies des risques du Groupe : cartographie des risques RSE, cartographie des risques globale, cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, cartographie des risques relatifs aux droits humains ;
- la Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits publiée en septembre 2022 ;

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

La démarche sera enrichie à partir de 2023 grâce aux conclusions de la cartographie des risques relatifs aux droits humains. Elle infusera également les réflexions et la rédaction de la future Politique achats responsables du Groupe et sera prise en compte dans la refonte du dispositif d'évaluation des tiers.

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

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

7.3 Identification des risques

7.3.1 Méthodologie d'identification des risques

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

Contributeurs internes :

- des responsables RSE et des acheteurs de Sonepar ;
- des représentants d'autres fonctions clés en lien avec la RSE (risques et assurance, digital, logistique, achats, etc.);
- les collaborateurs des réseaux Juridique et Conformité, Risques, Ressources Humaines et Développement Durable du Groupe (matrice de matérialité) ;

Toutes les Régions de Sonepar ont été représentées via ces contributeurs.

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

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

Contributeurs externes :

Sonepar s'est appuyé sur un panel de contributeurs externes comportant :

- des clients ;
- des fournisseurs ;
- un acteur de la logistique ;
- Colam Entreprendre, Associé majoritaire de Sonepar ;
- un assureur ;
- des établissements financiers.

7.3.2 Processus d'évaluation des risques

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

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

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



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

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



7.3.3 Risques majeurs identifiés

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

Catégorie de risque/Enjeu concerné	Type de risque	Description du risque	Politiques/Actions
Droits humains	1. Dispositif de gestion de crise inapproprié ou inexistant	Évoluant dans plus de 40 pays, le Groupe peut être confronté à différents types de crises (géopolitiques, économiques, sociales, climatiques, etc.) à l'échelle locale ou régionale. Afin de préserver les droits, la santé et la sécurité des employés, des communautés locales et riveraines mais également l'environnement, un dispositif de gestion de crise approprié et effectif est nécessaire pour prévenir ces risques et limiter leur impact en cas de réalisation.	Cartographies des risques Code de Conduite Adhésion au <i>Global Compact</i> Suivi des risques au niveau des Pays Inventaire des dispositifs de gestion de crise existants mené en 2022, accompagné d'une formalisation et d'un outillage de la démarche de gestion de crise Groupe sur 2023
Environnement	2. Changement climatique	L'activité de Sonepar peut contribuer ou être affectée par le changement climatique. Cet impact doit être minimisé, notamment dans le cadre de la démarche de réduction des émissions de GES ou dans la démarche d'adaptation des sites d'exploitation.	Bilan GES sur les 3 <i>scopes</i> Trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre validée par la SBTi (<i>scopes</i> 1, 2 et 3) Académie de transition énergétique Offre Verte Déploiement d'un outil d'analyse de l'impact du changement climatique sur les sites du Groupe

Catégorie de risque/Enjeu concerné	Type de risque	Description du risque	Politiques/Actions
Santé et sécurité	<p>3. Accidents du travail</p> <p>4. Conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail insuffisantes</p> <p>5. Règles de sécurité et équipements de protection inexistantes ou non adaptés au site ou poste occupé</p> <p>6. Bâtiments ou installations ne respectant pas des normes de sécurité adéquates</p>	<p>Certaines activités de Sonepar, tout particulièrement de transport et de logistique, peuvent générer des accidents du travail. Les collaborateurs de Sonepar doivent travailler dans des conditions conformes aux normes de sécurité. Il en va de même pour les postes de travail et installations avec lesquels ils évoluent dont la sécurité, la conformité et l'entretien doivent être assurés de façon continue.</p> <p>Des conditions de santé et sécurité insuffisantes sur les lieux de travail peuvent conduire à des dommages corporels et, à long terme, à des pathologies ou incidents graves affectant la santé ou la sécurité des employés. Il en est de même pour les bâtiments et installations dans lesquels Sonepar exerce ses activités qui doivent assurer un niveau de santé et de sécurité adéquat, et, en tout état de cause, conforme aux normes et lois en vigueur, afin de limiter le risque de dommages corporels ou de maladies des employés, visiteurs et riverains.</p>	<p>Règles de sécurité communiquées aux collaborateurs en fonction du site et du poste occupé</p> <p>Suivi des risques au niveau des Pays</p> <p>Dispositif d'alerte</p> <p>Démarche HSE en cours de structuration (politique et organisation Groupe)</p>
Environnement	7. Gestion des déchets inadéquate ou non conforme	<p>La gestion des déchets liés à l'emballage amont et aval des produits ou matériaux vendus par Sonepar peut avoir un impact majeur sur l'environnement. Il en est de même pour la fin de vie des équipements et produits vendus.</p> <p>La réduction des emballages, le développement, l'optimisation du recyclage, la mise en avant de produits plus durables et la valorisation des déchets doivent permettre de limiter ce risque.</p>	<p>Respect des réglementations</p> <p>Systèmes de collecte en agence des équipements en fin de vie</p>
Environnement	8. Émission de GES	<p>Les produits vendus par Sonepar ainsi que les activités logistiques et de distribution du Groupe génèrent des émissions de GES. Ces émissions doivent être contrôlées et limitées afin de réduire l'impact des activités de Sonepar sur le climat et ses conséquences pour la planète.</p>	<p>Bilan carbone (3 scopes)</p> <p>Trajectoire de réduction des émissions de GES validée par la SBTi (scopes 1, 2 et 3)</p>

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

Catégorie de risque/Enjeu	Risque	Description du risque	Mesures d'atténuation
Environnement	1. Changement climatique 2. Émissions GES	Les activités de production et de transport des équipements distribués par Sonepar de génèrent des émissions de GES. Ces émissions doivent être contrôlées et limitées afin de réduire l'impact des activités de Sonepar sur l'environnement et le climat dans toute sa chaîne de valeur amont.	Contribution des fournisseurs à la démarche GES du Groupe Contribution des fournisseurs à la démarche Offre Verte Bilan carbone Trajectoire de réduction des émissions de GES validée par la SBTi (scopes 1,2 et 3) Code de Conduite Fournisseurs
Environnement	3. Gestion des ressources naturelles inadéquate (inefficace, insuffisante, non conforme, etc.)	La production de matériel électrique nécessite des ressources et de l'énergie qui sont, de façon inhérente, limitées et qui peuvent causer des atteintes graves à l'environnement si elles ne sont pas utilisées de façon efficace, maîtrisée et conforme à des standards respectueux de l'environnement.	Échanges réguliers avec les fournisseurs Audits fournisseurs (activité marque propre) Code de Conduite Fournisseurs Offre Verte* Économie circulaire
Droits humains	4. Travail des enfants	Les fournisseurs de Sonepar sont localisés à travers le monde. Le risque lié au travail des enfants peut exister dans certaines régions. La connaissance des fournisseurs et de l'environnement économique et politique dans lequel ils évoluent doit permettre de limiter ce risque inacceptable pour le Groupe.	Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes Audits fournisseurs (activité marque propre) Politique relative aux droits humains Évaluation des tiers Cartographie des risques relatifs aux droits humains (à partir de 2023) Adhésion au <i>Global Compact</i>
Santé et sécurité	5. Conditions de santé et de sécurité des employés insuffisantes	Les collaborateurs des fournisseurs de Sonepar doivent travailler dans des conditions conformes aux normes de sécurité. Il en va de même pour les postes de travail et installations avec lesquels ils évoluent dont la sécurité, la conformité et l'entretien doivent être assurés de façon continue. Des conditions de santé et sécurité insuffisantes sur les lieux de travail peuvent conduire à des dommages corporels et, à long terme, à des pathologies ou incidents graves pour la santé ou la sécurité des employés.	Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes Audits fournisseurs (activité marques propres) Respect des règles de santé et sécurité mises en œuvre au niveau des filiales opérationnelles Programme de prévention technique avec audits de sites Politique relative aux droits humains
Environnement	6. Activité présentant un danger majeur pour l'environnement	Certaines activités liées à la production des produits distribués par Sonepar peuvent, par leur nature, causer un risque grave pour l'environnement, notamment de pollution accidentelle (risque chimique, risque d'explosion, etc.). Ces risques doivent être connus et maîtrisés afin de prévenir de telles atteintes.	Audits fournisseurs (activité marques propres) Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes
Environnement	7. Gestion des déchets inadéquate (insuffisante, inefficace, non conforme...)	Une gestion inadéquate des déchets industriels ainsi que des déchets liés à l'emballage amont des produits ou matériaux au niveau des fournisseurs de Sonepar peut avoir un impact majeur sur l'environnement. La réduction des emballages, le développement et l'optimisation du recyclage et de la valorisation des déchets doit permettre de limiter ce risque.	Échanges réguliers avec les fournisseurs Audits fournisseurs (activité marques propres) Code de Conduite Fournisseurs Dispositif d'alerte ouvert aux externes

* Offre Verte : pilote lancé en septembre 2022.

Santé et sécurité	8. Conditions de santé et de sécurité sur les lieux de travail insuffisantes (entrepôts, etc.)	Les bâtiments et installations dans lesquels les fournisseurs exercent leur activité doivent assurer un niveau de santé et de sécurité adéquat, et, en tout état de cause, conforme aux normes et lois en vigueur, afin de limiter le risque de dommages corporels ou de maladies des employés, visiteurs et riverains.	Code de Conduite Fournisseurs Audits fournisseurs (activité marques propres) Dispositif d'alerte ouvert aux externes Politique relative aux droits humains
Droits humains	9. Travail forcé	Les fournisseurs de Sonepar étant situés partout dans le monde, le risque que des personnes soient soumises à des situations de travail ou de services sous la menace ou s'en s'y être offertes de leur plein gré ne peut être exclu. La connaissance des fournisseurs, leur environnement économique, politique ainsi que leurs sources et moyens de recrutement doit permettre de limiter le risque de travail forcé dans la chaîne de valeur amont de Sonepar.	Adhésion au <i>Global Compact</i> Audits fournisseurs (activité marques propres) Dispositif d'alerte ouvert aux externes Code de Conduite Fournisseurs Politique relative aux droits humains Cartographie des risques relatifs aux droits humains (à partir de 2023)
Environnement	10. Pollution des sols	Les activités de production d'équipements ou la gestion des déchets associés peuvent engendrer un risque majeur de pollution localisée des sols. La maîtrise de ce risque par les fournisseurs doit être assurée pour en limiter l'occurrence et l'impact.	Échanges réguliers avec les fournisseurs Code de Conduite Fournisseurs Offre Verte* Économie circulaire Processus de gestion de crise
Santé et sécurité	11. Accidents du travail	Les activités des fournisseurs, tout particulièrement de production et de logistique peuvent générer des accidents du travail. La mise en œuvre assurant la sécurité des postes de travail mais également des bâtiments et installations et préservant la santé des collaborateurs doit permettre de prévenir ce risque et d'en limiter les conséquences.	Code de Conduite Fournisseurs Échanges avec les fournisseurs Audits fournisseurs (activité marques propres) Politique relative aux droits humains

* Offre Verte : pilote lancé en septembre 2022.

7.4 Actions de maîtrise des risques

7.4.1 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, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs.

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

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

- de l'éthique et de la conformité des activités du Groupe et de ses collaborateurs (voir également les sections 6.3 et 6.4) ;
- de la qualité de vie au travail et de l'engagement avec les collaborateurs (voir également la section 5.5) ;
- de la diversité et de l'inclusion (voir également la section 5.6) ;
- des communautés locales et du dialogue avec les parties prenantes (voir également la section 5.10).

Principales actions 2022 :

- un projet d'envergure de formulation de la raison d'être a été lancé pour :
 - affirmer la singularité, les forces distinctives du Groupe, et ce qu'il apporte au monde ;
 - défendre des causes qui lui sont chères et qui peuvent dépasser le cadre de l'entreprise ;
 - définir des ambitions fortes pour la société ;
 - créer du lien et un sentiment d'appartenance et de fierté pour chaque collaborateur,
- la stratégie diversité et inclusion a été largement renforcée avec, notamment, la création d'un Comité dédié ; la mise en place de communautés de champions Diversité et Inclusion ; la sensibilisation et la formation des acteurs ; la formalisation de la feuille de route et la définition d'indicateurs de suivi ;
- la nomination d'un *Data Protection Officer* (DPO) ;
- la publication de la Politique relative aux droits humains en décembre 2022, à l'occasion de la journée internationale des Droits de l'Homme.

Indicateurs de suivi pertinents :

- participation à l'Enquête de satisfaction collaborateurs *Open Voices* (2021) : 71 % de participants ;
- pourcentage de femmes dirigeantes chez Sonepar : 15 % ;
- objectif 2026 : 35 % de femmes dans l'effectif Groupe.

Les enjeux liés à la santé-sécurité

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

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

Indicateurs de suivi pertinents :

- nombre d'audits de prévention effectués en 2022 : 16 ;
- 95 % des responsables d'équipe de Sonepar interrogés ayant répondu ont considéré que des mesures étaient en place pour éviter les risques de sécurité au sein de leur entité (enquête *Open Voices* effectuée auprès des collaborateurs en 2021).

Les enjeux environnementaux

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

Les grands axes de la démarche environnementale du Groupe sont :

- l'Offre Verte, une première mondiale pour aider les clients à mesurer et réduire leur impact et rester leader dans la vente de solutions durables aux professionnels ;
- l'engagement, avec une Académie de transition énergétique permettant la formation de tous les collaborateurs pour réduire leur impact et inciter les clients à adopter de meilleures pratiques ;
- la transformation pour réduire son impact sur les émissions et les déchets et faire figure d'exemple.

Principales actions 2022 :

- validation des engagements de réduction des GES conformes aux trajectoires 1,5 °C (*scopes* 1 et 2) et 2 °C (*scope* 3) par la SBTi ;
- lancement officiel en septembre 2022 de l'Offre Verte (pilote).

Indicateurs de suivi pertinents :

- au 31 décembre 2022, 31 000 collaborateurs ont été formés par l'Académie de transition énergétique, représentant 70 % de l'effectif du Groupe ;
- objectifs et résultats en matière de réduction des émissions de GES :
 - *scopes* 1 et 2 (année 2022) : -15,7 % / Objectif de - 12,6 % ;
 - *scope* 3 (année 2022) : -18,2 % / Objectif de - 3,7 % ;
- 1314 tonnes de produits (DEEE) récupérés en agence et valorisés en 2022, soit une diminution de 13 % par rapport à 2021.

7.4.2 Sur le périmètre des achats du Groupe

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

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

- son Code de Conduite Fournisseurs, auquel les fournisseurs doivent se conformer. Il précise le niveau de conformité attendu des fournisseurs du Groupe. Il comporte des sections dédiées aux droits humains, aux conditions de travail, à l'environnement, à la santé et à la sécurité. Il est complété depuis 2022 par la politique relative aux droits humains qui rappelle les exigences du Groupe à l'égard de ses partenaires d'affaires ;
- des évaluations RSE via la plateforme Ecovadis (déploiement progressif à partir de fin 2022) ;

- des évaluations systématiques des tiers (clients, fournisseurs, intermédiaires) sur la base d'une analyse de risques multicritères comportant un volet de surveillance et d'alerte lié à toute information « négative » (incluant les enjeux droits humains) ;
- des actions spécifiques et renforcées dans le cadre de son activité « marques propres ». Des audits transversaux sur des critères relatifs aux conditions d'emploi, à la santé et à la sécurité et à l'environnement sont conduits sur ce périmètre auprès des fournisseurs. Si ces derniers ne répondent pas au niveau d'exigence requis, ils ne sont pas retenus ;
- veille et investigation des problématiques et controverses liées aux droits humains dans une Région ou un secteur dans lequel Sonepar ou ses fournisseurs sont présents ;
- l'ouverture du dispositif d'alerte aux tiers.

Le Groupe a lancé fin 2022 un projet de définition d'une Politique achats responsables Groupe qui sera déployée à partir de 2024.

L'exercice de cartographie des risques relatifs aux droits humains initié en 2022 identifiera également les risques liés aux fournisseurs de Sonepar à plusieurs niveaux : analyse spécifique sur les fournisseurs stratégiques du Groupe, accompagnement des filiales opérationnelles à l'identification de leurs risques propres liés à leurs achats directs.

7.5 Le dispositif d'alerte

Sonepar dispose d'une plateforme d'alerte éthique ouverte à tous les collaborateurs, partenaires et tierces parties qui souhaitent signaler toute suspicion de violation des lois et réglementations applicables, du Code de Conduite, du Code de Conduite Fournisseurs, du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité de Sonepar. La plateforme est confidentielle, sécurisée et administrée par un tiers : <https://sonepar.integrityline.com/frontpage>. Voir également section 6.3.





“ *Sonepar présente pour la première fois un rapport d'organisme tiers indépendant sur sa déclaration de performance extra-financière.* ”

8- Reporting extra-financier

8.1	Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	106
8.2	Indicateurs extra-financiers	110

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

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2022

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884⁽¹⁾, 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 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par votre société dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

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

Commentaires

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

- Les résultats présentés ne permettent pas d'apprécier l'efficacité de la politique HSSE. Le Groupe s'engage à initier une démarche en vue de consolider et d'harmoniser des indicateurs santé-sécurité, comme précisé en section « 5.7 Garantir la Santé-Sécurité des collaborateurs » de la Déclaration ;
- Des améliorations restent à apporter dans l'organisation du reporting, notamment en ce qui concerne l'application des procédures et le contrôle des informations.

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.

(1) Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

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 en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance), ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, 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, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de sept personnes et se sont déroulés entre février et mars 2023 sur une durée totale d'intervention de douze 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 ;
- 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 et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques⁽²⁾, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁽³⁾.

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

(2) Achats responsables et résilience de la chaîne d'approvisionnement, Ethique des affaires et conformité, Cybersécurité et protection des données personnelles, Lutte contre le changement climatique, Qualité et sécurité des produits / Santé et sécurité des utilisateurs, Transparence et gouvernance responsable, Qualité du service aux clients, Gestion de crise.

(3) Sonepar France, Sonepar Deutschland GmbH, Sonepar Netherlands (Technische Unie et Van Egmond Group).

- 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, 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 contributrices⁴ et couvrent entre 23 % 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 21 mars 2023

KPMG S.A.

Michel Piette
Associé

Fanny Houlliot
Expert ESG
Centre d'Excellence ESG

Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Enquête de satisfaction des collaborateurs

Programme d'audits de prévention

Procédures pour le respect des droits humains

Certification et autres actions en matière de diversité et d'inclusion

Formations et autres dispositions en faveur du développement et de l'engagement des collaborateurs

Initiatives pour promouvoir une gestion responsable des ressources

Pratiques en faveur de la transition énergétique

Mécénats et autres initiatives en faveur d'associations

Procédures pour le respect de standards éthiques et sociaux

Formations et autres dispositions en faveur du développement et de l'engagement des collaborateurs

Indicateurs Environnementaux clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Produits récupérés en agence et valorisés (DEEE)

Déchets produits par l'activité propre du Groupe (cartons, bois, papier, plastique)

Emissions de gaz à effet de serre – scope 1

Emissions de gaz à effet de serre – scope 2

Emissions de gaz à effet de serre – scope 3

Part d'énergies renouvelables achat et production – périmètre plan stratégique « Impact »

Indicateurs Sociaux clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Effectif au 31/12 avec répartition par sexe, par zone géographique et par tranche d'âge

Nombre d'embauches

Nombre de départs

Nombre de collaborateurs actionnaires (via Sonepack)

Nombre de collaborateurs détenant à date des droits à exercer et/ou des actions Sonepack

Pourcentage du capital de Sonepar détenu indirectement par des collaborateurs du groupe Sonepar

Taux d'absentéisme

Indicateurs Sociétaux clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Nombre d'alertes reçues

Nombre d'actions dans la feuille de route stratégique cyber (2021-2023)

Nombre de sinistres concernant les produits sous marque propre

Taux d'évaluation des fournisseurs majeurs et des cibles d'acquisition

Taux de satisfaction client (net promoter score) – périmètre plan stratégique « Impact »

Nombre de crises liées à la sécurité informatique

8.2 Indicateurs extra-financiers

Table de référence

Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
I. Informations environnementales					
A) Politique générale en matière environnementale					
Environnement	Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales, et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	-	NA	Voir chapitre 4	Déploiement d'une politique environnementale Groupe à horizon 2024
Environnement	Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation de l'Académie de Transition Energétique	-	27 000	31 000	2023 : 100 %
B) Pollution					
Environnement	Mesures de réduction de l'impact de la chaîne d'approvisionnement complète du fabricant au client final			Lancement de l'Offre Verte et du <i>Customer Impact Tracker</i> Voir chapitre 4	
C) Économie Circulaire					
Environnement	Prévention et gestion des déchets	-		Déploiement du <i>Customer Impact Tracker</i> Voir section 4.5 et indicateurs ci-après	
Environnement	Utilisation durable des ressources	-		Voir section 4.5 et indicateurs ci-après	
Environnement	Produits récupérés en agence et valorisés (DEEE) en tonnes ⁽¹⁾	1 412	1 514	1314 ⁽²⁾	-
Environnement	Déchets produits par l'activité propre du Groupe (carton, bois, papier, plastique) en kt ⁽³⁾	37	36	42 ⁽⁴⁾	2030 : - 13,5 % (par rapport aux données de référence 2019)
Environnement	Consommation d'eau (en millier de m ³) – périmètre plan stratégique « Impact » ⁽⁵⁾	1 472	1 491	1074 ⁽⁶⁾	-

(1) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations et/ou exclusions de périmètres. Exemple: l'Allemagne estime ses données 2022 sur la base de 2021 (pas de donnée fournisseur disponible en début d'année) et la France ne publie ses données que pour les agences (les données plateformes sont exclues et sous-traitées). Des travaux sur la qualité de données sont en cours au niveau des Pays.

(2) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations et/ou exclusions de périmètres. Exemple: La France ne publie ses données que pour les agences (les données plateformes sont exclues et sous-traitées).

(3) Les données 2020 et 2021 ainsi que les objectifs ont été mis à jour, notamment dans le cadre de la démarche de certification SBTi du Groupe.

(4) Des limites méthodologiques sont présentes avec des estimations et/ou exclusions de périmètres. Exemple: l'Allemagne estime ses données 2022 sur la base de 2021 (pas de donnée fournisseur disponible en début d'année) et la France a des restrictions de périmètre uniquement sur les plateformes logistiques. Des travaux sur la qualité de données sont en cours au niveau des Pays.

(5) Estimation interne Sonepar.

(6) Prenant en compte les modifications apportées par les Etats-Unis sur leur périmètre en 2022.

Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
D) Changement climatique					
Environnement	Postes significatifs d'émissions de GES générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	-	-	Voir section 4.5	
Environnement	Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de GES, moyens mis en œuvre à cet effet	-	-	Voir section 4.5 et indicateurs ci-dessous	
Environnement	Consommation d'énergie (périmètre Groupe, en GWh)	189	201 ⁽¹⁾	172	-
Environnement	Consommation d'électricité (périmètre Groupe, en GWh) ⁽²⁾	187	191	190	-
Environnement	Part d'énergies renouvelables achat et production - périmètre plan stratégique « Impact »	38,8 %	39,6 %	44,1 %	2030 : 100 %
Environnement	Part d'énergies renouvelables – Total production – périmètre plan stratégique « Impact »	2,0 ⁽³⁾ %	3,3 %	4,0 %	2030 : 15 %
Environnement	Part d'énergies renouvelables – Total achat – périmètre plan stratégique « Impact »	36,8 %	36,3 %	40,1 %	2030 : 85 %
Environnement	Chiffre d'affaires énergies renouvelables (photovoltaïque) ⁽⁴⁾ – en Mrds d'euros	0,677	0,883	2,205	-
Environnement	Chiffre d'affaires produits efficaces ⁽⁵⁾ (efficacité énergétique) – en Mrds d'euros	2,363	2,504	2,419	-
Environnement	Émissions indirectes de CO ₂ ou <i>scope 3</i> (en milliers teq. CO ₂) – par rapport aux données de référence 2019 ⁽⁶⁾	- 10,8 % pour un objectif 2020 de -1,2 %	- 8,9% pour un objectif 2021 de -2,5 %	-18,2 % pour un objectif 2022 de -3,7%	2030 : - 13,5 %
Environnement	Objectifs pour réduire les émissions de gaz à effet de serre des <i>scopes 1 & 2</i> – par rapport aux données de référence 2019	- 17,0 % pour un objectif 2020 de -4,2 %	- 15,4 % pour un objectif 2021 de - 8,4 %	-15,7 % pour un objectif 2022 de -12,6 %	2030 : - 46,2 %

(1) Chiffre 2021 modifié pour prendre en compte une actualisation de certaines données.

(2) Chiffres 2020 et 2021 recalculés pour prendre en compte la consommation totale d'électricité (dont la part d'énergies renouvelables).

(3) Chiffre arrondi à la décimale supérieure dans le cadre de la démarche SBTi.

(4) Estimation interne Sonepar.

(5) Estimation interne Sonepar. Produit efficace : produit permettant de réduire la consommation d'énergie pour le client final.

(6) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année civile pour prendre en compte, notamment, les impacts liés au cycle de vie du produit et la démarche SBTi. Les données 2020 et 2021 ont été modifiées en conséquence. Les émissions liées au transport amont et aval des produits est maintenant inclus dans le calcul des émissions du *scope 3* - l'indicateur a donc été supprimé.

Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
II. Informations sociales					
A) Emploi					
Social	Effectif ⁽¹⁾	44 102	45 401	44 273	-
Social	Répartition des collaborateurs par sexe	26 % de femmes 74 % d'hommes	25 % de femmes 75 % d'hommes	25 % de femmes 75 % d'hommes	2026 : 35 % de femmes
Social	Effectif par zone géographique	Amérique du Nord : 34 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 25 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 21 % • France : 12 % • Asie-Pacifique : 8 %	• Amérique du Nord : 35 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 25 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 20 % • France : 12 % • Asie-Pacifique : 8 %	Amérique du Nord : 30 % Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 27 % Europe Centrale et Pays Nordiques : 21 % France : 13 % Asie-Pacifique : 9 %	-
Social	Effectif par tranche d'âge ⁽²⁾	• 18-25 ans ⁽³⁾ : 7 % • 26-35 ans : 23 % • 36-45 ans : 27 % • 46-55 ans : 26 % • 56 et plus : 17 %	• 18-25 ans : 8 % • 26-35 ans : 23 % • 36-45 ans : 26 % • 46-55 ans : 26 % • 56 et plus : 17 %	• 18-25 ans : 8,2 % • 26-35 ans : 22 % • 36-45 ans : 25,5 % • 46-55 ans : 25,7 % • 56 et plus : 18,6 %	-
Social	Âge moyen	42	43	43	
Social	Ancienneté Groupe – périmètre lan stratégique « Impact »	10	10	9	-
Social	Embauches ⁽⁴⁾	Embauches : 9 % de l'effectif total, réparties comme suit : • Asie-Pacifique : 11 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 14 % • France : 10 % • Amérique du Nord : 44 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 21 %	7 557 embauches représentant 18 % de l'effectif total, réparties comme suit : • Asie-Pacifique : 10 % • Europe Centrale et Pays Nordiques : 13 % • France : 9 % • Amérique du Nord : 52 % • Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 16 %	8 071 embauches représentant 18 % de l'effectif total, réparties comme suit : Asie-Pacifique : 11 % Europe Centrale et Pays Nordiques : 16 % France : 12 % Amérique du Nord : 39 % Europe de l'Ouest et Amérique du Sud : 21 %	
Social	Licenciements	-	-	Pas de consolidation au niveau de Sonepar	
Social	Départs ⁽⁵⁾	-	7 557	6 796	-

(1) Effectif : Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos, à l'exception des acquisitions finalisées après le 30 novembre 2022. Il prend en compte tous les contrats de travail directs. Les intérimaires et stagiaires sont exclus

(2) Données extraites de Sonepeople (outil de SIRH) au 31 décembre 2022.

(3) Les effectifs de moins de 18 ans tels que stagiaires, apprentis sont inclus dans la tranche 18-25 ans.

(4) Embauches : Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos, à l'exception des acquisitions finalisées après le 30 novembre 2022. Sont comptabilisés les collaborateurs ayant rejoint le Groupe en 2022 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 embauches sont calculées par différence entre l'effectif au 31 décembre 2022 par rapport à l'effectif au 31 décembre de l'exercice précédent, retraitée de l'effectif intégré par des opérations d'acquisition et des départs constatés sur l'exercice.

(5) Départs : 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, à l'exception des acquisitions finalisées après le 30 septembre 2022 et, sur le périmètre France, des acquisitions réalisées sur le deuxième semestre 2022. Les départs incluent tous types de départs y compris départs à la retraite, licenciements et plans de restructuration (le cas échéant).

Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
Social	Taux d'attrition ⁽¹⁾	15 %	15 %	16%	2025 : 12 %
Social	Taux de mobilité interne ⁽²⁾	-	38 % ⁽³⁾	40 %	2025 : 44 %
Social	Évolution de la masse salariale	- 0,8 %	+ 5,7 % ⁽⁴⁾	+ 13,6 %	-
Social	Masse salariale totale - en milliards d'euros* ⁽⁵⁾	2,392	2,742	3,114	-
Social	Évolution des salaires (partie fixe uniquement)* ⁽⁶⁾	-	-	+11,8%	-
Social	Nombre de collaborateurs actionnaires (via Sonepack)	2 169	2 100	11 967	-
Social	Nombre de collaborateurs détenant des droits à exercer et/ou des actions	-	23 193	12 156	-
Social	Pourcentage du capital détenu indirectement par des collaborateurs du Groupe	-	1,94 %	2,36 %	-
B) Organisation du travail					
Social	Organisation du temps de travail	-	Gestion locale		
Social	Absentéisme ⁽⁷⁾ (taux)	2,71 %	2,2 %	3,6%	
Social	Taux d'engagement des collaborateurs	-	86 %	Pas de mise à jour de cet indicateur en 2022	
Social	% des collaborateurs invités à participer à l'enquête de satisfaction collaborateurs <i>Open Voices</i>	-	100 %	Pas de campagne <i>Open Voices</i> en 2022	
C) Santé et Sécurité					
Social	Conditions de santé et sécurité au travail	-	-	Suivi local et actions mentionnées dans ce rapport (voir section 5.7)	
Social	Accidents du travail	-	-	Suivi local	
Social	Accidents du travail mortels	-	0	0	0 accident mortel

(1) Taux d'attrition : 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.

(2) Taux de mobilité interne : Remplace, depuis 2021, le taux de promotion interne. Périmètre Groupe hors États-Unis, Canada, Espagne et Italie.

(3) Périmètre Groupe hors États-Unis, Canada, Espagne et Italie.

(4) Retraité des aides gouvernementales perçues en 2020.

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

(6) Evolution des salaires : Périmètre Groupe, salaires fixes hors primes et parts variables, hors cotisations patronales et autres avantages, calculé sur la base de l'effectif payé (voir définition dans la note « masse salariale ») de l'année en cours, au 31 décembre, et rapporté à la même valeur au 31 décembre de l'année n-1.

(7) Absentéisme : Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos, à l'exception des acquisitions finalisées après le 30 septembre 2022. 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 (précisions du comité RH) pour tous les membres du personnel de l'entreprise. - Jours calendaires disponibles : le total des jours calendaires disponibles est de 365 moins les jours de week-end et les jours fériés par Equivalent Temps Plein (ETP).

Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
Social	Nombre de décès de collaborateurs suite à la pandémie	10	22	0	-
D) Relations sociales					
Social	Organisation du dialogue social	-	-	Gestion et suivi local (dans le respect du droit applicable)	
Social	Bilan des accords collectifs	-	-	Suivi local (dans le respect du droit applicable)	
E) Formation					
Social	Politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement	-	-	Politiques Sonepar en complément des initiatives locales (dont <i>Son@cademy</i>) Académie de transition énergétique Formations éthique et intégrité Voir notamment sections 4.5.2 et 5.4	
Social	Nombre de collaborateurs formés via <i>Son@cademy</i> (en présentiel)	81	32	190	
Social	Nombre total d'heures de formation Groupe	-	-	Donnée non consolidée au niveau du Groupe	
F) Égalité de traitement					
Social	Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	-	-	Voir section 5.6	
Social	Mesures prises en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes handicapées	-	-	Initiatives locales, Bonnes pratiques présentes dans ce rapport	
Social	Politique de lutte contre les discriminations	-	-	Initiatives locales (gestion locale, dans le respect du droit applicable) Dispositif d'alerte	
Social	Indice de diversité et inclusion (Sonepar SAS)	-	81 %	91 %	
Social	Proportion de femmes dirigeantes	15 %	14 %	15 %	
III. Sociétal					
A) Engagements sociétaux en faveur du développement durable					
Sociétal	Impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement social	-	-	Voir chapitre 5	
Sociétal	Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales	-	-	Pas de données consolidées au niveau du Groupe Mesures locales Voir également sections 5.9 et 5.10	
Sociétal	Relations entretenues avec les parties prenantes de la société et modalités du dialogue avec celles-ci	-	-	Voir section 5.10	

Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
Sociétal	Taux de satisfaction clients (<i>net promoter score</i>) – périmètre plan stratégique « Impact » ⁽¹⁾	-	44,3	42,2	
Sociétal	Actions de partenariat et mécénat	-	-	Initiatives locales, voir les bonnes pratiques intégrées à ce rapport	
Sociétal	Dons et mécénat (en Mio €)	0,973	1,6	N/A ⁽²⁾	
B) Sous-traitance et fournisseurs					
Sociétal	Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	-	-	Initiatives locales et mesures Groupe précisées au chapitre 4 et sections 5.8 à 5.10	
Sociétal	Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	-	-	Voir chapitre 4 et sections 5.8 à 5.10	Déploiement d'une politique achats responsables.
Sociétal	Nombre de sinistres concernant les produits de sous marque propre	-	1	0	
IV. Éthique et intégrité					
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues depuis 2018	83	174	222	
Éthique et Intégrité	Taux de traitement d'alertes ⁽³⁾	100 %	100 %	100 %	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes reçues concernant les droits humains ⁽⁴⁾	10	30	16	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes émanant de personnes externes au Groupe*	1	4	3	
Éthique et Intégrité	Nombre d'alertes visant des fournisseurs ou sous-traitants	0	0	0	
Éthique et Intégrité	Taux de réalisation des actions issues de la cartographie corruption	99 % (plans d'actions issus de la précédente mise à jour (2018))	87,5 % (plans d'actions 2021)	88 %	La révision du Code de Conduite ainsi que du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité ainsi que des formations dédiées en 2023 et 2024 permettront d'atteindre 100 %
Éthique et Intégrité	Taux d'évaluation des fournisseurs majeurs et des cibles d'acquisition	100 %	100 %	100 %	

(1) *Net promoter score. Echelle : 0 < mauvais, 0-30: bon, 30-70 : très bon, > 70: excellent. Composition du panel NPS modifiée en 2022, le NPS est calculé sur la base de 19 486 enquêtes réalisées par e-mail dans 22 Pays sur 28 filiales opérationnelles.*

(2) *Donnée non disponible pour 2022.*

(3) *Traitées ou en cours de traitement.*

(4) *L'indicateur a été changé pour intégrer les alertes reçues en matière de droits humains (harcèlement, discrimination, santé et sécurité).*



Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
Éthique et Intégrité	Nombre d'entités juridiques évaluées depuis 2018	Plus de 15 000	Plus de 15 000	Plus de 15 000	
Éthique et Intégrité	Fournisseurs stratégiques ayant signé le Code de Conduite Fournisseurs	100 %	100 %	100 %	
Éthique et Intégrité	Nombre de collaborateurs formés en <i>e-learning</i> en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence ⁽¹⁾	3 070	2 667	10 010	2024 : formation de l'ensemble des collaborateurs travaillant dans les fonctions identifiées comme étant les plus à risques
Éthique et Intégrité	Nombre de collaborateurs formés en <i>e-learning</i> en matière de gestion des conflits d'intérêts ⁽²⁾	3 042	2 644	10 224	2024 : formation de l'ensemble des collaborateurs travaillant dans les fonctions identifiées comme étant les plus à risques
Éthique et Intégrité	Taux de déploiement des posters conformité dans tous les sites du Groupe	80 %	100 %	100 %	
Éthique et Intégrité	Nombre d'audits dédiés au Programme de Conformité anticorruption du Groupe réalisés depuis 2018	15 (couvrant 84 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2020)	22 (couvrant 94 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2021)	26 (couvrant 97 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2022)	
Éthique et Intégrité	Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation dédiée au droit de la concurrence ⁽³⁾	1 255	9 723	11 036	
Éthique et Intégrité	Nombre d'actions de cyber-hygiène incluses dans un plan Cyberdéfense lancé en 2020 ⁽⁴⁾	12	13	-	
Éthique et Intégrité	Nombre d'actions dans la feuille de route stratégique cyber (2021-2023)	-	16	29 ⁽⁵⁾	2023 : 25 actions
Éthique et Intégrité	Nombre de crises liées à la sécurité informatique	-	-	1	
Éthique et Intégrité	% âge des employés ayant accès à la politique données personnelles (données traitées par Sonepar SAS)*	-	-	100	

(1) Le périmètre de cet indicateur a changé, il inclut le nombre de personnes formées encore dans le Groupe au 31 décembre 2022 ainsi que les États-Unis, le Canada et le Royaume-Uni.

(2) Le périmètre de cet indicateur a changé, il inclut le nombre de personnes formées encore dans le Groupe au 31 décembre 2022 ainsi que les États-Unis, le Canada et le Royaume-Uni.

(3) Le périmètre de cet indicateur a changé, il inclut le nombre de personnes formées encore dans le Groupe au 31 décembre 2022 ainsi que les États-Unis, le Canada et le Royaume-Uni.

(4) La feuille de route stratégique cyber a repris, à partir de 2022, la partie tactique et les actions de cyber-hygiène contenues dans le plan Cyberdéfense – aucun indicateur n'est donc pertinent pour l'année 2022.

(5) Les 25 actions prévues dans l'objectif 2023 ont été lancées. Certaines actions ont été découpées au regard des phases de mise en œuvre, augmentant le nombre d'actions en cours sur 2022.

Catégorie	Thème ou Indicateur	2020	2021	2022	Objectif
Éthique et Intégrité	% âge de missions cybersécurité réalisées par l'Audit Interne comprenant un volet données personnelles*	-	-	100	

Pour assurer la qualité des données et donc du reporting, des contrôles sont effectués après la collecte d'information par les directions remontant les informations (tout particulièrement par la Direction du Développement Durable, la Direction des Ressources Humaines et la direction du Contrôle interne).

Certaines informations ne sont pas abordées dans le présent rapport pour l'exercice 2022 :

- actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives ;
- informations liées aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, l'analyse des risques extra financiers, tout comme l'analyse de matérialité, montrent que les thématiques suivantes ne sont pas pertinentes ou ne présentent pas de risques significatifs au regard des activités du Groupe :

- gaspillage alimentaire ; et
- engagements sociétaux en faveur de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

SONEPAR SAS
25, rue d'Astorg
75008 Paris – France
Tél. : +33 (0)1 58 44 13 13
sonepar.com

Tous droits réservés – Avril 2023