

SOCOTEC

● **RAPPORT**
● **DE DURABILITÉ**
● **DU GROUPE SOCOTEC**
● **ANNÉE 2024**



ÉDITO



Né en 1953 des besoins de contrôle technique et de sécurisation des bâtiments après deux guerres mondiales, SOCOTEC est aujourd'hui le leader international de la durabilité du bâti au service des secteurs de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie.

Le groupe SOCOTEC se positionne comme une tierce partie indépendante sur les enjeux de conformité, de performance technique et de gestion des risques, notamment ceux au cœur des transitions environnementales et énergétiques du bâti. En tant qu'entreprise engagée pour la durabilité du bâti et des Infrastructures, nous renouvelons et recevons nos 250 agréments et accréditations des ministères et autorités de référence et de tutelle, à la suite d'audits exigeants qui sont réalisés chaque année.

Les secteurs de la Construction, de l'Immobilier et des Infrastructures subissent de plein fouet les effets de la crise du logement neuf, en Europe notamment, et une forme d'attentisme en matière d'investissement sur ces marchés. L'année 2024 a été marquée par les crises géopolitiques ainsi que des phénomènes climatiques extrêmes en Europe et aux USA (inondations, glissements de terrain, incendies, vents extrêmes...), conséquences du réchauffement climatique avec un fort impact sur le bâti et les populations. Ces crises renforcent la nécessité d'avoir l'avis d'un expert, tel que SOCOTEC pour chercher à atténuer les risques et agir en faveur d'un environnement bâti plus sûr et durable, tout au long de son cycle de vie. La stratégie RSE du groupe SOCOTEC est clairement au cœur de son positionnement, faisant ainsi écho à sa raison d'être initiale : la durabilité du bâti.

Le dernier rapport du GIEC démontre l'absolue nécessité de développer des pratiques durables et limiter l'impact sur l'environnement. Les transitions énergétique, environnementale, digitale et réglementaire amènent ces secteurs à pivoter pour prendre en compte plus fortement la question de la durabilité. Les enjeux sont majeurs et désormais partagés par l'ensemble des acteurs : des constructeurs et promoteurs, jusqu'aux bailleurs et exploitants, en passant par les maîtres d'ouvrages, les aménageurs et les investisseurs. Tous sont conscients que le développement durable est devenu une composante clé de leur projet.

C'est dans ce contexte que SOCOTEC atteint ses objectifs et confirme sa solidité ainsi que son potentiel de croissance. Le groupe réalise ainsi un chiffre d'affaires 2024 de 1476,6 M€⁽¹⁾ ou 1645,9 M€ en proforma, et un EBITDA 2024 de 20,7 % à 306,4 M€, ou 339,6 M€ proforma. Les revenus sont en croissance de 12,8 %, soit 6 % en organique et 6,8 % par croissance externe⁽²⁾.

Notre raison d'être «Building Trust for a safer and sustainable world» est alignée avec les missions que réalisent nos 13.000 ingénieurs et techniciens dans le monde. Nos missions «Green Trust»⁽³⁾ visent à aider nos clients dans la réduction de leur empreinte carbone, l'optimisation de la performance énergétique de leurs actifs et leur verdissement. Nous réalisons depuis 2022 un travail de vérification de l'éligibilité des missions «Green Trust» à la Taxonomie européenne. Nous suivons aussi les recommandations du guide du TIC Council, organisme interprofessionnel du secteur du Testing, Inspection, Certification, au plan mondial, afin de mieux qualifier notre chiffre d'affaires en lien avec les exigences de la Taxonomie.

Le groupe s'est engagé autant à accompagner ses clients vers la neutralité carbone, la sobriété énergétique, les projets durables, qu'à réduire ses propres émissions Carbone dont le bilan est publié en intégralité dans ce rapport de durabilité⁽⁴⁾. SOCOTEC réalise en 2024 un rapport de durabilité en conformité avec les exigences du GRI et de la CSRD, sur une base volontaire. Une analyse de double matérialité⁽⁵⁾ a été réalisée fin 2023, permettant ainsi d'établir des plans d'actions dédiés aux enjeux considérés comme les plus matériels par ses parties prenantes internes et externes (matérialité d'impact et matérialité financière).

Nos convictions en matière de développement durable se traduisent également dans nos engagements sociétaux autour de l'égalité des chances. Signataire du Global Compact des Nations Unies, le groupe en respecte les principes essentiels : droits humains et droits sociaux, droits environnementaux et éthique dans les affaires. Le groupe a poussé ses convictions en s'engageant depuis plus de 6 ans auprès de jeunes en rupture sociale afin de les aider à trouver un premier travail grâce à son programme de formation dédié à ses métiers : «Rebond Favorable», également avec la création du premier CFA⁽⁶⁾ de la profession,

reconnu par France Compétences et Qualiopi, visant à développer l'accès à l'emploi par l'apprentissage. Nous comptons de nombreuses initiatives en matière d'égalité des chances, dans l'ensemble de nos géographies.

SOCOTEC investit par ailleurs dans le développement des compétences et des expertises de ses collaborateurs, ainsi que dans les technologies au service du bâti en ayant notamment lancé début 2024 le premier AI Driving Hub de la filière Testing, Inspection, Certification, l'intelligence artificielle étant un autre levier au service de la performance et de la conformité du bâti.

Notre plan Ambitions 2028 a été présenté début 2024 à l'ensemble des collaborateurs dans le monde, ouvrant ainsi une nouvelle séquence stratégique et opérationnelle dans laquelle le groupe s'est projeté avec ambition, mettant la RSE au cœur de son fonctionnement.

Guyancourt, le 1er avril 2025

Hervé MONTJOTIN
CEO du GROUPE SOCOTEC

(1) Note : Revenus 2024

Les états financiers consolidés du Groupe ont été établis en conformité avec les normes comptables Internationales (« Normes IFRS ») et interprétations telles qu'adoptées par l'Union Européenne au 31 décembre 2023 en application du règlement CE n°1606/2002 du Parlement européen au 31 décembre 2023 sur l'application des normes internationales. Par ailleurs, ces états financiers ont été préparés conformément aux normes IFRS émises par l'International Accounting Standards Board (IASB).

Reported revenue (K€) IFRS	2023	2024	2024%
France	603,0	672,6	45,55%
UK	199,1	230,01	15,58%
USA	137,2	169,4	11,47%
Spain	36,6	38,2	2,59%
Germany	148,2	155,2	10,51%
Italy	94,1	110,5	7,48%
Netherlands	46,5	50,3	3,41%
Other countries	49,1	56,01	3,79%
Intercompany	-5,2	-5,5	-0,37%
Total	1308,5	1476,6	100,00%

Le chiffre d'affaires proforma 2024 s'établit à : 1645,9 M€ (source : management reporting)

(2) Croissance externe : 18 opérations de Croissance externe finalisées en 2024.

Ces acquisitions ont permis de renforcer les métiers existants du groupe dans des pays où il est présent (France, Etats-Unis, Royaume-Uni, Italie, Allemagne, Espagne, Pays-Bas). Elles ont été exclues dans le calcul des données du rapport de durabilité car elles nécessitent une phase de préparation à la stratégie RSE du groupe et à la récupération des données ESG. Elles sont néanmoins intégrées au rapport financier consolidé du groupe SOCOTEC et incluent au chiffre d'affaires proforma groupe de 1 654,3 milliards.

2024 : 18 acquisitions	Country	Closing Date	SD / AD	Activity
Alhyange	France (Angers)	Février 2024	Share Deal	Construction & Immobilier
E-Scenia	Spain (Barcelona)	Février 2025	Asset Deal	Construction
Lengkeek	Netherlands (Rotterdam)	Mars 2024	Asset Deal	Construction
FTC	USA (New York)	Avril 2024	Share Deal	Construction & Immobilier
Walter gorman	USA (New York)	Avril 2024	Asset Deal	Construction & Immobilier
Euroconsult	Spain (Madrid)	Mai 2024	Share Deal	Infrastructure
MOS Grondmechanica	Netherlands (Rotterdam)	Mai 2024	Share Deal	Construction (Infra)
FOX Certification	Germany (Stuttgart)	Juin 2024	Share Deal	Certification
WeGroup	France (Aix en Provence)	Juillet 2024	Share Deal	Construction & Immobilier
Impulse Geophysics	UK (Bedford)	Juillet 2024	Share Deal	Infrastructure
Artifex	France (Albi)	Juillet 2024	Share Deal	Environnement
Tecnoverifiche	Italy (Trento)	Août 2024	Share Deal	Infrastructure
Carsico	Italy (Torino)	Septembre 2024	Share Deal	Infrastructure
A4E	Italy (Varese)	Septembre 2024	Share Deal	Infrastructure
Aspect Land & Hydro. Surveys	UK (Irvine)	Novembre 2024	Share Deal	Environnement
Trigis	Germany (Berlin)	Décembre 2024	Share Deal	Geo data
Ninyo & Moore	USA (San Diego)	Décembre 2024	Share Deal	Infrastructure
Vermeer	Netherlands (Elst)	Décembre 2024	Share Deal	Construction

(3) Green Trust : voir 2.1. Informations environnementales

(4) Bilan carbone du groupe : voir 2.3.8. Bilan Carbone du groupe

(5) Double Matérialité et IRO : voir 1.6.1.

(6) Centre de Formation d'Apprentis

ÉDITO	2
1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2]	6
1.1 BASE POUR LA PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE DURABILITÉ [BP1 – BP2].....	6
1.2 LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1].....	8
1.2.1 RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-1].....	8
1.2.2 INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-2].....	10
1.2.3 INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES D'INCITATION [GOV-3].....	14
1.2.4 DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE [GOV-4].....	14
1.2.5 GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV-5].....	14
1.3 STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR [SBM-1].....	17
1.3.1 NOTRE VISION ET NOTRE MISSION.....	17
1.3.2 PERFORMANCE ÉCONOMIQUE.....	20
1.3.3 TENDANCES DE MARCHÉ ET LE POSITIONNEMENT DE SOCOTEC.....	24
1.3.4 LA STRATÉGIE RSE DU GROUPE SOCOTEC.....	26
1.3.5. LE MODÈLE D'AFFAIRES.....	27
1.3.6. LA CHAÎNE DE VALEUR.....	27
1.3.7 PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS RSE.....	29
1.4 LA FEUILLE DE ROUTE RSE DU GROUPE SOCOTEC	30
1.4.1 GRANDIR ET FAIRE GRANDIR.....	30
1.4.2 AGIR EN FAVEUR DE L'INCLUSION SOCIALE.....	31
1.4.3 CONTRIBUER À METTRE EN OEUVRE LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE.....	32
1.4.4 L'ÉTHIQUE, AU COEUR DE NOS PRATIQUES DE TIERS DE CONFIANCE INDÉPENDANT.....	32
1.4.5 PRINCIPAUX INDICATEURS ET OBJECTIFS DE DURABILITÉ 2028.....	33
1.5 INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES [SBM-2].....	34
1.6 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS EN LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [SBM-3].....	37
1.6.1 DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IRO MATÉRIELS [IRO-1].....	46
1.6.2 EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR LE RAPPORT DE DURABILITÉ [IRO-2].....	50
2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES [ESRS E1 – E5]	52
2.1 GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS	53
2.1.1 GREEN TRUST : POLITIQUE, ACTIONS ET RESSOURCES.....	53
2.1.2 GREEN TRUST : ACTIONS ET SOLUTIONS VERTES POUR LA DURABILITÉ DU BÂTI.....	53
2.1.3 GREEN TRUST : RÉSULTATS 2024.....	58
2.1.4 GREEN TRUST : OBJECTIFS 2024-2028.....	59
2.2 TAXONOMIE VERTE : MISSIONS & ACTIVITÉS ÉLIGIBLES.....	60
2.2.1 TAXONOMIE VERTE : POLITIQUE MISE EN PLACE.....	60
2.2.2 TAXONOMIE VERTE : MÉTHODOLOGIE DU REPORTING.....	60
2.2.3 TAXONOMIE VERTE : INDICATEURS ET RÉSULTATS 2024.....	61
2.2.4. TAXONOMIE VERTE : INVESTISSEMENTS ET FINANCEMENTS DE L'ENTREPRISE.....	64
2.3 CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1]	65
2.3.1 INTÉGRATION DE LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES INCITATIFS [E1.GOV-3].....	65
2.3.2 DESCRIPTION DES PROCESSUS PERMETTANT D'IDENTIFIER ET D'ÉVALUER LES INCIDENCES, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUES [E1.IRO-1].....	65
2.3.3 IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO) MATÉRIELS ET INTERACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [E1.SBM-3].....	65
2.3.4 PLAN DE TRANSITION ENVIRONNEMENTALE POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1-1].....	66
2.3.5 RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES À NOS OPÉRATIONS : POLITIQUES [E1-2], ACTIONS ET RESSOURCES [E1-3].....	67
2.3.6 CIBLES LIÉES À L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION DE CELUI-CI [E1-4].....	73
2.3.7. CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGETIQUE [E1-5].....	75
2.3.8 ÉMISSIONS BRUTES DE GES SCOPES 1, 2, 3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES [E1-6].....	75
2.3.9 PROJETS D'ABSORPTION ET D'ATTÉNUATION DES GES FINANCÉS AU MOYEN DE CRÉDITS CARBONE [E1-7].....	81
2.3.10 TARIFICATION INTERNE DU CARBONE [E1-8].....	81
2.3.11. EFFETS FINANCIERS ATTENDUS DES RISQUES PHYSIQUES ET DE TRANSITION MATÉRIELS ET OPPORTUNITÉS POTENTIELLES LIÉES AU CLIMAT [E1-9].....	81
2.4 USAGE DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5].....	82
2.4.1 DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES INCIDENCES, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTES [E5.IRO-1] [E5.SBM-3].....	82
2.4.2 ACCOMPAGNER LES CLIENTS DANS LEURS PROJETS D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE : POLITIQUE [E5-1], ACTIONS [E5-2] ET OBJECTIFS [E5-3].....	82
2.4.3 GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS DE NOS OPÉRATIONS : POLITIQUE [E5-1], ACTIONS [E5-2] ET OBJECTIFS [E5-3].....	83
2.4.4 RESSOURCES ENTRANTES [E5-4].....	85
2.4.5 RESSOURCES SORTANTES [E5-5].....	85
2.4.6 INCIDENCES FINANCIÈRES ESCOMPTÉES DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTES LIÉS À L'UTILISATION DES RESSOURCES ET À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5-6].....	85
3. INFORMATIONS SOCIALES [ESRS S1 – S4]	86
3.1. EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [S1].....	86
3.1.1 POLITIQUES LIÉES AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [S1-1].....	87
3.1.2 PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE ET SES REPRÉSENTANTS (DIALOGUE SOCIAL) [S1-2].....	92

3.1.3 PROCÉDURES DE RÉPARATIONS DES IMPACTS NÉGATIFS [S1-3].....	94
3.1.4 ACTIONS CONCERNANT LES IMPACTS MATÉRIELS SUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE [S1-4].....	95
3.1.5 INDICATEURS CIBLES LIÉS À LA GESTION DES IRO MATÉRIELS [S1-5].....	102
3.1.6 CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS [S1-6].....	104
3.1.7 COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DIALOGUE SOCIAL [S1-8].....	105
3.1.8 INDICATEURS DE DIVERSITÉ [S1-9].....	106
3.1.9 SALAIRES DÉCENTS [S1-10].....	107
3.1.10 PROTECTION SOCIALE [S1-11].....	107
3.1.11 PERSONNES HANDICAPÉES [S1-12].....	108
3.1.12 FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - INDICATEURS [S1-13].....	108
3.1.13 SANTÉ ET SÉCURITÉ - INDICATEURS [S1-14].....	108
3.1.14 ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE - INDICATEURS [S1-15].....	109
3.1.15 RÉMUNÉRATION - INDICATEURS [S1-16].....	109
3.1.16 CAS, PLAINTES ET INCIDENTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS [S1-17].....	110
3.2 CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [S4]	110
3.2.1. POLITIQUES RELATIVES AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX [S4-1].....	111
3.2.2 PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES IMPACTS AVEC LES CONSOMMATEURS ET LES UTILISATEURS FINAUX [S4-2].....	111
3.2.3 PROCÉDURES VISANT À REMÉDIER AUX IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS [S4-3].....	112
3.2.4 ACTIONS CONCERNANT LES IMPACTS MATÉRIELS, APPROCHES VISANT À ATTÉNUER LES RISQUES ET À SAISIR LES OPPORTUNITÉS CONCERNANT LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX, ET EFFICACITÉ [S4-4].....	114
3.2.5 CIBLES LIÉES À LA GESTION DES IMPACTS NÉGATIFS MATÉRIELS, À LA PROMOTION DES IMPACTS POSITIFS ET À LA GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS [S4-5].....	115
4. INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE [ESRS G1].....	116
4.1 CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1].....	116
4.1.1. EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE.....	116
4.1.2 CONDUITE DES AFFAIRES : DISPOSITIFS RELATIFS À L'ÉTHIQUE.....	119
4.1.3 CODE ÉTHIQUE DU GROUPE SOCOTEC.....	119
4.1.4 GOUVERNANCE DE L'ÉTHIQUE.....	120
4.1.5 PROCÉDURE D'ALERTE (WHISTLEBLOWING PROCEDURE).....	121
4.1.6 PARTENAIRES COMMERCIAUX : POLITIQUES, ACTIONS DE DILIGENCE RAISONNABLE.....	122
4.1.7 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	123
4.1.8 CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES.....	124
4.1.9 CYBERSÉCURITÉ.....	126
4.2 GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS [G1-2].....	127
4.3 PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION [G1-3]	130
4.4 CAS DE CORRUPTION OU DE VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN [G1-4].....	130
4.5 INFLUENCE POLITIQUE ET ACTIVITÉS DE LOBBYING [G1-5]	130
4.6 PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT [G1-6]	131
5. INDICATEURS DE DURABILITÉ.....	132
5.1 INDICATEURS ENVIRONNEMENT	132
5.1.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE [ESRS E1].....	132
5.1.2 USAGE DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE [ESRS E5].....	146
5.2. INDICATEURS SOCIAUX.....	150
5.2.1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [ESRS S1].....	150
5.2.2 CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [ESRS S4].....	166
5.3. INDICATEURS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	170
5.3.1. LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [ESRS E2 : GOV-1].....	170
5.3.2 CONDUITE DES AFFAIRES [ESRS G1-2].....	170
5.4 NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING	176
6. TABLES DE CONCORDANCE	180
6.1 TABLES DE CONCORDANCE DES ESRS DE LA CSRD.....	180
6.2 TABLES DE CONCORDANCE DES INDEX GRI.....	182
6.3 TABLEAU DE CONCORDANCE DES ODD.....	196
7. ANNEXE	198

1.1. BASE POUR LA PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE DURABILITÉ [BP1 – BP2]

BASE GÉNÉRALE POUR LA PRÉPARATION DES ÉTATS DE DURABILITÉ [BP-1]

La déclaration 2024 relative à la durabilité du groupe SOCOTEC est réalisée de manière volontaire, afin de restituer les engagements pris par le groupe en matière de développement durable et les résultats obtenus. Le rapport de durabilité 2024 s'adosse au rapport financier annuel du groupe SOCOTEC. Ce rapport de durabilité a été communiqué au Conseil d'Administration, au Comité de Direction, ainsi qu'au Comité d'Audit. Les commissaires aux comptes ont validé le rapport financier du groupe. L'ensemble est transmis aux banques et partenaires financiers du groupe. Tout client qui en fait la demande, le reçoit également. Le rapport de durabilité est publié chaque année sur le site web de SOCOTEC.

Le rapport de durabilité propose une revue consolidée des performances RSE du groupe SOCOTEC, incluant notamment les sept plateformes suivantes : France (incluant les DROM-COM), Royaume-Uni, États-Unis, Allemagne, Pays-Bas, Espagne et Italie. Le Belux vient aussi compléter le périmètre au-delà des 7 plateformes principales. Celles-ci représentent 95 % de l'activité du groupe SOCOTEC. Les plateformes géographiques les plus récentes, Pays-Bas et Espagne sont intégrées au périmètre d'analyse depuis l'exercice 2023. Les autres pays du groupe (Asie, Moyen-Orient, Maroc et Afrique) sont à ce stade exclus du présent rapport de durabilité. Leur chiffre d'affaires cumulé représente moins de 5 % en cumul pour 5 % des effectifs totaux. Enfin, les acquisitions de l'année 2024 n'entrent pas dans le périmètre du rapport de durabilité 2024 (voir périmètre en Annexe 7 et voir liste des acquisitions 2024 dans l'édito - note⁽²⁾).

Le rapport de durabilité 2024 a été réalisé en conformité avec les standards universels du GRI 2021 (Global Reporting Initiative) : option de conformité essentielle, et l'information a été transmise au GRI comme le requiert la procédure de conformité. En 2024, à nouveau nous établissons notre reporting de durabilité sur une base volontaire en suivant les exigences de la CSRD de l'Union Européenne, transposées en droit français en décembre 2023, ainsi que les standards ESRS développés par l'EFRAG. L'objectif de SOCOTEC est de préparer l'entreprise aux exigences réglementaires qui s'imposeront en 2026 (ou 2028 sur proposition de l'Omnibus pour les entreprises de la vague 2) sur les données de durabilité de 2025 (ou 2027), approche qui sera visée par une assurance externe. Ce rapport de durabilité 2024 couvre ainsi les activités matérielles du groupe en matière environnementale, sociale, éthique et de gouvernance, par suite d'une analyse de double matérialité réalisée en décembre 2023 avec les 7 plateformes principales du groupe : la France, le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas et l'Espagne.

Ce rapport de durabilité 2024 est structuré en 4 parties : informations générales (ESRS2), informations environnementales (E1, E5), informations sociales (S1, S4) et informations de gouvernance (G1). Le groupe, dont l'activité réside dans des prestations de Testing, Inspection et Certification du bâti et de ses installations, pour les filières de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie, établit ce rapport de durabilité de manière volontaire, n'étant pas soumis aux obligations de reporting extra-financier. Le groupe qui propose à ses clients des prestations liées aux transitions énergétiques et environnementales du bâti ainsi qu'à la durabilité du bâti, a entamé ce processus de reporting RSE pour ses principales plateformes géographiques, afin de développer les meilleures pratiques de développement durable de sa profession.

Enfin, le bilan Carbone du groupe (scopes 1, 2 et 3) a été réalisé en alignement avec le GHG Protocol. Le scope 3 est précisé soit en « activity-based » soit en « spend based » suivant les géographies et les catégories, auquel sont appliqués les facteurs d'émissions concernés. Des incertitudes sur les GES peuvent résulter de données issues de la chaîne de valeur (voir note méthodologique 5.4) ou de plateformes géographiques hors France qui n'ont pu calculer l'ensemble de leurs GES, notamment scope 3, une estimation a alors été produite afin de ne pas omettre de résultats.

Date de publication du Rapport : avril 2025

Période de reporting : du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Contacts :

Gabrielle Mendes, Group Chief Sustainability Officer, gabrielle.mendes@socotec.com

Caroline Beauvalet, Group Sustainability Manager, caroline.beauvalet@socotec.com

PUBLICATION D'INFORMATIONS RELATIVES A DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES [BP-2]

Estimations et incertitudes

Malgré ses efforts, SOCOTEC précise les limites et incertitudes dans l'élaboration de certaines informations présentées, dont les principales sont les suivantes :

- Le groupe SOCOTEC ne dispose pas encore d'un plan de transition exhaustif pour l'atténuation du changement climatique, mais a défini et mis en œuvre des politiques dans la perspective de son futur plan et poursuit ses efforts pour parvenir à la formalisation de celui-ci à fin 2026 (voir section 2.3. « Changement climatique »). Le groupe SOCOTEC a déposé sa lettre d'engagement (« commitment letter ») sur le site du SBTi et entame ainsi officiellement une démarche volontariste de réduction de ses émissions carbone, alignée avec les Accords de Paris.
- La détermination des émissions carbone du scope 3 est soumise à des incertitudes tenant principalement à la variabilité et la qualité des données d'entrée et aux hypothèses méthodologiques utilisées: le cas échéant, les données d'activité, notamment celles fournies par les tiers, peuvent être incomplètes ou imprécises; les facteurs d'émission qui convertissent les données d'activité en émissions de CO₂, sont eux-mêmes sujets à variations selon les sources et les contextes d'application; chaque catégorie d'émissions comporte ses propres incertitudes suivant les processus de remontée d'informations plus ou moins automatisés et les sources locales. Dans ce contexte, le groupe SOCOTEC s'est efforcé de se conformer à la méthodologie du GHG Protocol (voir section 2.3.5. « Réduire les émissions de GES »).
- Le groupe ne propose pas de tarification interne du carbone du fait d'activités 100% tertiaires et d'un bilan carbone reposant essentiellement sur sa flotte automobile, dont il vise l'électrification à 100% à l'horizon fin 2028, ambition unique dans son secteur d'activité du Testing, Inspection et Certification. (voir section 2.3.5. « Réduire les émissions de GES »).
- Comme évoqué à la section sur la taxonomie verte (2.2.), le groupe SOCOTEC n'a pu produire que le travail de vérification de ses activités éligibles. Le travail de vérification de l'alignement de son chiffre d'affaires sera réalisé en 2026 sur les données 2025 et s'appuiera sur la simplification attendue (propositions de l'Omnibus du 26 février 2025) des « Technical Screening Criteria » (TSC) et « Do no significant harm » (DNSH) de sa chaîne de valeur.
- En l'absence de données fiables, les informations relatives à l'économie circulaire et à la gestion des déchets localement, n'est pas exhaustive. Le groupe relevant du secteur tertiaire estime ces déchets sans véritable impact de pollution. Cependant, le groupe a préféré publier uniquement les données remontées par ses filiales, plutôt que de projeter ou extrapoler des données infondées (voir section 2.4. « Économie circulaire »).
- L'ESRS E2 n'est pas publié dans ce rapport du fait de l'impossibilité à ce stade pour l'entreprise de remonter les politiques, actions, ressources, cibles, indicateurs relatifs à ses opérations, compte tenu d'activités tertiaires présentant peu, voire pas de cas de pollution eau, sol, air, ni de substances préoccupantes. En revanche, l'entreprise accompagne ses clients de la construction, des infrastructures et de l'industrie sur des missions Green Trust de mesures de pollution, d'inspection et de contrôle, et ces éléments matériels sont reportés en section 2.1. Green Trust en tant qu'opportunités impactant le positionnement et les activités de durabilité de l'entreprise sur ses marchés, aux côtés des autres missions Green Trust.
- Lorsqu'un indicateur quantitatif ou un montant monétaire fait l'objet d'un niveau élevé d'incertitude de mesure, cette incertitude ainsi que les hypothèses, approximations ou jugements auxquels l'entité a procédé pour mesurer cet indicateur ou ce montant sont signalés au même emplacement que ce dernier dans le présent état de durabilité. Notamment, lorsqu'une plateforme géographique n'a pas obtenu de toutes ces filiales les données utiles à une donnée consolidée, les entités exclues sont mentionnées.
- Le groupe a réalisé 18 acquisitions en 2024 (voir note⁽²⁾ de l'édito du présent rapport) dont une de taille importante aux USA le 31/12/2024 et ne consolide donc pas les données RSE sur l'année du reporting RSE. Les nouvelles équipes sont intégrées à la démarche RSE et au rapport RSE du groupe, l'année qui suit leur acquisition soit en 2025, et seront intégrées au rapport de durabilité 2026 portant sur les données 2025.

Informations issues d'autres actes législatifs ou de référentiels d'information généralement admis

Lorsque, en plus des informations prescrites par les normes ESRS, le présent état de durabilité contient des informations en matière de durabilité dont la publication est imposée par d'autres actes législatifs ou des informations issues de normes ou de cadres d'information généralement admis en matière de durabilité, ces informations sont signalées comme telles dans le présent état de durabilité, à l'emplacement de l'information elle-même.

Incorporation d'informations au moyen de renvois.

Le rapport de durabilité du groupe SOCOTEC présente les renvois vers les exigences de la norme CSRD, lorsque des informations s'y rapportent directement. Une table de concordance est disponible (voir 1.6.2. Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par le rapport de durabilité [IRO-2]), qui présente l'incorporation de l'ensemble des informations de durabilité au moyen de renvois vers les sections concernées.

1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1]

1.2.1. RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-1]

ESRS 2.21.A -> 2.23.B.1

PRÉSENTATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION DU GROUPE SOCOTEC

Les dirigeants du groupe dont le Président, les dirigeants des principales filiales du groupe en France et à l'international et les directeurs groupe des départements internes (RH, Finance, M&A, RSE, Marketing, DSI et Secrétaire Général) forment le comité exécutif du groupe SOCOTEC.

Le comité exécutif du groupe SOCOTEC est chargé de développer et d'exécuter la stratégie du groupe dans l'intérêt des clients, des actionnaires, des partenaires et des collaborateurs. Il est dirigé par Hervé Montjotin depuis 2016, date de son arrivée au sein du groupe. Ce Comité se réunit mensuellement.

Le Comité exécutif du Groupe SOCOTEC est composé de 15 membres exécutifs.



Hervé Montjotin
CEO du Groupe SOCOTEC depuis 2016
- Auparavant PDG de Norbert Dentressangle
- Diplômé de l'École Normale Supérieure et de l'ESCP Europe



Jean-François Landry
Chief Financial Officer
- Auparavant, 9 ans en tant que directeur financier du groupe CER, 4 ans en tant que vice-président des finances d'entreprise chez JCDecaux, vice-président des fusions et acquisitions du groupe chez Valéo et associé chez BNP Paribas Private Equity
- Diplômé de l'ESCP Business School



Sébastien Botin
Chief HR Officer
- Plusieurs années d'expérience dans les ressources humaines en tant que Senior Executive Manager telles que GEODIS, Louis Dreyfus Company et Schneider Electric chez Michael Page et DRH chez SNC Lavalin
- Diplômé d'AgroParisTech en génie biologique



Romain Dumas
Chief IT Officer
- Auparavant, 8 ans en tant que DSI pour plusieurs entreprises telles que GEODIS, Louis Dreyfus Company et Schneider Electric
- Diplômé de l'Institut National Polytechnique de Grenoble



Cédrik Gallien
EVP M&A and Strategy
- 20 ans d'expérience en Fusions & Acquisitions (M&A)
- Diplômé en Finance et Banque de l'ESCP Rouen



Jean-Marc Fort
EVP International and Infrastructure
- Solide expérience en gestion :
1 an en tant que PDG de CIS, 7 ans en tant que PDG adjoint d'Elis
- Diplômé de l'Université Paris Dauphine et de l'ESSEC



Gabrielle Mendes
Chief Communications and Marketing Officer, Chief Sustainability Officer
- Auparavant, 4 ans en tant que directeur de la communication et directeur marketing du groupe PwC France et 7 ans en tant que directeur marketing, communication et digital du groupe Adecco
- Diplômée de l'Executive MBA d'HEC et de Paris Business School.



Eleonore Larramendy
General Counsel
- 9 ans d'expérience en tant que directeur juridique du groupe Elis, 6 ans en tant que directeur juridique de France Boissons
- Diplômée en droit de l'IAE de Nantes



Delphine Villard
EVP Equipment and Industry, France
- Ingénieur et titulaire d'un Master en droit des affaires de l'ESSEC.
- Directrice générale d'IRH Environnement après avoir occupé pendant plusieurs années des postes de direction chez Engie Cofely et Suez.
- Responsable des activités d'infrastructure, notamment dans la région EMEA, pendant les trois dernières années chez SOCOTEC.



Franck Pettex-Sorgue
EVP Building & Real Estate, France
- Auparavant, 2 ans en tant que directeur de BU chez Qualiconsult et 18 ans d'expérience chez Bureau Veritas
- Diplômé de l'INSA Lyon en génie civil et de l'ICM en droit immobilier



Massimo De lasi
CEO SOCOTEC Italy
- Solide expérience en gestion : 23 ans en tant que PDG et directeur technique chez DIMMS control, Ellepti, Geomarine et Labo Consult.
- Diplômé en génie géotechnique de l'université Federico II de Naples.



Nicolas Detchepare
CEO SOCOTEC USA
- Directeur général de SOCOTEC USA depuis mai 2024
- Auparavant, directeur général de SOCOTEC UK de 2021 à 2024, après avoir été pendant 4 ans directeur général de l'activité Équipements et Industrie en France. Postes de direction dans des entreprises et des cabinets de conseil chez Strategy& et Alix Partners.
- Diplômé de l'École Centrale de Nantes, titulaire d'un master de HEC et d'un MBA de l'INSEAD.



Ludger Speier
CEO SOCOTEC Deutschland
- Solide expérience en gestion : 17 ans en tant que PDG et associé gérant chez ZPP INGENIEURE
- Diplômé en génie civil de l'université de la Ruhr à Bochum et thèse de doctorat en génie des structures à l'université technique de Dortmund



Matthew Marriott
CEO SOCOTEC UK
- Auparavant, deux ans en tant que directeur général de Fire Solutions chez Premier Technical Services Group Ltd et vaste expérience dans des postes de direction : vice-président des opérations sur le terrain et de la qualité chez Otis Elevator, directeur général pour le Royaume-Uni, l'Irlande et le Portugal chez Stanley Black & Decker, poste de direction chez Honeywell, supervisant un compte de résultat dans 14 pays européens.



Guillem Baraut
CEO SOCOTEC Spain
- Titulaire d'un master en génie civil de l'Université polytechnique de Catalogne (UPC), d'un master en technologies émergentes et design de l'Architectural Association (AA) de Londres et d'un Global Executive MBA de l'école de commerce IESE.
- Outre son rôle de PDG de Socotec Espagne, Guillem est responsable du programme international de master en construction circulaire et durable de l'Institut mondial de technologie Ziguat, membre du conseil d'administration de plusieurs institutions du secteur.

GRI 2-12

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les administrateurs du groupe disposent chacun d'une expérience professionnelle conséquente, tant comme dirigeants de sociétés, que comme spécialistes dans leurs domaines d'expertises. Ceci leur permet de contribuer à la définition de la stratégie du Groupe et de veiller à sa mise en œuvre, aussi bien que d'analyser le positionnement de l'entreprise sur ses différents marchés et vis-à-vis de ses concurrents, et enfin de valider la direction stratégique et opérationnelle de l'entreprise.

L'actionnaire majoritaire, COBEPA est entré au capital du groupe SOCOTEC en février 2013, il a été rejoint par Clayton Dubilier & Rice en décembre 2019. Depuis avril 2024, Bpifrance et Mubadala Investment détiennent également une participation minoritaire dans la société.

Le Conseil d'Administration du Groupe est composé de :

- Jean-Marie Laurent-Josi - CEO of COBEPA
- Aurélien Delavallée - Senior Director of COBEPA
- Romain Boulanger - Senior Associate of COBEPA
- Gilles Schnepf - Director - Consultant at Clayton Dubilier & Rice
- Christian Rochat - Director - Partner at Clayton Dubilier & Rice
- Frédéric Van Heems - Independent Director
- Hervé Montjotin - CEO of the SOCOTEC Group
- Romain Dutartre - Partner at Clayton Dubilier & Rice (observer)
- Nikolaus Lachner - Partner at Clayton Dubilier & Rice (observer)
- Paul Philippe Bernier - Bpifrance (observer)
- Antoine Bettant - Mubadala Investment (observer)

Au 31 décembre 2024, les Comités du Conseil d'Administration de la Société étaient les suivants :

- Le Comité des Nominations et Rémunérations, présidé par Jean-Marie Laurent Josi (Président du Conseil d'Administration). En sont également membres Christian Rochat et Hervé Montjotin.
- Le Comité d'Audit et des Risques, présidé par Aurélien Delavallée. En sont également membres, Romain Boulanger et Romain Dutartre.

LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU 31 DÉCEMBRE 2024

	Tranche d'Age	Sexe	Nationalité	Date de nomination	Échéance du mandat	Ancienneté au Conseil	Participation aux Comités du Conseil
MONTJOTIN Hervé	+ de 50	M	Française	ASSP 16/12/2019	Indéterminée	5 ans	oui
LAURENT JOSI Jean-Marie	+ de 50	M	Belge	ASSP 10/06/2013	Indéterminée	11 ans	oui
BOULANGER Romain	De 30 à 50	M	Belge	CA 09/07/2020 AG 17/06/2021	Indéterminée	4 ans	oui
DEVALLEE Aurélien	De 30 à 50	M	Belge	AG 07/02/2013	Indéterminée	11 ans	oui
ROCHAT Christian	+ de 50	M	Suisse	ASSP 16/12/2019	Indéterminée	5 ans	oui
SCHNEPP Gilles	+ de 50	M	Française	CA 10/11/2022 ⁽¹⁾	Indéterminée	2 ans	oui
VAN HEEMS Frédéric	+ de 50	M	Française	AG 17/12/2024	Indéterminée	1 an	oui

(1) Date du CA. Ratifié lors de l'AG de juin 2023

RAPPEL DES PRINCIPALES RÈGLES RELATIVES À LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément aux statuts de la Société, le Conseil d'Administration est composé au minimum de 6 administrateurs, dont le Président de la Société. La collectivité des associés peut également désigner ou permettre à un associé de désigner un ou plusieurs observateurs dépourvus de droits de vote au sein du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration de la Société est au 31 décembre 2024 composé de 7 membres, dont un membre indépendant et de 4 observateurs.

Tous les administrateurs sont nommés parmi les personnes physiques ou morales associées ou non, par décision collective des associés en conformité avec les stipulations du Pacte, à l'exception du Président de la Société qui sera membre de droit du Conseil d'Administration.

En cas de vacance, par décès ou démission d'un ou plusieurs sièges, le Conseil d'Administration peut, entre deux décisions collectives des associés, procéder à des nominations à titre provisoire.

Ces nominations sont soumises à ratification de la prochaine assemblée générale.

A défaut de ratification, les délibérations prises et les actes accomplis antérieurement par le Conseil d'Administration n'en demeurent pas moins valables.

La durée du mandat des administrateurs et du(des) observateur(s) du Conseil d'Administration est fixée par décision collective des associés. Les membres du Conseil d'Administration sont rééligibles et peuvent être révoqués à tout moment par l'assemblée générale.

LES MISSIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration est un organe collégial mandaté par les actionnaires qui a pour mission principale de déterminer les orientations de l'activité de la Société et de veiller à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. Le Conseil d'Administration peut constituer des Comités consultatifs (Comité des nominations, Comité des rémunérations, Comité d'audit, etc.) qui ont pour mission d'examiner des questions spécifiques qui leur seront soumises par le Conseil d'Administration et d'en rendre compte dans le cadre d'un Conseil d'Administration.

LES COMITÉS CRÉÉS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration a constitué des Comités destinés à améliorer son fonctionnement et à contribuer à la préparation de ses décisions en émettant des recommandations ou des avis consultatifs.

Au 31 décembre 2024, les Comités du Conseil d'Administration de la Société étaient les suivants :

- **Le Comité des Nominations et Rémunérations**, présidé par Jean-Marie Laurent Josi (Président du Conseil d'Administration). En sont également membres, Christian Rochat (administrateur) et Hervé Montjotin (Président du groupe SOCOTEC). Il a la charge du suivi de la composition du Comité de Direction du groupe et notamment toute nouvelle nomination ; et se réunit au moins une fois par an pour discuter de la rémunération des membres de Direction du groupe et de la politique générale de rémunération du groupe (incluant les plans d'intéressement).
- **Le Comité d'Audit et des Risques**, présidé par Aurélien Delavallée (administrateur). En sont également membres Romain Boulanger (administrateur) et Romain Dutartre (administrateur). Il est consulté sur les décisions importantes relatives aux procédures de contrôle interne et d'information financière du groupe, y compris tout changement important dans les politiques comptables du groupe. Il est également consulté dans le cadre du processus de nomination des commissaires aux comptes du groupe.

La Direction est responsable de l'élaboration des objectifs d'ensemble de l'organisation, de ses missions, du chiffrage des performances et les plans stratégiques. Elle joue un rôle clé dans la mise en œuvre pratique de la gouvernance, des contrôles et des procédures. La responsabilité de ces différentes missions incombe aux directions opérationnelles ou fonctionnelles (Direction juridique, Direction de l'audit et du contrôle interne) dont l'action peut, le cas échéant, être relayée dans le cadre de comités dédiés (cf. supra).

Les risques et opportunités identifiés font l'objet de plans d'actions et de suivi de ces derniers.

Voir 1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité et voir 1.6. (SBM.3, IRO.1, IRO.2).

STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT DURABLE DE SOCOTEC (enjeu matériel)

Les organes de direction et les actionnaires suivent une stratégie d'investissement durable portant sur le développement des activités à plus forte croissance et de marge sur les marchés porteurs du groupe, suivant l'approche « Bolt-on » consistant à se renforcer autour des bases solides déjà présentes dans l'une des 7 plateformes géographiques du groupe : France, USA, UK, Allemagne, Italie, Pays-Bas et Espagne. Les entreprises faisant l'objet d'acquisition font l'objet d'analyses préalables de due diligence afin d'évaluer les risques et les opportunités, les forces et faiblesses de chacune, ainsi que la création de valeur liées à des opportunités de marchés (réglementaires, de performance, de plans d'investissements gouvernementaux) aussi bien que d'opportunités de synergies commerciales, d'expertises, ou encore relatifs à des outils ou savoir-faire différenciants. Le groupe investit notamment dans les entreprises présentant une exposition favorable au développement de son positionnement de durabilité et de ses offres Green Trust.

GRI 2-13, 2-14, 2-16

1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-2]

ESRS 2.26.A.1 -> 2.26.C.1, ESRS G1.5.A.1

Les organes d'administration, de direction et de surveillance sont informés des impacts, risques et opportunités matériels, de la mise en œuvre de la diligence raisonnable, ainsi que des résultats et de l'efficacité des politiques, actions, indicateurs et cibles adoptés à cet égard par les comités suivants.

1.2.2.1. LES COMITÉS OPÉRATIONNELS

LE COMITÉ D'ÉTHIQUE

Il est composé du DRH Groupe, du Secrétaire Général Groupe et du Compliance Officer Groupe. SOCOTEC a constitué un réseau de Compliance Officers locaux pour couvrir l'ensemble de ses géographies de présence. Le Comité d'Éthique est chargé de la mise en application du code éthique, de la réception des alertes relatives aux comportements non-éthiques et du suivi de l'application des dispositions des lois anti-corruption. Il peut être saisi par toute personne (salariés ou tiers) via le site SOCOTEC.com ou par mail ethics.committee@SOCOTEC.com dans le cadre de la procédure d'alerte diffusée à l'ensemble des salariés du

groupe, ainsi que via chaque site internet du groupe dans la langue du pays. Les indicateurs de suivi sont communiqués dans le cadre du présent rapport dans la section finale dans le tableau de synthèse des indicateurs de Gouvernance.

LE COMITÉ D'ENGAGEMENT ET D'INVESTISSEMENT

Il est présidé par le Directeur Général, est composé du Directeur Financier Groupe, et du Secrétaire Général. Il se réunit deux fois par mois.

LE COMITÉ DES RISQUES

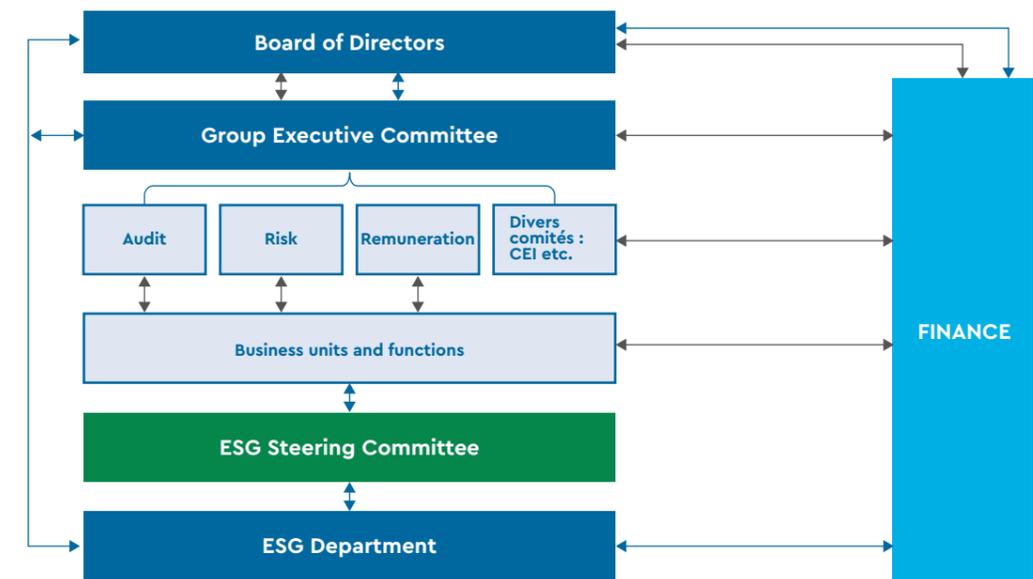
Il est présidé par le Secrétaire Général, est composé de 3 membres : le Secrétaire Général, le Directeur Qualité Sécurité et un responsable régional des affaires contentieuses. Il se réunit de façon hebdomadaire.

LE COMITÉ RSE GROUPE (INCLUANT LA FRANCE)

Il porte la démarche RSE du groupe et se réunit chaque mois. Il est piloté par la Chief Sustainability Officer, membre du Comité de Direction du groupe, qui reporte directement au CEO du groupe SOCOTEC. Ce Comité RSE est composé du directeur du contrôle de gestion du groupe ainsi que d'une équipe de directeurs groupe ou France représentatifs de chaque activité stratégique. Ces derniers sont impliqués dans les axes de développement ESG identifiés comme étant les piliers de la stratégie RSE de SOCOTEC. Chaque directeur siégeant au Comité RSE pilote les plans de progrès en formant des groupes de travail par enjeu pertinent. Il en évalue les résultats et réalisations qui sont ensuite communiqués aux parties prenantes internes puis externes, y compris les actionnaires, agences de rating ESG, banquiers et prêteurs, les clients qui en font la demande. Le Comité de Direction groupe valide quant à lui la stratégie et les investissements ESG proposés par le Comité RSE.

LE COMITÉ RSE INTERNATIONAL

Il porte la démarche RSE du groupe dans chaque pays et se réunit chaque trimestre. Il est piloté par la Chief Sustainability Officer, membre du Comité de Direction du groupe, qui reporte directement au CEO du groupe SOCOTEC. Ce Comité RSE est composé du directeur du contrôle de gestion du groupe et d'une équipe de directeurs ou responsables RSE dans chaque plateforme géographique. Ces derniers sont impliqués dans la stratégie RSE et les axes de développement de leur pays et les font valider par le CEO et les directeurs de départements du pays concerné.



GRI 2.12, 2-13, 2-14, 2-22, 2-23, 2-24

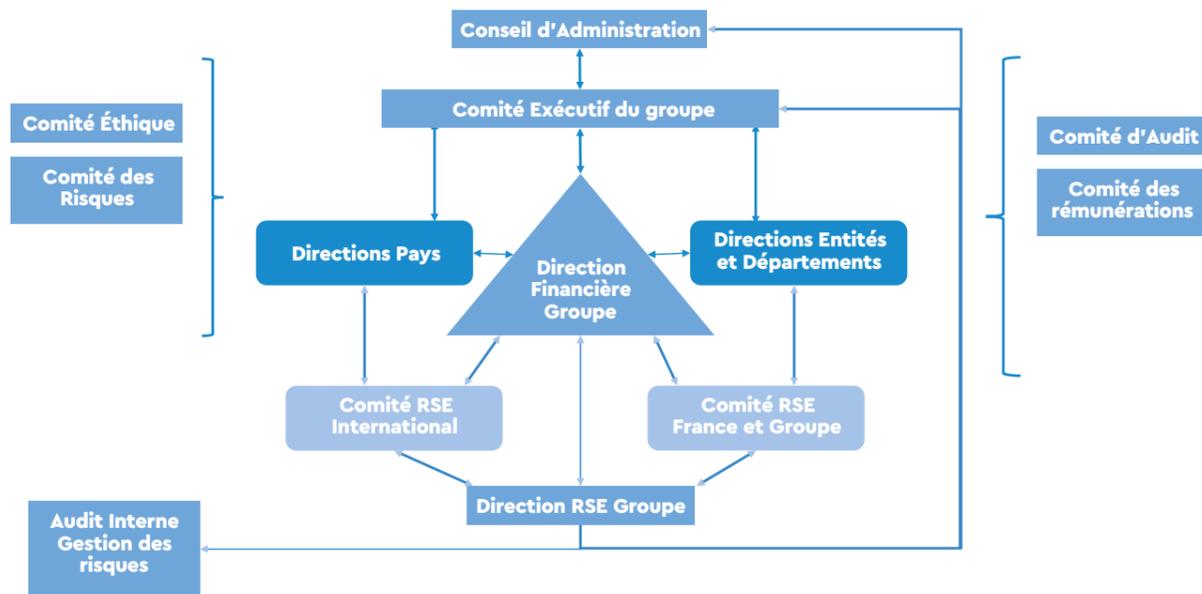
1.2.2.2. GOUVERNANCE DES ENJEUX RSE

La stratégie RSE est portée au plus haut niveau de gouvernance de SOCOTEC par la chief sustainability officer du groupe, membre du Comité exécutif du groupe. La responsable RSE groupe est en outre 100 % dédiée à la réalisation des actions de progrès du groupe en lien avec les plateformes géographiques. Les plateformes géographiques (France, USA, UK, Allemagne, Italie, Espagne, Pays Bas) disposent d'un responsable ou directeur RSE qui est membre du comité RSE international, lequel se réunit chaque trimestre sous la direction de la chief sustainability officer du groupe. Au niveau France et tête de groupe, un comité RSE se réunit tous les mois avec les représentants RSE groupe et France, qui sont soit des directeurs de département groupe soit des directeurs d'activités/métiers. La direction financière groupe est membre des deux comités RSE (international et France). Elle est partie intégrante du reporting de durabilité notamment sur la préparation du reporting chiffré des activités éligibles à la Taxonomie, Capex et Opex, et sur le développement de la performance en matière d'achats durables. Le directeur de l'audit interne du groupe est membre invité du comité

RSE, il participe trois par an à des réunions de suivi de la performance RSE, notamment sur les éléments de processus et de gouvernance mis en place.

Le Comité exécutif du groupe suit et valide l'atteinte des objectifs et la feuille de route RSE, deux fois par an pour la France comme pour les plateformes internationales. La performance RSE est présentée aux actionnaires deux fois par an et un reporting spécifique est adressé annuellement aux actionnaires, COBEPA et Clayton Dubilier & Rice, à leur demande sur leur plateforme respective de collecte de l'information de durabilité. Le dialogue instauré entre les comités d'Audit et des Risques qui évaluent et gèrent les risques majeurs du groupe chaque année, ainsi que l'efficacité des processus de contrôle interne, et le comité exécutif qui les suit, permet de proposer au Conseil d'Administration une veille rigoureuse de la gestion des risques. L'instauration de réunions trois fois par an avec la Direction groupe RSE a permis d'aligner la définition des IRO (Impacts Risques Opportunités) de SOCOTEC avec la matrice des risques généraux du groupe (voir 1.2.5. gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité). Ceci apporte de la cohérence en matière de gestion des risques et enjeux matériels du groupe.

La stratégie RSE est déployée en interne et à l'externe par chaque membre du Comité RSE sur son domaine respectif (Finance, RH, Santé et Sécurité, Achats, Informatique, Compliance & Ethique, Activités métiers, Egalité et Inclusion, Gestion des déchets, périmètre Pays). Chaque membre s'applique à faire progresser ses objectifs dans le cadre des engagements de la stratégie RSE pour son périmètre France ou international.



LE COMITÉ RSE GROUPE ET FRANCE RÉUNIT LES FONCTIONS GROUPE SUIVANTES :

(Comité instauré en décembre 2019)

- Directrice exécutive groupe en charge de la RSE
- Manager RSE groupe
- Directeur du Contrôle de Gestion groupe
- Directeur Qualité Sécurité groupe
- Directeur du Développement RH (incluant Great Place to Work)
- Directeur Général SOCOTEC Immobilier durable
- Directeur de la Performance BU Equipements et Industrie
- Directrice Technique BU Environnement
- Directeur de la Compliance et de la RGPD
- Directeur Infrastructure Informatique
- Directrice Achats
- Membre invité 2 fois par an : Directeur de l'Audit interne groupe

POUR LE COMITÉ RSE INTERNATIONAL :

(Comité instauré en décembre 2023)

- Directrice exécutive groupe RSE
- Manager RSE groupe
- Les pays suivants sont représentés avec un membre actif qui a la responsabilité de la RSE pour son pays : France, UK, USA, Allemagne, Italie, Espagne, Pays Bas.

MISSIONS DE CHAQUE COMITÉ RSE :

Stratégie et objectifs

- Il établit l'analyse de double matérialité, sollicite les parties prenantes et suit les enjeux matériels du groupe et leurs performances.
- Il définit les risques et opportunités (IRO) et leur matérialité en lien avec l'Audit interne afin de créer de la cohérence avec la matrice des risques de l'entreprise, avec le comité RSE et le manager RSE du pays concerné.
- Il revoit la stratégie RSE en lien avec les directeurs des domaines concernés et le comité exécutif du groupe.
- Il travaille avec les directeurs RSE, de départements et directeurs pays sur la fixation des objectifs RSE.

Politiques et plans d'actions :

- Il suit la mise en œuvre des politiques, des plans d'actions nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.
- Il prépare et pilote les communications d'informations en matière de durabilité.

Transition climatique et engagement sociétal :

- Il challenge les moyens alloués au plan de transformation climatique avec les pays et directions concernés.
- Il suit les actions visant à réduire les émissions de GES, les engagements environnementaux, sociaux et sociétaux au sein de la chaîne de valeur.

Evaluations et reportings :

- Il suit les indicateurs RSE définis.
- Il sollicite et prépare les évaluations des agences de notation extra-financières.
- Il répond aux sollicitations des banquiers, prêteurs, actionnaires et partenaires commerciaux en matière de RSE.
- Il analyse les bonnes pratiques des entreprises performantes en matière de développement durable.

GRI 2-23, 2-24

1.2.2.3. TRAJECTOIRE RSE DU GROUPE

ESRS 2.9.B.1, 2.17.D, 2.17.E



SOCOTEC a défini sa raison d'être fin 2019, puis l'entreprise a consulté ses parties prenantes en 2020 ce qui a permis d'établir une analyse de simple matérialité fin 2020 s'appuyant sur les questionnaires du GRI (Global Reporting Initiative). L'entreprise a ensuite défini sa stratégie RSE sur la base des enjeux matériels définis par ses parties prenantes internes et externes (1400 parties prenantes en France et 1300 à l'international ont répondu).

Dans une volonté de poursuivre ses efforts de transparence et de performance en matière de développement durable, le groupe SOCOTEC a réalisé une analyse de double matérialité au dernier trimestre 2023, avec l'aide du cabinet EY, afin de rentrer dans une démarche volontaire de rapport de durabilité en conformité avec les exigences de la CSRD européenne. La stratégie RSE du groupe a été confirmée fin 2023 par le Comité exécutif du groupe en s'appuyant sur :

- Le comité RSE avec un représentant de chaque activité et département, piloté par la directrice RSE groupe, membre du comité exécutif groupe.
- Les résultats de l'analyse de double matérialité ayant permis de recueillir les avis supplémentaires de 152 parties prenantes en France et à l'international (France, UK, USA, Allemagne, Italie, Espagne et Pays-Bas).
- Le recours aux ambassadeurs internes Green Trust ayant déclaré un intérêt fort pour la RSE sur la base du volontariat.
- Le Comité exécutif du groupe et ses actionnaires.

1.2.3. INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES D'INCITATION [GOV-3]

ESRS 2.29.B.2. -> 2.29.E.1.

Des mécanismes d'incitation existent pour les collaborateurs ainsi que pour les membres du comité exécutif du groupe et membres de direction dans chaque activité ou entité du groupe. Ils sont intégrés dans les parts variables aussi appelées bonus. Les bonus annuels s'adressent à l'ensemble des managers et aux commerciaux. Ils sont composés de critères de réalisation portant tant sur les enjeux de performance économique de l'entreprise que sur des enjeux sociétaux. Ils intègrent des critères extra-financiers : sécurité (critère de taux de fréquence pesant pour 10% du total du bonus), qualités des services rendus aux clients (NPS) et peuvent également inclure des critères de performance environnementale dès lors que le salarié concerné dispose de leviers pour les impacter (électrification de la flotte automobile pour l'équipe en charge de sa gestion par exemple).

1.2.4. DÉCLARATION SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE [GOV-4]

ESRS 2.30.1.

Table de concordance entre les éléments essentiels de la diligence raisonnable en matière d'impacts sur les personnes et sur l'environnement, et les informations de la déclaration relative à la durabilité du groupe SOCOTEC.

Éléments essentiels de la diligence raisonnable	Paragraphes de la déclaration relative à la durabilité	
A. Intégrer la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	GOV-1 & GOV-2	1.2.1. Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance 1.2.2. Informations transmises aux organes d'administration, direction et surveillance
	SBM-1	1.3. Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
B. Interagir avec les parties concernées à toutes les étapes du processus de diligence raisonnable	SBM-2	1.5. Intérêts et points de vue des parties prenantes
C. Identifier et analyser les impacts négatifs	SBM-3	1.6 Impacts, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle économique
D. Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	SBM-3	1.6 Impacts, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle économique (colonnes politiques et actions)
E. Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	SBM-3	1.6 Impacts, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle économique (colonnes résultats et objectifs 2028)

GRI 2-13, 2-15, 2-25, 2-26

1.2.5. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV-5]

ESRS 2.36.A.1. -> 2.36.E.1.

GOVERNANCE DES RISQUES ÉCONOMIQUES, ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX :

APPROCHE MANAGÉRIALE DU RISQUE

Le groupe SOCOTEC procède à l'analyse régulière des risques liés à ses activités et à son environnement, pouvant impacter ses opérations, sa réputation ou les prises de décision dans l'ensemble de ses zones géographiques.

La cartographie des risques est mise à jour annuellement par le département de l'Audit Interne et de la Gestion des Risques sous l'égide du Comité d'Audit, avec l'aide des Directions fonctionnelles et des filiales.

Cette cartographie réalisée par plateforme géographique a comme principaux objectifs :

1. l'identification des risques majeurs susceptibles d'avoir une incidence sur les opérations de ses business units, entités, filiales : une matrice de risques est réalisée par plateforme géographique.
2. l'initiation, l'amélioration des processus afin de réduire et/ou éliminer l'impact de ces risques.
3. l'analyse de l'adéquation de la politique d'assurance du groupe et l'achat de capacité et de garanties.
4. le renforcement des processus de gestion de crise et de communication.

MÉTHODE D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'identification des risques est basée sur une approche croisée découlant d'entretiens réalisés auprès des managers opérationnels de chaque pays, d'entretiens réalisés auprès des membres de la Direction Générale des pays ainsi que sur un processus de veille et d'identification des risques.

Une cartographie est réalisée par plateforme géographique. Les risques sont cartographiés en fonction de leur probabilité d'occurrence et de

leurs impacts financiers, opérationnels et réputationnels. Ces 2 critères associés définissent la criticité brute du risque. Les dispositifs de maîtrise des risques définis permettent de pondérer la probabilité de survenance des risques et/ou leurs impacts.

ESRS 2 GOV-2.

PROCÉDURES DE GESTION DES RISQUES ET DE CONTRÔLE INTERNE POUR LES DONNÉES DE DURABILITÉ

Le groupe assure la mise en œuvre et le suivi de plans d'actions dans l'ensemble des plateformes géographiques. Les risques identifiés font l'objet d'une série de mesures détaillées dans les plans d'actions élaborés par les différents « propriétaires » de risques nommés au sein de chaque activité, avec l'objectif de maîtriser l'exposition à ces risques pour en réduire l'incidence.

Le groupe a décidé d'opter pour une externalisation de certains risques en souscrivant à des couvertures assurantielles.

Les dirigeants de filiales et organes de direction sont impliqués et responsables de leur surveillance et mise sous contrôle avec l'aide du groupe et de son Comité de Direction, lui-même engagé pour en limiter les impacts dans tous les domaines : opérationnels, stratégiques, juridiques, éthiques et réglementaires, économiques et financiers, etc.

Les organes d'administration, de gestion et de surveillance, y compris leurs comités compétents, sont informés des impacts matériels, incidences, risques et opportunités significatifs, de la mise en œuvre de la diligence raisonnable, ainsi que des résultats et de l'efficacité des politiques, actions, mesures et objectifs adoptés pour y faire face par les membres de la direction au cours des Conseils d'Administration.

Ces dispositions sont encadrées par le Pacte d'actionnaires. Les Conseils d'Administration se tiennent à un rythme trimestriel. Dans l'intervalle, des échanges peuvent avoir lieu si nécessaire entre la direction du groupe et les membres du Conseil d'Administration.

Conformément aux dispositions du Pacte d'actionnaires et à la législation en vigueur, certaines décisions importantes requièrent le vote favorable du Conseil d'Administration et/ou des actionnaires préalablement à leur mise en œuvre.

PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS ET STRATÉGIES APPLIQUÉES AU PROCESSUS DE REPORTING DE LA DURABILITÉ POUR LES ATTÉNUER

Cybersécurité et protection des données :

Les systèmes d'information jouent un rôle crucial au quotidien dans la gestion des opérations (planification, production, facturation), la gestion des 13 500 collaborateurs du groupe (paie et ressources humaines) et les flux financiers. L'activité et les résultats du groupe pourraient être impactés par un dysfonctionnement significatif interne (malveillance, manque de gouvernance, actifs et réseaux informatiques insuffisamment restreints...) ou externe (cyberattaques, corruption de données). Dans un contexte de pression croissante, résultant des tensions internationales et du nombre accru de tentatives de cyberattaques, le groupe a décidé de définir comme prioritaire dans sa stratégie informatique, le renforcement de la sécurité de ses systèmes.

Le référentiel commun de cybersécurité, déployé par le responsable de la sécurité des systèmes d'information du Groupe permet d'animer le réseau des directions des Systèmes d'Information des plateformes, afin d'obtenir un niveau de sécurité satisfaisant dans l'ensemble du Groupe. Chaque plateforme fait l'objet d'un audit par la Direction des Systèmes d'Information Groupe permettant de définir et suivre les plans d'actions qui permettent de renforcer la sécurité des systèmes d'information.

En interne, le groupe mène des actions de sensibilisation de ses collaborateurs (y compris des campagnes de lutte contre l'hameçonnage). SOCOTEC fait appel à des prestataires spécialisés pour réaliser des audits de sécurité et des tests d'intrusion, permettant d'identifier les risques de vulnérabilité des systèmes. Des plans d'actions sont mis en place pour corriger les vulnérabilités identifiées.

Le groupe collecte des données personnelles dans le cadre de ses activités et est soumis aux réglementations encadrant le traitement des données personnelles et notamment le Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD), en vigueur depuis le 25 mai 2018.

Afin d'assurer la continuité des activités, et limiter les risques de dysfonctionnement, le groupe s'appuie sur les directions des Systèmes d'Information dans chaque pays qui ont pour mission de sécuriser les systèmes d'information et traiter les risques.

Enfin, la mise en place de Plans de Continuité d'Activité par entité est engagée permettant de préparer l'organisation à opérer et assurer une continuité opérationnelle en cas d'indisponibilité de nos systèmes. Chaque business unit et chaque géographie dispose d'un correspondant délégué à la protection des données, animé au niveau du Groupe par un Délégué à la Protection des Données (« DPD »).

En France, conformément aux recommandations de la Commission Nationale Informatique et Libertés (« CNIL »), chaque traitement figure dans un registre et a fait l'objet d'une analyse de risque préliminaire et/ou d'une analyse d'impact lorsque le traitement présente un risque élevé pour les droits des personnes. Par ailleurs, des actions de prévention et de formation sont menées auprès du personnel afin de le sensibiliser à la réglementation sur les données personnelles.

Reconnaissance du chiffre d'affaires :

Le chiffre d'affaires du Groupe est constitué de missions de courte durée et de missions de longue durée. Les contrats de cycles longs, notamment dans les activités de construction et d'infrastructure, donnent lieu à une comptabilisation du chiffre d'affaires à l'avancement. La reconnaissance du chiffre d'affaires est basée sur l'avancement réel des projets. Au 31 décembre 2024, le montant des encours s'élève à 123,5 M€. La comptabilisation des revenus de manière inappropriée ou prématurée en raison d'une erreur ou d'une fraude, pourrait affecter de manière significative la présentation des états financiers, de la rentabilité et de la solvabilité du groupe.

La Direction financière du groupe a mis en place un suivi efficace et régulier de ses indicateurs clés, parmi lesquels la revue de l'avancement des principaux projets, des marges opérationnelles (EBITDA et l'évolution des encours). Ces analyses sont réalisées à fréquence régulière par chaque pays dans lesquels le groupe opère.

Risque éthique :

L'intégrité et l'éthique font partie des valeurs fondamentales du groupe et son engagement va bien au-delà du respect des lois et des règlements en vigueur. L'éthique est un enjeu-clé pour le groupe compte tenu de son activité de tierce partie indépendante. Le groupe emploie 13 500 collaborateurs répartis dans 27 pays. Malgré la vigilance du groupe, des pratiques individuelles pourraient se produire telles que :

- La violation des politiques du Groupe (politiques cadeaux, anti-corruption), des lois (Sapin 2 et lois locales) et des règlements.
- Le non-respect du Code éthique déployé à travers le groupe.

Des poursuites et des sanctions financières pourraient impacter le groupe concernant le non-respect de ces dispositifs.

Le groupe a déployé :

- Un Code éthique assorti d'un manuel de règles et procédures internes applicables à tous les collaborateurs (par exemple : politiques cadeaux).
- Une ligne d'alerte, pilotée au niveau du groupe par la directrice juridique. Ce dispositif d'alerte a été mis en place et permet à tout salarié du groupe et à toute partie prenante, de signaler tout crime, délit, comportement inapproprié ou menace à l'intérêt général.
- Des formations dédiées.
- Une cartographie des risques de corruption.

Les cas de non-respect des règles d'éthique du groupe, lorsqu'ils sont avérés, font l'objet de sanctions disciplinaires.

Conformément aux engagements pris au sein du Code éthique du groupe SOCOTEC, l'entreprise attend de ses partenaires commerciaux qu'ils suivent des référentiels ou standards comparables dans la conduite de leur activité. Il est ainsi demandé à chaque partenaire commercial de respecter les principes suivants :

- Conformité avec la législation et adhésion aux standards communément acceptés.
- Lutte contre la corruption.
- Évitement et transparence en cas de conflits d'intérêts potentiels.
- Information confidentielle.
- Anti-concurrence et sanctions économiques et commerciales.
- Santé - sécurité des collaborateurs.
- Respect des droits humains (interdiction du travail des enfants, travail forcé, discrimination, etc.).
- Respect du droit du travail.

CONTRÔLE INTERNE

SOCOTEC a défini en 2024 un dispositif de contrôle interne et de gestion des risques, basé sur le déploiement d'une campagne d'autoévaluation.

Ce dispositif participe de manière complémentaire à la gestion et à la maîtrise des activités du groupe. Il est composé d'une matrice regroupant les principaux contrôles permettant d'identifier et analyser les principaux risques puis à les adresser via la définition et la mise en place de plans d'actions.

Le référentiel de contrôle interne est commun à l'ensemble des principales plateformes dans lesquelles le groupe opère. Les réponses obtenues permettent d'apprécier l'adéquation et l'efficacité du contrôle interne au sein de chaque plateforme et de définir, le cas échéant, les plans d'actions à mener. En 2024, ce référentiel comporte 92 contrôles clés sur 7 processus. Cette matrice sera régulièrement actualisée.

Le dispositif de contrôle interne est destiné à fournir une assurance raisonnable quant à la réalisation de ces objectifs. Il a notamment pour objectif :

- S'assurer de la conformité aux lois, aux règlements et aux valeurs du Groupe ;
- S'assurer de la fiabilité et de la sincérité des informations comptables, financières et de gestion ;
- D'assurer la bonne sauvegarde des actifs ;
- D'assurer la séparation des tâches entre les fonctions d'exécution et de contrôle ;
- Veiller à la réalisation des objectifs fixés ;
- Prévenir et détecter les fraudes et irrégularités.

GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Afin de prévenir tout conflit d'intérêts potentiel, le dispositif suivant est mis en œuvre :

- 100 % des entretiens annuels réalisés en France comportent une question obligatoire sur les conflits d'intérêts à laquelle chaque collaborateur interrogé par son manager, doit répondre. Tout cas de conflit d'intérêts doit être remonté durant ces entretiens avec un certain degré de précision afin d'être analysé par le service RH et le Groupe Compliance Officer.
- L'existence d'un conflit d'intérêts peut aussi être portée à la connaissance du Comité éthique du groupe.
- Le Code éthique du groupe contient des dispositions visant à prévenir le risque de conflit d'intérêts. Ce Code est communiqué à l'ensemble des collaborateurs dans le monde dans la langue de leur pays.
- Enfin, le GAM (Guide d'Autorisation des Managers) rappelle les principes de la politique groupe en matière de cadeaux et invitations et définit les seuils de validation et d'engagement des managers dans l'exercice de leurs fonctions,

notamment vis-à-vis de parties prenantes externes. L'intégralité des managers dans le monde le signent chaque année depuis 4 ans, y compris en 2024.

Les Directions Technique, Qualité et Audit Interne s'assurent que les prestations fournies par chaque entité du groupe sont réalisées en conformité avec les procédures de SOCOTEC, notamment la gestion des conflits d'intérêts, la conformité aux méthodologies et guides techniques réglementaires ou spécifiques.

Les dirigeants et directeurs d'activités du groupe SOCOTEC remplissent une déclaration sur l'honneur relative aux liens de toute nature, directs ou indirects, entre SOCOTEC et toute situation éventuelle de conflit d'intérêts.

S'agissant des mandataires sociaux et actionnaires, la gestion des conflits d'intérêts est notamment encadrée en France par les dispositions des articles L. 227-10 du Code de Commerce qui rappellent la procédure des conventions réglementées à suivre en présence de relations d'affaires intervenant, directement ou indirectement, entre l'une des sociétés d'une part et l'un des mandataires sociaux ou actionnaires d'autre part. A ce titre, aucune convention de ce type n'a été conclue ou poursuivie au cours de l'exercice 2024, ou n'a été identifiée. Il n'existe pas, à la connaissance de la société, de conflits d'intérêts potentiels entre les obligations des personnes visées par ledit article et leurs intérêts privés et/ou autres devoirs.

GRI 2-22, 2-23, 2-24

1.3. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR [SBM-1]

ESRS 2.40.A.1.1 -> 2.40.B.1, ESRS 2.40.E.1. -> 2.42.C.1. , ESRS 2.26.A.1, A.3, B.1.

1.3.1. NOTRE VISION ET NOTRE MISSION

NOTRE VISION

Notre raison d'être « Building Trust for a safer and sustainable world » nous donne des droits et devoirs vis-à-vis de notre filière et de nos parties prenantes internes et externes. Elle repose sur la durabilité du bâti qui est inhérente à nos activités depuis notre création en 1953 et à notre mission quotidienne de testing, inspection et certification, au service des secteurs de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie. Nos prestations permettent d'accompagner les clients tout au long du cycle de vie des actifs bâtis sur les transitions énergétiques, environnementales, la durabilité du bâti.

NOTRE MISSION

Le groupe SOCOTEC réalise des missions de GESTION des RISQUES et de CONSEIL TECHNIQUE. Ainsi, le groupe accompagne ses clients de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie tout au long du cycle de vie des actifs bâtis, afin d'en assurer la conformité, prolonger leur durée de vie, améliorer leur performance technique et environnementale, et garantir la sécurité des personnes.

Seule entreprise entièrement dédiée depuis 70 ans à la gestion des risques et à l'intégrité des actifs bâtis, SOCOTEC se positionne en multi-spécialiste en opérant des missions de Testing, d'Inspection et Certification (TIC) auprès de 250 000 clients dans 27 pays, grâce à ses ingénieurs, experts reconnus dans leur domaine de la Construction, des Infrastructures, de l'Environnement et de l'Industrie.

SOCOTEC accompagne ses clients pour les aider à faire face au défi du changement climatique et aux enjeux énergétiques qui impactent le bâti. L'objectif est d'accompagner la durabilité du bâti, des installations et des Infrastructures, anticiper les risques et adapter les constructions neuves ou existantes à un mode plus durable.

Tiers de confiance indépendant, SOCOTEC est accrédité par les ministères, les organismes de tutelle et les autorités de référence qui lui délivrent après un processus d'audit, les agréments, accréditations et normes nécessaires à l'exercice de ses métiers. Le groupe dispose de plus de 300 reconnaissances externes.

NOS MÉTIERS

-  **CONTRÔLE TECHNIQUE CONSTRUCTION**
-  **CONFORMITÉ ET PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS**
-  **IMMOBILIER DURABLE**
-  **RISQUES ET SÉCURITÉ CHANTIERS**
-  **INFRASTRUCTURES**
-  **INSTALLATIONS INDUSTRIELLES**
-  **VÉRIFICATION DES ÉQUIPEMENTS**
-  **ÉNERGIES RENOUVELABLES**
-  **ÉNERGIE NUCLÉAIRE**
-  **SERVICES À L'ENVIRONNEMENT**
-  **MESURES DE POLLUTION : EAU, SOL, AIR**
-  **BIM & DATA MANAGEMENT**
-  **CERTIFICATION**
-  **FORMATION TECHNIQUE**
-  **CONTENTIEUX DU BATI**
-  **PROJECT ADVISORY**

NOTRE HISTOIRE



1953 — Création en France de SOCOTEC et création du contrôle technique Construction pour évaluer les bâtiments à l'issue des 2 guerres mondiales.

2008 — Implantation en Allemagne avec une première acquisition (Canzler).

2016 — Hervé Montjotin est nommé président exécutif (CEO) du groupe SOCOTEC.

2017 — Implantation au Royaume-Uni avec une première acquisition (ESG).

2018 — Implantation en Italie avec une première acquisition (DIMMS control).

2018 — Filialisation des activités en France pour accélérer le développement de l'entreprise sur ses différents marchés (filiales créées : Construction, Equipements, Environnement, Formation, Gestion).

2019 — Implantation aux États-Unis avec une première acquisition (Vidaris).

2020 — Le groupe réalise en décembre une première analyse de simple matérialité (France, États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, Italie).

2021 — Premier rapport RSE complet volontaire sur la France qui pèse alors plus de 53 % du CA groupe. Déclaration ECOVADIS complète en France et ranking « Silver ».

2021 — Définition d'une stratégie RSE pour le groupe et les 5 plateformes existantes (France, États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, Italie) et ambitions fixées à fin 2024. Au cœur de cette stratégie, figurent les 5 ODD des Nations Unies prioritaires suivants : 8, 9, 10, 11 et 13.

2021 — Implantation aux Pays-Bas avec deux premières acquisitions (Hanselman Groep et Inpijn Blokpoel).

2021 — Identification de nos offres et revenus issus des enjeux de durabilité en lien avec la Taxonomie Européenne émanant du Green Deal. Évaluation de leur éligibilité environnementale en lien avec notre organisme interprofessionnel (TIC Council). Définition d'un positionnement d'offres vertes pour nos clients sous la signature « Green Trust » afin de les rendre identifiables. Première évaluation de notre chiffre d'affaires Green Trust groupe (France, États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne, Italie) à 26 % du CA groupe total. Les activités Green Trust sont exclusivement dédiées aux impacts environnementaux, énergétiques et de durabilité du bâti et de ses installations.

2022 — Implantation en Espagne avec une première acquisition (Bac Engineering Group). Signature du Global Compact des Nations Unies dont le Groupe SOCOTEC respecte les principes. Déclaration ECOVADIS avec le niveau « Silver ». Mise en place d'un plan de progrès avec les pays et les entités en France. Signature du French Business Climate Pledge. Signature de la charte de la Sécurité routière avec la Délégue Interministérielle à la Sécurité routière et la Direction Qualité Sécurité du groupe. Deuxième évaluation de notre chiffre d'affaires Green Trust à 30 % du CA groupe total, à périmètre géographique équivalent à 2021. SOCOTEC lance son EVP (Employee Value Proposition) et réalise son premier baromètre Great Place to Work permettant d'évaluer l'engagement et le bien-être de ses collaborateurs dans le monde. Premier rapport CDP au Royaume-Uni.

2023 — Premier rapport RSE intégrant les plateformes internationales États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne et Italie ainsi que la France (représentation à plus de 90 % du CA groupe). Le rapport de développement durable 2023 est réalisé en conformité avec le GRI (Global Reporting Initiative). SOCOTEC a établi son premier reporting de COP (Communication On Progress) suite à son adhésion au Global Compact des Nations Unies l'année précédente. SOCOTEC est signataire de la Charte d'engagement en faveur de la parité et de l'égalité professionnelle dans les entreprises et les organisations du secteur immobilier. SOCOTEC s'engage pour l'emploi des personnes en situation de Handicap avec la signature d'un Accord Groupe, la création d'un service RH dédié et des initiatives sociales dans ses principaux pays (Hello Handicap, Fedcap, etc.) SOCOTEC obtient le niveau " Gold " ECOVADIS. SOCOTEC réalise la 3ème évaluation de son chiffre d'affaires Green Trust à 33,45 % du CA groupe.

2024 — SOCOTEC entame le travail de conformité avec les standards ESRS de la CSRD sur une base volontaire. Ce premier rapport de durabilité préparé suivant les exigences de la CSRD inclut les 7 plateformes géographiques du groupe : France, USA, UK, Allemagne, Italie, Pays Bas et Espagne, et aussi le Belux. L'ensemble représente 95 % du CA total et 95 % des effectifs du groupe. Les bilans Carbone du groupe 2024 sur les données 2023 sont alignés avec la méthodologie du GHG Protocol. SOCOTEC lance son programme d'actionnariat salarié de partage de la valeur. SOCOTEC est certifié Great Place to Work dans 12 pays dont la France. L'ensemble des pays certifiés représente près de 71% des effectifs totaux. SOCOTEC est classé ECOVADIS Platinum en France et en Italie.

2025 — SOCOTEC poursuit ses efforts de conformité CSRD de son rapport de durabilité, et de conformité du Scope 3 aux exigences du GHG Protocol. SOCOTEC en France est classée dans le Top10 des « Best Workplaces® » par l'organisme Great Place to Work® (catégorie: entreprise > à 2500 salariés).

1.3.2. PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

Le groupe réalise un chiffre d'affaires 2024 IFRS de 1 476,6 M€ ou 1645,9 M€ en proforma, et un EBITDA 2024 de 20,7 % à 306,4 M€, ou 339,6 M€ proforma. Les revenus sont en croissance de 12,8 %, soit 6 % en organique et 6,8 % par croissance externe.

Le groupe a réalisé 18 acquisitions en 2024 (voir Edito note 2). Le chiffre d'affaires du groupe est exposé à 36 % au marché des infrastructures, 35 % aux marchés de la construction et de l'immobilier, 12 % au monde des équipements du bâti, installations industrielles et d'énergie, et enfin 12 % au marché de l'environnement. Le solde portant sur ses activités de certification et de formation technique.

CHIFFRES CLÉS 2024

27
PAYS DONT 7 PLATEFORMES

- ALLEMAGNE
- ARABIE SAOUDITE
- AUTRICHE
- BELGIQUE
- COLOMBIE
- CÔTE D'IVOIRE
- ESPAGNE
- ÉTATS-UNIS
- ÉMIRATS ARABES UNIS
- FRANCE
- IRLANDE
- ITALIE
- JAPON
- LIBAN
- LUXEMBOURG
- MADAGASCAR
- MAROC
- ÎLE MAURICE
- MONACO
- PAYS-BAS
- PHILIPPINES
- POLOGNE
- ROUMANIE
- ROYAUME-UNI
- SINGAPOUR
- THAÏLANDE
- VIETNAM

250 000
CLIENTS

12 795⁽¹⁾
COLLABORATEURS

8 000
INGÉNIEURS

3 000
RECRUTEMENTS

200
ALTERNANTS

300
RECONNAISSANCES EXTERNES

1,645.9 Md€
CHIFFRE D'AFFAIRES (PROFORMA)

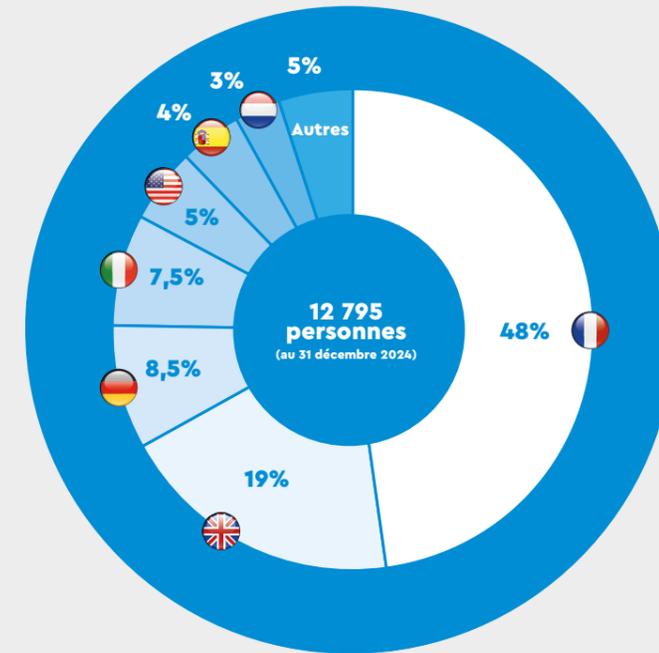
7
PLATEFORMES



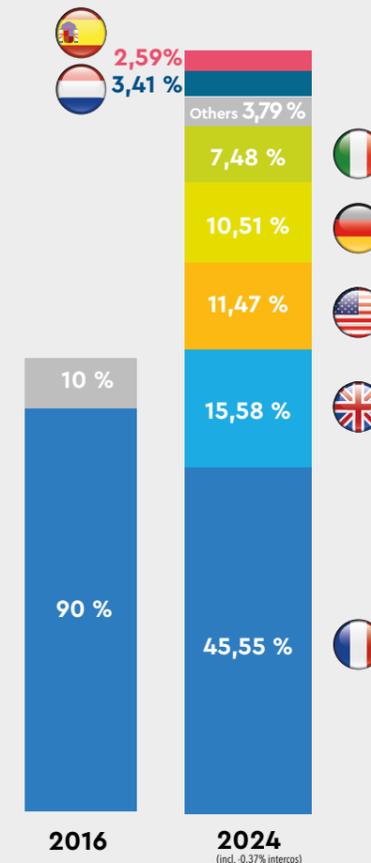
40+
LABORATOIRES ACCRÉDITÉS
340 SITES D'IMPLANTATION
33 CENTRES DE FORMATION TECHNIQUE ET
17 CHANTIERS ÉCOLES DE FORMATION NUCLÉAIRE

(1) Source HR Dashboard à décembre 2024 pris en référence. Source rapport annuel financier 2024, porte sur l'effectif moyen soit 11 812.

INTERNATIONALISATION : RÉPARTITION DES EFFECTIFS MONDE 2024 PAR GÉOGRAPHIE



INTERNATIONALISATION : RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES 2024 PAR GÉOGRAPHIE



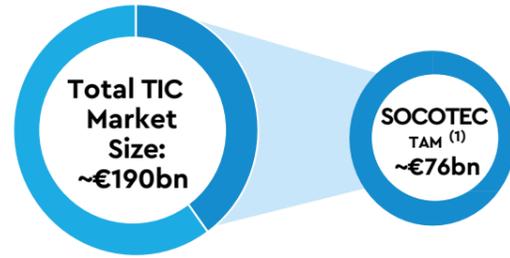
SOCOTEC : UN PURE PLAYER DE PREMIER PLAN SUR UN MARCHÉ ATTRACTIF

1 UN MARCHÉ IMPORTANT DISPOSANT D'UN POTENTIEL DE CROISSANCE (INFRASTRUCTURE - BUILDING & REAL ESTATE)

GLOBAL TIC INDUSTRY IS EXPECTED TO GROW AT ~4 % CAGR FROM 2022-2027

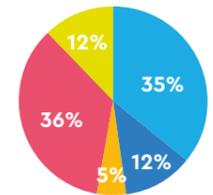
3 MAJOR TAILWINDS :

- Massive investments plans in the renovation of infrastructure
- Environmental and energy transition in buildings / cities
- Electrification



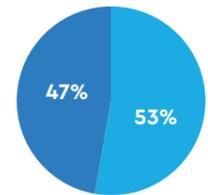
2 SOCOTEC PRÉSENTE UN BUSINESS MODEL ÉQUILIBRÉ ET DIVERSIFIÉ DU RÉGLEMENTAIRE AU CONSEIL

By End Market



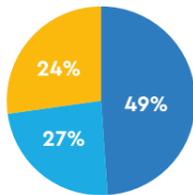
- ▶ Industry & Equipment
- ▶ Building & Real Estate
- ▶ Training & Certification
- ▶ Infrastructure & Energy
- ▶ Environmental services

Opex / Capex



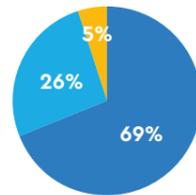
- ▶ Capex
- ▶ Opex

Regulatory / Discretionary



- ▶ Regulatory
 - ▶ Non Discretionary
 - ▶ Discretionary
- Professional Services

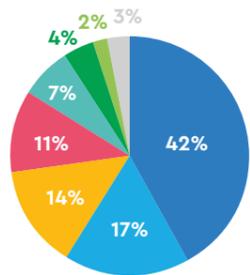
TIC profile



- ▶ Inspection
- ▶ Testing
- ▶ Certification

3 GLOBAL FOOTPRINT

- France
- UK
- US
- Germany
- Italy
- Netherlands
- Spain
- Others



4 LEADERSHIP DE SOCOTEC

- #1 in Building Control in France and in the UK
- #1 in Infrastructure Inspection in Italy
- #1 in EOD in Germany

A recognized company in Project Advisory and Dispute Resolution in the Building, Infrastructure and Energy sectors, in the UK, USA, Netherlands

SOCOTEC Power Services : 500 experts in decarbonized energies (nuclear, wind, photovoltaic, hydraulic and biomass)

(1) Total Adressable Market or Market size of Built Environment TIC
*Testing, Inspection, Certification and Compliance
(2) EOD : Explosive Ordnance Detection



LES TENDANCES MACROÉCONOMIQUES QUI NOUS IMPACTENT

- Programmes gouvernementaux d'investissements dans les Infrastructures et fort dynamisme des projets en Europe et États-Unis.
- Programmes gouvernementaux d'accompagnement à la performance énergétique du bâti et à plus de sobriété énergétique. Prise de conscience des citoyens. Fort dynamisme de la filière professionnelle sur les enjeux de rénovation et réhabilitation du bâti.
- Accélération de la transition énergétique du bâti qui place au premier plan les enjeux de la décarbonation des cycles de construction, exploitation, rénovation, certification.
- Nouveaux projets nucléaires en France et en Europe, hors Allemagne.
- Accélération des enjeux de durabilité pour les entreprises. Avec la réglementation européenne sur la CSRD, les entreprises se mobilisent pour définir leur stratégie RSE, établir un plan climat, réaliser leur rapport de durabilité ou le faire vérifier par un tiers de confiance indépendant.
- Importance des enjeux du développement durable dans les projets de construction et de rénovation : enjeux de pollution eau, sol, air, lutte contre l'habitat indigne, gestion des déchets liés au bâti, enjeux liés à l'urbanisation croissante renforçant le rôle du diagnostic, de l'inspection ou du conseil pour une ville durable.
- Digitalisation et rôle accru des Data dans les bâtiments et Infrastructures, visant à maîtriser les CAPEX et les OPEX du bâti.

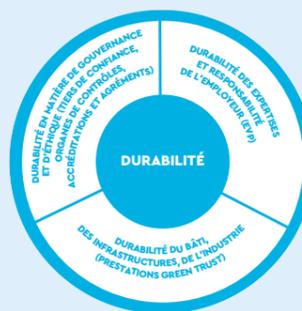
- Risque géopolitique.
- Risque de Cybersécurité.
- Risque inflationniste sur le coût de l'énergie et des carburants.
- Ralentissement du secteur de la Construction neuve en France et en Europe.

NOTRE RAISON D'ÊTRE: « BUILDING TRUST FOR A SAFER AND SUSTAINABLE WORLD »

Notre mission : Le groupe SOCOTEC réalise des missions de GESTION des RISQUES et de CONSEIL TECHNIQUE et accompagne ses clients de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie tout au long du cycle de vie des actifs, afin d'en assurer la conformité, prolonger leur durée de vie, améliorer leur performance environnementale et garantir la sécurité des personnes. .

NOS MARCHÉS

- CONSTRUCTION
- IMMOBILIER
- INFRASTRUCTURES
- INDUSTRIE
- ÉNERGIES
- CERTIFICATION
- FORMATION



NOTRE STRATÉGIE

La durabilité du bâti sous toutes ses formes est au cœur de notre stratégie. Nous souhaitons être le partenaire de référence des clients de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie. Les accompagner dans leur transition énergétique (conformité et performance), leur transition environnementale (réglementaire et volontaire) et la transition digitale de leurs projets.

NOS OFFRES STRATÉGIQUES

- Cycle de vie du bâtiment : construction, exploitation, rénovation, réhabilitation, décommissionnement
- Cycle de vie des Infrastructures
- Immobilier durable et solutions vertes pour le bâti
- Conformité et performance énergétique
- Énergies décarbonées : ENR et nucléaire
- Offres en lien avec l'Environnement tout au long du cycle de vie du bâti
- Data management des actifs bâtis, Monitoring et objets connectés
- Conseil technique et Project advisory

EXEMPLES DE SERVICES

- Conformité réglementaire ou volontaire : inspections, contrôles, testing, essais, audits, à partir de référentiels standards ou à façon, et réglementations
- Assistance technique et réglementaire, de performance et recherche d'optimisation technique.
- Conseils techniques et risk management, gestion de projets, contentieux de la Construction (États-Unis, Royaume-Uni, Pays-Bas).
- Certifications, Formations techniques

NOS ATOUTS

- 12 795 collaborateurs (au 31/12/2024), ingénieurs et techniciens construction, génie civil, environnement, industrie, data, au service d'une stratégie 100 % dédiée au bâti.
- Employee Value Proposition de SOCOTEC, proposition de valeur aux collaborateurs du groupe, différenciante sur ses différents marchés : un programme de partage de la valeur proposé à l'ensemble des salariés en France en 2024 (sera étendu en 2025 à d'autres géographies), un actionariat managers au plan mondial, l'attention portée à la santé et à la sécurité, l'attention portée à la rémunération et à l'accompagnement au pouvoir d'achat, une politique de véhicules d'entreprises la plus compétitive de notre filière, l'attention portée au développement professionnel et à la formation basée sur des programmes uniques, une culture d'entreprise basée sur l'entrepreneuriat et l'excellence opérationnelle.
- Pionnier du BIM, CIM et spécialiste de la Data du bâti pour les projets clients sur nos marchés (via la filiale détenue à 100 %, BIM in Motion et via le département SOCOTEC.io composé de développeurs et de data scientists).
- Les offres Green Trust, solutions vertes pour le bâti tout au long du cycle de vie apporte une dimension stratégique à SOCOTEC dans le cadre de ses opérations.
- Notre équilibre géographique et notre exposition équilibrée aux marchés des Infrastructures, de la Construction, de l'Immobilier, des installations industrielles et énergétiques, qui nous confèrent une stabilité financière, commerciale et une forte visibilité sur l'ensemble de ces secteurs.
- Des actionnaires engagés sur le long cours (COBEPA, actionnaire majoritaire depuis 2013 et Clayton Dubilier & Rice, actionnaire minoritaire depuis 2019). L'entrée au capital en avril 2024 de Bpifrance et de Mubadala (Fonds souverain Emirati) pour près de 4% du capital conjointement, montrant le caractère attractif et stratégique de SOCOTEC sur ses marchés d'implantation.
- Une gouvernance solide : un comité exécutif engagé et stable, ainsi que des structures opérationnelles performantes et alignées à la vision du groupe et aux enjeux des marchés. Un comité des risques et un comité éthique afin de sécuriser le fonctionnement de l'entreprise

LES PERFORMANCES 2024 DU GROUPE

Une croissance constante et rentable (1) :

- 12,8 % de croissance des revenus groupe en 2024, dont 6% de croissance organique.
- Taux d'EBITDA 2024 groupe : 20,7 %
- CA 2024 proforma : 1645,9 M€ (1)
- Une croissance accompagnant les transitions énergétiques, environnementales et le changement climatique
- CA Green Trust : 527,4 M€ soit 35,85 % du CA groupe

Une croissance solide :

- 126,698 M€ de fonds propres

UNE PERFORMANCE OPÉRATIONNELLE ROBUSTE

- Taux de Fréquence : 4,4
- Taux de Gravité de 0,16
- 250 agréments et accréditations
- 1 500 recrutements en France
- 3 000 recrutements dans le monde
- 100 % de collaborateurs sensibilisés au Code éthique
- 73,3 % des managers France formés au management
- 2,84 jours de formation par an et par collaborateur formé (2),
- Taux de féminisation groupe : 27 %
- Taux de promotion interne France : 71%
- Taux de CDI : 93 % (sur effectif moyen)

(1) Source : Management Reporting Proforma
 (2) Nombre de jours de formation/collaborateur formés pendant l'année. Hors USA, hors Pays Bas (où 35% des collaborateurs sont formés) car informations non disponibles. Hors entités Hutton+Rostron, SOCOTEC Asbestos, Quadrant et Shore au UK.

1.3.4. LA STRATÉGIE RSE DU GROUPE SOCOTEC

1.3.4.1. NOS 5 ENGAGEMENTS MONDIAUX EN MATIÈRE DE RSE

La stratégie RSE du groupe SOCOTEC s'inscrit pleinement au cœur de ses opérations dans le but de renforcer ses performances futures, sa réputation d'acteur responsable et de tiers de confiance, ainsi que son attractivité vis-à-vis de ses parties prenantes : clients, candidats, partenaires techniques et financiers en amont et en aval de sa chaîne de valeur.

Le groupe s'est également doté d'une capacité à mesurer sa progression et ses ambitions à travers la mise en place d'une plateforme de collecte de données RSE avec un partenaire Tennaxia qui est aussi un conseil en matière de RSE. Le cabinet EY a été choisi pour établir une analyse d'écart entre le rapport RSE de 2024 (données 2023) et les exigences ESRS de la CSRD. Enfin, EY a également accompagné la démarche d'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC, finalisée en décembre 2023.

La stratégie RSE du groupe SOCOTEC repose sur une feuille de route établie jusqu'en 2028 au cœur du plan Ambitions 2028 du groupe SOCOYEC. L'ensemble a été défini sur la base des attentes priorisées des parties prenantes et des enjeux matériels qui se sont exprimés dans l'analyse de double matérialité du groupe, jointe à ce rapport. Un dialogue s'est établi avec des collaborateurs ambassadeurs « Green Trust » et les Comités RSE pour finaliser la feuille de route RSE du groupe et les feuilles de route RSE par plateforme géographique. Les Comités RSE ont ensuite défini leurs objectifs jusqu'en 2028, validés par le Comité exécutif groupe.

La stratégie RSE du groupe SOCOTEC repose sur un dispositif complet (voir ci-contre la synthèse) :

4 DIMENSIONS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE :

Environnement, Social, Sociétal, Ethique

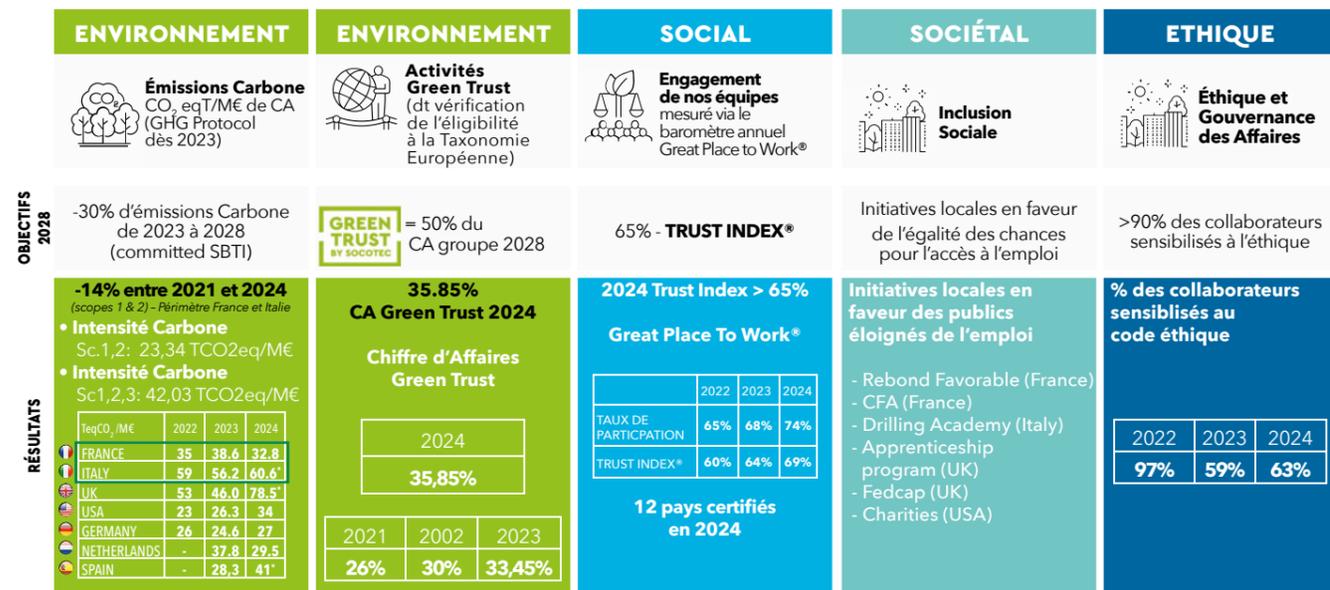
5 ENGAGEMENTS RSE :

1. Réduction des émissions de gaz à effet de serre et du bilan carbone du groupe.
2. Développement de nos missions Green Trust au service des transitions environnementales et énergétiques de nos clients et partenaires.
3. Amélioration de notre évaluation « Great Place To Work » et de notre Employee Value Proposition (EVP) afin de toujours renforcer l'attractivité du groupe, son environnement de travail et la satisfaction des collaborateurs dans l'ensemble de nos géographies.
4. Construire une démarche sociétale durable à destination des personnes éloignées de l'emploi pour favoriser leur formation et le retour à l'emploi.
5. Promouvoir les principes éthiques du Groupe : agir de manière intègre, responsable et lutter contre toute forme de corruption.

La stratégie RSE et la documentation essentielle qui lui est associée sont diffusées publiquement sur nos sites internet et à l'attention des clients qui en font la demande et des collaborateurs du groupe via les canaux internes dans chaque pays. Les actions RSE sont également relayées chaque mois dans une newsletter RSE diffusée à l'ensemble des collaborateurs en France et au Royaume-Uni.

1.3.4.2. STRATEGIE RSE DE SOCOTEC ET AMBITIONS 2028

ENGAGEMENTS RSE DE SOCOTEC de 2024 à 2028



*Scope 3 completed or newly included



1.3.5. LE MODÈLE D'AFFAIRES

Dans un monde où la gestion des risques est essentielle et où les démarches en faveur du renforcement de la qualité, de la santé, de la sécurité, et de la durabilité protègent aussi la réputation des marques, obtenir d'un professionnel agréé, accrédité ou certifié, un rapport indépendant qui déclenche une action de mise en conformité ou de performance technique, s'avère indispensable et crée la confiance pour les clients finaux, confiance indispensable à la pérennité du fonctionnement de toute activité.

Nos activités de Testing Inspection et Certification permettent de mettre en conformité le bâti et ses installations et équipements au regard des lois et réglementations ou dans le cadre de démarches volontaires afin d'en développer la performance, la durabilité, la solidité et de veiller à la sécurité des personnes.

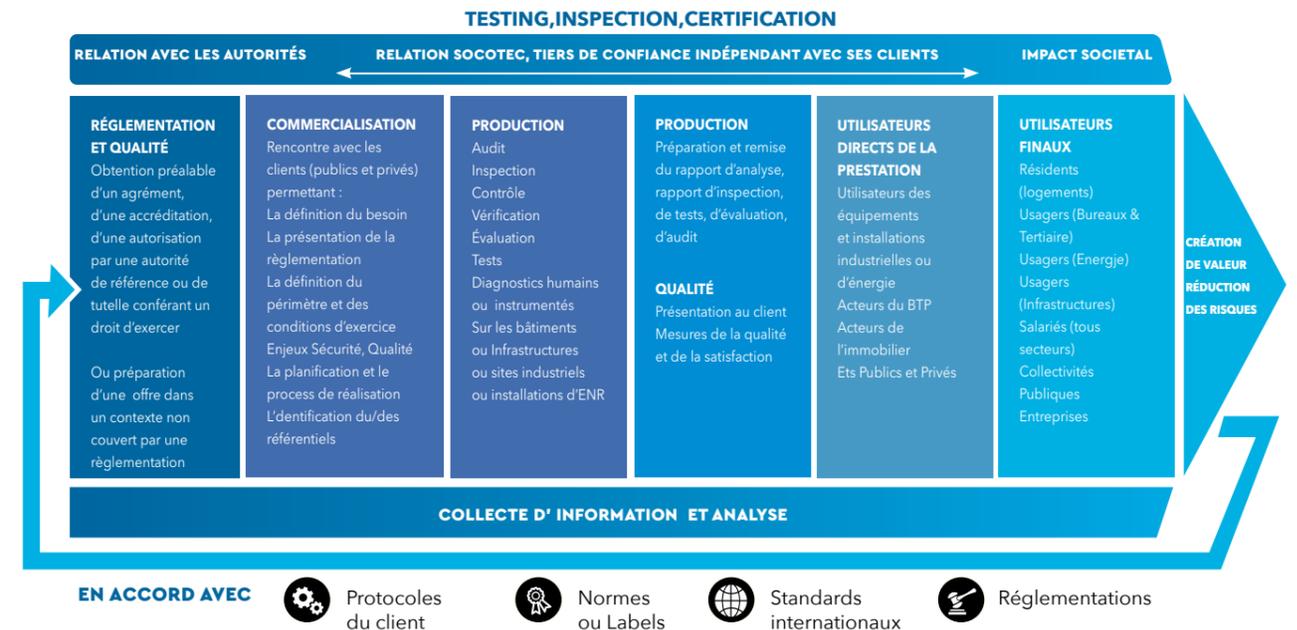
Nos ingénieurs et techniciens se déplacent sur les sites clients pour analyser une situation. Les essais, inspections, contrôles, audits, évaluations réduisent les risques et permettent aux projets de construction, rénovation, performance, ou de conformité de voir le jour et de satisfaire aux enjeux de qualité, sécurité et fiabilité des actifs bâtis. Un rapport d'analyse est produit et remis à l'issue de chaque projet. Pour la certification, SOCOTEC garantit que les services, les processus, les systèmes sont conformes aux normes et réglementations nationales et internationales.

1.3.6. LA CHAÎNE DE VALEUR

En tant que tiers de confiance, leader du testing, de l'inspection et de la certification dédiés au bâti, nous créons de la valeur en accompagnant les projets de construction et de rénovation afin de les rendre plus sûrs, plus solides, et plus performants sur les plans technique, énergétique, climatique, et environnemental. Un projet mis en conformité avec la réglementation, validé au titre d'une norme ou d'un référentiel par nos experts confère à son utilisateur direct une exploitation en sécurité, le maintien d'une réputation, une maîtrise des coûts liés à la maîtrise des risques, le développement économique de ses activités et la continuité d'activité.

En tant qu'entreprise de services aux professionnels, la structure de coûts de SOCOTEC repose en grande partie sur sa masse salariale. Les techniciens, ingénieurs apportent une prestation de services aux clients. Les flux de revenus proviennent de la vente des prestations de Testing, Inspection, Formation et Certification.

CHAÎNE DE VALEUR DE SOCOTEC



La croissance de l'entreprise a permis la mise en place en 2024 d'un plan de partage de la valeur avec les collaborateurs via un programme d'actionnariat salariés.

Le groupe accompagne aussi les plus fragiles avec des programmes dédiés d'inclusion sociale. Enfin la formation est au cœur de notre ADN. Notre modèle d'affaires reposant sur nos ingénieurs et techniciens, SOCOTEC met en place des dispositifs importants de formation technique et de développement personnel afin de garantir l'enrichissement des savoirs et la création de valeur présente et future. Nous mesurons la création de valeur dans nos comptes en nous basant sur les 5 catégories de capitaux intégrés au fonctionnement de l'entreprise (chiffres ci-dessous issus du rapport annuel financier 2024, comptes consolidés du groupe).

INTRANTS	MONTANTS	SOCOTEC	MONTANTS	VALEUR CRÉÉE	MONTANTS
FINANCIAL CAPITAL (M=MILLION)					
Capitaux	624,1 M€	Chiffre d'affaires (IFRS16) reported Chiffres d'affaires (IFRS16) proforma	1 476,6 M€ (+12,8%) 1 645,9 M€	Salaires	747,025 M€ ⁽²⁾
Fonds Propres (Equity)	126,698 M€	Taux d'EBITDA (IFRS16)	20,7%	Impôts et Taxes	12,644 M€
Profits de l'année précédente	41,003 M€ ⁽¹⁾	FCF	25,370 M€	Partage de la valeur	Plan d'actionnariat Salariés ⁽³⁾
CAPITAL EXPENDITURES					
Investissements	47,067 M€			Présence locale sur nos territoires : optimisation des tournées et trajets de nos équipes	
Immobilier et Travaux d'amélioration	6,370 M€	Sites et Bureaux	340	Investissements locaux Maîtrise du tissu local et de la réglementation locale	
Autres	40,697 M€ ⁽⁴⁾			Proximité clients : réduction temps de planification et satisfaction clients	
CAPITAL INTELLECTUEL					
Goodwill - intangibles assets	1 033,698 M€	Une marque forte			
CAPEX IT groupe	18,544 M€	Performance IT et outils dernière génération Cybersécurité des systèmes. Investissements dans l'IA générative et les IA métiers		Protection IT renforcée et continuité d'activité Innovation : Process, Data, outils métiers, gains de productivité Mesure Satisfaction clients ⁽⁵⁾ Mesure satisfaction Collaborateurs (Great Place to Work®)	
Jours de Formation	24 600	8 708 personnes formées ⁽⁶⁾		Plateforme 360 Learning dans toutes nos plateformes Campus Managers France av/ EMLYON : 73% de managers formés en poste CFA (France) sur les métiers de techniciens : 28 apprentis CFA Total apprentis (toutes plateformes) : 595 Total Contrats de professionnalisation : 86	
HUMAN CAPITAL					
Employés (au 31/12/2024)	12795 ⁽⁷⁾	Taux de féminisation groupe Voir Gender Equity in compensation and in promotion ⁽¹⁰⁾	27 %	Taux de promotion interne vers managers	71 %
				GPTW monde - Trust Index 2024	69 %
				Initiatives d'inclusion sociale	913 personnes accompagnées ⁽⁸⁾
				Dons aux associations ⁽⁹⁾ Égalité de traitement	3 408 784 €
Santé et Sécurité	Direction Qualité et Sécurité, réseau international de CQS (Correspondants Qualité et Sécurité)	TF groupe Taux de Fréquence TG groupe Taux de Gravité	TF 2024 : 4,4 ⁽¹¹⁾ TG 2024 : 0,16 ⁽¹¹⁾	Meilleur taux de fréquence et taux de gravité de la filière Testing Inspection Certification en France Procédures Sécurité au travail et Sécurité routière et animation en place	
Éthique dans les affaires	Comité Éthique Comité des Risques Réseaux de Compliance Officers	Procédure d'alerte opérationnelle et comité éthique Diffusion et Sensibilisation du code éthique	100 % 100 %	100 % des managers destinataires du Code éthique et sensibilisés chaque année. 63 % des collaborateurs au total des plateformes. 100 % des fonctions à risques formées (France) Procédure d'alerte opérationnelle et accessible en interne et à l'externe (sites web) par tous publics dans la langue de chaque pays	
NATURAL CAPITAL					
Consommation électrique (Mwh)	17 382 ⁽¹²⁾	Émissions de GES (tCO2e)	60 120 ⁽¹⁴⁾	Réduction de l'impact carbone de l'entreprise	
Consommation carburant (litres)	112 702 867 ⁽¹³⁾	Chiffre d'affaires Green Trust groupe 2024	527,4 M€ ⁽¹⁵⁾	Développement des offres et missions clients Green Trust visant à accompagner les transitions énergétique et environnementale du bâti. (Enjeux de conformité et performance)	

(1) Résultat net part du groupe - Source Rapport Annuel Financier Groupe 2023

(2) Salaires et charges sociales - Source Rapport Annuel Financier Groupe 2024

(3) Voir 3.1.1.2. Rémunération

(4) Immobilisations incorporelles, IT, équipements - Source Rapport Annuel Financier Groupe 2024

(5) Voir 4.1.1. Performance Opérationnelle

(6) Collaborateurs formés hors entités non répondantes : Etats-Unis, UK : Quadrant, Shore, Hutton & Rostron et SOCOTEC Asbestos, Pays Bas : Geotechnics et Risk Management & Claims. UK : uniquement formation en e-learning.

(7) Effectifs au 31/12/2024. L'effectif moyen 2024 est quant à lui de 11 812 (rapport annuel financier groupe)

(8) Nombre total toutes plateformes de personnes accompagnées au titre de l'inclusion sociale / contrats de professionnalisation / apprentis (hors stagiaires) / CFA

(9) Mines de Paris, Palladio, Sport dans la Ville, Université de Lyon, Observatoire de la Parité de l'Immobilier, MSF, Croix Rouge, etc.

(10) Voir 3.1.4. Egalité. Voir Indicateurs en 5.2.

(11) Périmètre TF et TG Monde : France, États-Unis, Royaume Uni, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne et le reste du monde

(12) Sont incluses : les consommations des bâtiments + les recharges des véhicules (bornes SOCOTEC et recharges externes)

(13) Nombre total de litres de carburant consommés par les véhicules d'entreprise et engins non routiers (ex. engins de forage)

(14) Total des GES des Scopes 1+2+3 (France, Royaume-Uni, USA, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne, Belux)

(15) CA Green Trust = 35,85 % du CA 2024 du groupe

GRI 2-23, 2-28 1

1.3.7. PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS RSE

ESRS S1.21.1 & 2, ESRS S4.16.A.1, S4.17.1 & 2

En confirmant que la durabilité du bâti a toujours été au cœur de la raison d'être et des activités du groupe, SOCOTEC s'inscrit avec ses partenaires dans un ensemble d'engagements permettant de renforcer ses plans d'actions et ses résultats. Ces relations sur nos marchés viennent renforcer notre positionnement, permettre un échange de bonnes pratiques, et faciliter le dialogue avec les autorités de tutelle et avec les partenaires en réseau. SOCOTEC souscrit et adhère ainsi à des associations sectorielles ou associations de développement durable, à des organisations de défense des droits, nationales ou internationales. Seules les adhésions stratégiques (intervention dans la gouvernance, participation à des comités ou projets, réalisation de reportings) sont mentionnées ci-dessous.

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Le groupe a sélectionné 5 ODD prioritaires 8,9,10,11 et 13, en lien avec sa stratégie RSE, représentant sa contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Le groupe est membre actif et engagé des organismes suivants. Son engagement l'amène à mettre en place des actions et un suivi, voire un reporting avec chacun d'eux.

- Global Compact of the United Nations. SOCOTEC est signataire depuis le 24 mai 2022. L'engagement porte sur l'ensemble des géographies du groupe
- ECOVADIS Platinum en France et Italie, ECOVADIS Bronze au Royaume-Uni
- AGEFIPH : Engagement pour l'emploi des personnes en situation de handicap (France)
- Fedcap : Disability Confident Employer et soutien aux chômeurs de longue durée afin de les aider à retrouver un emploi (Royaume-Uni).
- Engagement de SOCOTEC UK pour Apprenticeships - <https://www.apprenticeships.gov.uk/> [apprenticeships.gov.uk] (Royaume-Uni)
- Sport dans la Ville : notre statut de mécène nous permet d'agir pour l'emploi des jeunes décrocheurs scolaires avec le soutien financier de la Région Ile- de-France (France)
- Signataire de la Charte de la Sécurité Routière auprès des gouvernements Français et Britannique (France, Royaume-Uni)
- Safe and Fuel-Efficient Driving (SAFED) scheme (Royaume-Uni)

SOCOTEC se conforme aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies, et aux huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment en matière de travail forcé ou de travail des enfants.

Depuis mai 2022, SOCOTEC est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et en soutient les 10 principes fondamentaux. Depuis août 2022, SOCOTEC est signataire du French Business Climate Pledge pour agir en faveur du climat et réussir la transition vers une économie bas carbone, l'innovation et le développement de solutions bas carbone en France et en Europe.

ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES SECTEUR DU TESTING, INSPECTION, CERTIFICATION

- Filiance (France)
- TIC Council (international)

ÉNERGIES DÉCARBONÉES

- France Hydrogène (France et Europe)
- Syndicat des Énergies Renouvelables (SER) (France)
- Groupement des Industriels Français de l'Énergie Nucléaire (France et Europe)

CONSTRUCTION ET IMMOBILIER

- Fédération de la Promotion Immobilière (France) Membre actif et sponsor de l'économie circulaire dans la Construction et l'Immobilier.
- Fondation Palladio et Institut des Hautes Études sur l'Immobilier et la Cité (France)
- French Business Climate Pledge (France et Europe). Le groupe a été parrainé par Engie et est signataire en août 2022.
- France Datacenter (France)
- The International Institute of Building Enclosure Consultant : Présidence de l'IIBEC (États-Unis)
- Tecniberia : medio ambiente, industria y energia, agenda urbana : <https://tecniberia.es/> (Espagne)

INFRASTRUCTURES

- PIARC (World Road Association) sur les Infrastructures durables (Italie et International)
- Associazione MASTER Materials and Structures, Testing and Research (Italie)
- SIG Società Italiana Galleria (R&D tunnels) (Italie)

ENVIRONNEMENT

- Union des Professionnels de la dépollution des sites : Présidence du collège Ingénierie (France)
- ASSORECA (Associazione Ambiente, Energia, Salute e Sicurezza, Responsabilità sociale) (Italie)
- Future of Cities - <https://www.gov.uk/government/collections/future-of-cities> [gov.uk] (Royaume-Uni)
- Net Zero Strategy - <https://www.gov.uk/government/publications/net-zero-strategy> [gov.uk] (Royaume-Uni)
- Carbon Trust - Zero Waste to Landfill - <https://www.carbontrust.com/news-and-insights/insights/what-is-zero-waste-to-landfill> (Royaume-Uni)
- UK & Ireland Spill Association: <https://ukeirespill.org/association-visit-to-new-member-socotec/>
- UK Marine Conservation Society : <https://www.SOCOTEC.co.uk/media/news/marine-team-beach-clean>
- SOCOTEC Spain Circularity Engineering Chair with the University of Zaragoza is promoting sustainability : <https://www.SOCOTEC.es/en/news/awards-chair-SOCOTEC-2023>

SOCIÉTAL

- Dons à la Croix rouge Française et Internationale
- Fedcap : Egalité des chances et handicap (UK) Disability confident employer : <https://www.fedcapemployment.org/about-us>
- Dons à Mind : Mental Health et engagement pour la santé mentale au travail <https://www.mind.org.uk/> (UK)
- The 5% club: SOCOTEC UK awarded the gold status for its apprenticeship commitments: <https://www.socotec.co.uk/media/news/we-have-now-achieved-gold-status-5-percent-club>

GRI 2-22, 2-23, 2-24

1.4 LA FEUILLE DE ROUTE RSE DU GROUPE SOCOTEC

ESRS 2.40.E.1., 2.40.G.1

La feuille de route RSE du groupe SOCOTEC porte sur les enjeux matériels retenus suite à l'analyse des IRO et de la double matérialité du groupe par les parties prenantes interrogées. Elle a été validée par le Comité de Direction du groupe. Elle permet de suivre l'évolution des plans d'actions dans les domaines ESG et comporte 10 champs d'actions essentiels à la performance de SOCOTEC sous 4 piliers :

- Pilier Social : Grandir et faire grandir (« you grow, we grow »)
- Pilier Inclusion : Agir en faveur de l'inclusion sociale
- Pilier Environnemental : Contribuer à mettre en œuvre la transition environnementale
- Pilier Ethique et Gouvernance : L'éthique au cœur de nos pratiques de tiers de confiance indépendant

1.4.1. GRANDIR ET FAIRE GRANDIR

SOCOTEC a réalisé en 2024 près de 3 000 recrutements dans le monde et 1500 en France, dont 98 % en CDI. Le groupe souhaite s'affirmer comme une entreprise responsable qui crée de l'emploi et lutte contre toutes les formes de précarité par une mise à l'emploi en CDI ou en apprentissage.

Rendre nos expertises uniques et investir sur la qualité du service que nous délivrons à nos clients, favoriser la transmission des savoirs entre équipes ou encore proposer des formations techniques tout au long de l'année à nos collaborateurs, l'ensemble est au cœur de nos engagements et nous permet de proposer sur le marché du Testing Inspection Certification, une combinaison de solutions qui s'adapte aux problématiques de nos clients et intègre des technologies œuvrant pour la transformation des secteurs de la Construction, des Infrastructures et de l'Industrie.

Préserver les savoir et savoir-faire de nos ingénieurs et techniciens, les faire croître et les transmettre est au cœur de notre mission de durabilité.

Enfin, innover est essentiel dans un marché où SOCOTEC fait souvent figure de pionnier tout au long du cycle de vie du bâti : capteurs à fibre optique, capteurs d'information en temps réel sur le monitoring des Infrastructures, intelligence artificielle et analyse prédictive dans la maintenance des ouvrages, IoT pour l'inspection des équipements, des éoliennes, ou encore le BIM 3D, 4D ou 5D des bâtiments, en passant par la Blockchain dans le suivi d'une chaîne d'approbation décentralisée.

SOCIAL : LA FEUILLE DE ROUTE À 2028

Nous mettons en œuvre un programme de développement des compétences :

- Assurer un traitement équitable pour tous nos collaborateurs, sans discrimination dans le respect des droits fondamentaux.
- Développement d'une EVP (Employee Value Proposition), véritable stratégie sociale différenciante visant à promouvoir une culture de l'excellence opérationnelle et à attirer et retenir les meilleurs talents en marquant notre différence au sein de notre filière.
- Développement de l'engagement des collaborateurs, évalué via un baromètre annuel indépendant (Great Place to Work) et mise en place de plans d'actions via le management.
- Un programme de formations à la carte : présentiel et distanciel et le déploiement de la plateforme digitale 360Learning dans nos plateformes géographiques.
- Valoriser, partager et diffuser l'innovation.
- Développer le partage de la valeur sur nos différentes géographies après le déploiement en France en 2024 (« Blue Alliance »).

NOTRE EVP : EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

Be the most preferred company of our industry

COMPENSATION POLICY

- Fixed & variable salary
- Profit sharing
- Fair appraisal system
- Recognition

COMPANY CULTURE

- Quality of management
- Clarity of strategy
- Trust & collaboration between colleagues
- Collective rules

WORK ENVIRONMENT

- Autonomy and accountability
- Work-life balance
- Interest/Impact of the missions
- Safety at work
- Employee experience



SOCIAL BENEFITS

- Health
- Provident Fund
- Retirement
- Leave & time off
- Works council

YOU GROW WE GROW

- Career progression
- Personal development
- Training
- Job mobility
- Performance assessment

Le développement de contenus techniques ou réglementaires est mis à disposition sur la plateforme LMS (Learning Management System) du groupe qui s'enrichit régulièrement et permet aux collaborateurs de développer leurs compétences (soft skills et hard skills) à leur rythme. Les formations portent sur le développement personnel, les évolutions réglementaires, les pratiques métiers, ou les savoir-faire techniques en construction, infrastructures, environnement, sécurité ou encore sur l'inspection des équipements. Nos équipes disposent ainsi d'expertises parmi les plus pointues dans les domaines de la Construction, des Infrastructures, de l'Environnement. Elles contribuent à la réalisation des contenus de formation et à la transmission des savoirs techniques.

Un showroom de l'ensemble de nos innovations technologiques au service de la durabilité du bâti a été mis en place au siège du groupe fin 2022, et une version a été développée chez SOCOTEC Monitoring mi 2024. 100 % des managers promus dans l'année et 100 % des personnes recrutées en France ayant rejoint le groupe depuis 2022 passent par la visite commentée du showroom et la présentation des technologies qui s'y trouvent. Des casques de réalité virtuelle reproduisant les technologies visibles dans le showroom ont été confiés début 2023 à nos plateformes géographiques pour continuer à former les collaborateurs sur les innovations au service du bâti.

1.4.2. AGIR EN FAVEUR DE L'INCLUSION SOCIALE

SOCOTEC est une entreprise inclusive pour tous. Elle porte la conviction qu'on peut agir pour l'égalité des chances et l'accès au premier emploi des jeunes qui en sont éloignés. L'entreprise a ainsi développé des formations à ses métiers techniques, accessibles à tous types de profils, puis elle propose un CDI à ceux qui valident leur formation et prend en charge notamment en France le permis de conduire et la fourniture d'un véhicule d'entreprise à l'issue d'une formation validée.

Sur le plan sociétal, nous nous engageons dans des programmes d'inclusion pionniers au sein de notre secteur et innovant au plan sociétal : Rebound Favorable en France en association avec Sport dans la Ville pour le sourcing des jeunes profils décrocheurs scolaires afin de les former et leur offrir un CDI à l'issue de leur formation validée; la Drilling Academy en Italie propose de former puis mettre à l'emploi des migrants sur les métiers de la géotechnique; au Royaume-Uni, nous avons noué un partenariat avec l'association Fedcap pour aider les personnes en situation de handicap à se former et à retrouver un emploi.

SOCOTEC et sa Direction sont engagés contre toutes les formes de discrimination. Dès le recrutement, puis lors de l'intégration, tout comme au cours des parcours professionnels, SOCOTEC a établi des règles claires et des protocoles favorisant l'inclusion des publics féminins, des profils de toutes origines, des personnes aux parcours de formations variés, quelles que soient leurs origines sociales. L'égalité des chances est au cœur des comportements et SOCOTEC veille par des formations à assurer un traitement égal de chaque situation pour chaque profil de collaborateur. Notre rôle est de favoriser l'accès équitable à l'emploi et à la formation pour que chacun trouve sa place, de contribuer ainsi à agir pour une société plus juste. 100 % de nos collaborateurs sont sensibilisés chaque année via la diffusion du code éthique, publié sur l'ensemble des sites web du groupe dans les langues des pays.

SOCIÉTAL : LA FEUILLE DE ROUTE À 2028

Nous souhaitons être offensifs et pionniers sur 3 axes visant à renforcer notre action sociale et sociétale :

- Poursuivre notre action en faveur du mentorat et de l'apprentissage des jeunes.
- S'engager pour l'égalité des chances et l'emploi des jeunes grâce à nos dispositifs dédiés dans chaque pays.
- Renforcer la diversité Femme-Homme dans tous nos métiers avec des plans d'actions concrets.
- Créer une fondation SOCOTEC pour porter et renforcer nos engagements sociétaux.

1.4.3. CONTRIBUER À METTRE EN OEUVRE LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

ESRS E1.16H.1

Le groupe SOCOTEC apporte des solutions aux enjeux de la transition énergétique et de la transition verte du bâti. Il met en œuvre des prestations de services visant à avoir un impact positif sur l'environnement et les trajectoires bas carbone. Nos experts fournissent des prestations Green Trust permettant aux clients de SOCOTEC de réduire leur propre impact sur l'environnement.

Les prestations Green Trust ont toutes fait l'objet d'un rapprochement avec la Taxonomie européenne issue du Green Deal européen afin d'analyser leur potentiel d'éligibilité. L'analyse d'alignement sera réalisée pour la première fois sur l'exercice 2025.

Exemples de prestations Green Trust de SOCOTEC : labellisation d'économie circulaire ECOCYCLE, prestations d'immobilier durable avec des partenaires et constructeurs de logements, de bureaux, d'écoquartiers, mesures d'impact sur l'environnement (eau, air, sols), dépollution de friches et projets de réaménagement du territoire, évaluation de la résilience des bâtiments, notamment au changement climatique, analyse d'impact sur la biodiversité, certifications BREEAM, LEED, certification au management de l'énergie, conseil technique visant à développer la performance énergétique, inspections, plans de sobriété dans la consommation des ressources, accompagnement à la transition énergétique, etc... autant de prestations non exhaustives de la contribution du groupe à évaluer l'impact environnemental de ses clients et à les accompagner sur leur programme de développement durable.

ENVIRONNEMENT :

LA FEUILLE DE ROUTE À 2028

Afin de contribuer à la transition environnementale, SOCOTEC souhaite renforcer ses actions et :

- Accompagner les clients dans la réduction de leur impact environnemental via le développement des missions Green Trust et mesurer les progrès.
- Réduire l'empreinte carbone du groupe SOCOTEC, notamment via l'accélération de l'électrification de la flotte automobile.
- Contribuer activement au développement de l'économie circulaire dans la Construction, ainsi que chez SOCOTEC (tri, recyclage, réemploi).
- Optimiser la performance énergétique des bâtiments de SOCOTEC.
- Développer les achats responsables au sein de l'entreprise.
- Après le démarrage d'une approche de décarbonation « science based », obtenir la validation par le SBTi.

GRI 2-27

1.4.4 L'ÉTHIQUE, AU COEUR DE NOS PRATIQUES DE TIERS DE CONFIANCE INDÉPENDANT

SOCOTEC agit pour gérer et maîtriser les risques des secteurs de la Construction, des Infrastructures et de l'Industrie à la demande d'acteurs publics et privés qui souhaitent une évaluation précise, indépendante et transparente de leur bâti, de leurs installations et équipements, ou de leurs projets.

Chez SOCOTEC, l'éthique est développée sous forme de formations et d'actions de sensibilisation : l'éthique dans les affaires, l'éthique en matière de données et de confidentialité, l'éthique en matière de non-discrimination, l'éthique dans les comportements au travail avec nos partenaires internes et externes (Code éthique : se reporter au 4.1.3.). Ces règles essentielles sont au cœur de programmes de formation, d'actions de sensibilisation en continu et d'attentions managériales constantes. Le code éthique s'impose à l'ensemble des collaborateurs partout dans le monde. Le respect des lois et réglementations est au cœur de nos exigences et de nos valeurs, ce qui conduit le groupe à ne pas transiger en matière d'éthique. Un dispositif d'alerte (Procédure d'alerte : voir 4.1.5.) permet à tout salarié du groupe ainsi qu'à toute personne physique, de signaler tout crime, délit, comportement inapproprié ou menace envers l'intérêt général. Le groupe fait également signer à 100 % ses managers dans le monde, un guide des règles et usages en matière de respect des règles internes. Ce guide est diffusé chaque année dans tous nos pays : Le Guide d'Autorisation des Managers (GAM : 4.1.2.). Ce guide fixe les usages en vigueur chez SOCOTEC et les règles liées à la prise de décision reposant sur un comportement loyal, intégrant les règles de vie de l'entreprise, le respect du Code éthique et des règlements en vigueur.

Enfin, toute forme de discrimination dans l'entreprise ou lors des recrutements est contraire à nos principes basés sur le respect de la diversité et la valorisation des parcours professionnels. Tout écart est sanctionné.

Nous travaillons à renforcer l'égalité Femme/Homme dans nos recrutements, sur un marché, celui de la Construction et des travaux publics, où la mixité dans les parcours scolaires ou universitaires tend à progresser sensiblement.

Un Comité éthique est chargé de la mise en application du code éthique, de la réception des alertes relatives aux comportements non-éthiques et du suivi de l'application des dispositions des lois anti-corruption. Enfin, SOCOTEC s'appuie sur une Chief Compliance Officer qui anime un réseau de Compliance Officers locaux présents sur nos plateformes géographiques. Une Direction de l'Audit interne et gestion des risques évalue les risques annuellement et établit les plans de progrès avec les entités concernées.

1.4.5. PRINCIPAUX INDICATEURS ET OBJECTIFS DE DURABILITÉ 2028

ESRS 2.40.E.1

OBJECTIFS DE DURABILITÉ DU GROUPE SOCOTEC				
ECOVADIS	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Performance ECOVADIS	France Gold 74/100 Italie Gold 73/100	Niveau Platinum	France Platinum 88/100 Italie Platinum 81/100	Maintien du niveau Platinum et Évaluation de nouvelles plateformes
Environnement				
Green Trust	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
% de chiffre d'affaires du Groupe émanant de missions Green Trust	33,45 %	1/3	35,85%	50%
Carbone	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Réduction de l'intensité par million € de CA des émissions carbone des scopes 1 et 2. Base year 2021 - post COVID	-4 % entre 2021 et 2023 (scopes 1 & 2 de France et Italie en 2023 versus 2021)	-15 % entre 2021 et 2024	-14% (scopes 1 & 2 de France et Italie en 2024 versus 2021) Engagement auprès du SBTi en dec.2024	-30% scope 1&2 (base year 2023 - 7 plateformes) Scope 3 à définir d'ici fin 2026
Flotte auto	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Electrification de la flotte auto (%) France	2,26 %	20 %	18% en moyenne pondérée 25% au 31/12/2024	100%
Electrification de la flotte auto (%) UK	0,55 %	-	9%	50% incl. vans 80% excl. vans
% de Véhicules à faibles émissions de la flotte automobile monde (100% électriques ou hybrides rechargeables électrique)	2,38 %	20 %	16% en moyenne pondérée	100%
Buildings	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Variation des consommations d'électricité en France	-11 % (réduction 2023 sur 2022)	-10 % de réduction entre 2022 et 2024	-19,00%	-25 % de réduction entre 2022 et 2028
Variation de la consommation totale d'énergie liée aux buildings (électricité, gaz naturel, fioul, etc.) (France)	+ 0,76 % entre 2022 et 2023		-21%	
Variation de la consommation totale d'énergie liée aux buildings (électricité, gaz naturel, fioul, etc.) (monde)	+2,34 % entre 2022 et 2023	-	-8,00%	-
% d'énergies renouvelables dans consommations d'électricité (France)	0,27 %	-	0,54%	-
% d'énergies renouvelables dans consommations d'électricité (monde - incl. buildings)	20 %	-	15%	-
Social				
Sécurité monde	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Taux de fréquence (monde)	4,55	Maximum : 5	4,4	Maximum : 4
Taux de gravité (monde)	0,11	Maximum : 0,20	0,16	Maximum : 0,10
Taux d'IRS France (incidents routiers significatifs)	30 %	Maximum : 30 %	20,3 %	Maximum : 18 %
Taux d'IRS monde	-	Maximum : 30 %	28,2 %	Maximum : 20 %
Performance opérationnelle/qualité	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
NPS (France en 2023, Plateformes en 2024 et 2028)	73	> Supérieur à 70	73	> Supérieur à 70
Emploi monde	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Taux de CDI (monde)	>95 %	98 %	93 %	98 %
Nombre d'apprentis (monde)	495	500	595	750
Nombre apprentis (France) hors CFA	205	220	219	300
GPTW : Trust index - Taux d'engagement (monde)	64 %	>65 %	69 %	>65 %
GPTW : Trust index - Taux d'engagement (France)	64 %	> 65 % (=certification)	71 %	>65 %
Nombre de pays certifiés GPTW	8 pays certifiés	15	12	100%
% de collaborateurs participant à un Entretien Annuel d'Évaluation (monde)	71 %	80 %	76%	100 %
Turn-over volontaire (monde)	12,6 %	<12%	11,8%	<12%
Taux de féminisation (monde)	20 %	30 %	27 %	33 %
Nb de jours de formation / effectif moyen total (monde)	2,49	>2	2,39	>2
% de l'effectif formé chaque année (monde)	80 %	>80 %	83 %	>80 %

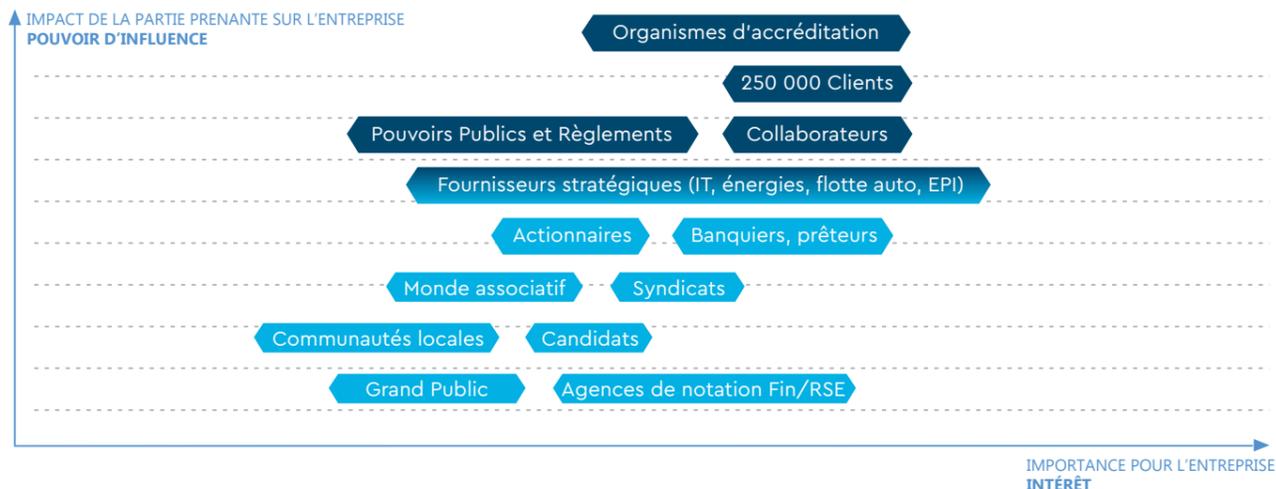
Social				
Diversité	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Gender equity in compensation (monde) = % de femmes augmentées / % d'hommes augmentés (Périmètre: 7 plateformes + Belux)	1,01	>=1	1,07	>=1
Gender equity in promotion (monde) = % de femmes promues / % d'hommes promus	1,19	>=1	1,28	>=1
Taux d'emploi de personnes handicapées (France)	3,1	3,3	3,75	>3,8
Gouvernance				
Éthique	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Connaissance du Code éthique (% de l'effectif moyen ayant pris connaissance du code éthique Périmètre : 7 plateformes + Belux)	59 % en 2023	70 % en 2024	63 %	95 %
Sensibilisation à la protection des données personnelles (RGPD)	77 % des collaborateurs France sensibilisés sur la cible définie (soit 3845 formés s/4991 invités)	90% collaborateurs France formés (certificat formation RGPD)	81% des collaborateurs France sensibilisés sur la cible définie (soit 4436 formés s/5465 invités)	80 % collaborateurs Europe (hors UK-US) formés (certificat formation RGPD)
Sensibilisation Anti-corruption (Sapin II) (7 plateformes + Belux)	59 % (soit 1059 formés sur 1802 invités)	50 % de l'effectif moyen total sensibilisés	60 % soit 2506 personnes sur 4182 invités représentant 21% de l'effectif moyen total	90 % de l'effectif moyen total sensibilisés
Part des fonctions à risques couvertes par des programmes de formation éthique	100 %	100 %	100 %	100 %
Cybersécurité	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Nombre d'incidents majeurs dans l'année	1 (résolu et sans incidence)	-	7 (résolu et sans incidence)	0
Achats Responsables	Résultats 2023	Objectifs 2024	Résultats 2024	Objectifs 2028
Déploiement de la charte des achats responsable dans les 7 plateformes	2 plateformes (France, Italie)	-	4 plateformes (France, Italie, Espagne et UK)	100% des 7 principales plateformes

GRI 2-29

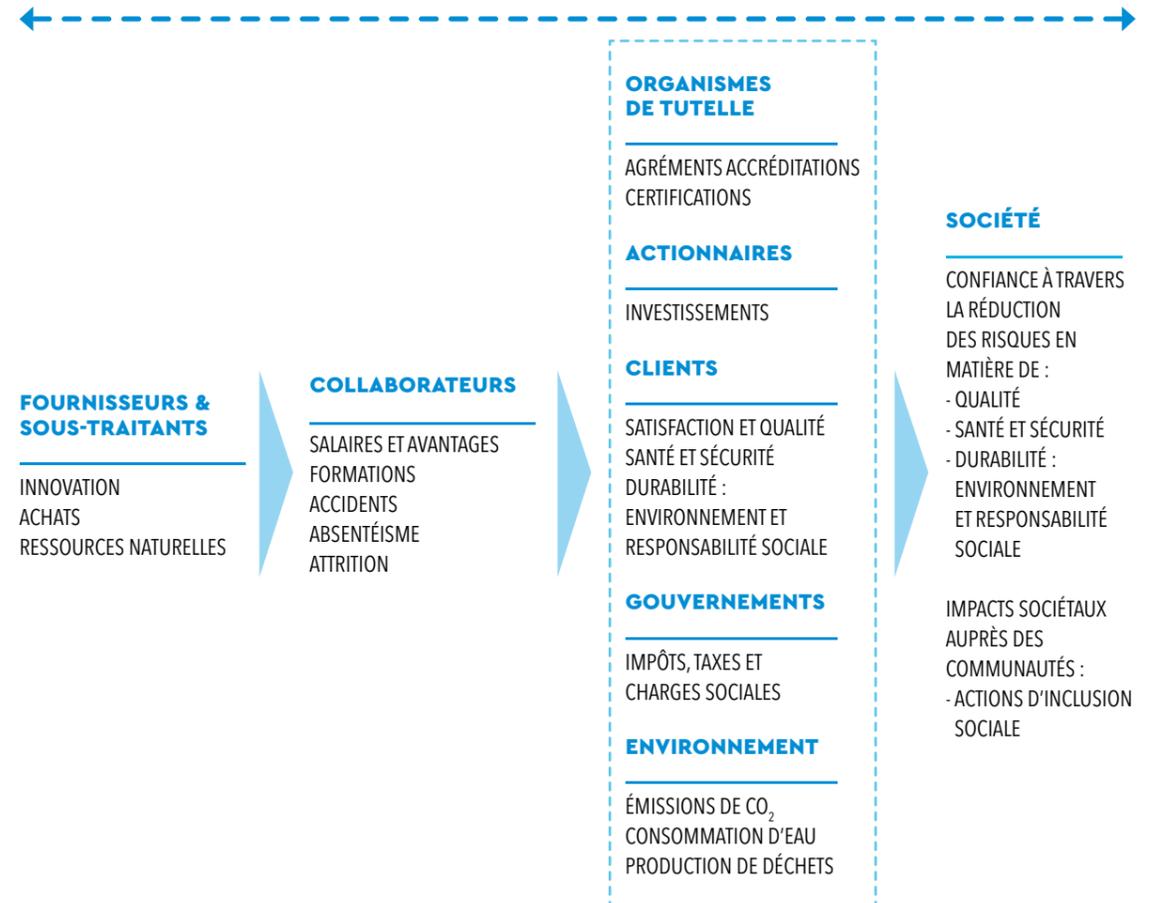
1.5. INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES [SBM-2]

ESRS 2-SBM-2 : 2.45.A->D., E1.20.1., S1.12.1., S4.8.1.

En tant que tierce partie indépendante, nous exerçons notre métier au contact de nombreuses parties prenantes essentielles à notre développement sur nos marchés de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'industrie et qui nous permettent de réaliser notre mission au service de la durabilité du bâti. Les parties prenantes importantes sont celles qui interviennent dans notre chaîne de valeur et favorisent un développement tant économique, social, que réputationnel. Toutes nos parties prenantes font l'objet d'un dialogue régulier : gouvernance d'entreprise, mesure de satisfaction clients (reportings mensuels via le NPS), pilotage managérial des collaborateurs et mesure annuelle de leur engagement avec le questionnaire Great Place to Work, dialogue social (via les CSE en France, le Comité de groupe, les affichages obligatoires), audits annuels des organismes accréditeurs (COFRAC, UKAS, etc.), relations avec l'écosystème financier : banquiers, prêteurs et assureurs tout au long de l'année, relations avec nos fournisseurs et suivi des conditions commerciales en continu, dialogue avec les pouvoirs publics et autorités de tutelle.



LA CHAÎNE DE VALEUR DE SOCOTEC ET L'IMPACT SUR LES PARTIES PRENANTES (+/-)



PARTIES PRENANTES	ATTENTES et OBJECTIFS	ORGANISATION et MOYENS DE DIALOGUE	Consultation pour l'analyse de Double Matérialité
LA SOCIÉTÉ	Amélioration de la qualité Réduction des risques Protection de l'Environnement Droits Humains et Ethique Protection des usagers et occupants	Relations Syndicats professionnels (GIFEN pour le Nucléaire, SER pour les ENR, FPI pour l'immobilier, FFB pour le BTP, etc.) Relations Ecoles et Universités Associations de riverains Relations Journalistes Salons et expositions Site internet et publications	NON car activité B-to-B. Pas de consultation spécifique mais la présence de nos experts et des Affaires Publiques dans des groupes de travail et instances de dialogue permettant une remontée via les canaux internes ensuite.
CLIENTS	Éthique Qualité de service Excellence opérationnelle Santé et sécurité au travail Cybersécurité Baisse des émissions de GES	Enquête de satisfaction clients à l'issue de chaque prestation Contact clients au cœur de la prestation des équipes de SOCOTEC Près de 350 sites et agences dans le Monde Canal digital avec un taux de réponse approchant les 100 % Ligne d'alerte accessibles via tous nos canaux internes et externes	OUI
ACTIONNAIRES ET INVESTISSEURS	Réduction des risques RSE Performance financière Engagement RSE Offres de services durables	Conseil d'Administration Comité Exécutif du groupe : échanges et prises de décisions Rencontres Investisseurs et banquiers Actionnaires : Suivi RSE via rituels tout au long de l'année	OUI

 <p>COLLABORATEURS</p>	<p>Formation et développement Santé et Sécurité au travail Bien-être au travail Éthique Diversité et inclusion Valeurs sociétales Juste rémunération et partage de la valeur</p>	<p>Code éthique et politiques/procédures Entretiens annuels d'évaluation Réunions de service Dialogue social, CSE, comité d'entreprise Ligne d'alertes accessibles via nos canaux internes et externes Campus du management SOCOTEC - EMLYON pour 100 % des managers Journées techniciens et présence terrain tout au long de l'année Journées Connect avec les managers promus ou recrutés dans l'année Welcome Days et journées d'intégration tout au long de l'année. Remontées via la ligne managériale tout au long de l'année.</p>	<p>OUI (questionnaire aux collaborateurs, comités d'entreprise et dialogue social, remontées managers dans le cadre des dispositifs cités)</p>
 <p>ORGANISMES D'ACCREDITATION</p>	<p>Excellence opérationnelle Éthique</p>	<p>Audits d'accréditation permettant de renouveler ou se voir attribuer un agrément, une reconnaissance, une accréditation, conférant à SOCOTEC le droit d'exercer sur ses marchés.</p>	<p>OUI</p>
 <p>PARTENAIRES COMMERCIAUX (SOUS-TRAITANTS, FOURNISSEURS)</p>	<p>Santé et sécurité au travail Juste rémunération Relations pérennes</p>	<p>Charte des Achats responsables et dialogues sur les conditions d'achat Évaluations des partenaires clés Ligne d'alerte</p>	<p>OUI (fournisseurs clés)</p>
 <p>GOUVERNEMENTS ET AUTORITÉS PUBLIQUES</p>	<p>Développement économique Création d'emplois Respect de l'environnement et de la sécurité Respect des lois et règlements Lutte contre le changement climatique</p>	<p>Relations avec les autorités publiques Relations avec les autorités de tutelle Relations avec nos organismes interprofessionnels : Filiance et TIC Council</p>	<p>OUI pour TIC Council et Filiance</p>

GRI 3-1, 3,2

1.6. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS EN LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [SBM-3]

ESRS 2 SBM.3 : S1, S4, E1, ESRS 2 IRO-1 : G1, E1, E5, S1, S4, ESRS 2.26.C.1, 2.40-E,F, ESRS S4.33, 34, 38

La résilience du modèle économique de SOCOTEC repose sur de nombreux facteurs endogènes et exogènes.

A l'interne, une gouvernance groupe est opérationnelle comportant des organes et personnels dédiés à la gestion des risques (Directeur de l'audit interne, comité des risques, comité d'audit, réseaux de compliance officers, procédure d'alerte, comité éthique, implication des directeurs exécutifs et du comité exécutif dans la gestion des risques et la mobilisation managériale, etc.). A l'externe, en tant qu'entreprise délivrant des services de testing, inspection, ou certifications dédiées au bâti, aux professionnels des secteurs de la construction, de l'immobilier, des infrastructures et de l'industrie, l'impact environnemental repose sur des offres commerciales engendrant de fortes opportunités d'affaires versus un impact sur l'environnement de nos opérations qui est plutôt faible. L'attention portée au volet social est essentielle dans un métier de prestations techniques et d'expertises. Ce volet présente des opportunités et des risques qui sont gérés via des dispositifs dédiés. Pour l'éthique, il en est de même. Risques et opportunités sont pilotés et suivis via des tableaux de bords, des comités, et un management opérationnel formé et mobilisé sur les développements de l'entreprise, ses objectifs et le suivi des résultats.

Les tableaux ci-dessous répertorient les impacts, risques et opportunités (IRO) que SOCOTEC a identifiés et évalués comme matériels lors de l'analyse de double matérialité réalisée fin 2023, conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission Européenne et l'EFRAG (ESRS2-SBM3).
Légende du tableau ci dessous : I+ : Impact positif, I- : Impact négatif, RI : Risque, OP : Opportunité



ESRS E1-E2-E5 : ENVIRONMENT

ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	DEFINITION	PARTIES PRENANTES	DESCRIPTION	POLITIQUES & ACTIONS	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
	I+ RI / I- OP	UPWARD	OWN	DOWNWARD	TERM						
ESRS E1 - 1 Atténuation du changement climatique Plan de transition	RI		X		Short Medium Long	Réaliser un plan de transition climatique afin d'installer au coeur de la stratégie de l'entreprise une trajectoire de décarbonation et d'adaptation aux enjeux climatiques. Ce document répond à des enjeux réglementaires demandés dans le cadre de la CSRD. L'objectif est d'assurer que les entreprises mettent en place des stratégies compatibles avec la limitation du réchauffement climatique à 1,5°C, conformément à l'Accord de Paris.	Employés	Risques : Risque d'augmentation de l'empreinte carbone du Groupe sur ses activités propres du fait des acquisitions et des évolutions de périmètre, sur le plan de transition en cours de préparation. Environnement : plan de réduction des GES de SOCOTEC. Plan de sobriété énergétique des bâtiments de SOCOTEC et coûts additionnels (OPEX). Risque d'analyse défavorable par les agences de notation ESG et les prêteurs financiers.	Bilan carbone réalisé annuellement (GHG Protocol) Plan d'actions de réduction des émissions au SOCOTEC (bâtiments, numérique, flotte automobile) Démarrage de l'approche de décarbonation SBTI du groupe (SBTI committed). Programme d'électrification de la flotte automobile de SOCOTEC avec pour objectif de passer de 25% fin 2024 à 100% d'électrification en 2028 en France et à 80% (hors vans) au UK.	Intensité Carbone : 42,03 TeqCO ₂ /M€ CA (SC1,2,3) Intensité Carbone : 23,34 TeqCO ₂ /M€ CA (SC1 & 2) Emissions GES : 60 120 TeqCO ₂ (SC1,2,3) Emissions GES : 33 391 TeqCO ₂ (SC1 & 2) Réduction des émissions de GES (SC1&2) sur la période 2021-2024 : -14 % Commitment Letter déposée auprès du SBTi	Trajectoire alignée avec la méthodologie SBTi Réduction GES 2023 à 2028 (SBTI committed) : -30% (SC1 & 2) Réduction GES 2023 à 2030 (SBTI committed) : -42% (SC1 & 2) Scope 3 à définir d'ici fin 2026
ESRS E1 -SBM 3 Adaptation du changement climatique Risques climatiques	RI		X		Short Medium Long	Le changement climatique a pour conséquence des épisodes climatiques plus extrêmes et plus nombreux qu'auparavant : sécheresse, canicule, pluie, inondations, vents violents, perte de biodiversité, acidification des eaux, etc. Ces phénomènes affectent les populations et les activités urbaines peuvent être altérées voire stoppées temporairement (déplacements, cessations d'activité temporaires ou totales, décès, etc.)	Employés Clients	Risques : Risques climatiques impactant les clients et pouvant impacter la continuité d'activité localement et limiter l'action des experts SOCOTEC ou générer un arrêt temporaire d'activité localement, donc une incapacité temporaire pour SOCOTEC de se rendre sur les sites des clients.	Plan de continuité d'activité de SOCOTEC en cas de risque sanitaire ou climatique temporaire. A réaliser : Analyse des risques physiques des sites de SOCOTEC. Développement d'outils numériques et d'IA facilitant certaines activités d'analyse ou de monitoring à distance.	CAPEX IT : 18,544 M€ Continuity plan par activité.	Analyse des risques physiques des sites de SOCOTEC.
ESRS E1 - 5 Energie Flotte automobile	OP		X		Medium	Les enjeux liés à l'énergie concernent l'amélioration de l'efficacité énergétique, les enjeux de sobriété énergétique, de mix énergétique, de recours aux énergies renouvelables.	Employés Environnement	Opportunités : Atténuation du changement climatique liée à la réduction d'énergies fossiles consommée par la flotte de véhicules d'entreprise. Electrification de la flotte automobile de SOCOTEC. Bénéficier des offres gouvernementales en faveur de l'électrification des flottes automobiles d'entreprise et suppression des véhicules thermiques neufs en 2035 en Europe. Maitrise des coûts par un moindre recours aux carburants fossiles. Alignement avec les attentes des parties prenantes (clients, agences de notation extra-financière, actionnaires).	Accélération du programme d'électrification des principales flottes automobiles de SOCOTEC (France, UK, Italie). Investissement dans des outils de gestion des flottes automobiles. Investissement dans l'installation de bornes de recharge électrique sur l'ensemble des sites concernés. Investissement visant à accompagner les collaborateurs sur le financement de solutions de recharge à domicile. Formation à l'éco-conduite. Formation des jeunes conducteurs.	% des émissions carbone de la flotte automobile dans le bilan carbone du groupe : 61% % d'électrification de la flotte automobile de la France : 25% au 31/12/2024 (18% en moyenne pondérée) % d'électrification de la flotte automobile du UK : 9% % d'électrification de la flotte automobile de l'Italie : 0,78%	% d'électrification de la flotte automobile de la France : 100% % d'électrification de la flotte automobile du UK : 80% des véhicules (hors vans), 50% du total de la flotte (vans inclus) % d'électrification de la flotte automobile de l'Italie : 50%
ESRS E1 Changement Climatique Enjeu spécifique: Amélioration de la qualité du bâti et réduction des risques Offres clients	I+ OP		X	X	Short Medium Long	Comprend l'ensemble des activités de gestion des risques du bâti visant à améliorer les performances techniques, énergétiques, écologiques, de réemploi, ou encore la durabilité du bâti sur l'ensemble du territoire français et dans les pays d'implantation de SOCOTEC. Proposition de solutions pour accompagner les clients sur la voie de la décarbonation, réduire les émissions de gaz à effet de serre, préserver l'environnement et accompagner les transitions dans le bâtiment (hors-site, réversibilité, sobriété énergétique, ...)	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement	Opportunités et Impact positif sur les Opérations : Contribution à l'adaptation et à l'atténuation du changement climatique et à la réduction des gaz à effet de serre du fait de prestations accompagnant les projets de construction, d'exploitation et de décommissionnement des actifs bâtis. Développement de nos prestations vertes (Green Trust) à destination des bâtiments, installations industrielles et d'énergie permettent d'accompagner la durabilité et la résilience du bâti aux enjeux climatiques, et permettent également d'accompagner les transitions énergétiques et environnementales du bâti. Opportunités de développement de chiffre d'affaires du fait des nombreux aléas climatiques affectant les constructions ou patrimoine bâti, et qui sont au coeur des savoir faire de SOCOTEC; et du fait des transitions énergétiques et environnementales (réglementaire ou performance).	Développement de l'offre de services Green Trust pour accompagner ces transitions du bâti et la gestion des aléas climatiques sur les bâtiments, infrastructures et installations industrielles et d'énergie. Offre lancée au plan mondial. Formations et sensibilisation en cours dans nos géographies Formations métiers et réglementaires Recrutements de spécialistes : énergéticiens, écologues, experts électricité, géotechniciens, spécialistes de l'environnement, du bilan carbone, de l'immobilier durable, etc. Acquisitions d'entreprises spécialisées Environnement sur nos principaux marchés.	% CA éligible à la Taxonomie : 21,94% % du CA Green Trust sur le CA groupe total : 35,85% NPS : 73	CA Green Trust sur le total du CA groupe : 50% NPS > 70
ESRS E1 - 3 Adaptation au changement climatique Offres clients	I+ OP		X	X	Short Medium Long	L'adaptation au changement climatique est un processus qui vise à réduire la vulnérabilité des écosystèmes, des sociétés et des individus aux effets du changement climatique. Cette adaptation consiste à prendre des mesures pour s'adapter notamment aux phénomènes météorologiques extrêmes, aux impacts sur la biodiversité et les ressources naturelles, ainsi qu'à l'évolution des maladies infectieuses, afin de minimiser les risques et de protéger les communautés les plus vulnérables.	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement	Opportunités et Impact positif sur les Opérations : Favoriser des solutions qui augmentent la résilience des bâtiments et ouvrages via des méthodes constructives adaptées aux enjeux de sécheresse et canicules, inondations et crues, épisodes climatiques extrêmes. Développement de nos expertises, prestations et chiffre d'affaires actuels et à venir sur ces enjeux qui sont au coeur de nos missions. Ex : projets de construction bois, matériaux bio-sourcés, éco-quartiers, infrastructures de mobilité douce, projet intégrant du béton bas carbone, construction hors site, éolien et solaire, etc.	Développement de l'offre de services Green Trust pour accompagner ces transitions du bâti et la gestion des aléas climatiques sur les bâtiments, infrastructures et installations industrielles et d'énergie. Offre lancée au plan mondial. Formations et sensibilisation en cours dans nos géographies Formations métiers et réglementaires Recrutements de spécialistes : énergéticiens, écologues, experts électricité, géotechniciens, spécialistes de l'environnement, du bilan carbone, de l'immobilier durable, etc. Acquisitions d'entreprises spécialisées Environnement sur nos principaux marchés.	% CA éligible à la Taxonomie : 21,94% % du CA Green Trust sur le CA groupe total : 35,85% NPS : 73	CA Green Trust sur le total du CA groupe : 50% NPS > 70
ESRS E1 - 2 Atténuation du changement climatique Offres clients	I+ OP		X	X	Short Medium Long	L'atténuation du changement climatique désigne le processus consistant à contenir l'élévation de la température moyenne de la planète nettement en dessous de 2 °C et à poursuivre l'action menée pour la limiter à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels, comme le prévoient les Accords de Paris (COP21 - 2015).	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement	Opportunités et Impact positif sur les Opérations : Accompagnement des clients (construction immobilier, infrastructures, industrie) à la diminution de leurs émissions de CO ₂ , et à l'optimisation énergétique de leurs bâtiments, RE2020, Décret Tertiaire, CEE, réglementations locales, plans de sobriété énergétique, missions liées aux énergies renouvelables. Augmentation des revenus liés au développement des prestations vendues liées aux projets de rénovation ou d'inspection du bâti et de ses équipements, du réglementaire au conseil, et aux services Energies Renouvelables et prestations liées aux enjeux bas carbone. Amélioration de l'image de SOCOTEC auprès de investisseurs/clients/utilisateurs finaux.	Développement de l'offre de services Green Trust pour atténuer les émissions carbone, optimiser l'utilisation des ressources essentielles et optimiser les consommations électriques et le mix énergétique. Offre lancée au plan mondial. Formations et sensibilisation en cours dans nos géographies Formations métiers et réglementaires Recrutements de spécialistes : énergéticiens, écologues, experts électricité, géotechniciens, spécialistes de l'environnement, du bilan carbone, de l'immobilier durable, etc. Acquisitions d'entreprises spécialisées Environnement sur nos principaux marchés.	% CA éligible à la Taxonomie : 21,94% % du CA Green Trust sur le CA groupe total : 35,85% NPS : 73	CA Green Trust sur le total du CA groupe : 50% NPS > 70

ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	DEFINITION	PARTIES PRENANTES	DESCRIPTION	POLITIQUES & ACTIONS	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
	I+ I- RI OP	UPWARD	OWN	DOWNWARD	TERM						
ESRS E1 - 5 Energie Solutions clients	I+ OP		X	X	Short Medium Long	Les enjeux liés à l'énergie concernent l'amélioration de l'efficacité énergétique, les enjeux de sobriété énergétique, de mix énergétique, de recours aux énergies renouvelables.	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement	Opportunités : Pour SOCOTEC, cela couvre à titre d'exemples les diagnostics énergétiques Immobiliers, les audits énergétiques, les projets d'énergie renouvelables ou décarbonées, de mix énergétique, le suivi des performances énergétiques, de conformité à la réglementation, les certifications environnementales, etc. Maîtrise des coûts de l'énergie pour les passoires thermiques ou les mauvais choix énergétiques. Contribuer via l'accompagnement des clients à réduire le bilan carbone des pays concernés. Contribuer à réduire les coûts de l'énergie des clients accompagnés. Développement de la réputation d'expert énergie de SOCOTEC. Gain de parts de marché du fait d'équipes SOCOTEC spécialisées couvrant les pays où ces enjeux sont des : France, UK, Allemagne, Italie, Espagne, Pays Bas.	Développement de l'offre de services Green Trust pour accompagner les transitions énergétiques du bâti. Formations et sensibilisation dans nos géographies Formations métiers et réglementaires. CFA : formation d'apprentis à nos métiers liés à l'énergie, experts électricité, experts nucléaire, hydroélectricité, biomasse, éolien et solaire Acquisitions d'entreprises spécialisées Energie sur nos principaux marchés.	% CA éligible à la Taxonomie : 21,94% % du CA Green Trust sur le CA groupe total : 35,85% NPS : 73	CA Green Trust sur le total du CA groupe : 50% NPS > 70
ESRS E2 Pollutions Air, Sol, Eau, Micro-Plastiques Solutions clients	I+ OP		X	X	Short Medium Long	La pollution de l'air désigne les émissions atmosphériques des activités humaines et industrielles. La pollution de l'eau est amenée par les effets des inondations, les rejets et déchets industriels et produits chimiques utilisés par certains secteurs (agricole, métallurgie, etc.). Les substances dangereuses («substances of concern») couvrent les substances ayant un effet chronique sur la santé humaine ou l'environnement, de leur utilisation à leur fin de vie (exemple : amiante). Les microplastiques sont des particules de matières plastiques pouvant être générés lors de la production ou l'utilisation de produits plastiques, avec des conséquences sur la santé humaine et les écosystèmes.	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement	Opportunités et Impact positif sur les Opérations : Environnement : Amélioration de la qualité de l'air, de l'eau, des sols et de la biodiversité par la mise en place de solutions pour nos clients de mesures de pollution, de prévention, contrôle, dépollution de l'air (ex: enrobés routiers éliminant les oxydes d'azote...), de l'eau et des sols et d'accompagnement à la réduction d'émissions de CO ₂ Accompagnement des clients sur les réglementations liées aux substances préoccupantes : particules fines NOx, Sox, fluides réfrigérants, amiante, PFAS, etc. Augmentation des revenus liés à la vente de prestations liées aux enjeux de pollution et dépollution : conformité réglementaire, installations et sites pour la protection de l'environnement, solutions à l'environnement, études faune-flore, PFAS, etc. Crédibilité et développement de la réputation de SOCOTEC comme acteur des enjeux environnementaux et de durabilité du bâti. Gain de parts de marché liés à la transition environnementale des secteurs de la construction, infrastructures et industrie.	Développement de l'offre de services Green Trust concernant les enjeux de pollution et dépollution eau, sol, air et substances préoccupantes : amiante, PFAS, etc. Formations et sensibilisation en cours dans nos géographies Formations métiers et réglementaires Recrutements de spécialistes : écologues, spécialistes de l'environnement, du bilan carbone, de l'immobilier durable, etc. Acquisitions d'entreprises spécialisées Environnement sur nos principaux marchés.	% CA éligible à la Taxonomie : 21,94% % du CA Green Trust sur le CA groupe total : 35,85% NPS : 73	CA Green Trust sur le total du CA groupe : 50% NPS > 70
ESRS E5 Economie Circulaire Solutions clients	OP		X	X	Medium Long	L'usage des ressources comprend à la fois les entrants - qui entrent dans les productions - et les extrants - qui quittent le cycle de production. Les déchets sont considérés comme toute substance ou objet dont le détenteur se débarrasse ou dont il a l'intention ou l'obligation de se débarrasser.	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement	Opportunités : Participer à la mise en place de bonnes pratiques dans les secteurs de construction. Participer à la préservation des ressources naturelles et des espaces naturels grâce à une meilleure gestion des déchets ou équipements à recycler/réemployer des bâtiments en rénovation ou en fin de vie. Communautés locales : Impact négatif durable sur les habitats et les conditions de vie de communautés locales (conséquences sanitaires, pollutions locales). Augmentation des revenus liés au développement des prestations vendues intégrant de l'économie circulaire. Amélioration de l'image de SOCOTEC auprès de investisseurs/clients/utilisateurs finaux.	Développement de l'offre de services Green Trust pour accompagner l'économie circulaire des projets liés au bâti. Formations et sensibilisation dans nos géographies Formations métiers et réglementaires. Développement du label Ecocycle par SOCOTEC pour ses clients. Développement de partenariats avec des plateformes d'économie circulaire dans le BTP : Up'Cycle, Booster du réemploi, etc.	% CA éligible à la Taxonomie : 21,94% % du CA Green Trust sur le CA groupe total : 35,85% NPS : 73	CA Green Trust sur le total du CA groupe : 50% NPS > 70
ESRS E5 Economie Circulaire WEEE (waste of electrical and electronic equipment)	I+		X	X	Short Medium	Les déchets d'équipements électriques et électroniques désignent ici tous les appareils électriques en fin de vie : ordinateurs, téléphones, câbles, écrans, claviers, etc.	Employés, Communautés	Impacts positifs: Impact sociétal permettant le réemploi des ordinateurs, smartphones, écrans reconditionnés par des familles à faible revenu. Favoriser l'emploi de publics fragiles et l'égalité des chances du fait de partenariats avec des ateliers de réemploi ou recyclage des DEEE les faisant travailler. Limiter les pollutions du fait de nos DEEE en favorisant leur démantèlement et mise en circuit de recyclage pour le matériel cassé. Amélioration de l'image de SOCOTEC auprès des employés/investisseurs/communautés locales/ utilisateurs finaux par l'exemplarité de la gestion du recyclage et réemploi des DEEE obsolètes.	Plan de gestion des déchets : - mise en filière de recyclage/valorisation des DEEE liés à l'activité - tri à la source - achats responsables Développement de partenariats avec des ateliers de recyclage et réemploi favorisant l'égalité des chances (Emmaus Connect, ECODAIR, Ateliers du Bocage, etc.)	100% des DEEE en France, Belux, UK transmis à des filières de recyclage et / ou valorisation	100% des DEEE en France, Belux, UK transmis à des filières de recyclage et / ou valorisation Maintenir et étendre les bonnes pratiques de recyclage et valorisation sur les principaux flux de déchets au delà de la France et du Belux. Mieux mesurer les flux de déchets

ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	DEFINITION	PARTIES PRENANTES	DESCRIPTION	POLITIQUES & ACTIONS	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
	I+ RI OP	UPWARD	OWN	DOWNWARD	TERM						
ESRS S1 - 14 Effectifs de l'entreprise Santé et sécurité	RI		X		Short	De par ses activités, le groupe SOCOTEC intervient chez ses clients, dans des lieux et environnements professionnels pouvant présenter des risques importants. Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs est un objectif primordial pour le groupe SOCOTEC, que ce soit sur la route, sur le lieu de travail ou lors d'interventions sur sites clients. Son positionnement de tierce partie lui confère en outre une exigence supplémentaire d'exemplarité et de performance en tant qu'expert de la santé sécurité. La qualité et la sécurité sont au cœur de la raison d'être de SOCOTEC : Building trust for a Safer and Sustainable world.	Employés Clients	Risques: Risques physiques (accidents du travail, développement de maladies professionnelles, décès) Risques d'accidents ou incidents de la route, liés aux déplacements réguliers en voiture des employés de SOCOTEC (Indice IRS : Incident Routier Significatif) Risques juridiques et financiers en cas de préjudices psychologiques ou physiques avérés des employés Risques opérationnels : perte de revenus liée à un arrêt partiel ou total de l'activité lié à un incident ou accident, perte de productivité. Augmentation des coûts (OpEx) liée à l'augmentation du turnover et l'augmentation des cotisations sociales dues aux accidents. Risques réputationnels et vis à vis des clients Perte potentielle d'accréditations.	Système de management de la santé et sécurité au travail Politique santé et sécurité au travail Fourniture des EPI et rituels sécurité plusieurs fois dans l'année Pilotage mensuels des indicateurs Sécurité par entité/pays/monde MySafety App pour suivre les incidents/accidents et mobiliser managers et collaborateurs sur des entretiens de suivi Safety week annuelle mondiale pour sensibiliser les collaborateurs Mobilisation sur la Semaine de la sécurité routière Mobilisation des managers dans les entretiens d'incidents routiers SOCOTEC est signataire de la Charte gouvernementale de la Sécurité Routière en France et au UK (soit pour 85%+ de sa flotte automobile) Ateliers sécurité et santé au travail tout au long de l'année	Taux de fréquence monde : 4,4 Taux de gravité monde : 0,16 Taux d'IRS France : 20,30% Taux d'IRS Monde : 28,2%	Taux de Fréquence < 4 Taux de Gravité < 0,1 Taux d'IRS France : < 18% Taux d'IRS Monde : < 20%
ESRS S1 - 1 ESRS S1 - 6 Effectifs de l'entreprise Recrutements	RI	X	X		Short	SOCOTEC en tant qu'entreprise de services aux professionnels (Testing, Inspection, Certification du bâti) fait face à des enjeux de recrutement et de fidélisation des talents. La qualité des recrutements, la capacité à retenir les meilleurs experts est un gage de la qualité du service et des expertises que SOCOTEC délivre à ses clients pour répondre à leur haut niveau d'exigence.	Candidats Employés	Risques : Les risques sont opérationnels et financiers et touchent à la capacité de production des prestations à délivrer aux clients, en cas de pénurie de main d'oeuvre et de difficultés à recruter sur des marchés où ces expertises sont convoitées, notamment : énergéticiens, ingénieurs génie civil, ingénieurs de la construction, techniciens des équipements des bâtiments, écologues et spécialistes de l'environnement, experts de l'immobilier durable, etc.	Equipes de recruteurs locaux dédiés métiers et spécialisés par activité. Plans d'actions liés à la L'EPV (Employee Value Proposition) avec la meilleure proposition de valeur aux employés, communiquée à l'externe. Formation des recruteurs. Process de recrutement inclusif sur la diversité. Procédure d'onboarding dès la candidature validée et avant l'arrivée et l'intégration du collaborateur via la plateforme Workelo. Participation aux forums Ecoles de recrutement dans tous nos pays Participation à des salons de recrutement . Support marketing et communication sur la marque employeur.	3 000 recrutements réalisés au plan mondial dont 1 500 en France. Lancement mondial en 2024 d'une nouvelle marque employeur. Great Place to Work : Trust Index de 69% avec un taux de participation de 74% au plan mondial. Certification GPTW de 12 pays. La France entre au classement des Best Workplaces (catégorie > 2500 salariés).	3 000 recrutements en moyenne par an. Trust Index Great Place to Work > 65% et 100% pays certifiés. Taux de CDI monde = 98%
ESRS S1 - 9 Effectifs de l'entreprise Egalité entre les femmes et les hommes	RI	X	X		Short	La diversité et l'égalité des chances répondent autant à des enjeux d'éthique que de performance. Lutter contre l'ensemble des facteurs de discriminations, dont l'égalité femmes-hommes, pour assurer un traitement équitable de chaque situation pour chaque profil de collaborateur, dans le respect des droits humains, dans toutes nos géographies.	Employés Candidats	Risques : Risques opérationnels liés à la perte de candidatures expertes et perte de revenus du fait d'une moindre productivité (absentéisme, grèves, baisse de motivation). Augmentation des coûts (OpEx) liée à l'augmentation du turnover (coûts de recrutement, formation, intégration, perte de talents). Risques réputationnels : exposition à des controverses médiatiques et impact critique sur l'image de marque de SOCOTEC. Risques juridiques et financiers : poursuites judiciaires et/ou sanctions pénales en cas de discriminations liées au genre. Risque lié à une moindre féminisation de nos effectifs, impactant l'appréciation portée par les collaborateurs à leur entreprise.	Opérations Garantie du bien-être des salariés Attractivité de l'image de marque	Taux de féminisation groupe : 27%	Taux de féminisation groupe: 33%
ESRS S1 - 13 Effectifs de l'entreprise Formation et développement des compétences	OP		X		Long	Le développement des activités pour accompagner la durabilité du bâti et les transitions énergétique et environnementale accélèrent les besoins de formation. L'excellence opérationnelle imposée par les organismes accréditeurs et les parties prenantes conduisent à un investissement constant sur la formation technique, le management et sur les softskills afin de développer la satisfaction des clients et des équipes en interne. La transmission des savoirs est également essentielle sur les activités dites de spécialités ou pointues.	Employés	Opportunités : Amélioration de la satisfaction et de la motivation des employés Développement des expertises au service de la performance de l'entreprise et de la satisfaction clients (NPS, excellence opérationnelle) Développement de l'engagement des collaborateurs (Great Place to Work) Amélioration de l'employabilité des personnes. Attractivité de la marque employeur. Développement des enjeux de conformité (Formations Sapin2, RGPD, Cybersécurité, Code éthique) Développement des compétences liées aux nouvelles réglementations métiers et aux transitions/innovations du bâti. Transmission des savoir-faire et meilleure inclusion des profils issus de nos engagements sociétaux (jeunes éloignés de l'emploi, personnes en reconversion, premier emploi, etc.) Obtention de nouvelles accréditations et renouvellement facilité	Programme de formation des collaborateurs accessible à tous (Plan de formation, plateforme 360Learning, coaching on the job, etc.) intégration des nouveaux embauchés (journée complète) et processus Workelo avant l'arrivée du nouveau collaborateur . Formation 18 mois des managers à l'EM Lyon avec certificat Rencontres trimestrielles Connect managers recrutés ou promus dans l'année avec le Comex et le CEO 5 Plateaux techniques et 17 Chantiers Ecoles, 33 centres de formation Tutorat technique SOCOTEC apprenticeship (France, UK, Allemagne) Lancement du premier centre de formation des apprentis des métiers du testing, inspection, certification par SOCOTEC (CFA) en 2021, agréé France Compétences et au RNCP (niveau BAC)	Nombre de jours de formation / effectif moyen total = 2,39 Nombre de jours de formation / effectif formé = 2,84 % de l'effectif moyen formé = 83% Nombre de contrats d'apprentissage : 595 (incluant le partenariat apprenticeships britannique) Nombre d'apprentis formés via le CFA de SOCOTEC en France = 28 en 2024 (93 depuis 2021)	Nombre de jours de formation / effectif moyen total >2 % de l'effectif moyen formé >80% Nombre de contrats d'apprentissage : 750
ESRS S4 Sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	I+			X	Long	Les consommateurs finaux sont définis comme les personnes qui utilisent en dernier lieu un produit ou un service particulier. La sécurité des utilisateurs finaux fait référence à la qualité des ouvrages sur lesquels a opéré SOCOTEC. (confort thermique, phonique, accessibilité, verdissement, durabilité, résilience climatique, sobriété énergétique, etc.)	Clients et/ou utilisateurs finaux Autorités publiques	Impacts positif : Clients et/ou utilisateurs finaux : Amélioration du bien-être des individus liée à un plus grand confort et une plus grande sécurité dans l'usage des bâtiments publics ou privés ou ouvrages livrés par les clients de SOCOTEC. Résilience et durabilité du bâti. Impact réputationnel important : SOCOTEC leader de la durabilité 100% dédié au bâti depuis 1953.	Plan de formation dédié aux métiers afin de développer constamment les expertises de nos collaborateurs et la maîtrise des réglementations du bâti tout au long du cycle de vie. Politique sécurité et système de management de la qualité/sécurité Politique de Lutte contre la corruption	NPS (France): 73 Taux de fréquence: 4,4 Aucune plainte et alerte des consommateurs et usagers finaux	NPS: >70 Taux de fréquence: 4 maximum Aucune plainte et alerte des consommateurs et usagers finaux

ESRS	IRO I+ RI OP	VALUE CHAIN			TIME TERM	DEFINITION	PARTIES PRENANTES	DESCRIPTION	POLITIQUES & ACTIONS	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
		UPWARD	OWN	DOWNWARD							
ESRS G1-1 Corporate Culture	I+		X	X	Long	La culture d'entreprise guide l'entreprise dans ses activités à travers un ensemble de politiques et actions partagées et de normes communes, comme des valeurs, des déclarations de missions, des attributs du quotidien. Elle qualifie l'entreprise et renforce sa réputation et son collectif. Elle marque son territoire d'expression tant à l'interne qu'à l'externe et agit sur sa performance.	Employés, Candidats Fournisseurs	Impact Positif : Employés et autres travailleurs : Sentiment d'appartenance, engagement accru, cohésion et collaboration, Taux de rétention, Productivité, Sécurité, Développement de l'expertise par la formation pérennisée Fournisseurs : Relations stables (coopération, partage de valeurs communes, continuité des contrats, opportunités de croissance, etc). Culture sécurité renforcée. Clients : Confiance, engagement et coopération	Nombreuses actions liées à la culture toute l'année, dont : Learning Week et culture de l'apprentissage, la formation et la transmission des savoirs. Plateforme 360 Learning. Campus SOCOTEC du Management avec l'EM Lyon Apprenticeship program au UK, en Italie, en France. Safety Week et nombreuses actions avec suivi mensuel de la sécurité (résultats et actions) chaque mois au niveau groupe. Programme et Animation annuelle avec ONESOCOTEC pour réunir les collaborateurs Monde autour des valeurs du collectif, du sport et des enjeux bas carbone. Culture de l'excellence opérationnelle et suivi mensuel du NPS et de la satisfaction clients	Engagement des collaborateurs mesuré à travers le questionnaire annuel Great Place to Work : Great Place to Work : Trust Index 2024: 69% Taux de participation 2024 : 74% 12 pays certifiés Great Place to Work en 2024 SOCOTEC en France entre au classement des Best Workplaces de Great Place to Work se classant dans le TOP10 des entreprises > 2500 salariés.	Trust Index : >65% Taux de participation > 70%
ESRS G1 - 1 Business Conduct Ethique	OP		X	X	Long	L'éthique des affaires inclut le respect du code de déontologie professionnelle et la transposition des exigences du code éthique dans toutes les activités de SOCOTEC, ses relations avec ses clients et ses partenaires. SOCOTEC agit pour gérer et maîtriser les risques liés à la Construction, aux Infrastructures et à l'industrie à la demande d'acteurs publics et privés qui souhaitent une évaluation précise, indépendante et transparente. L'éthique des affaires inclut également la protection des lanceurs d'alerte.	Employés, Fournisseurs Autorités Publiques	Opportunités : Meilleure gouvernance citoyenne et démocratique. Process et comités en place pour une gouvernance fluide, maîtrisée et contrôlée facilitant les relations d'affaires tout au long de la chaîne de valeur. Pratiques commerciales durables, équitables et transparentes. Réputation de tiers de confiance indépendant et éthique.	Politique éthique (code éthique, système d'alerte éthique) et formations. Politique pour la confidentialité des données personnelles (RGPD) et formations. Process de gestion de la protection des données personnelles en place. Réseau de Compliance officers locaux. Comité éthique en place. Comité des risques en place. Direction de l'Audit interne et cartographie des risques revues mondialement tous les ans. Politique de devoir de vigilance : le groupe ne s'est pas encore doté d'une politique de devoir de vigilance car étant déjà soumis aux obligations légales strictes qui encadrent ses opérations et ses engagements, il a déjà mis en place le cadre de vigilance nécessaire. L'entreprise réalisera sa politique de devoir de vigilance en 2027.	Gouvernance éthique en place Gouvernance Risques en place 100% des fonctions à risques formées à l'éthique 63% des collaborateurs sensibilisés dans le monde 100% des managers monde ont signé le Guide d'Autorisation des Managers Formation RGPD : 81% de la cible formée en France Nombre d'alertes : 6 en 2022, 6 en 2023 et 8 en 2024	95% des collaborateurs sensibilisés à l'éthique 100% des nouveaux collaborateurs formés au Code Ethique
ESRS G1 - 2 Business Conduct Délais de paiement	RI	X	X		Short	Gestion des relations avec les fournisseurs, notamment sur les pratiques en matière de paiements.	Fournisseurs Autorités Publiques	Risques : Risque réglementaire, réputationnel, financier en cas de non-respect de la législation applicable en matière de lutte contre le retard de paiement dans les transactions commerciales, notamment avec les PME. Sapin II : Une entreprise coupable de corruption peut être condamnée à une amende de 5 M€ ou dix fois le produit de l'infraction. L'AFA (Agence Française d'Anti-corruption) peut également imposer une amende si le programme de conformité est insuffisant, pour violation réelle des lois anticorruption.	Politique éthique (code éthique, système d'alerte éthique) en place dans tous nos pays. Formations et suivi. 100% des managers Monde valide et signent le Guide d'Autorisation des Managers sur les règles et seuils de validation, et les process pour toute contractualisation engageant l'entreprise. Le groupe ne s'est pas doté d'une politique formalisée spécifique sur les délais de paiement car ces obligations légales sont intégrées directement dans les processus contractuels et opérationnels de chacune des entités du groupe. Suivi mensuel du DSO et du taux déchu dans chaque entité du groupe et au niveau du comité exécutif.	Délais de paiement respectés Outil Procurement to Pay suit les règlements fournisseurs	Délais de paiement respectés
ESRS G1 - 3 Business Conduct Risque de corruption	RI	X	X		Short	Gestion des relations avec les fournisseurs, notamment corruption et versement de pots-de-vin.	Fournisseurs Autorités Publiques	Risques : Risque réglementaire, réputationnel, financier en cas de non-respect de la législation applicable en matière de lutte contre la corruption. Pénalités ou Perte de revenus (CA), entraînées par la perte de contrats avec des clients, fournisseurs ou partenaires.	Politique éthique (code éthique, système d'alerte éthique) en place dans tous nos pays et transmis aux fournisseurs dans le cadre de leur procédure de référencement. Politique de Lutte contre la corruption. Formations Sapin2. Charte des Achats Responsables à valider afin d'être référencés chez SOCOTEC. Politique de Lutte contre la corruption. Formations Sapin2. 100% des managers Monde valide et signent le Guide d'Autorisation des Managers sur les règles et seuils de validation, et les process pour toute contractualisation engageant l'entreprise.	Formation Sapin II : 60 % de la cible de collaborateurs formés sur les 7 principales plateformes 100% des managers monde ont signé le Guide d'Autorisation des Managers Déploiement de la charte des Achats Responsables dans 4 plateformes	90% de l'effectif moyen total sensibilisé Déploiement de la charte des Achats Responsables dans les 7 plateformes
ESRS S4 - 4 Business Conduct Cybersécurité	RI	X	X	X	Short	Risques liés à l'usage des technologies numériques portant sur la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité des données et systèmes d'informations. Il peut s'agir d'une erreur humaine non intentionnelle (téléchargement involontaire d'un logiciel malveillant) ou d'un accident. Il peut s'agir d'une malveillance informatique volontaire telle que l'attaque d'un hacker via un logiciel installant un virus (malware), une tentative de récupération d'informations confidentielles en se faisant passer pour une entité connue (phishing), l'interception de communications sur des réseaux wifi public, l'exploitation de failles dans des logiciels, sans oublier les rançongiciels	Employés, Clients Fournisseurs	Risques: Risque opérationnel, financier, réputationnel en cas d'attaque visant à récupérer des données pour en faire un usage détourné, usurper l'identité d'un dirigeant à des fins de transactions en son nom, bloquer une activité économique impliquant une cessation totale ou partielle d'activité temporaire. Cela peut amener à la perte totale de données historiques essentielles au fonctionnement de l'entreprise, ou de pertes de données personnelles confidentielles.	Politique de Cybersécurité Process de Gestion de crise Cyber en place Politique et charte de DSI Gouvernance : CISO groupe pilote les enjeux et plans d'actions Cyber Tests à grande échelle réalisés tout au long de l'année Plans de remédiation pilotés et mesurés Assurance couvrant le risque Investissements CAPEX de Cybersécurité Formations et sensibilisation tout au long de l'année.	Nombre d'incidents majeurs dans l'année : 7 (résolus et sans incidence)	Nombre d'incidents majeurs résolu et sans incidences : 100%
ESRS G1 - Enjeu Spécifique Stratégie d'investissement durable	OP		X	X	Long	La stratégie d'investissement durable prend en compte les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'acquisition d'entreprises (due diligence ESG). Cette approche consiste à intégrer des critères ESG dans l'ensemble du processus d'investissement, depuis l'analyse des risques/due diligence de l'acquisition jusqu'à l'intégration des entreprises acquises au sein de SOCOTEC.	Employés, Investisseurs, Environnement	Opportunités : Environnement : favoriser des solutions qui augmentent la résilience des territoires, la transition vers des activités à faibles émissions, la réduction de la consommation de matières premières, la sobriété énergétique. Coopérer avec la filière Finance Durable pour renforcer les actifs dont l'enjeu est d'agir pour le respect de l'environnement et les transitions climatiques. Renforcer le positionnement de SOCOTEC sur des activités de transitions et de résilience du bâti et renforcer sa croissance durable.	Due Diligence intégrant l'analyse des activités et prestations environnementales de la cible, sa capacité à proposer une croissance durable sur ses marchés et à pérenniser les emplois. L'analyse des enjeux sociaux, des compétences clés, des ratios clés de rétention, de sécurité est également essentielle. Les éléments financiers et les contentieux éventuels sont également analysés. L'apport de synergies représente une opportunité certaines dans la démarche d'acquisition de SOCOTEC. Partage de la valeur créée avec les collaborateurs/managers Obtention de meilleures évaluations par les agences de rating ESG offrant de meilleures conditions à l'entreprise pour ses plans d'investissement.	18 acquisitions réalisées en 2024, dont toutes contribuent aux transitions énergétiques, environnementales du bâti et aux efforts du secteur pour accompagner le changement climatique ou la gestion des ressources (eau, sols, Biodiversité, etc.) Partage de la valeur créée avec les collaborateurs/managers mis en place en 2024 : 40% des salariés France ont souscrit au programme Blue Alliance d'actionnariat salariés. 25% des managers monde sont actionnaires du groupe. Le chiffre d'affaires des solutions vertes du Groupe (Green Trust) représente 35,85% en 2024.	10 acquisitions en moyenne par an jusqu'en 2028. 50% de chiffre d'affaires Green Trust en 2028.

Relier les impacts, risques et opportunités matériels à la stratégie et au modèle d'affaires de SOCOTEC.

Les IRO trouvent leur source dans la stratégie et le modèle d'affaires de SOCOTEC. L'entreprise accompagne les transitions énergétiques et environnementales, ainsi que la durabilité du bâti ; l'entreprise a donc des impacts positifs sur le bâti. Ces transitions à l'œuvre et l'impact du changement climatique sur le bâti ouvrent de nombreuses opportunités d'affaires sur l'ensemble des marchés où le groupe opère. SOCOTEC opère dans un environnement réglementé. Conformément à la méthodologie CSRD, le cadre de gestion des risques de SOCOTEC englobe déjà les risques matériels identifiés dans l'analyse de double matérialité. Ces risques matériels identifiés sont des risques bruts, conformément à la directive CSRD et en application des méthodologies développées par la Commission européenne et l'EFRAG. Le degré de contrôle exercé sur ces risques est défini dans sa gouvernance de la gestion des risques. SOCOTEC ne s'attend à aucun ajustement significatif de ses états financiers en raison de ces risques matériels déjà intégrés à son fonctionnement.

GRI 3-1, GRI 2-14

1.6.1. DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IRO MATÉRIELS [IRO-1]

ESRS 2 – IRO-1, ESRS 2.53.A.1 -> 2.53.H.2

SOCOTEC a créé une liste des IRO potentiels d'après la liste dérivée des sujets de durabilité couverts par les normes thématiques ESRS, conformément à la norme ESRS 1, Annexe A, AR16, et ce, jusqu'au niveau de granularité des sous-thèmes tels qu'ils sont définis dans la norme. SOCOTEC a ensuite ajouté à cette liste d'autres IRO potentiels pertinents pour SOCOTEC qui ne sont pas (ou insuffisamment) couverts dans les sujets de durabilité décrites dans l'ESRS 1, AR 16. Pour identifier des risques supplémentaires, SOCOTEC a effectué une comparaison entre la liste des IRO potentiels et les risques identifiés dans sa filière du Testing, Inspection et Certification.

Analyse de double matérialité de SOCOTEC

SOCOTEC a élaboré sa méthodologie d'analyse de double matérialité (DMA) fin 2023, en conformité avec les lignes directrices relatives à la norme ESRS 1 (IG 1 Analyse de matérialité et IG 2 Chaîne de valeur, versions du 23 décembre 2023) ». La méthodologie DMA de SOCOTEC intègre les lignes directrices de l'EFRAG à ses procédures et à ses seuils de gestion de risques.

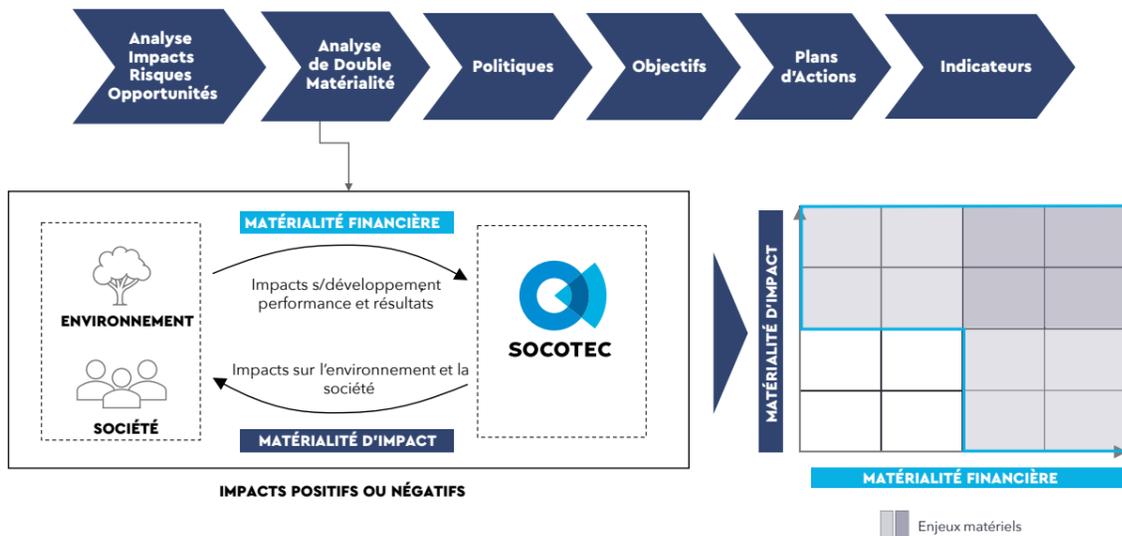
Approche de la double matérialité :

Un questionnaire de double matérialité ESG (Environnement, Social, Gouvernance) reprenant les enjeux listés dans les standards des ESRS de la CSRD a été établi en septembre 2023. Ainsi, durant le dernier quadrimestre 2023, il a permis d'interviewer, suivant la méthodologie requise dans le cadre de la CSRD, les parties prenantes internes et externes de l'entreprise. Ce sont notamment 100 % des directeurs et dirigeants clés dans l'ensemble de nos géographies, représentant 300 personnes ainsi que les parties prenantes externes stratégiques du groupe (organismes de tutelle, actionnaires) et les comités RSE France et International qui ont été approchés.

Fin 2023 : 152 directeurs, dirigeants et partenaires de SOCOTEC monde ont répondu aux questions de la double matérialité portant sur la matérialité d'impact et la matérialité financière du groupe. Les éléments ont été pondérés relativement à la taille des pays.

ÉTAPE 1 :

Expliquer la double matérialité aux parties prenantes et nourrir le dialogue sur les ESRS et leur importance.



ÉTAPE 2 :

Établir le questionnaire sur la base des thèmes et sous-thèmes des ESRS de la CSRD.

ENVIRONNEMENT (9+1)	SOCIAL (13)	GOVERNANCE (3+3)
ESRS E1 – CLIMATE CHANGE Climate Change Adaptation Climate Change Mitigation Energy Management ESRS E2 – POLLUTION Air Pollution Soil and water pollution Hazardous substances and microplastics ESRS E3 – WATER Water management ESRS E4 – BIODIVERSITY & ECOSYSTEMS Biodiversity ESRS E5 – RESOURCE USE AND CIRCULAR ECONOMY Resource management, waste and circular economy SPECIFIC SUSTAINABILITY MATTER FOR SOCOTEC (VOLUNTARY REPORTING) : Improving building quality and reducing risks	ESRS S1 - EMPLOYEES Working conditions Health & Safety Equality between women and men Training & Development Inclusion, Diversity and Equal Opportunity ESRS S2 – WORKERS IN THE VALUE CHAIN Working conditions Equal treatment and opportunities for all Respect for human rights ESRS S3 – AFFECTED COMMUNITIES Rights of local communities (economic, social, cultural, civil, political) Indigenous Peoples' Rights ESRS S4 – CUSTOMERS AND END USERS Implications related to consumer and/or end-user information Consumer and/or end-user safety Social inclusion of consumers and/or end-users	ESRS G1 - GOVERNANCE Corporate Culture Business Ethics Sustainable Procurement SUSTAINABILITY MATTERS SPECIFIC TO SOCOTEC (VOLUNTARY REPORTING) : Sustainable Investing Strategy ESG-based incentives for top management Sharing the company's value creation

Nota Bene : en bleu les sous-thèmes venant compléter ceux prévus dans les ESRS, et notamment ceux apportés suite au benchmark sectoriel réalisé ayant permis d'établir l'importance de ces sujets dans le questionnement des parties prenantes.

ÉTAPE 3 :

Questionnement des parties prenantes (interviews face à face ou questionnaire envoyé) et cotation des enjeux.

Méthodologie pour réaliser l'analyse de Double Matérialité, définir les critères et les échelles de cotation : **MATÉRIALITÉ D'IMPACT**

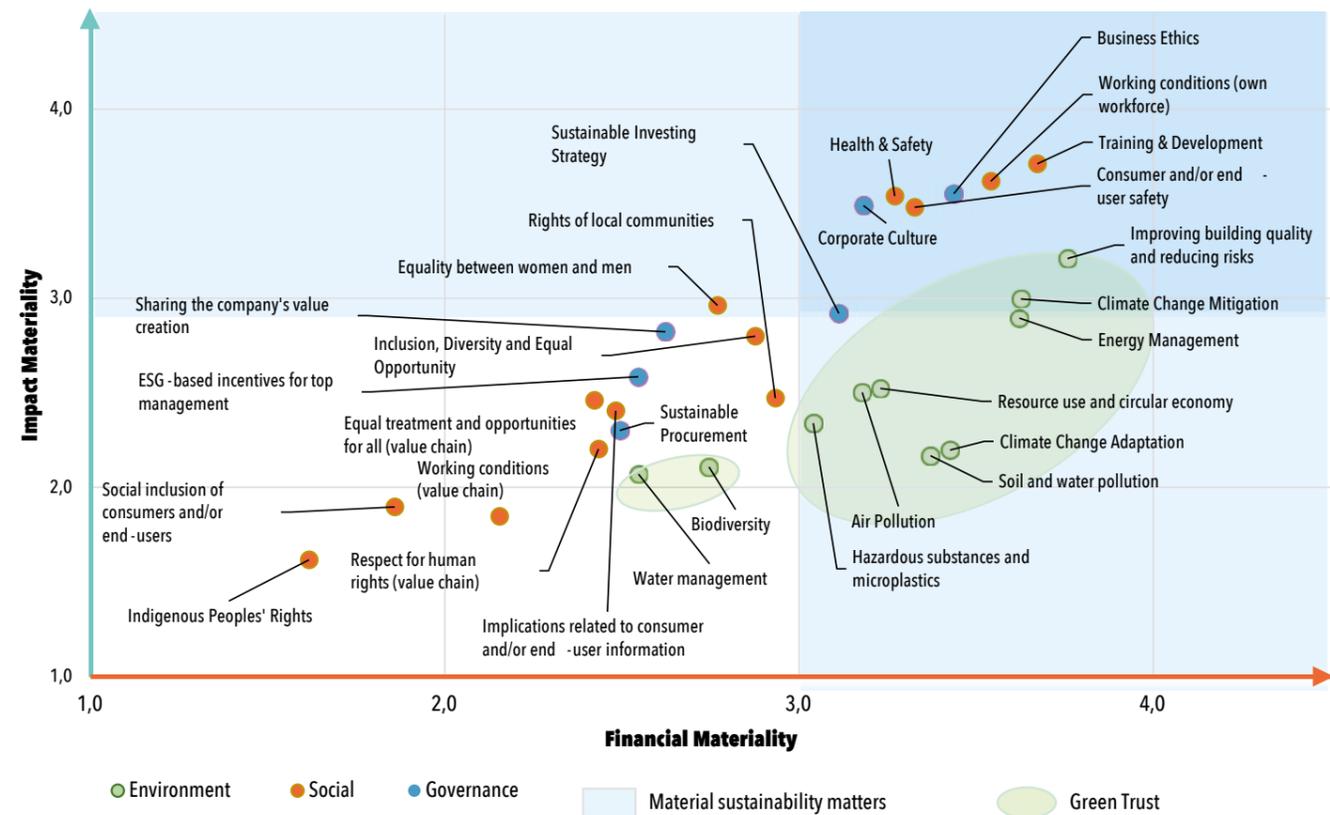
Critères de cotation	1	2	3	4
	FAIBLE	MODÉRÉE	CRITIQUE	STRATÉGIQUE
« Scope » Ampleur de l'impact	Événement isolé.	Événement affectant un nombre modéré de personnes ou un nombre limité de zones.	Événement affectant un grand nombre de personnes ou d'écosystèmes (clients, communautés locales, fournisseurs, etc.)	Événement affectant la société dans son ensemble (planète, peuples)
« Scale » Importance de l'impact	Un événement qui affecte légèrement : - Le bien-être physique et/ou psychologique des individus : traitement médical mineur, pas d'invalidité - Ou la faune, la flore et l'environnement de manière très limitée - Le marché et les opérations des concurrents locaux	Un événement qui affecte modérément : - Le bien-être physique et/ou psychologique des individus avec une invalidité mineure sans risque mortel - Ou la faune, la flore et l'environnement - Le marché et les opérations des concurrents locaux	Un événement qui affecte de manière significative : - Le bien-être physique et/ou psychologique des individus avec un risque mortel - Ou la faune, la flore et l'environnement - Le marché et les opérations des concurrents	Un événement qui a pour résultat : - La mort ou la perte totale de bien-être psychologique des individus - La destruction irréversible de la faune, la flore et l'environnement - Un renforcement et une intensification du changement climatique - La perte de marché, des faillites sur le marché
« Irremediability » Caractère irréversible de l'impact	Les dommages sont facilement réparables, sans aucune séquelle.	Les dommages sont réparables ou compensables, avec peu de conséquences et peu d'effort.	Les dommages sont partiellement réparables ou compensables, avec des efforts considérables.	Les dommages ne sont pas réparables sans séquelles. Ils sont à peine compensables avec un effort significatif.
Fréquence	25 % de probabilité dans les 5 prochaines années	50 % de probabilité dans les 5 prochaines années	75 % de probabilité dans les 5 prochaines années	90 % de probabilité dans les 5 prochaines années

Méthodologie pour réaliser l'analyse de double matérialité, définir les critères et les échelles de cotation :

MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE

Critères de cotation	1	2	3	4
	FAIBLE	MODÉRÉE	CRITIQUE	STRATÉGIQUE
Impact sur l'EBITDA	Impact de moins de 2,5 M€	Impact compris entre 2,5 M€ et 5 M€	Impact compris entre 5 M€ et 7,5 M€	Impact supérieur à 7,5 M€
Réputation / Image	Sujets ou articles dans des médias mineurs ou avec un public limité, peu ou pas de couverture sur les réseaux sociaux.	Presse quotidienne régionale, plusieurs jours d'antenne ou d'articles traitant du sujet, couverture sur les réseaux sociaux	Couverture nationale ou presse quotidienne régionale, plusieurs jours d'antenne ou d'articles traitant du sujet, couverture importante sur les réseaux sociaux	Couverture nationale, plusieurs semaines d'antenne ou d'articles traitant du sujet, une couverture très significative sur les réseaux sociaux
Continuité des affaires	Conséquences sans impact sur la continuité des affaires	Impact limité sur les activités : moins de 1 mois	Impact significatif sur les activités : moins de 3 mois	Interruption globale des activités
Implication du Top management	Implication du middle management et des intermédiaires	Implication du Top management	Implication du COMEX	Implication du COMEX et du Conseil d'Administration
Fréquence	25 % de probabilité dans les 5 prochaines années	50 % de probabilité dans les 5 prochaines années	75 % de probabilité dans les 5 prochaines années	90 % de probabilité dans les 5 prochaines années

ÉTAPE 4 : Analyse des réponses aux ESRS suivant la méthodologie de la Double Matérialité et réalisation de la Matrice de Matérialité du groupe SOCOTEC mettant en avant 16 enjeux matériels.



Liste des enjeux matériels évalués par les parties prenantes et enjeux faisant l'objet d'un reporting volontaire

ESRS	CATÉGORIE ESG	ENJEUX	MATÉRIALITÉ D'IMPACT	MATÉRIALITÉ FINANCIÈRE	RISQUE OU OPPORTUNITÉ FINANCIÈRE	MATÉRIALITÉ DE L'ENJEU
E1	ENVIRONNEMENT	Adaptation au changement climatique	2,2	3,4	Opportunité > Risque	Matériel
E1	ENVIRONNEMENT	Atténuation du changement climatique	3,0	3,6	Opportunité	Matériel
E1	ENVIRONNEMENT	Gestion énergétique	2,9	3,6	Opportunité > Risque	Matériel
E2	ENVIRONNEMENT	Pollution de l'air	2,5	3,2	Opportunité > Risque	Matériel
E2	ENVIRONNEMENT	Pollution des sols et des eaux	2,2	3,4	Opportunité	Matériel
E2	ENVIRONNEMENT	Substances dangereuses et microplastiques	2,3	3,0	Opportunité	Matériel
E3	ENVIRONNEMENT	Gestion de l'eau	2,1	2,5	Opportunité	Non matériel
E4	ENVIRONNEMENT	Biodiversité	2,1	2,7	Opportunité	Non matériel
E5	ENVIRONNEMENT	Usage des ressources et économie circulaire	2,5	3,2	Opportunité > Risque	Matériel
E1	ENVIRONNEMENT	Amélioration de la qualité du bâti et réduction des risques	3,2	3,8	Opportunité	Matériel
S1	SOCIAL	Conditions de travail	3,6	3,5	Opportunité > Risque	Matériel
S1	SOCIAL	Santé et sécurité	3,5	3,3	Risque > Opportunité	Matériel
S1	SOCIAL	Egalité entre les femmes et les hommes	3,0	2,8	Risque > Opportunité	Non matériel mais pris comme matériel
S1	SOCIAL	Formation et développement	3,7	3,7	Opportunité > Risque	Matériel
S1	SOCIAL	Inclusion, diversité et égalité des chances	2,8	2,9	Opportunité > Risque	Non matériel VOLONTAIRE
S2	SOCIAL	Conditions de travail (travailleurs sur la chaîne de valeur)	1,8	2,2	Opportunité > Risque	Non matériel
S2	SOCIAL	Egalité de traitement et opportunités pour tous (travailleurs sur la chaîne de valeur)	2,5	2,4	Opportunité > Risque	Non matériel
S2	SOCIAL	Respect des droits humains (travailleurs sur la chaîne de valeur)	2,2	2,4	Opportunité > Risque	Non matériel
S3	SOCIAL	Droits des communautés locales (droits économiques, sociaux, culturels, civils, politiques)	2,5	2,9	Risque > Opportunité	Non matériel
S3	SOCIAL	Droits des populations indigènes	1,6	1,6	Risque > Opportunité	Non matériel
S4	SOCIAL	Incidences liées aux informations sur les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	2,4	2,5	Risque	Non matériel
S4	SOCIAL	Sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	3,5	3,3	Opportunité > Risque	Matériel
S4	SOCIAL	Inclusion sociale des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	1,9	1,9	Opportunité	Non matériel
G1	GOUVERNANCE	Culture d'entreprise	3,5	3,2	Opportunité	Matériel
G1	GOUVERNANCE	Ethique des affaires	3,6	3,4	Opportunité > Risque	Matériel
G1	GOUVERNANCE	Achats responsables	2,3	2,5	Peu d'impact financier	Non matériel VOLONTAIRE
G1	GOUVERNANCE	Stratégie d'investissement durable (GOV-1 : voir 1.2.1)	2,9	3,1	Opportunité > Risque	Matériel
G1	GOUVERNANCE	Rémunération des dirigeants liée aux critères ESG (voir 1.2.3)	2,6	2,5	Opportunité > Risque	Non matériel
G1	GOUVERNANCE	Partage de la valeur liée aux critères ESG (S1-1 : voir 3.1.1.2)	2,8	2,6	Opportunité > Risque	Non matériel VOLONTAIRE

ESRS 2.53.E.1, F.1

ÉTAPE 5 :

La matrice de Double Matérialité, la stratégie RSE du groupe et ses ambitions ont été communiquées à l'ensemble des parties prenantes et sont accessibles sur le site web du groupe. Le comité exécutif du groupe et le directeur de l'Audit interne ont validé l'approche et les résultats. Un rapprochement a été réalisé avec la matrice des risques du groupe SOCOTEC et a permis de constater que les risques issus de l'analyse de la double matérialité étaient en parfaite cohérence avec les risques majeurs évalués annuellement par l'Audit interne. Les actionnaires ont validé les axes stratégiques RSE issus de l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC.

1.6.2. EXIGENCES DE PUBLICATION AU TITRE DES ESRS COUVERTES PAR LE RAPPORT DE DURABILITÉ [IRO-2]

ESRS 2.58.1

Exigences de publication des ESRS auxquelles l'entreprise s'est conformée.

ESRS	EXIGENCES DE PUBLICATION	PARAGRAPHE DE L'ÉTAT DE DURABILITÉ
ESRS 2	BP-1 - Base générale pour la préparation des états de durabilité	1.1.
ESRS 2	BP-2 - Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	1.1.
ESRS 2	GOV-1 - Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	1.2.1.
ESRS 2	GOV-2 - Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	1.2.2.
ESRS 2	GOV-3 - Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	1.2.3.
ESRS 2	GOV-4 - Déclaration sur la vigilance raisonnable	1.2.4.
ESRS 2	GOV-5 - Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité	1.2.5.
ESRS 2	SBM-1 - Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.3.
ESRS 2	SBM-2 - Intérêts et points de vue des parties prenantes	1.5.
ESRS 2	SBM-3 - Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	1.6.
ESRS 2	IRO-1 - Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	1.6.1.
ESRS 2	IRO-2 - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise	1.6.2.
ESRS E1	E1.GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	2.3.1.
ESRS E1	E1.IRO-1 Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique	2.3.2.
ESRS E1	E1.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels en matière de changement climatique	2.3.3.
ESRS E1	E1-1 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.3.4.
ESRS E1	E1-2 Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.3.5.
ESRS E1	E1-3 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.3.5.
ESRS E1	E1-4 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.3.6.
ESRS E1	E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	2.3.7.
ESRS E1	E1-6 Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3, et émissions totales de GES	2.3.8.
ESRS E1	E1-7 Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	2.3.9.
ESRS E1	E1-8 Tarification interne du carbone	2.3.10.
ESRS E1	E1-9 Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	2.3.11.

ESRS E5	E5.IRO-1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.1.
ESRS E5	E5.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels en matière d'utilisation des ressources et économie circulaire	2.4.1.
ESRS E5	E5-1 Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	2.4.2. & 2.4.3.
ESRS E5	E5-2 Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.2. & 2.4.3.
ESRS E5	E5-3 Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.2. & 2.4.3.
ESRS E5	E5-4 Ressources entrantes	2.4.4.
ESRS E5	E5-5 Ressources sortantes	2.4.5.
ESRS E5	E5-6 Incidences financières escomptées des risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire.	2.4.6.
ESRS S1	S1.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.1.
ESRS S1	S1-1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	3.1.1.
ESRS S1	S1-2 Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	3.1.2.
ESRS S1	S1-3 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.1.3.
ESRS S1	S1-4 Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise	3.1.4.
ESRS S1	S1-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	3.1.5.
ESRS S1	S1-6 Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.1.6.
ESRS S1	S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.1.7.
ESRS S1	S1-9 Indicateurs de diversité	3.1.8.
ESRS S1	S1-10 Salaires décents	3.1.9.
ESRS S1	S1-11 Protection sociale	3.1.10.
ESRS S1	S1-12 Personnes handicapées	3.1.11.
ESRS S1	S1-13 Indicateurs de la formation et du développement des compétences	3.1.12.
ESRS S1	S1-14 Indicateurs de santé et de sécurité	3.1.13.
ESRS S1	S1-15 Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	3.1.14.
ESRS S1	S1-16 Indicateurs de rémunération	3.1.15.
ESRS S1	S1-17 Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'homme	3.1.16.
ESRS S4	S4.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.2.
ESRS S4	S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	3.2.1.
ESRS S4	S4-2 Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et les utilisateurs finaux	3.2.2.
ESRS S4	S4-3 Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	3.2.3.
ESRS S4	S4-4 Actions concernant les impacts matériels, approches visant à atténuer les risques et à saisir les opportunités concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité	3.2.4.
ESRS S4	S4-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	3.2.5.
ESRS G1	G1.GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.
ESRS G1	G1.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels en matière de conduite des affaires	4.
ESRS G1	G1-1 Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	4.1.
ESRS G1	G1-2 Gestion des relations avec les fournisseurs	4.2.
ESRS G1	G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.3.
ESRS G1	G1-4 Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	4.4.
ESRS G1	G1-5 Influence politique et activités de lobbying	4.5.
ESRS G1	G1-6 Pratiques en matière de paiement	4.6.

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

[ESRS E1 – E5]

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE SOCOTEC

La durabilité fait partie intégrante de la raison d'être de SOCOTEC, entreprise créée en 1953 pour travailler à la sécurisation du bâti après 2 guerres mondiales. L'acceptation en est plus large aujourd'hui et porte aussi sur le respect de l'environnement, la résilience au changement climatique et la réduction des émissions carbone en plus des enjeux de sécurité et de solidité. SOCOTEC est naturellement positionnée sur l'ensemble de ces enjeux avec une offre de services complète développée en organique et par croissance externe. Les activités Green Trust de SOCOTEC correspondent aux solutions vertes qui accompagnent les clients sur leurs projets. Elles font écho aux 6 catégories de la Taxonomie européenne, et répondent aux ODD 9,11 et 13 au cœur de notre stratégie RSE. Le positionnement de tierce partie de confiance indépendante de SOCOTEC lui confère une exigence supplémentaire d'exemplarité et de performance. Il en va d'une image de cohérence et d'expertise, et plus largement de la réputation du groupe sur cet enjeu essentiel, l'environnement, au cœur de la raison d'être du groupe : "Building trust for a safer and sustainable world".

SOCOTEC a formalisé sa politique environnementale autour de 5 axes s'inscrivant dans la stratégie RSE du groupe et mesurés par des indicateurs pilotés par le comité RSE et la Direction Qualité du groupe, suivis en Comité Exécutif groupe et partagés avec les parties prenantes internes et externes :

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LA RÉDUCTION DE LEUR IMPACT ENVIRONNEMENTAL

- Développer les prestations Green Trust permettant d'accompagner les clients sur la réduction de leur empreinte carbone et leur transition énergétique ou environnementale dans tout projet lié au bâti tout au long du cycle de vie des actifs concernés.

ADOPTER DES COMPORTEMENTS RESPONSABLES DANS LE CADRE DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE SOCOTEC

- Respecter les exigences environnementales (réglementations, référentiels externes et autres engagements).
- Maîtriser les risques de pollution liés à nos activités et interventions (Tri des déchets-Recyclage-Réemploi), notamment les DEEE.
- Limiter la consommation des ressources utiles à nos opérations de services (papiers, imprimantes, cartouches, carburants, EPI, etc.) en pratiquant une politique d'achats responsables et en sensibilisant les collaborateurs de l'entreprise via des campagnes régulières.

ATTÉNUER LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE PAR LA RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE CARBONE

- Mesurer annuellement les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) du groupe dans le cadre de ses activités.
- Mettre en œuvre un plan d'actions de réduction des émissions de GES dans chaque plateforme géographique.
- Sensibiliser et impliquer les collaborateurs dans une démarche d'amélioration environnementale.

METTRE EN ŒUVRE LE PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE DU GROUPE

- Optimiser la performance énergétique de nos bâtiments.
- Assurer la gestion responsable de nos équipements numériques et de leur utilisation quotidienne.
- Réduire les consommations énergétiques liées aux déplacements de nos collaborateurs.
- Mettre en œuvre une démarche de décarbonation « Science Based » en cours de préparation.

CONTRIBUER ACTIVEMENT AU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- Accompagner les clients (projets de construction ou de réhabilitation) pour répondre à 4 enjeux majeurs : l'Écoconception, l'Économie responsable, le Réemploi des matériaux, le Recyclage des déchets.
- Favoriser l'économie circulaire dans la gestion quotidienne des déchets liés à l'exercice de nos activités en propre.

2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS

Le développement durable et la résilience du bâti sont depuis toujours un moteur de croissance pour SOCOTEC. Pour ses partenaires commerciaux et les entreprises qui achètent ses missions, cela représente un mode d'action pour évaluer tout au long du cycle de vie des actifs construits leur conformité réglementaire ou leur performance technique dans le cadre d'un processus de résilience, de transition énergétique ou environnemental, lié au bâti ou à ses installations. SOCOTEC, en tant que tiers de confiance indépendant, accompagne ses clients depuis 1953, afin d'assurer la durabilité du bâti, des installations et des Infrastructures, d'anticiper les risques et d'adapter les constructions neuves ou existantes au changement climatique et aux enjeux énergétiques, ou de limitation des pollutions. Une prestation Green Trust est une prestation dont l'enjeu fait écho aux objectifs environnementaux de la Taxonomie européenne issue du Green Deal.

A travers la réalisation et le développement de ses missions Green Trust, le groupe SOCOTEC prend part à divers enjeux environnementaux dont l'importance a été confirmée au cours de son analyse de double matérialité. Il s'agit notamment pour le groupe de sa capacité à saisir les opportunités de développement de marchés en lien avec la transition environnementale des projets clients sur les thématiques suivantes :

- L'amélioration de la qualité du bâti et la réduction des risques ;
- ESRS E1 : adaptation et atténuation du changement climatique et la gestion énergétique ;
- ESRS E2 : pollution de l'air, pollution des sols et des eaux, et substances dangereuses et microplastiques ;
- ESRS E5 : usage raisonnée des ressources et économie circulaire.

Le Groupe s'est engagé sur l'ODD n°13 : mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques. Voir 1.6. Incidences, risques et opportunités importantes en lien avec la stratégie et le modèle économique.

GRI 302-5

2.1.1. GREEN TRUST : POLITIQUE, ACTIONS ET RESSOURCES

ESRS E1-2

En tant que tiers de confiance, SOCOTEC se place comme apporteur de solutions pour accompagner ses clients dans l'amélioration des performances techniques, énergétiques, écologiques, de réemploi, ou encore de durabilité des bâtiments et des installations, en France et dans ses 27 pays d'implantation. Les enjeux des industriels et entreprises du secteur BTP sont triples: assurer la continuité de leur activité, maîtriser les coûts et développer la durabilité de leurs projets. SOCOTEC, à travers ses filiales, propose des expertises, des offres et des solutions pour les aider à prendre les bonnes décisions : diagnostics immobiliers, audits énergétiques, bilans carbone, mix énergétique dont ENR, mesures de pollution, projets d'immobilier durable, services de monitoring d'infrastructures bas carbone, suivi de conformité en lien avec la réglementation ou les normes en vigueur, certifications environnementales, etc. En tant qu'entreprise spécialiste de la gestion de risques liés au bâti, SOCOTEC est également actif avec ses clients dans le secteur de l'habitat social, et participe à sa rénovation énergétique et sa durabilité, en agissant ainsi contre la précarité énergétique et l'habitat indigne.

En écho à sa raison d'être, SOCOTEC souhaite mobiliser l'ensemble de ses lignes de services et de ses experts pour promouvoir les missions Green Trust afin de contribuer à accompagner le Développement Durable des secteurs de la Construction, de l'Immobilier et des Infrastructures, et ainsi soutenir sa croissance et sa réputation de prestataire dédié à la durabilité.

La direction RSE de SOCOTEC a ainsi préparé et déployé les supports définissant les missions et activités Green Trust et les a déployés dans l'ensemble de ses géographies afin d'établir leur développement au cœur de la stratégie du groupe. La direction RSE groupe mesure une fois par an le Chiffre d'Affaires Green Trust dans ses 7 principales plateformes géographiques, avec l'aide de la Finance, des directeurs RSE locaux et de leur Directeur technique, ainsi qu'avec les experts Environnement du groupe, ceci afin d'ancrer une routine de pilotage des revenus qui entrent dans la durabilité du bâti et qui portent la signature « Green Trust ».

2.1.2. GREEN TRUST : ACTIONS ET SOLUTIONS VERTES POUR LA DURABILITÉ DU BÂTI

ESRS E1-3, E1-4

SOCOTEC a identifié dans ses prestations de services celles qui sont plus particulièrement porteuses de l'enjeu environnemental : Green Trust. SOCOTEC a cherché à développer par croissance organique et par acquisition, ces offres de services à destination de ses clients. Elles reposent sur le pilier Environnemental de la RSE. En synthèse, les offres portent sur un enjeu de réduction de l'impact environnemental et d'optimisation énergétique des bâtiments, installations, équipements et ouvrages d'art. L'offre peut comporter des actions éligibles aux référentiels de l'UE. Enfin, elle correspond à une prestation assurée par un expert SOCOTEC,

tiers de confiance, qui remet un rapport d'audit complet et indépendant sur l'état des installations, bâtiments et équipements au regard de la réglementation, de l'exigence des normes, du risque lié au bâti ou de la performance visée.

Alternatives énergétiques – énergies décarbonées

La demande croissante d'énergie est associée à une augmentation des émissions de gaz à effet de serre contribuant au changement climatique. Les énergies décarbonées ont un rôle important à jouer dans la transition vers une économie à faibles émissions. Pour développer cette filière, SOCOTEC dispose d'une entité indépendante : SOCOTEC Power Services. SOCOTEC Power Services dispose de près de 500 experts, spécialistes des installations et Infrastructures d'énergies décarbonées qui ont pour objectif d'en assurer la sécurité, la conformité, la performance et la durabilité. De nombreuses filiales du groupe sont également dédiées à l'accompagnement des clients sur leurs enjeux liés au bâti et aux énergies décarbonées.

Rénovation et réhabilitation – construction et immobilier durable

Le secteur de la construction a un impact significatif sur l'environnement, que ce soit pendant la construction, l'exploitation ou la rénovation des bâtiments représentant jusqu'à 40 % des émissions carbone dans le monde, tous secteurs confondus. Près de 1000 experts de l'Immobilier Durable dans le monde, offrent au secteur Immobilier un moyen de limiter son impact environnemental tout en créant des bâtiments plus efficaces, résilients et durables grâce à 8 expertises spécifiques :

- Diagnostics techniques visuels et instrumentés
- Sobriété énergétique
- Essais et auscultations
- Qualité environnementale des bâtiments
- Qualification immobilière
- Technical Due Diligence
- Économie circulaire et réemploi des matériaux
- Bas Carbone, RSE et CSR

Durabilité des infrastructures – Développement des infrastructures ferroviaires

Afin de développer les mobilités décarbonées, SOCOTEC met à disposition ses expertises sur l'ensemble du cycle de vie des ouvrages ferroviaires : rails, métros et tramways. Les équipes Infrastructures, Monitoring dans chaque plateforme mettent en œuvre des missions qui œuvrent pour les transports décarbonés ou à faibles émissions, et les mobilités douces. Certaines sont éligibles au référentiel de la Taxonomie, d'autres entrent dans le champ de la durabilité et sont qualifiées de Green Trust.

Évaluation de l'impact environnemental – bilan carbone et audit énergétique

Les audits énergétiques et les bilans carbone sont des outils essentiels pour évaluer l'impact environnemental de toute activité et identifier les mesures à prendre pour l'atténuer. Les experts Environnement dans le monde accompagnent leurs clients dans leur démarche RSE et leurs plans de réduction des émissions carbone. Certaines entités réalisent des audits énergétiques nécessaires pour préparer les alignements aux réglementations de sobriété énergétique dans les différents pays européens d'implantation de SOCOTEC et aux USA.

Biodiversité et économie circulaire – bâti, infrastructures, environnement

Aujourd'hui, sous l'effet de la pression accrue des activités humaines, les ressources (eaux et milieux aquatiques, air et sols) font l'objet de nombreuses pollutions et dégradations susceptibles d'affecter la biodiversité et la santé humaine. Les experts SOCOTEC accompagnent leurs clients afin d'anticiper les risques de santé, de sécurité et d'environnement et proposent de :

- mesurer, évaluer les risques de pollutions (eau, sol, air).
- inspecter les sites et friches aménageables lors de projets de construction.
- monitorer les impacts des chantiers sur l'environnement, les avoisinants (offre « chantiers verts »).
- entrer dans une démarche de certification (ISO 14001, ISO 50001 ou ISO 26000 par exemple).
- mettre en place le label d'économie circulaire ECOCYCLE et le diagnostic des ressources d'un chantier afin de les orienter vers un circuit de recyclage ou de réemploi via des plateformes partenaires.

EXEMPLES DE PRESTATIONS GREEN TRUST

ESRS E1.28.1

CONFORMITÉ – GESTION DES RISQUES – PERFORMANCE

Atténuation du changement climatique

Adaptation au changement climatique

- Bilan carbone
- Certification ISO 14001, 26001, 50001, etc.
- Énergies renouvelables (éolien, photovoltaïque, biomasse, hydrogène vert)
- Énergie nucléaire (décarbonée)
- Développement des mobilités décarbonées (ferroviaire, mobilité hydrogène, IRVE, etc.)
- Réalisation des dossiers d'autorisation environnementale
- Attestation de conformité ENR

- Vérifications d'équipements
- Accompagnement d'installations et décommissionnement de production d'énergies renouvelables
- Repowering
- AMO RE 2020
- Audit énergétique
- Diagnostic de Performance énergétique
- Décret Tertiaire
- Gisements Certificats d'Économies d'Énergies CEE et autres
- Nouveaux modes de Construction : hors-site, bois, matériaux biosourcés & béton bas carbone
- Vérifications des équipements : aération, ventilation, systèmes frigorifiques, etc.
- Contrôle non destructif de stockage et d'équipements d'énergie décarbonée
- Labellisation et certification du bâti et de ses équipements (HQE, LEED, BREEAM)
- Certification ISO 50001
- Green Building, écoquartiers

Utilisation durable de l'eau

- Assistance technique eau
- Mesures qualité de l'eau
- Pollutions (PFAS, etc.)
- Hydroécologie

Réduction de la pollution

- Sites et sols pollués
- Rejets atmosphériques
- Réhabilitation de friches
- Mesures post-accidentelles ICPE
- Réduction des pollutions environnementales (amiante, plomb, PFAS, granulés plastiques, etc.)
- Mesures environnementales (eaux, poussières, etc.)
- Assistance technique gestion des déchets

Économie circulaire

- Diagnostic ressources
- Diagnostic Produits Equipements Matériaux et Déchets - PEMD
- AMO réemploi
- Label Ecocycle

Protection de la biodiversité

- Assistance dans l'étude environnementale d'un site
- Préservation des milieux aquatiques
- Accompagnement au label BiodiverCity®
- Études faune flore
- Mesures acoustiques

**EXEMPLES DE MISSIONS GREEN TRUST
EFFECTUÉES SUR DES PROJETS CLIENTS**



**DÉPOLLUTION DU FUTUR
ÉCOQUARTIER ECLOSIA PARC**

Afin de parer à tout risque de pollution, nos équipes ont analysé le terrain en profondeur et mis en oeuvre une méthode de dépollution innovante et écologique à l'aide de plantes dans une démarche favorisant la biodiversité et la santé humaine.



**ASTREINTE MESURES
POST-ACCIDENTELLES ICPE
ET GESTION DE CRISE**

En Nouvelle Aquitaine, les équipes SOCOTEC ont proposé aux industriels de la chimie de mutualiser un dispositif d'astreinte pour des prélèvements atmosphériques en cas d'accident.



**CONFORMITÉ ET PRÉVENTION
DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX
POUR SYMBIO**

Symbio construit sa première usine d'équipements pour véhicules à hydrogène dans la banlieue de Lyon. Les équipes SOCOTEC accompagnent le projet dans l'encadrement de la prévention des risques environnementaux de l'usine relevant de la réglementation ICPE.



**CERTIFICATION ISO 50001
POUR LE MUSÉE DU LOUVRE**

SOCOTEC Certification France délivre la certification ISO 50001 au musée du Louvre pour son action en matière de gestion de l'énergie. Le musée du Louvre a été le premier musée au sein d'un bâtiment historique à initier cette démarche.



**YMAGEO, BÂTIMENTS À ÉNERGIE POSITIVE
AUX MURS DE BOIS ET DE PAILLE**

Nos équipes ont suivi le projet de Construction du nouveau siège dijonnais d'YMAG. Un concept de bâtiments à énergie positive de dernière génération imaginé par le bureau d'études dijonnais Seturec, qui a notamment la particularité d'employer des bottes de paille et du bois pour l'isolation des constructions.



**RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE EN
CONSTRUCTION HORS-SITE POUR CRISTAL
HABITAT**

Nos spécialistes de la Construction hors-site accompagnent le bailleur social Cristal Habitat dans un projet de rénovation selon la démarche EnergieSprong pour améliorer la performance thermique et le confort des 244 logements sociaux.



**AUDIT DE PERFORMANCE
DE LA 1^{ÈRE} STATION D'ÉPURATION
À ÉNERGIE POSITIVE**

Nos équipes ont mesuré l'ensemble des performances de la nouvelle station d'épuration Aérés de Cagnes-sur-mer intégrant un méthaniseur qui produit du biogaz à partir de la digestion des boues.



**MESURE D'EMPREINTE CARBONE
POUR REXEL**

Le groupe Rexel a développé un nouveau mode de distribution qui permet de réduire de 30 % ses émissions équivalent CO2 de ses activités logistiques en Ile-de-France. L'expertise de SOCOTEC a permis de valider les calculs, de démontrer que les améliorations sont bien effectives et de mesurer l'empreinte carbone.



**SOCOTEC ACCOMPAGNE LA DÉMARCHE
DE DÉCRET TERTIAIRE D'UBISOFT**

Le développeur français de jeux vidéos a fait appel aux experts SOCOTEC pour l'accompagner dans la mise à niveau de ses obligations vis-à-vis du décret Dispositif éco-énergie tertiaire. Objectif : identifier les consommations énergétiques et planifier leur diminution progressive dans ce contexte.



**DÉTECTION D'AMIANTE DANS LES VOIRIES
POUR LA MÉTROPOLE DU GRAND NANCY**

Devant l'obligation réglementaire de caractériser la présence d'amiante dans les enrobés bitumineux avant de réaliser des travaux, la Métropole du Grand Nancy a engagé avec SOCOTEC une démarche d'identification de la présence d'amiante sur l'ensemble de son territoire, soit sur 850 kilomètres de voiries.



**CONFORMITÉ DE LA CENTRALE
PHOTOVOLTAÏQUE DE LABARDE**

La mission des équipes SOCOTEC est de vérifier la conformité de la centrale photovoltaïque de Labarde, située à Bordeaux sur une ancienne décharge de 60 hectares. Il s'agit de la plus grande centrale photovoltaïque en milieu urbain d'Europe.



**ACCOMPAGNEMENT DE PROJETS ÉOLIENS
POUR TTR ENERGY**

TTR Energy a fait appel à nos experts pour les accompagner dans le développement de leurs projets éoliens aux différents stades de leur cycle de vie : en amont avec les études environnementales, suivies par le contrôle technique et la coordination SPS, la délivrance des attestations de mise en service et les vérifications réglementaires d'équipements.

**EXEMPLES DE SENSIBILISATION ET FORMATIONS A GREEN TRUST
ESRS E1-3**

Le groupe SOCOTEC a lancé le déploiement interne de sa campagne Green Trust dès 2023, afin d'assurer le développement commercial des missions. A cette fin diverses actions de formation, de communication et de sensibilisation ont été menées en 2023 et 2024:

- la sensibilisation du top management (comité exécutif groupe, comités de direction dans les plateformes, top100 managers France, top300 managers monde).
- la diffusion d'un kit de déploiement Green trust pour accompagner les collaborateurs dans la présentation commerciale des missions (brochures, logo Green Trust sur les factures de prestations s'y référant).
- la sensibilisation des collaborateurs à l'offre de missions Green trust : espace intranet, vidéos, campagnes LinkedIn, campagnes internes.
- la création d'un jeu type « fresque du climat » développé en interne et 100% dédié aux impacts du bâti.
- Le déploiement d'ateliers-jeux Green Trust dédiés, pour former les collaborateurs aux impacts environnementaux du secteur du bâti et aux réponses pouvant être apportées par le Groupe SOCOTEC grâce à ses missions « Green Trust ».

Ces ateliers Green Trust ont été réalisés sur les profils prioritaires tout d'abord (directeurs, responsables grands comptes, chargés d'affaires, managers experts sur les enjeux de la transition environnementale (Immobilier Durable, Environnement, Santé, etc.) et de la transition énergétique (énergies décarbonées, ENR, performance et conformité énergétique, etc.), dans un format 100 % dédié aux enjeux des secteurs Construction, Immobilier, équipements du bâti et Infrastructures. Fin 2023 et en 2024, 100 % du top management monde réuni en Convention annuelle et au total près de 2500 personnes ont été sensibilisées aux missions Green Trust et à la RSE via des ateliers de sensibilisation Green Trust inspirés de la « Fresque du climat » déployés en France, en Italie, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Espagne. Le déploiement va se mettre en place aux Pays-Bas et USA en 2025 et sur les autres géographies en 2026 et 2027.

Ces ateliers permettent de sensibiliser les collaborateurs de SOCOTEC à la stratégie RSE du groupe, à ses ambitions environnementales, lesquelles représentent des enjeux matériels pour l'entreprise, ainsi qu'aux opportunités de développement des revenus via Green Trust. Les ateliers permettent de fédérer les équipes et de renforcer l'engagement Great Place to Work des collaborateurs, en créant une culture collective forte autour de la fierté des expertises et métiers porteurs de sens pour l'environnement. Enfin ces ateliers permettent de créer un dialogue avec les parties prenantes internes et d'apporter une culture RSE.

Autres ateliers Green Trust ou RSE à l'externe

SOCOTEC présente les enjeux de durabilité du bâti et décrypte les transitions énergétique et environnementale lors de conférences dans les écoles et les universités dans 5 principales plateformes (France, UK, Italie, Allemagne, Espagne). SOCOTEC Italia a mis en oeuvre une conférence sur la durabilité. Trois jours dédiés aux missions Green Trust, tables rondes et brainstorming avec des experts nationaux et internationaux afin de démontrer l'importance de nos métiers au service de la durabilité des infrastructures. SOCOTEC Italia a animé à plusieurs reprises des ateliers en coopération avec ALFA Liguria (Agence régionale pour le Travail, l'Emploi et l'Accréditation) à Gênes, afin de sensibiliser les jeunes et les enfants au respect de l'environnement. L'entreprise a en outre mobilisé ses experts dans le cadre de la semaine « Genova Science Week » pour démontrer comment la technologie se met au service de l'environnement dans les projets d'infrastructures.



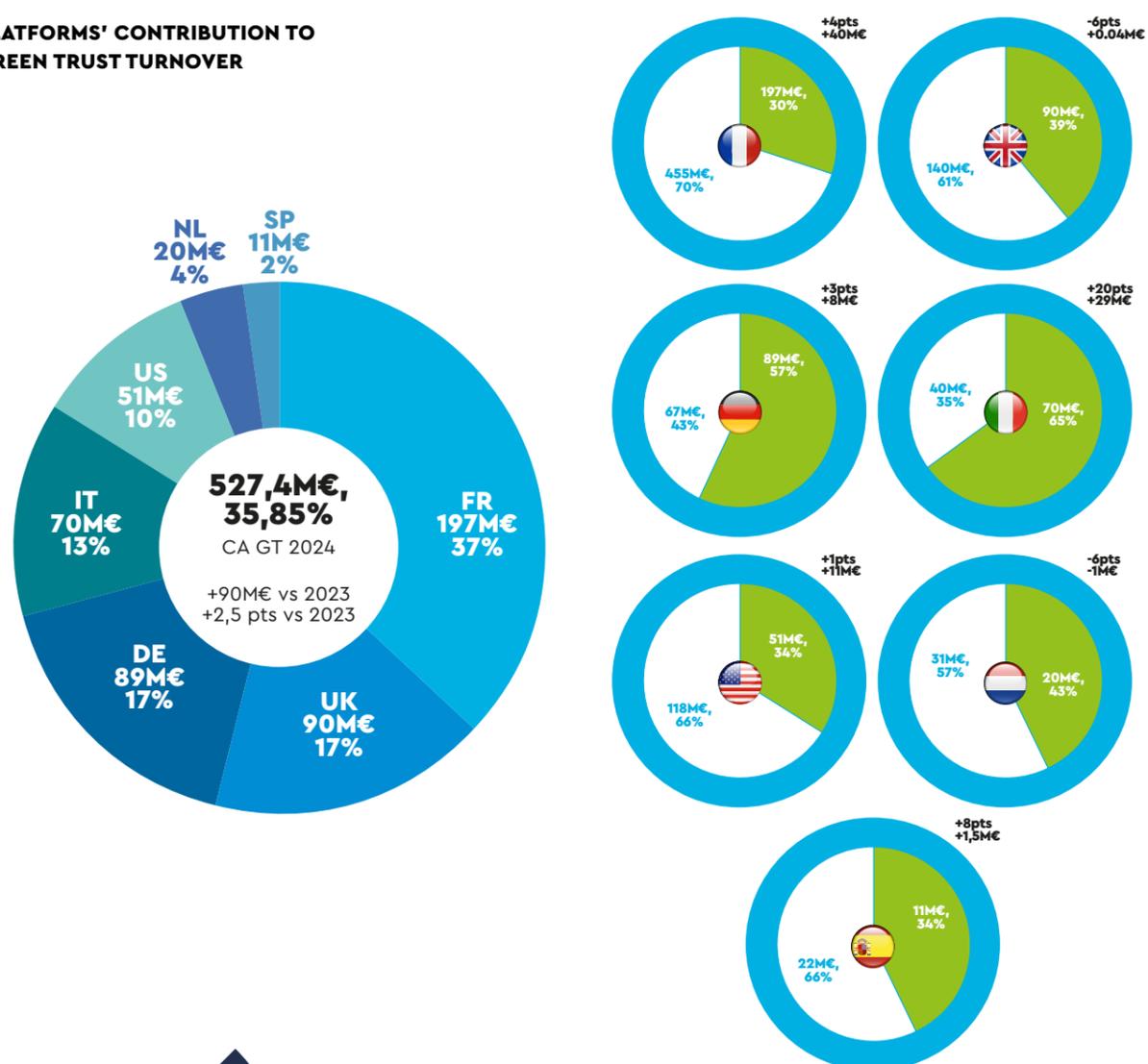
Ateliers Fresque Green Trust (sensibilisation aux incidences et risques des secteurs de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie, et des opportunités amenées par les solutions Green Trust pour atténuer les risques, et développer les opportunités liées aux transitions énergétiques et environnementales du bâti).

2.1.3. GREEN TRUST : RÉSULTATS 2024

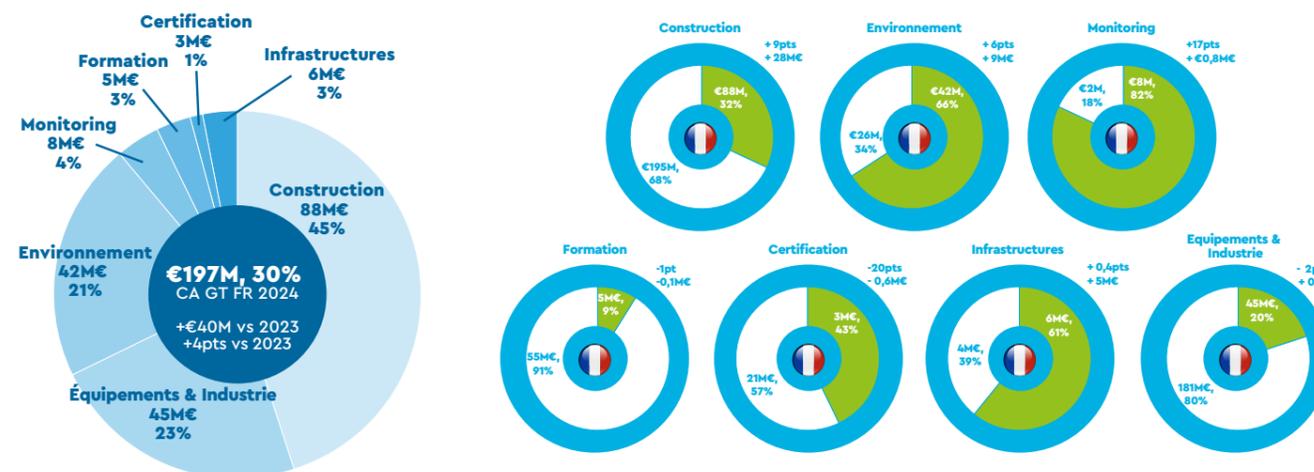
Le chiffre d'affaires Green Trust 2024 s'est établi à 527,4 millions d'euros soit 35,85 % du chiffre d'affaires groupe, comprenant la France, le Royaume-Uni, les USA, l'Allemagne, les Pays Bas, L'Espagne et l'Italie (soit couvrant un chiffre d'affaires représentatif de 95% de nos activités mondiales). En 2023, nous avons atteint 33,45% avec un an d'avance, sur notre objectif fixé à 33% initialement pour fin 2024. En 2022, le chiffre d'affaires Green Trust représentait 26 % du chiffre d'affaires groupe.

COUNTRY	SHARE OF TOTAL REVENUES	COUNTRY REVENUES (M€) (EXCL. INTERCOS)	GREEN TRUST		
			GT REVENUES (M€)	% VS ENTITY REVENUES	VS GROUP GT REVENUES
GROUPE	100%	1 471	527,4	35,85%	35,85%
FRANCE	45%	667	197	30%	37,4%
ROYAUME-UNI	16%	230	90	39%	17,2%
ALLEMAGNE	11%	155	89	57%	16,8%
ITALIE	8%	111	70	64%	13,3%
ÉTATS-UNIS	12%	169	51	30%	9,6%
PAYS-BAS	3%	50	20	39%	3,7%
ESPAGNE	2%	33	11	32%	2%
RESTE DU MONDE	3%	56	NC	NC	NC

PLATFORMS' CONTRIBUTION TO GREEN TRUST TURNOVER



RÉSULTATS GREEN TRUST DE LA FRANCE, PRINCIPALE PLATEFORME DU GROUPE.



Activités les plus contributives au chiffre d'affaires Green Trust en 2024

Les missions ci-dessous répondent en grande partie aux enjeux d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, ainsi qu'à l'enjeu de réduction de la pollution.

- Services, conception et conseil en matière de bâtiments écologiques
- Essais de matériaux de construction écologiques
- Matériaux biosourcés pour la construction écologique
- Audits et évaluations de la performance ou de la conformité énergétique
- Services professionnels liés à la performance énergétique des bâtiments
- RT2012 / RE2020 / DPE / CEE pour la France. Diagnostics énergétiques.
- Services liés aux mesures pour dépollution d'amiante, plomb et autres pollutions du bâtiment
- Services liés aux sites et sols pollués
- Mesure de pollution atmosphérique, qualité de l'air intérieur
- Services de conseil en matière de mesure de la pollution et de dépollution
- Essais et analyses de l'eau, fuites des réseaux d'eau, mesures de pollution
- Services de conseil en matière de réglementation REACH & CLP
- Inspection des installations HVAC
- Services relatifs aux énergies renouvelables, de la construction à la maintenance
- Services de bornes de recharge pour véhicules électriques
- Maintenance des centrales nucléaires et autres services nucléaires
- Infrastructure pour le transport ferroviaire électrifié
- Construction et modernisation d'infrastructures pour le transport ferroviaire, et mobilités douces
- Essais, surveillance de l'infrastructure ferroviaire
- Services d'ingénierie pour les infrastructures de transport ferroviaire, et mobilités douces
- Services de biodiversité et études d'impact faune / flore
- Détection de munitions explosives dans les sols (obligation réglementaire en Allemagne)
- Services de conseil pour l'adaptation au changement climatique (par exemple, glissements de terrain)

2.1.4. GREEN TRUST : OBJECTIFS 2024-2028

ESRS 2.40.E.1, E1.32.1.

Le groupe SOCOTEC s'est fixé des objectifs ambitieux de développement de ses missions Green Trust pour 2028. Le groupe fixe ainsi son cap à 50 % de chiffre d'affaires Green Trust sur son chiffre d'affaires global 2028. Cette ambition 2028 correspond à des prestations et missions Green Trust vendues auprès des clients, dans l'ensemble de ses géographies, ce qui place sa politique environnementale au cœur de ses opérations, de sa croissance et de sa stratégie d'entreprise. Cet objectif a été validé par le comité exécutif du groupe et partagé avec les actionnaires et l'ensemble des parties prenantes internes et externes.

GREEN TRUST	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
% de chiffre d'affaires du Groupe émanant de missions Green Trust	33,45%	1/3	35,85%	50%

Les plans d'actions et de déploiement sont en place et dans nos 7 principales plateformes. Les autres pays seront concernés à partir de l'exercice 2026.

2.2. TAXONOMIE VERTE : MISSIONS & ACTIVITÉS ÉLIGIBLES

ESRS E1 – ESRS E2 – ESRS E5

2.2.1. TAXONOMIE VERTE : POLITIQUE MISE EN PLACE

La direction RSE du groupe a mis la Taxonomie au cœur de sa démarche internationale en faisant la pédagogie dans ses principales plateformes géographiques afin de mobiliser les dirigeants de chaque plateforme sur l'importance de cette réglementation et de son reporting annuel. Le groupe qui place la durabilité du bâti au cœur de sa mission, a ainsi développé une politique de promotion des missions éligibles au sein de sa stratégie.

Le reporting sur la Taxonomie verte européenne est réalisé selon les exigences du règlement (UE) 2020/852 du Parlement Européen et du Conseil du 18 juin 2020 et du règlement délégué (UE) 2021/2178 de la Commission du 6 juillet 2021, modifié par le règlement délégué (UE) 2023/2486 du 27 juin 2023. SOCOTEC suit le cadre fixé et les exigences de reporting et de transparence requis par la réglementation.

La Taxonomie définit les activités qui contribuent de manière significative à la réalisation d'un ou plusieurs des six objectifs environnementaux.

Des actes délégués fixent les critères pour qu'une activité économique puisse prétendre contribuer de manière substantielle à l'un des objectifs environnementaux de la Taxonomie et déterminer si cette activité économique ne cause pas de préjudice significatif à l'un des autres objectifs.

- | | |
|--|---|
| 1 \ ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE | 4 \ UTILISATION DURABLE DE L'EAU & RESSOURCES MARINES |
| 2 \ ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE | 5 \ PRÉVENTION ET RÉDUCTION DE LA POLLUTION |
| 3 \ ÉCONOMIE CIRCULAIRE | 6 \ PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ |

Les activités éligibles à la Taxonomie sont considérées comme alignées dans la mesure où celles-ci :

- contribuent substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux ;
- ne causent pas de préjudice important à l'un des objectifs environnementaux ;
- respectent les garanties minimales ; et
- sont conformes aux critères d'examen technique établis par la Commission européenne.

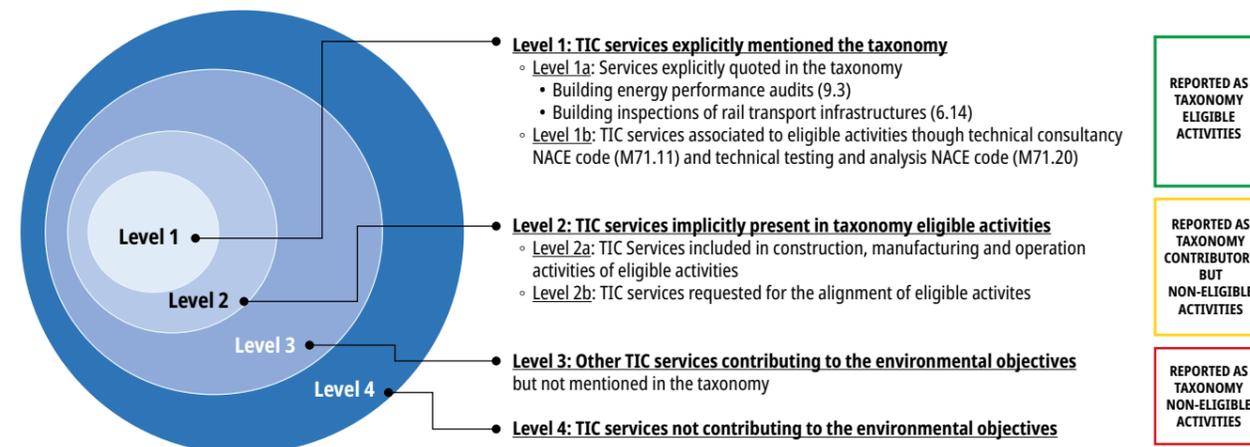
SOCOTEC a réalisé le reporting de Taxonomie sur la base des critères du règlement permettant d'établir les activités qui sont éligibles à un ou plusieurs objectifs environnementaux. Pour l'alignement, la capacité à répondre aux critères d'examen technique pour les contributions substantielles (souvent intégrés à sa chaîne de valeur) n'étant pas satisfaite, la règle de prudence semble de mise. En effet, la collecte de données doit se faire mission par mission avec la contribution pleine et entière des clients et d'autres parties prenantes, ce qui rend l'exercice matériellement difficile. C'est pourquoi, le groupe ne reporte pas à ce stade sur l'alignement, et préfère opter pour une position conservatrice. Ceci, même si les garanties minimales (« minimum safeguards » : droits humains, droit du travail, éthique dans les affaires) et les « DNSH » (Do No Significant Harm - article 17 du règlement Taxonomie et FAQ du 19 décembre 2022 de la Commission Européenne) sont quant à eux satisfaits. Le groupe a démarré l'approche d'analyse de l'alignement de ses activités éligibles afin de les restituer en 2026.

2.2.2. TAXONOMIE VERTE : MÉTHODOLOGIE DU REPORTING

Le reporting est présenté selon les exigences de l'annexe 8 de la réglementation sur la Taxonomie européenne et du règlement délégué (UE) 2020/852 de la Commission.

Un guide méthodologique a été établi par le TIC Council, organisme interprofessionnel international de la filière Testing, Inspection, Certification à laquelle SOCOTEC appartient. Un dialogue avec les parties prenantes développé depuis 2022 a permis de faire la pédagogie du règlement et d'établir un guide sur le reporting d'éligibilité à la Taxonomie pour la filière du TIC et ses entreprises membres. SOCOTEC a contribué à ce dialogue avec les experts Environnement de la filière, et à nouveau lors de la mise à jour du guide en 2023 afin de couvrir l'ensemble des six objectifs environnementaux de la Taxonomie dont les 4 derniers volets ont été publiés par l'Union Européenne à l'été 2023. La méthodologie posée dans le guide définit quatre catégories permettant de ranger les activités selon leur niveau d'éligibilité à la Taxonomie :

- les services éligibles à la Taxonomie sont de niveau 1 : services TIC explicitement mentionnés dans les actes délégués de la Taxonomie ;
- les services non éligibles à la Taxonomie sont :
 - o Niveau 2 : services TIC implicitement inclus dans des activités éligibles à la Taxonomie ;
 - o Niveau 3 : autres services TIC contribuant substantiellement à un ou plusieurs objectifs environnementaux ;
 - o Niveau 4 : services TIC ne contribuant pas aux objectifs environnementaux.



2.2.3. TAXONOMIE VERTE : INDICATEURS ET RÉSULTATS 2024

Seules les activités de niveau 1 sont reportées comme éligibles par le groupe SOCOTEC en conformité avec la Taxonomie et suivant le guide établi par le TIC Council. Le reporting 2024 présente les points méthodologiques suivants :

- Les chiffres Taxonomie 2024 excluent le Chiffre d'affaires intragroupe et excluent les acquisitions de l'année 2024, le temps de revue des chiffres d'affaires éligibles à la Taxonomie nécessitant un apprentissage pour les nouvelles entités rejoignant le groupe.
- Les chiffres 2024 intègrent les 7 plateformes géographiques du groupe (France, Royaume Uni, USA, Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas).
- Les chiffres d'affaires éligibles sont remontés par Business Unit en France et par entité dans les autres pays.
- Le périmètre du reporting porte sur les 6 objectifs environnementaux et l'éligibilité uniquement.

Activités éligibles de SOCOTEC en 2024 (en M€)

CCM 6.14 Infrastructure for rail transport	43,00 €	2,92%
CCM 9.3 Professional services related to energy performance of buildings	85,50 €	5,81%
CCM 7.2 Renovation of existing buildings	3,71 €	0,25%
CE 3.4 Maintenance of roads and motorways	7,33 €	0,50%
CE 3.5 Use of concrete in civil engineering	3,02 €	0,21%
CE 4.1 Provision of IT/OT data-driven solutions	18,13 €	1,23%
PPC 2.4 Remediation of contaminated sites and area	140,91 €	9,58%
WTR 1.1 Manufacture, installation and associated services for leakage control technologies enabling leakage reduction and prevention in water supply systems	0,03 €	0,00%
WTR 4.1 Provision of IT/OT data-driven solutions for leakage reduction	- €	0,00%
CCM 6.13 Infrastructure for low carbon mobility, cycle logistics	0,89 €	0,06%
CCA 9.1 Engineering activities and related technical consultancy dedicated to adaptation to climate change	0,41 €	0,03%
CCA 9.3 Consultancy for physical climate risk management and adaptation	0,14 €	0,01%
CCM 6.15 Infrastructure enabling low-carbon road transport and public transport	1,38 €	0,09%
CCM 6.16 Infrastructure enabling low carbon water transport	1,93 €	0,13%
CCM 7.3 Installation, maintenance, and repair of energy efficiency equipment	5,11 €	0,35%
CCM 7.4 Installation, maintenance, and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)	0,23 €	0,02%
CCM 7.5 Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings	0,12 €	0,01%
CCM 7.6 Installation, maintenance, and repair of renewable energy technologies	10,99 €	0,75%
Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)	322,82	21,94%
Turnover of Taxonomy-eligible activities (A.1+A.2)	322,82	21,94%

PROPORTION OF TAXONOMY ELIGIBLE TURNOVER/TOTAL TURNOVER PER OBJECTIVE					
CCM	CCA	BIO	CE	PPC	WTR
10,39%	0,04%	-	1,94%	9,58%	0,00%

TAXONOMIE VERTE :

FY24	2024			Substantial contribution criteria						DNSH criteria ("Does Not Significantly Harm" (h))						Minimum safeguards (17)	Proportion of Taxonomy-aligned (A.1.) or -eligible (A.2.) turnover, year N-1 (18)	Category enabling activity (19)	Category transitional activity (20)			
	Economic Activities (1)	Code (a) (2)	Turnover (3)	Prportion of Turnover year N (4)	Climate Change Mitigation (5)	Climate Change Adaptation (6)	Water (7)	Pollution (8)	Circular Economy (9)	Biodiversity (10)	Climate Change Mitigation (11)	Climate Change Adaptation (12)	Water (13)	Pollution (14)	Circular Economy (15)					Biodiversity (16)		
		M€	%	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	Y; N; N/EL (b) (c)	%	E	T	
A- TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES																						
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)																						
Activity 1																						
Activity 1 (d)																					E	T
Activity 2																						
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0	0,00 %	0 %	0 %	0 %	0 %		0 %	0 %	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0 %			
Of which enabling		0	0,00 %	0 %	0 %	0 %	0 %		0 %	0 %	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0 %	E		
Of which transitional		0	0,00 %								Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	0 %		T	
A.2. Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (g)																						
				EL ; N/EL(f)	EL ; N/EL(f)	EL ; N/EL(f)	EL ; N/EL(f)		EL ; N/EL(f)	EL ; N/EL(f)												
CCM 6.14 Infrastructure for rail transport		43,00 €	2,92%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												3,41%
CCM 9.3 Professional services related to energy performance of buildings		85,50 €	5,81%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												2,03%
CCM 7.2 Renovation of existing buildings		3,71 €	0,25%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												
CE 3.4 Maintenance of roads and motorways		7,33 €	0,50%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		EL	N/EL												1,15%
CE 3.5 Use of concrete in civil engineering		3,02 €	0,21%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		EL	N/EL												0,03%
CE 4.1 Provision of IT/OT data-driven solutions		18,13 €	1,23%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL		EL	N/EL												0,35%
PPC 2.4 Remediation of contaminated sites and area		140,91 €	9,58%	N/EL	N/EL	N/EL	EL		N/EL	N/EL												8,14%
WTR 1.1 Manufacture, installation and associated services for leakage control technologies enabling leakage reduction and prevention in water supply systems		0,03 €	0,00%	N/EL	N/EL	EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,01%
WTR 4.1 Provision of IT/OT data-driven solutions for leakage reduction		- €	0,00%	N/EL	N/EL	EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,00%
CCM 6.13 Infrastructure for personal mobility, cycle logistic		0,89 €	0,06%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,019%
CCA 9.1 Engineering activities and related technical consultancy dedicated to adaptation to climate change		0,41 €	0,03%	N/EL	EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,00%
CCA 9.3 Consultancy for physical climate risk management and adaptation		0,14 €	0,01%	N/EL	EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												
CCM 6.15 Infrastructure enabling low-carbon road transport and public transport		1,38 €	0,09%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,15%
CCM 6.16 Infrastructure enabling low carbon water transport		1,93 €	0,13%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,06%
CCM 7.3 Installation, maintenance, and repair of energy efficiency equipment		5,11 €	0,35%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,411%
CCM 7.4 Installation, maintenance, and repair of charging stations for electric vehicles in buildings (and parking spaces attached to buildings)		0,23 €	0,02%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,0065%
CCM 7.5 Installation, maintenance and repair of instruments and devices for measuring, regulation and controlling energy performance of buildings		0,12 €	0,01%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												
CCM 7.6 Installation, maintenance, and repair of renewable energy technologies		10,99 €	0,75%	EL	N/EL	N/EL	N/EL		N/EL	N/EL												0,131%
Turnover of Taxonomy-eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		322,82€	21,94%	10,4 %	0,0 %	0,0 %	9,6 %		1,9 %	0,0 %												15,9%
Turnover of Taxonomy-eligible activities (A.1+A.2)		322,82€	21,94%	10,4 %	0,0 %	0,0 %	9,6 %		1,9 %	0,0 %												15,9%
B- TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES																						
Turnover of Taxonomy non-eligible activities		1 148	78,06 %																			
Total		1 471	100,00 %																			

2.2.4. TAXONOMIE VERTE : INVESTISSEMENTS ET FINANCEMENTS DE L'ENTREPRISE

CAPEX

ESRS E1-16.C.3

En 2024, les dépenses d'investissements liées à des actifs associés à des activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental au titre des annexes I et II du règlement de la Taxonomie comprennent les contrats de location 2024 (bureaux, laboratoires, bâtiments et véhicules électriques) (IFRS 16). Les autres CAPEX ont été considérés comme non-éligibles et non-alignés à la Taxonomie. Il s'agit notamment d'investissement d'équipements, d'outils informatiques ou d'immobilisations incorporelles. Certaines de ces dépenses d'investissement sont liées à des activités éligibles, mais ne sont pas immédiatement rattachables dans les systèmes.

En 2024, les dépenses d'investissement liées à des actifs ou à des processus associés à des activités économiques qui pourraient être considérées comme durables sur le plan environnemental en vertu des annexes I et II du règlement relatif à la taxonomie comprennent :

Acquisition droits d'utilisation des contrats de location à long terme, flux d'augmentations (IFRS 16):

- Location de bureaux, de laboratoires et de véhicules (IFRS 16) ;
- Montants des baux de bureaux et de laboratoires signés en 2024 ;
- Contrats de location de véhicules d'entreprise signés en 2024.

Les autres dépenses d'investissement ne sont pas éligibles à la taxonomie, augmentation de la valeur brute des actifs :

- Immobilisations corporelles (IAS 16) ;
- Immobilisations incorporelles (logiciels, brevets, etc.) (IAS 38).

Le groupe SOCOTEC n'a pas de dépenses dans les catégories de CAPEX suivantes :

- Immeubles de placement (IAS 40)
- Terres agricoles (IAS 41).

Les acquisitions d'immobilisations résultant de regroupements d'entreprises et d'acquisitions de sociétés (IFRS 3) sont incluses.

CAPEX éligibles à la Taxonomie	2024 (en €m)	%	2023 (en €m)	%
Contrats de financement (IFRS 16)	74,1	61%	60,6	62%
Bureaux et laboratoires	41,7	34%	21,0	21%
Véhicules	29,9	25%	37,4	38%
Autres contrats de financement	2,5	2%	2,2	2%
Total des CAPEX éligibles (numérateur)	74,1	61%	60,6	62%
Immobilisations corporelles (terrain, équipements)	29,9	25%	24,9	26%
Immobilisations incorporelles (logiciels, brevets...)	17,9	15%	12,2	12%
Total des CAPEX (dénominateur)	122,0	100%	97,7	100%

OPEX

ESRS E1-16.C.2

SOCOTEC calcule ses indicateurs d'OPEX conformément à l'article 9 de l'Acte délégué de la Commission européenne (EU) 2021/2178 du 6 juillet 2021, Annexe 1, 1.1.3.2, https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2021/2178/oj/eng.

Les dépenses d'OPEX comprennent les dépenses d'exploitation liées à des actifs associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental. Ceci comprend les postes suivants : la Recherche et Développement, les locations de courte durée, la maintenance et les réparations d'actifs. Ces dépenses éligibles représentent 5,4 % des OPEX totaux à fin 2024. Ces OPEX ne sont pas significatifs dans le modèle économique de SOCOTEC. Ainsi, SOCOTEC applique la règle d'exemption prévue par les textes pour les dépenses courantes d'OPEX.

Le total des OPEX consolidés inclut toutes les dépenses courantes, qui ne sont ni financières ni exceptionnelles, telles que comptabilisées selon les normes IFRS.

Dépenses courantes OPEX	2024 (en €m)	%
Dépenses de Recherche & Développement	2,4	4%
Locations courte durée	33,0	49%
Maintenance et rénovation	31,3	47%
Total des OPEX éligibles (numérateur)	66,7	100%
Ratio d'exemption des OPEX	5,4%	

Montant en 2024 (en €m)	Total des coûts opérationnels (a)+(b)+(c)	Charges de personnel (a)	Autres achats et charges externes (b)	Autres dépenses courantes (c)
Total OPEX du groupe	1 239,6	794,6	402,0	43,0

GRI 305 : EMISSIONS 2016 (3-3), GRI 2-9

2.3. CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1]

2.3.1. INTÉGRATION DE LA PERFORMANCE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES INCITATIFS [E1.GOV-3]

Les considérations liées au climat ne sont pas à ce jour intégrées parmi les éléments structurants de la rémunération des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance.

Les bonus annuels s'adressent à l'ensemble des managers et aux commerciaux, y compris les membres du comité exécutif du Groupe. Ils intègrent des critères extra-financiers : sécurité (critère de taux de fréquence), qualités des services rendus aux clients (NPS) et peuvent également inclure des critères de performance environnementale dès lors que le salarié concerné dispose de leviers pour les impacter (électrification de la flotte automobile pour l'équipe en charge de sa gestion par exemple).

2.3.2. DESCRIPTION DES PROCESSUS PERMETTANT D'IDENTIFIER ET D'ÉVALUER LES INCIDENCES, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUES [E1.IRO-1]

Voir section : 1.6.1. Impacts, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle économique.

2.3.3. IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS (IRO) MATÉRIELS ET INTERACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [E1.SBM-3]

Les IRO matériels identifiés sont repris dans le tableau de synthèse ci-après :

ESRS E1 : ENVIRONNEMENT								
ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	PARTIES PRENANTES		
		I+ RI	I- OP	UPWARD	OWN		DOWNWARD	TERM
ESRS E1 - 1 Atténuation du changement climatique Plan de transition	RI				X	Short Medium	Employés	
ESRS E1 - 2 Atténuation du changement climatique Offres clients	I+ OP				X	X	Short Medium Long	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement
ESRS E1 - 3 Adaptation du changement climatique Risque climatique	RI				X		Short Medium Long	Employés Clients
ESRS E1 - 3 Adaptation au changement climatique Offres clients	I+ OP				X	X	Short Medium Long	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement
ESRS E1 - 4 Energie Flotte automobile	OP				X		Medium	Employés Environnement
ESRS E1 - 4 Energie Solutions clients	I+ OP				X	X	Short Medium Long	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement
ESRS E1 Changement Climatique Enjeu spécifique : Amélioration de la qualité du bâti et réduction des risques	I+ OP				X	X	Short Medium Long	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement

GRI 305 : EMISSIONS 2016

2.3.3.1. ATTÉNUATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'importance des enjeux d'atténuation et d'adaptation du changement climatique a été confirmée au cours de l'analyse de double matérialité du Groupe SOCOTEC fin 2023. D'une part, ils représentent pour le groupe une opportunité de développement et de croissance des revenus liés aux expertises Green Trust et l'offre s'y rapportant. D'autre part, ils renforcent la réputation de SOCOTEC sur la durabilité du bâti et sa contribution à une ville plus durable, disposant de bâtiments, équipements, installations et infrastructures, plus sûrs, moins énergivores, résilients au changement climatique, et plus respectueux de l'environnement (moindre pollution, et bas carbone). Avec l'accélération des phénomènes climatiques, le renforcement des réglementations en matière de transitions énergétiques et environnementales, les parties prenantes de SOCOTEC estiment le groupe comme particulièrement bien placé pour accompagner ses clients sur leurs enjeux environnementaux tant règlementaires que performanciers, en agissant en prévention, atténuation, adaptation ou en remédiation des situations rencontrées.

Avec ce positionnement, SOCOTEC assure sa propre résilience économique, sociale et technologique pour répondre à la croissance de ses marchés.

Au-delà des solutions qu'il propose à ses clients, le groupe met en œuvre une politique, des objectifs, des plans d'actions et des ressources ainsi que des indicateurs de suivis dédiés afin de s'assurer de sa capacité à réduire l'impact sur le climat propre à la gestion de ses opérations. Le changement climatique est un enjeu matériel pour le groupe.

Voir tableau 1.6. Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3].

GRI 302: ENERGY 2016 (3-3), 302-1-> 302-4

2.3.3.2. ÉNERGIE

L'importance de l'enjeu de gestion énergétique a en outre été confirmée au cours de l'analyse de double matérialité du Groupe SOCOTEC.

Il représente d'une part une opportunité pour le groupe de développer son chiffre d'affaires et ses missions d'expertises à destination des clients, en lien avec la performance énergétique des bâtiments, les enjeux de mix énergétique s'appuyant sur le déploiement de solutions utilisant les énergies renouvelables par exemple, et les missions de contrôle et inspection sur sites nucléaires, etc. Voir 2.1.2. Green Trust : Actions et solutions vertes pour la durabilité du bâti.

D'autre part, le groupe met en œuvre une politique de sobriété énergétique ciblant notamment l'électrification de sa flotte de véhicules et la performance énergétique de ses bâtiments. La gestion de l'énergie représente donc ici une opportunité pour le groupe de décarboner ses activités et de réduire l'impact sur le climat propre à la gestion de ses opérations. Voir 1.6. Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3].

2.3.3.3. AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DU BÂTI ET RÉDUCTION DES RISQUES

L'amélioration de la qualité du bâti et des infrastructures repose sur les missions visant la gestion et la réduction des risques liés au bâti. C'est un enjeu matériel de durabilité pour le groupe SOCOTEC. L'enjeu matériel porte essentiellement sur les prestations de SOCOTEC accompagnant la sécurité des chantiers, les diagnostics structurels permettant de vérifier l'état des constructions et la sécurité de leurs usagers ou occupants, et plus largement, toute mission destinée à évaluer les risques tout au long du cycle de vie du bâti. Voir la description de l'enjeu Amélioration de la qualité du bâti et réduction des risques dans le tableau 1.6. Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3].

2.3.4. PLAN DE TRANSITION ENVIRONNEMENTALE POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1-1]

ESRS E1.14.1 -> E1.25.E.2

SOCOTEC formalise ici pour la première fois son plan de transition pour l'atténuation du changement climatique, engagement qu'il avait pris dans son rapport de durabilité 2023. Deux principaux leviers ont été identifiés pour assurer la transition du groupe SOCOTEC :

ESRS E1.16.A.1, E1.16.B.1

Le premier représente l'engagement du Groupe à réduire les émissions de GES propres à la gestion opérationnelle de ses activités pour atténuer le changement climatique. Depuis décembre 2024, SOCOTEC s'est engagé auprès du SBTi (Science Based Targets initiative) à fixer des objectifs de court terme (5 à 10 ans) pour réduire les émissions de sa chaîne de valeur conformément à la trajectoire de réchauffement limité à 1,5 °C déterminée dans les Accords de Paris. Les premiers travaux, alignés mais non encore validés par le SBTi, ont permis de déterminer une trajectoire de réduction des émissions des scope 1 et 2 pour le groupe entre 2023 et 2030, de -42%.

ESRS E1.16.B.1

Pour y parvenir, le groupe SOCOTEC déploie depuis 2022 sur l'ensemble de ses plateformes, un plan de sobriété énergétique pour réduire les émissions de GES liées à ses principaux postes d'émissions. Différents leviers de décarbonation y sont actionnés : l'optimisation des déplacements professionnels, notamment une meilleure gestion des trajets professionnels de client à client, également par l'électrification de la flotte de véhicules (« fleet first approach »), mais aussi l'amélioration de la performance énergétique des agences et sites, ainsi que la promotion des énergies renouvelables, un plan de sobriété énergétique des pratiques numériques et enfin, une politique d'achats responsables (impacts liés à la chaîne de fournisseurs). Voir 2.3.5. Réduire les émissions de GES liées à nos

opérations : politiques [E1-2], actions et ressources [E1-3] et voir 2.3.6. Cibles de réduction des émissions de GES [E1-4]

Le second axe du plan de transition du groupe SOCOTEC, consiste à l'adaptation de son business model et de sa stratégie commerciale en mettant l'accent sur le développement des missions « Green Trust ». Il s'agit de toutes les solutions vertes proposées par les experts SOCOTEC aux clients pour leur permettre de répondre aux défis de la décarbonation, de la durabilité ou encore de la performance énergétique du bâti, la réduction des gaz à effet de serre et plus largement l'ensemble des missions d'accompagnement des clients à impact positif sur l'environnement. Voir 2.1. Green Trust : Les solutions vertes pour accompagner la transition environnementale des clients.

2.3.4.1. INVESTISSEMENTS ET FINANCEMENTS DE L'ENTREPRISE VISANT À SOUTENIR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE TRANSITION

ESRS E1.16.C.1 -> E1.16.C.3

Les dépenses d'investissement liées à des actifs associés à des activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental sont détaillées au titre des annexes I et II du règlement de la Taxonomie. Elles comprennent les investissements réalisés en faveur de la performance énergétique et les contrats de leasing des véhicules électriques intégrés à la flotte de véhicule. (IFRS 16)

Voir 2.2.4. Taxonomie : investissement et financements de l'entreprise.

2.3.4.2. GOUVERNANCE DU GROUPE FACE AUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CLIMAT

ESRS E1.16.H.1

Le plan de transition environnementale du groupe, incluant l'engagement à réduire l'impact de ses opérations sur le changement climatique et le déploiement des missions Green Trust auprès de ses clients, est porté par les membres du Comité RSE groupe et du comité RSE international, au sein de leur périmètre respectif et par les directeurs d'entités ou d'activités, et directeurs de départements internes.

Le tout est sous le pilotage des Directeurs exécutifs du groupe SOCOTEC siégeant au Comité de Direction de SOCOTEC.

Le suivi des plans d'actions est également réalisé pendant les comités RSE puis présenté au Comité exécutif du groupe et au Conseil d'Administration.

La Directrice exécutive RSE groupe, membre du Comité de Direction du groupe SOCOTEC, reportant directement au Président du groupe, présente périodiquement au plus haut niveau de gouvernance les orientations stratégiques, plans d'actions et résultats obtenus en matière de RSE et notamment les indicateurs ESG. La part du chiffre d'affaires représenté par des missions Green Trust et la réduction de l'empreinte carbone du Groupe font partis des 5 KPI stratégiques prioritaires identifiés dans le cadre de la stratégie RSE 2024-2028 validé par le comité exécutif. Voir 1.2.2.1. Les comités opérationnels et 1.2.2.2. Gouvernance des enjeux RSE. Voir 1.3.4.2. pour les 5 axes stratégiques de la RSE du groupe SOCOTEC.

GRI 302: ENERGY 2016 (3-3), GRI 305: EMISSIONS 2016 (3-3)

2.3.5. RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES A NOS OPÉRATIONS : POLITIQUES [E1-2], ACTIONS ET RESSOURCES [E1-3]

ESRS E1.25.A., ESRS E1.25.B

Depuis 2022, SOCOTEC met en œuvre un plan d'actions dédié à la sobriété énergétique propre à la gestion opérationnelle de ses activités.

Les axes d'amélioration en matière de consommation énergétique pour SOCOTEC reposent sur différentes politiques œuvrant en faveur du plan de sobriété énergétique visant l'atténuation du changement climatique et l'adaptation à celui-ci.

Nos émissions de GES de scopes 1 & 2 :

- **Politique de mobilité durable** : électrification de la flotte de véhicules, plan de développement de bornes de recharge sur site SOCOTEC et à domicile pour les collaborateurs, optimisation des déplacements professionnels, sensibilisation à l'écoconduite, études alternatives en lien avec la mobilité douce, etc.
- **Une politique immobilier durable pour optimiser la performance énergétique des agences de SOCOTEC** : monitoring et pilotage de nos consommations d'énergie pour 100 % de nos bâtiments et sites, sensibilisation aux écogestes, contrats d'électricité issue d'énergie renouvelable.

Nos émissions de GES de scope 3 :

- **La sobriété des pratiques numériques** : suivi et optimisation des consommations informatiques, sensibilisation aux bonnes pratiques numériques de gestion de l'énergie et aux écogestes, mise en circuit de réemploi de 100 % du matériel informatique et téléphonique obsolète chaque année, etc.
- **Une politique d'achats responsables** : critères RSE dans les appels d'offres, choix du « juste nécessaire », allongement de la durée de vie des produits, recyclage en fin de vie des produits, sourcing de fournisseurs de proximité, évaluation RSE des fournisseurs.
- **Une politique de gestion responsable des déchets** liés aux opérations : favoriser la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets propres à la conduite de nos opérations.

2.3.5.1. ÉLECTRIFICATION DE LA FLOTTE AUTOMOBILE

ESRS E1-2, E1-5

La flotte de véhicules d'entreprise SOCOTEC est essentielle au fonctionnement des opérations de SOCOTEC afin de permettre aux experts techniciens et ingénieurs de mener à bien leurs missions chez les clients. Elle représente également un facteur d'attractivité unique au cœur de l'« Employee Value Proposition » (EVP), autant qu'un atout sur le plan social pour soutenir le pouvoir d'achat des collaborateurs.

Ainsi, les déplacements des collaborateurs réalisés avec la flotte de véhicules d'entreprise représentent le premier poste de dépenses énergétiques et d'émissions carbone du groupe, particulièrement en France. En 2024, les émissions de GES sont les suivantes :

- 90 % des émissions scopes 1 & 2 au cumul pour les 7 plateformes principales et le Belux (ou 61% des GES scopes 1,2,3)
- 98% des émissions scopes 1 & 2 en France (ou 93% des GES scopes 1,2,3)

Ainsi afin de réduire son impact carbone, SOCOTEC travaille en priorité à l'optimisation de la performance énergétique de sa flotte automobile par la conversion progressive de sa flotte de véhicules thermiques vers des véhicules à faibles émissions (véhicule 100% électriques essentiellement). En parallèle, le groupe travaille à la sensibilisation de ses collaborateurs à porter la plus grande attention à leur sécurité routière, comme à un usage raisonnable et raisonné de leurs consommations d'essence par la pratique de l'écoconduite. SOCOTEC déploie également des bornes de recharge partout où la flotte de véhicules électriques se déploie et accompagne financièrement le déploiement de bornes de recharge à domicile.

Actions pour réduire les consommations d'énergie liées aux déplacements professionnels SOCOTEC :

ESRS E1-3, E1-4

« Fleet first approach » : verdir la flotte de véhicules de l'entreprise

- Augmenter très significativement la part de véhicules électriques.
- Optimiser la performance environnementale des véhicules (100% électriques, hybrides, thermiques qui respectent la norme euro 6).
- Augmenter l'accessibilité à la charge électrique sur les parkings SOCOTEC (installation de bornes par l'entreprise) et faciliter la recharge au domicile.

L'accompagnement de la transition vers l'électrique

Le levier principal de réduction des émissions de GES consiste à l'électrification des flottes de véhicules du groupe :

- La France dont la flotte automobile représente 65% des véhicules de l'ensemble de la flotte auto monde, dispose d'une flotte plus électrifiée, qui pèse pour 57 % des émissions de GES totales, liées aux véhicules SOCOTEC dans le monde. La France affiche en outre, un objectif ambitieux de 100% d'électrification de ses véhicules d'ici 2028.
- Cette ambition est renforcée par l'objectif d'électrification de 50% vans inclus, du UK et de l'Italie, et 80% hors vans, d'ici 2028.

La transition vers l'électrique du parc automobile de SOCOTEC représente un levier important pour l'atteinte de l'objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre globales du groupe. En France, diverses dispositions ont été mises en place pour accompagner les collaborateurs vers cette transition telles que :

- L'installation de solutions de bornes de recharge en agences (335 bornes installées dans le monde en 2024, versus 210 en 2023 et 103 en 2022).
- La participation à hauteur de 500 euros au financement de l'installation d'une solution de recharge à domicile en France.
- La mise à disposition pour tous les collaborateurs de cartes permettant de recharger les véhicules sur la plupart des bornes publiques, y compris sur l'autoroute en France.

En outre, le site de Lesquin près de Lille, labellisé Bepos et Effinergie 2007, permet grâce à la présence de panneaux solaires d'alimenter les bornes en énergie renouvelable. Ces installations sont complétées par une installation de stockage d'énergie permettant de redistribuer les surplus produits dans la journée lorsque la luminosité diminue. Il en va de même sur les sites italiens qui ont installé des panneaux solaires.

Optimiser les déplacements professionnels et favoriser les mobilités alternatives

- Optimiser le nombre de kilomètres parcourus lors des tournées clients, limiter les déplacements en ayant recours aux moyens de communication à distance (visioconférence), étudier la mise en place de solutions de mobilité douce alternatives à la voiture, telles que la mise en place de vélos d'entreprise, du covoiturage, ou encore des solutions d'autopartage.
- Favoriser les formations en e-learning dès lors que le sujet le permet.
- Proposer une politique voyages en faveur des transports les moins émetteurs (train versus avion si déplacements inférieurs à 400 km).

La définition de plans de mobilité douce adaptés aux contextes locaux respectifs est en cours au sein de chacune des plateformes géographiques. Ces derniers explorent outre la « Fleet first approach », d'autres pistes d'optimisation et adressent également les déplacements inclus dans le scope 3 (IKV, train, avion et déplacements domicile-travail), comme :

Promouvoir la sécurité routière et une conduite raisonnée

- Sensibiliser les collaborateurs à l'écoconduite (campagnes régulières d'affichage, formations, vidéos, challenges, etc.).
- Suivre les Incidents Routiers Significatifs (IRS) dans le tableau de bord mensuel communiqué et mobiliser le manager à chaque incident pour un entretien manager-collaborateur.

Résultats 2024 et objectifs 2028

ESRS E1-4

Flotte automobile	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Électrification de la flotte auto (%) France	2,26%	20%	18% en moyenne pondérée 25% au 31/12/2024	100%
Électrification de la flotte auto (%) UK	0,55%	-	9%	50% including vans 80% excluding vans
Électrification de la flotte auto (%) Italie	0%	-	0,78%	80% excluding vans
% de Véhicules à faibles émissions de la flotte automobile monde (100% électriques ou hybrides rechargeables électrique)	2,38%	20%	16% en moyenne pondérée	100%

En phase avec la feuille de route de la transition environnementale en France et dans le monde, SOCOTEC s'engage à réduire les émissions de GES de sa flotte de véhicules par le renforcement du nombre de véhicules à faibles émissions, tels que les véhicules électriques essentiellement, ou hybrides électriques. L'ensemble représente en 2024 près de 16 % de la flotte monde (versus 2,5 % en 2022 et 5% en 2023).

Compte tenu que ses objectifs 2024 ont été largement dépassés (25% d'électrification du parc auto en France en 2024), le groupe SOCOTEC a renforcé ses objectifs ambitieux d'électrification de sa flotte automobile pour l'ensemble de ses plateformes :

- 50 % de véhicules à faibles émissions en 2025
- 100 % de véhicules à faibles émissions en 2028

Indicateurs de suivi

- Électrification du parc de véhicules d'entreprise : 14 % en 2024 au niveau monde (7 plateformes et Belux), 25% en France au 31/12/24.
- Part de véhicules faibles émissions (véhicules 100% électriques ou hybrides rechargeables): 16% au niveau monde (7 plateformes et Belux)
- Nombre de bornes de recharge de véhicules électriques : 335
- Nombre de collaborateurs et de jours de formation à la prévention des risques routiers et écoconduite : 451 collaborateurs formés en 2024 (3267 collaborateurs formés en France sur les 3 dernières années)

En France, l'année 2024 marque le virage vers l'accélération de l'électrification du parc automobile. Si les véhicules 100% électriques représentent 25% du parc au 31/12/2024, les 30% sont déjà atteints à fin mars 2025, et la barre des 50% devrait être franchie avant la fin de l'année 2025. En outre, le reste du parc sera à 33% composé de véhicules hybrides dont les émissions de CO₂ devraient être de 105g de CO₂ pour 100 km (contre 130 g avec les véhicules thermiques actuels) soit une consommation réduite de 1,1 litre d'essence pour 100 km.

GRI 302: ENERGY 2016 (3-3)

2.3.5.2. IMMOBILIER DURABLE

ESRS E1.25.C., ESRS E1.25.D.

Politique pour la performance énergétique liée aux bâtiments SOCOTEC

ESRS E1-2

La réduction des consommations énergétiques des bâtiments est au cœur du plan de sobriété énergétique du groupe et piloté par la Direction de l'Immobilier rattachée à la Direction financière du groupe, tous deux avec un membre au comité RSE du groupe. Un comité Immobilier se réunit tous les mois pour suivre la politique de l'immobilier du groupe, les consommations énergétiques et les travaux nécessaires, ainsi que la relation avec les propriétaires des bureaux et agences que nous louons. En effet, SOCOTEC est majoritairement locataire de son parc immobilier. Le groupe s'engage de concert avec ses agences et sites à promouvoir la performance énergétique des bâtiments et l'adoption d'éco-comportements citoyens par ses collaborateurs.

Cette démarche s'inscrit également en France dans un contexte réglementaire lié au décret tertiaire pour lequel des actions d'amélioration doivent être mises en place dans certains bâtiments à usage tertiaire de métropole et d'outre-mer. L'engagement de toutes les parties impliquées (propriétaires, preneurs à bail) est nécessaire pour atteindre les objectifs réglementés.

Plan d'actions pour la sobriété énergétique des bâtiments

ESRS E1-3

Diverses actions sont menées en faveur de la sobriété énergétique des bâtiments (agences) du groupe :

Mesure et suivi des consommations d'énergie, chasse à la consommation la nuit et le week-end par la mise en place d'un processus d'alerte, promotion de comportements éco-responsables, réalisation de travaux d'économie d'énergie dans les agences de SOCOTEC, promotion de la consommation d'électricité verte (ex. panneaux solaires à Lesquin (France) et à Avellino (Italie), consommation électrique provenant de sources renouvelables (pour certains sites au Royaume-Uni et en Espagne), rénovation, relocalisation dans des bâtiments à haute performance énergétique (aux USA, en France, en Espagne, en Allemagne).

En France, afin d'atteindre ses objectifs de réduction, la Direction de l'Immobilier a mis en place un processus de management de la performance énergétique des bâtiments, décliné en 6 points. Ce dispositif est également présent en Italie et va s'étendre d'ici 2028 aux autres plateformes du groupe.

EXEMPLE DU PLAN D'ACTIONS POUR LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS EN FRANCE	ÉTAT D'AVANCEMENT		
1. MESURER ET PILOTER LES CONSOMMATIONS :	RÉALISÉ EN 2023	EN 2024	2025
Monitorer les consommations des agences par le biais d'un hub digital (mis en place dès 2022) permettant de collecter et d'analyser les données provenant des fournisseurs d'énergie, en temps réel.	X	X	X
Sensibiliser et responsabiliser les responsables de sites à suivre l'évolution, détecter les anomalies et préconiser des solutions d'amélioration de la performance des consommations énergétiques	X	X	X
Analyser annuellement l'impact carbone des consommations énergétiques du groupe au travers du bilan carbone annuel de SOCOTEC en France, disponible dans l'intranet.	X	X	X
2. METTRE EN PLACE UN PROCESS DE SUIVI DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES ET DES ALERTES			
Publication du plan de sobriété énergétique de SOCOTEC a permis de rappeler et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux éco-gestes dans les bureaux. Un film de sensibilisation a également été réalisé auprès de l'agence de Villeurbanne qui avait réussi à baisser significativement sa consommation en adoptant des gestes citoyens comme l'extinction du chauffage la nuit et le WE.	X	X	X
Formalisation et diffusion du plan d'actions pour la sobriété énergétique des bâtiments validé par la Directrice de l'Immobilier.	X	-	X Mise à jour
En réunion des Responsables de sites (07/01/2025), un rappel a été effectué auprès de l'ensemble des Responsables de sites (197 personnes) sur l'utilisation du logiciel de monitoring des consommations (NEMO GREEN). Cet outil est également présenté à toutes les séances CONNECT (sessions d'accueil des managers) ainsi que les résultats de leurs agences, de manière à intensifier la sensibilisation de la strate managériale.	T4 2022	X	X
Transmission d'un bilan mensuel des consommations/m². Benchmark entre agences de surfaces identiques par exemple ou d'une même région.	X	X	X
Chasse aux consommations nuit et week-end équivalentes aux consommations en journée. Gérée en direct par la Directrice Immobilier par contact téléphonique avec chaque responsable de site pour demander un réajustement des usages. En 2023, 30 sites concernés ont été contactés (sur 154 sites monitorés). Les agences qui n'ajustent pas leur usage sont revues en Comité Immobilier pour une action managériale spécifique.	X	X	X
Synthèse des consommations associée à une vue plus générale sur les consommations du groupe	-	X	X
Point d'avancement de l'objectif de réduction de 10 % des consommations. => -22% entre 2022 et 2024. Nouvel objectif à positionner en 2025.	-	X	X
3. PROMOUVOIR LES COMPORTEMENTS ÉCO-CITOYENS AU BUREAU :			
Au niveau de la gestion technique des sites et agences par une meilleure régulation des chauffages, de la climatisation, et des lumières en journée et en quittant les lieux. Au niveau comportemental en sensibilisant les collaborateurs à adopter les bons gestes au quotidien au bureau, comme à la maison : éteindre les lumières dans une salle de réunion vide, bureaux ou plateaux vides, couloirs et espaces communs non utilisés.	X	X éco-gestes	X éco-gestes
4. PROMOUVOIR LES TRAVAUX D'ÉCONOMIES D'ÉNERGIE DANS LES AGENCES			
Promouvoir la performance énergétique des bâtiments occupés auprès des propriétaires en charge de l'exploitation.	X ⁽¹⁾	X	X
Réalisation de petits travaux favorisant les économies d'énergie : relamping LED, détecteurs de présence, extinctions automatiques de l'éclairage et du chauffage, entretien chauffage, etc.	X ⁽²⁾	X	X
Mettre en œuvre un plan pluriannuel de travaux visant à supprimer les consommations chauffage Nuit & WE : - Audit des agences les plus énergivores - Chiffrage d'un Plan de travaux Energie 2023/2024 - Mise en œuvre du plan de travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique des agences	-	X	X
5. PROMOUVOIR LA PRODUCTION ET/ OU CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ D'ORIGINE RENOUVELABLE			X
Étude de faisabilité pour intégrer une part de la consommation des agences sous contrat d'électricité issue de sources d'énergies renouvelables. Il n'a pas été retenu de souscrire ce type de contrat en France. En effet, environ 70% de l'électricité est produite par des centrales nucléaires. Cette source d'énergie est pratiquement sans émissions de CO ₂ , ce qui contribue déjà à un mix énergétique très décarboné. En 2023, EDF a produit 97,8% de son électricité sans émission de CO ₂ grâce au nucléaire et aux énergies renouvelables		X	
6. POLITIQUE DÉMÉNAGEMENT / ACQUISITION BÂTIMENTS			
Programme de réaménagement de l'ensemble des agences (depuis 2019).	X	X ⁽³⁾	A poursuivre
Prise à bail de nouveaux sites à haute performance énergétique équipé de panneaux photovoltaïques en toiture (ex : Lesquin)	X ⁽⁴⁾	X	A poursuivre

(1) En France : Locataire des bureaux occupés pour son activité à 98 %, les gros travaux de performance énergétique liés aux bâtiments occupés (isolation, rénovation des chaudières, etc.) n'incombent pas directement à SOCOTEC. Pour autant, SOCOTEC contacte les propriétaires pour la mise en œuvre d'actions d'amélioration de la performance énergétique. En 2024, ce fut le cas pour le site d'ECHIROLLES. En 2025, il a été prévu par le bailleur de ROUXMESNIL BOUTEILLE de reprendre l'ensemble de l'isolation énergétique du bâtiment.

(2) En 2024 en France, 22 bâtiments (versus 16 en 2023, 13 en 2022) ont été concernés par de petits travaux à économie d'énergie pour un budget d'investissement s'élevant à 255 k€ (versus 201,4 k€ en 2023). Le groupe n'est pas à ce jour en mesure de calculer les économies d'émissions de GES associées. Les travaux concernent essentiellement du relamping, l'installation de détecteur de présence associé à l'éclairage, des compléments d'isolation, des reprises de programmation de chauffage/climatisation.

(3) Les projets de déménagement 2024 ont permis aux sites concernés de déménager dans des bâtiments récents conformes à la réglementation thermique en vigueur (Périgueux, Villeurbanne, Nancy, Dijon). L'équipe de gestionnaires Immobiliers en charge de ces projets a été sensibilisée afin de retenir dans la mesure du possible les bâtiments les plus performants au plan énergétique ou détenant les labels reconnus tels que HQE, BREAM, LEED, etc. Le Projet de déménagement (2024) du centre de Formation de Corbas (69) dans un bâtiment neuf, HQE, autonome en production d'électricité par des panneaux photovoltaïques a été repoussé à avril 2025.

(4) Site de Lesquin équipé de panneaux photovoltaïques en 2022, le nouveau site de GENAS le sera également.

Exemples d'actions menées en 2024 en faveur de la sobriété énergétique des bâtiments dans le monde

- En 2024, 22 bâtiments ont été concernés par des petits travaux en faveur de la performance énergétique soit plus de 255,5 K€ (relamping, entretien de chaudières, etc.) dans le monde.
- En France, des rénovations énergétiques majeures ont été initiées sur les bâtiments en 2024 et seront poursuivies en 2025 par les bailleurs. On peut citer par exemple la reprise de l'isolation thermique du site d'Echirrolles en France, le changement de toutes les cassettes de climatisation de notre Siège social à Guyancourt. En 2025, il a été acté la rénovation énergétique du site de Roumesnil Bouteilles, Limoges. Nous déménagerons également l'agence de Besançon qui est aujourd'hui une « passoire énergétique ». En 2026, nous continuerons avec le site de Dunkerque.
- Au Royaume-Uni, SOCOTEC s'est engagé à acheter 100 % d'électricité renouvelable jusqu'en 2025 représentant 90 % de la consommation totale de la plateforme SOCOTEC dans ce pays.
- SOCOTEC en Italie a également mis en place une procédure de sobriété énergétique et un travail d'harmonisation des fournisseurs d'électricité a été initié en vue de simplifier le suivi et pilotage des consommations. Le site d'Avellino a été équipé de panneaux solaires et Eurogé, de géothermie.

GRI 302-4

Résultats 2024 et objectifs 2028 en faveur de la sobriété énergétique des bâtiments SOCOTEC

ESRS E1.4

Buildings	2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2024	OBJECTIFS 2028
Variation des consommations d'électricité en France	-11 % (réduction 2023 sur 2022)	-10 % de réduction entre 2022 et 2024	-19%	Oui	-25 % de réduction entre 2022 et 2028
Variation de la consommation totale d'énergie liée aux buildings (électricité, gaz naturel, fioul, etc.) (France)	+ 0,76 % entre 2022 et 2023		-21%	Oui	
Variation de la consommation totale d'énergie liée aux buildings (électricité, gaz naturel, fioul, etc.) (monde)	+2,34 % entre 2022 et 2023		-8%	Partiel 80% de l'objectif atteint	
% d'énergies renouvelables dans consommations d'électricité (monde - incl. buildings)	20%	-	14,92%	-	-
% d'énergies renouvelables dans les consommations d'électricité (Italie)	27,5%	-	4,52%	-	+20% de consommation d'électricité de source renouvelable en Italie (panneaux solaires et géothermie)

Indicateurs

Voir Chapitre 5 : Indicateurs de Durabilité - Section Environnement - Tableau sur les bâtiments

2.3.5.3. NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Politique numérique responsable

ESRS E1.2.

La transformation digitale bouleverse et transforme le monde de l'entreprise. Elle est à la fois une cause matérielle d'émissions carbone mais aussi une solution au défi environnemental avec la digitalisation des bâtiments, les pratiques numériques en distanciel permettant de diminuer les trajets ou encore un moindre usage du papier. C'est pourquoi, promouvoir et intégrer des pratiques numériques responsables constituent une réponse concrète à nos engagements visant à réduire notre empreinte environnementale ; cela s'intègre naturellement dans le plan d'actions pour la sobriété énergétique du groupe SOCOTEC diffusé dès 2022.

Promouvoir et intégrer des pratiques numériques responsables constitue une réponse concrète à l'engagement du groupe à décarboner sa chaîne de valeur par :

- la rationalisation du parc téléphonique, informatique et imprimantes, et l'optimisation de l'exploitation des postes de travail.
- l'achat d'équipement durables et réparables.
- le recyclage ou réemploi des équipements électriques et électroniques en fin de vie.

Actions et ressources

ESRS E1.3.

Le groupe SOCOTEC a mis en place un plan d'actions pour une gestion écoresponsable des outils et services numériques.

Acheter des équipements durables et réparables.

- 100 % des écrans et ordinateurs SOCOTEC sont labellisés EnergyStar.
- HP, fournisseur de nos ordinateurs a obtenu la certification Ecovadis Platinum.

Optimiser le parc téléphonique, informatique, imprimantes et l'exploitation des postes de travail.

- Pack matériel personnalisé et optimisé en fonction des besoins collaborateurs. Fin de l'allocation multi-devices automatique et politique d'un seul PC par personne.
- Réutilisation de matériel existant plutôt que l'achat de matériel neuf. Prolonger la durée de vie de nos équipements et valoriser les matériels inutilisés sont au cœur de notre politique d'équipements informatiques.

- Copieurs multifonctions mis en place par open-space et suppression des imprimantes individuelles.
- Plan de réduction des impressions et envois papiers de rapports imprimés aux clients.
- Paramétrage de la luminosité adaptative des écrans.

Promouvoir un usage responsable des solutions collaboratives.

- Privilégier la visioconférence aux réunions nécessitant des déplacements.
- Privilégier l'appel sans vidéo (uniquement audio) lorsque celle-ci n'apporte pas de valeur significative.
- Limiter les envois de fichiers par e-mail en privilégiant par exemple l'envoi de lien vers les serveurs partagés.

Sensibiliser les collaborateurs aux écogestes numériques via des campagnes régulières.

GRI 306-4

Résultats 2024 et objectif 2028

ESRS E1.4.

Limiter la pollution de l'environnement liée au numérique tout en privilégiant les solutions de collaboration informatique et digitale versus les déplacements.

DEEE	2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2024	Objectifs 2028
% des DEEE (déchets électriques et électroniques) transmis dans des filières de recyclage ou réemploi	100% en France	Étendre le partenariat à la Belgique et au Luxembourg	100% des DEEE de la France, Belgique, Luxembourg et Royaume-Uni	Oui Objectif dépassé grâce au déploiement de la démarche au Royaume-Uni	100% des DEEE groupe

2.3.5.4. ACHATS RESPONSABLES

Politique d'achats responsables

ESRS E1.2.

La politique concernant la relation avec nos fournisseurs est définie dans la charte des achats responsables du groupe et se caractérise par une approche responsable et respectueuse, visant à établir des partenariats durables.

Retrouvez en détail la politique d'achats responsables du groupe SOCOTEC en 4.2. Gestion des Relations avec les Fournisseurs

Actions et ressources

ESRS E1.3.

Le groupe met place des actions afin de promouvoir sa politique d'achats responsables permettant de soutenir la décarbonation de sa chaîne de valeur

- L'engagement des fournisseurs à signer la Charte des Achats Responsables du Groupe incluant l'engagement de préserver l'environnement et de favoriser la décarbonation des produits.
- L'intégration des critères responsables dans le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs.
- Le choix du sourcing incluant, dans la mesure du possible, des fournisseurs locaux.
- La notion du "juste nécessaire" intégrée dans la rédaction des cahiers des charges
- L'allongement, quand cela est possible, de la durée d'usage (durée de leasing des imprimantes - 7/8 ans vs 4 ans)
- L'optimisation des processus en réduisant la consommation inutile et en promouvant le recyclage et les produits de seconde vie.

Résultats 2024 et objectifs 2028 en faveur des achats responsables

ESRS E1.4.

ACHATS RESPONSABLES	2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2024	OBJECTIFS 2028
Déploiement de la charte des achats responsable dans les plateformes	3 plateformes (France, Italie, Espagne) sur 7	-	4 plateformes (France, Italie, Espagne et UK) sur 7	-	100% des 7 principales plateformes
Signature de la charte des achats responsables pour les fournisseurs > 50 K€ (France)	52 fournisseurs soit 29% des fournisseurs >50k€ représentant 25% du montant total des achats	35% de fournisseurs signataires	42% des fournisseurs >50k€ signataires représentant 51% du montant total des achats	Oui	100 % des fournisseurs
Mise en place d'une démarche d'évaluation RSE des fournisseurs	-	Mise en place d'une démarche d'évaluation RSE des fournisseurs en France	Nombre de fournisseurs qui ont complété le questionnaire achats et RSE (TOP 200) en France : 82 / 200	Oui	Démarche déployée sur 100% des plateformes
Mise en place d'un questionnaire RSE lors des AO et/ou intégration de clauses RSE dans les contrats/Charte Achats Responsables annexée	-	Déploiement du questionnaire fournisseur en France Intégration de clauses RSE dans les contrats/Charte Achats Responsables annexée	Critères RSE intégrés à 100% des AO de la direction des achats en France Annexion de la Charte RSE aux contrats signés dans l'année	Oui	Déploiement de la démarche sur 100% des plateformes Mise en place d'une KPI de suivi relatif aux clause RSE dans les contrat

2.3.5.5. GESTION DES DÉCHETS EN PROPRE DES OPÉRATIONS

Retrouver la politique mis en œuvre au sein du groupe, les actions et les résultats, en 2.4.3. Gestion responsable des déchets de nos opérations.

2.3.6. CIBLES LIÉES A L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION DE CELUI-CI [E1-4]

ESRS E1.32.1, E1.33.2

2.3.6.1. CIBLES DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ÉMISSIONS DES SCOPES 1&2

Une nouvelle ambition à vision 2028 et 2030, alignée sur la méthodologie SBTi

La première pierre de cette démarche a été posée en décembre 2024 par l'engagement du groupe auprès de la Science Based Target initiative (SBTi committed) qui s'est fixé des objectifs de court terme pour réduire les émissions de sa chaîne de valeur, conformément à la trajectoire de réchauffement limité à 1,5 °C, déterminée dans les Accords de Paris. Suivant la méthodologie reconnue du SBTi, le groupe SOCOTEC a défini une trajectoire de décarbonation de ses émissions des scopes 1 & 2 à partir de l'année de référence 2023 :

- de - 30% des émissions scopes 1&2 en valeur absolue d'ici 2028.
- de - 42% des émissions scopes 1&2 en valeur absolue d'ici 2030.

ESRS E1.34.E.1.

Cette trajectoire, a été calculée selon les données scientifiques de la méthodologie SBTi pour être compatible avec la limitation du réchauffement de la planète de 1,5°C. Elle sera soumise à audit pour validation par le SBTi dans les deux années à venir tel que prévu dans le process d'engagement du SBTi.

Intégré au sein du pilier « mettre en œuvre la transition environnementale de la stratégie RSE », ces objectifs figurent parmi les 5 indicateurs prioritaires portés par le Groupe et validés en Comité de Direction.

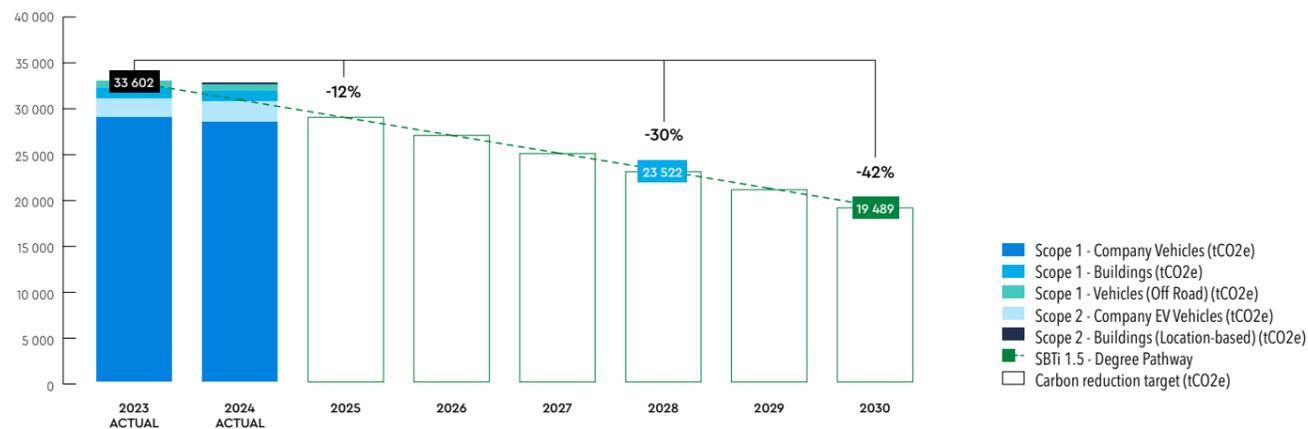
ESRS E1.34.B.1, E1.34.C.1

	SCOPES	TYPE	AMBITION EN %	ANNÉE DE RÉFÉRENCE	Année cible	ÉMISSIONS CIBLES BRUTES EN TCO ₂ EQ SCOPE 1	ÉMISSIONS CIBLES BRUTES EN TCO ₂ EQ SCOPE 2	APPROBATION DE L'INITIATIVE SBTi	
Objectif à court terme	Scopes 1 & 2	Absolu	-30%	2023	2028	21 889*	1633*	Committed à valider	
Objectif à court terme	Scopes 1 & 2	Absolu	-42%	2023	2030	18 136*	1353*	Committed à valider	
Objectif à court terme	Scope 3	A définir d'ici fin 2026							Committed à valider

*Cibles des émissions brutes à atteindre selon la trajectoire de réduction SBTi 1,5°. Cette estimation ne prend pas en compte la croissance du Groupe.

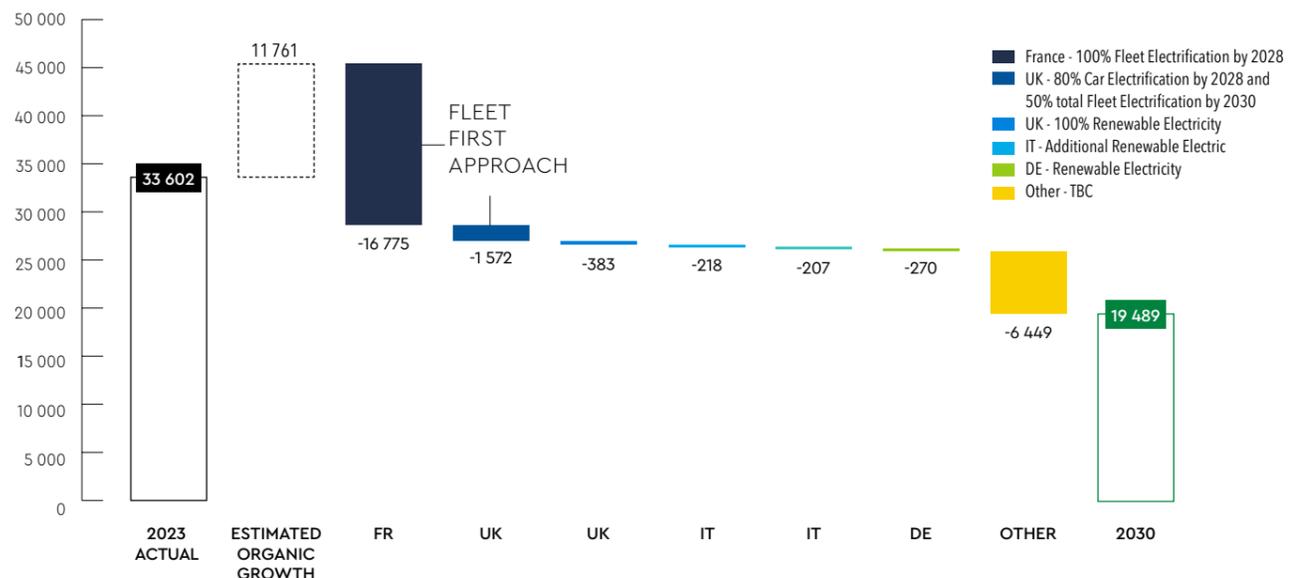
SOCOTEC GROUPE : CARBON REDUCTION - TARGET 2030

SCOPES 1+2



ESRS E1.43.F.1

ESTIMATION DE LA CONTRIBUTION DES LEVIERS DE DÉCARBONATION 2024 - 2030 EN TCO2E



2.3.6.2. CIBLES DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES – ÉMISSIONS DU SCOPE 3

ESRS E1.34.B.3.

Depuis 3 ans, le groupe SOCOTEC a renforcé progressivement l'exhaustivité du reporting des émissions les plus pertinentes auprès de ses fournisseurs de voyages, gestion des déchets, achats de biens et services, transport et distribution, amont de l'énergie, etc. ; ces catégories étant les plus pertinentes au regard de son activité et alignées avec les catégories identifiées dans le cadre du GHG Protocol.

En 2025, poursuivant sa démarche d'amélioration continue, SOCOTEC s'outille d'un logiciel dédié pour estimer les émissions liées à sa supply chain (scope 3) à partir des dépenses réalisées et des données d'activités disponibles. En 2024, le pilote mené par le Royaume-Uni a permis d'estimer l'ensemble des émissions associées aux « biens et services achetés » et « biens d'investissement » (catégories 1 et 2 du GHG Protocol) à partir des dépenses 2023. Elles ont été intégrées au bilan carbone 2024 et viennent expliquer la forte hausse du scope 3 de la plateforme UK, ainsi que mécaniquement celle des émissions de scope 3 à l'échelle du groupe. Cette démarche vise à être étendue à l'ensemble des plateformes du groupe d'ici fin 2026 au plus tard.

La capacité du groupe à estimer le scope 3 de la manière la plus exhaustive possible, représente un socle incontournable pour la mise en œuvre d'une stratégie de décarbonation de sa chaîne de valeur dont les objectifs de réduction et les leviers d'actions à faire valoir seront à définir sur cette base, et dans le temps imparti par le process défini par le SBTi, soit au plus tard fin 2026.

GRI 302 : ENERGY 2016 : 302-1 - 302-4

2.3.7. CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGETIQUE [E1-5]

CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE LIÉE AUX OPÉRATIONS EN PROPRE

ESRS E1-5	CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE	UNITÉ	TOTAL PLATEFORMES	
			2023	2024
ÉNERGIE CONSOMMÉE À PARTIR DE SOURCES FOSSILES				
E1.37.a.1.	Consommation totale d'énergie issue de sources fossiles en MWh de véhicules et bâtiments	MWh	133 177,04	131 267,4
ÉNERGIE CONSOMMÉE À PARTIR DE SOURCES NUCLÉAIRES				
E1.37.b.1	Consommation MWh d'électricité de source nucléaire (bâtiment + véhicules électrique bornes et hors bornes SOCOTEC)	MWh	4 611,01	6 850,83
ÉNERGIE CONSOMMÉE À PARTIR DE SOURCES RENOUVELABLES				
E1.37.c				
ESRS E1.37.c.i.1	Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	MWh		2,39
ESRS E1.37.c.ii.1	Consommation totale d'énergie issue de sources renouvelables en MWh liée aux opérations propres - consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	2 672,66	2 617,97
ESRS E1.37.c.iii.1	Consommation totale d'énergie issue de sources renouvelables en MWh liée aux opérations propres - consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	42	183
	Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie %	%	1,93	1,99
	Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie bâtiments %	%	13,73	15,6
	Part de la consommation d'électricité issue de sources renouvelables %	%	19,41	14,92

ESRS E1.38 -> 40

Le Groupe SOCOTEC étant un prestataire de services, il n'est pas actif dans des secteurs à fort impact climatique.

GRI 305: EMISSIONS 2016: 305-1 - 305-5

2.3.8. ÉMISSIONS BRUTES DE GES SCOPES 1, 2, 3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES [E1-6]

Le bilan carbone annuel de SOCOTEC est réalisé au-delà des obligations réglementaires par la direction RSE du groupe et visé par l'expert carbone et environnement dans chaque pays. Ce diagnostic annuel vient poser le socle de la démarche de réduction des émissions de GES du groupe SOCOTEC dans le cadre de son engagement à favoriser la transition environnementale du groupe. Le groupe SOCOTEC s'est engagé à déclarer annuellement ses émissions de GES et a mis à jour son bilan carbone pour 2024.

Périmètre géographique

- Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées pour les 7 principales plateformes du groupe et le Belux.
- Le périmètre correspond à >95 % des opérations et des revenus globaux de SOCOTEC et à >95 % de l'effectif total du groupe.
- Les acquisitions de l'année de reporting 2024 sont exclues car une phase d'intégration est nécessaire.

Méthodologie

- L'empreinte carbone a été réalisée conformément aux normes ISO 14064 et 14069 depuis 2021.
- Depuis 2023, le bilan carbone suit les recommandations du GHG Protocol, référentiel reconnu à l'international.

Voir plus de détails sur la méthodologie en 5.4. Méthodologie de reporting.

2.3.8.1. BILAN CARBONE 2024 DU GROUPE SOCOTEC

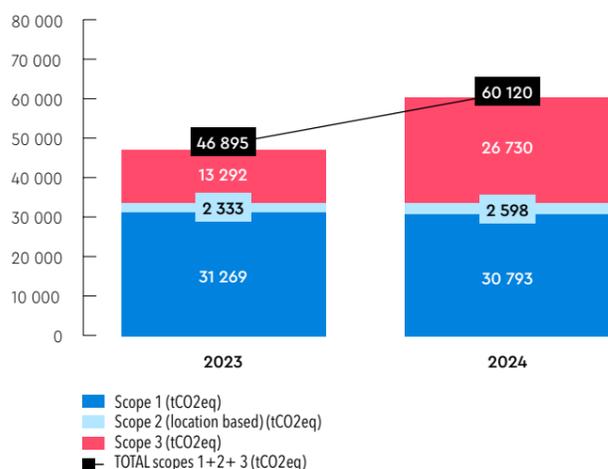
ESRS E1-52.A.

ÉVOLUTION DU TOTAL DES ÉMISSIONS DES GES DU GROUPE SOCOTEC (SCOPES 1+2+3)

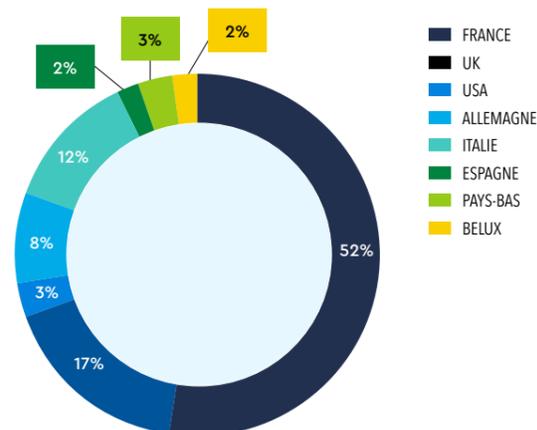
En 2024, le volume total des émissions de GES scopes 1, 2 et 3 s'élève à 60 120 tCO₂eq (versus 46 895 tCO₂eq en 2023). La hausse globale des émissions tous scopes confondus s'explique notamment par la capacité du groupe à améliorer la mesure de nouvelles catégories de son scope 3, soit les émissions indirectes en lien avec sa chaîne de valeur en 2024. Les émissions des scopes 1 et 2, directement liées aux opérations, marquent une légère inflexion (-1%) malgré la croissance du chiffre d'affaires (+13%) et des effectifs (+6%) en 2024.

BILAN CARBONE SOCOTEC RÉPARTITION DES ÉMISSIONS PAR SCOPE		UNITÉ	2023	2024
ESRS E1.44.a.1	Émissions brutes de GES scope 1	tCO ₂ eq	31 269	30 793
ESRS E1.44.b.1	Émissions brutes de GES scope 2 (basées sur la localisation)	tCO ₂ eq	2 333	2 598
	Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3)	tCO ₂ eq	13 292	26 730
ESRS E1-52.a	Total des émissions de GES scopes 1+2+3 (basées sur la localisation)	tCO ₂ eq	46 895	60 120
ESRS E1.53.1.	Intensité des émissions de GES scopes 1+2+3 par chiffre d'affaires	tCO ₂ eq/M€	37,31	42,03

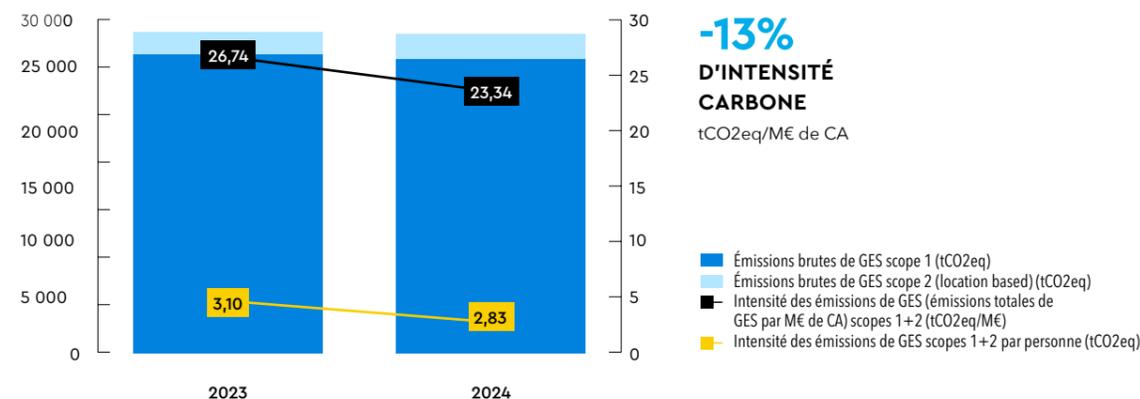
GRUPE SOCOTEC : ÉMISSIONS DE GES SCOPES 1+2+3 EN VALEUR ABSOLUE



GRUPE SOCOTEC : VENTILATION DES ÉMISSIONS DE GES PAR PAYS SCOPES 1+2



GRUPE SOCOTEC : ÉMISSIONS DE GES SCOPES 1+2 (TCO2eq)



GRUPE SOCOTEC : EMISSIONS DE GES SCOPES 1 + 2		2023	2024	VARIATION 2023/2024
ESRS E1.44.a.1	Émissions brutes de GES Scope 1 (tCO ₂ eq)	31 269	30 793	-2%
ESRS E1.44.b.1	Émissions brutes de GES Scope 2 (location based) (tCO ₂ eq)	2 333	2 598	11%
	Émissions totales de GES Scopes 1+2 (location based) (tCO ₂ eq)	33 602	33 391	-1%
ESRS E1.53	Intensité des émissions de GES - Scopes 1+2 (tCO ₂ eq / M€ de CA)	26,74	23,34	-13%
	Intensité des émissions de GES Scopes 1+2 par personne (tCO ₂ eq)	3,10	2,83	-22%

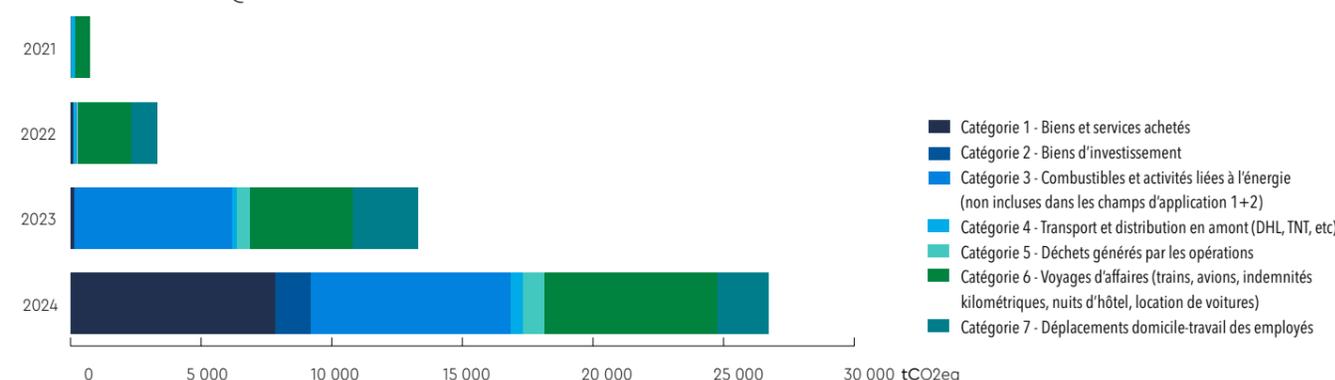
ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DES GES INDIRECTES DU GROUPE : SCOPE 3

Entre 2023 et 2024, la forte hausse du scope 3 s'explique par l'ajout des émissions liées aux achats de biens et services (catégorie 1 du GHG protocol) et des biens d'investissement (catégorie 2) du Royaume-Uni, qui ont pu être estimées pour la première fois en 2024, à partir des dépenses réalisées via un logiciel spécialisé. Suivant sa logique d'amélioration continue, le groupe SOCOTEC s'est outillé pour étendre cette démarche à l'ensemble de ses plateformes en 2025. L'objectif est d'atteindre un seuil de couverture de 67% du total de son scope 3 afin d'être en mesure de fixer des ambitions de réduction associées alignées avec la méthodologie du SBTi (Science Based Target initiative).

GRUPE SOCOTEC : EMISSIONS DE GES PAR CATEGORIE DU GHG PROTOCOL (SCOPE 3)		UNITÉ	TOTAL PLATEFORMES	
			2023	2024
	ÉMISSIONS TOTALES BRUTES INDIRECTES DE GES (SCOPE 3)	TCO2EQ	13 292	26 730
ESRS E1.44.c.1	Émissions brutes de GES du scope 3 - Biens et services achetés	tCO ₂ eq	141	7 812
ESRS E1.44.c.2	Émissions brutes de GES du scope 3 - Biens d'investissement	tCO ₂ eq		1 365
ESRS E1.44.c.3	Émissions brutes de GES du scope 3 - Combustibles et activités liées à l'énergie	tCO ₂ eq	6 041	7 658
ESRS E1.44.c.4	Émissions de GES Transport de matériel - (par ex. DHL, TNT)	tCO ₂ eq	184	496
ESRS E1.44.c.5	Émissions brutes de GES du scope 3 - Déchets générés par les opérations	tCO ₂ eq	476	794
ESRS E1.44.c.6	Émissions brutes de GES du scope 3 - Voyages d'affaires	tCO ₂ eq	3 967	6 638
ESRS E1.44.c.7	Émissions brutes de GES du scope 3 - Déplacements domicile-travail des employés	tCO ₂ eq	2 483	1 967

La hausse continue observée sur le scope 3 depuis 2021 s'explique par l'amélioration de l'exhaustivité des émissions menée d'année en année, au fil de l'intégration des différentes plateformes géographiques et de l'alignement avec les catégories du GHG protocol.

SOCOTEC GROUPE : ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS PAR CATÉGORIE DU GHG PROTOCOL SCOPE 3 EN TCO2EQ



Les principaux postes d'émissions de GES au niveau groupe se répartissent comme suit :

- 61 % (versus 76 % en 2023) des émissions de GES liées à la flotte de véhicules d'entreprise (scopes 1, 2 et 3),
- 14 % (idem 2023) des émissions de GES liées aux déplacements train, avion, indemnités kilométriques personnelles remboursées locations de voitures, nuits d'hôtels, déplacements domicile-travail des collaborateurs (scope 3),
- 7 % (versus 8 % en 2023) des émissions de GES liées aux consommations énergétiques des bâtiments (scopes 1, 2 et 3),
- 3% (versus 2 % en 2023) des émissions de GES liées aux autres émissions indirectes : transport de marchandises, internet, data centers, déchets dangereux et non dangereux (scope 3),
- 15% des émissions liées aux biens et services achetés et 2% aux biens d'investissements du Royaume-Uni (intégrées au scope 3 pour la première fois en 2024 impactant le scope 3 de ce pays).

Les résultats méritent d'être regardés en différenciant :

- l'évolution des émissions des scopes 1 & 2 directement liées aux opérations du groupe et sur lesquelles nous pouvons directement influencer en mobilisant des leviers directement (ex. consommations énergétiques de la flotte de véhicules et des bâtiments).
- des évolutions des émissions du scope 3, dites indirectes. Ces dernières nécessitent une double approche de rationalisation des achats et de mise en œuvre d'une relation fournisseurs plus vertueuse visant à la décarbonation de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DE GES DU GROUPE DIRECTEMENT LIÉES AUX OPÉRATIONS : SCOPES 1 ET 2

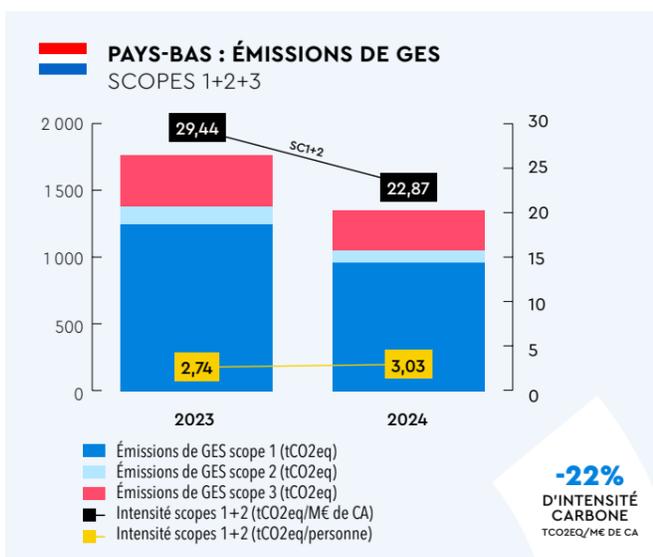
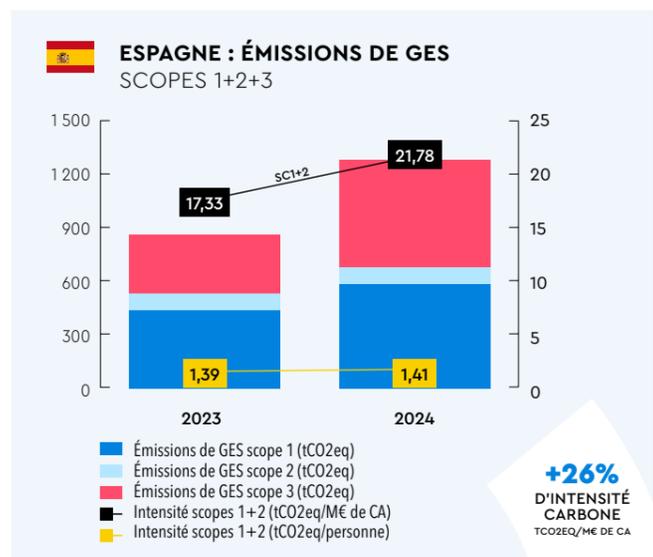
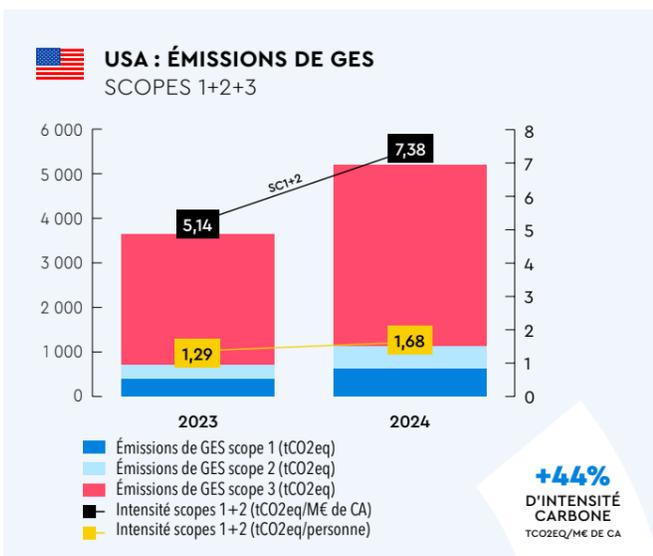
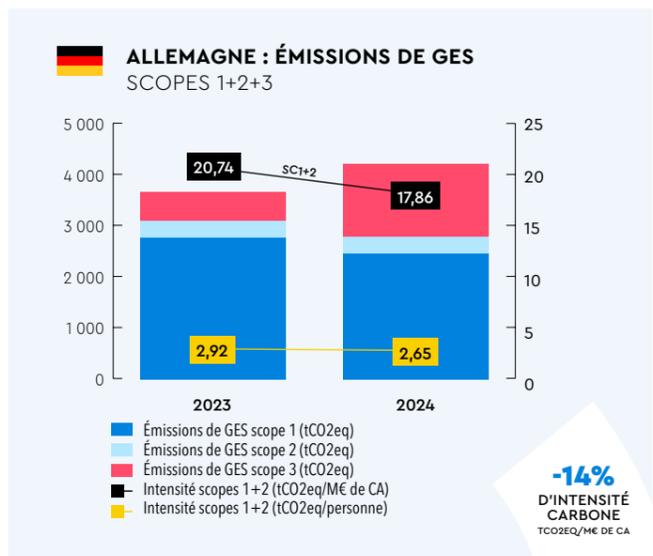
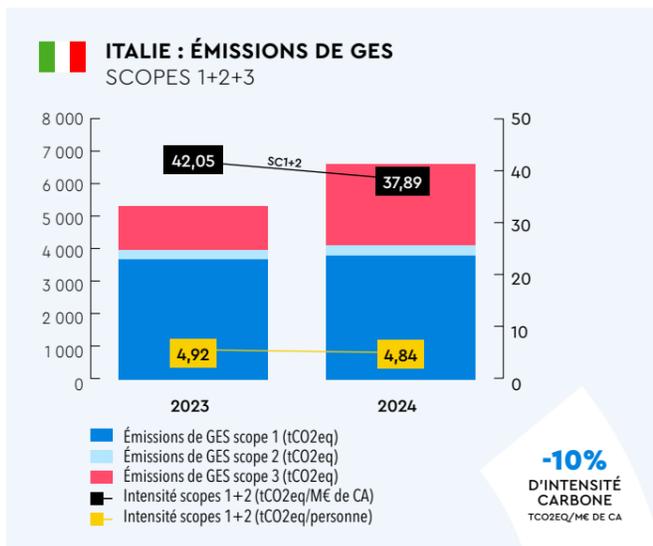
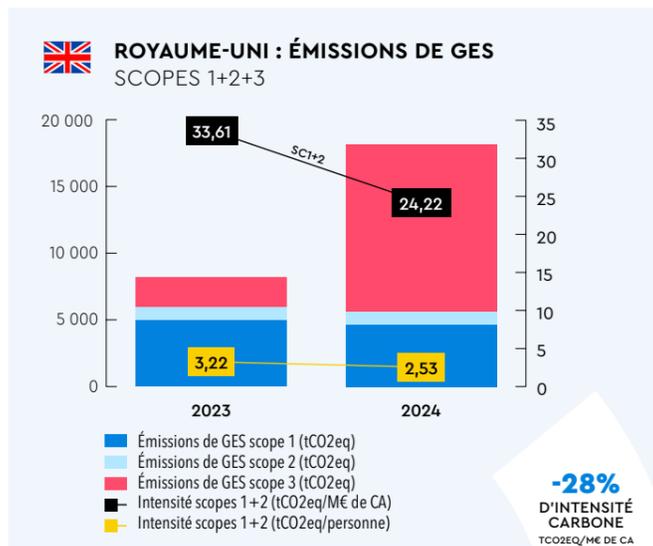
La tendance générale est à la baisse, tant en valeur absolue (-1%) qu'en intensité. (-13%) Ce sont les effets bénéfiques de l'électrification de la flotte SOCOTEC initiée en France depuis en 2023 et progressivement étendue dans le Groupe : 16 % de véhicules à faibles émissions sur la quasi-totalité des plateformes en 2024 versus 4,6% en 2023.

Le bilan carbone 2024 (scopes 1,2) du groupe SOCOTEC s'élève :

ESRS E1.53.1

- en valeur absolue à 33 391 tonnes eq CO₂ (versus 33 602 tonnes eqCO₂ en 2023) marquant une légère inflexion (-1%) malgré la croissance en chiffre d'affaires et des effectifs sur le périmètre considéré entre 2023 et 2024.
- en intensité par millions d'euros de chiffre d'affaires à 23,34 tonnes eqCO₂ par M€ de chiffre d'affaires (versus 26,74 tonnes eqCO₂ par M€ de chiffre d'affaires en 2023) soit une réduction de 13%.
- en intensité par personne à 2,83 tonnes eq CO₂ /ETP (versus 3,10 tonnes eqCO₂ /ETP en 2023) soit une réduction de 22%.

2.3.8.2. BILAN CARBONE 2024 PAR PLATEFORME



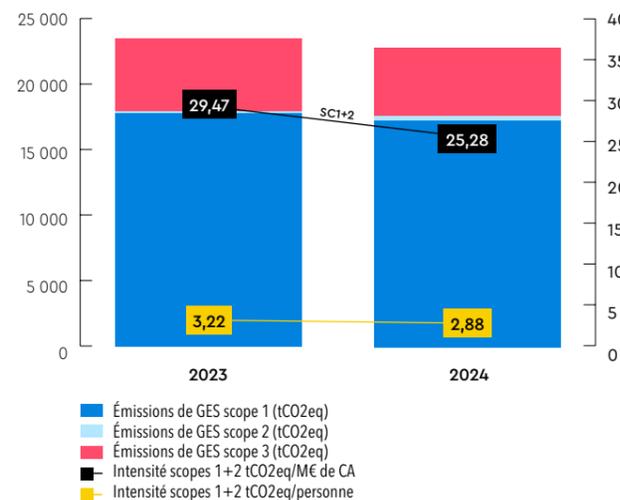
SOCOTEC EN FRANCE

En 2024, les émissions totales de GES scopes 1, 2 et 3 en France s'élèvent à 22 723 tCO2e (versus 23 411 tCO2e en 2023). L'année 2024 vient marquer une première inflexion des émissions de GES avec :

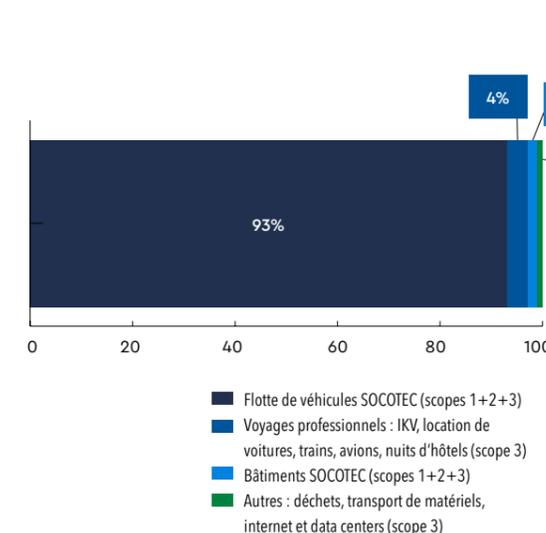
- Une réduction de 3% des émissions de GES en valeur absolue (malgré la hausse en chiffre d'affaires de 13% et de 6,7% des effectifs).
- Une réduction de 12% de l'intensité carbone totale (scopes 1+2+3) en tCO2eq/M€
- Une réduction de 14% de l'intensité carbone sur nos émissions directes (scopes 1+2) en tCO2eq/M€.

Des résultats positifs que nous pouvons imputer notamment à l'électrification de la flotte de véhicules (18% de véhicules électriques en moyenne pondérée sur l'année 2024 et 30% au 31/03/2025). Une progression en bonne voie pour atteindre l'objectif de 100% de véhicules électriques, fixé pour 2028 dont les effets se font désormais ressentir.

FRANCE : ÉMISSIONS DE GES SCOPES 1+2+3



FRANCE : RÉPARTITION DES ÉMISSIONS PAR USAGE SCOPES 1+2+3



2.3.8.3. FIN DE LA SEQUENCE AMBITIONS 2021-2024

L'année 2024 marque la fin du premier cycle quadriennal d'analyse des émissions GES du groupe SOCOTEC au regard de l'objectif de réduction des émissions fixé à -15% à compter de l'année de référence 2021. Si cet objectif n'a pas été atteint en valeur absolue, les émissions ayant subi une hausse alignée avec la croissance organique du groupe, l'objectif a quasiment été atteint en intensité carbone (-14% de GES par millions d'euros de chiffre d'affaires). Les efforts de sobriété mis en œuvre ces quatre dernières années se ressentent de manière positive sur l'intensité carbone des émissions directement liées aux opérations (scopes 1 & 2). L'inflexion se ressent notamment depuis 2024, cette année tirant enfin profit des bénéfices de l'électrification de la flotte automobile.

ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS 2021-2024 DANS LE GROUPE (périmètre France et Italie)

Dans un souci de comparabilité des périmètres, seules la France et l'Italie, premières plateformes à avoir réalisé leur bilan carbone en 2021, sur les scopes 1 et 2, sont intégrées à l'analyse sur les 4 ans. Ces deux pays ont observé une croissance de 37% en chiffre d'affaires et de 17% en effectifs. Les résultats ci-dessous sont à considérer à l'aune de cette forte croissance.

Les résultats en intensité sont positifs. Notamment, l'intensité carbone par million d'euro de chiffre d'affaires qui marque une inflexion de 14% sur les émissions directes (scopes 1+2), manquant d'1 point l'objectif de réduction de 15% fixé pour cette séquence 2021-2024.

Groupe - France (1) et Italie (2)	2021	2022	2023	2024	Variation 2021/2024	Atteinte de l'objectif de -15%
Total émissions de GES SCOPES 1+2 en tCO2eq (amont des carburants France inclus) (3)	20 664	21 447	24 976	24 196	17%	Non
Intensité Scopes 1 & 2 (tCO2eq / M€ chiffre d'affaires)	37,39	35,53	37,67	32,07	-14%	Partiel 93% de l'objectif de réduction atteint
Intensité Scopes 1 & 2 (tCO2eq / ETP)	3,62	3,57	4,08	3,63	0%	Non Les émissions sont néanmoins restées stables au gré de la croissance des effectifs de 17% en 4 ans

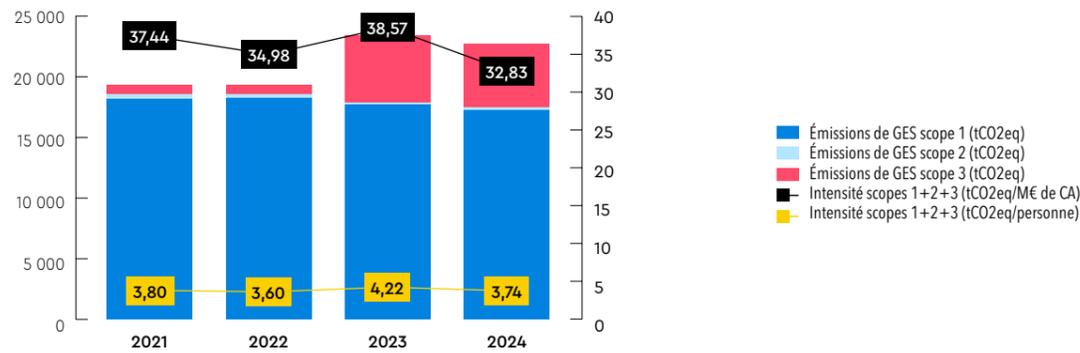
(1) Sont incluses au périmètre d'analyse pour les entités françaises suivantes : BU Environnement : AXE, SOCOTEC Environnement. BU Construction & Immobilier : BIM in Motion, Monaco, SOCOTEC Construction (dont CSPS consulting), SOCOTEC Diagnostic, SOCOTEC Immobilier Durable, SOCOTEC Smart Solutions (dont ASCAUDIT depuis 2023). BU Équipements & Industrie : CIS, Power Services, S2M, SNER, SOCOTEC Équipements. Monitoring : SOCOTEC Monitoring. Infrastructures : SOCOTEC Infrastructure France. Certification : SOCOTEC Certification France. Formation : SOCOTEC Formation, SOCOTEC Formation Nucléaire. Holding : SGE (SOCOTEC Gestion et Holding).
(2) Sont incluses au périmètre d'analyse les entités italiennes suivantes : SOCOTEC Italia (Bureaux : Avellino, Ferrara, Genova, Lainate, Senigallia), Tecnolab Ortona.
(3) L'amont des carburants a été réintégré au scope 1 en 2023 et 2024 pour assurer la comparabilité de l'analyse à iso méthodologie sur la période 2021 à 2024.

FOCUS SUR LES RÉSULTATS 2021-2024 EN FRANCE

Évolution du total des émissions de GES scopes 1, 2 et 3 : en valeur absolue, le groupe observe une hausse de 18% de ses émissions de scope 1, 2 et 3. Ces résultats sont néanmoins à considérer à l'aune de la forte croissance + 30% en chiffre d'affaires et + 17% en effectifs.

En intensité, SOCOTEC en France observe une baisse de 12% de ses émissions de GES par millions d'euros de chiffre d'affaires et une réduction de 2% de ses émissions de GES par ETP entre 2021 et 2024.

FRANCE : ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DE GES SCOPES 1+2+3



FRANCE	2021	2022	2023	2024	Variation 2021/2024	Atteinte de l'objectif de -15%
Émissions de GES scopes 1+2+3 en tCO ₂ eq	19 297	19 320	23 411	22 723	18%	Non
Intensité scopes 1+2+3 (tCO ₂ eq / M€ chiffre d'affaires)	37,44	34,98	38,57	32,83	-12%	Partiel 80% de l'objectif de réduction atteint
Intensité scopes 1+2+3 (tCO ₂ eq / ETP)	3,80	3,60	4,22	3,74	-2%	Non

Évolution des émissions directement liées aux opérations (scopes 1 et 2) entre 2021 et 2024 :

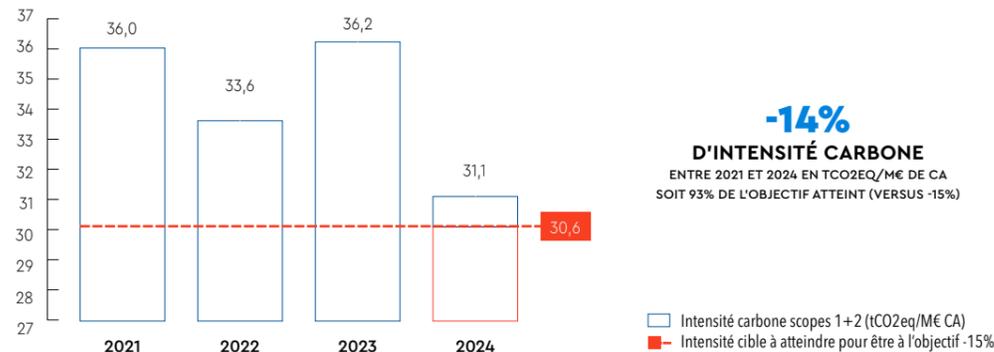
En valeur absolue, le groupe observe une hausse de 16% de ses émissions de scope 1 & 2 en ligne avec la croissance des effectifs de 17%.

En intensité, SOCOTEC en France observe une baisse de 14% de ses émissions de GES directement liées aux opérations par millions d'euros de chiffre d'affaires, à 1 point de l'objectif de réduction de 15% fixé pour la période. L'intensité par ETP n'observe quant à elle qu'une légère baisse de 3% entre 2021 et 2024.

FRANCE	2021	2022	2023	2024	Variation 2021/2024	Atteinte de l'objectif de -15%
Total émissions de GES scopes 1+2 en tCO ₂ eq (amont des carburants inclus) ⁽¹⁾	18 552	18 583	21 976	21 523	16%	Non
Intensité scopes 1+2 (tCO ₂ eq / M€ chiffre d'affaires)	36,00	33,64	36,21	31,10	-14%	93% de l'objectif atteint
Intensité scopes 1+2 (tCO ₂ eq / ETP)	3,66	3,46	3,96	3,54	-3%	Non Les émissions ont néanmoins diminué au gré de la croissance des effectifs de 17% en 4 ans

(1) L'amont des carburants a été réintégré au scope 1 en 2023 et 2024 pour assurer la comparabilité de l'analyse à iso méthodologie sur la période 2021 à 2024.

FRANCE : ÉVOLUTION DE L'INTENSITÉ CARBONE SCOPES 1+2



2.3.9. PROJETS D'ABSORPTION ET D'ATTÉNUATION DES GES FINANCÉS AU MOYEN DE CRÉDITS CARBONE [E1-7]

Le Groupe SOCOTEC n'a pas mis en œuvre de démarche dédiée à l'absorption de ses émissions de GES au moyen de crédits carbone. Seules quelques démarches fournisseurs isolées sont valorisées. Citons à titre d'exemple ci-dessous la compensation carbone de la flotte automobile de Canzler par le prestataire de leasing.

CANZLER (FILIALE DE SOCOTEC ALLEMAGNE)	UNITÉ	TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024
E1.58.a*	ABSORPTION ET STOCKAGE DE GES			
E1.58.a.1	Quantité totale d'absorption et de stockage de GES exprimée en tonnes métriques équivalent CO ₂ liée aux activités propres de l'entreprise - activité d'absorption	tCO ₂ eq		
E1.58.a.2	Quantité totale d'absorptions et de stockage de GES exprimée en tonnes métriques équivalent CO ₂ liée à la chaîne de valeur en amont et en aval, activité d'absorption	tCO ₂ eq	256,43	4,43
E1.59*	CRÉDITS CARBONE			
E1.59.a.1	Quantité totale de crédits carbone en dehors de la chaîne de valeur de l'entreprise, exprimée en tonnes métriques équivalent CO ₂ , qui ont été vérifiés au regard de normes de qualité reconnues et annulés au cours de la période de référence	tCO ₂ eq		
E1.59.a.1	Quantité totale de crédits carbone en dehors de la chaîne de valeur de l'entreprise, exprimée en tonnes métriques équivalent CO ₂ , dont l'annulation est prévue à l'avenir, qu'elle soit basée ou non sur des accords contractuels existants	tCO ₂ eq		

2.3.10. TARIFICATION INTERNE DU CARBONE [E1-8]

ESRS E1.62.1

Le Groupe SOCOTEC n'a pas mis en œuvre de système de tarification interne du Carbone.

2.3.11. EFFETS FINANCIERS ATTENDUS DES RISQUES PHYSIQUES ET DE TRANSITION MATÉRIELS ET OPPORTUNITÉS POTENTIELLES LIÉES AU CLIMAT [E1-9]

ESRS E1.66

SOCOTEC n'a pas réalisé d'analyse concernant les risques physiques liés au climat pouvant impacter ses activités, ni leurs impacts monétaires. Néanmoins SOCOTEC étant un prestataire de services, ces risques n'apparaissent que peu matériels au regard de son activité.

ESRS E1.67

SOCOTEC est conscient des opportunités matérielles potentielles liées au climat et notamment du potentiel de développement des marchés en lien avec la transition environnementale des projets clients pour l'amélioration de la qualité du bâti et la réduction des risques, l'adaptation et atténuation du changement climatique et la gestion énergétique des actifs de la construction. Ces opportunités ont d'ailleurs été identifiées lors de l'analyse de double matérialité.

Le groupe SOCOTEC met ainsi en œuvre un plan de transition pour l'adaptation du business model et de la stratégie commerciale consistant à mettre l'accent sur le développement des missions « Green Trust ». Il s'agit de toutes les solutions innovantes proposées par les experts SOCOTEC aux clients pour leur permettre de répondre aux défis de la décarbonation ou de la performance énergétique du bâti, de réduire les gaz à effet de serre et plus largement les missions d'accompagnement des clients à impact positif sur l'environnement. SOCOTEC a évalué la part de son chiffre d'affaires incombant à la réalisation de ses missions « Green Trust ». Elle s'élève à 35,85% du chiffre d'affaires 2024 et l'objectif de développement est fixé à 50% du chiffre d'affaires groupe en 2028, objectif validé par le comité exécutif. Le groupe a également évalué l'éligibilité de l'ensemble de ses activités à la taxonomie européenne.

Voir 2.1. Green Trust : les solutions vertes pour accompagner la transition environnementale des clients.

Voir 2.2.3. Taxonomie verte : indicateurs et résultats.

2.4. USAGE DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5]

2.4.1. DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES INCIDENCES, RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTES [E5.IRO-1] [E5.SBM-3]

L'importance de l'enjeu concernant l'usage des ressources et l'économie circulaire a été confirmé au cours de l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC. C'est un enjeu matériel pour le groupe. Il s'agit notamment pour le groupe de développer sa capacité à saisir les opportunités liées à l'économie circulaire au sein des projets clients, mais aussi de mettre en place au sein de ses opérations une démarche d'économie circulaire quand cela est possible.

Voir 1.6. Impacts, risques et opportunités matériels en lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3].

ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	PARTIES PRENANTES
	I+ RI I- OP	UPWARD	OWN	DOWNWARD	TERM	
ESRS E5 Économie Circulaire Solutions clients	OP		X	X	Medium Long	Clients, Utilisateurs finaux, Autorités publiques, Environnement
ESRS E5 Économie Circulaire - Own Operations WEEE (waste of electrical and electronic equipment)	I+		X	X	Short Medium	Employés, Communautés

2.4.2. ACCOMPAGNER LES CLIENTS DANS LEURS PROJETS D'ÉCONOMIE CIRCULAIRE : POLITIQUE [E5-1], ACTIONS [E5-2] ET OBJECTIFS [E5-3]

ESRS E5.15.A.2-B.2, E5.19.1, E5.20.B.2->E.2

Politique

ESRS E5-1

SOCOTEC propose des solutions pour accompagner ses clients vers une gestion sobre et efficace des ressources au sein de la filière bâtiments, afin de limiter le gaspillage et favoriser le réemploi des matériaux et des équipements à tous les stades de la construction, de la rénovation ou de la démolition.

Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire pour les clients

ESRS E5-2

Les équipes de SOCOTEC Immobilier Durable, soit plus de 450 experts et ingénieurs, sont mobilisées pour accompagner leurs clients sur ses offres et agir en faveur de l'économie circulaire pour les secteurs de la Construction et de l'Immobilier. Créé par les experts de SOCOTEC Immobilier Durable et lancé en septembre 2021, le référentiel d'économie circulaire Ecocycle vise à accompagner et reconnaître les actions des clients réalisées en la matière sur leurs projets de construction ou de réhabilitation pour répondre à 4 enjeux majeurs :

- L'Écoconception
- L'Économie responsable
- Le Réemploi des matériaux
- Le Recyclage des déchets

Le label d'économie circulaire de SOCOTEC aide concrètement à définir la stratégie d'économie circulaire d'un projet de construction ou de rénovation ou réhabilitation, et le plan d'actions nécessaire. Il permet aussi de suivre et d'évaluer la performance globale du projet en faveur de l'économie circulaire dans une démarche d'amélioration continue. Il permet également de valoriser les efforts de chacun :

- A la conception, des prérequis - correspondant aux bonnes pratiques usuelles d'économie circulaire - sont exigés.
- A la livraison du projet, le label est remis avec un niveau associé (engagé, confirmé ou exemplaire) en fonction des actions mises en place dans le cadre de cette démarche d'économie circulaire.

En parallèle, pour aller plus loin sur les démarches de réemploi des matériaux, SOCOTEC a développé des partenariats avec des plateformes de réemploi, telles que le Booster du Réemploi, Cycle'Up et Cyneo en France, et encore Carbon Trust (Zero Waste to Landfill) au Royaume-Uni. Ces partenariats nous permettent de pouvoir accompagner efficacement nos clients avec :

Des diagnostics PEMD et diagnostics ressources avec pour objectifs de :

- Identifier les volumes de matériaux et de produits que l'opération produira ;
- Qualifier les matériaux pour étudier leur potentiel de réemploi ;
- Sécuriser la dépose et le stockage des matériaux et produits à réemployer.

Des missions d'AMO réemploi dans la construction, la réhabilitation ou la déconstruction avec pour objectifs de :

- Réduire l'impact carbone
- Qualifier les matériaux pour étudier leur potentiel de réemploi
- Détecter les possibles exutoires pour les matériaux ciblés
- Valoriser les projets de construction et de réhabilitation

Des missions de formation à l'économie circulaire avec pour objectifs de :

- Sensibiliser les acteurs de la construction et de l'immobilier à l'économie circulaire
- Donner des outils efficaces pour intégrer l'économie circulaire dans des opérations de travaux
- Faciliter l'intégration de l'économie circulaire dans les marchés

Un plan d'actions commercial est en place chaque année qui permet de piloter le déploiement de ces offres et leur mise en production par nos experts.

Résultats 2024 et Objectifs

ESRS E5-3

L'objectif principal est de valoriser au maximum les matières et les déchets issus du BTP dans les projets clients pour réduire le recours aux ressources naturelles, et par conséquent, les émissions de carbone, principales causes du changement climatique. La démarche d'économie circulaire que propose SOCOTEC à ses clients doit permettre de réduire les déchets du bâtiment, et notamment des matériaux et produits qui ont des impacts environnementaux différents tout au long de leur cycle de vie. L'agence « réemploi et recyclage » de la BU Construction & Immobilier a permis en 2024 de finaliser le développement de l'offre Économie circulaire par :

- La massification des diagnostics DPEMD ou ressources avec une montée en compétence des collaborateurs sur le sujet
- La formalisation de l'offre AMO réemploi et la diffusion des packs missions
- Les premiers retours d'expérience de projets de qualification des matériaux
- La visibilité du label Ecocycle

L'objectif 2025 est à présent de déployer la pratique d'économie circulaire dans les équipes opérationnelles, un pôle Qualité Environnementale des Bâtiments (QEB) dédié aux métiers du développement durable (certifications environnementales et réemploi des matériaux) a été créé. Il aura pour rôle de commercialiser toute cette gamme de services, et notamment ceux liés à l'économie circulaire, de monter en compétence davantage de collaborateurs sur ces métiers et de développer les outils ad hoc pour la réalisation des missions. Ce pôle QEB sera accompagné par le pôle Déploiement et Méthodes à travers la formation des collaborateurs et la mise en place de rituels techniques.

Indicateurs

Chiffres clés de l'Économie Circulaire et du label Ecocycle

- 5 projets Ecocycle réalisés
- 137 diagnostics DPEMD / Ressources
- 120 107 tonnes de matériaux détectés comme réemployables sur 637 808 tonnes de matériaux en 2024.

Voir Chapitre 5 - Indicateurs de durabilité.

GRI 306 : DÉCHETS 2020

2.4.3. GESTION RESPONSABLE DES DÉCHETS DE NOS OPÉRATIONS : POLITIQUE [E5-1], ACTIONS [E5-2] ET OBJECTIFS [E5-3]

Politiques

ESRS E5-1

Le groupe SOCOTEC, en tant qu'entreprise de services, génère peu de déchets dans le cadre de ses opérations de prestations (secteur tertiaire). Cependant, le groupe favorise la réduction, la réutilisation et le recyclage des déchets dangereux et non dangereux propres à la conduite de ses opérations. Les déchets des équipements électriques et électroniques sont plus particulièrement visés et suivent une politique permettant de les récupérer pour les mettre chaque année en circuit de réemploi et/ou de recyclage. Pour la gestion des postes de travail et écrans mis au rebus, un partenariat avec ECODAIR et EMMAÛS CONNECT permet de flécher vers ces circuits 100 % des DEEE* chaque année en France, au Belux et au UK. Une démarche de tri sélectif est en outre mise en place au sein des agences. En complément, notre politique d'achats intègre désormais les critères de recyclabilité en France, au Royaume-Uni et en Italie.

Actions

ESRS E5-2

2.4.3.1. GESTION DES DÉCHETS DANGEREUX

La démarche de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques.

Depuis 2021, 100 % des matériels informatiques obsolètes ou hors services en France (portables, PC fixes, écrans, claviers et accessoires divers) ont été transmis à ECODAIR et EMMAÛS CONNECT (partenariat signé en 2021). Les matériels réemployés ont contribué à lutter contre l'illectronisme ou encore à équiper des publics défavorisés pour améliorer leur employabilité ou les aider au cours de leur formation de Technicien d'Assistance Informatique chez ECODAIR. Cette démarche a été étendue à la Belgique, au Luxembourg et au Royaume-Uni en 2024.

2.4.3.2. GESTION DES DÉCHETS NON DANGEREUX

Dans le cadre de sa politique de gestion des déchets, le groupe accompagne ses agences et pays à la mise en place du tri sélectif pour assurer le recyclage des principaux flux de déchets : papier, carton, canettes, bouteilles plastique, cartouches d'encre, piles. Le tri des biodéchets est en cours de déploiement en France.

2.4.3.3. RÉDUIRE LES DÉCHETS GRÂCE A UNE POLITIQUE

D'ACHATS DURABLES ET RESPONSABLES

Afin de réduire ses déchets à la source, le groupe s'attache à appliquer une politique d'achats responsables visant à réduire les déchets produits en optimisant ses process internes, et favoriser le réemploi et l'utilisation de matériaux de seconde vie.

Par exemple en France :

- Le pack informatique est personnalisé afin d'optimiser l'allocation des devices aux besoins par collaborateur, et éviter toute surconsommation pouvant être induite par de l'allocation automatique de multi-devices.
- Les matériels inutilisés sont remis dans le circuit et leur réemploi favorisé, au détriment de l'achat de matériel neuf, afin de prolonger leur durée de vie.
- Le parc de copieurs multifonctions a également été optimisé par la mise en place de copieurs en réseau, permettant la suppression des imprimantes individuelles et la réduction des imprimantes collectives mises en open-space. Les actions menées pour optimiser le parc d'imprimantes a permis de réduire de 25 % les impressions entre 2022 et 2023 et donc d'éviter une part de déchets associés.

Par exemple en Italie :

SOCOTEC Italia a démarré un projet avec un fournisseur d'outils (HILTI) qui loue un grand nombre d'outils fabriqués avec des matériaux de seconde main et sans fil. Ces outils dont la durée de vie est prolongée rentrent dans le champ de notre engagement RSE et répondent aux normes de sécurité.

Résultats 2024 et objectifs 2028

ESRS E5-3, ESRS E5.23.1 - E5.24.D.2 - E5.24.E.2

DEEE	2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	ATTEINTE DE L'OBJECTIF 2024	Objectifs 2028
% des DEEE (déchets électriques et électroniques) transmis dans des filières de recyclage ou réemploi	100% en France	Étendre le partenariat à la Belgique et au Luxembourg	100% des DEEE de la France, Belgique, Luxembourg et Royaume-Uni	Oui Objectif dépassé grâce au déploiement de la démarche au Royaume-Uni	100% des DEEE groupe
% des agences en France ayant déployé le tri des déchets non-dangereux	28%	Faire progresser le déploiement du tri en agence	50%	Oui	Suivi du déploiement du tri dans les plateformes internationales

Autres objectifs qualitatifs à 2028

- Limiter la pollution de l'environnement liée au numérique tout en privilégiant les solutions de collaboration informatique et digitale versus les déplacements.
- S'assurer de la récupération et d'une gestion responsable de 100 % des matériels informatiques obsolètes en France, au UK, au Belux, et étendre progressivement cet objectif aux autres pays.
- Continuer à déployer le tri des déchets à la source dans les locaux de SOCOTEC.
- Étendre le reporting des déchets à l'ensemble des plateformes du groupe.
- Prendre systématiquement en compte les critères environnementaux liées à l'utilisation et la fin de vie des produits dans les appels d'offres de fournisseurs, afin de favoriser les produits sobres énergétiquement et permettant la réduction des déchets produits.
- Prise en compte des indices de réparabilité.

2.4.4. RESSOURCES ENTRANTES [E5-4]

SOCOTEC étant un prestataire de services, le groupe n'a aucune activité de production et n'est donc pas concerné par l'entrée de matière dans ses propres opérations.

2.4.5. RESSOURCES SORTANTES [E5-5]

ESRS E5.36>37

2.4.5.1. DÉCHETS ISSUS DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE L'ENTREPRISE

En 2024, le groupe reporte 3 328 tonnes de déchets produits (versus 1471 tonnes reportées en 2023). Cette hausse s'explique notamment par une meilleure couverture du reporting :

- Périmètre 2023 : France, Italie, Royaume-Uni, Espagne
- Périmètre 2024 : France, Italie, Royaume-Uni, Espagne, Allemagne, Pays-Bas, Belux

TOTAL DÉCHETS DANGEREUX + NON DANGEREUX		UNITÉ	2023	2024
ESRS E5.37.a.1	Quantité totale de déchets produits (t)	t	1 471	3 328
ESRS E5.37.b.i.1	Quantité totale en poids de déchets dangereux détournés à des fins de réutilisation (t)	t	0,54	1,23
ESRS E5.37.b.i.2	Quantité totale en poids de déchets non dangereux détournés à des fins de réutilisation (t)	t	0	0
ESRS E5.37.b.ii.1	Quantité totale, en poids, de déchets dangereux recyclés (t)	t	1,32	3,32
ESRS E5.37.b.ii.2	Quantité totale, en poids, de déchets non dangereux recyclés (t)	t	665,94	2442,89
ESRS E5.37.c.1	Quantité totale de déchets dangereux, en poids éliminés (t)	t	1,49	5,21
ESRS E5.37.c.2	Quantité totale, en poids, de déchets non dangereux éliminés (t)	t	802,28	875,14
ESRS E5.37.d.1	Quantité totale de déchets non recyclés, en tonnes	t	804	880
ESRS E5.37.d.2	Pourcentage total de déchets éliminés (non recyclés, ni réemployés) (t)	%	55	26
	Pourcentage total de déchets recyclés ou réemployés (t)	%	45	74

ESRS E5.38.A.1

Il inclut les principaux flux de déchets liés à l'activité clients du Groupe SOCOTEC :

- Déchets dangereux : amiante (32%), DEEE (29 %), piles (23%), cartouches (16%)
- Déchets non dangereux : béton (76 %), fer (12 %), papier /carton (10%), plastique (2 %),

Voir le détail des indicateurs par typologie de déchets dans le Chapitre 5. Indicateurs de durabilité.

2.4.5.2. DÉCHETS DANGEREUX ET RADIOACTIFS PRODUITS PAR L'ENTREPRISE

ESRS E5.39

SOCOTEC étant un prestataire de services, il n'a pas d'activité de production.

2.4.6. INCIDENCES FINANCIÈRES ESCOMPTÉES DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS IMPORTANTS LIÉS À L'UTILISATION DES RESSOURCES ET À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5-6]

Les incidences financières escomptées correspondent au chiffre d'affaires du groupe réalisé grâce aux missions clients en lien avec l'économie circulaire.

L'impact financier lié à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire des opérations en propre de SOCOTEC sont prises en compte dans les budgets de la Direction informatique pour le recyclage des DEEE, et dans les budgets de la Direction de l'Immobilier pour la gestion des capsules de café, des piles et le tri des déchets par les équipes de ménage. Voir 2.2.4. Taxonomie : capex, opex durables.

3. INFORMATIONS SOCIALES [ESRS S1 – S4]

GRI 2-7, GRI 2-24, GRI 401 (3-3)

ESRS S1.20.A1-B1

Les enjeux suivants sont matériels, SOCOTEC en tant que tiers de confiance indépendant du secteur tertiaire, les place au cœur de sa stratégie (ESRS S1 et S4) : conditions de travail, santé et sécurité, formation et développement des effectifs de l'entreprise. Ces éléments sont issus de l'analyse des IRO matériels du groupe et de leur priorisation par les parties prenantes dans l'analyse de double matérialité de SOCOTEC. Par ailleurs, le groupe s'est engagé sur l'ODD n°8 - Travail décent et croissance économique.

Le groupe respecte les engagements de l'OIT, la charte européenne des Droits fondamentaux, la charte internationale des Droits de l'Homme et les dispositions législatives des différents pays dans lequel le groupe est implanté. Le groupe a recruté 3000 personnes en 2024 dans l'ensemble de ses géographies.

Le modèle économique de SOCOTEC s'appuyant sur l'expertise, la compétence et l'engagement de ses 13 500 collaborateurs, ingénieurs et techniciens, les enjeux de gestion des Ressources Humaines sont au cœur de sa stratégie, afin d'en assurer la viabilité économique et une performance durable et responsable. L'ambition et les actions de la politique de Ressources Humaines visent ainsi à recruter et à fidéliser les collaborateurs compétents et motivés par la proposition de valeur de l'entreprise (Employee Value Proposition ou EVP, voir section suivante 3.1.1). L'entreprise veut permettre à chaque collaborateur de s'épanouir en toute sécurité dans sa mission quotidienne, en accompagnant son développement et son employabilité, en donnant l'envie de s'engager auprès des collègues et des clients, tout en ayant la conviction d'impacter positivement la société grâce aux expertises utilisées, notamment celles concernant les enjeux environnementaux et sociétaux majeurs du 21ème siècle. Une proposition de valeur ou EVP exigeante et différenciante est déclinée dans chaque géographie du groupe.

Dans le contexte de forte croissance de SOCOTEC, le réseau RH international veille particulièrement à encourager le partage des expériences et des compétences techniques entre pays pour élargir le champ de vision de chacun, favoriser les opportunités de mobilité à l'international et ainsi soutenir le sentiment d'appartenance à un ensemble ambitieux, performant et source de développement personnel. Une gouvernance RH est en place qui réunit une fois par mois les directeurs des ressources humaines du groupe sous le pilotage du DRH groupe.

3.1. EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [S1]

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES MATERIELS ET LEUR INTERACTION AVEC LA STRATEGIE ET LE MODELE ECONOMIQUE [S1.SBM-2, S1.SBM-3]

ESRS S1.12.1, S1.14.A.1.

SOCOTEC est une entreprise de services professionnels de Testing, Inspection et Certification. L'exercice de ses métiers repose sur son personnel, techniciens et ingénieurs de la construction, de l'immobilier, du génie civil et de l'environnement, ainsi que sur les fonctions supports. La satisfaction des clients est ainsi entre les mains de chaque collaborateur. La vie d'équipe est primordiale car les missions s'exercent par la mise en œuvre de missions complémentaires au service d'un projet client. Tiers de confiance indépendant, SOCOTEC s'appuie sur 12 795 (effectifs au 31 décembre 2024) techniciens et ingénieurs, en France et à l'international, reconnus parmi les plus expérimentés en matière de gestion des risques et de conseil technique pour les secteurs de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures et de l'Industrie.

Nos activités majoritaires d'inspections et de contrôles sous agréments d'état et certifications d'organismes nationaux ne nous autorisant pas à faire appel à du personnel externe dans l'exercice de nos missions, ni en sous-traitance, ni par des prestataires intérimaires, les travailleurs externes représentent ainsi à peine 1% de l'effectif total du Groupe et sont majoritairement des consultants informatiques.

Etant présent sur un marché de profils pénuriques en forte tension, ingénieurs et techniciens de spécialités, SOCOTEC est conscient des enjeux de fidélisation et d'attractivité des talents dont il fait une priorité au cœur de sa stratégie d'entreprise. La durabilité fait aussi partie de la stratégie sociale de SOCOTEC qui est engagée pour faire de l'entreprise une « Great Place to Work ». Le baromètre annuel indépendant Great Place to Work® permet d'évaluer l'engagement des collaborateurs et les axes d'amélioration travaillés chaque année, lesquels enclenchent la mise en place de plans d'actions et un suivi managérial attentif pour les mener à leur terme avant le baromètre suivant. La qualité des recrutements et du développement des compétences techniques des collaborateurs est nécessaire à une bonne qualité de service, laquelle repose sur les expertises délivrées aux clients, tout en apportant satisfaction lors des audits des organismes de tutelle de SOCOTEC (COFRAC, UKAS, etc.). Ces expertises permettent au groupe de proposer sur le marché du Testing Inspection Certification (TIC) une combinaison de solutions qui s'adaptent à des problématiques complexes, souvent réglementaires et qui intègrent des technologies avancées, au service de la durabilité des ouvrages, des bâtiments, des installations et de la sécurité des personnes.

Les incidences, risques, opportunités potentielles sur les effectifs ci-dessous sont identifiés et détaillés dans la section : 1.6. Impacts, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle économique [SBM-3].

ESRS S1 - S4 : OWN WORKFORCE						
ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	PARTIES PRENANTES
	I+ RI OP	UPWARD	OWN	DOWNWARD	TERM	
ESRS S1 - 14 Effectifs de l'entreprise Santé et sécurité	RI		X		Short	Employés Clients
ESRS S1 - 1 ESRS S1 - 6 Effectifs de l'entreprise Recrutements	RI	X	X		Short	Candidats Employés
ESRS S1 - 9 Effectifs de l'entreprise Egalité entre les femmes et les hommes	RI	X	X		Short	Employés Candidats
ESRS S1 - 13 Effectifs de l'entreprise Formation et développement des compétences	OP		X		Long	Employés
ESRS S4 Sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	I+		X		Long	Clients et/ou utilisateurs finaux Autorités publiques

ESRS S1.14.B.1.

Aucune incidence ponctuelle ou systémique (travail forcé dans certains pays en dehors de l'UE, travail des enfants, etc) ne sont à déplorer dans le contexte d'activité de Testing, Inspection et Certification de SOCOTEC dont l'expertise repose sur du personnel hautement qualifié.

3.1.1. POLITIQUES LIÉES AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [S1-1]

ESRS S1.14.B.1.

3.1.1.1. EVP : EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

L'importance de l'enjeu « Conditions de travail » a été confirmé au cours de l'analyse des IRO et de la double matérialité du groupe SOCOTEC.

SOCOTEC a l'ambition de développer la meilleure proposition de valeur (EVP) de son secteur afin de valoriser l'engagement de ses collaborateurs et renforcer son attractivité. En tant que leader de la gestion des risques et du conseil technique dans la Construction, l'Immobilier, les Infrastructures et l'Environnement, le groupe SOCOTEC valorise ses collaborateurs tout au long de leur parcours, grâce à son « Employee Value Proposition ». **L'EVP, valeur objective que les salariés perçoivent en échange de leur travail, rassemble l'offre de valeur que SOCOTEC propose à ses collaborateurs et aux candidats que l'entreprise recrute. Elle s'articule autour de 5 axes majeurs : Récompenser - Protéger - Motiver - Attirer - Fidéliser**



3.1.1.2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

ESRS S1.A.3, S1.69.1

Les salaires payés en 2024 s'élèvent à près de 800 M€ pour le groupe. La politique de rémunération se base sur un principe d'équité, d'égalité de traitement et de « pay for performance ». La politique de rémunération du groupe SOCOTEC comprend des avantages sociaux attractifs et des dispositifs de partage de la valeur propres à chaque pays d'implantation. Au-delà du salaire fixe, nous reconnaissons l'engagement individuel à travers des bonus et primes qui représentent plus de 5% de la masse salariale de base. Grâce à son processus équilibré de revue annuelle des rémunérations, SOCOTEC est attentif à proposer des salaires situés à la médiane du marché ou au-dessus suivant les profils, ainsi que des dispositifs de reconnaissance de la contribution individuelle :

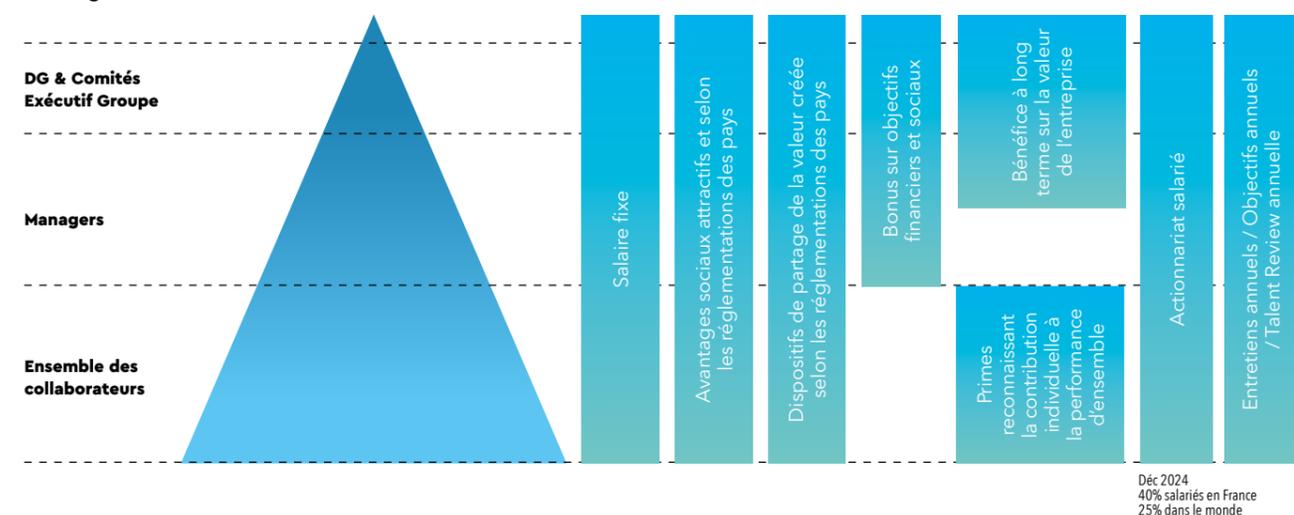
- Bonus managers alignés avec les pratiques du marché ; ils intègrent de critères financiers mais aussi extra-financiers : sécurité, qualités des services rendus aux clients (NPS) et peuvent également inclure des critères de performance environnementale dès lors que le salarié concerné dispose de leviers pour les impacter,
- Bonus Performance Construction (unique dans la filière TIC),
- Primes ambassadeurs, primes diagnostiqueurs,
- Primes exceptionnelles,
- Primes de cooptation, etc.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

ESRS 2.29.A.1, S1-10

Les principes de la politique RH :

- Alignement sur la médiane du marché
- Égalité de traitement
- Reconnaissance de l'engagement individuel
- Avantages sociaux protecteurs
- Partage de la valeur créée



GRI 401-2, 401-3

3.1.1.3. POLITIQUE EN LIEN AVEC LES AVANTAGES SOCIAUX

ESRS S1.74.1

L'ensemble des salariés de SOCOTEC (100%) sont couverts par une protection sociale, dans le cadre de programmes publics ou privés dans l'ensemble de nos pays d'implantation, ou de prestations proposées par l'entreprise contre les pertes de revenus dues à l'un des événements majeurs de la vie tels que la maladie, le chômage, les accidents et handicap acquis, le congé parental ou encore le départ à la retraite. Voir 5.2. Indicateurs sociaux.

GRI 404 (3-3), 404-1, 404-2

3.1.1.4. POLITIQUE DE FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES

POLITIQUE DE FORMATION DES EFFECTIFS

L'importance de l'enjeu de formation et de développement a été confirmé au cours de l'analyse des IRO et de la double matérialité du groupe SOCOTEC.

Une entreprise apprenante ("you grow, we grow") : Le groupe a conscience des enjeux de différenciation et de compétitivité sur un marché fortement concurrentiel, avec pour objectif de satisfaire ses clients, lesquels font face à des enjeux liés au bâti de plus en plus complexes : exigences réglementaires renforcées, transitions énergétique, environnementale, bas carbone, durabilité, santé des usagers et occupants et sécurité des constructions, etc.

Dans un contexte de forte croissance tant en organique qu'en croissance externe, en France et à l'international, les collaborateurs du groupe SOCOTEC bénéficient de nouvelles opportunités de formation et d'évolution professionnelle, ainsi que de projets attractifs pour accompagner leurs clients sur les secteurs dans lesquels le groupe exerce ses activités.

SOCOTEC en tant qu'entreprise apprenante, s'engage à développer le potentiel de ses équipes pour répondre aux enjeux d'attractivité et de rétention nécessaires à son développement. Sept engagements majeurs sont pris et font partie de la politique de ressources humaines du groupe :

- Développer les compétences managériales et les qualités nécessaires dans un secteur en profonde transformation.
- Développer une force de frappe en matière de tutorat technique localement (agence, formation de terrain, transmission de savoir-faire) permettant de renforcer la présence de SOCOTEC dans les régions grâce à des tuteurs et coachs métier de proximité.
- Investir dans le développement des compétences techniques des experts, techniciens et ingénieurs. Les préserver, les faire croître et les transmettre.
- Recruter les meilleurs profils qui apportent des savoir-faire différenciants (via des recrutements ou à la suite d'opérations de croissance externe) et les faire grandir via des parcours de formation déployés immédiatement à leur embauche.
- Développer l'alternance ou l'apprentissage dans une logique de pré-embauche, enjeu d'inclusion sociale et d'accès au premier emploi par ailleurs.
- Intégrer l'innovation et les compétences technologiques.
- Intégrer la dimension Green Trust et le positionnement du groupe en faveur de la durabilité du bâti.

Ces engagements sont portés par un investissement important dans le développement des compétences avec plus de 3 % de la masse salariale en formation professionnelle pour l'ensemble des plateformes du groupe SOCOTEC. La promotion de divers outils et dispositifs, tels que la plateforme SOCOTEC Learning, le Campus SOCOTEC du Management avec l'EMLyon, le CFA SOCOTEC, premier CFA de la filière du Testing, Inspection, Certification (TIC), le programme Apprenticeship au UK, le programme MAPS aux USA, la Drilling Academy en Italie, etc., sont autant de preuves d'un engagement pris par le groupe pour être une entreprise apprenante et répondre à la matérialité de l'enjeu, concernant l'attractivité et la rétention de ses talents.

Exemple :

SOCOTEC UK : un accompagnement au développement professionnel à chaque étape.

Lancement de la SOCOTEC Academy pour se former tout au long de son parcours professionnel avec un accompagnement du service RH.

POLITIQUE DE GESTION DES CARRIÈRES ET DES COMPÉTENCES

Les politiques RH du groupe soutiennent une culture du feedback pour l'identification des talents. En matière de gestion des carrières et des compétences, SOCOTEC s'appuie sur un outil Blue Talent accessible à tous les collaborateurs en France et sur des outils et procédures manuelles dans ses autres géographies. Ces plateformes ou dispositifs permettent de suivre l'évolution de chacun au travers de ses compétences techniques et qualifications, mais aussi la gestion de carrière et les entretiens annuels de chaque collaborateur. En 2024, 77 % des femmes et 75 % des hommes ont bénéficié d'au moins un entretien annuel avec leur supérieur hiérarchique dans le monde. Les opportunités de carrière sont en outre nourries par une priorité donnée à la promotion interne, reflétée dans les 71 % de taux de promotion interne sur les postes d'encadrement en France.

Le groupe SOCOTEC souhaite développer la mobilité fonctionnelle et géographique au sein de chacun des pays du groupe, et par effet d'opportunité quand cela est possible à l'international. Cette démarche de mobilité est permise et stimulée du fait du nombre des implantations du groupe (340 sites pour les 7 plateformes du groupe) ainsi que de la dynamique de croissance de l'entreprise. L'importance de l'enjeu « Conditions de travail » a été confirmé au cours de l'analyse des IRO et de la double matérialité du groupe SOCOTEC.

3.1.1.5. POLITIQUES LIÉES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

L'importance de l'enjeu « Conditions de travail » a été confirmé au cours de l'analyse des IRO et de la double matérialité du groupe SOCOTEC.

POLITIQUE EN LIEN AVEC LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

ESRS S1.74.1

Le groupe favorise les contrats permanents (CDI) et n'a recours aux contrats courts que ponctuellement. Il assure une protection sociale au-delà des garanties conventionnelles. Le taux de CDI est de 94 % en France et 93 % dans nos 7 plateformes géographiques et le Belux, montrant l'importance que l'entreprise place dans les enjeux de rétention et sécurisation de l'emploi de ses experts. L'investissement formation de l'entreprise à hauteur de 3 % de la masse salariale est aussi un facteur visant à développer l'expertise et l'employabilité du collaborateur en œuvrant au développement de son parcours professionnel chez SOCOTEC et en développant un environnement de travail motivant et respectueux sur le plan humain et éthique.

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

ESRS S1-15

Attentif aux conditions de travail de ses employés, le groupe a notamment mis en place des accords collectifs pour encadrer et assurer des conditions de travail de qualité, tels que l'accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ou encore l'accord sur le Handicap, signés en 2023, ou le nouvel accord sur les seniors signé en 2025. Ces dispositifs viennent compléter les accords temps de travail des sociétés et la charte Télétravail.

Toutes les sociétés en France sont couvertes par des dispositions conventionnelles (4 conventions collectives) et/ou des accords d'entreprise : 100 % des salariés couverts par des convention collectives nationales et 92 % par un accord d'entreprise qui limite les temps exceptionnels d'activité et en assure un suivi précis. Au travers de la signature de ces différents accords, le Groupe SOCOTEC soutient l'équilibre vie professionnelle-vie privée de ses collaborateurs.

GRI 403 (3-3)

3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS

ESRS S1.23.1

L'enjeu Santé et Sécurité est matériel. L'importance de l'enjeu de santé et sécurité des collaborateurs au travail a été confirmé au cours de l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC.

Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs est un objectif primordial du groupe SOCOTEC, au cœur de sa raison d'être.

La santé et la sécurité au travail ont été identifiées parmi les enjeux matériels RSE du groupe SOCOTEC.

Dans le cadre de ses activités, le groupe SOCOTEC intervient chez ses clients, dans des lieux et environnements professionnels pouvant présenter des risques importants : locaux techniques, chantiers de construction, zones nucléaires, infrastructures liées à l'énergie ou au transport (ferroviaire, routier, tunnels...), installations d'ENR, etc. Les activités dans ces secteurs peuvent présenter un risque important pour la santé et la sécurité des équipes internes et des clients. Les projets comportent en outre des exigences fortes de la part des régulateurs locaux et/ou internationaux et notre positionnement de tierce partie de confiance indépendante nous confère ainsi une exigence supplémentaire d'exemplarité et de performance en tant qu'expert de la santé et de la sécurité. Il en va de l'image et de la réputation du groupe.

Le groupe accompagne ses clients dans la prévention et la maîtrise des risques du bâti, dans les secteurs de la Construction, des Infrastructures et de l'Industrie. SOCOTEC intervient pour prévenir les risques et faire respecter les mesures de sécurité et de santé au sein de ses secteurs.

Nos activités majoritaires d'inspections et de contrôles, sous agréments d'état et certification d'organismes nationaux, ne nous autorisent pas à faire appel à du personnel externe dans l'exercice de nos missions, ni en sous-traitance, ni par des prestataires intérimaires. Les quelques travailleurs externes (représentent à peine 1% de l'effectif total du Groupe) sont majoritairement des consultants informatiques, travaillant au sein des locaux et couverts par le système de management de la santé-sécurité du Groupe.

GRI 403-2

Le groupe est exposé à divers types de risques d'accidents du travail :

- Les risques liés à la sécurité routière des collaborateurs lors des déplacements quotidiens pour se rendre sur les sites des clients.
- Les risques liés aux accidents de plain-pied sur les lieux d'intervention souvent situés dans des environnements à haut risque (locaux techniques, ATEX, milieux confinés, bâtiments de grande hauteur, chantiers, industries, etc.).
- Les risques de coactivité liés à la typologie des interventions techniques : travail en hauteur, électricité, radioactivité, produits dangereux (ex. amiante), etc.

Présent dans 27 pays d'implantation, le groupe SOCOTEC s'applique à prévenir les risques liés à la santé-sécurité avec constance dans toutes ses entités et régions localement, quels que soient les niveaux de maturité et d'exigence des régulateurs locaux.

GRI 403-1

Le groupe SOCOTEC a défini 4 axes pour porter une politique qualité et sécurité ambitieuse :

- Garantir la sécurité et préserver la santé des collaborateurs, grâce à une démarche de prévention rigoureuse et une approche opérationnelle des risques, assurant aux collaborateurs des conditions de travail appropriées, les justes moyens d'informations, de formation et de sensibilisation requis, ainsi que l'accès aux indicateurs de performance chaque mois et l'animation par un réseau de CQS (correspondants qualité sécurité) pour suivre avec les managers les plans d'actions localement.
- Améliorer la qualité de service et la satisfaction des clients en étant à leur écoute, en traitant rapidement leurs demandes, en leur apportant des réponses concrètes et en anticipant leurs attentes. La mesure de la satisfaction clients se fait via le NPS (Net Promoter Score), méthode suivie mensuellement.
- Favoriser la mobilisation des collaborateurs au quotidien, grâce à un management engagé et une animation de proximité centrée sur la réalité des opérations.
- Garantir une amélioration continue structurée en évaluant régulièrement nos pratiques, nos performances et le suivi de l'ensemble des plans d'actions.

En 2025 comme précédemment, le groupe reste concentré sur ses priorités :

- faire des collaborateurs les ambassadeurs de l'Excellence opérationnelle de SOCOTEC en matière de Qualité Sécurité Environnement.
- mobiliser l'ensemble des équipes opérationnelles sur la prévention des risques routiers.

GRI 402-4, 403-7, 403-1, 403-4

Un système de management de la sécurité construit sur les bases du référentiel ISO 45001

Afin de s'adapter aux risques spécifiques des différents métiers et activités de SOCOTEC, l'animation Santé Sécurité au Travail s'organise au sein de chaque filiale. Pour SOCOTEC, elle est portée par un système de management de la sécurité construit sur les bases du référentiel ISO 45001.

SOCOTEC fournit à ses équipes un dispositif complet : procédures d'intervention précises, formations, équipements de protection individuelle adaptés et animation des bonnes pratiques toute l'année par un réseau de Correspondants Qualité Sécurité au travail (CQS) présents dans l'ensemble des régions et des pays. Des règles et des bonnes pratiques permettent aux collaborateurs, et aux intervenants extérieurs de se prémunir contre tous les risques rencontrés dans le cadre de leur activité professionnelle pouvant affecter leur santé. L'évaluation des risques est synthétisée dans le document unique (DU) d'évaluation des risques professionnels (EvRP) et a pour objectif de susciter des actions de prévention dont l'application fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation périodique.

Cette approche est portée dans l'ensemble des plateformes géographiques du groupe. Le groupe SOCOTEC évalue les risques professionnels à deux niveaux :

- au niveau central pour les domaines d'activités du groupe SOCOTEC,
- au niveau local pour décliner et adapter l'évaluation centrale en fonction des situations locales.

Les responsabilités et rôle des parties prenantes se répartissent également sur les deux niveaux :

- Central : la Direction des Ressources Humaines, le chargé Santé Sécurité au travail, la Direction Qualité et Sécurité, et en France, le responsable désigné (CEFRI), le CSE et le CSSCT.
- Localement dans chaque pays. En France : les délégués CSE des régions/entités, la médecine du travail et les visites médicales, l'inspecteur du travail, les managers locaux.

Une fois par an, la Direction Qualité et Sécurité du groupe SOCOTEC procède à une revue du système de management de la sécurité et de la santé au travail pour l'ensemble des plateformes stratégiques. Elle analyse les résultats des audits internes et externes, le suivi des indicateurs, les informations fournies par les clients, l'avancement des actions engagées. En France, elle prend en compte les PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) et les projets de sécurité santé au travail. Ces revues permettent d'évaluer la pertinence du système et son efficacité ainsi que les opportunités d'améliorations, et de décider des orientations à suivre et des actions associées.

GRI 403-3, 403-6

LA SANTÉ

Toutes les entités du groupe SOCOTEC proposent un accès à un service de santé, ainsi qu'une couverture médicale. La prévention médicale au sein de SOCOTEC est déléguée aux services de la santé au travail pour ce qui concerne la France et à des organismes privés dans les plateformes géographiques du groupe. Ils interviennent à plusieurs niveaux en suivi de santé et sont les interlocuteurs privilégiés des collaborateurs, qu'ils reçoivent en plusieurs occasions. Les services de santé au travail ont pour mission de conseiller les employeurs, les employés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Au sein des services de santé au travail, la prévention médicale est réalisée par une équipe pluridisciplinaire (médecins, intervenants en prévention des risques professionnels, ergonomes). Les médecins du travail en France animent et coordonnent qui plus est la mise en place et le suivi des mesures collectives de prévention des risques.

3.1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

ESRS S1.24.A.1 -> S1.24.D.2

SOCOTEC s'est engagé sur l'ODD n°10 : inégalités réduites.

SOCOTEC s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion, en répondant à des enjeux éthiques et de performance, et en contribuant à une société plus juste :

- par son engagement contre les discriminations : SOCOTEC établit des règles et protocoles dès le recrutement, l'intégration et tout au long du parcours professionnel pour favoriser l'inclusion de tous les profils, sans discrimination de genre, d'origine ethnique, géographique ou sociale. L'égalité des chances est centrale, avec des formations pour assurer un traitement égal de chaque situation.
- par son engagement pour un accès équitable à l'emploi et à la formation : SOCOTEC favorise l'accès équitable à l'emploi et à la formation pour contribuer à une société plus juste.
- SOCOTEC promeut également la diversité et l'égalité des chances, répondant à des enjeux d'éthique, de valeurs fondamentales et de performance.

Ces engagements sont portés par les politiques suivantes :

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'importance de l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes a en outre été confirmé au cours de l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC (enjeu non matériel, pris comme matériel). Voir 1.6. Incidences, risques et opportunités matériels.

Un accord groupe sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail a été signé en 2023 avec deux organisations syndicales représentatives du groupe. Les objectifs fixés et les mesures prises pour les atteindre dans le cadre de cet accord visent à assurer une égalité de traitement avérée et favoriser l'égalité des chances en termes d'évolution professionnelle au sein de SOCOTEC en luttant contre l'ensemble des facteurs de discrimination. L'accord est suivi deux fois par an avec les organisations syndicales signataires pour garantir sa bonne application et promouvoir de nouvelles initiatives qui permettent d'en accroître l'impact/les résultats.

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le groupe SOCOTEC s'engage en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, tant de façon directe par le recrutement et le maintien dans l'emploi, que de façon indirecte en favorisant les achats auprès du secteur du travail protégé et adapté. SOCOTEC souhaite renforcer le recrutement et l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur expérience. Cet engagement constitue une brique clé des politiques RH et RSE en matière d'égalité des chances et d'égalité de traitement.

GRI 203, 203-1, 203-2

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES PAR LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME D'INCLUSION SOCIALE ESRS S1.24.A.1

La création d'emploi et les impacts économiques indirects ont été identifiés parmi les enjeux matériels RSE pour le groupe SOCOTEC : voir la matrice de double matérialité en 1.6.1. Le groupe s'est en outre engagé sur l'ODD n°8 : Travail Dément et Croissance Economique. SOCOTEC est une entreprise inclusive pour tous. Elle porte la conviction qu'on peut agir pour l'emploi des jeunes et pour les publics éloignés de l'emploi en commençant par renforcer la formation, notamment à ses métiers techniques, accessibles à tous types de profils. L'égalité des chances est au cœur du fonctionnement de l'entreprise qui valorise tous les parcours, aide les publics cibles à se développer professionnellement et humainement au contact de nos équipes, des associations que nous soutenons tout au long de l'année et des engagements que nous prenons. L'emploi des jeunes y trouve une place prépondérante car toutes nos plateformes sont mobilisées sur la réduction des inégalités via l'intégration à nos formations métiers et l'accès au premier emploi stable pour des jeunes en rupture scolaire voire sociale.

GRI 2-30, GRI 407

3.1.2. PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE ET SES REPRÉSENTANTS (DIALOGUE SOCIAL) [S1-2]

ESRS S1-2, ESRS S1-8, S1.20.B.1, S1.28.1, S1.27.1, S1.27.2, S1.27.A.2->E.1, S1.47.A.2->C2.

3.1.2.1. DIALOGUE SOCIAL

Politique

Depuis sa création en France, SOCOTEC est convaincu que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable à la performance collective de l'entreprise et affirme l'importance de l'exercice du droit syndical comme un facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux dans l'entreprise. C'est pourquoi, le groupe porte une attention toute particulière à la conduite d'un dialogue social de qualité fondé sur l'écoute, la confiance et le respect mutuel.

Sur les différentes plateformes, le DRH assure la coordination des politiques groupe.

- En France, une direction des relations sociales assure la coordination des instances représentatives du personnel au sein du Groupe.
- Les Directeurs des Ressources Humaines sont garants de la tenue des réunions de Comité Social et Economique (CSE) et du déploiement des projets du groupe dans le cadre du dialogue social pour assurer la cohérence
- En Allemagne, aux Pays-Bas, au Belux, en Espagne et en Italie, les relations sociales font l'objet d'une attention tout aussi importante. Elles sont pilotées localement et ont permis de soutenir la croissance économique et le développement des activités des filiales concernées.

ESRS S1.27.D.1

Le groupe respecte les engagements de l'OIT, la Charte européenne des Droits fondamentaux, la charte internationale des Droits de l'Homme et les dispositions législatives des différents pays dans lequel le groupe est implanté. L'appartenance à un groupe nécessite la coordination de toutes les instances représentatives des différentes sociétés par l'existence d'un Comité de groupe (accord renouvelé en 2023) et une instance de négociations groupe.

Le groupe est signataire du Global Compact des Nations Unies. En tant que membre, le groupe adhère aux principes essentiels et inaliénables des droits humains, droits sociaux et droit de l'environnement. Le groupe réalise chaque année le reporting de COP exigé par le Global Compact.

Actions

Négociation collective, y compris le taux de travailleurs couverts par des conventions collectives (100 % au sein du groupe).

Les sociétés françaises soumises au droit du travail français appliquent et respectent ce dernier. De plus, la Convention Collective Syntec prévoit des dispositions sur les mandats dit « lourds » pour sécuriser les parcours syndicaux. La CCN Syntec couvre 94 % des effectifs France.

A noter que l'accord sur les moyens syndicaux du groupe en France accorde des heures de délégations, des moyens financiers et des garanties salariales plus favorables que la loi. Cet accord qui couvre à ce jour 88 % des effectifs, a été renégocié en 2024 en vue d'une reconduction et d'un élargissement à l'ensemble des sociétés du groupe en France.

Les règlements intérieurs contiennent des dispositions plus favorables que la loi en matière de crédits d'heures, de dotations financières et de commissions.

- Négociations pour SOCOTEC Immobilier Durable sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers.
- Déploiement des accords Handicap, Egalité Homme-Femme, Seniors, et Qualité de Vie et Conditions de Travail.

En France, trois négociations ont un impact sur la durabilité et sur le dialogue social :

- Un accord Handicap qui couvre 24 sociétés (dont 2 qui ont été fusionnées au 1/1/2024) sur 28 soit 96 % des effectifs salariés.
- Un accord Egalité Homme-Femme et Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) qui couvre 25 sociétés (dont 2 qui ont été fusionnées au 1/1/2024) - alors que la loi n'en prévoit que 8 - soit 96 % des effectifs salariés.
- Un accord sur les moyens de communication des organisations syndicales : élargissement du périmètre couvert de 12 à 21 sociétés soit 95 % des effectifs.

Deux accords de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers (GEPPMM) ont été signés :

- pour SOCOTEC Construction, le 25 septembre 2023
- pour SOCOTEC Equipements, le 1er février 2023
- Reconduction des accords de Groupe de Participation et d'Intéressement

Liberté d'association, existence de comités d'entreprise et droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs

SOCOTEC travaille également aux actions suivantes :

- Négociations sur le renouvellement et la modification des Règlements intérieurs des CSE.
- Accord sur les moyens des organisations syndicales signé en 2022 et renouvelés en 2024.

SOCOTEC n'a pas eu de grève en 2024.

Objectifs

- Signature d'un avenant à l'accord sur les moyens des organisations syndicales au sein de groupe SOCOTEC en France en 2024 qui prévoit l'augmentation de 10% de l'allocation budgétaire des organisations syndicales représentatives.
- Maintenir 100 % des collaborateurs couverts par des accords de négociation collective.
- Intégration des nouvelles sociétés au fil des acquisitions dans le socle social commun.

3.1.2.2. GREAT PLACE TO WORK : ÉCOUTE ET D'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

ESRS S1.12.1, S1.20.B, S1.28.1, S1.27.1 & 2, S1.27.A.1-B.1-C.1-E.1

Politique

SOCOTEC souhaite proposer à ses salariés actuels et aux candidats qui nous rejoignent, une « expérience collaborateurs » (EVP : Employee Value Proposition) différenciante par rapport à ses concurrents. L'ambition est de faire la différence tout au long du cycle de la vie professionnelle du collaborateur, de son 1er contact avec l'entreprise lors du processus de recrutement jusqu'à son départ, en passant par un processus d'accueil et d'intégration soigné et personnalisé, une rémunération juste par rapport à notre environnement concurrentiel, des dispositifs de partage de la valeur créée (participation, intéressement, actionnariat salarié), des opportunités de formation, de mobilité ou de promotion interne, et une animation managériale participative et favorisant l'autonomie des collaborateurs.

Afin de mesurer l'engagement des collaborateurs et continuer à développer l'écoute des salariés, le groupe SOCOTEC a mis en place depuis 2022 un dispositif de mesure de la perception des collaborateurs en partenariat avec l'organisme internationalement reconnu Great Place to Work®, dans le but de favoriser la prise en compte du ressenti de ses collaborateurs dans tous ses pays d'implantation et dans une logique d'amélioration continue.

GREAT PLACE TO WORK®, canal d'écoute et d'engagement pour les collaborateurs

Cette enquête annuelle est lancée dans l'ensemble des pays du groupe et permet de couvrir les champs de l'engagement individuel et collectif, de la compréhension de la stratégie et de la vision du groupe, de l'adhésion aux valeurs de l'entreprise et à ses méthodes de fonctionnement, et à l'éthique. Il questionne in fine la capacité de chaque collaborateur à recommander SOCOTEC comme étant une entreprise « Great Place to Work ». Le questionnaire Great Place to Work® est reconnu mondialement et constitue une référence en matière d'engagement des collaborateurs partout où il

est déployé. Le questionnaire est anonyme et traité en direct par l'organisation GPTW, ce qui le rend particulièrement éthique et de nature à permettre aux collaborateurs de s'exprimer librement. Le baromètre annuel Great Place to Work® a été réalisé en avril 2024, dans 10 langues différentes, auprès de l'ensemble des collaborateurs de SOCOTEC sur l'ensemble des plateformes géographiques. Il a permis de mesurer la perception de l'expérience collaborateur à partir de 60 questions communes, regroupées en deux indicateurs, Le Trust Index® (moyenne des réponses positives aux 60 questions du questionnaire et l'Indice de Perception Globale® (correspondant à une seule question : « Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler. » (great place to work).

L'enquête Great Place to Work®, pilotée par la Direction des Ressources Humaines du groupe, permet de tirer des enseignements qui contribuent à établir des plans d'actions visant à développer des bonnes pratiques et à travailler sur les axes d'amélioration prioritaires. Les résultats au questionnaire ont permis et continueront à permettre de renforcer l'« Employee Value Proposition » du groupe SOCOTEC, qui se trouve ainsi enrichie en continu chaque année, afin de renforcer favorablement l'expérience des collaborateurs de SOCOTEC. Les plans d'actions sont essentiels et visent à satisfaire à cet enjeu matériel de rétention et d'engagement des collaborateurs. A cet égard, la prochaine enquête en 2025 verra le déploiement d'un nouvel outil expérimental de consolidation des plans d'actions spécifiques pour chaque agence.

Objectif

L'engagement des collaborateurs mesuré avec le questionnaire GPTW est au cœur de la stratégie RSE du groupe.

Pour la plupart des pays, le seuil de certification est de 65% de réponses positives ou Trust Index® (60% pour l'Italie et 70% pour la Belgique, les Pays-Bas).

L'objectif du groupe est d'une part que la plupart des collaborateurs travaille dans un pays certifié, et d'autre part que chaque pays progresse de manière continue.

L'objectif pour 2025 est donc d'obtenir dans toutes nos grandes plateformes, au moins 65 % de Trust Index®, ce qui permettrait de les labelliser comme « Great Place to Work® » par ce même organisme de référence.

Indicateurs

L'itération 2024 de l'enquête nous montre que nous sommes sur la bonne voie. L'enquête de 2024 a vu la moyenne Groupe atteindre 69% de réponses positives, tant sur le Trust Index® (moyenne des 60 questions thématiques) que pour l'indice de Perception Globale®. Douze pays SOCOTEC ont ainsi pu être certifiés (versus huit en 2023). Voir les résultats du Trust index de l'enquête Great Place To Work en 5.2. Indicateurs sociaux - Ecoute et engagement des collaborateurs.

GRI 2-25

3.1.3. PROCÉDURES DE RÉPARATIONS DES IMPACTS NÉGATIFS [S1-3]

3.1.3.1. PROCESSUS D'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DE L'INTERACTION AVEC LES COLLABORATEURS

ESRS S1.32.A1, A2.

En cas d'impact négatif matériel sur son personnel, SOCOTEC s'appuie sur des processus précis qui visent en premier lieu à analyser les causes ayant généré cet impact, causes directes et sous-jacentes, puis à évaluer l'ampleur de cet impact. Cette analyse se fonde sur :

- les remontées des collaborateurs concernés : via leurs représentants, via le système d'alerte mis à disposition, via la ligne managériale ou via les réponses au questionnaire Great Place to Work®.
- l'analyse d'indicateurs suivis de façon régulière pour chacune des politiques sociales ayant un impact matériel sur le personnel de l'entreprise.

Vient ensuite la recherche de solutions, basée sur un principe de mise en œuvre rapide et fondée sur :

- les moyens déjà existants de l'entreprise (procédures en place, formations existantes, matériels, accompagnement managérial ou RH, etc.).
- la réalisation de benchmarks externes.
- le partage de bonnes pratiques inter-entreprises.
- les investissements possibles (financiers, humains, en termes de formation, sécurité et prévention, etc.).

Enfin, les plans d'actions sont déployés. Il peut s'agir d'actions à court terme « réparation » et d'actions à long terme « prévention ».

Pour s'assurer de l'efficacité des mesures prises, le groupe est attentif à l'évolution des indicateurs et d'atteinte des objectifs associés.

Voir Great Place to Work en 3.1.2.2. et Procédure d'Alerte en 4.1.5.

3.1.3.2. MESURES POUR CONNAÎTRE LES POINTS DE VUE DU PERSONNEL SUSCEPTIBLE D'ÊTRE PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLE AUX IMPACTS ET/OU MARGINALISÉS

ESRS S1.32.A.3. -> S1.34.1.

Les collaborateurs de toutes les entités du Groupe SOCOTEC ont accès à un dispositif d'alerte mis en place par l'entreprise : voir 4.1.5. Procédure d'alerte. Cette procédure est communiquée dans le Code éthique du groupe, validé par tous les collaborateurs chaque année, et également via les canaux suivants : l'affichage, l'intranet, les sites web de l'ensemble des pays. La démarche est ainsi accessible dans la langue du pays, 24h sur 24.

Des formations sur l'éthique sont régulièrement dispensées et obligatoires pour les nouveaux entrants. Ce dispositif garantit l'anonymat et prévoit une protection des lanceurs d'alerte. En outre, un dispositif a été mis en œuvre en France pour lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les actions suivantes ont été mises en œuvre :

- E-learning dédié au harcèlement.
- Des référents harcèlements sexuels dans toutes les sociétés et un référent national.
- Flash sécurité diffusés à tous les managers avec un focus sur le harcèlement.
- Newsletter RSE chaque année : article sur le harcèlement lors de la journée contre le sexisme.

Le baromètre annuel Great Place to Work® est diffusé dans l'ensemble des pays du groupe (74% de taux de participation en 2024). Il couvre l'adhésion aux valeurs de l'entreprise, à ses méthodes de fonctionnement, et à l'éthique à travers un questionnaire de 60 questions. Ce questionnaire est envoyé par l'organisation Great Place to Work® et les réponses aux questionnaires de l'ensemble des collaborateurs dans tous nos pays sont directement reçues, compilées et analysées par ce même organisme qui en garantit la confidentialité. La démarche est pilotée par la Direction des Ressources Humaines du groupe. Elle permet de tirer des enseignements qui contribuent à établir des plans d'actions visant à développer des bonnes pratiques et à travailler sur les axes d'amélioration prioritaires.

Les entretiens annuels individuels représentent également un canal important pour remonter le point de vue du personnel avec 76% des collaborateurs ayant participé à des entretiens annuels de performance et d'évolution de carrière. Ils permettent aux collaborateurs d'aborder les points positifs comme les points d'améliorations auprès de leur management, y compris concernant le bien-être au travail (par exemple la charge de travail, point de passage obligatoire de l'entretien annuel). Sans être à proprement parler un canal spécifique, le rôle des managers est à souligner. En effet, la posture managériale souhaitée dans le groupe repose sur la notion de relation responsabilisante fondée sur la confiance, qui invite les collaborateurs à s'exprimer librement auprès de leur manager. En contrepartie, le manager se doit d'écouter et d'alerter les représentants des ressources humaines au besoin.

3.1.4. ACTIONS CONCERNANT LES IMPACTS MATÉRIELS SUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE [S1-4]

3.1.4.1. ACTIONS EN LIEN AVEC LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

SOCOTEC a l'ambition de développer la meilleure proposition de valeur (EVP) de son secteur afin de valoriser l'engagement de ses collaborateurs et renforcer son attractivité. Reconnaissant les efforts de chacun à faire du groupe un leader de son marché et soucieuse d'apporter des réponses économiques et sociales pour tous, l'entreprise réaffirme sa volonté de faire de ses équipes sa priorité n° 1. Ainsi en 2024, le groupe a pris diverses mesures au sein de ses plateformes (France, UK, USA, Allemagne, Italie, Espagne et Pays-Bas) pour répondre à cet engagement. Toutes se sont mobilisées en faveur du pouvoir d'achat.

POUVOIR D'ACHAT

SOCOTEC a souhaité s'engager pour ses collaborateurs, compte tenu des enjeux inflationnistes encore présents fin 2023, début 2024, et les risques liés au pouvoir d'achat, afin d'accompagner ses équipes et les soutenir plus particulièrement en cette période.

- Renouvellement de l'accord d'intéressement
- Reconduction des primes transport (application volontaire)
- Remboursement du titre des transports en commun passé de 50 à 75 % (au-delà des obligations légales)
- Reconduction des primes de partage de la valeur (application volontaire)

PARTAGE DE LA VALEUR

Après la refonte en 2023 du dispositif de partage de la valeur en France à travers des accords de participation et d'intéressement qui visent à renforcer la redistribution de la valeur créée, auprès de ses collaborateurs par un partage des résultats, plus attractif et redistributif, placé sous le signe de la solidarité et de la performance, le groupe a décidé de déployer un programme d'actionnariat salariés en 2024.

En juillet 2024, une augmentation de capital de 5 millions d'euros ouverte exclusivement aux salariés du groupe en France a permis à plus de 2.200 d'entre eux, soit 40% des effectifs, de devenir actionnaires du groupe SOCOTEC à travers le FCPE « Actionnariat Blue Alliance ». Sur-souscrite à plus de 120%, l'opération a connu un franc succès, soutenu par un abondement de 20% des sommes investies par les salariés. Cette opération est venue compléter le renouvellement du Management Package du groupe SOCOTEC en avril/mai 2024, qui a vu élargir significativement le nombre de ses managers actionnaires, passé d'une centaine à près de 400 aujourd'hui.

Ces deux dispositifs initiés en 2024 sont venus compléter ceux déjà en vigueur en Allemagne, au UK, aux US, en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas. Aujourd'hui près de 25% des salariés du groupe SOCOTEC en sont actionnaires et donc directement intéressés à la trajectoire de l'entreprise et à son succès.

COOPTATION

La cooptation est le fait de recommander des membres de son réseau pour un poste au sein du groupe. C'est l'opportunité pour le collaborateur en CDI ou CDD de contribuer au développement ainsi qu'à la croissance de l'entreprise. En cas de cooptation

transformée avec le recrutement du candidat, le cooptant reçoit une prime pour chaque cooptation. Ce dispositif est aussi une démarche visant à faire face aux enjeux de pénurie de ressources sur certains métiers.

3.1.4.2. ACTIONS CONCERNANT LES AVANTAGES SOCIAUX

Le groupe SOCOTEC fournit à ses collaborateurs, dans tous ses pays d'implantation, un package attractif d'avantages sociaux, incluant :

- Des régimes de complémentaire santé et de prévoyance qui offrent parmi les meilleures garanties au sein de sa filière métier du TIC (Testing, Inspection, Certification), pour des cotisations salariales les plus faibles.
- Une politique de flotte de véhicules d'entreprise, offrant le meilleur rapport modèle/contribution du salarié au sein de notre filière (France, UK, Italie).
- Un régime de surcomplémentaire retraite renchérissant de 2% le taux légal (+25 %), sans équivalence au sein de la filière TIC.
- Un Plan d'Épargne Retraite collectif pouvant être alimenté par l'épargne salariale ou des jours de repos non pris (CP/RTT), en France.

Exemples

Avantages sociaux en Allemagne :

- Programme de location de vélos d'entreprise (offert à 100 % des employés)
- Parrainage d'un programme de remise en forme (offre à 100 % des employés)
- 10 chèques d'un montant de 6,67 euros par mois pour les repas de midi ou les courses (pour les employés de Canzler et de Holding Germany)

Avantages sociaux aux USA :

Tous les salariés américains bénéficient de programmes de santé et de protection sociale dans le cadre de leur emploi. Les employés peuvent choisir de refuser les avantages offerts, mais ceux-ci doivent être étendus à tout le personnel employé à temps plein.

GRI 404-2

3.1.4.3. ACTIONS EN LIEN AVEC LA POLITIQUE DE FORMATION ET DE GESTION DES COMPÉTENCES

L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Le groupe porte une attention particulière à l'intégration des nouveaux embauchés qui bénéficient d'un parcours d'intégration complet porté par :

- Workelo, plateforme digitale permettant d'accueillir au travers d'un parcours d'intégration fluide, ludique et sécurisé, les nouveaux arrivants, avant même leur premier jour de travail chez SOCOTEC : découverte des métiers, de l'enjeu sécurité, de l'organisation, de son socle de valeurs, sa démarche RSE et ses exigences en matière d'éthique. Chaque nouvel arrivant est invité à compléter les modules de formation suivants sur la plateforme de e-learning : RGPD, Compliance (Sapin II), Sécurité Informatique, Sécurité Routière. Au Royaume Uni, une plateforme mobile offre les mêmes conditions d'onboarding.
- Le « Welcome Day » pour l'accueil physique le premier jour par la direction des ressources humaines au siège ou dans les sites régionaux des pays concernés afin de s'assurer de la dotation en EPI et en matériel informatique des nouvelles recrues, de la fourniture du véhicule d'entreprise, ainsi que la présentation du groupe et des enjeux de sécurité et santé au travail et sur la route. Les métiers et les expertises sont aussi présentés et valorisés.
- SOCOTEC Connect dédié aux managers promus ou recrutés dans l'année. Ce dispositif réunit les managers au siège afin de leur permettre de mieux appréhender l'entreprise dans sa globalité, les exigences en matière de management, et la connaissance des fonctions internes au service des activités de terrain. La stratégie RSE leur est présentée également. Cela permet enfin de fournir les informations clés permettant une prise de poste efficace et faire le pari du collectif et des valeurs managériales dès la prise de poste du manager.

LA FORMATION DES MANAGERS

Exemple en France du campus SOCOTEC du management à l'EMLyon business school

Programme de formation certifiant qui vise à renforcer la posture managériale du groupe et ainsi à ancrer une culture managériale commune pour accompagner les ambitions de développement de SOCOTEC. Le programme SOCOTEC Campus du Management, développé en partenariat avec l'EMLyon, se décline sur 3 échelons managériaux de l'entreprise, afin de permettre à tous les futurs leaders de renforcer leurs compétences en management, en complément de leur expertise technique d'origine, et d'acquérir des compétences leur permettant de mieux piloter, tel un entrepreneur, leurs entités ou activités tout en accompagnant leurs équipes au quotidien. Cette aventure collective permet aussi de créer du lien entre les différents métiers, un effet réseau essentiel pour mieux travailler en synergie. Engagé pour le développement de ses équipes, SOCOTEC a créé ce programme en 2018 pour réaffirmer son leadership business et éthique qui passe nécessairement par le renforcement du leadership managérial. Le Campus SOCOTEC du Management permet ainsi de faire grandir les collaborateurs du groupe au travers d'une montée en compétences répondant à l'engagement de SOCOTEC : « You grow We grow ». **Ce sont 808 managers en France, dont la majorité sont issus de la filière technique et pour 2/3 issus de promotions internes, qui ont pu bénéficier de ce programme depuis 2018.**

LA FORMATION DES TECHNICIENS SUR NOS PLATEAUX TECHNIQUES

En France, SOCOTEC dispose de 17 chantiers-écoles et 33 centres de formation, notamment de 2 plateaux techniques à Dunkerque et Lesquin de 3000 m2 qui seront bientôt complétés par 3 plateaux supplémentaires à Montpellier, Lyon et Paris. Ces espaces de formations pratiques permettent de former des techniciens et stagiaires aux conditions réelles d'exercice de leur métier grâce à la reproduction de diverses mises en situations, les plus fréquentes comme les plus pointues. L'apprentissage théorique ainsi que la pratique sont ainsi réalisés conjointement. Ces dispositifs existent dans d'autres plateformes du groupe : Royaume-Uni, Italie, Allemagne via des centres de formation dédiés aux activités locales.

LE TUTORAT TECHNIQUE POUR TOUS

Afin de faire monter en compétence les collaborateurs tout au long de leur carrière et de compléter les formations en salle, sur plateau technique et en e-learning, SOCOTEC s'est doté d'un réseau de tuteurs coaches de terrain afin de former en situation de travail. Supervisé et animé par les directeurs techniques, ce programme vise à renforcer les compétences des collaborateurs du réseau d'experts techniques jusqu'à l'obtention des qualifications requises pour les missions chez les clients en suivant l'acquisition des savoirs et savoir-faire.

Exemple aux USA : le Programme MAPS

Aux USA, le programme MAPS accompagne l'intégration et le mentoring des employés (Construction et Immobilier - Business Unit « ATIC »). Tous les inspecteurs bénéficient d'un mentoring qui les aide à s'adapter à l'environnement de travail de SOCOTEC, à s'assurer qu'un responsable indépendant (par opposition à une structure hiérarchique verticale) peut fournir un retour d'information et des conseils pour les situations professionnelles et personnelles qui se présentent.

LA VAE - VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Un certain nombre de collaborateurs ont évolué au gré des opportunités professionnelles et n'ont pas de diplôme ou un diplôme éloigné de leur niveau actuel, nous proposons à ces collaborateurs de bénéficier d'une validation des acquis de leur expérience. Grâce à un partenariat avec un organisme spécialisé, SOCOTEC propose un accompagnement sur mesure, de l'aide à l'identification du diplôme visé jusqu'au passage de l'examen.

Le CPF - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

SOCOTEC s'engage également pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de faire valoir leur CPF pour suivre une formation en lien avec les métiers et les enjeux stratégique du groupe, et propose alors un cofinancement pouvant aller jusqu'à 100% du reste à charge en fonction du projet individuel du collaborateur.

LES OUTILS ET LA PLATEFORME SOCOTEC LEARNING

La plateforme SOCOTEC Learning enrichit régulièrement son catalogue de formations techniques mais aussi transverses et permet ainsi aux collaborateurs de développer leurs compétences (soft skills et hard skills) à leur rythme. Les formations portent sur le développement personnel, l'efficacité professionnelle, les compétences transverses telles que la communication, la bureautique, la gestion des données, l'IA ou encore les aspects techniques et réglementaires, enfin également les enjeux de conformité essentielles, de non-corruption (Sapin II), d'éthique et de cybersécurité. L'ensemble des formations déployées sur SOCOTEC Learning sont validées par les experts métiers et des ingénieurs pédagogiques. SOCOTEC Learning c'est aujourd'hui près de 500 parcours de formation et plus de 2500 modules disponibles dont plus de 200 en libre accès. L'offre de formation disponible sur la plateforme SOCOTEC Learning est complétée par une palette de solutions accessibles depuis l'Intranet. On peut y retrouver notamment, le planning et l'accès à des classes virtuelles sur des thématiques transverses, telles que "Développer sa créativité", "Développer la confiance en soi", "Maîtriser l'art du prompt", etc.

SOCOTEC Learning est maintenant déployé dans les différentes plateformes internationales du groupe : France, UK, Espagne, Italie, etc.

LA LEARNING WEEK

Depuis 2023, chaque pays organise chaque année sous le pilotage du groupe, une semaine de découverte des formations et apprentissages disponibles, ceci afin de faciliter l'accès à la formation, la compréhension des priorités de formations essentielles du groupe, et la possibilité pour chacun d'actionner la formation qu'il souhaite. Près de 1200 personnes en France y ont participé en 2024. En mars 2025, ce sont plus de 3000 collègues dans le monde qui y ont participé.

L'ALTERNANCE ET L'APPRENTISSAGE

SOCOTEC s'est engagé depuis 2019 en faveur de la formation et de l'accès à l'emploi. A ce titre, sa politique d'alternance est importante. L'objectif est de former et de recruter ces alternants à l'issue de leur parcours. Pour aller plus loin dans cette démarche SOCOTEC a créé en 2020 son propre CFA pour pallier l'absence de formation académique préparant à ses métiers et créer sa propre filière de formation et de recrutement.

Exemple en France : le CFA (centre de formation des apprentis) des métiers de SOCOTEC.

Créé en septembre 2020, le CFA de SOCOTEC est le seul centre de formation des apprentis dans la filière du Testing et de l'Inspection. Il est dédié aux secteurs de la Construction, de l'Immobilier, de l'Industrie et de l'Environnement. Il a pour vocation la transmission des savoirs et la capacité d'adaptation du groupe aux évolutions permanentes des métiers du TIC (Testing, Inspection, Certification). Les personnes formées développent des compétences sur des métiers en tension ou pénuriques sur lesquels SOCOTEC a de forts enjeux de recrutement. Le CFA SOCOTEC propose:

- Un parcours de formation en alternance (30 % en formation et 70 % en entreprise) sur 1 an préparant à la Certification Professionnelle « Vérificateur périodique des installations électriques SOCOTEC » enregistrée au RNCP niveau 4.
- Un parcours de formation en alternance de 2 ans en partenariat avec IDSchool préparant au métier de diagnostiqueur immobilier.
- Un parcours de formation préparant au titre professionnel de "Chargé d'accompagnement à la rénovation énergétique du bâtiment" CAREB

Ces formations gratuites et certifiantes permettent d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une des activités au sein d'une agence de SOCOTEC en France ou au sein d'entreprises du secteur d'activités permettant de réaliser la formation en alternance. Depuis son ouverture, le CFA SOCOTEC a contribué à la formation et l'intégration de plus de 100 alternants. A terme l'objectif est d'accueillir chaque année 250 alternants au sein de SOCOTEC en France dont une centaine formée au sein du CFA SOCOTEC. SOCOTEC est le premier acteur du secteur enregistré par France Compétences pour délivrer un certificat diplômant sur ces métiers techniques. 80 % des alternants formés au sein du CFA sont recrutés à l'issue de leur parcours.

Reconnaissant l'opportunité créée par la démarche de SOCOTEC, tant pour la filière que pour l'emploi, le dossier de création de certification et d'enregistrement auprès de France Compétences a été soutenu par Filiance (organisme interprofessionnel du secteur du TIC), le Haut-Commissaire de l'Emploi ainsi que la région Île-de-France. Le 15 février 2023, le CFA de SOCOTEC a reçu une nouvelle reconnaissance en obtenant la Certification Qualiopi. Cette certification nous permet d'attester de la qualité du processus mis en œuvre par notre entreprise pour concourir au développement des compétences et nous donne davantage de visibilité. Après un audit initial concluant, le CFA sera soumis à un audit de surveillance à plus ou moins 18 mois. La certification Qualiopi est valable 3 ans.

Depuis le 5 novembre 2024, le Ministère du Travail a délivré l'agrément au CFA de SOCOTEC pour organiser la formation et les épreuves d'un Titre professionnel.

Exemple au Royaume-Uni : Programme « Apprenticeship ».

Au Royaume-Uni, SOCOTEC UK s'est également engagé en faveur de l'apprentissage et a reçu en 2022, le prix « Employer of the year » par le DBC Training pour son action en faveur de l'apprentissage et les mesures mises en place pour intégrer les jeunes en les formant aux métiers du testing et de l'inspection. Ce programme dédié aux apprentis a été mis en place chez SOCOTEC UK pour favoriser leur intégration et leur rétention. L'entreprise souhaite ainsi développer son attractivité auprès des jeunes générations avec des métiers d'avenir et porteurs de sens : les transitions environnementales et énergétiques du bâti. Sur les 3 dernières années ce sont plus de 300 apprentis qui ont travaillé chez SOCOTEC UK. L'entreprise a également rejoint en 2023 « The 5 % Club », association britannique de près de 1000 entreprises qui investissent dans l'accès à l'emploi pour les nouvelles générations, et vise un objectif de 200 nouveaux apprentis formés dans le cadre de la SOCOTEC Academy au Royaume-Uni d'ici fin 2025.

Exemple aux USA : Programme de Formation : Expérience Stagiaires.

Chaque année, SOCOTEC USA offre à 20 stagiaires une expérience complète de 8 semaines. Ces stages permettent d'apprendre à décoder le monde du travail, d'acquérir de l'expérience, d'être sensibilisés aux métiers techniques et de participer aux opérations. Un comité de stage est composé de membres du personnel technique qui veillent à l'organisation des stages et à un « shadowing » efficace. L'objectif est de répondre aux attentes des stagiaires et faire grandir leur expérience afin d'attirer des talents dans l'entreprise. La session de clôture donne aux stagiaires l'occasion de parler aux responsables seniors du programme, de leur expérience et de leur intérêt dans l'obtention d'un diplôme d'études supérieures en lien avec les métiers de SOCOTEC.

Exemple en Italie : La Drilling Academy

Il s'agit d'un projet de formation et d'inclusion sociale développé par SOCOTEC Italia afin d'accompagner les personnes sans emploi, ou celles désireuses d'accéder à une formation technique complète et à un premier emploi. Créée en 2022, cette formation est prise en charge par l'entreprise. 18 personnes ont ainsi été formées aux méthodes géotechniques utilisant un appareil de forage (« drilling machine ») au sein d'un cursus de 650 heures. Les personnes formées ayant validé le cursus sont au nombre de 12 et ont rejoint des équipes d'experts seniors en géotechniques. Une nouvelle édition sera lancée en 2025.

FORMATION INNOVATION ET TECHNOLOGIE

SOCOTEC déploie un parcours de sensibilisation et d'initiation à l'utilisation de l'IA générative et des nouvelles technologies permettant d'analyser les données du bâti, de développer de nouvelles pratiques métiers d'inspection, de tester de nouveaux axes de productivité ou favorisant le développement de la performance grâce à l'IA. Ce programme a également pour objectif de permettre à chacun d'utiliser au mieux ces nouvelles technologies comme autant de nouvelles opportunités mais également d'en comprendre les limites et les biais. A fin décembre 2024, l'ensemble de la ligne managériale a été formée en France, aux USA et au UK. La formation est en cours de déploiement en 2025, dans nos autres plateformes géographiques. Le programme sera complété par un module sur l'utilisation des outils d'IA mis à disposition en interne afin d'améliorer l'appropriation par les équipes opérationnelles et optimiser leur utilisation dans l'ensemble de nos pays. Le groupe a lancé début 2024 à Londres un groupe de travail international « AI Driving Hub » avec des représentations de l'ensemble de nos plateformes, afin de préparer les étapes de sensibilisation et formation à l'IA de l'ensemble du personnel du groupe et préparer l'entreprise à cette transformation sociétale.

3.1.4.4. ACTIONS EN LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTIONS EN LIEN AVEC LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI POUR LES SALARIÉS

100% des salariés du Groupe dans le monde sont couverts par un contrat de travail qui respecte le droit du travail. En outre, le groupe SOCOTEC assure dans chacune des géographies, une couverture sociale aux collaborateurs via des dispositifs de protection sociale (prévoyance et frais de santé), dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

En France, le groupe SOCOTEC a mis en œuvre diverses actions en faveur de l'équilibre vie privée vie professionnelle :

- La signature de l'accord égalité homme femme intègre l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle. Il a par exemple élargi les droits à congés paternité et maternité en temps, avec maintien de salaire (96 % des sociétés : au-delà des obligations légales et conventionnelles).
- Le maintien de la rémunération en cas de congé pour enfant malade, au-delà des obligations légales dans de nombreux accords d'entreprise (78 % des effectifs).
- La signature de la charte groupe sur le télétravail : 100 % des salariés couverts.
- L'accord Seniors permet aux salariés de plus de 55 ans de privilégier le temps partiel : 80 % des effectifs France sont couverts.
- Une charte sur le droit à la déconnexion pour toutes les sociétés en France, concernant 100 % des salariés.

3.1.4.5. ACTIONS EN LIEN AVEC LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS

En 2025, SOCOTEC se fixe notamment les axes de travail suivants :

- Développer le comportement responsable des collaborateurs, en matière de sécurité et d'impact environnemental, en les formant et en les faisant participer à des ateliers tout au long de l'année.
- Développer les pratiques du TOP (Temps d'Observation Préalable), socle fondamental de politique Sécurité et des formations en place.
- Renforcer notre politique de prévention routière par la mise en place d'un programme d'animation " plan bonne conduite " applicable sur toutes nos plateformes tout au long de l'année.
- Mettre en place dans tous les pays la détection et l'analyse des presque-accidents.

GRI 403-2, 403-7

MOBILISER L'ENSEMBLE DE NOS ÉQUIPES OPÉRATIONNELLES SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES ROUTIERS

Compte tenu de nos diverses activités, qui nous amènent à prendre la route quotidiennement, le risque routier est le risque principal chez SOCOTEC. L'amélioration de la sécurité routière passe par une prise de conscience collective et la responsabilisation de chacun, collaborateurs et managers. Ainsi, dans la continuité du plan bonne conduite initié en 2020, les managers de SOCOTEC reçoivent tous les mois, depuis le 1er mars 2021, un fichier des Incidents Routiers Significatifs (IRS (2)), leur présentant les différents événements routiers survenus sur leur périmètre de responsabilité. Le manager est tout particulièrement mobilisé tout au long de l'année pour sensibiliser ses collaborateurs au risque routier, animer les chiffres mensuels, créer un dialogue avec les collaborateurs signalés pour un risque routier remonté via notre application mobile MySafety App, créée par SOCOTEC. Depuis 2022, SOCOTEC a officialisé son engagement en faveur de la sécurité routière en signant la « Charte de la Sécurité Routière » en France, avec la déléguée interministérielle à la Sécurité Routière. Cette charte repose sur 7 priorités que sont l'interdiction du téléphone au volant, de l'alcool, de la vitesse excessive, le port obligatoire de la ceinture, l'organisation des déplacements, la formation des salariés et les équipements de sécurité des conducteurs de deux-roues. Cet engagement s'inscrit pleinement dans le plan d'actions sécurité et la volonté du groupe de continuer à faire baisser la sinistralité au volant sur sa flotte de véhicules d'entreprises en France, au Royaume-Uni, en Italie, en Allemagne, en Espagne, où les flottes automobiles sont les plus importantes. Une charte équivalente a été signée en Grande-Bretagne.

GRI 403-5

LA FORMATION A LA SÉCURITÉ - LA SURVEILLANCE DES COMPÉTENCES

Chaque responsable d'unité assure une formation à la sécurité, pratique et appropriée aux risques auxquels ses équipes sont exposées dans l'enceinte de l'entreprise et lors de l'exécution du travail sur les sites clients. Les actions de formation à la sécurité sont enregistrées (registres de sécurité dans un outil dédié).

Trois types de formations sont pratiqués :

- Une formation initiale à la sécurité sur les risques généraux, dispensée de manière systématique pour tous les salariés y compris les apprentis, les stagiaires. Une attention toute particulière est portée à l'accueil des nouveaux salariés, les accidents étant plus fréquents lors de la période qui suit l'embauche.
- Des formations à la sécurité pour les risques « métiers », c'est-à-dire ceux engendrés par les différentes spécialités ou expertises du collaborateur SOCOTEC. Elles sont réalisées par des spécialistes dans les domaines concernés et doublées d'un tutorat. Certaines de ces formations à la sécurité pour les risques du métier sont réalisées par des prestataires extérieurs (utilisation des harnais, radioprotection...).
- Des formations spécifiques pour les travailleurs affectés à des travaux comportant un risque précis faisant le plus souvent l'objet d'habilitations spécifiques (habilitation électrique, CACES®, risque chimique N1, N2, etc.).

3.1.4.6. ACTIONS EN FAVEUR DE L'INCLUSION, LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En France, SOCOTEC a signé un nouvel accord Egalité Homme-Femme et Qualité de Vie et Conditions de Travail qui couvre 25 sociétés (dont 2 qui ont été fusionnées au 1/1/2024 soit 23 en 2024), alors que la loi prévoit que seules 8 sociétés sont concernées par la négociation d'un accord sur cette thématique, ce qui représente 96 % des effectifs salariés couverts. SOCOTEC va au-delà des simples dispositions légales ou conventionnelles. Cet accord a été conclu pour une durée de 4 ans et est rétroactif au 1er juillet 2023. Il est homologué par l'Administration française et marque une volonté affirmée de :

- Lutter contre les stéréotypes de genre et faire évoluer les mentalités.
- Lutter contre le sexisme au travail, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Promouvoir les femmes et briser le plafond de verre.
- Permettre à chacun de trouver un juste équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte de la parentalité.

Cette action s'inscrit dans la continuité de l'adhésion par la société SOCOTEC Construction à la Charte de la Parité dans l'Immobilier qui vient encore renforcer les engagements du groupe sur ce secteur tout particulièrement.

L'accord Egalité Homme-Femme et Qualité de Vie et Conditions de Travail prend vie à travers un plan d'actions qui s'articule autour de 4 grands engagements et des mesures concrètes (liste ci-dessous non-exhaustive) ainsi qu'autour de la mise en place et le suivi d'indicateurs de progression.

Promouvoir les femmes et briser le plafond de verre.

- Garantir l'égalité salariale.
- Promouvoir l'égalité en termes de carrière.
- Faire évoluer le taux de féminisation de l'encadrement.
- Favoriser les reconversions métiers.

Communiquer et sensibiliser pour faire évoluer les mentalités - Lutter contre les stéréotypes.

- Avoir une juste représentation des genres dans les messages et publications.
- Veiller à l'absence de stéréotypes genrés.

Lutter contre le sexisme au travail, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Des référents de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes présents au sein de toutes les sociétés du groupe et la nomination d'un référent groupe. Leur mission est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- L'engagement à la mise en place de sanctions sur des situations avérées.

Permettre à chacun de trouver un juste équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte de la parentalité.

- Sensibilisation des managers à la parentalité.
- Une indemnisation du congé paternité et du congé maternité revue à la hausse dès 6 mois de présence dans l'entreprise.
- Une augmentation sur la médiane / moyenne au retour du congé maternité.

Le plan d'actions comprend un objectif additionnel pour agir sur la Qualité de vie au travail en tenant compte de la mixité des métiers et de la prévention des situations à risques. L'ensemble des mesures prises dans le cadre de cet accord visent à assurer une égalité de traitement avérée et de favoriser l'égalité des chances en termes d'évolution professionnelle au sein de SOCOTEC en luttant contre l'ensemble des facteurs de discrimination.

Déploiement, sensibilisation et formation

Le déploiement de l'accord Egalité Homme-Femme et Qualité de Vie et Conditions de Travail est assuré par les directions des Ressources Humaines au sein de leur périmètre respectif. SOCOTEC souhaite faire de cet engagement, un axe stratégique et suivre les progrès associés : monitoring régulier des indicateurs par la Direction des Ressources Humaines et sensibilisation des directeurs d'agences ou de sites ainsi que des recruteurs sur l'ensemble de nos plateformes géographiques. Des actions de formation et de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes de genre et le plafond de verre, freins à l'évolution professionnelle, sont également mises en place au sein de l'ensemble des filiales du groupe sur lesquelles l'accord est applicable. Afin de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes et faire évoluer les mentalités, des formations en e-learning sont déployées. En effet, non-discrimination à l'embauche, féminisation des métiers techniques, accès aux postes de managers, etc., sont autant d'éléments d'égalité de traitement qui soutiennent nos valeurs, notre progrès et notre croissance. Dans les actions de prévention, des référents ont été désignés pour toutes nos entreprises et filiales quel que soit leur effectif. Leur mission est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Un référent groupe a été désigné.

ACTIONS EN FAVEUR DE L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Depuis 2021 une cellule Handicap est créée au sein du groupe pour piloter la démarche d'insertion des collaborateurs en situation de handicap et prévenir la désinsertion professionnelle des personnes qui doivent faire face à la survenance

d'un handicap, ou d'une maladie invalidante en cours de carrière. Un réseau de correspondants Handicap est également déployé par région afin d'accompagner les personnes en situation de handicap dès le recrutement, les écouter pour mieux les accueillir, adapter leur poste le cas échéant (techniquement ou sur un plan organisationnel), les maintenir dans l'emploi, développer leurs compétences, ou tout simplement créer des liens sociaux forts avec l'entreprise.

Exemple en France :

En 2023, une nouvelle dynamique qui a permis d'associer les organisations syndicales à la politique handicap en construisant ensemble un accord pour 3 années (2023-2025). Cet accord, agréé par le préfet en juin 2023, permet au groupe SOCOTEC de piloter lui-même le budget correspondant à ses contributions annuelles, afin de lui permettre de passer du taux de 3,09% en 2023 (sur le périmètre de l'accord), à un objectif de taux d'emploi de 3,8% à fin 2025. Cette progression attendue correspond à l'ajout d'une cinquantaine de bénéficiaires supplémentaires (BOETH) sur la période pour les sociétés signataires de l'accord (98 % des effectifs France). A titre indicatif, le taux d'emploi des entreprises de « Services aux entreprises » en France est de l'ordre de 3,4% pour un objectif national d'emploi de 6% pour les entreprises privées et publiques. Un budget annuel prévisionnel a été élaboré selon les contraintes réglementaires pour un droit d'utilisation maximum estimé de 600 k€ par an sur les 3 années de l'accord (à taux d'emploi constant). Outre la négociation et la signature de l'accord à l'unanimité avec les organisations syndicales, les principales actions engagées sur 2023 et 2024 ont été les suivantes :

- Le recrutement d'une chargée d'insertion RH, dédiée à 50% de son temps au pilotage de la politique Handicap en France.
- Le renforcement de nos process administratifs d'intégration (logiciel Workelo pour les nouveaux arrivants) et d'assistance au suivi des reconnaissances (RQTH) des bénéficiaires.
- Deux participations par an au Salon de recrutement Hello-Handicap faisant connaître la démarche engagée de SOCOTEC aux candidats.
- Le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs bénéficiaires avec ou sans aménagements de postes.
- La formation de tous les Référents Handicap et des principaux acteurs de la DRH impliqués dans l'administration du personnel handicap (16 personnes).
- La nomination et la formation de deux Correspondants Handicap volontaires dans chacun des CSE des sociétés adhérentes à l'accord (16 personnes). La formation proposée, comme convenu dans l'accord agréé, est la même que celle délivrée aux Référents Handicap.
- Refonte complète du Livret Handi-accueillant pour y intégrer la présentation des dispositions prévues au profit des bénéficiaires (jours d'absence autorisées pour démarches administratives ou médicales, majoration du CPF, ...).
- L'animation annuelle en novembre de la semaine européenne de l'emploi handicapé (SEEPH), avec à titre d'exemples des ateliers d'animation, un reportage de mise en valeurs de 4 des entreprises adaptées et ESAT partenaires de SOCOTEC (en 2024, SOCOTEC a sous-traité un montant de 681 217€ à des entreprises de type ESAT ou EA), etc.
- L'intégration de groupes thématiques de travail inter-entreprises (Club ETI, réseau des Yvelines) pour initier une démarche de capitalisation des expériences.
- Ouverture à l'été 2024, d'une ligne confidentielle dédiée « Santé-Handicap », opérée par un partenaire externe (AVISEA), permettant aux collaborateurs de SOCOTEC de bénéficier de conseil, d'avis et le cas échéant d'un accompagnement administratif pour la réalisation de leur dossier de reconnaissance du statut de travailleurs en situation de handicap (dossier RQTH).
- Lancement en 2024 d'une campagne de formation et sensibilisation intitulée « Tous handi-accueillants! », destinée principalement aux managers mais étendue à l'ensemble des collaborateurs, pour favoriser l'accueil des collaborateurs en situation de handicap et permettre à chacun de trouver la juste posture et attitude vis-à-vis de leurs collègues BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé).
- Formation complémentaire de l'ensemble des membres des CSE (automne 2024) à la culture réglementaire sur le handicap et à la bonne compréhension des dispositifs de compensation prévus dans l'accord.

Exemple au Royaume Uni :

DISABILITY CONFIDENT PROGRAM	
We achieved level 1 status in 2022. The aim is to achieve level 3 Disability Confident Leaders	
✓	Disability equality awareness training: Management Fundamentals & 360 E-Learning
✓	Fully inclusive and accessible recruitment process
✓	Promote our Disability Confident culture - Neurodiversity Celebration Week 18th March
✓	Provide support networks for staff - Disability Forum
✓	Be flexible and make reasonable adjustments as required -Being flexible on a hot-desk policy to give someone a permanent desk

GRI 203-1, 203-2

ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES PAR LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME D'INCLUSION SOCIALE ESRS S1.24.D.2

Exemple de la France : Dispositif d'inclusion « Rebond Favorable »

SOCOTEC en France poursuit son engagement et les investissements dans son programme d'inclusion sociale Rebond Favorable, créé en juin 2020 à destination des jeunes en décrochage scolaire, sans diplôme, afin de leur donner accès à un métier et à un emploi. Ce dispositif fait le pari de l'innovation sociale en créant un environnement d'apprentissage favorable et complet, aux métiers de vérificateurs techniques en électricité, techniciens en mesures environnementales, et en vérifications techniques de la performance durable des bâtiments (Énergie, Acoustique et Thermique). Il s'appuie sur des solutions d'apprentissage en partenariat avec l'association Sport dans la ville et l'appui financier de la région Ile-de-France. Ces formations sont uniques, tant par les métiers qu'elles ciblent que par les personnes auxquelles elles s'adressent, avec des remises à niveau dans les matières fondamentales (mathématiques, physique, chimie etc.). Les codes de l'entreprise sont également partie intégrante de la formation afin d'installer les jeunes dans une posture de confiance et les accompagner via un mentoring constant dans leur nouvel environnement professionnel. Ce programme permet aux jeunes d'obtenir un contrat chez SOCOTEC (CDD, CDI ou Apprenti) et d'intégrer ainsi la vie active. Le permis de conduire est pris en charge par SOCOTEC. Les métiers concernés reposent sur des missions d'inspection électrique, de diagnostic immobilier, ou de mesures environnementales à réaliser sur site, chez nos clients. Trois parcours font ainsi l'objet de formations spécifiques pour des promotions de jeunes éloignés de l'emploi ou issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV) chaque année. Les jeunes qui entrent dans la formation « Rebond Favorable » sont mentorés par des directeurs d'agences qui les accompagnent tout au long de leur apprentissage. Depuis septembre 2023, un second cycle « Rebond Favorable saison 2 » a permis de lancer 4 nouvelles promotions de 8 à 9 stagiaires avec 10 sorties positives à l'issue du parcours (29%). Deux nouveaux groupes seront recrutés au cours du premier quadrimestre 2025.

Exemple de la France : Le centre de formation des apprentis (CFA) de SOCOTEC

L'engagement du groupe pour l'apprentissage et l'emploi des jeunes se matérialise également à travers son CFA d'entreprise. Créé en septembre 2020, le CFA SOCOTEC est le seul centre de formation des apprentis dans la filière du Testing et de l'Inspection. Il est dédié aux secteurs de la Construction, de l'Immobilier, de l'Industrie et de l'Environnement. Il a pour vocation la transmission des savoirs et la capacité d'adaptation du groupe aux évolutions permanentes des métiers du TIC (Testing, Inspection, Certification). Les personnes formées développent des compétences sur des métiers en tension ou pénuriques sur lesquels SOCOTEC a de forts enjeux de recrutement.

Exemple au UK : initiatives d'inclusion sociale

SOCOTEC UK s'est engagé à construire une culture inclusive qui soutient les employés de diverses origines. La diversité est une force et SOCOTEC Royaume-Uni participe activement au développement d'un environnement dans lequel tous les employés se sentent valorisés et respectés. Pour atteindre cet objectif, ont été mises en œuvre une série d'initiatives, telles que des formations sur les biais et préjugés inconscients, des ateliers sur la diversité et l'inclusion, des groupes de ressources pour les employés, un Diversity Day, etc.

Le programme de bénévolat de SOCOTEC UK

Afin de soutenir les communautés locales, SOCOTEC UK a lancé en 2023 son programme SOCOTEC VOLUNTEERS. Grâce à ce nouveau programme de bénévolat, SOCOTEC UK encourage ses employés à donner de leur temps pour soutenir des associations caritatives et des programmes sociaux à travers le monde dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Une réserve de bénévolat de 100 jours ouvrables rémunérés par l'entreprise a été ainsi mise à disposition des collaborateurs pour la période 2023 à 2024.

SOCOTEC UK a établi un partenariat avec l'organisation Fedcap, qui permet d'aider les personnes handicapées et les chômeurs de longue durée à retrouver un emploi. Deux personnes ont été placées dans le laboratoire SOCOTEC d'Uxbridge par l'intermédiaire de Fedcap. SOCOTEC UK travaille maintenant avec Fedcap pour déployer cette initiative sur l'ensemble du territoire en 2023. Grâce à ce partenariat avec Fedcap, SOCOTEC UK a été nommé Employeur de l'année aux ERSA Awards et a obtenu le niveau 1 de la récompense Disability Confident (badge Level1).

Voir les indicateurs de suivi en 5.2. Indicateurs sociaux - Insertion professionnelle.

GRI 401-1

3.1.5. INDICATEURS CIBLES LIÉS A LA GESTION DES IRO MATÉRIELS [S1-5]

ESRS S1-12 - S1.24.D.2

3.1.5.1. CIBLES LIÉES A L'EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

Le groupe SOCOTEC a l'ambition de développer et promouvoir la meilleure Proposition de Valeur aux Employés (Employee Value Proposition) de la filière du TIC (Testing, Inspection, Certification) et faire en sorte que ce soit reconnu tant à l'interne qu'à l'externe. Il se fixe les objectifs suivants à 2028 :

Employee value proposition	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Turn-over volontaire (monde)	12,6 %	<12 %	11,8 %	<12 %
Taux de féminisation (monde)	20 %	30 %	27 %	33 %
GPTW : Trust index - Taux d'engagement (monde)	64 %	>65 %	69 %	>65 %
GPTW : Trust index - Taux d'engagement (France)	64 %	> 65 % (=certification)	71 %	>65 %
Nombre de pays certifiés GPTW	8	15	12	100 %

3.1.5.2. CIBLES LIÉES A LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

SOCOTEC entend mener une politique de rémunération valorisant les critères suivants pour assurer l'attractivité et la rétention des talents :

- «Pay for performance» avec la garantie que les rémunérations sont à la médiane du marché des TIC.
- Respect des minima sociaux sur l'ensemble des sociétés toutes conventions collectives confondues.

En vue d'aller encore plus loin dans le partage de la valeur créée dès lors que les budgets sont dépassés, le groupe SOCOTEC a pour ambition de :

- Négocier en 2025 un nouvel accord d'intéressement.
- Déployer des programmes d'actionnariat salarié pour un meilleur partage de la valeur au Royaume-Uni, en Italie, en Espagne et aux Pays-Bas à l'instar de celui déployé en 2024 en France.

3.1.5.3. CIBLES LIÉES À LA FORMATION DES EFFECTIFS ET LA GESTION DES CARRIÈRES

Le groupe SOCOTEC suit des objectifs concernant la formation et la gestion des carrières et des compétences.

Formation des effectifs et Gestion des carrières	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Nb de jours de formation / effectif moyen total (monde)	2,49	>2	2,39	>2
% de l'effectif formé chaque année (monde)	80 %	>80 %	83 %	>80 %
Nombre d'apprentis (monde)	495	500	595	750
Nombre apprentis (France) hors CFA	205	220	219	300
Nombre de pays certifiés GPTW % de collaborateurs participant à un Entretien Annuel d'Evaluation (monde)	71 %	80 %	76 %	100 %

En outre, le groupe SOCOTEC s'efforce de déployer un outil de formation commun permettant de déployer des contenus standardisés ou spécifiques, à l'ensemble du groupe, ce qui permettra également de pouvoir suivre la réalisation des formations. Cet outil vise aussi à permettre à chacun d'être acteur de son parcours professionnel et de son développement via la formation et les dispositifs d'accompagnement proposés par SOCOTEC tout au long de son parcours professionnel.

Concernant la gestion des carrières et des compétences, l'objectif est de maintenir le taux de promotion interne > ou = à 75% et viser 100% de collaborateurs ayant un entretien annuel dans l'ensemble de nos géographies. En complément, le groupe souhaite :

- améliorer la visibilité des désirs de mobilités dans l'exercice d'entretien annuel salarié.
- accélérer la décision de mobilité à un délai < 3 mois.

3.1.5.4. CIBLES LIÉES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le groupe SOCOTEC se fixe les ambitions suivantes en termes de sécurité de l'emploi.

Sécurité de l'emploi	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Taux de CDI (monde)	>95 %	98 %	93 %	98 %

SOCOTEC se fixe également pour objectif 2025 de poursuivre son engagement en faveur de l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle en signant de nouveaux accords qui y concourent et en renouvelant ceux qui arrivent à leur terme.

3.1.5.5. CIBLES LIÉES À LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS

Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs est un objectif primordial du groupe SOCOTEC, au cœur de sa raison d'être. Le groupe SOCOTEC a pour principaux objectifs de :

- réduire la sinistralité de la flotte automobile et par là-même réduire le nombre d'accidents corporels.
- réduire notre accidentologie (accidents avec et sans arrêt).

SOCOTEC suit mensuellement les indicateurs suivants au sein de toutes ses plateformes et s'est fixé des ambitions pour 2028 :

Santé et sécurité au travail	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Taux de fréquence (monde)	4,55	Maximum : 5	4,4	Maximum : 4
Taux de gravité (monde)	0,11	Maximum : 0,20	0,16	Maximum : 0,10
Taux d'IRS France (Incidents routiers significatifs)	30 %	Maximum : 30 %	20,3 %	Maximum : 18 %
Taux d'IRS monde	-	Maximum : 30 %	28,2 %	Maximum : 20 %

3.1.5.6. CIBLES LIÉES À LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

ÉGALITÉ HOMME-FEMME

Par la signature de l'accord égalité homme-femme, le groupe s'engage notamment à agir sur chaque composante de l'index, entre 2023 et 2027 :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions (pour les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Le pourcentage de salariés augmentés à leur retour de congé de maternité : 100%
- Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

SOCOTEC s'est engagé à lutter contre toute forme de discrimination liée au genre en matière de salaire et de promotion : lutte contre le plafond de verre, budget spécifique lors des augmentations salariales. A 2028, le groupe s'est fixé les objectifs suivants concernant le gender equity.

Diversité	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Egalité homme - femme (Périmètre : 7 plateformes + Belux)				
Gender equity in compensation (monde) = % de femmes augmentées / % d'hommes augmentés	1,01	>=1	1,07	>=1
Gender equity in promotion (monde) = % de femmes promues / % d'hommes promus	1,19	>=1	1,28	>=1

INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Avec la signature de l'accord Handicap, le groupe s'engage sur les objectifs suivants entre 2023 et 2025 :

- Objectifs de recrutement : par exemple en France de 35 CDI, 2 CDD/ETP, 5 alternants et stagiaires (contrats de formation)
- Objectif de taux d'emploi en France : >3,8 % fin 2028 (niveau atteint fin 2024 : 3,6%).

Personnes handicapées	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Taux d'emploi de personnes handicapées (France)	3,1	3,3	3,75	>3,8

Le Royaume-Uni s'est également fixé pour objectif d'obtenir le niveau 3 auprès de l'organisation Disability Confident en démontrant les recrutements réalisés et les mesures mises en place dans le courant des années 2024 et 2025.

INCLUSION, DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES.

Programme Rebond Favorable : nouvelle ambition pour 2023-2025

A la demande de la région Ile-de-France SOCOTEC a relancé en 2023 un nouveau cycle de 3 ans pour intégrer entre 60 et 100 nouveaux stagiaires vers un des emplois proposés par l'une des filiales de SOCOTEC en France. Le projet Rebond Favorable saison 2 (2023-2025), géré en partenariat avec Sport dans la Ville, partenaire historique, permettra notamment à l'association de consolider et sécuriser les moyens humains dédiés sur les 3 années du projet, par le recrutement d'une ressource dédiée au projet Rebond Favorable. L'objectif pour SOCOTEC est de pouvoir former jusqu'à 100 stagiaires sur 3 ans, aux différents métiers en tension et néanmoins accessibles à des profils pas ou faiblement diplômés. Outre le partenariat renforcé avec Sport dans la Ville, la principale innovation de « Rebond Favorable 2 » est la prise en main de l'ensemble des formations théoriques par du personnel interne. Des ingénieurs et techniciens volontaires ont été formés et coachés pour construire les parcours pédagogiques destinés aux stagiaires.

Voir 5.2. Indicateurs sociaux.

3.1.6. CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS [S1-6]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

EFFECTIFS TOTAL, HOMMES - FEMMES		TOTAL PLATEFORMES	
Total effectif moyen		2023	2024
ESRS S1.50.a.1 ESRS S1.50.b.i.1	Total : Effectif moyen tous contrats ⁽¹⁾	11 046	11 812
ESRS S1.50.a.2	Nombre total d'hommes (tous contrats) - effectif moyen		8 597
ESRS S1.50.a.3	Nombre total de femmes (tous contrats) - effectif moyen		3 203
	Nombre total de salariés tous contrats au 31/12/N	10 392	12 333

(1) Total tous contrats monde au 31/12/2024 = 12 795 collaborateurs

NOMBRE TOTAL EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT

Répartition par contrat - effectif moyen		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.50.b.i.1	Nombre de collaborateurs en CDI	10 086	10 996
ESRS S1.50.b.ii.1	Nombre de collaborateurs en CDD	298	201
ESRS S1.50.b.i.1	Nombre total des salariés permanents au 31/12/N	10 392	11 523
ESRS S1.50.b.i.2	Nombre total d'hommes CDI au 31/12/N	7 601	8 408
ESRS S1.50.b.i.3	Nombre total de femmes CDI au 31/12/N	2 791	3 115
ESRS S1.50.b.ii.1	Nombre total des salariés en contrat temporaire au 31/12/N		748
ESRS S1.50.b.ii.2	Nombre total d'hommes en CDD au 31/12/N		534
ESRS S1.50.b.ii.3	Nombre total de femmes en CDD au 31/12/N		214
ESRS S1.50.b.iii.1	Nombre total des salariés au nombre d'heures non garanti		62
ESRS S1.50.b.iii.2	Nombre total effectifs ou équivalents temps plein (ETP) des salariés masculins au nombre d'heures non garanti		49
ESRS S1.50.b.iii.3	Nombre total effectifs ou équivalents temps plein (ETP) des salariés féminins au nombre d'heures non garanti		13
Temps plein /Temps partiel (au 31/12/N)		2023	2024
ESRS S1.52.	% des salariés à Temps plein (CDI au 31/12/N)	93	93
ESRS S1.52.	% des salariés à temps partiel (au 31/12/N)	7	7

TURNOVER DES EFFECTIFS

Staff Turnover		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.50.c.1	Nombre de départs de CDI sur 12 mois glissants	1725	1664
ESRS S1.50.c.2	Taux de turnover global sur les 7 plateformes et Belux	17,10	15,13

TRAVAILLEURS EXTERNES A L'ENTREPRISE [ESRS S1-7]

		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.55.a	Nombre total de personnes externes dans main-d'œuvre de l'entreprise		127
ESRS S1.56.1	Nos activités majoritaires d'inspections et de contrôles, sous agréments d'état et certification d'organismes nationaux, ne nous autorisent pas à faire appel à du personnel externe dans l'exercice de nos missions, ni en sous-traitance, ni par des prestataires intérimaires. Les quelques travailleurs externes (représentent à peine 1% de l'effectif total du Groupe) sont majoritairement des consultants Informatiques.		

3.1.7. COUVERTURE DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET DIALOGUE SOCIAL [S1-8]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

Couverture des négociations collectives et dialogue social		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.63.a.1	Pourcentage global de salariés couverts par des représentants des travailleurs		59
ESRS S1.60.a.1	Pourcentage de tous ses salariés couverts par des conventions collectives		65
Great Place to Work®		2023	2024
	Taux de participation	68	74
	Trust Index for the annual Great Place to Work survey	64	69
	Perception globale	61	68

3.1.8. INDICATEURS DE DIVERSITÉ [S1-9]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

REPARTITION PAR SEXE ET EN POURCENTAGE AU NIVEAU DE L'ENCADREMENT SUPERIEUR		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.66.a.1	Managers : Nombre de femmes en CDI	224	255
ESRS S1.66.a.2	Pourcentage de femmes dans les managers	20	17
REPARTITION PAR AGE PARMIS SES SALARIES		2023	2024
ESRS S1.66.b.1	Pourcentage de salariés de moins de 30 ans	23	22
ESRS S1.66.b.2	Pourcentage de salariés âgés de 30 à 50 ans	53	54
ESRS S1.66.b.3	Pourcentage de salariés âgés de plus de 50 ans	24	24

GRI 405-2

Nos résultats en matière d'égalité professionnelle sont évalués annuellement dans le rapport de durabilité du groupe et publiés en France sur le site web, comme le prévoit la loi, via l'index de l'égalité professionnelle. Instauré par le décret Pénicaud du 9 janvier 2019 dans le cadre de la loi « Avenir professionnel », l'index de l'égalité professionnelle qui mesure l'écart de rémunération entre hommes et femmes impose à toutes les entreprises de plus de 50 salariés de publier leurs résultats en la matière. Cet index permet aux entreprises de disposer d'indicateurs annuels en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est calculé sur la base de plusieurs critères :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions (pour les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Le pourcentage de salariés augmentés à leur retour de congé de maternité ;
- Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les résultats 2024 pour la France sont les suivants :

(*) dès lors que l'indicateur 1 est non calculable le résultat global devient incalculable

Périmètres	INDICATEUR RELATIF À L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION (40 POINTS)	INDICATEUR RELATIF À L'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES (20POINTS > 250 SALARIÉS SINON 35 POINTS)	INDICATEUR RELATIF À L'ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS (15 POINTS MAXIMUM)	Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (15 points maximum)	Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points maximum)	Total
SOCOTEC Construction	38	20	15	15	0	88
SOCOTEC Equipements	36	20	15	15	0	86
SOCOTEC Environnement	39	20	10	15	10	94
SOCOTEC Gestion	36	20	15	15	5	91
SOCOTEC Formation	36	35	NC	15	10	96
SOCOTEC Diagnostic	27	20	15	15	10	87
SOCOTEC Power Services	38	20	15	15	0	88
Ascaudit	31	35	NC	15	0	81
SOCOTEC Immobilier Durable	39	35	NC	15	5	94
SOCOTEC Monitoring France	Incalculable	35	NC	Incalculable	0	Incalculable
SOCOTEC Infrastructure	Incalculable	35	NC	15	5	Incalculable
SOCOTEC Réunion	Incalculable	35	NC	15	0	Incalculable
CIS	Incalculable	35	NC	15	5	Incalculable
Smart Solutions	Incalculable	35	NC	Incalculable	0	Incalculable

Comparatif 2022-2024 en France

SOCOTEC en France	2022	2023	2024	VARIATION 2023/2024
SOCOTEC Construction	88	88	88	—
SOCOTEC Equipements	86	86	86	—
SOCOTEC Environnement	94	94	94	—
SOCOTEC Power Services	87	88	88	—
SOCOTEC Diagnostic	90	94	87	—
SOCOTEC Gestion	91	92	91	+
SOCOTEC Formation	94	94	96	+
SOCOTEC Monitoring France	87		Incalculable	
Ascaudit		82	81	—
SOCOTEC Immobilier Durable		93	94	+
SOCOTEC Réunion			Incalculable	
SOCOTEC Infrastructure			Incalculable	
CIS			Incalculable	
Smart Solutions			Incalculable	

3.1.9. SALAIRES DÉCENTS [S1-10]

ESRS S1.69.1

Structure de rémunération : voir 3.1.1.2. Rémunération

Les salaires payés en 2024 s'élèvent à près de 800 M€ pour le groupe. La politique de rémunération se base sur un principe d'équité, d'égalité de traitement et de « pay for performance ». La politique de rémunération du groupe SOCOTEC comprend des avantages sociaux attractifs et des dispositifs de partage de la valeur propres à chaque pays d'implantation. Au-delà sur salaire fixe, dont nous veillons qu'il soit à la médiane du marché, nous reconnaissons l'engagement individuel à travers des bonus et primes qui représentent plus de 5% de la masse salariale de base.

- Bonus managers alignés avec les pratiques du marché ; ils intègrent de critères financiers mais aussi extra-financiers : sécurité, qualités des services rendus aux clients (NPS) et peuvent également inclure des critères de performance environnementale dès lors que le salarié concerné dispose de leviers pour les impacter,
- Bonus Performance Construction (unique dans la filière TIC),
- Primes ambassadeurs, primes diagnostiqueurs,
- Primes exceptionnelles,
- Primes de cooptation, etc.

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

Salaire décent		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024
ESRS S1.69.1.	Si tous les salariés perçoivent un salaire décent	oui	oui	oui

3.1.10. PROTECTION SOCIALE [S1-11]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.74.1	Si tous les salariés de l'entreprise sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une protection sociale contre les pertes de revenus dues à l'un des événements majeurs de la vie listés ici : chômage, accidents du travail et handicap acquis, congé parental, départ à la retraite	100%	100%

3.1.11. PERSONNES HANDICAPÉES [S1-12]

Handicap	FRANCE		ALLEMAGNE		ITALIE		ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
	ESRS S1.79.1	Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	3,1	3,75	2,62	3,1	4,0	3,8	2,0	2,3	0,7	0,7	1,0
ESRS S1.80.2	dont le taux d'emploi de femmes en situation de handicap	3,3	3,8	0,48	2,3		1,0	3,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
ESRS S1.80.1	dont le taux d'emploi d'hommes en situation de handicap	2,8	3,6	2,14	3,5		2,8	5,0	2,1	1,0	1,0	0,5	0,5

GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3

3.1.12. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - INDICATEURS [S1-13]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.83.a.1	Pourcentage de femmes ayant participé à des entretiens annuels de performance et d'évolution de carrière	73,2	76,7
ESRS S1.83.a.2	Pourcentage d'hommes ayant participé à des entretiens annuels de performance et d'évolution de carrière	74,45	75,3

FORMATION DES COLLABORATEURS

FORMATION DES COLLABORATEURS		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.83.b	Nombre de jours de formation effectués / Effectif moyen total	2,49 ⁽⁴⁾	2,39 ⁽⁴⁾
ESRS S1.83.b.1	Nombre moyen d'heures de formation par salarié masculin	2622	3080
ESRS S1.83.b.2	Nombre moyen d'heures de formation par salarié féminin	536	621

(1) Pour le Royaume-Uni ; le nombre de collaborateurs formés inclut le nombre d'employés ayant suivi 1 ou plusieurs modules de formation en e-learning. Ne comprend pas la formation en présentiel, ni la formation technique. Le nombre de collaborateurs formés et le nombre de jours de formation de Quadrant, Shore, Hutton+Rostron et SOCOTEC Asbestos sont indisponibles.

(2) Au Pays-Bas : les données concernant la formation n'incluent pas les Business units Geotechnics et Risk Management & Claims

(3) La part totale des collaborateurs formés est calculée sur l'effectif total hors stagiaires en excluant les entités non répondantes : Etats-Unis, UK : Quadrant, Shore, Hutton+Rostron et SOCOTEC Asbestos, Pays Bas : Geotechnics et Risk Management & Claims.

(4) Le nombre de jours de formation effectués / effectif moyen total, est calculé sur l'effectif moyen total hors stagiaires, hors Etats-Unis, hors Pays Bas et hors entités non répondantes du Royaume-Uni : Quadrant, Shore, Hutton+Rostron et SOCOTEC Asbestos

3.1.13. SANTÉ ET SÉCURITÉ - INDICATEURS [S1-14]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

SYSTÈME DE MANAGEMENT

Salaire décent		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024
ESRS S1.88.a.1	Pourcentage des effectifs salariés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues telles que l'ISO 45001 ou MASE			100%
ESRS S1.88.a.2	Pourcentage des effectifs non-salariés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues ⁽¹⁾			100% (hors USA non disponible)
ESRS S1.90.1	Pourcentage des effectifs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues (ISO 45001 ou MASE) et ayant fait l'objet d'un audit interne et/ou d'un audit ou d'une certification de la part d'un tiers ⁽²⁾		46%	65%

(1) Nos activités majoritaires d'inspections et de contrôles, sous agréments d'état et certification d'organismes nationaux, ne nous permettent pas de faire appel à du personnel externe dans l'exercice de nos missions, ni en sous-traitance, ni par des prestataires intérimaires. Les travailleurs externes représentent à peine 1% de l'effectif total du groupe et sont essentiellement des consultants informatiques, travaillant dans nos locaux, et couverts par le système de management de la santé-sécurité du groupe.

(2) En 2024, sont prises en considération, 100% des effectifs des entités détentrices d'au moins un certificat ISO 45001 et/ ou MASE. En 2023, seules les certifications ISO 14001 étaient prises en considération.

(3) SOCOTEC Infrastructure et CIS détiennent une certification ISO 14001

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Accidents du travail		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024
ESRS S1.88.b.1	Nombre de décès liés aux accidents du travail	0	0	1
ESRS S1.88.b.2	Nombre de décès de non-salariés dus à des accidents et maladies professionnelles			0
ESRS S1.88.d.1	Nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables, sous réserve des restrictions légales en matière de collecte de données			
ESRS S1.88.c.1	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	102	84	93
ESRS S1.88.c.3	Nombre d'accidents sans arrêt de travail	276	383	379
ESRS S1.88.e.1	Nombre de jours d'arrêt	2 174	2 010	3 420
ESRS S1.88.c.2	Taux de fréquence	6,4	4,064	4,40
ESRS S1.88.c.2	Taux de gravité	0,14	0,10	0,16
ESRS S1.88.c.3	Nombre et taux d'accidents du travail comptabilisables pour les non-salariés			0

3.1.14. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE - INDICATEURS [S1-15]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

		TOTAL PLATEFORMES
		2023
ESRS S1.93.a.1	Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux	84,32
ESRS S1.93.b.1	Pourcentage de salariés ainsi concernés ayant pris un tel congé	32,79
ESRS S1.93.b.2	Pourcentage de salariés masculins ainsi concernés ayant pris un tel congé	22,83
ESRS S1.93.b.	Pourcentage de salariés féminins ainsi concernés ayant pris un tel congé	9,96

3.1.15. RÉMUNÉRATION - INDICATEURS [S1-16]

Voir la répartition par plateforme en 5.2. Indicateurs sociaux.

Gender equity in compensation (au 31/12/N)		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
Total : gender equity in compensation (% de femmes augmentées sur % d'hommes augmentés, en 2024)		1,01	1,07

Ecart de rémunération		TOTAL PLATEFORMES	
		2022	2023
ESRS S1.97.a.1	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (%)		Non communiqué
ESRS S1.97.b.1	Ratio de rémunération totale ('ratio de rémunération excessif du PDG')		Non communiqué

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique par le profil des effectifs au sein du groupe : les ingénieurs et techniciens sont majoritairement des profils masculins (82%), en comparaison avec une population d'administratifs, plus majoritairement féminine (72%). Le Gender equity in compensation démontre ainsi la volonté de l'entreprise de vérifier l'égalité de traitement dans les augmentations annuelles.

Voir 3.1.8. Indicateurs de Diversité.

3.1.16. CAS, PLAINTES ET INCIDENTS GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS [S1-17]

Le groupe ne reporte pas de cas, plaintes ni incidents graves en matière de droits humains.

		TOTAL PLATEFORMES	
		2023	2024
ESRS S1.103	Incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés au cours de la période de référence		
ESRS S1.103.a.1	Nombre total d'incidents de discrimination, y compris harcèlement, signalés au cours de la période de référence		
ESRS S1.103.b.1	Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux effectifs de faire part de leurs préoccupations		
ESRS S1.103.c.1	Montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des incidents et plaintes		
ESRS S1.103	Incidents graves recensés en matière de droits de l'homme (travail forcé, traite des êtres humains ou travail des enfants, etc.)	2023	2024
ESRS S1.104.a.1	Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant les effectifs au cours de la période de référence	0	0
ESRS S1.104.a.2	Nombre de cas de non-respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0	0
ESRS S1.104.a.3	Si aucun incident de ce type (incidents graves recensés en matière de droits de l'Homme) ne s'est produit, l'entreprise l'indique	0	0
ESRS S1.104.b	Amendes, sanctions et indemnités résultant des cas (incidents graves recensés en matière de droits de l'homme) décrits au point a) ci-dessus	0	0
ESRS S1.104.b.1	Montant total des amendes, sanctions et indemnités résultant des cas décrits au point a) ci-dessus (incidents graves recensés en matière de droits de l'homme)	0	0

GRI 2-26

3.2. CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [S4]

IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET LEUR INTERACTION AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE [S4.SBM-3]

Pour une description détaillée des parties prenantes, y compris les consommateurs et utilisateurs finaux, voir section 1.5. et pour les impacts, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle économique, voir section 1.6.

ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	PARTIES PRENANTES
	I+ RI / I- OP	UPWARD	OWN	DOWNWARD	TERM	
ESRS S4 Sécurité des consommateurs et/ou des utilisateurs finaux	I+			X	Long	Clients et/ou utilisateurs finaux Autorités publiques
ESRS S4 - 4 Cybersécurité	RI	X	X	X	Short	Employés Clients Fournisseurs

L'importance de l'enjeu de sécurité des consommateurs et / ou utilisateurs finaux a été confirmé au cours de l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC.

Il est apprécié et évalué sous 3 angles :

- SOCOTEC, dans le cadre de ses missions visant à contrôler, inspecter et vérifier le bâti existant et les projets de construction et rénovation de ses clients B-to-B, **participe directement à la sécurisation des projets et par là-même indirectement à la sécurité des occupants, usagers ou futurs utilisateurs des bâtiments et des infrastructures. L'impact des missions de SOCOTEC est essentiel à la sécurité des actifs bâtis, à ce titre, il est considéré comme un impact positif pour la durabilité des constructions, les clients et les utilisateurs finaux.**
- L'entrée en vigueur le 25 mai 2018 du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après « RGPD ») a permis d'anticiper le déploiement d'un projet de mise en conformité des filiales du groupe SOCOTEC à ce dispositif. Ce projet en deux phases a été mené au sein des filiales du groupe SOCOTEC et a notamment donné lieu à la nomination d'un délégué à la protection des données et à la formalisation de différentes procédures, toutes opérationnelles.
- **La cybersécurité est également un risque évalué comme important dans l'analyse des risques de SOCOTEC et dans l'analyse des IRO.** Vols de données, ransomwares, cyber-attaques, la cyber-malveillance concerne toutes les entreprises quelles que soient leur taille et leurs activités. La sécurité des systèmes est vitale pour notre entreprise d'un point de vue financier mais également parce qu'elle garantit notre réputation et la confiance que nos clients nous témoignent.

3.2.1. POLITIQUES RELATIVES AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX [S4-1]

Diverses politiques du Groupe permettent de gérer les incidences, risques et opportunités importantes de ses services sur les consommateurs et utilisateurs finaux.

GRI 3-3

SYSTÈME DE MANAGEMENT AU SERVICE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS DIRECTS ET LA SÉCURITÉ DES USAGERS FINAUX.

Pour assurer la maîtrise du fonctionnement du groupe et les résultats des filiales en garantissant la satisfaction des clients, le groupe a mis en place un système de management qui respecte les exigences liées à l'organisation et au management des normes NF ISO 9001, NF 14001, NF ISO 17020, NF ISO 17025, NF ISO 17029 et NF ISO 19443 notamment.

Ce système de management repose sur une politique Qualité et Sécurité organisée autour de 4 engagements :

- Garantir la sécurité et préserver la santé de nos collaborateurs, par une démarche de prévention rigoureuse et une approche opérationnelle des risques, en assurant à nos collaborateurs des conditions de travail appropriées, les moyens d'informations, de formation et de sensibilisation requis, ainsi que l'accès aux indicateurs de performance.
- Améliorer la qualité de service et la satisfaction de nos clients en étant à leur écoute, en traitant rapidement leurs demandes, en leur apportant des réponses concrètes et en anticipant leurs attentes.
- Favoriser la mobilisation de nos collaborateurs au quotidien, grâce à un management engagé et une animation de proximité, centrée sur les opérations.
- Garantir une amélioration continue structurée en évaluant régulièrement nos pratiques, nos performances et le suivi des plans d'actions.

PROCÉDURE D'ALERTE ÉTHIQUE

Afin de renforcer la lutte contre les actes de corruption, de conflits d'intérêts et plus généralement, d'actes contraires à l'éthique, le groupe SOCOTEC a mis en place une procédure d'alerte conformément à la Loi Sapin II, à la Directive Européenne du 23 octobre 2019 sur la protection des lanceurs d'alerte et à la loi française du 21 mars 2022 qui a transposé cette Directive. Cette procédure, précisée dans le Code Ethique du Groupe, est accessible à tous et disponible sur les intranets et les sites internet des entités du Groupe, dans la langue de chaque pays.

Ce dispositif d'alerte permet à toute personne physique, interne à l'entreprise, externe comme les clients ou tout utilisateur final (occupant du bâtiment ou usager de l'infrastructure), de signaler tout crime, délit, comportement inapproprié ou menace à l'intérêt général. Toute personne ou tierce partie peut signaler un manquement - avéré ou potentiel -, aux lois et règlements ou au code éthique du groupe. Ces alertes sont traitées avec la plus grande attention et réactivité : voir 4.1.5. Procédure d'alerte, 4.1.6. Partenaires commerciaux, 4.1.7 Lutte contre la corruption et 1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes.

GRI 418 (3-3)

POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

Une politique de protection des données personnelles est applicable à toutes les filiales de SOCOTEC et est régulièrement mise à jour en fonction des nécessités de l'entreprise et des exigences légales. Voir 4.1.8. Confidentialité des données personnelles.

GRI 418

POLITIQUE DE CYBERSÉCURITÉ

La cybersécurité est intégrée à nos modes opératoires et systèmes de management. Une politique globale de sécurité des systèmes d'information existe et est intégrée au système de management de SOCOTEC (n°M1.PK.PR.02) via la Direction de la Qualité et de la Sécurité du groupe.

Voir 4.1.9. Cybersécurité.

GRI 2-16

3.2.2. PROCESSUS D'INTERACTION AU SUJET DES IMPACTS AVEC LES CONSOMMATEURS ET LES UTILISATEURS FINAUX [S4-2]

SYSTÈME DE MANAGEMENT AU SERVICE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

La prise en compte en continu de la qualité attendue par les clients s'effectue grâce à :

- Un dispositif de veille permettant de faire l'analyse du contexte dans lequel notre organisation doit évoluer.
- Un dispositif d'écoute qui permet de collecter les informations nécessaires à la définition de l'offre de service.

La qualité obtenue est celle réellement produite, objectivement évaluée et mesurée. Elle s'inscrit dans un processus d'amélioration continue chez SOCOTEC reposant notamment sur le traitement efficace des dysfonctionnements (risques ou dysfonctionnements avérés) et propositions d'améliorations identifiées notamment :

- par tout collaborateur, en temps réel, avec confirmation du traitement à son manager et à la Direction Qualité.

- lors des audits externes.
- lors des actions de surveillances internes.
- lors des revues d'efficacité du système de management.
- à l'occasion d'enquêtes de satisfaction ou de réclamations clients.

PROCÉDURE D'INTERACTION AU TRAVERS DU DISPOSITIF D'ALERTE

L'alerte peut émaner de l'interne ou de l'externe, y compris du consommateur ou utilisateur final.

A l'interne, l'alerte peut être effectuée :

- soit en contactant directement son Compliance Officer, ou son supérieur hiérarchique ou la Direction Juridique qui devront en informer le Chief Compliance Officer du Groupe.
- soit directement sur la plateforme d'alerte du Groupe SOCOTEC : <https://alerts.socotec.com/entreprises>. Cette plateforme est sécurisée et confidentielle. Elle permet au lanceur d'alerte de réaliser une alerte de manière anonyme s'il le souhaite à ethics.committee@socotec.com

Les destinataires des alertes réalisées sur la plateforme d'alerte sont le Secrétaire Général du Groupe, le Directeur des Ressources Humaines du Groupe et le Chief Compliance Officer du Groupe. Ils peuvent également faire appel aux Compliance Officers locaux pour les aider à mener les recherches et analyses nécessaires localement. Dans le cadre du traitement de l'alerte, le destinataire de l'alerte peut procéder à toutes les investigations qu'il estime nécessaires notamment en impliquant tout collaborateur ou prestataire externe qui pourra l'aider dans l'instruction.

A l'externe, l'alerte peut être déposée sur cette même plateforme prévue à cet effet et accessible via tous nos sites web dans la langue du pays, ou encore sur les formulaires de contact de nos sites web ou en appelant l'un de nos sites. Si ces derniers canaux sont utilisés, les alertes sont adressées de la même façon au Secrétaire Général du Groupe, le Directeur des Ressources Humaines du Groupe et le Chief Compliance Officer du Groupe.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

ESRS S1.43.1, S4.31.A. -> C.

En France, des correspondants RGPD ont été nommés dans chaque Business Unit et fonctions supports pour accompagner les équipes sur les sujets RGPD au quotidien, en lien avec le DPO du groupe. Des correspondants RGPD ont également été nommés dans les principales plateformes du Groupe. Le compliance officer local a la charge du bon fonctionnement des processus et de l'accompagnement des équipes locale en matière de protection des données personnelles.

Voir 4.1.8. Confidentialité des données personnelles.

Procédure de réalisation d'un Privacy Impact Assessment (PIA)

- Cette procédure a pour objectif de décrire le processus de réalisation d'un « Privacy Impact Assessment » relatif aux données à caractère personnel. Elle concerne l'ensemble des données à caractère personnel collectées, gérées et/ou traitées par les filiales du groupe SOCOTEC.
- L'article 35 du RGPD prévoit la conduite d'une Analyse d'impact relative à la protection des données (Privacy Impact Assessment), lorsqu'un traitement de données personnelles est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées.
- Chaque nouveau traitement fait l'objet d'une étude, menée par les correspondants RGPD, afin de déterminer si une analyse d'impact est requise. Dans l'affirmative, une analyse est opérée avant le lancement du traitement impliquant le correspondant RGPD, le DPO du Groupe et un référent IT.

3.2.3. PROCÉDURES VISANT À REMÉDIER AUX IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS [S4-3]

GRI 416-1

SYSTÈME DE MANAGEMENT AU SERVICE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

Les clients observent et évaluent en continu fournissant ainsi à SOCOTEC les moyens de mettre en place les actions nécessaires à chaque situation et de confier leur résolution à la ligne managériale sous le contrôle strict de la Direction Qualité et Sécurité qui est garante de la bonne mise en œuvre du processus. Le traitement est fait en temps réel et tracé dans nos systèmes informatiques.

PROCÉDURE D'ALERTE

ESRS S4.25.A.1 - S4.31.B.2

Les destinataires des alertes réalisées sur la plateforme d'alerte sont le Secrétaire Général du groupe, le Directeur des Ressources Humaines du groupe et le Chief Compliance Officer du groupe. Ils pourront également faire appel aux Compliance Officers locaux pour les aider à mener les recherches et analyses nécessaires localement. Dans le cadre du traitement de l'alerte, le destinataire de l'alerte peut procéder à toutes les investigations qu'il estime nécessaires notamment en impliquant tout collaborateur ou prestataire externe qui pourra l'aider dans l'instruction. SOCOTEC traite chaque alerte à 100% en accusant tout d'abord réception de l'alerte sous 7 jours puis en traitant l'alerte avec l'attention qu'elle mérite, les délais s'adaptant à la complexité de l'alerte.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

Procédure de gestion du registre des activités de traitement

Cette procédure a pour objet de décrire le processus permettant de garantir la mise à jour régulière de ce registre recensant l'ensemble des traitements réalisés par le groupe SOCOTEC sur des données à caractère personnel. L'article 30 du RGPD rend obligatoire la tenue :

- pour chaque responsable de traitement, d'un registre des activités de traitement effectuées sous leur responsabilité.
- pour chaque sous-traitant, d'un registre de toutes les catégories d'activités de traitement effectuées pour le compte du responsable de traitement.

Les filiales du groupe SOCOTEC ont donc un registre des activités de traitement réalisées en qualité de responsables de traitement et un registre des catégories d'activités de traitement réalisées en qualité de sous-traitants le cas échéant. Les fiches de traitement sont renseignées par les correspondants RGPD, en coordination avec les équipes opérationnelles et le DPO Groupe.

Gestion des tiers

Chaque contrat fait l'objet d'une analyse menée par les équipes opérationnelles, en coordination avec les départements juridiques et IT groupe, afin d'intégrer si besoin, les clauses RGPD. SOCOTEC s'engage à ne contractualiser qu'avec des responsables de traitement ou sous-traitants conformes aux exigences du RGPD.

Une adresse électronique générique dédiée a été créé en France (dataprotection@socotec.com) et est disponible sur le site internet socotec.fr, au sein des mentions d'information RGPD du Groupe. Des adresses emails de contacts RGPD existent dans l'ensemble de nos sites web.

Procédure de gestion des demandes de droits des individus

Cette procédure a pour objet de décrire le processus de gestion des droits d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement, de limitation, relatifs aux données à caractère personnel. Elle concerne l'ensemble des données à caractère personnel collectées, gérées et/ou traitées par les filiales du groupe SOCOTEC dans le cadre de ses différentes activités (gestion administrative du personnel, gestion des formations, gestion de la base clients...). Elle est opérationnelle et tracée par les services concernés, qui agissent en temps réel pour donner suite à la demande reçue. Une notification de traitement est in fine communiquée au demandeur pour l'ensemble des demandes suivantes.

En application des articles 13 à 22 du règlement 2016/679 du 27 avril 2016, toute personne physique utilisant le service a la faculté d'exercer les droits suivants :

- Droit d'information : vous avez le droit d'être informé du traitement des données personnelles vous concernant.
- Droit d'accès : vous pouvez solliciter une copie des données qui vous concernent personnellement.
- Droit de rectification : vous pouvez modifier une donnée qui serait inexacte vous concernant.
- Droit d'opposition : vous pouvez vous opposer à ce que nous traitons vos données, dans la limite des conditions de l'article 21 du RGPD.
- Droit à l'effacement : vous pouvez demander que nous effacions les données qui vous concernent, aux conditions de l'article 17 du RGPD.
- Droit d'opposition au profilage.
- Droit à la limitation du traitement : dans certains cas, vous avez le droit de limiter le traitement de vos données personnelles.
- Droit à la portabilité : vous avez le droit de recevoir vos données personnelles dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, et vous avez le droit de les transmettre à un autre responsable de traitement ;
- Droit de retrait de votre consentement : lorsque vous donnez votre consentement au traitement de vos données personnelles, vous avez la faculté de le retirer à tout moment.

Dans le cadre de nos activités, nous ne réalisons pas de profilage.

Procédure de notification des failles de sécurité

Cette procédure a pour objet de décrire le processus de notification du régulateur et/ou des personnes concernées en cas de détection de violation de données à caractère personnel. L'objectif poursuivi consiste à s'assurer de la capacité des filiales du groupe SOCOTEC à répondre aux exigences de l'article 33 du RGPD. Ce dernier rend obligatoire la notification par le délégué à la protection des données à l'autorité de contrôle (la CNIL ou équivalent en fonction du lieu de résidence des personnes concernées par cette violation) d'une violation de données à caractère personnel dans les 72 heures suivant sa détection.

L'article 34 du RGPD prévoit, dans le cas d'une violation de données à caractère personnel, la communication à la personne concernée d'informations relatives à la gravité de la violation, les risques qu'elle présente pour la vie privée et les données compromises lorsque cette violation est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés d'une personne physique (par exemple lorsque cette violation engendre un non-respect des droits fondamentaux de la personne physique comme le droit à la vie privée, la liberté d'expression, de pensée, de religion, de liberté de mouvement ou encore lorsque cette violation concerne des personnes vulnérables) et ce dans les meilleurs délais.

Tout collaborateur peut notifier le responsable de la cybersécurité du groupe d'une tentative de phishing de données via un simple clic sur le bouton « alerte phishing » accessible de façon visible dans les messageries de chacun. Le responsable de la cybersécurité est alors automatiquement alerté et procède à une investigation. Une réponse pour clôturer l'alerte ou l'escalader est fournie très rapidement dans tous les cas.

CYBERSÉCURITÉ

Procédure de gestion et communication de crise cyber :

La Direction des Systèmes d'Information du groupe est chargée de veiller à la bonne application de cette procédure, s'assure de son efficacité et propose les mesures d'améliorations nécessaires.

Détecter, alerter et gérer l'entrée en crise

De manière générale, le management de SOCOTEC souhaite l'application d'un principe de prévention concernant la remontée des alertes : mieux vaut alerter rapidement sans disposer de toutes les informations, plutôt que tardivement en sachant tout.

Voir 4.1.9. Cybersécurité.

Règles de communication externe

Les porte-paroles désignés par la cellule de crise sont habilités à assurer la communication sous la responsabilité du membre du Comex concerné et de la Direction de la Communication. Les éléments d'analyse à fournir dans le cadre de la procédure de déclaration d'une cybercrise sont gérés par la DSI.

3.2.4. ACTIONS CONCERNANT LES IMPACTS MATÉRIELS, APPROCHES VISANT À ATTÉNUER LES RISQUES ET À SAISIR LES OPPORTUNITÉS CONCERNANT LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX, ET EFFICACITÉ [S4-4]

ACTIONS LIÉES AU SYSTÈME DE MANAGEMENT AU SERVICE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

Les actions suivantes sont plus particulièrement réalisées afin de monitorer en continu la relation clients et leur satisfaction :

- Des dispositions sont prises pour évaluer en continu la satisfaction des clients et des collaborateurs. Des enquêtes sont ainsi organisées permettant aux clients et collaborateurs de s'exprimer librement sur leurs motifs de satisfaction ou d'insatisfaction.
- Les enquêtes réalisées permettent de mesurer le niveau de recommandation de SOCOTEC par les clients auprès des tiers (NPS : Net Promoter Score).
- Les insatisfactions clients sont également au cœur de nos préoccupations. Elles font l'objet d'un traitement rigoureux, notamment celles sur la qualité technique de nos prestations en faisant intervenir, au besoin, la Direction Qualité et Sécurité afin de garantir une parfaite objectivité. Ces insatisfactions sont enregistrées et suivies.
- Certains clients nous audient également afin de s'assurer de notre capacité à répondre à leurs attentes.
- Les organismes de reconnaissances externes nous accordent leur confiance concernant notre capacité à assurer un fonctionnement et des prestations conformes à leurs exigences, en nous évaluant périodiquement et en nous délivrant des certificats, accréditations, agréments, qui sont nécessaires à l'exercice de nos métiers.

ACTIONS LIÉES A LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

La charte informatique du groupe SOCOTEC, partagée avec tous les salariés, comprend des chapitres sur le RGPD et stipule les risques, les droits et les devoirs des collaborateurs de SOCOTEC. Les nouveaux entrants doivent suivre et valider des formations en ligne traitant de la sécurité informatique (déployée par le RSSI Groupe) et du RGPD (déployée par le DPO Groupe). Un nouveau e-learning sur la protection des données personnelles sera déployé au cours du 1er trimestre 2025 dans les principales plateformes et sociétés européennes du Groupe et sera disponible en six langues. Un suivi de la réalisation du nouveau e-learning sera mis en place avec des relances auprès des collaborateurs qui n'auraient pas finalisés ou validés la formation.

Des campagnes de sensibilisation sur ces sujets sont déployées régulièrement auprès des salariés et notamment auprès des collaborateurs des ressources humaines.

ACTIONS LIÉES A LA CYBERSÉCURITÉ

La cybersécurité fait l'objet de campagnes d'attention en interne tout au long de l'année.

- Diverses actions ont été menées en 2024 :
- Généralisation de la sécurisation de l'accès au réseau informatique à travers la solution NAC dans toutes les entités internationales gérées par la DSI (France, Espagne, Italie, Belgique, Luxembourg, Afrique, Moyen-Orient, Asie).
- Extension à tous les partenaires et prestataires externes de la sécurisation des accès à privilège à travers une solution PAM (Wallix).
- Amélioration et entraînement des collaborateurs à travers les campagnes de phishing, véritable tests à grande échelle.
- Audit externe pour confirmer le niveau Corporate Security Standards.
- Audit interne des plateformes (UK, USA et Allemagne).
- Analyse de marché et étude comparative des fournisseurs de services SOC (Security Operation Center). Appel d'offres et sélection du partenaire pour la mise en œuvre du service. Le build est en cours et le service sera opérationnel au 2ème trimestre 2025.

3.2.5. CIBLES LIÉES A LA GESTION DES IMPACTS NÉGATIFS MATÉRIELS, A LA PROMOTION DES IMPACTS POSITIFS ET À LA GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS MATÉRIELS [S4-5]

OBJECTIFS AU SERVICE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

Le Net Promoter Score, avec un score consolidé à plus de 73, jamais en dessous de 67 pour nos activités en France, place SOCOTEC bien au-dessus des scores affichés par les compétiteurs en France, prouvant la bonne satisfaction des clients et la valeur de la marque SOCOTEC.

Performance opérationnelle/qualité	2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIF 2025	OBJECTIFS 2028
NPS (France en 2023, Plateformes en 2024 et 2028)	73	> Supérieur à 70	73	> Supérieur à 70	> Supérieur à 70

Les NPS sont en forte progression en France, l'entreprise ayant intégré cette ambition dans ses feuilles de route pour l'ensemble de ses entités. Une mesure mensuelle est en place qui permet en continu et à chaud d'évaluer la satisfaction des clients à l'issue de la mission.

INDICATEURS ET OBJECTIFS EN LIEN AVEC LE DISPOSITIF D'ALERTE

L'objectif est de traiter de manière rapide et efficace, l'alerte tout en respectant la confidentialité et l'identité des personnes impliquées (lanceur d'alerte ou personne visée dans l'alerte). **Toutes les informations communiquées dans le cadre d'un signalement sont traitées de manière confidentielle** : l'identité du lanceur d'alerte, l'identité des personnes visées par le signalement, les documents ou informations transmis. Dès lors que le lanceur d'alerte respecte les conditions pour signaler une alerte, sa responsabilité civile ne peut être engagée. Conformément à la réglementation, un accusé réception du signalement est transmis au lanceur d'alerte dans un délai de 7 jours ouvrés maximum, puis l'enquête est réalisée dans un délai maximum de 3 mois (sauf circonstances particulières et complexes).

ESRS S4.25.a.3	Alertes éthiques	TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024
ESRS S4.4., S4.5.	Nombre total d'alertes éthiques	6	8	11
ESRS S4.4., S4.5	Nombre d'alertes éthiques réceptionnées dans les délais pour la réunion du Comité Ethique	6	8	11
ESRS S4.4., S4.5	Nombre total d'alertes clôturées	6	6	8
ESRS S4.4., S4.5	Nombre d'alertes traitées pendant l'année et clôturées après une action en lien avec l'éthique	2	4	2
ESRS S4.4., S4.5	Pourcentages d'alertes prises en compte dans les délais	100	100	100
ESRS S4.4., S4.5	Pourcentage d'alertes clôturées	100	75	73
ESRS S4.4., S4.5	Pourcentage d'alertes clôturées ayant donné lieu à une action en lien avec l'éthique	33	50	18

OBJECTIFS EN TERMES DE CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

Le groupe travaille constamment à maintenir sa conformité avec la réglementation en vigueur.

Le groupe souhaite pouvoir mobiliser chaque année l'ensemble des collaborateurs aux enjeux relatifs au RGPD et à la sécurité des données.

Éthique & RGPD	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Sensibilisation à la protection des données personnelles (RGPD)	77 % des collaborateurs France sensibilisés sur la cible définie (soit 3845 formés s/4991 invités)	90% collaborateurs France formés (certificat formation RGPD)	81% des collaborateurs France sensibilisés sur la cible définie (soit 4436 formés s/5465 invités)	80 % collaborateurs Europe (hors UK-US) formés (certificat formation RGPD)

OBJECTIFS EN TERMES DE CYBERSÉCURITÉ

Le groupe se fixe pour objectif à 2028 de :

- Mettre à niveau les principales plateformes géographiques en matière de cybersécurité.
- Se doter de solutions et dispositifs de surveillance et traitement en temps réel des alertes.
- Adapter ce dispositif aux technologies d'IA qui vont sans doute impacter significativement les typologies d'attaque et donc de défense.

Cybersécurité	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Nombre d'incidents majeurs dans l'année	1 (résolu et sans incidence)	-	7 (résolu et sans incidence)	-

4. INFORMATIONS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE [ESRS G1]

GRI 2-27, GRI 3-3

ESRS G1 : CONDUITE DES AFFAIRES – ÉTHIQUE DES AFFAIRES : ENJEU MATÉRIEL

L'importance de l'éthique des affaires a été confirmée au cours de l'analyse des impacts, risques et opportunités matériels du groupe et priorisée dans l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC par les parties prenantes.

L'importance de l'enjeu de sécurité des consommateurs et / ou utilisateurs finaux a été confirmée au cours de l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC.

RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [G1.GOV-1]

Voir section : 1.2. Gouvernance du Groupe

DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IMPACTS, RISQUES, OPPORTUNITÉS MATÉRIELS [G1.IRO-1]

Les impacts, risques et opportunités matériels en matière de conduite des affaires sont ceux décrits dans le tableau de synthèse ci-dessous et de façon détaillée en section 1.6. Impacts, risques et opportunités en lien avec la stratégie et le modèle économique.

ESRS G1 : BUSINESS CONDUCT						
ESRS	IRO	VALUE CHAIN			TIME	PARTIES PRENANTES
	I+ RI / I- OP	UPWARD	OWN	DOWNWARD	TERM	
ESRS G1-1 Corporate Culture	I+		X	X	Long	Employés, Candidats Fournisseurs
ESRS G1 - 1 Business Conduct Éthique	OP		X	X	Long	Employés, Fournisseurs Autorités Publiques
ESRS G1 - 2 & ESRS G1 - 6 Business Conduct Délais de paiement	RI	X	X		Short	Fournisseurs Autorités Publiques
ESRS G1 - 3 & ESRS G1 - 4 Business Conduct Risque de corruption	RI	X	X		Short	Fournisseurs Autorités Publiques
ESRS S4 - 4 Business Conduct Cybersécurité	RI	X	X	X	Short	Employés, Clients Fournisseurs
ESRS G1 - Enjeu Spécifique Stratégie d'investissement durable	OP		X	X	Long	Employés, Investisseurs, Environnement

4.1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1]

Incarner un leadership international fort dans les segments de la Construction, des Infrastructures et de l'Industrie impose une éthique et une rigueur quotidienne quant au respect du code de déontologie professionnelle, du respect des lois, règlements, normes, règles et procédures tant externes qu'internes vis-à-vis de nos parties prenantes, clients et partenaires.

SOCOTEC agit pour gérer et maîtriser les risques liés à la Construction, aux Infrastructures et à l'Industrie à la demande d'acteurs publics et privés qui souhaitent une évaluation précise, indépendante et transparente, réalisée avec intégrité et éthique professionnelle.

GRI 205, 406, 418 (2016), GRI 403 (2018), GRI 3.3, GRI 2.25, 2.27.

4.1.1 EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

ESRS G1-10 à G1-11, S4.15.1, S4.16.B.1, S4.20 à 21, S4.25. à 26, ESRS S4.31 & 32, S4.37, S4.41

Les politiques et actions décrites dans ce chapitre explicitent la réponse apportée par le groupe aux enjeux matériels suivants identifiés au cours de l'analyse de double matérialité : éthique dans la conduite des affaires, amélioration de la qualité du bâti des projets clients et réduction des risques associés et sécurité des consommateurs et / ou utilisateurs finaux.

4.1.1.1. SYSTÈME DE MANAGEMENT AU SERVICE DE LA SATISFACTION DES CLIENTS

Enjeux liés à l'expertise technique et à la relation clients.

Tiers de confiance indépendant, le groupe SOCOTEC accompagne ses clients dans la prévention et la maîtrise des risques liés au bâti, dans les domaines de la Qualité, la Santé, la Sécurité et l'Environnement. Nous identifions, anticipons, analysons et évaluons les risques inhérents aux activités de nos clients pour sécuriser le bâti et ses équipements, et contribuer ainsi à l'amélioration de leurs performances tout au long de leur cycle de vie. Par l'action et l'engagement de nos collaborateurs, nous agissons pour construire un monde plus sûr et durable.

La qualité des expertises métiers des ingénieurs de SOCOTEC et les innovations technologiques proposées par le groupe sont clés et permettent d'offrir une combinaison de solutions qui s'adaptent à des problématiques complexes et renforcent le service apporté aux clients.

Pour assurer la maîtrise du fonctionnement du groupe et les résultats des filiales en garantissant la satisfaction des clients, le groupe a mis en place un système de management qui respecte les exigences liées à l'organisation et au management des normes NF ISO 9001, NF 14001, NF ISO 17020, NF ISO 17025, NF ISO 17029 et NF ISO 19443 notamment.

Depuis 2023, le groupe a lancé un programme d'Excellence Opérationnelle porté par l'ensemble des collaborateurs. Il vise à :

- mettre en lumière les bonnes performances Qualité Sécurité Environnement auprès des collaborateurs qui incarnent au quotidien cette excellence et les améliorer.
- partager des indicateurs de performance, en complément des critères économiques et de croissance, qui caractérisent l'excellence opérationnelle de nos activités et se benchmarker entre filiales, pôles et agences, plateformes.
- pouvoir comparer sa performance QSE avec celles du marché et de nos concurrents.
- pouvoir communiquer sur nos performances opérationnelles auprès des clients et parties prenantes et renforcer notre leadership sur nos marchés.

Cette démarche répond à 5 enjeux opérationnels majeurs : la sécurité au travail, la prévention routière, la satisfaction de nos clients, la conformité de nos opérations et l'impact environnemental de nos déplacements. Le programme d'Excellence Opérationnelle est suivi grâce à 7 indicateurs d'excellence.

Politique

Ce système de management repose sur une politique Qualité et Sécurité organisée autour de 4 engagements :

- Garantir la sécurité et préserver la santé de nos collaborateurs, par une démarche de prévention rigoureuse et une approche opérationnelle des risques, en assurant à nos collaborateurs des conditions de travail appropriées, les moyens d'informations, de formation et de sensibilisation requis, ainsi que l'accès aux indicateurs de performance.
- Améliorer la qualité de service et la satisfaction de nos clients en étant à leur écoute, en traitant rapidement leurs demandes, en leur apportant des réponses concrètes et en anticipant leurs attentes.
- Favoriser la mobilisation de nos collaborateurs au quotidien, grâce à un management engagé et une animation de proximité, centrée sur les opérations.
- Garantir une amélioration continue structurée en évaluant régulièrement nos pratiques, nos performances et le suivi des plans d'actions.

Actions et ressources

Les clients observent et évaluent en continu fournissant ainsi à SOCOTEC les moyens de mettre en place les actions nécessaires à chaque situation et de confier leur résolution à la ligne managériale sous le contrôle strict de la Direction Qualité et Sécurité qui est garante de la bonne mise en œuvre du processus.

Les actions suivantes sont plus particulièrement réalisées afin de monitorer en continu la relation clients et leur satisfaction :

- Des dispositions sont prises pour évaluer en continu la satisfaction des clients et des collaborateurs. Des enquêtes sont ainsi organisées permettant aux clients et collaborateurs de s'exprimer librement sur leurs motifs de satisfaction ou d'insatisfaction.
- Les enquêtes réalisées permettent de mesurer le niveau de recommandation de SOCOTEC par les clients auprès des tiers (NPS : Net Promoter Score).
- Les insatisfactions clients sont également au cœur de nos préoccupations. Elles font l'objet d'un traitement rigoureux, notamment celles sur la qualité technique de nos prestations en faisant intervenir, au besoin, la Direction Qualité et Sécurité afin de garantir une parfaite objectivité. Ces insatisfactions sont enregistrées et suivies.
- Certains clients nous audient également afin de s'assurer de notre capacité à répondre à leurs attentes.
- Les organismes de reconnaissances externes nous accordent leur confiance concernant notre capacité à assurer un fonctionnement et des prestations conformes à leurs exigences, en nous évaluant périodiquement et en nous délivrant des certificats, accréditations, agréments, qui sont nécessaires à l'exercice de nos métiers.

Indicateurs

Les indicateurs sont essentiels à la mesure et au suivi de la satisfaction clients. Les principaux indicateurs sont :

- Le NPS : il est de 73 en France en 2024 et le taux de résolution des réclamations clients de 80%.
- Les taux de fréquence et de gravité, car la sécurité est au cœur de nos métiers et répond aux exigences des clients sur les projets de construction, d'infrastructures ou sur sites industriels. Il ne saurait y avoir de satisfaction clients sans sécurité assurée.
- La conformité de nos opérations.

- Le taux d'incidents routiers significatifs (IRS) et le taux de réalisation des entretiens IRS qui en découlent.
- Les émissions de GES liée à nos déplacements.

Objectifs

Le Net Promoter Score, avec un score consolidé à plus de 73, jamais en dessous de 67 pour nos activités en France, place SOCOTEC bien au-dessus des scores affichés par les compétiteurs en France, prouvant la bonne satisfaction des clients et la valeur de la marque SOCOTEC.

Performance opérationnelle/qualité	2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIF 2025	OBJECTIFS 2028
NPS (France en 2023, Plateformes en 2024 et 2028)	73	> Supérieur à 70	73	> Supérieur à 70	> Supérieur à 70
Taux d'IRS France (incidents routiers significatifs)	30%	Max 30 %	20,3%	Maximum 20 %	Max 18 %
Taux d'IRS monde	-	Max 30 %	28,2 %*	Maximum 25%	Max 20 %

Les NPS sont en forte progression en France, l'entreprise ayant intégré cette ambition dans ses feuilles de route pour l'ensemble de ses entités. Une mesure mensuelle est en place qui permet en continu et à chaud d'évaluer la satisfaction des clients à l'issue de la mission.

Le taux d'IRS est en forte diminution sur la France. Il est complètement déployé sur chacune des plateformes internationales depuis début 2025.

Un processus d'écoute et de gestion des réclamations existe pour chaque entité en France avec intégration et suivi dans le CRM de l'ensemble des réclamations reçues et un délai de traitement suivi par les managers. Des cellules dédiées d'écoute clients procèdent également à un suivi rigoureux et constant.

Voir les indicateurs de Performance opérationnelle et Qualité en 5.3.

4.1.1.2. ÉVALUATION DE L'APPROCHE MANAGÉRIALE

La performance d'une entreprise réside dans sa capacité à obtenir la satisfaction de tous ses clients. Cette satisfaction ne peut être obtenue que si l'appréciation qu'ils ont du service rendu (qualité perçue) correspond à leurs besoins et attentes (qualité attendue). Pour cela, l'entreprise doit décider des objectifs visés et de son organisation pour les atteindre (qualité voulue). Elle doit ensuite maîtriser en permanence son fonctionnement et ses résultats (qualité obtenue).

Le système de management repose sur les 5 axes suivants en termes d'actions :

1. La prise en compte en continu de la qualité attendue par les clients grâce à :
 - Un dispositif de veille permettant de faire l'analyse du contexte dans lequel notre organisation doit évoluer.
 - Un dispositif d'écoute qui permet de collecter les informations nécessaires à la définition de l'offre de service.
2. La définition de la qualité voulue par la politique d'entreprise et l'organisation : en termes d'organisation, de moyens, de ressources, pour satisfaire les besoins et les attentes des clients.
3. La qualité obtenue par le fonctionnement. La qualité obtenue est celle réellement produite, objectivement évaluée et mesurée. Elle s'inscrit dans un processus d'amélioration continue chez SOCOTEC reposant notamment sur le traitement efficace des dysfonctionnements (risques ou dysfonctionnements avérés) et propositions d'améliorations identifiées notamment :
 - en temps réel, par tout collaborateur.
 - lors des audits externes.
 - lors des actions de surveillances internes.
 - lors des revues d'efficacité du système de management.
 - à l'occasion d'enquêtes de satisfaction ou de réclamations clients.
4. Les actions à prendre en fonction de la qualité perçue par les clients.
5. La prise en compte des exigences liées à la sûreté nucléaire.

GRI 3-3

4.1.1.3. RECONNAISSANCES EXTERNES

L'expertise technique des experts de SOCOTEC est évaluée périodiquement, bien souvent annuellement afin d'obtenir et renouveler nos agréments, accréditations et certifications. C'est un élément primordial pour le groupe car cela lui confère le droit d'exercer ses métiers de gestion des risques liés au bâti auprès de ses clients. Ces reconnaissances externes viennent aussi renforcer la conduite des affaires afin de la rendre exemplaire, ainsi que de la capacité du groupe à assurer par ses expertises la qualité du bâti et la réduction des risques associés aux projets de ses clients, jusqu'à la sécurité des utilisateurs finaux.

Les différentes sociétés du groupe, quels que soient leur pays d'appartenance et leurs activités, disposent de plus de 250 reconnaissances externes, agréments, accréditations et certifications de reconnaissances externes. Celles-ci lui sont remises notamment après audit ou évaluation, par les préfetures et différents ministères (de l'Intérieur et des collectivités territoriales, du Logement, du Travail, de l'Environnement, de l'Écologie et du Développement Durable, Cohésion des Territoires, etc.), également par les autorités de tutelle (sûreté nucléaire, EDF, ANFAS, MASE, CEFRI, CNPP, INERIS, COFRAC, AFNOR, UKAS, etc...).

Elles témoignent à la fois de la qualité de nos prestations, de notre capacité à les mener en sécurité, de la compétence de nos intervenants et de l'efficacité de notre organisation. Ces reconnaissances sont fondées sur des expertises et spécialités qui font l'objet d'une attention permanente de la part des équipes opérationnelles et de la Direction Qualité et Sécurité du groupe.

GRI 2-25, 2-26

4.1.2. CONDUITE DES AFFAIRES : DISPOSITIFS RELATIFS À L'ÉTHIQUE

ESRS G1.10.E.1, G1.10.G.1

SOCOTEC attache la plus haute importance à la prise en compte de son Code Ethique, lui-même au cœur d'un dispositif complet en matière d'éthique professionnelle dans les affaires à destination de ses équipes dans l'ensemble de ses plateformes internationales. Ce dispositif de conformité repose sur :

- L'intégrité des services proposés et réalisés par SOCOTEC auprès de ses clients et le respect fondamental des exigences et règles des organismes de tutelle, organismes certificateurs, lois et règlements. Les Directions de la Qualité, de l'Audit interne, les Directions techniques au sein des activités sont mobilisées pour satisfaire à cet enjeu en lien avec les sites et activités dans chaque plateforme du groupe. Le Comité des risques est également sollicité à chaque fois qu'une situation est portée à sa connaissance et doit être considérée afin de rendre une décision qui respecte l'éthique.
- La préservation de la santé et de la sécurité des équipes est également prépondérante.
- L'éthique en matière de non-discrimination et d'égalité des chances dont le groupe fait un enjeu essentiel au cœur de son engagement RSE (formations dédiées, thématiques reprises lors des entretiens annuels et dans le baromètre annuel Great Place to Work).
- La lutte contre la corruption avec le déploiement de formations sur la loi Sapin II dans l'ensemble des plateformes géographiques pour tout directeur ou toute personne dont l'activité peut être sujette à un contexte à risques. L'objectif est d'avoir 100 % de personnes entrantes formées, c'est pourquoi le module de formation Sapin II est obligatoire pour tout nouvel arrivant.
- La protection des données personnelles ou confidentielles. Le module de formation RGPD est obligatoire pour tout nouvel arrivant. Une politique et des process de protection des données personnelles est applicable à toutes les filiales de SOCOTEC.
- La prévention contre toute situation pouvant générer des conflits d'intérêts (se reporter à 1.2.5 : Conflits d'intérêt, Gestion des Risques et contrôle interne)
- La procédure d'alerte (« whistleblowing procedure ») présente sur l'ensemble des sites web du groupe et directement accessible par tous publics, dans la langue du pays.
- Le respect des règles de validation liées aux engagements portant sur les enjeux stratégiques du groupe (recrutements, investissements, immobiliers, achats, ouvertures de sites, etc.) qui sont regroupées dans le Guide d'Autorisation des Managers (GAM ou MAG: Managers Authorisation Guide). Ce guide fixe les usages internes en vigueur chez SOCOTEC et les règles liées à la prise de décision reposant sur un comportement loyal, intégrant les règles de vie de l'entreprise, et les principes d'éthique dans les affaires. Le GAM est diffusé à l'intégralité des managers dans le monde lors de sa mise à jour annuelle en mars. Il est disponible en 7 langues (une par plateforme géographique). En 2024, comme l'année précédente, 100 % des managers ont signé et validé le Guide d'Autorisation des Managers (GAM).
- Le Code éthique du groupe SOCOTEC a été mis à jour fin 2024 et a été déployé au 1er trimestre 2025 auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Ce nouveau Code Ethique a pour objectif de présenter les principes éthiques du Groupe, les pratiques à risques et les règles à respecter. Il contient des exemples concrets issus notamment de la cartographie des risques de corruption.

GRI 2-23, GRI 205-2

4.1.3. CODE ÉTHIQUE DU GROUPE SOCOTEC

ESRS S1.20.A.1, S1.20.C.1, S1.22.1

Politique

L'engagement de SOCOTEC en faveur de l'éthique et de la transparence est affirmé au travers de son Code éthique qui s'impose à l'ensemble de ses collaborateurs partout dans le monde. Le Code éthique rassemble les principes fondamentaux de nos engagements éthiques, alignés avec les valeurs du groupe et avec son activité de tiers de confiance. Il comporte les points d'attention et de sensibilisation suivants à destination de chaque collaborateur :

- Le respect des lois et des règlements, tant locaux qu'internationaux. Les collaborateurs du groupe SOCOTEC doivent adopter un comportement intègre et responsable, respectueux des normes et valeurs éthiques.
- Le respect des personnes :
 - La défense de l'intégrité des personnes et de la dignité humaine dans l'ensemble des sociétés du groupe, le respect inconditionnel des Droits de l'Homme sont les vecteurs principaux de l'éthique dans nos activités quotidiennes. Le groupe SOCOTEC se conforme aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, aux huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du travail (OIT) notamment en matière de travail forcé ou de travail des enfants, aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies (SOCOTEC en est signataire depuis mai 2022 et produit chaque année un reporting de COP validé par l'organisation).
 - Le groupe SOCOTEC est profondément attaché à la diversité et à l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau hiérarchique ou leur emplacement géographique. Toute forme de discrimination ou harcèlement ne saurait trouver sa place au sein du groupe et est fermement sanctionnée.
- La protection des données au travers de la conformité aux réglementations de la CNIL puis au Règlement Général sur la Protection des Données (RE no 2016/679) (voir 4.1.8. Confidentialité des données clients).
- La défense des intérêts du groupe : le groupe SOCOTEC repose sur la loyauté et la fiabilité de ses collaborateurs, tous relais auprès de nos partenaires et fournisseurs de l'image de la société et de son caractère intègre.

- L'éthique personnelle : valeurs du groupe et bon sens dans l'usage des marques du groupe SOCOTEC, sont des principes qui doivent guider les actions de chacun. Les collaborateurs ont le devoir de protéger et de ne pas porter atteinte à la marque SOCOTEC ainsi qu'à l'ensemble des marques, qui sont la propriété intellectuelle du groupe.
- Des relations d'affaires saines impliquent une concurrence loyale et équilibrée. Le respect des lois propres à chaque pays, la lutte contre les ententes, le refus des partages de marché sont des exigences qui s'imposent à chacun au sein du groupe. Le groupe accorde une attention particulière aux situations de conflits d'intérêt ((se reporter à 1.2.5 : Conflits d'intérêt, Gestion des Risques et contrôle interne)
- Les relations avec les clients et partenaires commerciaux imposent un climat de collaboration, respect et confiance mutuels fondés sur l'intégrité et l'honnêteté. Une charte des achats responsables existe au sein du groupe.
- La vigilance contre toute forme de corruption :
 - La lutte contre la corruption est une exigence nécessaire, raison pour laquelle tous les salariés du groupe sont informés afin d'adopter les bons réflexes face aux situations à risques (politique cadeaux, lutte contre le blanchiment et abus de bien social, etc.) (voir 4.1.7. Lutte contre la corruption).
 - Un dispositif d'alerte est mis à disposition des salariés permettant de signaler tous cas de corruption ou comportement non éthique.
- L'engagement en faveur de l'environnement et du Développement Durable : le groupe s'engage à limiter l'impact de ses activités sur l'environnement et à respecter les règles internationales en la matière, notamment dans le cadre de ses engagements RSE. Des actions sont mises en œuvre pour améliorer la prévention des risques environnementaux.
- Garantir la sécurité et préserver la santé de nos collaborateurs, par une démarche de prévention rigoureuse et une approche opérationnelle des risques.

Actions

ESRS G1.20.1, G1.10.G.1

Chaque société du groupe a la responsabilité de veiller à ce que le Code Ethique soit mis en œuvre et appliqué dans chacune de nos implantations géographiques. Le groupe SOCOTEC veille à ce que chaque salarié du groupe ait connaissance et ait compris le Code éthique. Il est intégré dans les dispositifs qui régissent les relations collectives de travail (Règlement intérieur en France, Italie, Espagne, Handbook au UK, USA, etc.). Il est distribué annuellement à 100 % des collaborateurs dans le monde dans le cadre d'une campagne annuelle. Les managers doivent le commenter aux équipes chaque année. Il est accessible à tous, publié en interne et en externe.

Indicateurs

Les indicateurs de suivi sont communiqués dans le cadre du présent rapport dans la section finale, voir 5.3. Indicateurs gouvernance, éthique.

Objectifs

Éthique	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	Objectifs 2028
Connaissance du Code éthique (% de l'effectif moyen ayant pris connaissance du code éthique Périmètre : 7 plateformes + Belux	59 % en 2023	70 % en 2024	63 %	95 %
Part des fonctions à risques couvertes par des programmes de formation éthique	100 %	100 %	100 %	100 %

GRI 2-9, 2-13

4.1.4. GOUVERNANCE DE L'ÉTHIQUE

ESRS G1.5.A.1, B.1, G1.18.B.1, C.1

Le Comité Éthique est composé de la Secrétaire Générale, du Directeur des Ressources Humaines, tous deux membres du Comité exécutif du groupe, agissant indépendamment des business units, et d'un troisième membre, le Chief Compliance Officer Groupe. Il a pour mission de superviser l'élaboration et la mise en œuvre du programme de conformité et de rendre compte de la mise en œuvre du programme de conformité auprès du Conseil d'Administration du Groupe. Il a également pour mission d'investiguer et de traiter les alertes qui lui sont soumises. Il peut être saisi par toute personne (salariés ou tiers) par mail sur ethics.committee@socotec.com ou via la plateforme d'alerte du groupe dans le cadre de la procédure de signalement diffusée à l'ensemble des salariés du groupe via les sites internet dans la langue du pays.

Le Chief Compliance Officer du groupe s'appuie sur un réseau de compliance officers locaux, dans les différentes géographies du groupe. Dans les unités opérationnelles, chaque directeur d'unité est responsable de l'application des règles éthiques des équipes, sous la direction des dirigeants des entités concernées, et doit notamment veiller à la formation des collaborateurs, les informer de leurs droits et devoirs, et relever le caractère tout à fait essentiel de cet enjeu matériel. Le Code éthique et la procédure d'alerte sont mis à la disposition de chacun sur les sites web du groupe, directement accessibles dans la langue du pays.

Les Compliance Officers locaux assistent le Chief Compliance Officer du groupe dans la diffusion locale du Code éthique, la formation des salariés sur les sujets liés au Code éthique dans les différentes filiales du groupe, la mise à jour de la cartographie des risques de corruption de son périmètre, l'élaboration de la procédure d'évaluation de l'intégrité des tiers. A ce titre, des réunions régulières sont

planifiées entre le Chief Compliance Officer du groupe et chaque Compliance Officer local pour aborder ces sujets. Une présentation des sujets éthiques et conformité est réalisée annuellement au Comité Exécutif du Groupe et au Conseil d'Administration du Groupe (« CA »). Le rapport sur les alertes reçues en 2024 a été présenté au CA.

La mise à jour de la cartographie des risques de corruption pour le périmètre France a été validé par le Comité Exécutif du Groupe en septembre 2024 et présenté au CA en novembre 2024. La mise à jour de la cartographie des risques pour le périmètre Allemagne a débuté en octobre 2024 et est en cours de finalisation. La mise à jour de la cartographie des risques de corruption pour le périmètre Italie a débuté début janvier 2025. Les mises à jour des cartographies des risques de corruption pour les autres périmètres (UK, USA, Afrique, Moyen-Orient, Asie, Espagne et Pays-Bas) sont prévues pour 2025 également.

Le Comité d'Engagement et d'Investissement (CEI) est compétent pour toutes les questions relatives aux règles d'engagement du groupe SOCOTEC et aux grands projets d'investissement à analyser et arbitrer. Pour l'utiliser, la fiche de saisine est disponible sur l'intranet. Le Comité des risques est compétent pour toute question sensible, d'un point de vue éthique, médiatique ou de conflit d'intérêts.

Le groupe SOCOTEC s'appuie également sur le Département Audit interne et gestion des risques. Dans le cadre des audits et contrôles internes menés, les sujets éthiques et conformité sont également adressés par ce Département.

GRI 2-25, 2-26

Les principes éthiques sont au cœur du fonctionnement du groupe. En tant que tierce partie de confiance, le groupe est audité chaque année par des autorités de tutelle, gouvernements, et organismes de normes pour renouveler son droit d'exercer ses missions de Testing, Inspection et Certification à destination des secteurs de la Construction, de l'Immobilier, des Infrastructures, de l'Environnement et de l'Industrie. La Direction Qualité et Sécurité du groupe a la charge de mettre en œuvre les procédures, politiques et systèmes de management venant renforcer l'excellence opérationnelle des opérations et la gouvernance des processus et systèmes concernés. Le groupe SOCOTEC soutient les principes du Pacte Mondial des Nations Unies. A ce titre, il s'engage à respecter les Droits de l'Homme, notamment en matière de lutte contre le travail forcé ou le travail des enfants. SOCOTEC se conforme strictement aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, ainsi qu'aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du travail (OIT). En outre, en application du principe de précaution, SOCOTEC a mis en œuvre un dispositif de diligence raisonnable (voir 4.1.6. Due Diligence). Ce dispositif induit des process dédiés dont l'objectif est d'assurer une vigilance accrue concernant l'engagement du groupe auprès de ses partenaires commerciaux et fournisseurs, en amont et en aval de sa chaîne de valeur, particulièrement dans les zones géographiques identifiées les plus à risques.

Un dispositif d'alerte (voir 4.1.5. Procédure d'alerte) est également accessible publiquement sur le site internet pour permettre, à toute partie prenante interne ou externe, de signaler dans la langue du pays concerné, tout manquement - avéré ou potentiel - aux lois et règlements ou au Code éthique du groupe.

GRI 2-23

L'ensemble de ces engagements en matière de gouvernance éthique, de respect des droits humains et du travail, de non-discrimination et d'égalité des chances est porté au plus haut niveau par le Président du groupe, les directeurs généraux des filiales, le groupe de Direction et le management dans ses relations d'affaires et vis-à-vis de ses parties prenantes. Un Comité des risques et un comité éthique groupe, ainsi qu'un réseau de compliance officers en assurent le suivi et la conformité.

GRI 2-16, 2-27.

4.1.5. PROCÉDURE D'ALERTE (WHISTLEBLOWING PROCEDURE)

ESRS S1.20.C.1, S1.32.A->D, G1.10.A.1 & 2, C.1.1, C.11.1, E.1, S4.16.C., S4.25. À 26.

Politique

Afin de renforcer la lutte contre les actes de corruption, de conflits d'intérêts et plus généralement, d'actes contraires à l'éthique, le groupe SOCOTEC a mis en place une procédure d'alerte conformément à la Loi Sapin II, à la Directive Européenne du 23 octobre 2019 sur la protection des lanceurs d'alerte et à la loi française du 21 mars 2022 qui a transposé cette Directive. Cette procédure est visée dans le Code Ethique du Groupe et disponible sur les intranets et les sites internet des entités du Groupe, dans la langue du pays. Les collaborateurs sont également formés via la formation e-learning du Groupe qui comprend un chapitre sur la procédure d'alerte.

Actions

ESRS S1.32.D.1, S1.32.E.1, S1.32.2

Ce dispositif d'alerte permet à tout salarié du groupe ainsi qu'à toute personne physique, de signaler tout crime, délit, comportement inapproprié ou menace à l'intérêt général. Tout salarié du groupe SOCOTEC ou toute personne ou tierce partie peut signaler un manquement - avéré ou potentiel -, aux lois et règlements ou au code éthique du groupe. L'alerte peut être réalisée :

- soit en contactant directement son Compliance Officer, ou son supérieur hiérarchique ou la Direction Juridique qui devront en informer le Chief Compliance Officer du Groupe.
- soit directement sur la plateforme d'alerte du Groupe SOCOTEC : <https://alerts.socotec.com/entreprises>. Cette plateforme est sécurisée et confidentielle. Elle permet au lanceur d'alerte de réaliser une alerte de manière anonyme s'il le souhaite à ethics.committee@socotec.com

Les destinataires des alertes réalisées sur la plateforme d'alerte sont le Secrétaire Général du Groupe, le Directeur des Ressources Humaines du Groupe et le Chief Compliance Officer du Groupe. Ils pourront également faire appel aux Compliance Officers locaux

pour les aider à mener les recherches et analyses nécessaires localement. Dans le cadre du traitement de l'alerte, le destinataire de l'alerte peut procéder à toutes les investigations qu'il estime nécessaires notamment en impliquant tout collaborateur ou prestataire externe qui pourra l'aider dans l'instruction.

Indicateurs

En 2024, la procédure d'alerte a été utilisée à plusieurs reprises par des salariés ou des tiers et a concerné plusieurs filiales en dehors de France. Les délais de réponse et de traitement ont permis de résoudre les dossiers dans des délais visés. Voir les indicateurs concernant les alertes éthiques en 5.3. Indicateurs Gouvernance, Ethique.

Objectifs

L'objectif est de traiter de manière rapide et efficace, l'alerte tout en respectant la confidentialité et l'identité des personnes impliquées (lanceur d'alerte ou personne visée dans l'alerte). Toutes les informations communiquées dans le cadre d'un signalement sont traitées de manière confidentielle : l'identité du lanceur d'alerte, l'identité des personnes visées par le signalement, les documents ou informations transmis. Dès lors que le lanceur d'alerte respecte les conditions pour signaler une alerte, sa responsabilité civile ne peut être engagée.

Conformément à la réglementation, un accusé réception du signalement sera transmis au lanceur d'alerte dans un délai de 7 jours ouvrés maximum, puis l'enquête sera réalisée dans un délai maximum de 3 mois (sauf circonstances particulières et complexes).

GRI 2-23, 205-2.

4.1.6. PARTENAIRES COMMERCIAUX : POLITIQUES, ACTIONS DE DILIGENCE RAISONNABLE

ESRS G1.15.A.1, G1.2.30.1, S1.14.F.I.1 & F.II.2

Voir 1.2.4. Déclaration sur la diligence raisonnable [GOV-4] et 1.2.5. Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité [GOV-5].

Politique

Conformément aux engagements pris au sein du Code éthique du groupe SOCOTEC, l'entreprise attend de ses partenaires commerciaux qu'ils suivent des référentiels ou standards comparables dans la conduite à la fois des relations qu'ils entretiennent avec les filiales du groupe SOCOTEC et aussi dans leur quotidien. En effet, dans le cadre de ses activités, le Groupe SOCOTEC est amené à contractualiser avec différents types de tiers notamment des clients, partenaires, cotraitants, intermédiaires commerciaux, fournisseurs, sous-traitants, prestataires, cibles d'acquisitions, bénéficiaires de mécénats & sponsoring.

A ce titre, le Groupe SOCOTEC a mis en place certaines règles à respecter avant tout engagement avec les tiers :

- tout contrat avec des intermédiaires commerciaux doit avoir fait l'objet au préalable d'une consultation de la Direction Juridique et du Chief Compliance Officer afin que ce dernier réalise une évaluation sur l'intégrité de l'intermédiaire commercial et que la Direction Juridique valide le contrat ;
- toutes actions de mécénat & sponsoring doit avoir fait l'objet au préalable d'un accord du Directeur Général de l'entité, de la Direction Communication Groupe et du Chief Compliance Officer qui devra réaliser une évaluation sur l'intégrité du bénéficiaire du mécénat ou du sponsoring ;
- toute acquisition d'une nouvelle société doit avoir fait l'objet au préalable d'une sollicitation du Chief Compliance Officer du Groupe afin que ce dernier diligente une enquête de conformité approfondie sur la cible d'acquisition.

De plus, la relation avec le tiers doit être formalisée via la signature d'un engagement écrit précisant notamment les points suivants :

- L'objet de la relation
- La nature des prestations, services, missions
- Le montant de la rémunération qui doit être cohérent avec la nature, le volume, et conforme au prix du marché
- Les modalités de paiement.

Une clause éthique et conformité est insérée dans les contrats (des modèles sont disponibles auprès des Compliance Officers).

Les fournisseurs, sous-traitants et prestataires qui sont référencés par le Groupe doivent prendre connaissance et signer la Charte des Achats Responsables du Groupe. Ainsi, chaque partenaire commercial signataire s'engage à respecter les grands principes suivants :

- Conformité avec la législation et adhésion aux standards communément acceptés
- Respect des principes d'anti-corruption
- Evitement et transparence en cas de conflits d'intérêts potentiels
- Confidentialité de l'information
- Respect des règles de concurrence, au risque de sanctions économiques et commerciales
- Santé et sécurité des collaborateurs
- Respect des droits humains (interdiction du travail des enfants, travail forcé, discrimination, etc.)
- Respect du droit du travail

Par ailleurs, le Groupe SOCOTEC s'engage à respecter toutes les réglementations internationales en matière de sanctions économiques

internationales. A ce titre, il met à disposition de ses collaborateurs une liste des pays qui font l'objet de sanctions et mesures de restrictions notamment financières ou commerciales par les autorités européennes et américaines. Cette liste est disponible sur l'intranet ou auprès de son Compliance Officer local. Il est notamment interdit de participer à un projet devant être réalisé dans un pays figurant sur la liste des pays sous sanctions sans avoir consulté au préalable le Chief Compliance Officer du Groupe puis obtenu l'accord du Comité d'Engagement et d'Investissement.

Actions

Les collaborateurs concernés doivent respecter les règles édictées ci-dessus.

Par ailleurs, le Groupe SOCOTEC travaille actuellement sur l'élaboration d'une procédure globale d'évaluation de l'intégrité de l'ensemble de ses tiers qui permettra d'identifier, avant toute contractualisation, de potentiels signaux d'alertes qui pourront présenter un risque de conformité. Les niveaux d'évaluation sur les tiers seront réalisés en fonction du profil de risque du tiers qui est issu notamment de la cartographie des risques de corruption.

GRI 3-3, 205-1, 205-2.

4.1.7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ESRS G1.10.G.1, G1.11.1, G1.18.A.1

Politique

La Loi Sapin II vise à mettre en place une obligation imposant aux sociétés un certain nombre de diligences raisonnables, passant notamment par le déploiement d'un programme de prévention des risques. Responsabilités civile et pénale pour la société et ses dirigeants, amendes, crise réputationnelle ne sont qu'une partie des conséquences auxquelles peut être confrontée une entreprise poursuivie pour corruption.

Le groupe SOCOTEC est exposé pour trois raisons :

- du fait de nos activités dans le secteur de la Construction et des Infrastructures où nous nous positionnons sur des appels d'offres publics et sur des consultations privées de grande envergure.
- du fait de notre métier de contrôleur technique et nos rapports basés sur un avis d'expert indépendant.
- en raison de nos implantations à travers le monde et notre taille internationale qui nous confrontent à de nouveaux enjeux et de nouveaux risques.

La sensibilisation de tous les salariés aux enjeux éthiques est un clé pour le groupe compte tenu de son activité de tierce partie indépendante.

Actions

ESRS G1.21.A., G1.10.H.1

Le groupe SOCOTEC a développé une formation e-learning pour sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs et les nouveaux arrivants, à adopter les bons réflexes face à une situation à risques et les bonnes pratiques anti-corruption et anti-fraude pour des relations commerciales saines. Un nouvel e-learning sur les risques de corruption sera déployé au cours du 1er semestre 2025 qui a pour objectif d'identifier les pratiques à risque en termes de corruption, de fraude et de conflit d'intérêts, de savoir les prévenir, les gérer et de connaître les lois applicables, les règles et procédures internes du Groupe SOCOTEC. Il est disponible en six langues. Un suivi de la réalisation du nouvel e-learning sera mis en place avec des relances auprès des collaborateurs qui n'auraient pas finalisé ou validé la formation. Les collaborateurs considérés comme les plus à risques comme les commerciaux feront l'objet de sensibilisation spécifique en présentiel.

Formation continue et attention managériale

Être éthique signifie faire preuve d'intégrité, de responsabilité et de transparence vers toutes nos parties prenantes : l'éthique dans les affaires, l'éthique dans nos recrutements et l'éthique dans nos comportements au travail avec nos partenaires internes et externes, sont ainsi des axes de formation continue et d'attention managériale constante.

Clé de voute du Code éthique, la lutte contre la corruption est une exigence nécessaire. Les règles commerciales sont strictes et précises. L'entreprise valorise ainsi l'esprit de responsabilité de chacun et la rigueur à tenir dans les affaires. La lutte contre la corruption est donc une exigence nécessaire, raison pour laquelle le groupe forme ses collaborateurs, et demande la validation annuelle obligatoire des managers monde au Guide d'Autorisation des Managers (GAM) et sensibilise chaque l'année l'ensemble des collaborateurs au Code éthique, et les forme à adopter les bons réflexes face aux situations à risques.

Indicateurs

ESRS G1.21.C.1, ESRS S4

Voir les indicateurs concernant les alertes éthiques du groupe dans les tableaux 5.3. Indicateurs Gouvernance, Ethique.

Objectifs

L'objectif est d'atteindre 95% à près de 100 % de nouveaux collaborateurs du groupe formés au Code éthique et de renouveler cette formation une fois par an.

Éthique	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Sensibilisation Anti-corruption (Sapin II) (7 plateformes + Belux)	59 % (soit 1059 formés sur 1802 invités)	50 % de l'effectif moyen total sensibilisés	60 % soit 2506 personnes sur 4182 invités représentant 21% de l'effectif moyen total	90 % de l'effectif moyen total sensibilisés

4.1.8. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

ESRS S4.15.1 & S1.41.2, S4-16, S4.25.A, S4.31 & 32.

L'importance de l'enjeu de sécurité des consommateurs et / ou utilisateurs finaux a été confirmé au cours de l'analyse de double matérialité du groupe SOCOTEC.

L'entrée en vigueur le 25 mai 2018 du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après « RGPD ») a entraîné le déploiement d'un projet de mise en conformité des filiales du groupe SOCOTEC à ce dispositif.

Ce projet en deux phases a été mené au sein des filiales du groupe SOCOTEC et a notamment donné lieu à la nomination d'un délégué à la protection des données et à la formalisation de différentes procédures opérationnelles.

Une politique de protection des données personnelles est applicable à toutes les filiales de SOCOTEC et est régulièrement mise à jour en fonction des nécessités de l'entreprise et des exigences légales.

Actions, Ressources et Procédures

ESRS S1.43.1, S4.31.A. -> C.

En France, des correspondants RGPD ont été nommés dans chaque Business Unit et fonctions supports pour accompagner les équipes sur les sujets RGPD au quotidien, en lien avec le DPO du groupe. Des correspondants RGPD ont également été nommés dans les principales plateformes du Groupe. En 2023, un diagnostic de conformité des plateformes a été réalisé au travers d'un questionnaire pour l'Allemagne, l'Espagne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas. L'analyse s'est poursuivie sur les autres plateformes du groupe en 2024. Le compliance officer local a la charge du bon fonctionnement des processus et de l'accompagnement des équipes locale en matière de protection des données personnelles.

L'ensemble des correspondants RGPD disposent de l'ensemble des fiches de traitements.

L'objectif poursuivi est notamment de documenter la conformité du groupe SOCOTEC en cas de contrôle de la CNIL et ainsi d'être en mesure d'apporter des éléments de réponse et fournir des justificatifs sur tout traitement de données à caractère personnel.

A cette fin, les registres suivants ont été mis en place :

- Un registre global des traitements.
- Des registres de traitement dédiés aux activités suivantes : Achats, Certification, Communication, Construction et Immobilier, DSI, Environnement, Equipements, Formation, Infrastructures, Juridique, Qualité et Sécurité, RH, Urbads, Urbycom, SOCOTEC Smart Solutions
- Un registre des traitements pour les cas de sous-traitance.
- Une procédure de gestion du registre des traitements.
- Un registre de demande de droits des individus.
- Un registre des violations de données personnelles.

Une adresse électronique générique dédiée a été créée en France (dataprotection@socotec.com) et est disponible sur le site internet socotec.fr, au sein des mentions d'information RGPD du Groupe. Des adresses emails génériques ont également été créées en Allemagne, en Grande-Bretagne, en Italie, en Espagne et au Luxembourg.

ESRS S4.25.A.1 - S4.31.B.2**Procédure de gestion du registre des activités de traitement**

Cette procédure a pour objet de décrire le processus permettant de garantir la mise à jour régulière de ce registre recensant l'ensemble des traitements réalisés par le groupe SOCOTEC sur des données à caractère personnel. L'article 30 du RGPD rend obligatoire la tenue :

- pour chaque responsable de traitement, d'un registre des activités de traitement effectuées sous leur responsabilité.
- pour chaque sous-traitant, d'un registre de toutes les catégories d'activités de traitement effectuées pour le compte du responsable de traitement.

Les filiales du groupe SOCOTEC ont donc un registre des activités de traitement réalisées en qualité de responsables de traitement et un registre des catégories d'activités de traitement réalisées en qualité de sous-traitants le cas échéant.

Les fiches de traitement sont renseignées par les correspondants RGPD, en coordination avec les équipes opérationnelles et le DPO Groupe.

Procédure de réalisation d'un Privacy Impact Assessment (PIA)

Cette procédure a pour objectif de décrire le processus de réalisation d'un « Privacy Impact Assessment » relatif aux données à caractère personnel. Elle concerne l'ensemble des données à caractère personnel collectées, gérées et/ou traitées par les filiales du groupe SOCOTEC.

L'article 35 du RGPD prévoit la conduite d'une Analyse d'impact relative à la protection des données (Privacy Impact Assessment), lorsqu'un traitement de données personnelles est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées.

Chaque nouveau traitement fait l'objet d'une étude, menée par les correspondants RGPD, afin de déterminer si une analyse d'impact est requise. Dans l'affirmative, une analyse est opérée avant le lancement du traitement impliquant le correspondant RGPD, le DPO du Groupe et un référent IT.

Gestion des tiers

Chaque contrat fait l'objet d'une analyse menée par les équipes opérationnelles, en coordination avec les départements juridiques et IT groupe, afin d'intégrer si besoin, les clauses RGPD. SOCOTEC s'engage à ne contractualiser qu'avec des responsables de traitement ou sous-traitants conformes aux exigences du RGPD.

Durées de conservation des données

Les durées de conservation appliquées par SOCOTEC sont :

- soit obligatoires, car imposées par un texte législatif ou réglementaire.
- soit déterminées par les responsables de traitement en fonction des objectifs ayant conduit à la collecte des données, s'il n'existe pas de réglementation.

SOCOTEC a déployé un guide interne qui documente l'ensemble des durées de conservation appliquées.

Procédure de gestion des demandes de droits des individus

Cette procédure a pour objet de décrire le processus de gestion des droits d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement, de limitation, relatifs aux données à caractère personnel. Elle concerne l'ensemble des données à caractère personnel collectées, gérées et/ou traitées par les filiales du groupe SOCOTEC dans le cadre de ses différentes activités (gestion administrative du personnel, gestion des formations, gestion de la base clients...).

En application des articles 13 à 22 du règlement 2016/679 du 27 avril 2016, toute personne physique utilisant le service a la faculté d'exercer les droits suivants :

- Droit d'information : vous avez le droit d'être informé du traitement des données personnelles vous concernant.
- Droit d'accès : vous pouvez solliciter une copie des données qui vous concernent personnellement.
- Droit de rectification : vous pouvez modifier une donnée qui serait inexacte vous concernant.
- Droit d'opposition : vous pouvez vous opposer à ce que nous traitons vos données, dans la limite des conditions de l'article 21 du RGPD.
- Droit à l'effacement : vous pouvez demander que nous effacions les données qui vous concernent, aux conditions de l'article 17 du RGPD.
- Droit d'opposition au profilage.
- Droit à la limitation du traitement : dans certains cas, vous avez le droit de limiter le traitement de vos données personnelles.
- Droit à la portabilité : vous avez le droit de recevoir vos données personnelles dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, et vous avez le droit de les transmettre à un autre responsable de traitement ;
- Droit de retrait de votre consentement : lorsque vous donnez votre consentement au traitement de vos données personnelles, vous avez la faculté de le retirer à tout moment

Dans le cadre de nos activités, nous ne réalisons pas de profilage.

Procédure de notification des failles de sécurité

Cette procédure a pour objet de décrire le processus de notification du régulateur et/ou des personnes concernées en cas de détection de violation de données à caractère personnel.

L'objectif poursuivi consiste à s'assurer de la capacité des filiales du groupe SOCOTEC à répondre aux exigences de l'article 33 du RGPD. Ce dernier rend obligatoire la notification par le délégué à la protection des données à l'autorité de contrôle (la CNIL ou équivalent en fonction du lieu de résidence des personnes concernées par cette violation) d'une violation de données à caractère personnel dans les 72 heures suivant sa détection.

L'article 34 du RGPD prévoit, dans le cas d'une violation de données à caractère personnel, la communication à la personne concernée d'informations relatives à la gravité de la violation, les risques qu'elle présente pour la vie privée et les données compromises lorsque cette violation est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés d'une personne physique (par exemple lorsque cette violation engendre un non-respect des droits fondamentaux de la personne physique comme le droit à la vie privée, la liberté d'expression, de pensée, de religion, de liberté de mouvement ou encore lorsque cette violation concerne des personnes vulnérables) et ce dans les meilleurs délais.

Sensibilisation

La charte informatique du groupe SOCOTEC, partagée avec tous les salariés, comprend des chapitres sur le RGPD et stipule les risques, les droits et les devoirs des collaborateurs de SOCOTEC.

Les nouveaux entrants doivent suivre et valider des formations en ligne traitant de la sécurité informatique (déployée par le RSSI Groupe) et du RGPD (déployée par le DPO Groupe). Un nouveau e-learning sur la protection des données personnelles sera déployé au cours du 1er trimestre 2025 dans les principales plateformes et sociétés européennes du Groupe et sera disponible en six langues. Un suivi de la réalisation du nouveau e-learning sera mis en place avec des relances auprès des collaborateurs qui n'auraient pas finalisés ou validés la formation.

Des campagnes de sensibilisation sur ces sujets sont déployées régulièrement auprès des salariés et notamment auprès des collaborateurs des ressources humaines.

Indicateurs

- Exercice des droits
- AIPD réalisé
- Violations de données détectées
- Demandes traitées
- Traitements identifiés
- Collaborateurs formés

Voir les indicateurs de suivi de la politique de confidentialité des données en 5.3. Gouvernance, éthique.

Objectifs

Le groupe a pour objectif de maintenir sa conformité avec la réglementation en vigueur. Le groupe souhaite pouvoir mobiliser chaque année l'ensemble des collaborateurs aux enjeux relatifs au RGPD et à la sécurité des données.

Éthique	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Sensibilisation à la protection des données personnelles (RGPD)	77 % des collaborateurs France sensibilisés sur la cible définie (soit 3845 formés s/4991 invités)	90% collaborateurs France formés (certificat formation RGPD)	81% des collaborateurs France sensibilisés sur la cible définie (soit 4436 formés s/5465 invités)	80 % collaborateurs Europe (hors UK-US) formés (certificat formation RGPD)

GRI 418

4.1.9. CYBERSÉCURITÉ

ESRS S4.31.A.1, S4.31.B.2, S4.31.C.1

La cybersécurité est un risque évalué comme important dans l'analyse des risques de SOCOTEC et dans l'analyse des IRO. Vols de données, ransomwares, cyber-attaques, la cyber-malveillance concerne toutes les entreprises quelles que soient leur taille et leurs activités. La sécurité des systèmes est vitale pour notre entreprise d'un point de vue financier mais également parce qu'elle garantit notre réputation et la confiance que nos clients nous témoignent.

Politique

La cybersécurité est intégrée à nos modes opératoires et de management via notre politique globale de sécurité des systèmes d'information intégrée au système de management de SOCOTEC (n°M1.PK.PR.02) via la Direction de la Qualité et de la Sécurité du groupe.

Une charte informatique est accessible à tous et donne les bonnes pratiques en matière informatique et de vigilance quant aux accès, aux données, aux messages électroniques. Une procédure de gestion et communication de crise cyber est en place et communiquée aux collaborateurs. En cas de crise cyber avérée ou potentielle impliquant SOCOTEC, la procédure de gestion et de communication de crise cyber vise à limiter l'impact des risques affectant l'image ou pouvant conduire à un préjudice important d'une ou plusieurs sociétés du groupe, au travers d'une gestion coordonnée de la crise et de la maîtrise des décisions de communication. Tout salarié ayant connaissance d'un événement informatique susceptible de mettre en cause le fonctionnement, l'image et la réputation de SOCOTEC et/ou pouvant conduire à un préjudice important des activités du Groupe doit en informer immédiatement sa hiérarchie directe et en même temps la direction des systèmes d'Information.

La procédure s'appuie sur une cellule de crise qui a été définie et dont les acteurs sont publiés à l'interne. Son rôle est de prendre les décisions qui s'imposent au regard de l'analyse de la situation.

Procédure de gestion et communication de crise cyber

La Direction des Systèmes d'Information du groupe est chargée de veiller à la bonne application de cette procédure, s'assure de son efficacité et propose les mesures d'améliorations nécessaires.

DÉTECTER, ALERTER ET GÉRER L'ENTRÉE EN CRISE

De manière générale, le management de SOCOTEC souhaite l'application d'un principe de prévention concernant la remontée des alertes : mieux vaut alerter rapidement sans disposer de toutes les informations, plutôt que tardivement en sachant tout.

ANALYSE DE LA GRAVITÉ DE LA SITUATION ET DES MESURES À ADOPTER ET MOBILISATION DE LA CELLULE DE CRISE

Après analyse de la situation et de sa gravité avérée ou potentielle, la DSI avec le cas échéant la Direction de la Communication, le Secrétariat Général et le(s) membre(s) du Comité de Direction concerné(s) décident de la nécessité ou non de mobiliser une cellule de crise. En cas de mobilisation de la cellule de crise, le groupe précédent définit la composition de cette cellule, avec information du CEO, et en désigne le pilote.

RÈGLES DE COMMUNICATION EXTERNE

Les porte-paroles désignés par la cellule de crise sont habilités à assurer la communication sous la responsabilité du membre du Comex concerné et de la Direction de la Communication. Les éléments d'analyse à fournir dans le cadre de la procédure de déclaration d'une cybercrise sont gérés par la DSI.

Actions

La cybersécurité fait l'objet de campagnes d'attention en interne tout au long de l'année.

Diverses actions ont été menées en 2024 :

- Généralisation de la sécurisation de l'accès au réseau informatique à travers la solution NAC dans toutes les entités internationales gérées par la DSI (France, Espagne, Italie, Belgique, Luxembourg, Afrique, Moyen-Orient, Asie)
- Extension à tous les partenaires et prestataires externes de la sécurisation des accès à privilège à travers une solution PAM (Wallix)
- Amélioration et entraînement des collaborateurs à travers les campagnes de phishing, véritable tests à grande échelle
- Audit externe pour confirmer le niveau Corporate Security Standards
- Audit interne des plateformes (UK, USA et Allemagne)
- Analyse de marché et étude comparative des fournisseurs de services SOC (Security Operation Center). Appel d'offres et sélection du partenaire pour la mise en œuvre du service. Le build est en cours et le service sera opérationnel au 2me trimestre 2025.

Indicateurs

Voir les indicateurs de suivi Cybersécurité en 5.3. Indicateurs Gouvernance, Ethique.

Objectifs

Le groupe se fixe pour objectif à 2028 de :

- Mettre à niveau les principales plateformes géographiques en matière de cybersécurité.
- Se doter de solutions et dispositifs de surveillance et traitement en temps réel des alertes.
- Adapter ce dispositif aux technologies d'IA qui vont sans doute impacter significativement les typologies d'attaque et donc de défense.

Cybersécurité	RÉSULTATS 2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2028
Nombre d'incidents majeurs dans l'année	1 (résolu et sans incidence)	-	7 (résolus et sans incidence)	-

GRI 2-6, GRI 204 (2016)

4.2. GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS [G1-2]

ESRS G1.15A.1, B.1 & 2, G1.14.1

Enjeu non matériel. Déclaration volontaire.

Politique

En tant que tierce partie indépendante œuvrant dans le secteur tertiaire, nos relations clients et partenaires, comme nos relations fournisseurs sont basées sur une confiance réciproque et une volonté d'adopter des pratiques vertueuses ayant un impact positif sur la société et l'environnement. Nos achats présentent des risques limités et l'enjeu n'est pas considéré comme matériel dans l'analyse de double matérialité du groupe, car la nature de nos achats, comme le recours le plus souvent à des acteurs locaux dans nos sept plateformes géographiques, nous amènent à pouvoir développer des liens de proximité et de dialogue avec les fournisseurs du groupe afin de les évaluer, et les faire adhérer à notre charte des achats responsables.

Cependant, afin d'atténuer les risques associés et saisir les opportunités vertueuses, SOCOTEC souhaite s'assurer que ses partenaires et fournisseurs agissent sans contradiction avec son code éthique et ses propres enjeux RSE et qu'ils développent également leur contribution durable par des actions transparentes et positives sur la société et l'environnement.

SOCOTEC, en tant qu'acteur responsable et engagé en matière sociale et environnementale, veut notamment s'assurer du respect des droits humains fondamentaux assurés par ses fournisseurs et de leurs ambitions en matière de réduction des impacts sociaux, environnementaux et éthiques dans leur processus d'achat et de production.

La politique concernant la relation avec nos fournisseurs est définie dans la charte des achats responsables du groupe et se caractérise par une approche responsable et respectueuse, visant à établir des partenariats durables.

Elle définit :

1. L'engagement éthique.
2. Le respect des normes du travail.
3. La protection de l'environnement.
4. Les engagements de SOCOTEC vis-à-vis de ses fournisseurs.
5. Les engagements des fournisseurs vis-à-vis de SOCOTEC.

Sur le périmètre France, 394 fournisseurs actifs dont la dépense excède 50 k€ pour SOCOTEC pèsent plus de 80 % de sa masse d'achat totale. Entreprise de services, les cinq familles d'achat principales pour le groupe SOCOTEC sont les achats IT, le parc automobile, l'Immobilier/ bailleurs, les tests en laboratoires et les prestations intellectuelles. La masse totale des achats chez SOCOTEC représente près d'un tiers de son chiffre d'affaires en France. Acteur du tertiaire, les enjeux incombant aux achats pour le groupe SOCOTEC, restent toutefois limités, et concentrés sur des partenaires engagés dans une démarche de développement durable.

La grande majorité des contrats fournisseurs ont des durées de 2 ou 3 ans. Ainsi, les échanges avec les fournisseurs sont réguliers, avec un minimum d'un rendez-vous d'activité semestriel avec les fournisseurs sous contrat cadre.

Actions & ressources

Le groupe a mis en place diverses actions afin de promouvoir sa politique d'achats responsables :

- La définition et la communication de sa politique d'achats responsables : la charte des achats responsables du groupe SOCOTEC doit être validée et signée par les fournisseurs du panel chaque année et est systématiquement signée par les nouveaux fournisseurs référencés.
- La formation et la sensibilisation du service Achats aux enjeux du développement durable et aux critères d'achats responsables.
- Des objectifs "Achats Responsables" dans les objectifs de l'équipe Achats.
- Une gestion collaborative des appels d'offres : prescripteur, utilisateur, décideur, expert.
- Le choix du sourcing incluant, dans la mesure du possible, des fournisseurs locaux.
- L'intégration des critères responsables dans le processus de sélection et d'évaluation des fournisseurs.
- La collaboration avec les fournisseurs, via la mise en place de revues de performance, pour les aider à s'améliorer sur les aspects sociaux et environnementaux, la recherche du « juste nécessaire », la rationalisation et la valorisation de l'innovation durable (dépense suivie en revue de performance: 16 M€).
- L'optimisation des processus en réduisant la consommation inutile et en promouvant le recyclage, les produits de deuxième vie.
- La notion du "juste nécessaire" intégrée dans la rédaction des cahiers des charges.
- L'allongement, quand cela est possible, de la durée d'usage (durée de leasing des imprimantes - 7/8 ans versus 4 ans)
- Un respect des délais de paiement convenus et le maintien d'une communication ouverte et transparente en ce qui concerne les politiques de paiement, y compris les termes et conditions, pour éviter toute méprise ou conflit.
- L'utilisation du label Ecovadis, niveau Platinum en 2024.
- La diversité dans le panel fournisseurs.

GOVERNANCE :	2023	2024	2025
Représentation de la Direction des Achats au Comité RSE.	X	X	X
Identification des forces et faiblesses de la politique Achats Responsables au regard de la notation Ecovadis, et élaboration d'un plan d'amélioration associé et présentation aux instances de Direction.	-	X	X
Création dès 2022 d'un groupe de travail Achats/RSE dédié au suivi et déploiement des actions d'amélioration Achats Responsables.	X	X	X
CHARTRE DES ACHATS RESPONSABLES :	2023	2024	2025
Elaboration, mise à jour et publication de la Charte Achats Responsables.	X	X	X
Mise en place d'indicateurs de suivi de la signature de la Charte Achats Responsables.	X	X	X
Intégration de la Charte sur la plateforme de procurement et de référencement digitalisé. Elle devient obligatoire pour tout nouveau fournisseur (plateforme Procurement to Pay). Avec une étape automatisée obligatoire de validation et signature de la Charte par le fournisseur afin d'être référencé par SOCOTEC.	-	X	X
Traduction de la Charte des Achats Responsables pour appropriation par les plateformes du groupe.	X (IT, EN)	X (GE, ES)	X
Sensibilisation du Top 100 fournisseurs pour la signature de la Charte et des fournisseurs en contrat cadre	X	X	X
Inventaire des fournisseurs ayant refusé de signer la charte des Achats Responsables au prétexte qu'ils ont eux-mêmes une charte ambitieuse. Evaluation des chartes concernées pour vérification de la concordance avec les engagements du Groupe.	-	X	X
Démarche de suivi des principaux fournisseurs pour faire progresser le taux de signature de la charte par le top fournisseur représentant plus de 80 % de la dépense annuelle	-	X	X
FORMATION DES ACHETEURS AUX ACHATS RESPONSABLES :	2023	2024	2025
Formation de 100 % des acheteurs de la Direction des Achats France.	X	X	X
ÉVALUATION DES RISQUES PAR FAMILLE D'ACHATS	2023	2024	2025
Cartographie des risques RSE fournisseurs les plus matériels par famille et plans de progrès.	-	X	X
ÉVALUATION DES FOURNISSEURS	2023	2024	2025
Mise en place d'un questionnaire RSE lors des AO et/ou intégration de clauses RSE dans les contrats/Charte Achats Responsables annexée	-	X	X
Mise en place et suivi d'une démarche d'évaluation RSE des fournisseurs représentant plus 80% du total des dépenses : questionnaire d'évaluation en ligne intégrant des questions RSE	-	X	X
Mise en place d'une démarche collaborative avec les fournisseurs sur la RSE (revue de performance)	-	X	X
Audit des fournisseurs les plus à risques.	-	-	X

Exemple en France d'application de la charte d'achats responsables du groupe SOCOTEC

Le groupe SOCOTEC a publié depuis fin 2021 sa Charte d'Achats REsponsables (CARE) détaillant les engagements et les exigences attendues en termes de RSE pour faciliter la transition vers des pratiques d'achats plus responsables. La capacité des fournisseurs à s'engager dans des pratiques adaptées et conformes à la réglementation et l'éthique, est déterminante. En y adhérant, le fournisseur s'engage pour lui-même et pour ses sous-traitants à mettre en œuvre les moyens nécessaires au respect des principes et exigences qui y sont énoncés. En France, la signature de la Charte CARE par les fournisseurs est une étape obligatoire du processus de référencement pour tous les nouveaux fournisseurs et une campagne de sensibilisation a été lancée auprès du TOP 200 fournisseurs afin de les sensibiliser et de valider leur engagement par leur signature.

Indicateurs

Les principaux indicateurs sont :

- le nombre de fournisseurs du panel qui ont validé et signé la charte des achats responsables (TOP 200).
- le nombre de fournisseurs qui ont complété le questionnaire achats et RSE (TOP 200).
- le nombre de collaborateurs formés aux achats responsables dans le service achats (100 %).
- le nombre de revues de performance incluant le suivi de la performance RSE auprès de fournisseurs sous contrat cadre mises en place (Transport, imprimantes, etc.).

Retrouvez les indicateurs de suivi de la politique d'achats responsables du groupe SOCOTEC en 5.3. Gouvernance, éthique, achats responsables.

Objectifs

Les objectifs sont multiples et interconnectés : la réduction de l'impact environnemental, l'équité sociale, le développement économique durable en favorisant les échanges avec des entreprises socialement responsables et la gestion des risques associés aux fournisseurs entre autres.

Les objectifs principaux consistent à déployer la Charte des achats responsables du Groupe sur l'ensemble des plateformes géographiques, de s'assurer de l'alignement de nos fournisseurs avec les principes énoncés dans notre Charte des achats responsables par sa signature ou l'apport d'une preuve d'un engagement similaire à minima (charte, code de conduite) par nos principaux fournisseurs (>50k€ et contrats cadres). Un autre objectif consiste à sensibiliser et former toute personne des Achats aux enjeux des achats responsables.

Pour les autres fournisseurs, notre objectif est de privilégier les fournisseurs locaux autant que possible, dont nous pouvons vérifier qu'ils respectent les droits humains universels, les droits sociaux du pays et le droit de l'environnement dans leur cycle de production et de livraison.

ACHATS RESPONSABLES	2023	OBJECTIFS 2024	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2025	OBJECTIFS 2028
Déploiement de la charte des achats responsable dans les plateformes	2 plateformes (France, Italie) sur 7	-	4 plateformes (France, Italie, Espagne et UK) sur 7	5 plateformes sur 7	100% des 7 principales plateformes
Signature de la charte des achats responsables pour les fournisseurs > 50 K€ (France)	52 fournisseurs soit 29% des fournisseurs >50k€ représentant 25% du montant total des achats	35% de fournisseurs signataires	42% des fournisseurs >50k€ signataires représentant 51% du montant total des achats	50% du total des fournisseurs >50k€	100 % des fournisseurs
Signature de la charte des achats responsables par les fournisseurs en contrats cadres (France)	77%	-	51%	100% des fournisseurs (hors bailleurs)	100% des fournisseurs (hors bailleurs)
Formation des acheteurs (Direction des achats) aux enjeux d'achats responsables	100% des acheteurs formés en 2022 en France	-	100% des acheteurs de la Direction des achats formés (renouvellement)	Maintien de 100% des acheteurs formés	Déploiement des formations sur les plateformes
Mise en place d'une démarche d'évaluation RSE des fournisseurs	-	Mise en place d'une démarche d'évaluation RSE des fournisseurs en France	Nombre de fournisseurs qui ont complété le questionnaire achats et RSE (TOP 200) en France : 82 / 200	Évaluation des fournisseurs en France, Royaume Uni, Italie	Démarche déployée sur 100% des plateformes
Mise en place d'un questionnaire RSE lors des AO et/ou intégration de clauses RSE dans les contrats/Charte Achats Responsables annexée	-	Mise en œuvre en France	Critères RSE intégrés à 100% des AO France de la direction des achats. Annexation de la Charte RSE aux contrats signés dans l'année	-	Déploiement de la démarche sur 100% des plateformes

4.3. PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION [G1-3]

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro en matière de corruption et de versement de pots-de-vin. La direction générale, l'audit interne et les comités des risques veillent à l'allocation des ressources nécessaires à sa mise en œuvre et sa supervision. Cette politique est reprise dans des politiques propres aux différentes activités du Groupe : politique anti-corruption et formation des collaborateurs, Code éthique et suivi managérial, Charte des Achats responsables et suivi des principaux fournisseurs sur un format semestriel. La direction Compliance est responsable de la mise en œuvre et de la supervision de la politique dans l'ensemble des entités dans le monde, sous la surveillance de la direction générale et du Conseil d'Administration.

La politique anti-corruption a pour objet de prévenir et lutter contre toutes formes de corruption, tant active que passive. Elle couvre également des comportements associés comme le trafic d'influence et les conflits d'intérêts. Elle met en œuvre les dispositions de la loi française n° 2016-1691 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). Elle vise à prévenir les risques légaux, financiers, commerciaux et de réputation associés en veillant à l'intégrité des relations commerciales. Elle se rattache notamment à l'impact et au risque matériel de l'éthique dans les affaires.

Voir 4.1.3. Code éthique du groupe et alinéa évoquant l'attention portée à l'anti-corruption ; également 4.1.4. Gouvernance de l'éthique, notamment le rôle des comités et la gouvernance visant à prévenir et détecter la corruption. Pour s'assurer de la bonne application de sa politique anti-corruption, le groupe SOCOTEC met en œuvre un système structuré de contrôles et d'audits internes à différents niveaux de l'organisation. Voir 1.2.1. Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance [GOV-1], notamment « Comité d'Audit et des Risques ».

4.4. CAS DE CORRUPTION OU DE VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN [G1-4]

Anti-corruption (Sapin II) - Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	TOTAL PLATEFORMES		
	2022	2023	2024
Nombre d'incidents confirmés concernant des contrats avec des partenaires commerciaux qui ont été résiliés ou non renouvelés en raison d'infractions liées à la corruption ou aux pots-de-vin		0	0
Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-subornation		0	0
Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin*.		0	0
Nombre d'incidents confirmés au cours desquels des employés ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour cause de corruption ou d'incidents liés à des pots-de-vin.		0	0
Nombre total d'incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin		0	0

4.5. INFLUENCE POLITIQUE ET ACTIVITÉS DE LOBBYING [G1-5]

SOCOTEC mène essentiellement ses activités de lobbying par l'intermédiaire des associations professionnelles auxquelles elle adhère à l'échelle mondiale, régionale et nationale. Les contributions monétaires versées aux associations professionnelles sont affectées à leur fonctionnement interne et à leurs activités de sensibilisation. SOCOTEC s'appuie ainsi sur les organismes interprofessionnels de sa profession du Testing, Inspection, Certification, Filiance en France et le TIC Council sur le plan international, qui ont au cœur de leurs missions le fait de mener des actions de lobbying en faveur de la promotion des entreprises membres de sa filière du Testing, Inspection et Certification.

Les activités de lobbying de SOCOTEC sont généralement de faible importance. Elles sont coordonnées et dirigées par le Directeur des Affaires publiques du groupe ou le cas échéant par le CEO du pays concerné. Ils rendent compte au Président du Comité exécutif. Tous sont parfaitement formés aux enjeux éthiques et anti-corruption en tant que cibles à risques. Ces activités sont peu importantes étant donné le fonctionnement en réseau des activités du groupe et la proximité avec les clients sur le terrain.

4.6. PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT [G1-6]

Politique appliquée pour empêcher les retards de paiement, en particulier avec les PME.

SOCOTEC s'attèle à respecter les délais de paiements incombant à chacune de ses catégories de fournisseurs. L'entreprise applique les conditions de paiement prévues par la loi en vigueur dans les pays où elle est présente, et ce, pour chaque catégorie de prestation fournie par ses partenaires. En 2024, SOCOTEC en France a payé ses fournisseurs à 29,8 jours, en moyenne de la date de facture (versus 29,2 jours en 2023). SOCOTEC n'organise pas d'action à l'échelle du groupe consolidé, mais applique les règles au cas par cas, selon la législation locale et les accords locaux avec les fournisseurs. En cas de retard de paiement, ceux-ci peuvent alerter l'entreprise pour réclamer un paiement immédiat.

PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT		2024
ESRS G1.33.a.1	Délai moyen (en nombre de jours) qu'il faut à l'entreprise pour payer une facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou statutaire commence à courir	100,8
ESRS G1.33.b.1	Pourcentage de paiements effectués dans les délais de paiement standards de l'entreprise	90
ESRS G1.33.c.1	Le nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement	5



5. INDICATEURS DE DURABILITÉ

5.1. INDICATEURS ENVIRONNEMENT

5.1.1. CHANGEMENT CLIMATIQUE [ESRS E1]

5.1.1.1. INTÉGRATION DES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ DANS LES MÉCANISMES INCITATIFS [ESRS 2-GOV-3 : E1]

	Unité	FRANCE	ROYAUME-UNI	ETATS-UNIS	ALLEMAGNE	ITALIE	ESPAGNE	PAYS-BAS	BELUX	TOTAL PLATEFORMES
		2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
ESRS E1.13.4	Pourcentage de la rémunération avérée dans la période en cours qui est lié à des considérations relatives au climat	%	0	0	0	0	0	0	0	0

5.1.1.2. PLAN DE TRANSITION POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE [ESRS E1-1]

RESSOURCES FINANCIÈRES ALLOUÉES AUX PLANS D' ACTIONS

CAPEX

CAPEX ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE	2024 (EN €M)	%	2023 (EN €M)	%
Contrats de financement (IFRS 16)	74,1	61%	60,6	62%
Bureaux et laboratoires	41,7	34%	21	21%
Véhicules	29,9	25%	37,4	38%
Autres contrats de financement	2,5	2%	2,2	2%
Total des CAPEX éligibles (numérateur)	74,1	61%	60,6	62%
Immobilisations corporelles (terrain, équipements)	29,9	25%	24,9	26%
Immobilisations incorporelles (logiciels, brevets...)	17,9	15%	12,2	12%
Total des CAPEX (dénominateur)	122	100%	97,7	100%

En 2024, les dépenses d'investissements liées à des actifs associés à des activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental au titre des annexes I et II du règlement de la Taxonomie comprennent les contrats de location 2024 (bureaux, laboratoires, bâtiments et véhicules électriques) (IFRS 16). Les autres CAPEX ont été considérés comme non-éligibles et non-alignés à la Taxonomie. Il s'agit notamment d'investissement d'équipements, d'outils informatiques ou d'immobilisations incorporelles. Certaines de ces dépenses d'investissement sont liées à des activités éligibles, mais ne sont pas immédiatement rattachables dans les systèmes. Voir aussi 2.2.4. taxonomie verte : investissements et financements de l'entreprise

OPEX

SOCOTEC calcule ses indicateurs d'OPEX conformément à l'article 9 de l'Acte délégué de la Commission européenne (EU) 2021/2178 du 6 juillet 2021, Annexe 1, 1.1.3.2, https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2021/2178/oj/eng.

Les dépenses d'OPEX comprennent les dépenses d'exploitation liées à des actifs associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental. Ceci comprend les postes suivants : la Recherche et Développement, les locations de courte durée, la maintenance et les réparations d'actifs. Ces dépenses éligibles représentent 5,4 % des OPEX totaux à fin 2024. Ces OPEX ne sont pas significatifs dans le modèle économique de SOCOTEC. Ainsi, SOCOTEC applique la règle d'exemption prévue par les textes pour les dépenses courantes d'OPEX.

Le total des OPEX consolidés inclut toutes les dépenses courantes, qui ne sont ni financières ni exceptionnelles, telles que comptabilisées selon les normes IFRS.

DÉPENSES COURANTES OPEX	2024 (EN €M)	%
Dépenses de Recherche & Développement	2,4	4%
Locations courte durée	33	49%
Maintenance et rénovation	31,3	47%
Total des OPEX éligibles (numérateur)	66,7	100%
Ratio d'exemption des OPEX	5,40%	

MONTANT EN 2024 (EN €M)	TOTAL DES COÛTS OPÉRATIONNELS (A)+(B)+(C)	CHARGES DE PERSONNEL (A)	AUTRES ACHATS ET CHARGES EXTERNES (B)	AUTRES DÉPENSES COURANTES (C)
Total de l'OPEX Groupe	1 239,60	794,6	402	43

GREEN TRUST

SOCOTEC	Unité	FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE			PAYS-BAS			TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024			
Chiffre d'affaires Green Trust	ME	147	157	197	95	90	90	13	40	51	74	80	89	19	41	70	9	11	21	20	348	437,7	527,4		
Pourcentage du Chiffre d'Affaires issu des missions Green Trust	%	26	26	30	55	45	39	11	29	34	56	54	57	29	44	65	25	34	45	43	30	33,45	35,85		
Nombre de personnes sensibilisées via l'atelier Fresque Green Trust																						800	2500 ⁽²⁾		
% du TOP management sensibilisés via l'atelier Fresque Green Trust	%																					100% ⁽¹⁾	0		

(1) 100% du top managers monde réuni à la convention annuelle en septembre 2023 soit près de 300 personnes

(2) Des ateliers de sensibilisation Green Trust inspirés de la « Fresque du climat » ont été déployés en France, en Italie, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Espagne. Le déploiement va se mettre en place aux Pays-Bas et USA en 2025 et sur les autres géographies en 2026 et 2027

5.1.1.3. CIBLES LIÉES A L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET À L'ADAPTATION À CELUI-CI [ESRS E1-4]

	SCOPES	TERME	TYPE	AMBITION EN %	ANNÉE DE RÉFÉRENCE	ANNÉE CIBLE	ÉMISSIONS CIBLES BRUT EN TCO2EQ	APPROBATION DE L'INITIATIVE SBTi
E1.34.b.1	Emissions cibles brut en tCO2eq - Scope 1	Court terme	Absolu	-42%	2023	2030	18 136*	Committed, à valider
E1.34.b.2	Emissions cibles brut en tCO2eq - Scope 2	Court terme	Absolu	-42%	2023	2030	1353*	Committed, à valider
E1.34.b.3	Scope 3	Court terme	À définir d'ici fin 2026	À définir d'ici fin 2026	À définir d'ici fin 2026	2030	À définir d'ici fin 2026	Committed, à valider

*Cibles des émissions brutes à atteindre selon la trajectoire de réduction SBTi 1,5°. Cette estimation ne prend pas en compte la croissance organique du Groupe.

5.1.1.4. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE [ESRS E1-5]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES						
Consommation d'énergie et mix énergétique	Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024				
TOTAL - CONSOMMATION D'ÉNERGIE MWH																													
Véhicules																													
Consommation MWh essence des véhicules	MWh	26 721	63 850	65 027	1 015	1 535	2 733	961	972	1 386				1 091	1 421	1 789	253	46	291	228	426	2 480	2 350	54	560	30 042	70 586	74 563	
Consommation MWh diesel des véhicules	MWh	31 974	7 097	5 070	22 502	16 731	14 223	0	134	32				8 507	8 217	6 770	9 758	12 863	13 019	1 504	1 871	2 135	1 185	389	1 733	72 741	49 070	43 902	
Consommation MWh GPL des véhicules	MWh	323	967	199	1	1	0	0	0	0				0	0	0	31	1	118	0	51	0	32	0	0	356	969	401	
Consommation en MWh d'électricité consommées par les véhicules (bornes SOCOTEC et recharges externes)	MWh	52	90	3 871	0	0	132								17	95	0	0	3	0	0		165	2	0	52	110	4 266	
TOTAL Consommation MWh (toutes énergies) liées aux véhicules	MWh	59 071	72 004	74 166	23 518	18 266	17 089	961	1 106	1 418				9 599	9 656	8 654	10 042	12 910	13 431	1 732	2 349	4 615	3 732	445	2 292	103 191	120 735	123 132	
TOTAL Consommation (toutes énergies) liées aux véhicules en GigaJoule	Gigajoule	212 654	259 214	266 999	84 665	65 759	61 520	3 461	3 983	5 106				34 556	34 761	31 155	36 153	46 477	48 352	6 235	8 455	16 613	13 436	1 603	8 253	371 489	434 645	443 275	
Bâtiments																													
Consommation totale d'électricité en MWh des bâtiments (hors charge véhicules)	MWh	6 110	5 380	4 969	5 484	4 894	4 435	1 053	910	1 354				586	636	594	1 074	1 061	1 227	325	357	454	181			14 307	13 657	13 116	
Consommation MWh Réseau de Chaleur de l'entité juridique	MWh	0	0	0	0	0	0							311	393	397		0	0	0	0	0	0			311	393	397	
Consommation MWh Réseau de Froid de l'entité juridique	MWh	0	0	0	0	0	0							11	14	5		0	0	0	0	0	0			11	14	5	
Consommation de fioul en MWh	MWh	72	0	0	0	0	0							38	28	27	0	0	0	0	0	0	0		13	110	28	40	
Consommation de propane en MWh	MWh	0	0	0	0	0	0							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0	0	
Consommation de GPL bâtiments en MWh	MWh		0	0	0	0	0							0	0	0	42	30	53	0	0	0	0			42	30	53	
Consommation de Gaz naturel en MWh	MWh	662	1 479	510	1 825	1 830	2 096	650	583	599				547	668	586	905	575	366	0	0	511	21			0	4 589	5 647	4 178
TOTAL Consommation MWh (toutes énergies) liées aux bâtiments	MWh	6 844	6 858	5 479	7 309	6 724	6 531	1 703	1 494	1 953				1 493	1 738	1 608	2 021	1 666	1 645	325	357	965	202		14	19 370	19 768	17 789	
GRI 302 - 3 TOTAL Consommation MWh (toutes énergies) liées aux bâtiments de l'entité juridique par m2 (formule)	MWh/m2	0,062	0,062	0,05			0,049707497	0,132	0,108	0,127				0,119	0,103	0,098	0,171	0,132	0,138	0,072	0,047	0,144	0,04			0,082	0,078	0,064	
GRI 302 - 1 TOTAL des consommations liées aux bâtiments en GigaJoule	Gigajoule	24 638	24 690	19 725	26 312	24 206	23 512	6 131	5 378	7 030				5 376	6 258	5 789	7 275	5 997	5 923	1 170	1 286	3 473	728		49	69 732	71 164	64 042	
Consommation totale d'énergie MWh Bâtiments + flotte de véhicules SOCOTEC																													
Consommation totale d'énergie en MWh bâtiments et véhicules	MWh	65 914,49	78 862,43	79 645,32	30 827,00	24 990,38	23 620,18	2 664,54	2 600,32	3 371,10				11 092,11	11 394,03	10 262,06	12 063,24	14 576,35	15 076,57	2 056,92	2 705,68	5 579,40	3 934,26	442,84	2 306,11	122 561,37	140 502,66	140 921,28	
GRI 302 - 1 Consommation totale d'énergie bâtiments et véhicules en GigaJoules	Gigajoule	237 292	283 905	286 723,16	110 977	89 965	85 033	9 592	9 361	12 136				39 932	41 019	36 943	43 428	52 475	54 276	7 405	9 740	20 086	14 163	1 594	8 302	441 221	505 810	507 317	
ESRS E1.37.c Énergie consommée à partir de sources renouvelables																													
Dont la Consommation MWh en biogaz de l'entité juridique	MWh			0			0									0			0		0								0
Dont la Consommation MWh de Fioul issue de sources renouvelables (Ex: Biocombustible)	MWh			0			0									0			0		0		2,39					2,39	
Dont la Consommation MWh de Propane renouvelable (à partir de biomasse, biogaz ou d'autres sources renouvelables...)	MWh			0			0									0			0		0		0					0	
ESRS E1.37.c.i.1 Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	MWh			0			0									0			0		0		2,39					2,39	
dont Consommation MWh d'électricité liées aux recharges de véhicules électriques (hors bornes de recharge SOCOTEC) d'origine renouvelable (ou électricité verte)	MWh			0			0									26,32			0		0		1,5		0			27,82	
Consommation MWh d'électricité des bâtiments d'origine renouvelable (ou électricité verte)	MWh	19,97	14,72	48,16	1 587,54	1 816,15	1 849,81							116,65	181,97	178,8	370,9	291,78	55,58	226,11	340,1	141,92	93,72			2 095,06	2 672,66	2 566,17	
ESRS E1.37.c Énergie consommée à partir de sources renouvelables																													
Consommation MWh d'électricité d'origine renouvelable (ou électricité verte)	MWh	19,97	14,72	48,16	1 587,54	1 816,15	1 849,81							116,65	181,97	205,12	370,9	291,78	55,58	226,11	340,1	141,92	95,22		0	2 095,06	2 672,66	2 593,98	
Part de la consommation d'électricité issue de sources renouvelables %	%	0,32	0,27	0,54	28,95	37,11	40,5							19,92	27,85	29,79	34,54	27,5	4,52	69,56	95,23	31,28	27,52			14,59	19,41	14,92	
Dont la consommation MWh Réseau de Chaleur issue de source renouvelables (biomasse, géothermie, solaire thermique, biogaz...)	MWh			0			0									0			0		0		0					0	
Dont la consommation MWh Réseau de Froid issue de source renouvelables (biomasse, géothermie, solaire thermique, biogaz...)	MWh			0			23,98									0			0		0		0					23,98	

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES							
Consommation d'énergie et mix énergétique		Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024				
TOTAL - CONSOMMATION D'ÉNERGIE MWH																														
E1.37.c Énergie consommée à partir de sources renouvelables																														
ESRS E1.37.c.ii.1	Consommation totale d'énergie issue de sources renouvelables en MWh liée aux opérations propres - consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables	MWh	19,97	14,72	48,16	1 587,54	1 816,15	1 873,79							116,65	181,97	205,12	370,9	291,78	55,58	226,11	340,1	141,92	95,22		0	2 095,06	2 672,66	2 617,97	
ESRS E1.37.c.iii.1	Consommation totale d'énergie issue de sources renouvelables en MWh liée aux opérations propres - consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	MWh	0	28,09	79,58	0	0	0							0	0	0	0	0	91	0	0	13,85	12,55		0	0	42	183	
ESRS E1.37.c	Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables en MWh	MWh	19,97	42,81	127,74	1 587,54	1 816,15	1 873,79							116,65	181,97	205,12	370,9	291,78	146,15	226,11	340,1	155,77	110,16		0	0	2 095,06	2 714,6	2 803,06
	Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie %	%	0,03	0,05	0,16	5,15	7,27	7,93							1,05	1,6	2	3,07	2	0,97	10,99	12,57	2,79	2,8		0	0	1,71	1,93	1,99
	Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie bâtiments %	%	0,29	0,62	2,33	21,72	27,01	28,69							7,81	10,47	11,12	18,35	17,51	8,88	69,56	95,23	16,15	53,75		0	0	10,82	13,73	15,6
E1.37.b.1 Énergie consommée à partir de sources nucléaires																														
ESRS E1.37.b.1	Consommation MWh d'électricité de source nucléaire (bâtiment + véhicules électrique bornes et hors bornes SOCOTEC)	MWh	4 005	3 555	5 746	823	734	685	200	173	257				6	7	7	64	64	74	65	71	14	10		0	0	5 099	4 611	6 851
E1.37.a Énergie consommée à partir de sources fossiles																														
ESRS E1.37.a	Consommation totale d'énergie issue de sources fossiles en MWh de véhicules et bâtiments	MWh	61 889	75 264	73 772	28 417	22 440	21 061	2 464	2 427	3 114				10 970	11 206	10 050	11 628	14 221	14 857	1 766	2 294	5 410	3 814		443	2 306	115 368	133 177	131 267

* A partir de 2024, les données de recharge des voitures électriques sont distinguées de celles des bâtiments, ce qui explique l'écart entre les valeurs publiées l'année dernière et celles de cette année.

Pour les besoins de nos calculs, nous avons intégré le pourcentage du mix production énergétique propre à chaque pays, en nous appuyant sur les sources suivantes :

France : <https://analysesetdonnees.rte-france.com/bilan-electrique-2023/production#Nucleaire> : La production a atteint 320 TWh, ce qui correspond à 64,8% soit 65% du mix de production d'électricité en France.

Royaume-Uni : Nuclear energy in the UK - statistics & facts | Statista

Allemagne : nuclear power share in energy mix 2023 | Statista

Italie : Nuclear Energy in Italy : Italian Nuclear Power - World Nuclear Association (world-nuclear.org)

AUTRES INFORMATIONS LIÉES AUX BÂTIMENTS

BÂTIMENTS		FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES						
SOCOTEC		Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024			
Surface																													
	Surface en m² de l'entité juridique	m²	109561	110590	118407			947	12926	13780	15376				12569	16806	16440	11844	12664	11964	4524	7524	6719	5102	1620	553	146900	166703	176313
Sobriété énergétique																													
	Nombre de bâtiments concernés par des petits travaux en faveur de la performance énergétique des bâtiments		13	16	22		5	2							1	1		4	1	6	0	2	2			13	34	28	
	Montant des investissements réalisés en faveur de la performance énergétique des bâtiments	€		201399	255500			0							0	65000		1344	56273	11392	0	50000	25020				264134	401793	
Consommation d'eau																													
	Total consommation d'eau en m³	m³		7648	17807		26384	15685			3042				2850	2902		9991	9526	1621	1861	1360	1369				49853	52192	
	Consommation totale d'eau pour les activités propres de l'entreprise en m³ par million d'euros de chiffre d'affaires	m³/M€		12,6	25,7		148,5	67,9			20,1				19,2	18,7		106,1	88,0	53,5	60,0	29,2	29,9				39,7	36,5	

**FLOTTE DE VÉHICULES
GRI 302**

SOCOTEC	Unité	FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
Nombre de véhicules par type																										
Nombre de véhicules essence	-	1485	3367	3543	42	64	168	29	29	30		33	34	42	3	5	6	20	71	132	115	12	22	1592	3663	3997
Nombre de véhicules diesel	-	2606	570	360	869	805	671	0	0			340	326	334	310	389	445	77	107	48	56	83	77	4125	2298	2050
Nombre de véhicules hybrides essence / rechargeables électriques	-	67	18	41	0	41	12	0	0			29	49	59	12	17	20	8	0	17	16	5	5	108	155	153
Nombre de véhicules bicarburant GPL/essence	-	60	425	193	1	0	0	0	0			0	0	0	1	1	14	1	6	3	3	0	0	62	430	216
Nombre de véhicules 100% électriques	-	32	101	923	4	5	80	0	0			3	12	18	0	0	5	1	1	31	30	9	13	39	159	1070
Nombre de véhicules mobiles hors route/ non routiers (par exemple, engins de forage)	-		0	0		0	1		1	1			105	87		98	154	0	0	10	7	0	0		214	250
TOTAL nombre de véhicules du parc	-	4250	4471	5060	916	915	932	29	29	31		405	421	540	326	412	644	107	185	231	227	109	117	5926	6695	7736
Electrification du parc automobile																										
Consommation en MWh d'électricité consommées par les véhicules (Bornes SOCOTEC et recharges externes)	MWh	52,16	89,91	3 870,86	0	0	132,40		0			17,34	94,95	0	0	3,03	0	0		164,79	2,31	0		52,16	109,57	4266,04
dont Consommation d'électricité en kWh liées aux recharges de véhicules électriques (hors bornes de recharge SOCOTEC)	MWh			3 251			132						72			1		0		135		0				3590,73
dont Consommation MWh des bornes de recharge SOCOTEC pour véhicules électriques	MWh	52,16	89,91	619,90	0	0	0					17,34	23,05	0	0	2,32	0	0		30,04	2,31			52,16	109,57	675,31
Nombre de bornes de recharge de véhicules électriques	-	103	171	286	-	2	1		0			10	10		0	5	0	0		21	23	6	10	103	210	335
% de véhicules 100% électriques	%	0,75	2,24	18,24	0,44	0,55	8,58	0	0			0,74	2,28	3,33	0	0	0,78	0,93	0,54	12,86	13,22	8,26	11,11	0,66	2,29	13,83
% véhicules faibles émissions (100% électriques, hybrides et rechargeables)	%	2,3	2,8	19,1	0,4	5	9,9	0	0			7,9	14,5	14,3	3,7	4,1	3,9	8,4	0,5	20,8	20,3	12,8	15,4	2,5	4,6	15,9
Km parcourus																										
Nombre de km parcourus par les véhicules thermique	-	142 965 802	140 608 648	113 252 331			3 787 269			1 406 824			11 335 673	10 533 986		13 187 935	36 435 671		2 851 228	3 637 725	4 824 875	454 042	3 017 645	142 965 802	169 224 023	176 109 829
Nombre moyen de km parcourus par véhicule	-	33 643	31 451	24 939			14 063			45 381			26 926	20 524		32 010	56 605		15 412	25 088	24 814	12 271	29 125	33 643	30 884	26 943
Nombre de km parcourus / Euros de CA	km/Euro	0,26	0,23	0,18			0,07			0,01			0,08	0,07		0,14	0,34		0,09	0,11	0,12	0,09	0,22	0,26	0,19	0,15
Consommation de carburant liée aux véhicules																										
Consommation TOTALE de carburant des véhicules de fonction et engins non routiers	litres	6 226 719	7 865 955	7 683 446	2 397 256	1 868 081	1 744 884	105 574	120 390	155 482		983 985	990 736	884 138	1 023 277	1 311 791	1 370 627	180 090	243 924	493 482	382 893	45 423	237 474	10 736 811	12 875 947	12 702 867
Consommation de carburant des véhicules de fonction																										
Litres d'essence consommés	litres	2 934 469	7 011 842	7 141 099	111 511	168 582	300 156	105 574	106 745	148 773		119 853	133 649	167 347	27 756	5 089	18 001	25 077	46 829	272 308	258 051	5 888	61 478	3 299 164	7 729 179	8 141 734
Litres de diesel consommés	litres	3 247 718	720 856	514 941	2 285 586	1 699 396	1 444 728		6 822	0		864 132	752 433	617 836	991 203	1 144 256	1 182 312	152 719	190 026	216 874	120 370	39 535	175 995	7 388 638	4 732 892	4 246 208
Litres de GPL consommés par les véhicules	litres	44 532	133 257	27 406	159	103	0	0	0	0		0	0	0	4 318	163	11 253	2 294	7 069	4 300	4 472	0	0	49 009	140 117	50 199
TOTAL nombre de litres de carburant	litres	6 226 719	7 865 955	7 683 446	2 397 256	1 868 081	1 744 884	105 574	113 567	148 773		983 985	886 082	785 183	1 023 277	1 149 508	1 211 566	180 090	243 924	493 482	382 893	45 423	237 474	10 736 811	12 602 188	12 438 141
Consommation moyenne de carburant par véhicule thermique	-	1 476	1 781	1 857	2 629	2 053	2 102	3 640	3 916	4 959		2 448	2 166	1 805	3 139	2 790	2 498	1 699	1 326	2 467	2 015	1 228	2 283	1 824	1 947	1 945
Consommation de carburant des engins non routiers (ex. engins de forage)																										
Litres de diesel consommés par les véhicules mobiles hors route/ non routiers (par exemple, engins de forage)	litres		0	0		0	0		6 822	3 277			82 241	69 820		162 283	140 064	0	0		0	0	0		251 346	213 161
Litres d'essence consommés par les véhicules mobiles hors route/ non routiers (par exemple, engins de forage)	litres		0	0		0	0		0	3 432			22 413	29 135		0	13 998	0	0		0	0	0		22 413	46 565
Total nombre de litres de carburant des engins non routiers	litres		0	0		0	0		6 822	6 709			104 654	98 955		162 283	159 062	0	0		0	0	0		273 759	264 726

5.1.1.5. ÉMISSIONS BRUTES DE GES DE PÉRIMÈTRES 1,2,3 ET ÉMISSIONS TOTALES DE GES [ESRS E1-6]

BILAN CARBONE		FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES					
SOCOTEC	Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024			
Intensité																												
Intensité Carbone relative au Chiffre d'Affaires																												
	Chiffre d'affaires de l'entité juridique (Millions d'euros)	MEUR	552,34	606,97	692,09	171,48	177,66	231,15	126,28	137,19	151,68			118,44	148,2	155,29	105,87	94,15	108,29	30,29	31,03	46,53	45,78	15,79	15,23	1 074,41	1 256,78	1 430,54
ESRS E1.5.3	Intensité des émissions de GES (émissions totale de GES par rapport au chiffre d'affaires) - Scope 1+2 (tCO2e / M€ de CA)	tCO2e / M€ de CA	33,64	29,47	25,28	52,48	33,61	24,22	5,47	5,14	7,38			25,34	20,74	17,86	56,97	42,05	37,89	17,33	21,78	29,44	22,87	7,06	37,89	33,81	26,74	23,34
ESRS E1.5.3	Intensité des émissions de GES (émissions totale de GES par rapport au chiffre d'affaires) - Scope 1+2+3 (tCO2e / M€ de CA)	tCO2e / M€ de CA	34,98	38,57	32,83	53,70	46,04	78,50	22,98	26,34	34,04			25,75	24,62	26,96	58,76	56,16	60,59	28,27	40,97	37,78	29,46	8,91	47,37	37,02	37,31	42,03
Intensité Carbone par personne																												
	Total émissions de GES scope 1 + 2 par personne	tCO2eq/ personne	3,46	3,22	2,88	4,91	3,22	2,53	1,57	1,29	1,68			3,11	2,92	2,65	4,85	4,92	4,84	1,39	1,41	2,74	3,03	0,69	4,01	3,73	3,10	2,83
	Total émissions de GES scope 1 + 2 + 3 par personne	tCO2eq/ personne	3,60	4,22	3,74	5,02	4,41	8,21	6,60	6,62	7,76			3,16	3,46	4,00	5,00	6,57	7,73	2,27	2,65	3,52	3,91	0,87	5,01	4,08	4,32	5,09
Répartition des émissions par scope																												
Totaux																												
ESRS S1.44.a.1	Émissions brutes de GES scope 1	tCO2eq	18 231,40	17 701,88	17 197,00	7 939,62	4 957,95	4 639,99	324,29	391,10	623,80			2 717,01	2 750,57	2 436,75	3 351,98	3 682,04	3 781,61	436,14	583,00	1 238,34	953,58	111,40	576,88	32 564,30	31 269,40	30 792,62
ESRS E1.44.b.1	Émissions brutes de GES Scope 2 (basées sur la localisation)	tCO2eq	351,25	184,87	298,79	1 060,52	1 013,40	959,10	365,93	314,39	495,51			284,65	323,17	337,38	256,64	276,93	320,93	88,74	92,85	131,56	93,40			2 318,99	2 333,05	2 597,98
	Émissions totales brutes indirectes de GES (Scope 3)	tCO2eq	737,85	5 524,06	5 227,30	208,81	2 207,31	12 546,41	2 211,92	2 908,49	4 043,34			48,04	574,84	1 412,65	113,32	1 328,62	2 458,61	331,24	595,28	388,25	301,60	29,29	144,39	3 319,93	13 292,10	26 729,60
	Émissions totales de GES Scope 1+2 (location based)	tCO2eq	18 582,65	17 886,74	17 495,79	9 000,14	5 971,35	5 599,09	690,22	705,49	1 119,31			3 001,66	3 073,74	2 774,12	3 608,63	3 958,96	4 102,55	524,88	675,86	1 369,91	1 046,98	111,40	576,88	34 883,30	33 602,45	33 390,59
ESRS E1-52.a	Total des émissions de GES Scope 1+2+3 (basé sur la localisation)	tCO2eq	19 320,50	23 410,80	22 723,10	9 208,95	8 178,65	18 145,50	2 902,14	3 613,98	5 162,66			3 049,70	3 648,58	4 186,77	3 721,94	5 287,58	6 561,16	856,11	1 271,14	1 758,16	1 348,58	140,68	721,28	38 203,22	46 894,55	60 120,19
Scope 1																												
GES Scope 1 - Véhicules																												
	Émissions de GES liées à la consommation d'essence	tCO2eq	7 923,07	15 426,05	15 710,42	309,46	354,02	624,32	206,68	248,56	346,42			284,05	316,75	396,61	74,94	12,06	42,66	56,17	104,90	592,54	561,52	12,95	135,25	8 798,20	17 019,11	17 922,10
	Émissions de GES liées à la consommation de diesel	tCO2eq	10 067,93	1 794,93	1 282,20	7 240,05	4 268,99	3 629,25		18,38				2 289,95	1 993,95	1 637,27	3 072,73	3 112,38	3 215,89	379,96	478,10	535,25	297,07	98,44	438,23	22 670,65	12 202,28	10 978,01
	Émissions de GES liées à la consommation de GPL véhicules	tCO2eq	82,83	213,21	43,85	0,28	0,16									8,03	0,27	18,90			7,03	7,31			91,14	220,68	70,07	
	Émissions de gaz à effet de serre - Scope 1 Véhicules d'entreprises	tCO2eq	18 073,82	17 434,19	17 036,47	7 549,79	4 623,17	4 253,57	206,68	266,93	346,42			2 574,00	2 310,70	2 033,88	3 155,70	3 124,71	3 277,46	436,14	583,00	1 134,82	865,90	111,40	573,48	31 559,99	29 442,06	28 970,18
GES Scope 1-Autres véhicules mobiles hors route/ non routiers (par exemple, engins de forage)																												
	Émissions de GES liées à la consommation des véhicules mobiles hors route/ non routiers (par exemple, engins de forage)	tCO2eq		0	0	0	0			18,38	16,82			271,06	254,07		441,41	422,55	0	0	0	0	0	0	0	730,85	693,44	
TOTAL Emissions de GES - scope 1 flotte de véhicules SOCOTEC																												
	TOTAL Emissions de gaz à effet de serre - Déplacements professionnels-scope 1 (véhicules d'entreprise, autres véhicules routiers et autres engins non routiers)		18 073,82	17 434,19	17 036,47	7 549,79	4 623,17	4 253,57	206,68	285,31	363,24			2 574	2 581,75	2 287,95	3 155,7	3 566,12	3 700	436,14	583	1 134,82	865,9	111,4	573,48	31 559,99	30 172,91	29 663,62
	Emissions moyennes de GES par véhicule thermique		4,29	3,95	4,12	8,28	5,08	4,99	7,13	9,51	11,72			6,4	5,02	4,38	9,68	6,99	5,79	4,11	3,17	5,4	4,4	1,11	5,51	5,36	4,44	4,46
GES Scope 1 - Bâtiments																												
	Emissions de GES issues des consommations de Gaz naturel	tCO2eq	135,76	267,68	92,28	389,83	334,77	386,42	117,60	105,79	260,56			131,36	160,37	140,67	185,46	109,08	69,32	0,00	0,00	103,52	4,24		0,04	960,02	1081,21	953,54
	Emissions de GES issues des consommations de Fioul	tCO2eq	21,82	0	0	0	0	0						11,65	8,45	8,13	0	0	0	0	0	0	0		3,36	33,47	8,45	11,49
	Emissions de GES issues des consommations de Propane	tCO2eq	0	0	0	0	0	0						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0	
	Emissions de GES issues des consommations de GPL pour les bâtiments	tCO2eq		0	0	0	0	0						0	0	0	10,82	6,83	12,29	0	0	0	0			10,82	6,83	12,29
	Emissions de GES issues des fuites de fluides frigorigènes	tCO2eq			68,25															0,00019			83,44			0,00019	151,68	
	Total Emissions de GES bâtiments scope 1	tCO2eq	157,58	267,68	160,53	389,83	334,77	386,42	117,60	105,79	260,56			143,01	168,82	148,80	196,28	115,91	81,61	0,0001908	0	103,52	87,68		3,40	1004,31	1096,49	1 129,00

BILAN CARBONE (SUITE)

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES					
SOCOTEC	Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024			
Scope 2																												
GES Scope 2 - Véhicules électriques d'entreprise																												
Emissions de GES liées à la consommation de recharge des véhicules électriques (hors bornes de charge SOCOTEC)	tCO2eq			109,88			27,80						30,20			0,19						36,38				204,46		
Emissions de GES liées à la recharge des voitures électriques sur les bornes SOCOTEC (Scope 2)	tCO2eq	2,97	3,04	20,95								7,28	9,68			0,61						8,11	0,08		2,97	10,40	39,35	
GES Scope 2 - Bâtiments																												
Emissions de GES liées aux consommations d'électricité des bâtiments (hors bornes véhicules SOCOTEC)	tCO2eq	348,28	181,83	167,96	1 060,52	1 013,4	931,3	365,93	314,39	495,51				246,01	267,14	249,3	256,64	276,93	320,14	88,74	92,85	131,56	48,91	0	0	2277,38	2273,90	2305,98
Emissions de GES issues de Réseaux de Chaleur	tCO2eq	0	0	0	0	0	0							37,35	47,11	48		0	0	0	0	0	0			37,35	47,11	47,61
Emissions de GES issues de Réseaux de Froid	tCO2eq	0	0	0	0	0	0							1,30	1,63	1		0	0	0	0	0	0			1,30	1,63	0,58
Scope 3																												
Catégorie 1 - Biens et services achetés																												
ESRS E1.44.c.1	Emissions brutes de GES du scope 3 - Biens et services achetés	tCO2eq	74,61	113,97	106,26			7571						107,80	1,61	16,15	15,46	8,92	8,54				2,30	2,77	76,23	141,34	7811,83	
	Emissions de GES Fournisseurs d'accès Internet	tCO2eq	61,69	106,66	101,90			0						91,69		15,11	14,83	8,35	8,19				2,15	2,65	61,69	132,27	219,27	
	Emissions de GES - Data centers ou hébergement externe ⁽¹⁾	tCO2eq	12,92	7,31	4,36			0						16,11	1,61	1,04	0,63	0,57	0,35				0,15	0,11	14,53	9,07	21,57	
	Emission de GES - autres biens et services achetés	tCO2eq						7 571																			7571	
Catégorie 2 - Biens d'investissement																												
ESRS E1.44.c.2	Emissions brutes de GES du scope 3 en tonnes métriques équivalent Co2 - Biens d'investissement	tCO2eq						1 365																			1 365	
Catégorie 3 - Combustibles et activités liées à l'énergie																												
ESRS E1.44.c.3	Emissions brutes de GES du scope 3 - Combustibles et activités liées à l'énergie (non incluses dans le champ d'application 1 ou 2)	tCO2eq	0	4089,22	4027,27	0	1435,65	1394,48	0	78,58	169,65			0	0	579,16	0	19,31	913,92	5,92	152,62	385,09	282,83	26,99	138,28	0	6040,75	7658,20
Catégorie 4 - Transport et distribution en amont																												
ESRS E1.44.c.4	Emissions de GES Transport de matériel - (par ex. DHL, TNT)	tCO2eq	169,45	179,81	63,60			411,60							0	0	5,37	4,27	20,45					0	174,82	184,08	495,65	
Catégorie 5 - Déchets générés par les opérations																												
ESRS E1.44.c.5	Emissions brutes de GES du scope 3 en tCO2e - Déchets générés par les opérations	tCO2eq	2,77	140,46	153,01		86,06	92,70						106,01		247,12	398,19	1,98	41,55			0,04		2,12	2,77	475,62	793,62	
Déchets dangereux (tCO2e)																												
	Total des émissions de GES liées aux déchets dangereux	tCO2eq	2,77	3,71	5,39		1,08	13,55					4,36		1,89	4,07					0,04		0,30	2,77	6,69	27,72		
	Total des émissions de GES liées aux déchets d'amiante	tCO2eq			2,41		1,08								0,40	3,84										1,48	6,25	
	Total des émissions de GES liées aux déchets vernis	tCO2eq													1,22	-										1,22	0	
	Emissions de GES liées aux cartouches	tCO2eq			0,96								1,97			0,18					0,03						3,15	
	Emissions de GES liées aux piles	tCO2eq			0,02		0,40						0,37			0,01					0,01		0,00018				0,81	
	Total des émissions de GES liées aux DEEE	tCO2eq	2,77	3,71	2,00		13,14						2,02		0,27	0,04							0,30	2,77	3,99	17,51		
Déchets non dangereux (tCO2e)																												
	Total des émissions de GES liées aux déchets non dangereux			136,75	147,62		84,98	79,15					101,65		245,23	394,12	1,98	41,55					1,81			468,93	765,90	
	Total des émissions de GES liées aux déchets en papier	tCO2eq		59,07	119,78		10,58	9,81					44,34			1,80	1,55	1,40					0,74			71,20	177,87	
	Total des émissions de GES liées aux déchets en carton	tCO2eq		60,51	23,37		6,72	5,34					32,75		0,16	0,00	0,28	0,57					0,43			67,68	62,46	
	Total des émissions de GES liées aux déchets en plastique	tCO2eq		17,18	4,46		61,11	60,50					15,22		1,08	1,82	0,15	0,59					0,63			79,51	83,22	
	Total des émissions de GES liées aux déchets en acier	tCO2eq											1,733		8,168											8,17	1,73	
	Total des émissions de GES liées aux déchets en fer	tCO2eq					6,153	1,838					6,228		212,316	366,148		1,126					0,013			218,47	375,35	
	Total des émissions de GES liées aux déchets en béton	tCO2eq					0,416	1,670					1,375		23,501	24,357		37,862								23,92	65,26	

BILAN CARBONE (SUITE)		FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES					
SOCOTEC	Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024			
Catégorie 6 - Voyages d'affaires																												
ESRSE1.44.c6	Emissions brutes de GES du scope 3 - Voyages d'affaires	tCO2eq	491,01	1000,59	877,16	208,81	685,60	916,63	1191,92	1809,91	3661,34			48,04	304,31	376,98	106,34	59,39	669,03	103,87	116,87	3,16	18,73		1,23	2046,11	3966,84	6637,98
	Emissions de GES liées aux voyages en train	tCO2eq	17,89	19,70	34,31		14,12	20,18	12,23	37,42	25,39			39,03	0,14	0,02	16,29	24,36	25,27	0,09	5,05	0,22	0,03		0,04	85,44	96,04	110,28
	Emissions de GES liées aux voyages en avion	tCO2eq	419,39	501,99	568,72		83,70	113,97	1020,29	1414,15	3596,34			9,01	6,80	4,37	90,05	28,77	232,75	47,34	62,62	1,88	8,42		1,19	1538,73	2084,62	4588,38
	Emissions de GES liées aux Indemnités Kilométriques	tCO2eq	53,73	45,72	59,61	208,81	392,29	523,74	75,88	91,74					15,65	28,31		6,26		53,14	47,67		4,85		0	338,42	604,81	664,18
	Emissions de GES - scope 3 - véhicules des freelance	tCO2eq		0	0		0	0		0				0	0				0			0		0		0	0	0
	Emissions de GES liées aux nuits d'hôtel	tCO2eq		433,18	214,53		195,49	258,75			24,81				281,62	341,66			411,01	3,31	1,53	1,07	5,43		0,00		914,67	1257,71
	Emissions de GES liées aux locations de voiture	tCO2eq					0	83,52	266,59	14,80				0,10	2,62										83,52	266,69	17,42	
Catégorie 7 - Déplacements domicile-travail des employés																												
ESRSE1.44.c7	Emissions de GES liées aux Déplacements Domicile - Travail des collaborateurs	tCO2eq					795	1020	1020	212,352					270,53	242,70			982,39	441,56	210,55	275,70				1 020	2483,47	1967,31
ESRSE1.55.1	(1) Le chiffre d'affaire considéré est aligné avec le Chiffre d'affaires consolidé publié du Rapport financier mais exclut les acquisitions 2024.																											

5.1.1.6. PROJETS D'ABSORPTION ET D'ATTÉNUATION DES GES FINANCÉS AU MOYEN DE CRÉDITS CARBONE [ESRS E1-7]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ETATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES				
SOCOTEC	Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024		
E1.58.a*	Absorptions et stockage de GES																										
E1.58.a.1	Quantité totale d'absorptions et de stockage de GES exprimée en tonnes métriques équivalent CO2 liée aux activités propres de l'entreprise - activité d'absorption	tCO2eq																									
E1.58.a.2	Quantité totale d'absorptions et de stockage de GES exprimée en tonnes métriques équivalent CO2, liée à la chaîne de valeur en amont et en aval, activité d'absorption	tCO2eq	252	0	0		0	0		0			195	4,43	4,43	4,43	0	0	0	0	0		256,43	4,43	199,44		
E1.59*	Crédits carbone																										
E1.59.a.1	Quantité totale de crédits carbone en dehors de la chaîne de valeur de l'entreprise, exprimée en tonnes métriques équivalent CO2, qui ont été vérifiés au regard de normes de qualité reconnues et annulés au cours de la période de référence	tCO2eq																									
E1.59.b.1	Quantité totale de crédits carbone en dehors de la chaîne de valeur de l'entreprise, exprimée en tonnes métriques équivalent CO2, dont l'annulation est prévue à l'avenir, qu'elle soit basée ou non sur des accords contractuels existants	tCO2eq																									

5.1.2. USAGE DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE [ESRS E5]

5.1.2.1. RESSOURCES SORTANTES [ESRS E5-5]

ECO CYCLE	FRANCE			
	2021	2022	2023	2024
Diagnostics				
Nombre de Diagnostics Ressources et PEMD effectués dans l'année	6	98	220	137
Quantité TOTALE en tonnes de matériaux détectés comme réemployables lors des diagnostics	500	36 673		120 107
Labellisation				
Nombre de projets de labellisation ECO CYCLE engagés dans l'année	1	3	5	5
Formation et sensibilisation				
Nombre d'ambassadeurs Ecocycle formés en 2022		30	30	19
Nombre d'inscrits au Webinaires animés par les experts Economie Circulaire			2 208	
Nombre de participants au Webinaires animés par les experts Economie Circulaire			1 279	

5.1.2.2. DÉCHETS ISSUS DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE L'ENTREPRISE

SOCOTEC	Unité	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
TOTAL Déchets dangereux + non dangereux																										
E5.37.a.1	Quantité totale de déchets produits (t)	t	1,39	178,30	200,67		97,08	138,47					192,59		1 192,79	1 333,16	2,61	1 460,59		0,04		2,27	1,39	1 470,77	3 327,80	
E5.37.d.1	Quantité totale de déchets non recyclés, en tonnes	t	0	122,69	114,57		67,12	1,08					106,50		613,96	656,25	0	0,02		0,01		1,93	0	803,77	880,35	
E5.37.d.2	Pourcentage total de déchets éliminés (non recyclés, ni réemployés) (t)	%	0	69	57		69	1					55		51	49	0	0		13		85		55	26	
	Pourcentage total de déchets recyclés ou réemployés (t)	%	100	32	43		31	99					45		49	51	100			88		15		100	45	74
Poids total déchets dangereux																										
	Quantité totale de déchets dangereux (t)	t	1,39	1,86	2,74		0,54	1,74					3,04		0,95	2,05		0		0,04		0,15	1,39	3,35	9,76	
E5.37.b.ii.1	Quantité totale, en poids, de déchets dangereux recyclés (t)	t	1,1	1,32	1,01			1,12					1,07			0,02		0		0,035		0,06	1,10	1,32	3,32	
E5.37.b.i.1	Quantité totale en poids de déchets dangereux détournés à des fins de réutilisation (t)	t	0,29	0,54	0,53			0,62					0		0							0,09	0,29	0,54	1,23	
E5.37.c.1	Quantité totale de déchets dangereux, en poids éliminés (t)	t	0		1		0,54	0					1,96		0,95	2,03		0		0,005		0	0	1,49	5,21	
	Pourcentage de déchets dangereux recyclés ou réemployés (t)	%	100	100	56			100					35			1		non calculable		non calculable		99,67	100,01	55,52	46,62	
Poids total déchets non dangereux																										
	Quantité totale de déchets non dangereux	t		176,44	197,93		96,54	136,73					189,55		1 191,84	1 331,11	2,61	1 460,59				2,12		1 467,42	3 318,04	
E5.37.b.ii.2	Quantité totale, en poids, de déchets non dangereux recyclés (t)	t		54,55	84,57		29,96	135,65					85,01		578,83	676,89	2,61	1 460,58				0,20		665,94	2 442,89	
E5.37.c.2	Quantité totale, en poids, de déchets non dangereux éliminés (t)	t		122,695	113,36		66,58	1,08					104,54		613,01	654,22	0	0,018				1,926		802,28	875,14	
Déchets Dangereux																										
Flux des déchets vernis																										
	Poids du vernis	t													0,61									0,61		
	Poids du vernis recyclés (t)	t																								
	Poids du vernis éliminé (t)	t													0,61									0,61		
Flux des déchets DEEE																										
	Poids des DEEE	t	1,39	1,86	1			0,62					1,01		0,14	0,02						0,15	1,39	2	2,81	
	Poids des DEEE recyclés (t)	t	1,1	1,32	0,48			0					1,01			0,02						0,06	1,10	1,32	1,57	
	Poids des DEEE réemployés (t)	t	0,29	0,54	0,53			0,62					0			0						0,09	0,29	0,54	1,23	
	Poids des DEEE éliminés (t)	t	0		0			0					0		0,14	0						0	0	0,14	0	
Flux des déchets amiante																										
	Poids des déchets d'amiante (t)	t			1,205		0,54								0,2	1,92								0,74	3,13	

DÉCHETS ISSUS DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE L'ENTREPRISE (suite)

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES				
SOCOTEC	Unité	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024		
Déchets non dangereux																											
Flux des déchets papier																											
Poids des déchets en papier	t		80,14	162,53		14,36	13,31						60,16			2,44	2,1	1,898					1		96,60	241,34	
Dont poids des déchets en papier recyclés (t)	t		24,78	69,44		14,36	13,31						43,34			0,54	2,1	1,88							41,24	128,52	
Dont Poids des déchets en papier éliminés (t)	t		55,89	93,09		0	0						16,82			1,896	0	0,02					1		55,89	112,82	
Flux des déchets carton																											
Poids des déchets en carton	t		82,10	31,71		9,12	7,24						44,44		0,22	0	0,39	0,78					0,59		91,83	84,76	
Dont Poids des déchets en Carton recyclés (t)	t		25,38	13,55		9,04	6,16						37,23			0	0,39	0,78					0,20		34,81	57,91	
Dont Poids des déchets en Carton éliminés (t)	t		56,93	18,16		0,08	1,08						7,21		0,22	0	0	0					0,39		57,23	26,84	
Flux des déchets plastique																											
Poids des déchets en plastique	t		14,20	3,69		50,5	50						12,58		0,89	1,5	0,12	0,49					0,52		65,71	68,78	
Dont Poids des déchets en plastique recyclés (t)	t		4,39	1,58		0	50						4,2				0,12	0,49							4,51	56,27	
Dont Poids des déchets en plastique éliminés (t)	t		9,88	2,11		50,5	0						8,38		0,89	1,5	0	0					0,52		61,27	12,51	
Flux des déchets fer																											
Poids des déchets en fer	t					6,56	1,96						6,64		226,35	390,35		1,2					0,014		232,91	400,16	
Dont Poids de fer recyclés (t)	t					6,56	1,96						0,24		201,47	390,35		1,2							208,03	393,75	
Dont Poids de fer éliminés (t)	t					0	0						6,4		24,88	0		0					0,014		24,88	6,41	
Flux des déchets béton																											
Poids des déchets en béton	t					16	64,22						52,89		903,88	936,82		1456,23							919,88	2510,16	
Dont Poids du béton recyclés (t)	t					0	64,22						0		316,86	286		1456,23							316,86	1806,45	
Dont Poids du béton éliminés (t)	t					16	0						52,89		587,02	650,82		0							603,02	703,71	
Flux des déchets acier																											
Poids des déchets en acier	t												12,84		60,5	0										60,5	12,84
Dont poids d'acier recyclés (t)	t												0		60,5	0										60,5	0
Dont poids d'acier éliminés (t)	t												12,84		0	0										0	12,84

FOCUS SUR LES INDICATEURS DE VALORISATION DES DEEE

	FRANCE			ROYAUME-UNI	BELUX	TOTAL
SOCOTEC France	2022	2023	2024	2024	2024	2024
TOTAL nombre d'unités de matériel informatique obsolète (DEEE)	1002	1254	1014	550	82	1646
% du nombre total d'unités de matériel transmis à une filière d'économie circulaire en vue de leur réemploi, valorisation ou recyclage	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Partenariat Emmaus - Ecodair signé en France depuis 2021. Les DEEE de la Belgique et du Luxembourg y ont été intégrés en 2024.

5.2 INDICATEURS SOCIAUX

5.2.1. EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [ESRS S1]

GRI 2-7, 2-8

5.2.1.1. CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE [ESRS S1-6]

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS EN EFFECTIFS	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES																											
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024																									
ESRS S1.50.a.1 ESRS S1.50.b.i.1	Total : Effectif moyen tous contrats (1)																								5 463	5 554	6 075	1 833	2 048	2 210	440	546	665		964	1 054	1 046	744	805	849	377	479	500	345	162	144	9 444	11 046	11 812
	Total : Effectif moyen tous contrats hors stagiaires																								5 401	5 514	6 014	1 833	2 048	2 210	414	524	642		905	1 047	1 043	737	797	846	366	464	500	345	162	144	9 290	10 958	11 709
	Répartition par genre																								2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS S1.50.a.2	Nombre total d'hommes (tous contrats) - effectif moyen																										4 458			1 512			462				759			696		338		262		110			8 597
ESRS S1.50.a.3	Nombre total de femmes (tous contrats) - effectif moyen																										1 605			698			203				287			152		141		83		34			3 203
	TOTAL effectif en contrat permanent au 31/12/N																																																
	Nombre total de salariés tous contrats au 31/12/N																								5 117	5 327	5 914	1 809	2 034	2 493		456	519		945	983	1 058	647	779	887	369	951	313	370	131	141	8 518	10 392	12 333

(1) Total tous contrats monde au 31/12/2024 = 12 795 collaborateurs (périmètre consolidé financier)

NOMBRE TOTAL EN EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT ESRS S1.50.B	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES																											
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024																									
ESRS S1.50.b.i.1	Répartition par contrat - effectif moyen																								2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024		
ESRS S1.50.b.i.1	Nombre de collaborateurs en CDI																								5 127	5 215	5 701	1 809	2 017	2 210	414	523	642		847	942	926	396	503	620	363	446	364	309	159	143	8 593	10 086	10 996
ESRS S1.50.b.i.2	Nombre de collaborateurs en CDD																								84	76	73	0	0	0	0	0			15	12	24	75	71	52	1	17	136	36	2	0	174	298	201
	Nombre de collaborateurs en contrat d'apprentissage																								167	205	219	24	31	0		1			23	34	29	208	222	175	1	1	0	0	1	1	422	495	425
	Nombre de collaborateurs en contrat de professionnalisation																								23	19	22	0	0	0					20	59	64	58	0	0	1	0	0	0	0	0	101	79	86
	Nombre de collaborateurs stagiaires																								62	40	61	0	0	0	26	22	23		59	7	3	7	8	2	11	15	0	0	0	0	154	88	104
	Répartition par genre : effectif en contrat permanent au 31/12/N																																																
ESRS S1.50.b.i.1	Nombre total des salariés permanents au 31/12/N																								5 117	5 327	5 821	1 809	2 034	2 437		456	519		945	983	993	647	779	808	369	485	313	320	131	140	8 518	10 392	11 523
ESRS S1.50.b.i.2	Nombre total d'hommes CDI au 31/12/N																								3 829	3 941	4 324	1 277	1 399	1 679		295	334		715	738	721	522	631	657	261	341	243	246	93	106	6 343	7 601	8 408
ESRS S1.50.b.i.3	Nombre total de femmes CDI au 31/12/N																								1 288	1 386	1 497	532	635	758		161	185		230	245	272	125	148	151	108	144	70	74	38	34	2 175	2 791	3 115
	Pourcentage d'hommes dans l'entreprise CDI au 31/12/N																								75	74	74	71	69	69		65	64		76	75	73	81	81	81	71	70	78	77	71	76	74	73	73
	Pourcentage de femmes dans l'entreprise CDI au 31/12/N																								25	26	26	29	31	31		35	36		24	25	27	19	19	19	29	30	22	23	29	24	26	27	27
	Répartition par genre : Effectif en contrat temporaire (au 31/12/N)																																																
ESRS S1.50.b.ii.1	Nombre total des salariés en contrat temporaire au 31/12/N																										93			0							65			79		466		44		1			748
ESRS S1.50.b.ii.2	Nombre total d'hommes en CDD au 31/12/N																										52			0							44			78		334		26		0			534
ESRS S1.50.b.ii.3	Nombre total de femmes en CDD au 31/12/N																										41			0							21			1		132		18		1			214
	Répartition par genre : Effectif en nombre heures non garanties (au 31/12/N)																																																
ESRS S1.50.b.iii.1	Nombre total des salariés au nombre d'heures non garanti																										0			56							0			0		0		6		0			62
ESRS S1.50.b.iii.2	Nombre total effectifs ou équivalents temps plein (ETP) des salariés masculins au nombre d'heures non garanti																										0			46							0			0		0		3		0			49
ESRS S1.50.b.iii.3	Nombre total effectifs ou équivalents temps plein (ETP) des salariés féminins au nombre d'heures non garanti																										0			10							0			0		0		3		0			13

GRI 401 TURNOVER & ABSENTÉISME		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
	Turnover																									
	Taux de turnover volontaire	9,50	9,34	8,16	22,90	19,09	17,74	15,20	14,34	10,12			7,70	11,04	12,42	19,00	23,26	17,43	15,43	13,68	18,41	18,77	12,58	11,89	13,00	11,65
ESRS S1.50.c.1	Nombre de départs de CDI sur 12 mois glissants		742	801		506	392		59	89				152	147		104	113	79	61	57	34	26	27	1725	1664
ESRS S1.50.c.2	Taux de turnover global	16,10	14,23	14,05	26,40	25,09	17,74	20,30	11,28	13,86			13,20	16,14	15,87	19,00	20,67	18,24	21,76	13,68	15,66	11,00	16,35	18,88	17,10	15,13
	Absentéisme																									
	Taux d'absentéisme	4,60	3,83	3,83		3,67	1,53		0,01	0,01			6,50	3,62	4,27	10,69	2,05	2,94	6,47	4,69	8,01	8,75	4,79	8,30	3,66	3,40

TEMPS PLEIN-TEMPS PARTIEL		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
ESRS S1.52	Temps plein /Temps partiel (au 31/12/N)																									
	% des salariés à Temps plein (CDI au 31/12/N)	96	96	97		90	88		92	95			85	84		98	98	92	93	72	62	93	88	93	93	
	% des salariés en CDI à Temps partiel (CDI au 31/12/N)	4	4	3		90	12		8	5			15	16		2	2	8	7	28	38	7	12	7	7	

5.2.1.2. CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS EXTERNES FAISANT PARTIE DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [ESRS S1-7]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS S1.55.a	Nombre total de personnes non salariées dans la propre main-d'œuvre de l'entreprise			64			0						1			22			28		12			127	
ESRS S1.56.1	Nos activités majoritaires d'inspections et de contrôles, sous agréments d'état et certification d'organismes nationaux, ne nous autorisent pas à faire appel à du personnel externe dans l'exercice de nos missions, ni en sous-traitance, ni par des prestataires intérimaires. Les quelques travailleurs externes (représentent à peine 1% de l'effectif total du Groupe) sont majoritairement des consultants IT.																								

GRI 403-9

5.2.1.3. COUVERTURE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES ET DIALOGUE SOCIAL [ESRS S1-8]

DIALOGUE SOCIAL		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS S1.63.a.1	Pourcentage global de salariés couverts par des représentants des travailleurs	100	100	100		0	0	0	0	1			33	30		7	100	100	0	0		65			59
ESRS S1.60.a-c	Pourcentage de tous ses salariés couverts par des conventions collectives	100	100	100		0	0	0	0	1			0	0		84	100	100	0	0		67			65

GREAT PLACE TO WORK		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		LUXEMBOURG		TOTAL PLATEFORMES				
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024			
	Taux de participation	66	72	78	67	69	72	47	45	66	46	50	56		74	79	67	63	70	72	75	52	72	77	84	88	65	68	74
	Trust Index for the annual Great Place to Work survey	59	64	71	59	63	63	69	71	77	77	74	74		56	54	64	65	63	59	58	63	66	50	61	69	61	64	69
	Perception globale	53	60	71	52	59	61	64	71	79	86	80	82		51	45	58	57	54	58	56	60	61	47	53	68	55	61	68

5.2.1.4. INDICATEURS DE LA DIVERSITÉ [S1-9]

RÉPARTITION PAR SEXE ET EN POURCENTAGE AU NIVEAU DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
	Répartition par catégorie socio-professionnelle (au 31/12/N)	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
CDI - Personnels administratifs																									
Nombre de personnels administratifs	985	1 015	1 064	343	330	503		33	62		83	100	100	49	84	49	41	43	74	63	36	28	1 460	1 713	1 912
Personnels administratifs : Nombre de femmes en CDI	708	742	775	254	252	341		32	47		55	72	76	35	46	36	28	30	48	40	27	23	1 052	1 247	1 368
Personnels administratifs : Nombre d'hommes en CDI	277	273	289	89	78	162		1	15		28	28	24	14	38	13	13	13	26	23	9	5	408	466	544
Pourcentage de femmes dans les personnels administratifs	72	73	73	74	76	68		97	76		66	72	76	71	55	73	68	70	65	63	75	82	72	73	72
Pourcentage d'hommes dans les personnels administratifs	28	27	27	26	24	32		3	24		34	28	24	29	45	27	32	30	35	37	25	18	28	27	28
CDI - Professionnels																									
Total France de collaborateurs professionnels	3 494	3 643	4 039	1 346	1 569	1 574		325	364		778	781	660	567	656	706	301	412	207	224	83	95	6 185	7 565	8 074
Professionnels : Nombre de femmes en CDI	457	509	571	253	347	381		110	116		162	157	177	88	97	106	75	106	17	28	8	7	960	1 320	1 492
Professionnels : Nombre d'hommes en CDI	3 037	3 134	3 468	1 093	1 222	1 193		215	248		616	624	483	479	559	600	226	306	190	196	75	88	5 225	6 245	6 582
Pourcentage de femmes dans les professionnels	13	14	14	19	22	24		34	32		21	20	27	16	15	15	25	26	8	13	10	7	16	17	18
Pourcentage d'hommes dans les professionnels	87	86	86	81	78	76		66	68		79	80	73	84	85	85	75	74	92	88	90	93	84	83	82
CDI - Managers																									
Nombre total de managers	638	669	718	120	135	360		98	93		84	102	233	31	39	53	27	30	32	33	12	17	873	1 114	1 537
ESRS S1.66.a.1 Managers : Nombre de femmes en CDI	123	135	151	25	36	36		19	22		13	16	19	2	5	9	5	8	5	6	3	4	163	224	255
Managers : Nombre d'hommes en CDI	515	534	567	95	99	324		79	71		71	86	214	29	34	44	22	22	27	27	9	13	710	890	1 282
ESRS S1.66.a.2 Pourcentage de femmes dans les managers	19	20	21	21	27	10		19	24		15	16	8	6	13	17	19	27	16	18	25	24	19	20	17
Pourcentage d'hommes dans les managers	81	80	79	79	73	90		81	76		85	84	92	94	87	83	81	73	84	82	75	76	81	80	83

RÉPARTITION PAR AGE PARMIS LES SALARIÉS	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
	Répartition par âge	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023
ESRS S1.66.b.1 Pourcentage de salariés de moins de 30 ans		23	23		24	23		27	23		30	19		23	28	20	16		14	7	6		23	22
ESRS S1.66.b.2 Pourcentage de salariés âgés de 30 à 50 ans		54	55		51	51		43	47		47	48		62	62	56	56		52	64	63		53	54
ESRS S1.66.b.3 Pourcentage de salariés âgés de plus de 50 ans		23	22		25	26		30	30		22	33		15	10	24	28		33	28	31		24	24

5.2.1.5. SALAIRES DÉCENTS [ESRS S1-10]

Salaires décents	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
ESRS S1.69.1. Si tous les salariés perçoivent un salaire décent	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui

5.2.1.6. PROTECTION SOCIALE [ESRS S1-11]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
Protection sociale		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS S1.74.1	Si tous les salariés de l'entreprise sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une protection sociale contre les pertes de revenus dues à l'un des événements majeurs de la vie listés ici : chômage, accidents du travail et handicap acquis, congé parental, départ à la retraite	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Départ à la retraite : 100%	100%	100%	100%	100%	100%
ESRS S1.76.1	Si tous les travailleurs externes faisant partie des effectifs de l'entreprise sont couverts, dans le cadre de programmes publics ou de prestations proposées par l'entreprise, par une protection sociale contre les pertes de revenus dues à l'un des événements majeurs de la vie listés ici : chômage, accidents du travail et handicap acquis, congé parental, départ à la retraite			100%														100%							

GRI 404, 406

5.2.1.7. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP [ESRS S1-12]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX			
Handicap		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
ESRS S1.79.1	Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	3,2	3,1	3,75							0	2,44	2,62	3,1	2,46	4,0	3,8	2,0	2,3	0,7	0,7	1,0	1,0	
ESRS S1.80.2	dont le taux d'emploi de femmes en situation de handicap		3,3	3,8							0	0,48	2,3			1,0	3,0	0,2	0	0	0	0		
ESRS S1.80.1	dont le taux d'emploi d'hommes en situation de handicap		2,8	3,7							0	2,14	3,5			2,8	5,0	2,1	1,0	1,0	0,5	0,5		

GRI 203-1, 203-2

5.2.1.8. AUTRES INDICATEURS EN LIEN AVEC LA POLITIQUE D'INCLUSION SOCIALE

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES				
Rebond Favorable		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024		
1/Nombre de jeunes engagés dans les promos Rebond Favorable dans l'année (France)		12	18	33																							
Nombre de jeunes engagés dans les promos Rebond Favorable en cumulé (France)		63	81	98																							
Nombre d'heures de formation dédiées au programme Rebond Favorable		11 248	5 880	19 280																							
Autre(s) programme(s) d'inclusion sociale																											
2/Nombre de personnes accompagnées dans le cadre d'un autre programme d'inclusion sociale		0	0	0	3		21			0				12	21	150	0	0	0	0	1	0	15	22	171		
Nombre d'heures d'investissement représentées par ces programmes		0	0	0			6 552			0				150	1 306	80				0	32	0	150	1 338	6 732		
Centre de Formation des Apprentis SOCOTEC (CFA)																											
3/Nombre d'apprentis accompagnés via le CFA de SOCOTEC dans l'année		8	18	28			170			0					0			0	0	0	0	0	8	18	198		
Apprentis & contrats Pro																											
4/ Nombre de collaborateurs en apprentissage et nombre de collaborateurs en contrats de professionnalisation (formule automatique)		190	223	241	24	31	0		1	0			43	93	93	266	222	175	2	1	0	0	1	1	523	574	511
Total																											
Nombre total de personnes issues de l'inclusion sociale / contrats de professionnalisation / apprentis (hors stagiaires) / CFA(1+2+3+4)		210	259	302	27	31	191		1	0			43	93	93	278	243	325	2	1	0	0	2	1	558	632	913

5.2.1.9. INDICATEURS DE LA FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES [ESRS S1-13]

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
	Développement des compétences																									
	Pourcentage de salariés ayant participé à des entretiens de performance et d'évolution de carrière		87	81			0						94	89		6	18				38	34	32		71	76
ESRS S1.83.a.1	Pourcentage de femmes ayant participé à des entretiens de performance et d'évolution de carrière		85	81			0						98	86		14	28				31	26	32		73	77
ESRS S1.83.a.2	Pourcentage de salariés masculins ayant participé à des évaluations régulières des performances et de l'évolution de carrière		87	81			0						93	90		5	16				40	38	32		74	75

GRI 404 - 1 FORMATION DES COLLABORATEURS		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES				
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024		
	Formation des collaborateurs																										
	Nombre de collaborateurs formés	4 535	5 117	5 231		1 413	1 987						879	739	639	649	426	450	114	254	73	49	95	98	6 063	7 977	8 708
	% de collaborateurs formés (sur l'effectif moyen total hors stagiaire)	84%	93%	87%		76%	110%						97%	71%	61%	88%	53%	53%	31%	55%	29%	35%	59%	68%	65%	80% ⁽¹⁾	83% ⁽¹⁾
	Nombre de jours de formation effectués	13 438	15 256	17 206			1 623						2 399	2 106	2 094	6 772	2 429	1 816	688	1 404	156		245	458	22 609	20 879	24 600
ESRS S1.83.b	Nombre de jours de formation effectués / Effectif moyen total	2,51	2,77	2,86			0,90						2,65	2,01	2,01	9,19	3,05	2,15	1,88	3,03	0,62		1,51	3,18	2,43	2,49 ⁽⁴⁾	2,39 ⁽⁴⁾
	Nombre de jours de formation/collaborateur formés pendant l'année	2,96	2,98	3,29			0,82						2,73	2,85	3,28	10,43	5,70	4,03	6,04	5,53	2,14		2,57	4,67	3,73	3,18	2,84
ESRS S1.83.b.1	Nombre moyen d'heures de formation par salarié masculin		4031	4683,9			8673,0							1008,0	1030,8		1511	245,9	915	1435,0	95,38		735,0	1366,8		2622	3080
ESRS S1.83.b.2	Nombre moyen d'heures de formation par salarié féminin		823	790,6			2037							287	308		231	29,1375	289	1020,25	7,98		124,25	234,5		536	621

(1) Pour le Royaume-Uni : le nombre de collaborateurs formés inclus le nombre d'employés ayant suivi 1 ou plusieurs modules de formation en e-learning. Ne comprend pas la formation en présentiel, ni la formation technique. Le nombre de collaborateurs formés et le nombre de jours de formation de Quadrant, Shore, Hutton+Rostron et SOCOTEC Asbestos sont indisponibles.
(2) Au Pays-Bas : les données concernant la formation n'incluent pas les Business units Geotechnics et Risk Management & Claims
(3) La part totale des collaborateurs formés est calculé sur l'effectif total hors stagiaire en excluant les entités non répondantes : États-Unis, UK : Quadrant, Shore, Hutton & Rostron et SOCOTEC Asbestos, Pays Bas : Geotechnics et Risk Management & Claims.
(4) Le nombre de jours de formation effectué / effectif moyen total est calculé sur l'effectif moyen total hors stagiaire hors États-Unis, hors Pays Bas et hors entités non répondantes du Royaume-Uni : Quadrant, Shore, Hutton+Rostron et SOCOTEC Asbestos*

FORMATION DES MANAGERS		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
	Formation des managers ⁽¹⁾																									
	Nombre total de managers formés au management dans l'année	95	83	70	46	94	145						65	51	182		18	34	2	0	12	6	0	1	253	438
	Nombre total de managers formés depuis 2018	642	725	526																						
	Pourcentage de managers en poste au 31/12/N ayant bénéficié d'un parcours de formation dédié aux managers	73,00	71,00	73,26																						

(1) En France, les managers ont été formés dans la cadre du programme "Campus du management" en partenariat avec l'EM Lyon.

FORMATION ET SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS À LA RSE

Formation RSE	FRANCE		
	2022	2023	2024
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation en lien avec la lutte contre le harcèlement et la discrimination	101	4	0
Nombre de jours de formation à la Lutte contre le harcèlement et la discrimination	4	1,38	
Nombre de collaborateurs formés ayant suivi une formation en lien avec le bien-être au travail	56	17	71
Nombre de jours de formation en lien avec le bien-être au travail	4	18	
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation en lien avec la santé sécurité au travail	3 595	1 631	4 036
Nombre de jours de formation à la santé sécurité au travail	3 792	4 676	
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation à la prévention des risques routiers et éco-conduite	2 219	597	451
Nombre de jours de formation à la prévention des risques routiers et éco-conduite	311	486	
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation technique liée aux métiers de l'environnement	255	93	175
Nombre de jours de formation technique liée aux métiers de l'environnement	515	418	
Nombre de collaborateurs ayant suivi les formations dans le cadre du parcours d'intégration ⁽¹⁾	347	89	290

(1) Le parcours d'intégration inclut les modules de formation suivants ; RGPD, Compliance, Sécurité Informatique, Sécurité Routière

GRI 403-9

5.2.1.10. INDICATEURS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ [ESRS S1-14]

SYSTÈME DE MANAGEMENT À LA SÉCURITÉ		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024			
ESRS S1.88.a.1	Pourcentage des effectifs salariés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues telles que l'ISO 45001 ou MASE		100%	100%										100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%	
ESRS S1.88.a.2	Pourcentage des effectifs non salariés couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues ⁽¹⁾			100%			100%								100%			100%		100%		100%		100%	100%	
ESRS S1.90.1	Pourcentage des effectifs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues (ISO 45001 ou MASE) et ayant fait l'objet d'un audit interne et/ou d'un audit ou d'une certification de la part d'un tiers ⁽²⁾		31%	69%			92%							0%			100%	95% ⁽⁴⁾		100%		0%		0%	46%	65%
	Pourcentage des effectifs couverts par un système de gestion de l'environnement fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues (ISO 14001)		100%	100%			100%							100%			100%	100%		100%		100%		100%	100%	
	Pourcentage des effectifs couverts par un système de gestion de l'environnement fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues (ex. ISO 14001) et ayant fait l'objet d'un audit interne et/ou d'un audit ou d'une certification de la part d'un tiers		2%	2%(3)			100%										69% (4)	100% ⁽⁴⁾		100%		0%		0%		31%

(1) Nos activités majoritaires d'inspections et de contrôles, sous agréments d'état et certification d'organismes nationaux, ne nous autorisent pas à faire appel à du personnel externe dans l'exercice de nos missions, ni en sous-traitance, ni par des prestataires intérimaires. Les quelques travailleurs externes (représentent à peine 1% de l'effectif total du Groupe) sont majoritairement des consultants IT, travaillant au sein des locaux et couverts par le système de management de la santé-sécurité du Groupe.

(2) En 2024, sont considérés 100% des effectifs des entités détentrice d'au moins un certificat ISO 45001 et/ou MASE. En 2023, seul les certifications ISO 14001 étaient prises en considération.

(3) SOCOTEC Infrastructure et CIS détiennent une certification ISO 14001

(4) L'Italie détient également les certifications complémentaires suivantes :

- L'ISO 14064 : SOCOTEC Italia
- L'ISO 30415 (Diversity and Inclusion Management System) : SOCOTEC Italia et Tecnolab soit 87% de l'effectif italien couvert.
- L'ISO SA8000 : Tecnolab soit 18% de l'effectif italien couvert

ACCIDENTS DU TRAVAIL		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS S1.88.b.1	Nombre de décès liés aux accidents du travail	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ESRS S1.88.b.2	Nombre de décès de non-salariés dus à des accidents et maladies professionnelles			0			0			0			0			0			0			0			0
ESRS S1.88.d.1	Nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables, sous réserve des restrictions légales en matière de collecte de données																								
ESRS S1.88.c.1	Nombre d'accidents avec arrêt de travail	37	33	43	14	5	7	0	0	0	21	16	17	30	17	19	11	4		1	2	2	102	84	93
ESRS S1.88.c.3	Nombre d'accidents sans arrêt de travail	66	90	84	169	145	201	0	0	0	40	140	83	1	0	2	7	8		1	1	0	276	383	379
ESRS S1.88.e.1	Nombre de jours d'arrêt	1 093	911	2 459	224	160	106	0	0	0	276	274	304	576	346	497	223	36		6	96	12	2 174	2 010	3 420
	Nombre d'heures travaillées	9 437 243	10 124 442	10 828 008	2 935 010	5 145 600	4 093 567	679 392	925 000	1 372 800	1 612 800	1 826 021	1 746 538	1 311 898	1 617 507	1 626 712	791 936	836 820		405 751	238 095	235 571	16 218 047	20 668 601	21 145 767
ESRS S1.88.c.2	Taux de fréquence	3,9	3,3	3,97	4,8	1,0	1,71	0,0	0,0	0,0	13,0	8,8	9,73	22,9	10,5	11,68	13,9	4,78		2,46	8,4	8,49	6,4	4,064	4,40
ESRS S1.88.c.2	Taux de gravité	0,12	0,09	0,23	0,08	0,03	0,03	0,00	0,00	0,00	0,17	0,15	0,17	0,44	0,21	0,31	0,28	0,04		0,01	0,40	0,05	0,14	0,10	0,16
ESRS S1.88.c.3	Nombre et le taux d'accidents du travail comptabilisables pour les non-salariés			0			0			0			0			0			0			0			0
Incidents routiers																									
	Routiers significatifs (IRS) - (#événements/#véhicules) ⁽¹⁾	37%	30%	20,3%			83%			Non calculé			17%			26%		8%		Non calculé		25%			28%

(1) IRS : infractions routières significatives, sinistres 100% responsable, petites infractions répétées, réparation > 1000€, plainte de tiers. (Nombre de sinistres véhicules/ Nombre de véhicules dans la flotte auto)

5.2.1.11. INDICATEURS D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE [ESRS S1-15]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS S1.93.a.1	Pourcentage de salariés ayant droit à des congés familiaux			100,00			89,82			96,53			26,63			16,34		99,59		4,38		80			84
ESRS S1.93.b.1	Pourcentage de salariés ainsi concernés ayant pris un tel congé			13,23			93,28						13,37			27,27		1,86		100		28,57			33
ESRS S1.93.b.2	Pourcentage de salariés masculins ainsi concernés ayant pris un tel congé			10,24			62,91						4,65			12,88		1,45		78,57		18,75			23
ESRS S1.93.b.3	Pourcentage de salariés féminins ainsi concernés ayant pris un tel congé			2,99			30,38						8,72			14,39		0,41		21,43		9,82			10

GRI 405-1, 405-2, 3-3 / ÉGALITÉ HOMME-FEMME (ENJEU SPÉCIFIQUE À L'ORGANISATION)

GRI 406 : NON DISCRIMINATION 2016

5.2.1.12. INDICATEURS DE RÉMUNÉRATION (ÉCART DE RÉMUNÉRATION ET RÉMUNÉRATION TOTALE) [ESRS S1-16]

ÉQUITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN MATIÈRE D'AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES				
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024		
Gender equity in compensation (au 31/12/N)																											
Total : gender equity in compensation = % de femmes augmentées / % d'hommes augmentés en 2024		0,96	1,03	0,99	0,98	0,99	1,20						0,82	0,74	1,22	0,73	1,02	1,11	1,21	1,22	1,06	1,20	0,97	2,31	0,96	1,01	1,07

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
Écarts de rémunération		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS S1.97.a.1	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (%)																						NC	NC	NC
ESRS S1.97.b.1	Ratio de rémunération totale ('ratio de rémunération excessif du PDG')																						NC	NC	NC

ÉQUITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN MATIÈRE DE PROMOTION

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES			
Gender equity in promotion (au 31/12/N)		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024	
Total : gender equity in promotion		0,84	1,65	1,07	1,37	1,02	2,16		1,07	0,98		0,78	0,80	0,76	1,02	1,04	1,11		0,20	0,00	2,84	1,32		1,07	1,19	1,28

(1) Gender Equity in promotion = taux de femmes promues sur le taux d'hommes promus au cours de la même année

RÉSULTATS DE L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

SOCOTEC FRANCE	FRANCE			
	2022	2023	2024	VARIATION 2023/2024
SOCOTEC Construction	88	88	88	=
SOCOTEC Equipement	86	86	86	=
SOCOTEC Environnement	94	94	94	=
SOCOTEC Power Services	87	88	88	-
SOCOTEC Diagnostic	90	94	87	-
SOCOTEC Gestion	91	92	91	+
SOCOTEC Formation	94	94	96	+
SOCOTEC Monitoring France**	87		Incalculable	
Ascaudit		82	81	-
SOCOTEC Immobilier Durable		93	94	+
SOCOTEC Réunion			Incalculable	
SOCOTEC Infrastructure			Incalculable	
CIS			Incalculable	
Smart Solutions			Incalculable	



5.2.1.13. CAS, PLAINTES ET INCIDENCES GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

		FRANCE	
		2023	2024
ESRS S1.103	Incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés au cours de la période de référence		
ESRS S1.103.a.1	Nombre total d'incidents de discrimination, y compris le harcèlement, signalés au cours de la période de référence		
ESRS S1.103.b.1	Nombre de plaintes déposées par l'intermédiaire de canaux permettant aux effectifs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations		
ESRS S1.103.c.1	Montant total des amendes, des pénalités et de l'indemnisation des dommages résultant des incidents et plaintes		
ESRS S1.104.a	Incidents graves recensés en matière de droits de l'homme (travail forcé, traite des êtres humains ou travail des enfants, par exemple)	2023	2024
ESRS S1.104.a.1	Nombre d'incidents graves en matière de droits de l'homme affectant les effectifs de l'entreprise au cours de la période de référence	0	0
ESRS S1.104.a.2	Nombre de cas de non respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	0	0
ESRS S1.104.a.3	Si aucun incident de ce type (incidents graves recensés en matière de droits de l'homme) ne s'est produit, l'entreprise l'indique	0	0
ESRS S1.104.b	Amendes, sanctions et indemnités résultant des cas (incidents graves recensés en matière de droits de l'homme) décrits au point a) ci-dessus	0	0
ESRS S1.104.b.1	Montant total des amendes, sanctions et indemnités résultant des cas décrits au point a) ci-dessus (incidents graves recensés en matière de droits de l'homme)	0	0

5.2.2. CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [ESRS S4]

GRI 2-26

5.2.2.1. PROCÉDURES VISANT A REMEDIER AUX INCIDENCES NÉGATIVES ET CANAUX PERMETTANT AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS [ESRS S4-3]

ALERTES ÉTHIQUES		FRANCE		
ESRS S4.25.a.3	Alertes éthiques	2023	2023	2024
	Nombre total d'alertes éthiques	6	8	11
	Nombre d'alertes éthiques réceptionnées dans les délais pour la réunion du Comité Ethique	6	8	11
	Nombre total d'alertes clôturées	6	6	8
	Nombre d'alertes traitées pendant l'année et clôturées après une action en lien avec l'éthique	2	4	2
	Pourcentages d'alertes prises en compte dans les délais	100	100	100
	Pourcentage d'alertes clôturées	100	75	73
	Pourcentage d'alertes clôturées ayant donné lieu à une action en lien avec l'éthique	33	50	18

5.2.2.2. ACTIONS CONCERNANT LES INCIDENCES IMPORTANTES SUR LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX, APPROCHES VISANT À GÉRER LES RISQUES IMPORTANTS ET À SAISIR LES OPPORTUNITÉS IMPORTANTES CONCERNANT LES CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX, ET EFFICACITÉ DE CES ACTIONS [ESRS S4-4]

GRI 418 CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES

		FRANCE		
Formation & sensibilisation - RGPD		2023	2023	2024
	Nombre de personnes invitées au module RGPD	5 586	4 991	5 465
	Nombre de personnes formées au module RGPD	2 536	3 845	4 436
	Taux de participation au module RGPD	45	77	81



	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS			ALLEMAGNE				ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre de cyberattaques	1	1	0			2	1					4				1				0		0	2	1	7
Nombre de cyberattaques résolues	1	1	0			2	1					4				1				0		0	2	1	7
Nombre de cyberattaques résolues et sans incidences	1	1	0			2	1					4				1				0		0	2	1	7
Gouvernance et rôle	DSI et RSSI	DSI et RSSI	DSI et RSSI	DSI	DSI	DSI	DSI	DSI	DSI	DSI	DSI	DSI		DSI	DSI et RSSI	DSI et RSSI	DSI et RSSI	DSI et RSSI	DSI	DSI	DSI et RSSI	DSI et RSSI	RSSI Groupe	RSSI Groupe	RSSI Groupe
Politique globale de sécurité des systèmes d'information	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Partielle	Partielle	Oui	Oui	Système de management groupe	Système de management groupe	Système de management groupe
Charte Informatique : règles d'usages	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	règles d'usage	règles d'usage	règles d'usage
Taux de participation au module cybersécurité en %	95% en 2021-2022	74	58	100% en 2022 + Phishing course renforcé pour IT et Finance	49	55		98	98	30% (=managers) en 2022	1100 personnes (1)			100% en 2022 (hors personnes sans PC)	0		0		0	100				62	61
Sensibilisation: communication régulière vers tous les collaborateurs	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Partielle	Partielle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Accessibilité des documents	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

(1) Nombre de personnes invitées au module de formation. Taux de participation indisponible.

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

	FRANCE			BELGIQUE		
	2023	2023	2024	2023	2023	2024
Net Promoter Score		73	73			68

5.3. INDICATEURS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

GRI 405-1

5.3.1. LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [ESRS E2 : GOV-1]

5.3.1.1. NOMBRE DE MEMBRES EXECUTIFS ET NON EXECUTIFS

	Nombre de membres exécutifs et non exécutifs	2023	2024
ESRS 2.21.a.1	Nombre de membres exécutifs organe d'administration/de gestion	Comité de direction du Groupe : 14 membres	Comité de direction du groupe : 15 membres
ESRS 2.21.a.2	Nombre de membres non exécutifs organes d'administration/de gestion	Comité de direction du Groupe : aucun membre non exécutif	Comité de direction du groupe : aucun membre non exécutif
ESRS 2.21.a.3	Nombre de membres exécutifs organe de surveillance	Conseil d'Administration : 1 administrateur	Conseil d'administration : 1 administrateur
ESRS 2.21.a.3	Nombre de membres non exécutifs organes de surveillance	Conseil d'Administration : 6 administrateurs et 2 observateurs	Conseil d'administration : 6 administrateurs et 4 observateurs
ESRS 2.21.b.1	Nombre de représentants des salariés au Conseil d'Administration	0	0

5.3.1.2. POURCENTAGE PAR GENRE ET LES AUTRES ASPECTS DE LA DIVERSITÉ

	SOCOTEC	2021		2022		2023		2024	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ESRS 2.21.d.1	Composition du Conseil d'Administration du groupe	10%	90%	10%	90%	14%	86%	0%	100%
	Composition du Comité de Direction groupe	14%	86%	14%	86%	21%	79%	20%	80%

5.3.1.3. POURCENTAGE D'ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS

		2023	2024
ESRS 2.21.e	Pourcentage de membres du conseil d'administration indépendants	14%	14% de membres du conseil d'administration indépendants 17% de membres non exécutifs du conseil d'administration sont indépendants

5.3.2. CONDUITE DES AFFAIRES [ESRS G1-2]

5.3.2.1. GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS [ESRS G1-2]

	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS				ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
Relations fournisseurs																									
Avez-vous mis en place une charte achats responsables dans le pays ?	Oui	Oui	Oui		Non	Oui		Non			Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non			
% du montant des achats réalisés par les fournisseurs totaux actifs > 50KE, ayant signé la charte des Achats Responsables ou apporté la preuve d'un engagement similaire à minima	22	29	63									0		12	21		0						22	26	44
Pourcentage de fournisseurs sous contrat cadre ayant signé la charte des Achats Responsables SOCOTEC ou apporté la preuve d'un engagement similaire à minima		77	51									0		19		0		0							14
Formation achats																									
% des acheteurs de la Direction des Achats formés aux Achats Responsables	100	100	100		0	0							20	80	0	0		0							



5.3.2.2. PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS-DE-VIN [ESRS G1-3]

Code éthique	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS				ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
Pourcentage de collaborateurs ayant reçu et pris connaissance du code éthique	100	100	83	100	0		100	82	67		100	100	100	67	19	73	0	8		25	88	99	97	59	63

Sensibilisation des managers au Guide d'autorisation manager (GAM)	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS				ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS G1.21.b.1 Pourcentage de managers sensibilisés et ayant validé le Guide d'Autorisation Manager (GAM)	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Formation & sensibilisation - Sapin II	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS				ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre de personnes invitées au module Sapin II	1 845	1 016	930	762	209	2 026		430	430		45	0	0	10	46	600	101	190	0	6			2 662	1 802	4 182
Nombre de personnes formées au module Sapin II	898	858	504	258	98	1 678		0	0		41	0	0	10	46	222	57	102	0	0			1 207	1 059	2 506
Taux de participation au module Sapin II	49	84	54	34	47	83		0	0		91			100	100	37	56	54		0			45	59	60
% de l'effectif moyen total (hors stagiaire) de collaborateurs qui ont été sensibilisés à l'éthique et à la conformité (2)			9			76							98		73		41		98		99				41%
ESRS G1.21.b.1 Pourcentage de fonctions à risques couvertes par les programmes de formation		100 (1)	100										0		70				33		0				
ESRS G1.10.h.1 ESRS G1.21.c.1	(1) 100% des membres du Comité de Direction et directeurs considérés comme pouvant se trouver dans des situations à risques ont passé le module Sapin II. 100% des collaborateurs en France signent une clause relative aux conflits d'intérêt dans le cadre des entretiens annuels en France (enjeu éthique abordé avec le manager via une clause obligatoire intégrée dans l'outil de saisie de l'entretien annuel du collaborateur).																								

(2) Sensibilisation en e-learning type Sapin II et/ou autres formations en présentiel

5.3.2.3. CAS DE CORRUPTION OU DE VERSEMENT DE POTS-DE-VIN [ESRS G1-4]

Anti-corruption (Sapin II) - Cas de corruption ou de versement de pots-de-vin	FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS				ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS G1.25.c.1 Nombre d'incidents confirmés concernant des contrats avec des partenaires commerciaux qui ont été résiliés ou non renouvelés en raison d'infractions liées à la corruption ou aux pots-de-vin		0	0					0	0			0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	
ESRS G1.24.a.1 Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-subornation		0	0					0	0			0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	
ESRS G1.24.a.2 Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin*		0	0					0	0			0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	
ESRS G1.25.b.1 Nombre d'incidents confirmés au cours desquels des employés ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour cause de corruption ou d'incidents liés à des pots-de-vin.		0	0					0	0			0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	
ESRS G1.25.a.2 Nombre total d'incidents confirmés de corruption ou de pots-de-vin		0	0					0	0			0	0		0	0	0	0	0	0	0		0	0	

5.3.2.4. INFLUENCE POLITIQUE ET ACTIVITÉS DE LOBBYING [ESRS G1-5]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS				ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS G1.29.b.i.2	Valeur monétaire totale des contributions politiques financières et en nature apportées directement et indirectement par l'entreprise		0	0					0	0			0	0		0	2 074 553	0	0		0	0	0	0	0	2 074 553

GRI 204

5.3.2.5. PRATIQUES EN MATIÈRE DE PAIEMENT [ESRS G1-6]

		FRANCE			ROYAUME-UNI			ÉTATS-UNIS				ALLEMAGNE			ITALIE			ESPAGNE		PAYS-BAS		BELUX		TOTAL PLATEFORMES		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2022	2023	2024
ESRS G1.33.a.1	Délai moyen (en nombre de jours) qu'il faut à l'entreprise pour payer une facture à compter de la date à laquelle le délai de paiement contractuel ou statutaire commence à courir		29,2 ⁽¹⁾	29,8									1			70										100,8
ESRS G1.33.b.1	Pourcentage de paiements effectués dans les délais de paiement standard de l'entreprise			100									100			70										90
ESRS G1.33.c.1	Le nombre de procédures judiciaires en cours concernant des retards de paiement			5									0			0										5

(1) Cette donnée a été retraitée en 2024

5.4. NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING

ESRS S1.50.D.1, ESRS 2 - BP-1 - 2.5.A.A

Ce reporting de durabilité est réalisé de manière volontaire, en conformité avec les standards universels du Global Reporting Initiative (standards 2021 du GRI) et en conformité avec les exigences de publication de la CSRD.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Il porte sur la période de référence du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024. Les données présentées dans le rapport de durabilité 2024 du groupe SOCOTEC viennent mettre à jour et enrichir les données publiées dans la précédente version du rapport de développement durable publiée en 2023.

Les données sont mises à jour annuellement.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING RSE

ESRS S1.50.F.1

Le périmètre des sociétés interrogées en matière de RSE couvre plus de 95 % du total de l'effectif moyen (soit 12 155 employés) et plus de 95 % du chiffre d'affaires des sociétés consolidées dans le Rapport Annuel Financier. Par comparaison, le rapport annuel financier porte sur l'intégralité des données financières consolidées pour le groupe SOCOTEC.

Le rapport de durabilité propose une revue consolidée des performances RSE du groupe SOCOTEC, incluant notamment les sept plateformes suivantes : France (incluant les DROM-COM), Royaume-Uni, États-Unis, Allemagne, Pays Bas, Espagne et Italie. Aux 7 plateformes du groupe, s'ajoutent la Belgique et le Luxembourg.

Voir la liste des sociétés consolidées du groupe SOCOTEC en annexe 7. Périmètre de consolidation RSE.

Une phase d'intégration étant nécessaire, les acquisitions 2024 listées ci-dessous seront intégrées au périmètre de reporting de durabilité du prochain rapport 2026 sur les données 2025.

18 ACQUISITIONS IN 2024	COUNTRY	CLOSING DATE	SD / AD	ACTIVITY
Alhyange	France (Angers)	Février 2024	Share Deal	Construction & Immobilier
E-Scentia*	Spain (Barcelona)	Février 2025	Asset Deal	Construction
Lengkeek*	Netherlands (Rotterdam)	Mars 2024	Asset Deal	Construction
FTC	USA (New York)	Avril 2024	Share Deal	Construction & Immobilier
Walter Gorman*	USA (New York)	Avril 2024	Asset Deal	Construction & Immobilier
Euroconsult	Spain (Madrid)	Mai 2024	Share Deal	Infrastructure
MOS Grondmechanica	Netherlands (Rotterdam)	Mai 2024	Share Deal	Construction (Infra)
FOX Certification	Germany (Stuttgart)	Juin 2024	Share Deal	Certification
WeGroup	France (Aix en Provence)	Juillet 2024	Share Deal	Construction & Immobilier
Impulse Geophysics	UK (Bedford)	Juillet 2024	Share Deal	Infrastructure
Artifex	France (Albi)	Juillet 2024	Share Deal	Environnement
Tecnoverifiche	Italy (Trento)	Aout 2024	Share Deal	Infrastructure
Carsico	Italy (Torino)	Septembre 2024	Share Deal	Infrastructure
A4E	Italy (Varese)	Septembre 2024	Share Deal	Infrastructure
Aspect Land & Hydro. Surveys	UK (Irvine)	Novembre 2024	Share Deal	Environnement
Trigis	Germany (Berlin)	Décembre 2024	Share Deal	Geo data
Ninyo & Moore	USA (San Diego)	Décembre 2024	Share Deal	Infrastructure
Vermeer	Netherlands (Elst)	Décembre 2024	Share Deal	Construction

MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

Afin de fiabiliser et renforcer ses process de reporting, SOCOTEC utilise un logiciel spécialisé et reconnu en France comme à l'international, lui permettant de collecter, structurer, consolider, fiabiliser et in fine réaliser son reporting RSE : la plateforme Tennaxia. Cela permet une collecte décentralisée à la main de chaque pays concerné et une consolidation centralisée par le groupe de ses indicateurs extra-financiers. L'ensemble des données y est archivé et continuera de l'être afin de permettre un audit par un organisme tiers indépendant (OTI) dans le cadre de la mise en conformité du groupe SOCOTEC avec la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). L'outil Tennaxia est déployé en France et en Italie depuis 2021, puis il a été déployé progressivement sur les principales plateformes : Royaume-Uni, Allemagne et Etats-Unis en 2022, puis auprès de l'Espagne et des Pays-Bas, ainsi que les pays du Belux en 2023.

SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LE REPORTING ENVIRONNEMENTAL

ESRS 2: 2.10.A -> 2.13.C ET 2.15.1.

TAXONOMIE

Les informations issues des revenus, capex et opex éligibles à la Taxonomie européenne font l'objet d'un déclaratif dans les

outils fournis par la Directive européenne (CSRD). Le groupe SOCOTEC suit la règle d'exemption de la CSRD concernant ses opex éligibles, car ils sont inférieurs à 10 % du total des opex du groupe. Le groupe réalisera pour la première fois, le travail d'alignement de ses revenus durables, capex et opex durables, dans son prochain rapport 2026 sur les données 2025.

BILAN CARBONE

Le bilan Carbone a été réalisé conformément au GHG Protocol, méthodologie reconnue au niveau international (et suivant les normes ISO 14064 et 14069).

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées pour nos principales plateformes soit une représentativité de plus de 95 % de l'effectif total au 31/12/2024 et plus de 95 % des opérations et des revenus globaux de SOCOTEC.

Les acquisitions de 2024 sont exclues car une phase d'intégration est nécessaire.

MÉTHODOLOGIE POUR 2024

Postes d'émissions pris en compte

Scope 1 et scope 2

Emissions indirectes de GES liées à la consommation de carburant de la flotte de véhicules de l'entreprise et à la consommation d'énergie des bâtiments occupés (en propriété et en location).

Scope 3

Le scope 3 de SOCOTEC est composé des 7 catégories du GHG Protocol, décrites ci-dessus (voir postes d'émissions pris en compte). Pour respecter les directives du GHG Protocol en 2023, une révision significative des catégories du scope 3 du bilan carbone avait été effectuée sur les données 2023 pour comptabiliser au sein de la catégorie 3 du scope 3, les émissions amont liées aux combustibles et à l'énergie, historiquement incluses dans le scope 1 jusqu'en 2022. Pour la première fois en 2024, SOCOTEC reporte les émissions liées à la catégorie 2 « Biens d'investissements » estimées pour le Royaume-Uni sur base des dépenses effectuées en 2023.

Les sept catégories prioritaires suivantes au regard de l'activité de SOCOTEC sont publiées au reporting 2024 :

- Catégorie 1 : Bien et services achetés : Internet et data centers
- Catégorie 2 : Biens d'investissements (depuis 2024)
- Catégorie 3 : Activités liées aux combustibles et à l'énergie (incluses dans les scopes 1 et 2 en 2022 et 2021, et intégrées au scope 3 en 2023)
- Catégorie 4 : Transport et distribution en amont
- Catégorie 5 : Déchets générés par les activités
- Catégorie 6 : Voyages d'entreprise
- Catégorie 7 : Déplacements domicile-travail

Les catégories 8 à 15 du GHG Protocol ne sont pas encore comptabilisées sur ce reporting 2024 pour des raisons de priorisation. Suivant sa logique d'amélioration continue, le groupe SOCOTEC s'est outillé pour améliorer l'exhaustivité de son reporting sur le scope 3 en 2025. L'objectif est d'atteindre un seuil de couverture de 67% du total de son scope 3, afin d'être en mesure de fixer des ambitions de réduction associées alignées avec la méthodologie du SBTi (Science Based Target initiative).

FACTEURS D'ÉMISSIONS

Les facteurs d'émissions ont été mis à jour pour se conformer à la méthodologie du GHG Protocol afin d'intégrer les dimensions que ce protocole demande. Dans la limite de leur existence, les facteurs d'émissions sont sélectionnés parmi les bases de données reconnues nationalement par plateforme : base ADEME en France et par défaut en Belgique et au Luxembourg, DEFRA au Royaume-Uni, Deutscher Bundestag en Allemagne, base EPA pour les USA, Emissiefactoren aux Pays Bas, Miteco en Espagne, ISPRA en Italie.

Les facteurs d'émissions suivants ont été mis à jour comme indiqués dans le tableau ci-dessous :

TYPES	MISE À JOUR EFFECTUÉE POUR 2024	ENTITÉS POUR LESQUELLES LA MISE À JOUR A ÉTÉ EFFECTUÉE ET SPÉCIFICITÉS
Essence	OUI	UK et US,
Diesel	OUI	UK et US
Fioul	OUI	Italie
Electricité	OUI	UK (scope 3), Pays Bas (scopes 2 et 3), USA (scope 2), FE scope 3 des UK appliqués par défaut à l'Italie, l'Allemagne, aux USA
Gaz naturel	OUI	USA, FE scope 3 BASE ADEME appliqués en 2024 par défaut à l'Italie, en Allemagne, Belgique et Luxembourg
Propane	OUI	FE scope 3 BASE ADEME appliqués en 2024 par défaut à l'Italie, en Allemagne, Belgique et Luxembourg
GPL	OUI	FE scope 3 BASE ADEME appliqués en 2024 par défaut à l'Italie, en Allemagne, Belgique et Luxembourg
Réseaux Froid et Chaud	NON	-
Fluides frigorigènes (R-22, R410A, R-134a...)	NON	FE BASE ADEME appliqués par défaut à toutes les plateformes
Km personnels	OUI	UK, US
Nuits d'Hôtel	OUI	FE source DEFRA appliqués par défaut à toutes les plateformes

PRÉCISIONS COMPLÉMENTAIRES RELATIVES AU REPORTING ENVIRONNEMENTAL 2024

Carburants véhicules :

France : les consommations de diesel de Geotys (filiale incluse dans Monitoring) ne sont pas comptabilisées en 2023 dans le reporting, mais ne représentent que 0,5% du total des consommations en litres de carburant en France. Elles ont été intégrées en 2024. Les consommations d'électricité liées aux recharges des véhicules hors bornes de recharge sur sites SOCOTEC (bornes publiques et recharges à la maison) ont été estimées à partir des dépenses associées aux recharges.

Pays-Bas : SOCOTEC Building Performance : les consommations de carburants de SOCOTEC Building Performance sont les mêmes qu'en 2023 faute de données disponibles en 2024. Geotechnics : les consommations de diesel des véhicules incluent les consommations des véhicules mobiles hors-route.

Allemagne : Canzler : la consommation de carburant (essence et diesel) a été estimée à partir des dépenses réalisées. En 2023, une erreur a été signalée dans le reporting des litres de carburant reportés. La consommation d'électricité liées aux recharges des véhicules électriques est estimée à partir des dépenses (0,7€/Kwh). Schollenberger : les consommations d'électricité liées aux recharges des véhicules électriques sont incluses dans les consommations électriques des bâtiments.

Royaume-Uni : les litres de carburants consommés pour les entités Hutton+Rostron, Shore et Quadrant ne sont pas disponibles.

Electricité :

Etats-Unis : les lacunes dans les données concernant les consommations d'électricité ont été estimées à partir du calcul de la moyenne des consommations d'énergie des mois adjacents.

Royaume-Uni : SOCOTEC UK Ltd : l'information concernant la part des consommations d'électricité d'origine renouvelable (ou électricité verte) liées aux recharges de véhicules électriques (hors bornes de recharge SOCOTEC) n'est pas disponible. Shore : les consommations d'électricité des bâtiments, dont les recharges de véhicules sur bornes SOCOTEC et les consommations d'électricité liées aux recharges de véhicules électriques (hors bornes de recharge SOCOTEC) sont incluses dans les consommations de SOCOTEC UK et SOCOTEC Building Control.

Italie : En 2023, les consommations issues de la géothermie n'avaient pas été incluses dans la consommation d'électricité. Les consommations d'électricité du mois de décembre pour Tecnolab Ortona ont été estimées. Les consommations d'électricité issues d'énergie renouvelable ont été portées à 0 en 2024 car elles sont déjà prises en compte dans le facteur d'émission national.

Pays-Bas : SOCOTEC Building Performance : les consommations d'électricité, de propane, de fioul et d'eau pour les bâtiments ne sont pas disponibles pour les sites suivants : Gouda, Dordrecht and Den Helder.

Allemagne : Holding Germany et ZPP : les consommations du réseau de froid sont incluses dans les consommations d'électricité. Le fournisseur DHL assure un transport climatiquement neutre en Allemagne. Les émissions de CO2 générées pendant le transport sont compensées par des investissements dans des projets de protection du climat.

Gaz naturel :

Etats-Unis : les données sont collectées sur l'utilisation de l'énergie (1 therm = 29,4 kwh).

Royaume-Uni : SOCOTEC Asbestos : la consommation de gaz naturel est incluse dans SOCOTEC UK Ltd. Shore : les consommations de gaz naturel sont incluses dans les consommations de SOCOTEC UK et SOCOTEC Building Control.

Italie : sur les sites d'Avellino et de Ferrara, le gaz naturel utilisé est du méthane.

Fluides frigorigènes :

France : les gaz frigorigènes importés sur le gaz R-22 correspond à du gaz R-32 sur toute les entités France concernées.

Déchets :

France : les flux des déchets non dangereux ont été extrapolés sur la base des données d'activités transmises par les prestataires de collecte, à l'ensemble des sites en France selon leur surface respective (quantité de déchets par m² par flux). Les déchets non dangereux ont été surestimés en 2023 par suite d'une erreur de calcul soit 54 tonnes de déchets non dangereux comptées en surplus représentant 3,6% du poids total des déchets monde et 0,08% du total des émissions de GES du Groupe. La marge d'erreur étant inférieure à 5%, la donnée n'a pas été retraitée en historique.

Data centers et réseaux Internet :

Les émissions de GES liées aux datas centers et aux fournisseurs d'accès internet ont été réparties au prorata des effectifs pays France, Italie, Espagne et Belux (le fournisseur étant commun aux deux pays Belgique et Luxembourg).

Biens d'investissements et achats de biens et services : pour le Royaume-Uni, ces deux catégories du GHG Protocol ont été estimées en 2024 à partir des dépenses réalisées en 2023, grâce à l'outil spécialisé Emitwise.

Déplacements domicile-travail :

Allemagne : le calcul pour les déplacements domicile-travail des employés qui viennent en voiture au bureau est basé sur le nombre d'employés, multiplié par 182 jours de travail annuel, avec une moyenne de 30 km par jour. Nous avons utilisé un facteur d'émissions moyen de 127 g/km, prenant en compte à la fois le diesel et l'essence.

Royaume-Uni : les déplacements domicile-travail ont été estimées avec le logiciel Emitwise (estimation des émissions du scope 3 sur base des dépenses).

Italie : le calcul des émissions de GES liées aux déplacements domicile-travail en Italie prend en compte les employés

parcourant en moyenne 32,5 km par jour, sur 252 jours de travail par an. Les facteurs d'émissions ont été utilisés pour l'essence, le diesel et le GPL, en s'appuyant sur les données provenant de la source ISPRA.

Espagne : la méthodologie repose sur la collecte des données de distances et temps de trajet via un formulaire, et l'application de facteurs d'émissions spécifiques à chaque mode de transport (par exemple, 0.167 kg CO2/km pour les véhicules essence/diesel). Les émissions totales sont ensuite réparties par unité de travail et type de transport, avec des détails par bureau comme Barcelone ou Madrid.

Consommation d'eau :

France : la consommation d'eau facturée a été utilisée en base de calcul pour estimer les données manquantes en fonction de la surface occupée en m². Les données 2023 ne prennent en compte que la donnée disponible et est donc incomplète.

SPÉCIFICITÉS CONCERNANT LE REPORTING SOCIAL

Les reportings RH couvrent l'ensemble des entités du périmètre du reporting de durabilité du groupe SOCOTEC, détaillées en 5.4. Périmètre du reporting.

Définitions :

- ETP moyens mensuels : ETP fin de mois corrigés des entrées/sorties (tenant compte des sorties en cours de mois et des entrées/sorties sur le même mois)
- Turnover des équipes:
 - Global : Nombre de départs CDI sur 12 mois glissants (hors décès et mutations) / moyenne des effectifs en fin de mois inscrits sur 12 mois glissants CDI.
 - Volontaire : Nombre de départs CDI sur 12 mois glissants démissions et fin de période d'essai à l'initiative du salarié / moyenne des effectifs en fin de mois inscrits sur 12 mois glissants CDI.
- Absentéisme : sur la maladie et les accidents du travail : nombre de jours ouvrés d'absences sur 12 mois glissants / 215 jours x moyenne des effectifs fin de mois sur 12 mois glissants.
- Gender Equity in promotion : taux de femmes promues / taux d'hommes promus, au cours de la même année.
- Gender Equity in compensation : taux de femmes augmentées / taux d'hommes augmentés, au cours de la même année.

En France, les écarts observés sur les totaux des ventilations des effectifs moyens par type de contrats, sexe, âge et temps plein/temps partiel en CDI, sont à imputer aux arrondis et représentent moins de 0,1% de l'effectif total.

6.1. TABLES DE CONCORDANCE DES ESRS DE LA CSRD

ESRS 2.58.1

Exigences de publication des ESRS auxquelles l'entreprise s'est conformée.

ESRS	EXIGENCES DE PUBLICATION	PARAGRAPHE DE L'ÉTAT DE DURABILITÉ
ESRS 2	BP-1 - Base générale pour la préparation des états de durabilité	1.1.
ESRS 2	BP-2 - Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	1.1.
ESRS 2	GOV-1 - Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	1.2.1.
ESRS 2	GOV-2 - Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traités par ces organes	1.2.2.
ESRS 2	GOV-3 - Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes d'incitation	1.2.3.
ESRS 2	GOV-4 - Déclaration sur la vigilance raisonnable	1.2.4.
ESRS 2	GOV-5 - Gestion des risques et contrôles internes concernant l'information en matière de durabilité	1.2.5.
ESRS 2	SBM-1 - Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.3.
ESRS 2	SBM-2 - Intérêts et points de vue des parties prenantes	1.5.
ESRS 2	SBM-3 - Impacts, risques et opportunités matériels et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	1.6.
ESRS 2	IRO-1 - Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels	1.6.1.
ESRS 2	IRO-2 - Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise	1.6.2.
ESRS E1	E1.GOV-3 Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	2.3.1.
ESRS E1	E1.IRO-1 Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les impacts, risques et opportunités matériels liés au changement climatique	2.3.2.
ESRS E1	E1.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels en matière de changement climatique	2.3.3.
ESRS E1	E1-1 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	2.3.4.
ESRS E1	E1-2 Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.3.5.
ESRS E1	E1-3 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	2.3.5.
ESRS E1	E1-4 Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	2.3.6.
ESRS E1	E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	2.3.7.
ESRS E1	E1-6 Émissions brutes de GES de périmètres 1,2,3, et émissions totales de GES	2.3.8.
ESRS E1	E1-7 Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	2.3.9.
ESRS E1	E1-8 Tarification interne du carbone	2.3.10.
ESRS E1	E1-9 Effets financiers attendus des risques physiques et de transition matériels et opportunités potentielles liées au climat	2.3.11.
ESRS E5	E5.IRO-1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.1.
ESRS E5	E5.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels en matière d'utilisation des ressources et économie circulaire	2.4.1.
ESRS E5	E5-1 Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	2.4.2. & 2.4.3.
ESRS E5	E5-2 Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.2. & 2.4.3.
ESRS E5	E5-3 Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	2.4.2. & 2.4.3.

ESRS E5	E5-4 Ressources entrantes	2.4.4.
ESRS E5	E5-5 Ressources sortantes	2.4.5.
ESRS E5	E5-6 Incidences financières escomptées des risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire.	2.4.6.
ESRS S1	S1.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.1.
ESRS S1	S1-1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	3.1.1.
ESRS S1	S1-2 Processus d'interaction au sujet des impacts avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	3.1.2.
ESRS S1	S1-3 Processus de réparation des impacts négatifs et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	3.1.3.
ESRS S1	S1-4 Actions concernant les impacts matériels sur le personnel de l'entreprise	3.1.4.
ESRS S1	S1-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	3.1.5.
ESRS S1	S1-6 Caractéristiques des salariés de l'entreprise	3.1.6.
ESRS S1	S1-8 Couverture des négociations collectives et dialogue social	3.1.7.
ESRS S1	S1-9 Indicateurs de diversité	3.1.8.
ESRS S1	S1-10 Salaires décents	3.1.9.
ESRS S1	S1-11 Protection sociale	3.1.10.
ESRS S1	S1-12 Personnes handicapées	3.1.11.
ESRS S1	S1-13 Indicateurs de la formation et du développement des compétences	3.1.12.
ESRS S1	S1-14 Indicateurs de santé et de sécurité	3.1.13.
ESRS S1	S1-15 Indicateurs d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	3.1.14.
ESRS S1	S1-16 Indicateurs de rémunération	3.1.15.
ESRS S1	S1-17 Cas, plaintes et impacts graves en matière de droits de l'Homme	3.1.16.
ESRS S4	S4.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.2.
ESRS S4	S4-1 Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux	3.2.1.
ESRS S4	S4-2 Processus d'interaction au sujet des impacts avec les consommateurs et les utilisateurs finaux	3.2.2.
ESRS S4	S4-3 Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	3.2.3.
ESRS S4	S4-4 Actions concernant les impacts matériels, approches visant à atténuer les risques et à saisir les opportunités concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité	3.2.4.
ESRS S4	S4-5 Cibles liées à la gestion des impacts négatifs matériels, à la promotion des impacts positifs et à la gestion des risques et opportunités matériels	3.2.5.
ESRS G1	G1.GOV-1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	4.
ESRS G1	G1.SBM-3 Impacts, risques et opportunités matériels en matière de conduite des affaires	4.
ESRS G1	G1-1 Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	4.1.
ESRS G1	G1-2 Gestion des relations avec les fournisseurs	4.2.
ESRS G1	G1-3 Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	4.3.
ESRS G1	G1-4 Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	4.4.
ESRS G1	G1-5 Influence politique et activités de lobbying	4.5.
ESRS G1	G1-6 Pratiques en matière de paiement	4.6.

6.2. TABLES DE CONCORDANCE DES INDEX GRI

SOCOTEC a communiqué les informations citées dans cet index des contenus, en conformité avec la norme GRI pour la période du 01/01/2024 au 31/12/2024.

STATEMENT OF USE	SOCOTEC communique les informations citées dans cet index de contenu en conformité avec la norme GRI sur la période 01/01/2024 au 31/12/2024.
GRI 1 USED	GRI 1: Foundation 2021
APPLICABLE GRI SECTOR STANDARD(S)	Non applicable

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
General disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2]	A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2] 7. PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION DU REPORTING RSE				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	1.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2] 1.1. BASE POUR LA PRÉPARATION				
	2-4 Restatements of information	1.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2] 1.1. BASE POUR LA PRÉPARATION				
	2-5 External assurance	1.1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2] 1.1. BASE POUR LA PRÉPARATION				
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	1. INFORMATIONS GÉNÉRALES [ESRS 2] 1.3. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE, CHAÎNE DE VALEUR				
	2-7 Employees	3. INFORMATIONS SOCIALES 1.3.2. PERFORMANCE ÉCONOMIQUE 5.2.1. EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [ESRS S1]				
	2-8 Workers who are not employees	5.2.1.2. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS EXTERNES FAISANT PARTIE DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [ESRS S1-7]				
	2-9 Governance structure and composition	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1]				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1]				
	2-11 Chair of the highest governance body	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1]				
	2-12 RÔLE of the highest governance body in overseeing the management of impacts	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1] 1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-2]				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1] 1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-2] 1.2.5. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV-5]				
	2-14 RÔLE of the highest governance body in sustainability reporting	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1] 1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-2]				
	2-15 Conflicts of interest	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1] 1.2.5. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV-5]				
	2-16 Communication of critical concerns	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1] 4.1.5. PROCÉDURE D'ALERTE (WHISTLEBLOWING PROCÉDURE) 3.2.2. PROCESSUS D'INTÉRACTIONS AU SUJET DES IMPACTS AVEC LES CONSOMMATEURS ET LES UTILISATEURS FINAUX [S4-2]				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1]				
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	1.2. LA GOUVERNANCE DU GROUPE [GOV-1]				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
GENERAL DISCLOSURES						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-19 remuneration policies.	3.1.1.2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION, 3.1.4.1. ACTIONS EN LIEN AVEC LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION, 3.1.5.2. CIBLES LIÉES A LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION				
	2-20 Process to determine remuneration	3.1.1.2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION, 1.2.1. RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION				
	2-21 Annual total compensation ratio	5.2.1.12. INDICATEURS DE RÉMUNÉRATION (ECART DE RÉMUNÉRATION ET RÉMUNÉRATION TOTALE)[ESRS S1-16]	Non communiqué	Confidentiality constraints		
	2-22 Statement on sustainable development strategy	ÉDITO 1.3.4. STRATÉGIE RSE DU GROUPE, 1.3.1 NOTRE VISION, NOTRE MISSION				
	2-23 Policy commitments	1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-2] 1.2.3.TRAJECTOIRE RSE DU GROUPE 1.3.4. LA STRATÉGIE RSE DU GROUPE SOCOTEC, 1.4. FEUILLE DE ROUTE RSE				
	2-24 Embedding policy commitments	1.2.2. INFORMATIONS TRANSMISES AUX ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-2] 1.2.3.TRAJECTOIRE RSE DU GROUPE 1.3.4. LA STRATÉGIE RSE DU GROUPE SOCOTEC, 1.4. FEUILLE DE ROUTE RSE				
	2-25 Processes to remediate negative impacts	1.2.5. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV-5] 3.1.3. PROCÉDURES DE RÉPARATIONS DES IMPACTS NÉGATIFS [S1-3] 2.3.3. IMPACTS, RISQUES, OPPORTUNITÉS MATÉRIELS ET INTÉRACTIONS AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	1.2.5. GESTION DES RISQUES ET CONTRÔLES INTERNES DE L'INFORMATION EN MATIÈRE DE DURABILITÉ [GOV-5] 4.1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1], 3.2. CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX [S4]				
	2-27 Compliance with laws and regulations	4.1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1]				
	2-28 Membership associations	1.3.7. PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS RSE				
	2-29 Approach to stakeholder engagement	1.5. INTERETS ET POINTS DE VUE DES PARTIES PRENANTES [SBM-2]				
2-30 Collective bargaining agreements	3.1.2. PROCESSUS DE DIALOGUE AVEC LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE ET SES REPRÉSENTANTS (DIALOGUE SOCIAL) [S1-2]					
MATERIAL TOPICS						
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	1.6.1. DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IRO MATÉRIELS [IRO-1]				
	3-2 List of material topics	1.6.1. DESCRIPTION DES PROCÉDURES D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES IRO MATÉRIELS [IRO-1]				
Anti-corruption						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.1.7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 4.3.PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION [G1-3]				
GRI 205: Anti- corruption 2016	205-1 OPÉRATIONS assessed for risks related to corruption	4.1.7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 4.3.PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION [G1-3]				
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and PROCÉDURES	4.1.7. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 4.3.PRÉVENTION ET DÉTECTION DE LA CORRUPTION [G1-3]				
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	4.4.CAS DE CORRUPTION OU DE VERSEMENTS DE POTS-DE-VIN [G1-4]				
Energy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS 2.3.5. REDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES A NOS OPÉRATIONS : POLITIQUES [E1-2], ACTIONS ET RESSOURCES [E1-3]				
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	2.3.7. CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGETIQUE [E1-5]				
	302-2 Energy consumption outside of the organization	5.1.1.4. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE [ESRS E1-5] INDICATEURS				
	302-3 Energy intensity	5.1.1.4. CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET MIX ÉNERGÉTIQUE [ESRS E1-5] INDICATEURS				
	302-4 Reduction of energy consumption	2.3.5.2. IMMOBILIER DURABLE, 2.3.5.1.ELECTRIFICATION DE LA FLOTTE AUTOMOBILE, 5.1.1.4. CONSOMMATION D'ÉNERGIE INDICATEURS				
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Émissions						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	2.3.4. PLAN DE TRANSITION ENVIRONNEMENTALE POUR L'ATTENUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1-1] 2.3.5. REDUIRE LES EMISSIONS DE GES LIEES A NOS OPERATIONS : POLITIQUES [E1-2], ACTIONS ET RESSOURCES [E1-3]				
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	2.3.8. ÉMISSIONS BRUTES DE GES SCOPES 1, 2, 3 et ÉMISSIONS TOTALES DE GES [E1-6]				
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	2.3.8. ÉMISSIONS BRUTES DE GES SCOPES 1, 2, 3 et ÉMISSIONS TOTALES DE GES [E1-6]				
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	2.3.8. ÉMISSIONS BRUTES DE GES SCOPES 1, 2, 3 et ÉMISSIONS TOTALES DE GES [E1-6]				
	305-4 GHG emissions intensity	2.3.8. ÉMISSIONS BRUTES DE GES SCOPES 1, 2, 3 et ÉMISSIONS TOTALES DE GES [E1-6]				
	305-5 Reduction of GHG emissions	2.3.8. ÉMISSIONS BRUTES DE GES SCOPES 1, 2, 3 et ÉMISSIONS TOTALES DE GES [E1-6], 2.3.6. CIBLES LIEES A L'ATTENUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE				
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)			Not applicable		
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions			Not applicable		
Waste						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	2.4. USAGE DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5]				
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	2.4. USAGE DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5]				
	306-2 Management of significant waste-related impacts	2.4. USAGE DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE [E5]				
	306-3 Waste generated	2.4.5.1. DÉCHETS ISSUS DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE L'ENTREPRISE				
	306-4 Waste diverted from disposal	2.4.5.1. DÉCHETS ISSUS DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE L'ENTREPRISE				
	306-5 Waste directed to disposal	2.4.5.1. DÉCHETS ISSUS DES OPÉRATIONS EN PROPRE DE L'ENTREPRISE				
Employment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3. INFORMATIONS SOCIALES [ESRS S1 - S4]				
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	1.3.2. PERFORMANCE ÉCONOMIQUE , 3.1.5.1. CIBLES LIEES A L'EMPLOYEE VALUE PROPOSITION				
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	3.1.14. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE - INDICATEURS [S1-15], 3.1.10. PROTECTION SOCIALE, 3.1.13. POLITIQUE EN LIEN AVEC AVANTAGES SOCIAUX, 3.1.4.2. ACTIONS CONCERNANT LES AVANTAGES SOCIAUX				
	401-3 Parental leave	3.1.14. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE - INDICATEURS [S1-15]				
Occupational health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS				
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS Un système de management de la sécurité construit sur les bases du référentiel ISO 45001				
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS				
	403-3 Occupational health services	3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS				
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS Un système de management de la sécurité construit sur les bases du référentiel ISO 45001				
	403-5 Worker training on occupational health and safety	3.1.4.5. ACTIONS EN LIEN AVEC LA SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS La formation à la sécurité - la surveillance des compétences. 5.2.1.9. INDICATEURS DE LA FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES [ESRS S1-13] - FORMATION RSE				
	403-6 Promotion of worker health	3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS 3.1.4.5. ACTIONS EN LIEN AVEC LA SANTE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Occupational health and safety						
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships.	3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS Un système de management de la sécurité construit sur les bases du référentiel ISO 45001 3.1.4.5. ACTIONS EN LIEN AVEC LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS				
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	5.2.1.10. INDICATEURS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ [ESRS S1-14] SYSTÈME DE MANAGEMENT				
	403-9 Work-related injuries	5.2.1.10. INDICATEURS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ [ESRS S1-14] SYSTÈME DE MANAGEMENT				
	403-10 Work-related ill health	5.2.1.10. INDICATEURS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ [ESRS S1-14] SYSTÈME DE MANAGEMENT				
Training and education						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3.1.1.4. POLITIQUE DE FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES				
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	3.1.12. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - INDICATEURS [S1-13]				
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	3.1.4.3. ACTIONS EN LIEN AVEC LA POLITIQUE DE FORMATION ET DE GESTION DES COMPÉTENCES				
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	3.1.12. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - INDICATEURS [S1-13]				
Diversity and equal opportunity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3.1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES				
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	5.3.1. LE RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [ESRS E2 : GOV-1]				
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	5.2.1.12. MÉTRIQUES DE RÉMUNÉRATION (ECART DE RÉMUNÉRATION ET RÉMUNÉRATION TOTALE [ESRS S1-16])				
Customer health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3.2.1. POLITIQUES RELATIVES AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX [S4-1]				
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	3.2.3. PROCÉDURES VISANT A REMEDIER AUX IMPACTS NÉGATIFS ET CANAUX PERMETTANT AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS [S4-3]				
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services		Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	Information unavailable/incomplete	Disponibilité 2028	
Customer privacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3.2.1. POLITIQUES RELATIVES AUX CONSOMMATEURS ET AUX UTILISATEURS FINAUX [S4-1] 4.1.8. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES				
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	5.2.2.1. PROCÉDURES VISANT A REMEDIER AUX INCIDENCES NÉGATIVES ET CANAUX PERMETTANT AUX CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX DE FAIRE PART DE LEURS PRÉOCCUPATIONS [ESRS S4-3]	Le nombre total de plaintes fondées reçues concernant des atteintes à la confidentialité des données des clients, selon les catégories suivantes : plaintes provenant de parties prenantes externes fondées et reçues par l'organisation ; plaintes provenant d'autorités de régulation.	Confidentiality constraints		
SPECIFIC MATERIAL TOPICS DEDICATED TO SOCOTEC						
Amélioration de la qualité du bâti et réduction des risques	3-3 Management of material topics	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS				
Stratégie d'investissement durable	3-3 Management of material topics	1.2.1. RÔLE DES ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE [GOV-1] STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT DURABLE DE SOCOTEC				
Pollution de l'air	3-3 Management of material topics	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS				
Pollution des sols et des eaux	3-3 Management of material topics	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS				
Substances dangereuses et microplastiques	3-3 Management of material topics	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS				
Culture d'entreprise	3-3 Management of material topics	4.1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1]				
Ethique des affaires	3-3 Management of material topics	4.1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1]				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
NON MATERIAL TOPICS						
Economic performance						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	1.3.2. PERFORMANCE ÉCONOMIQUE		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	1.3.6. CHAÎNE DE VALEUR		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	1.6. IMPACTS, RISQUES ET OPORTUNITÉS MATÉRIELS EN LIEN AVEC LA STRATÉGIE ET LE MODÈLE ÉCONOMIQUE		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	201-4 Financial assistance received from government			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Market présence						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	1.3.3. TENDANCES DE MARCHÉ ET POSITIONNEMENT DE SOCOTEC		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	202-2 Proportion of senior management hired from the local community			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Indirect economic impacts						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	203-2 Significant indirect economic impacts			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Procurement practices						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.2. GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS [G1-2]		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Anti-competitive behavior						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Tax						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	207-2 Tax governance, control, and risk management			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	207-4 Country-by-country reporting			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Materials						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	301-2 Recycled input materials used			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Water and effluents						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 INTÉRACTIONS with water as a shared resource			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	303-2 Management of water discharge-related impacts			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	303-3 Water withdrawal			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	303-4 Water discharge			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	303-5 Water consumption			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Biodiversity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	304-3 Habitats protected or restored			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Supplier environmental assessment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.2. GESTION DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS [G1-2]		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Labor/management relations						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Non-discrimination						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3.1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	5.2.1.13. CAS, PLAINTES ET INCIDENCES GRAVES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Freedom of association and collective bargaining						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	3.1.2.1. DIALOGUE SOCIAL		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Child labor						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.1.3. CODE ÉTHIQUE DU GROUPE SOCOTEC		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Forced or compulsory labor						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	4.1.3. CODE ÉTHIQUE DU GROUPE SOCOTEC		Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Security practices						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or PROCÉDURES			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Rights of indigenous peoples						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Local communities						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Supplier social assessment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Public policy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
Marketing and labeling						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications			Not applicable	Cet enjeu n'est pas identifié parmi les incidences environnementales, sociales et de gouvernance les plus matérielles pour le Groupe SOCOTEC	

6.3. TABLEAU DE CONCORDANCE DES ODD

Nota Bene : Les ODD visés par la stratégie RSE de SOCOTEC sont ceux signalés par **.

ODD	OBJECTIFS	PROGRAMME SOCIÉTAL	MISSIONS GREEN TRUST (SERVICES SOCOTEC PROPOSÉS AUX CLIENTS)
	Pas de pauvreté	1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES : POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES PAR LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME D'INCLUSION SOCIALE 3.1.1.2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 3.1.1.5. POLITIQUES LIÉES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : POLITIQUE EN LIEN AVEC LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI	
	Faim zéro		
	Bonne santé et bien-être	3.1.1.5. POLITIQUES LIÉES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE 3.1.1.6. POLITIQUE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES COLLABORATEURS 3.1.3.2. MESURES POUR CONNAITRE LES POINTS DE VUE DU PERSONNEL SUSCEPTIBLE D'ÊTRE PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLE AUX IMPACTS ET/OU MARGINALISÉS 3.1.2.2. GREAT PLACE TO WORK	
	Éducation de qualité	3.1.1.4. POLITIQUE DE FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES 3.1.4.3. ACTIONS DE FORMATION 3.1.5.3. CIBLES LIÉES A LA FORMATION 3.1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES : POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES PAR LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME D'INCLUSION SOCIALE	
	Égalité entre les sexes	3.1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES : POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 3.1.4.6. ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ 3.1.5.6. CIBLES LIÉES A LA DIVERSITÉ	
	Eau propre et assainissement		2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS
	Énergie propre et d'un coût abordable		2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS 2.3.5. RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES A NOS OPÉRATIONS : POLITIQUES [E1-2], ACTIONS ET RESSOURCES [E1-3]
	** Travail décent et croissance économique	1.3.2. PERFORMANCE ÉCONOMIQUE 3.1.1. POLITIQUES LIÉES AUX EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE [S1-1] 3.1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES : POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES PAR LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME D'INCLUSION SOCIALE 4.1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1]	
	** Industrie, innovation et infrastructure		1.3. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR

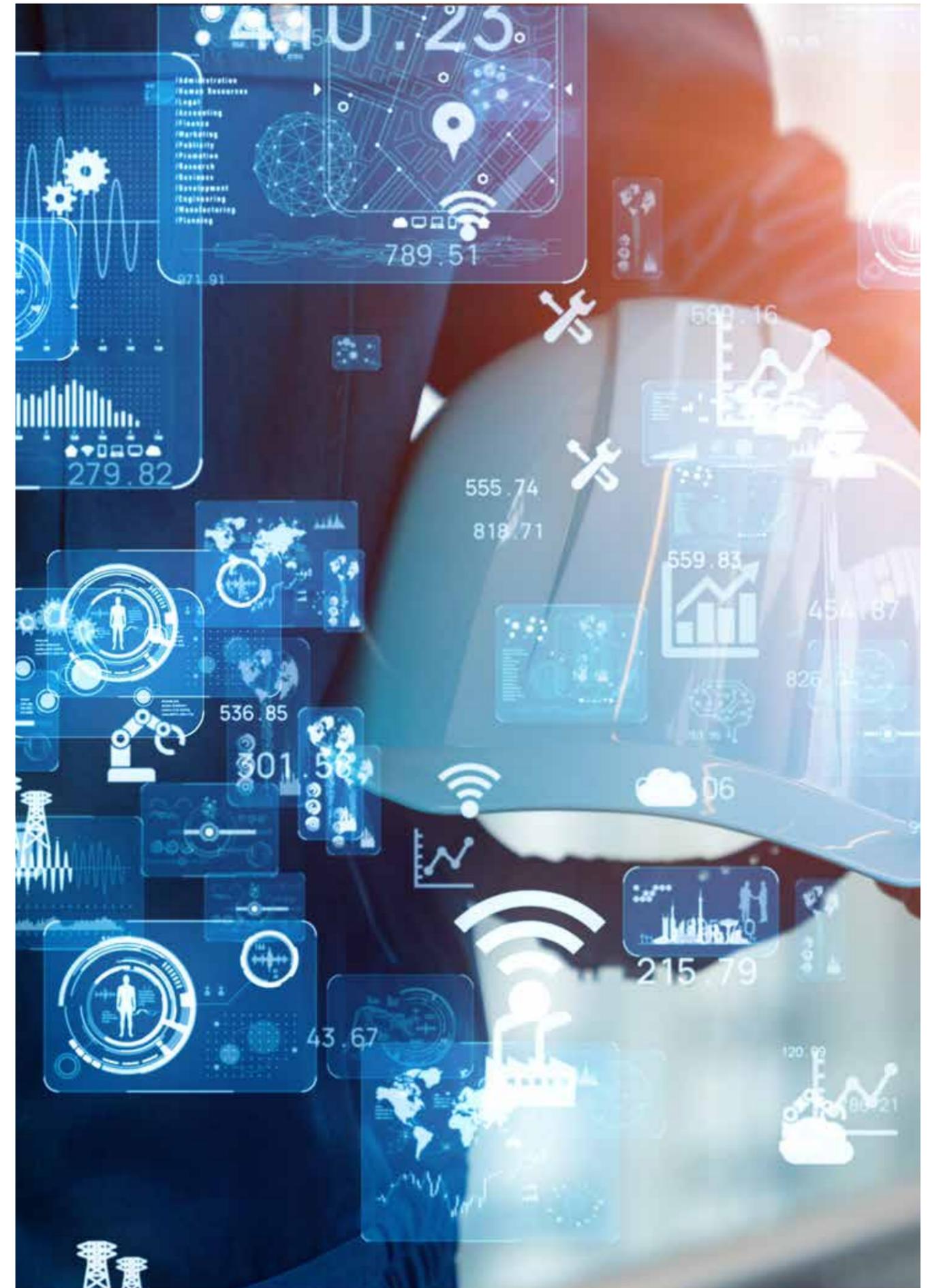
ODD	OBJECTIFS	PROGRAMME SOCIÉTAL	MISSIONS GREEN TRUST (SERVICES SOCOTEC PROPOSÉS AUX CLIENTS)
	** Inégalités réduites		3.1.1.7. POLITIQUE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES : POLITIQUE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES PAR LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME D'INCLUSION SOCIALE 3.1.1.2. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 3.1.1.5. POLITIQUES LIÉES A L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL : POLITIQUE EN LIEN AVEC LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI 3.1.1.4. POLITIQUE DE FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES
	** Villes et communautés durables	1.3. STRATÉGIE, MODÈLE ÉCONOMIQUE ET CHAÎNE DE VALEUR	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS
	Consommation et production responsables		
	** Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	2.3.4. PLAN DE TRANSITION ENVIRONNEMENTALE POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE 2.3.5. RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GES LIÉES A NOS OPÉRATIONS : POLITIQUES [E1-2], ACTIONS ET RESSOURCES [E1-3]	2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS 2.2.1. TAXONOMIE VERTE : POLITIQUE MISE EN PLACE 2.3. CHANGEMENT CLIMATIQUE [E1]
	Vie aquatique		2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS
	Vie terrestre		2.1. GREEN TRUST : LES SOLUTIONS VERTES POUR ACCOMPAGNER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE DES CLIENTS
	Paix, justice et institutions efficaces	4.1. CULTURE D'ENTREPRISE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES [G1-1]	
	Partenariats pour la réalisation des objectifs	1.3.7. PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS RSE	

7. ANNEXE

PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION DU RAPPORT DE DURABILITÉ

France, UK, USA, Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg (hors acquisitions de l'année 2024)

PAYS	Sociétés	PAYS	Sociétés	PAYS	Sociétés
Allemagne	Canzler GmbH	France	S2M	Pays-Bas	SOCOTEC Building Performance (ex CAG Amned BV)
Allemagne	Erdmann Brandmann	France	SNER Société Novatrice d'Etudes et Réalisations	Pays-Bas	SOCOTEC Geotechnics (ex Sonar Geotechniek) BV
Allemagne	GeoFact GmbH	France	SOCOTEC Certification France	Pays-Bas	SOCOTEC Netherlands BV
Allemagne	Gericon GmbH	France	SOCOTEC Civil Engineering	UK	4SEE Ltd
Allemagne	Höhlich & Schmotz	France	SOCOTEC Construction	UK	Hutton+Rostron
Allemagne	LauPlan Lausitz Planung GmbH	France	SOCOTEC Diagnostic	UK	IETG
Allemagne	Marx Ingenieure	France	SOCOTEC Environnement	UK	Quadrant Building Control Ltd
Allemagne	Schollenberger Kampfmittelbergung GmbH	France	SOCOTEC Equipements	UK	Shore Engineering Ltd.
Allemagne	Stredich	France	SOCOTEC Formation	UK	SOCOTEC Advisory (ex Base Quantum)
Allemagne	SOCOTEC Deutschland Holding GmbH	France	SOCOTEC Formation Nucléaire	UK	SOCOTEC Asbestos Ltd
Allemagne	ZPP Ingenieure AG	France	SOCOTEC Gestion	UK	SOCOTEC Building Control Ltd (ex Butler & Young Approved Inspectors Ltd)
Belux	SOCOTEC Association sans but lucratif SOCOTEC A.S.B.L.	France	SOCOTEC Immobilier Durable	UK	SOCOTEC Forensic Services Ltd
Belux	SOCOTEC Belgium A.S.B.L. (anciennement CIB ASBL)	France	SOCOTEC Infrastructure	UK	SOCOTEC Monitoring UK Ltd
Belux	SOCOTEC Belgium S.P.R.L.	France	SOCOTEC Monaco	UK	SOCOTEC UK Ltd
Belux	SOCOTEC Luxembourg S.A.R.L.	France	SOCOTEC Monitoring France	UK	TOR Drilling Ltd
Dom-Tom	SOCOTEC Antilles Guyane	France	SOCOTEC Power Services	UK	Trenton Fire Ltd
Dom-Tom	SOCOTEC Réunion	France	SOCOTEC Smart Solutions	USA	Conversano Associates
Espagne	Bac Engineering Consultancy Group S.L.	France	SOCOTEC Technical Consulting	USA	DSS Condo
Espagne	SOCOTEC Control Spain S.L.U.	France	URBAD5	USA	LPI Engineering, Inc
Espagne	Tecsol	France	URBYCOM	USA	SLS Consulting
France	Alpha Formation	Italie	Eurogé	USA	SOCOTEC Advisory, LLC
France	Ascaudit	Italie	IMG S.R.L.	USA	SOCOTEC AE Consulting, LLC
France	AXE	Italie	SOCOTEC Italia SRL	USA	SOCOTEC Consulting, Inc. (ex Vidaris of Florida, Inc)
France	BIM in Motion	Italie	Tecnolab SRL	USA	SOCOTEC Engineering, Inc
France	BSSI	Pays-Bas	Hanselman Groep BV	USA	SOCOTEC U.S. Holding, LLC
France	Contrôle Inspection Supervision CIS	Pays-Bas	Invent Advies BV	USA	Spinnaker group
France	LMF Formation	Pays-Bas	ProScan BV		





GRI 0-0

SOCOTEC Gestion - SAS [simplified public limited company]
with share capital of €1,000,100 - 834 041 121 RCS Versailles
- Registered Office: Bâtiment Mirabeau - 5, place des Frères
Montgolfier - Guyancourt - CS 20732 - 78182 St-Quentin-en-
Yvelines Cedex - France

SOCOTEC.COM

BUILDING TRUST FOR A SAFER AND SUSTAINABLE WORLD

Photo credits : © Getty Images - Shutterstock - freepik.com