



RAPPORT EXTRA - FINANCIER

2025



MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Chers collaborateurs, partenaires et parties prenantes,

Depuis plusieurs années, notre Groupe poursuit une trajectoire de croissance fondée sur l'expertise, l'innovation et l'excellence opérationnelle. Aujourd'hui, cette dynamique s'inscrit pleinement dans une ambition plus large : intégrer la responsabilité sociétale au cœur de notre stratégie et de nos décisions.

La responsabilité sociétale n'est plus un axe périphérique de notre développement ; elle constitue désormais un pilier structurant de notre performance. Notre démarche repose sur des principes clairs : confiance & esprit d'équipe, responsabilité & engagement, performance & innovation, équité & éthique dans les affaires. Ces valeurs guident nos actions et renforcent notre capacité à créer de la valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Ces dernières années, des avancées concrètes ont été réalisées : déploiement du bilan carbone à l'échelle de l'ensemble du groupe, progression continue de nos évaluations extra-financières, structuration d'une politique d'achats responsables et préparation active aux nouvelles exigences réglementaires en matière de reporting de durabilité.

Conscients des évolutions profondes de notre environnement, nous avons engagé une transformation de notre organisation afin d'anticiper les futures obligations en matière de reporting et de renforcer la robustesse de notre gouvernance RSE, notamment par la création dernièrement d'un comité RSE au sein du conseil d'administration. Des ressources humaines et financières accrues ont été mobilisées pour accompagner cette montée en maturité.

L'année 2026 marque une étape clé : elle devra consolider les fondations posées et transformer nos engagements en avantages compétitifs durables. Notre ambition est claire : faire de la responsabilité sociétale un moteur d'innovation, de différenciation et de création de valeur à long terme.

Cette trajectoire ne peut se construire qu'avec l'implication de tous. La mobilisation de nos équipes et le dialogue constant avec nos partenaires sont essentiels pour faire de cette transformation un succès collectif.

Ensemble, poursuivons cette dynamique pour bâtir une performance responsable, pérenne et créatrice de sens.

PHILIPPE BREL, DIRECTEUR GÉNÉRAL



SOMMAIRE

1.MÉTHODOLOGIE DU REPORTING	4
1.1. Périmètre des informations	4
1.2. Période analysée	5
1.3. Méthodologie de la collecte des données	5
1.4. Exclusion des informations non pertinentes	5
2.PRÉSENTATION DU GROUPE	6
2.1. Histoire du Groupe	6
2.2. Notre ADN	8
2.3. Notre modèle d'affaires	12
2.4. Chaîne de valeur	14
2.5. Chiffres clés	14
3.NOTRE STRATÉGIE RSE	14
3.1. Notre démarche	14
3.2. Notre gouvernance RSE	14
3.3. Notre charte RSE	16
3.4. Évaluation de la performance Durable et RSE du Groupe	19
3.5. Nos principaux enjeux et risques extra-financiers	19
4. NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE	21
4.1. Notre impact environnemental	23
4.2. Ecoconception	25
4.3. Projets d'innovation	25
5.NOTRE ENGAGEMENT ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE	30
5.1. La transparence, l'équité et l'éthique dans la conduite des affaires	32
5.2. Agir pour la sécurité et la protection des données	35
5.3. Revue des objectifs // axes d'amélioration	35
6. NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL	35
6.1. Données sociales	37
6.2. Santé & sécurité des collaborateurs	41
6.3. Développement des compétences	41
6.4. Engagement sociétal	
6.5. Diversité & inclusion	

Historiquement, le Groupe publiait une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) conformément à l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017, issu de la directive européenne 2014/95/UE relative à la publication d'informations non financières.

À la suite de l'évolution du cadre réglementaire européen vers la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et de la modification des seuils d'application introduite par les textes dits « Omnibus », le Groupe n'est désormais plus soumis à l'obligation réglementaire d'établir une DPEF.

Le Groupe a néanmoins choisi de maintenir volontairement la publication d'informations extra-financières basé sur l'ancien référentiel DPEF et enrichi d'une matrice de double matérialité afin d'assurer la continuité du suivi de ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, et de répondre aux attentes croissantes de ses parties prenantes.

1.1. PÉRIMÈTRE DES INFORMATIONS

Les informations présentées dans ce chapitre portent sur les activités du Groupe SOGECLAIR réalisées par la société holding SOGECLAIR SA et l'ensemble des filiales à l'exception :

- Des filiales non comprises dans le périmètre de consolidation du Rapport de Gestion ;
- Des opérations en amont et en aval qui sont réalisées par d'autres entités non concernées par le périmètre du reporting.

PÉRIMÈTRE FRANCE

- SOGECLAIR SA (France) ;
- SOGECLAIR Aerospace SAS (France) ;
- AVIACOMP SAS (France) ;
- OKTAL SAS (France) ;
- OKTAL Synthetic Environment SAS (France) ;
- A.V. Simulation SAS (France) ;
- SERA Ingénierie SAS (France) ;

PÉRIMÈTRE INTERNATIONAL

- SOGECLAIR Aerospace SA (Espagne);
- SOGECLAIR Engineering GmbH (Allemagne);
- SOGECLAIR Aerospace SARL (Tunisie) ;
- SOGECLAIR Aerospace Ltd (UK) ;
- SYDAC Ltd (UK) ;
- SYDAC PTY Ltd (Australie) ;
- SYDAC simulation Technologie India Private Ltd (india) ;
- Ressources Globales Aero Inc. (Canada);
- MSB Design Inc. (Canada);
- MSB Aerospace Corp. (USA);
- MSB Aerospace Llc. (USA);
- MSB Global Resources Corp. (USA);

Les sociétés suivantes ont été exclues du [périmètre de consolidation du reporting](#) en raison de leur absence de salarié et de chiffre d'affaires :

- ADM SAS ;
- OKTAL USA Inc. ;
- A.V. Simulation USA Inc. ;
- RAIN USA Inc. ;
- RAIN Luxembourg SA ;
- SOGECLAIR Aerospace Inc.
- PrintSky SAS.

1.2. PÉRIODE ANALYSÉE

Les données récoltées dans le cadre de ce Rapport Extra-Financier concernent la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025.

1.3. MÉTHODOLOGIE DE LA COLLECTE DES DONNÉES

Les données RSE sont collectées par le service RSE auprès des contributeurs référents de chaque entité intégrée dans le rapport.

Au titre de l'exercice 2025, le Groupe a fait évoluer sa méthodologie d'évaluation de son empreinte carbone afin de renforcer la robustesse et l'exhaustivité de l'analyse de ses émissions de gaz à effet de serre.

➤ MÉTHODOLOGIE DE NOTRE BILAN CARBONE

Pour la première fois, les émissions ont été calculées sur l'ensemble des trois périmètres d'émissions (Scopes 1, 2 et 3), couvrant les émissions directes liées aux activités du Groupe, les émissions indirectes associées à la consommation d'énergie ainsi que les principales émissions indirectes générées en amont et en aval des activités.

Le calcul des émissions a été réalisé à l'aide de l'outil SAMI, permettant la collecte, la consolidation et le traitement structuré des données d'activité. La méthodologie appliquée est conforme aux principes de la méthode Bilan Carbone® développée par l'ADEME, garantissant une approche cohérente et transparente dans l'évaluation des émissions de gaz à effet de serre.

Cette évolution méthodologique marque une étape importante dans l'amélioration de la connaissance des émissions du Groupe et constitue un socle pour la structuration progressive de sa démarche de réduction des émissions.

1.4. EXCLUSION DES INFORMATIONS NON PERTINENTES

Le Groupe publie les informations nécessaires à la compréhension de ses activités, de sa performance et de ses principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Certaines informations peuvent ne pas être présentées lorsqu'elles sont jugées non pertinentes au regard :

de la nature des activités du Groupe ;

de son modèle d'affaires ;

ou de leur caractère non significatif au regard des enjeux identifiés comme prioritaires.

2

PRÉSENTATION DU GROUPE

Créée en 1986, SOGECLAIR est une entreprise familiale de taille intermédiaire (ETI) avec une implantation internationale qui perpétue un savoir-faire unique dans le secteur de la mobilité.

Fournisseur de solutions innovantes à forte valeur ajoutée pour une mobilité plus sobre et plus sûre, SOGECLAIR apporte ses compétences en ingénierie et en fabrication d'équipements de haute qualité aux secteurs de pointe: aéronautique, aérospatial, automobile, ferroviaire et défense. Accompagnant ses clients et partenaires depuis la conception et la simulation jusqu'à la fin de vie du produit, à travers toute la chaîne de fabrication et la mise en service, les collaborateurs sont répartis dans le monde entier afin d'offrir un support de qualité et de proximité à tous ses clients.

2.1. NOTRE ADN

NOTRE RAISON D'ÊTRE

“ DÉVELOPPER DES TALENTS DANS UN ENVIRONNEMENT INNOVANT AU SERVICE DES MOBILITÉS DURABLES ”

NOTRE MISSION



Chez SOGECLAIR, nous accompagnons nos clients à chaque étape, de la conception et la simulation, en offrant des conseils, des services d'ingénierie et des solutions sur mesure à travers toute la chaîne de fabrication et la mise en service.

NOS VALEURS

CONFIANCE ET ESPRIT D'ÉQUIPE

La confiance est essentielle pour établir des relations solides avec les clients, en s'appuyant sur une expertise pointue du marché et en tirant parti des connaissances diversifiées des collaborateurs. L'esprit d'équipe joue un rôle clé en favorisant la synergie des compétences au sein de l'entreprise, permettant ainsi d'offrir un service client centré sur les besoins spécifiques des clients et offrant un soutien constant. Cette approche collaborative, fondée sur une confiance mutuelle, est le moteur qui permet à SOGECLAIR de répondre efficacement et de manière personnalisée aux attentes de sa clientèle, tout en valorisant les expertises individuelles de ses collaborateurs.



PERFORMANCE ET INNOVATION

La mobilité dépasse le simple déplacement physique ; elle crée des liens entre les individus et les cultures, favorisant ainsi l'échange d'idées et de ressources. SOGECLAIR en reconnaît l'importance et s'engage à maintenir son rôle de leader mondial en utilisant la mobilité comme un levier pour connecter les talents, stimuler l'innovation et créer des opportunités économiques à l'échelle mondiale. En investissant dans cette vision, l'entreprise poursuit son objectif de façonner un avenir où la mobilité joue un rôle clé dans la création de richesse et le rapprochement des communautés à travers le monde.

RESPONSABILITÉ ET ENGAGEMENT

Cette ambition reflète la volonté de SOGECLAIR de devenir un acteur clé de la mobilité durable, en s'engageant pleinement dans une trajectoire de transition énergétique. Pour y parvenir, l'entreprise place l'humain au cœur de cette transformation, en promouvant l'inclusion. Cela implique la conception de solutions intégrant des technologies respectueuses de l'environnement, tout en répondant aux besoins et aspirations des individus. En privilégiant l'accessibilité et l'inclusion, SOGECLAIR ambitionne de façonner un avenir où la mobilité respecte l'équilibre environnemental tout en répondant aux enjeux sociétaux.



ÉQUITÉ ET ÉTHIQUE DANS LES AFFAIRES

Ces engagements fondamentaux soulignent l'importance primordiale accordée par SOGECLAIR au respect des droits humains et à la transparence dans toutes ses activités commerciales. Cela implique de veiller à ce que les droits fondamentaux de chaque individu soient préservés à toutes les étapes de l'entreprise, des relations avec les employés aux partenariats commerciaux. La transparence est essentielle pour établir des relations de confiance, tant en interne qu'avec les parties prenantes externes, démontrant l'engagement ferme de l'entreprise envers des pratiques éthiques et responsables.



> **Ingénierie mécanique et installation des systèmes**

développement de structures complexes, couvrant l'ensemble du processus, de la conception initiale à l'obtention de la certification finale. Notre expertise englobe la conception détaillée, l'industrialisation et le support à la production

> **Ingénierie cabine**

Offre "end to end" pour l'aviation commerciale d'affaires, VIP. Du lancement de nouveaux programmes au soutien en service, nous répondons à tous vos besoins techniques à chaque étape du cycle de vie du projet.

> **Gestion de la configuration et de la documentation**

Développement et mise en opération de systèmes de gestion de la configuration et de la documentation visant à assurer la conformité et l'optimisation des opérations d'ingénierie.

> **Industrialisation et préparation technique**

Définition et mise au point des processus de fabrication et montage pour permettre à nos clients de réaliser tout leur potentiel industriel et développer leur business.

> **Performance des produits et projets**

Optimiser la performance des produits, des organisations engineering et adopter une gestion de projets et de programmes optimale est un vecteur important d'efficacité et de succès des développements et de la vie série des solutions et de produits complexe.

> **Excellence opérationnelle**

Accompagner les industriels dans la transformation digitale par l'intégration de solutions digitales et connectées afin de se doter d'un système industriel plus résilient.

> **Transition environnementale**

Concevoir des produits ayant un impact environnemental réduit.

82.13M€

51,2%
DU CA

48,8%
DU CA



78.15M€

> **Simulation de développement**

Simulation automobile & de défense

Simulation d'environnements synthétiques & IA

Simulation de configuration d'intérieurs

> **Simulation de formation**

Simulation ferroviaire

Simulation air traffic control

Equipements simulés

> **Matériaux innovants**

Spécialiste dans le développement et la fabrication de produits à haute valeur ajoutée en thermoplastique composite ou par fabrication additive métallique.

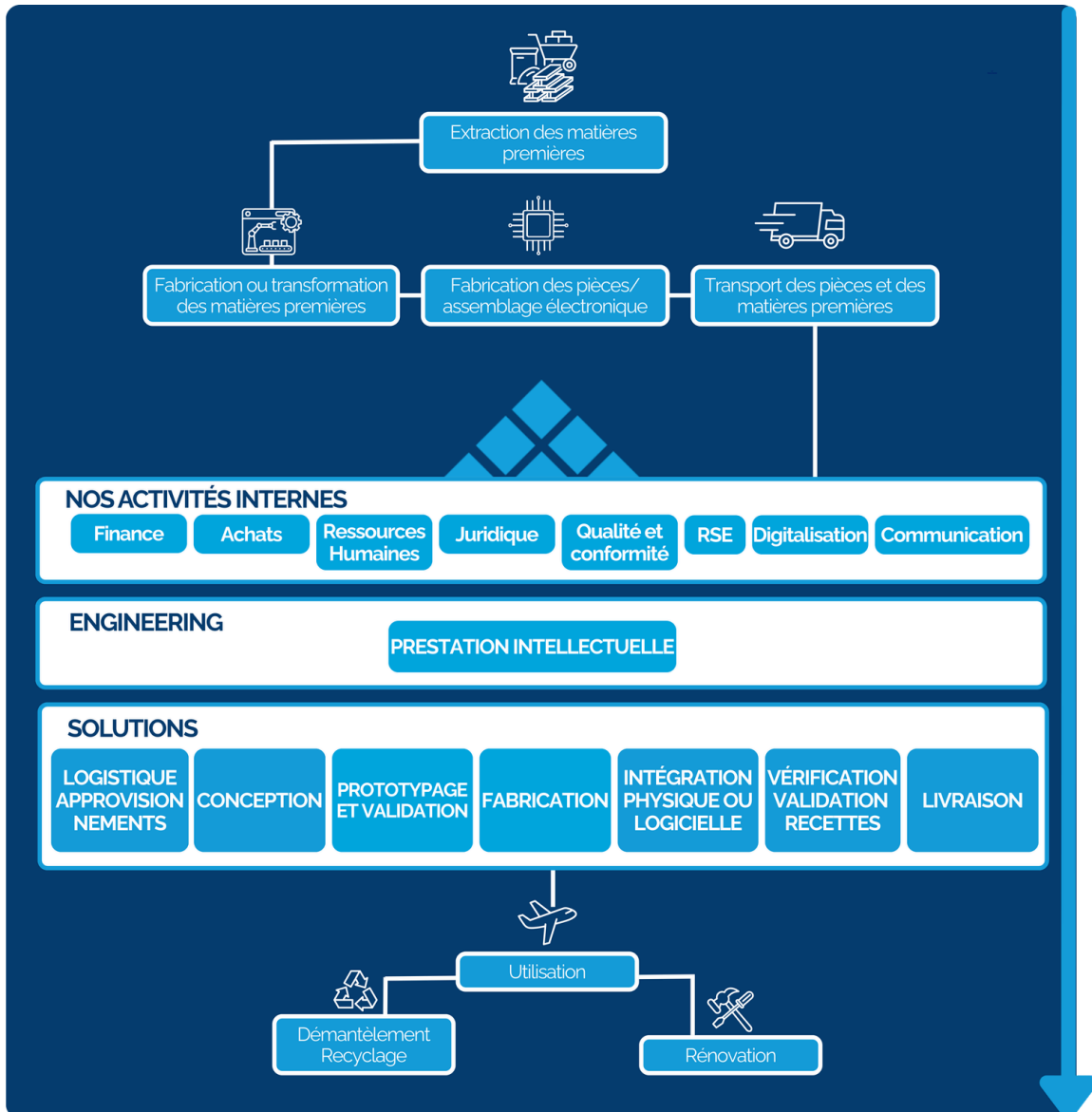
> **Véhicules spéciaux et robotique**

SOGECLAIR EQUIPMENT accompagne ses clients en tant qu'expert de la mobilité et de la robotique terrestre.

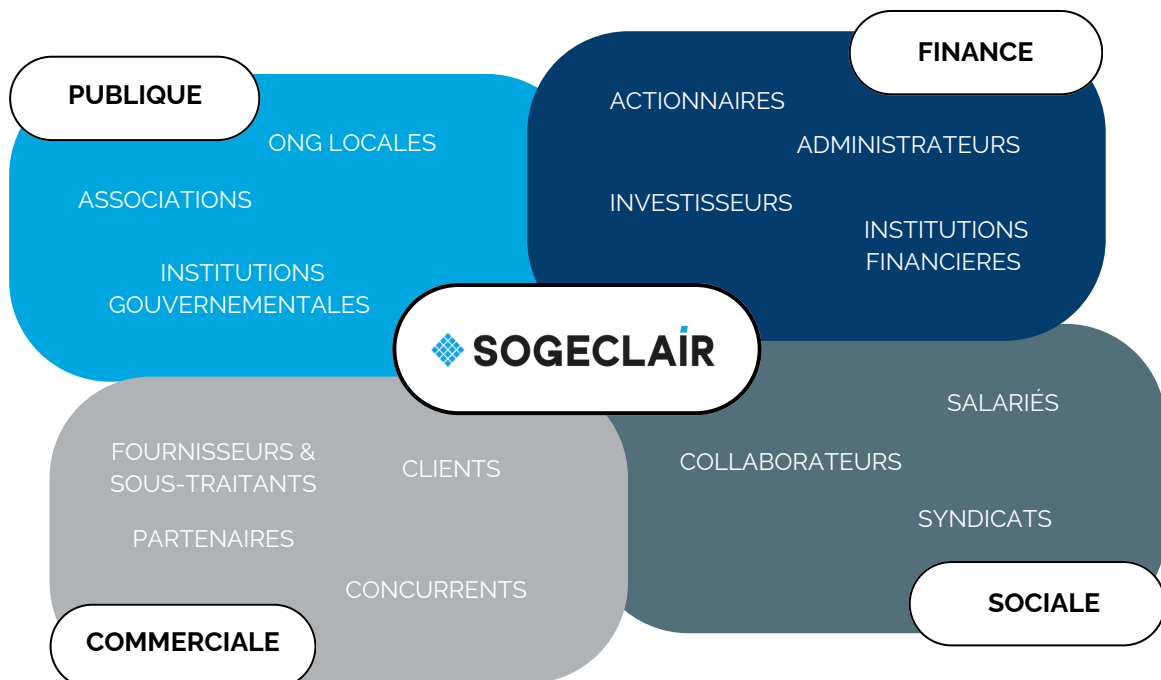
> **Intérieurs d'avions**

Nous sommes experts dans le secteur de l'aviation d'affaires VIP. Notre équipe hautement qualifiée propose des solutions personnalisées, de la conception mécanique à la fabrication de prototypes.

2.3. NOTRE CHAÎNE DE VALEUR



➤ NOS PARTIES PRENANTES



SOGECLAIR, UNE PRÉSENCE INTERNATIONALE



160.3M
CHIFFRE D'AFFAIRE 2025

1236
COLLABORATEURS

9
PAYS

7
SITES DE PRODUCTION



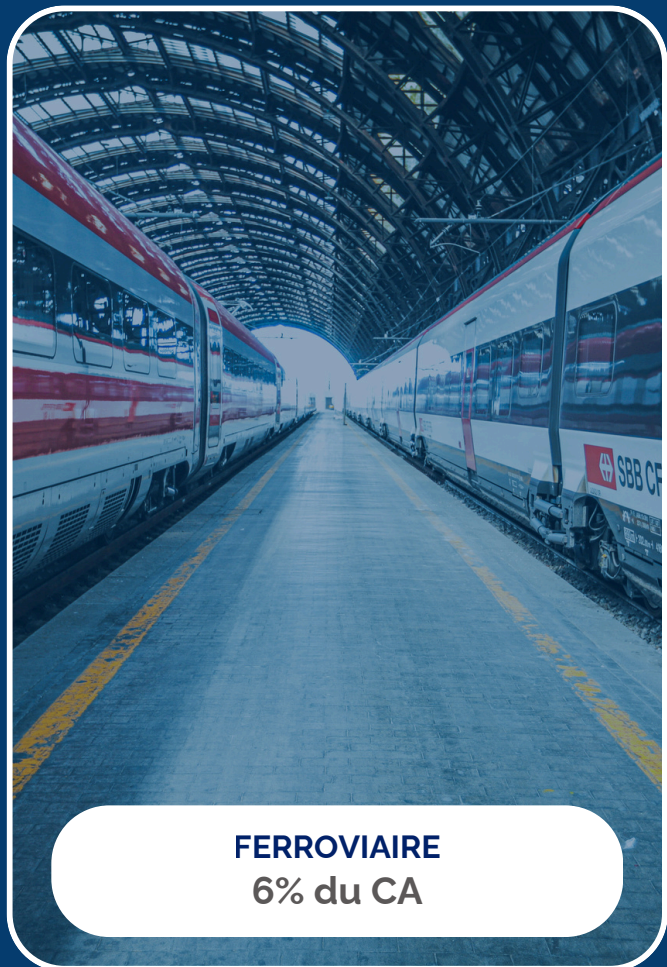
AÉRONAUTIQUE
69% du CA



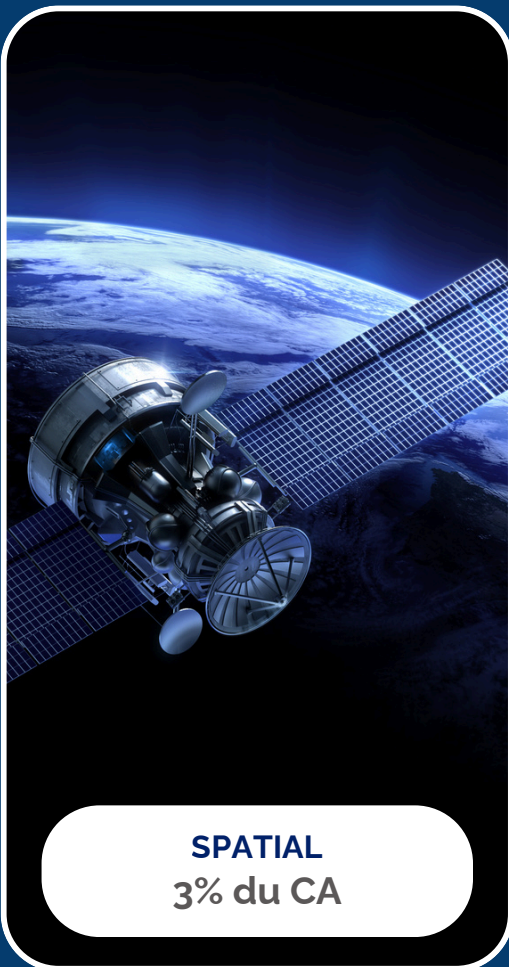
DÉFENSE
14% du CA



AUTOMOBILE
7% du CA



FERROVIAIRE
6% du CA



SPATIAL
3% du CA

* DIVERS : 1% DU CA

3.1. NOTRE DÉMARCHE

► CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Dans le cadre de la nouvelle réglementation relative à la CSRD, le Groupe SOGECLAIR a engagé en 2024 une transformation progressive de son organisation afin d'aligner ses ambitions en matière de durabilité avec les exigences réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, le paquet réglementaire « **Omnibus** » proposé par la Commission européenne, visant à ajuster et à réduire le périmètre des entreprises concernées par la réglementation CSRD, a conduit à une évolution du champ d'application de ces obligations.

Dans ce contexte, le Groupe a néanmoins fait le choix de maintenir sa trajectoire et ses engagements en matière de durabilité, en poursuivant la publication de son rapport extra-financier. L'objectif en 2026 demeure de s'appuyer sur un référentiel structurant (**cf.introduction méthodologie du reporting**) permettant de renforcer le pilotage de la performance ESG (Environnemental , social , gouvernance) du Groupe, tout en challengeant et en améliorant en continu les politiques et actions mises en œuvre

► POLITIQUE RSE GROUPE

Dans le cadre de la structuration de sa démarche RSE, le Groupe SOGECLAIR a défini une politique RSE visant à formaliser les priorités stratégiques du Groupe en matière de durabilité. Ce travail a permis d'identifier les principales thématiques et les piliers structurants de la démarche RSE, en cohérence avec les enjeux du Groupe et les attentes de ses parties prenantes.

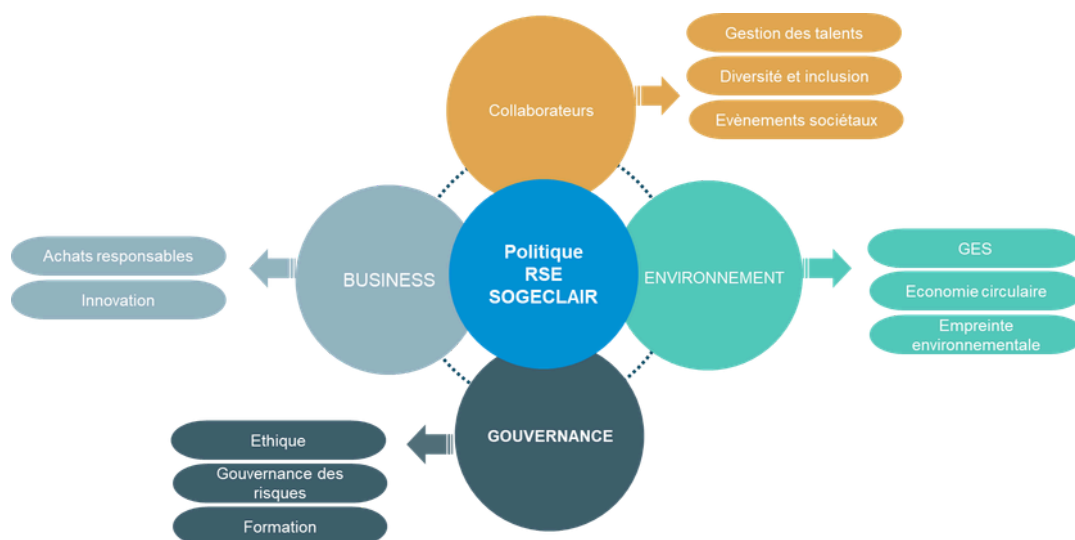
Cette politique s'articule autour de quatre piliers majeurs :

Les collaborateurs: Les collaborateurs constituent un élément central de la politique RSE du Groupe. L'objectif est de valoriser et développer les talents, de favoriser la diversité et l'inclusion au sein des équipes, et de promouvoir des initiatives sociétales contribuant au bien-être et à l'engagement des salariés.

L'environnement: La dimension environnementale occupe une place essentielle dans la stratégie du Groupe. SOGECLAIR a engagé une transformation progressive de ses pratiques, notamment sur les enjeux liés à la réduction de son empreinte carbone, à la gestion des ressources et au respect des réglementations environnementales.

La gouvernance: Le pilier gouvernance couvre principalement les enjeux d'éthique des affaires, de conformité et de gestion des risques. Il vise à garantir des pratiques responsables et transparentes, tout en renforçant la confiance des parties prenantes.

Le business durable: Enfin, la politique RSE du Groupe vise à intégrer les enjeux de durabilité au cœur de ses activités et de sa stratégie de développement. L'objectif est de concilier performance économique et responsabilité, en favorisant des solutions et des pratiques contribuant à une croissance pérenne.

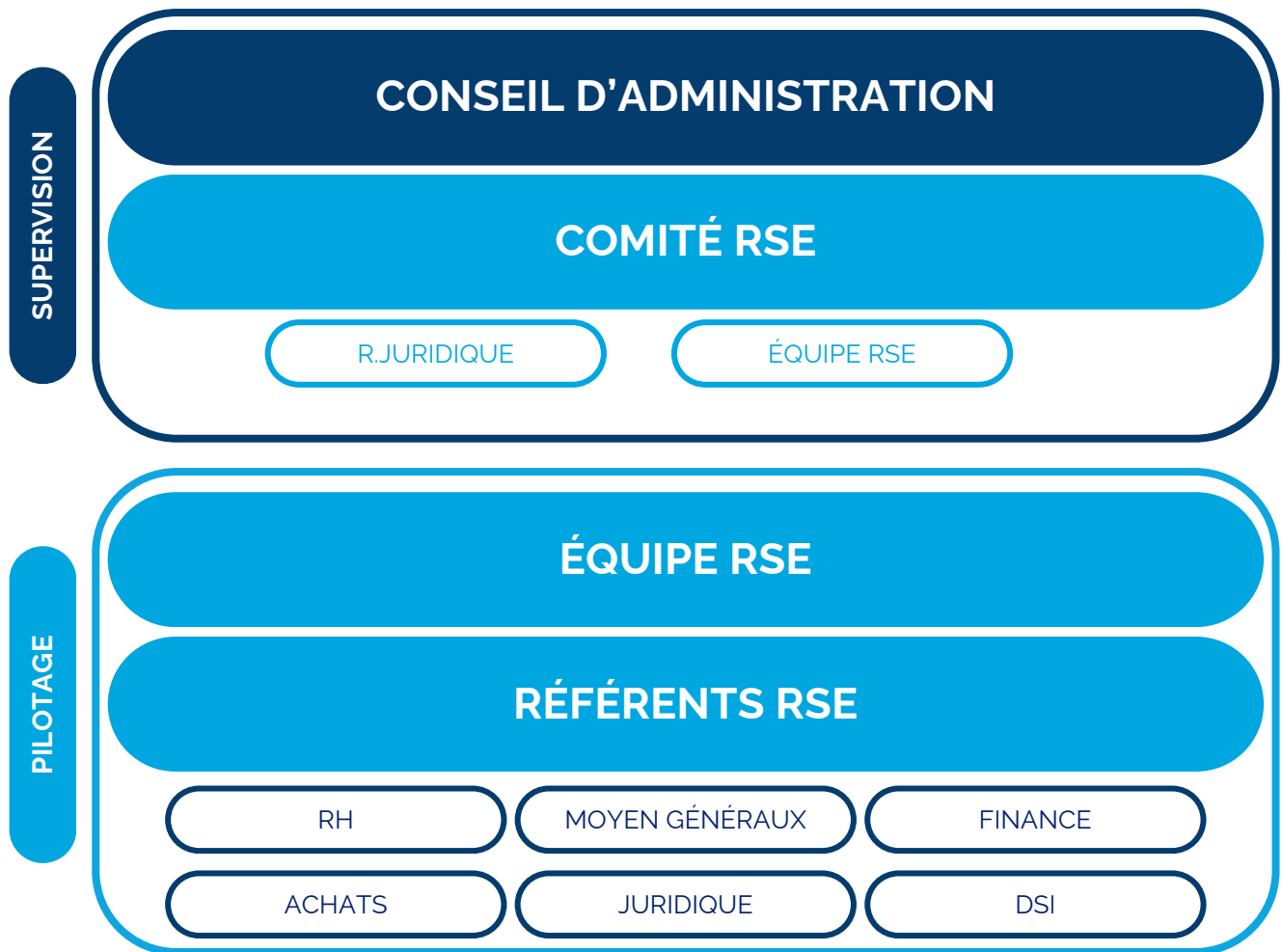


3.2. NOTRE GOUVERNANCE RSE

Dans le cadre du renforcement de sa démarche RSE, le Conseil d'administration du Groupe SOGECLAIR a décidé de mettre en place un Comité RSE, présidé par une référente RSE.

Ce comité a pour mission de superviser et d'orienter les travaux menés par l'équipe RSE, notamment dans le déploiement et le suivi des politiques et actions liées à la responsabilité sociétale du Groupe.

Afin de soutenir cette démarche et d'en assurer la bonne mise en œuvre au sein des différentes entités, l'équipe RSE s'appuie sur plusieurs coordinateurs métiers, désignés comme référents RSE dans leurs périmètres respectifs. Ces référents ont pour rôle de relayer les initiatives RSE, de faciliter la collecte d'informations et de contribuer au déploiement opérationnel des actions au sein du Groupe.



3.3. NOTRE CHARTE RSE

Le Groupe a adopté une Charte RSE définissant **9 Objectifs** de Développement Durable (ODD) parmi les **17 objectifs** établis par les États membres des Nations Unies dans le cadre de **l'Agenda 2030**.

Cette charte a fait l'objet d'une **mise à jour en 2026** afin d'assurer un meilleur alignement avec la politique RSE du Groupe et renforcer la cohérence entre les engagements stratégiques et les actions mises en œuvre en matière de durabilité.

CHARTRE RSE

Le Groupe SOGECCLAIR a souhaité formaliser la présente Charte RSE afin de structurer et de rassembler l'ensemble de ses engagements en faveur d'un développement durable et responsable dans le domaine des mobilités.

S'ENGAGER POUR UN IMPACT SOCIAL & SOCIÉTAL DURABLE



- > GARANTIR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
- > CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE LOCAL
- > DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS ET GESTION DES TALENTS
- > DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

LIMITER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET FAVORISER L'INNOVATION



- > DIMINUER NOTRE EMPREINTE CARBONE
- > FAIRE PROGRESSER L'ECO-CONCEPTION

GARANTIR UNE GOUVERNANCE ETHIQUE ET RESPONSABLE



- > PRODUITS ET SERVICES ETHIQUES ET RESPONSABLES
- > RESPECT DES DROITS DE L'HOMME
- > GARANTIR UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE
- > NOUER DES PARTENARIATS EFFICACES ET BÉNÉFIQUES



3.4. ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DURABLE ET RSE DU GROUPE

➤ EVALUATION ECOVADIS

Depuis 2023, le Groupe évalue sa performance RSE au travers de la plateforme EcoVadis. Lors de la première évaluation réalisée en 2023, SOGECLAIR a obtenu une note de **43/100**. En 2024, cette note a progressé pour atteindre **51/100**, reflétant les efforts engagés par le Groupe pour renforcer ses pratiques en matière de responsabilité sociétale et répondre aux attentes de ses clients et partenaires. La démarche d'amélioration s'est **poursuivie en 2025**, permettant au Groupe de poursuivre sa progression (Nouvelle note en cours)

➤ CARBON DISCLOSURE PROJECT

En 2024, le Carbon Disclosure Project (CDP) a évalué la démarche de SOGECLAIR AEROSPACE SAS en faveur de la lutte contre le changement climatique et lui a attribué la note de « **B** » contre « **C** » en 2023 et « **D** » en 2022. SOGECLAIR AEROSPACE SAS a maintenu la note "**B**" en 2025 ce qui démontre la résilience de notre système. Par ailleurs, le groupe SOGECLAIR a établi une première évaluation sur la filiale **AVIACOMP**, qui a aboutit à la note de "**C**". L'objectif est l'amélioration de cette note et d'élargir le spectre d'évaluation

➤ NOS CERTIFICATIONS

17
SITES CERTIFIÉS
ISO 9001

10
SITES CERTIFIÉS
EN 9100

Notre Système de Management de la Qualité garantit que les mesures et la gouvernance en place sont adaptées à une gestion efficace de notre activité.

CERTIFICATION AIR CYBER

Le programme de certification, initié par **Airbus, Thales, Dassault Aviation et Safran**, vise à garantir la protection des données sensibles tout au long de la chaîne de valeur.







Dans ce cadre, le Groupe SOGECLAIR a maintenu son niveau de certification « **Gold** » en 2025, confirmant ainsi la robustesse de ses pratiques en matière de sécurité de l'information. Le Groupe poursuit par ailleurs une démarche d'amélioration continue afin de renforcer encore ses dispositifs et répondre aux exigences croissantes de ses partenaires industriels.





De plus, la société s'est engagée en 2026 dans une démarche de certification ISO 27001.







3.5. NOS PRINCIPAUX ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Les risques identifiés dans le tableau ci-après portent sur l'ensemble des activités du Groupe concernées par le périmètre étudié. Ces risques RSE ont fait l'objet d'une analyse initiée depuis plusieurs années. Cette année, nous avons actualisé les politiques/actions groupe.

	ENJEUX	ODD	RISQUES	TYPLOGIE DE RISQUE	IMPACT	OCCURENCE	INDICATEURS CLÉS 2025	POLITIQUE / ACTIONS GROUPE 2025
ENVIRONNEMENT	Atténuation du changement climatique	 	Émissions de gaz à effet de serre tout au long de la chaîne de valeur	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white; margin-bottom: 5px;">FINANCIER</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white;">RÉPUTATIONNEL</div>	IMPORTANT	ÉLEVÉ	Bilan Carbone: Scopes 1, 2 et 3	Internalisation de l'exercice du Bilan Carbone 100% de CA au lieu de 69 %
	Pollution & Substances extrêmement préoccupantes		Risques liés à l'utilisation des produits chimiques dans nos procédés de fabrication	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white; margin-bottom: 5px;">FINANCIER</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white; margin-bottom: 5px;">RÉGLEMENTAIRE</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white;">RÉPUTATIONNEL</div>	IMPORTANT	ÉLEVÉ	Sensibilisation sur la réglementation REACH - ROHS	Plan de formation de 15 référents REACH au sein de SOGECLAIR (formation prévue courant 2026)
	Energie		Contribution au changement climatique par la consommation de combustibles fossiles	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white;">FINANCIER</div>	IMPORTANT	ÉLEVÉ	Consommation annuelle en électricité (KWH)	Mise en plan du plan d'amélioration de nos bâtiments (à valider par P.BREL & A.ROBARDEY)
	Déchets & Economie circulaire	 	Risques liés à la pression des activités du Groupe sur les ressources	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 2px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white;">RÉPUTATIONNEL</div>	MOYEN	ÉLEVÉ	Taux de déploiement de la feuille de route Ecoconception	Accompagnement des filiales qui ont un besoin en écoconception

	ENJEUX	ODD	RISQUES	TYPLOGIE DE RISQUE	IMPACT	OCCURENCE	INDICATEUR S CLÉS 2025	POLITIQUE / ACTIONS GROUPE 2025
SOCIALE - SOCIETALE	Santé et sécurité et bien être au travail		Risque d'accidents du travail et absentéisme Risques psychosociaux	FINANCIER RH	IMPORTANT	MOYEN	Taux de personnes sensibilisées sur la santé et la sécurité au travail Taux d'accidents de travail Taux de gravité des accidents Taux d'absentéisme	Rédaction de la charte déconnexion (Déploiement prévu pour 2026)
	Gestion des compétences et formations professionnelles		Difficulté d'adaptation au déploiement de nouveaux marchés Risque d'employabilité des collaborateurs Manque de compétitivité Coûts et efficacité des formations	RH	IMPORTANT	MOYEN	Taux de collaborateurs formés Nombre d'heures de formation effectuées	Mise en place de la "9 Grid box" France
	Attractivité et fidélisation des talents		Départ volontaire des talents	RH	IMPORTANT	MOYEN	Taux de départs volontaires Taux de recrutement par mobilité interne	Déploiement du People review dans Neobrain
	Diversité et lutte contre les discriminations		Non-respect de la réglementation en matière d'égalité professionnelle et à la non-discrimination	RH RÉGLEMENTAIRE	MOYEN	MOYEN	Part des femmes dans l'entreprise Ecart de salaires hommes-femmes Taux de collaborateurs en situation de Handicap	Rédaction de la politique Handicap (Déploiement en 2026) Nomination des référents Handicap Création du comité Handicap

	ENJEUX	ODD	RISQUES	TYPLOGIE DE RISQUE	IMPACT	OCCURENCE	INDICATEURS CLÉS 2025	POLITIQUE / ACTIONS GROUPE 2025
ÉTHIQUE & GOUVERNANCE	Ethiques des affaires		Lutte contre la corruption	RÉPUTATIONNEL FINANCIER RÉGLEMENTAIRE	IMPORTANT	FAIBLE	Taux de signature du Code de conduite par les collaborateurs	Programme Interne de Conformité en matière de Contrôle des Exportations (PIC-EC) Dispositif de contrôle interne et d'évaluation du programme de conformité anticorruption
	Protection des données et cybersécurité		Incidents liés à la protection des données numériques de l'entreprise, de nos collaborateurs et de nos fournisseurs et clients Risque de cyber-attaque	RÉPUTATIONNEL FINANCIER	IMPORTANT	ÉLEVÉ	Nombre de tentatives de fraudes sur courriel par usurpation d'identité de l'expéditeur Nombre d'applicatifs bloqués par l'antivirus Nombre de courriels frauduleux détectés et bloqués	Sélection du prestataire pour le lancement de la mise en conformité RGPD (Conforme à 75% d'ici Juin 2026)
	Achats responsables	 	Non-respect des fournisseurs des obligations légale et RSE	RÉPUTATIONNEL FINANCIER	IMPORTANT	MOYEN	Taux de signature de la Charte des achats responsables / Code Conduite	Déploiement d'une nouvelle charte Achats responsables Questionnaire RSE destiné aux fournisseurs du groupe

3.6. RÉSULTATS DE LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

Dans le cadre de la structuration de son rapport extra-financier, le Groupe SOGECLAIR a conduit une analyse de double-matérialité accompagné d'un prestataire externe visant à identifier et hiérarchiser ses principaux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Cette démarche repose sur une approche croisée intégrant la matérialité d'impact, relative aux effets des activités du Groupe sur l'environnement et la société, et la matérialité financière, correspondant aux risques et opportunités susceptibles d'influencer sa performance, sa pérennité et sa réputation.

Elle a également pour objectif d'employer un langage commun avec les clients du Groupe concernés par la réglementation CSRD, afin de faciliter les échanges, d'harmoniser la compréhension des enjeux et de mieux déterminer les données extra-financières à collecter et à reporter.

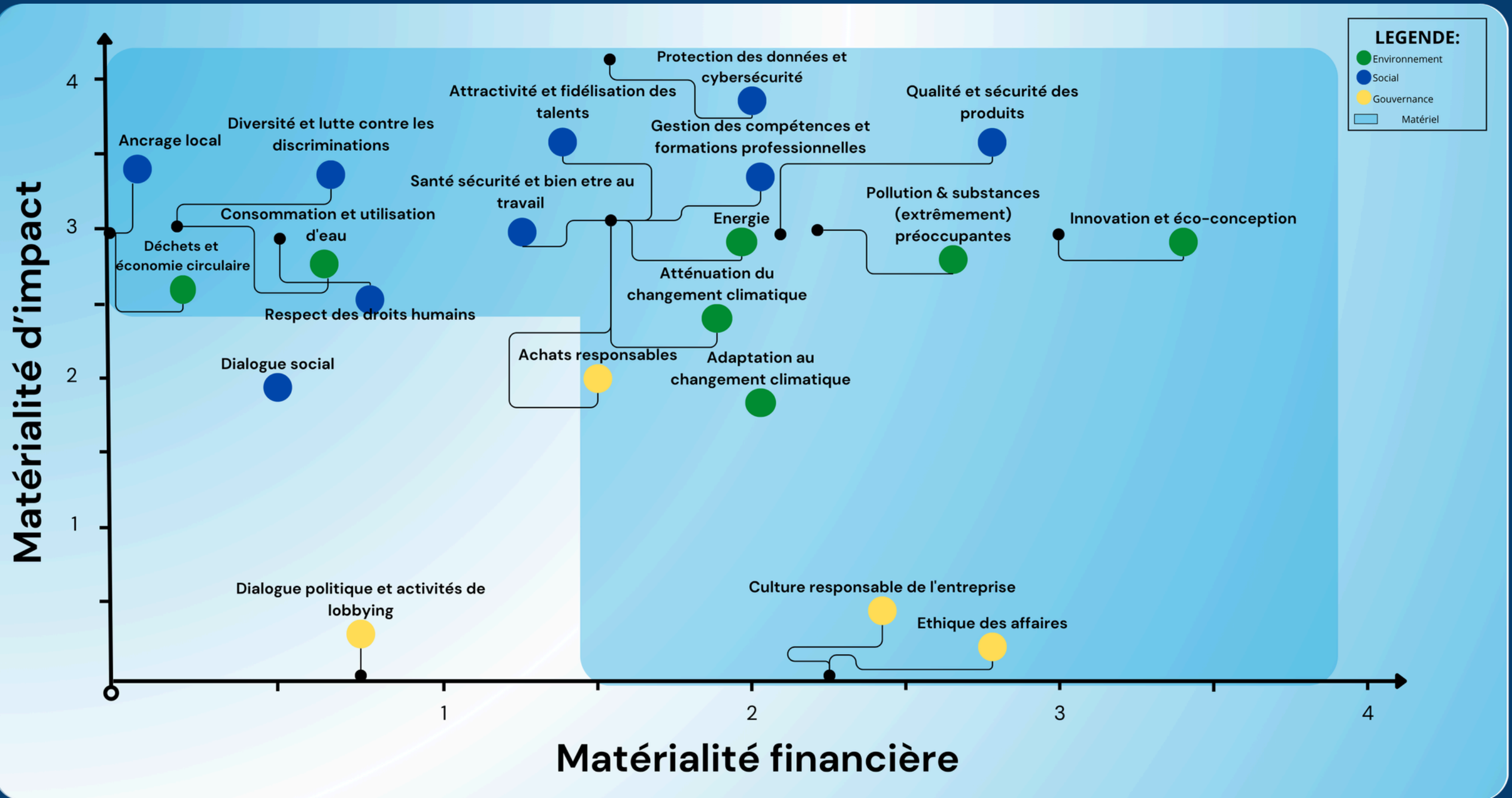
L'analyse de matérialité a été menée selon la méthodologie recommandée par l'EFRAG, reposant sur l'identification des enjeux pertinents au regard des activités du Groupe, l'évaluation des impacts, risques et opportunités associés, puis leur hiérarchisation. Le travail a été établi en concertation avec toutes les parties prenantes internes de SOGECLAIR.

Les résultats de cette analyse ont permis d'identifier plusieurs enjeux considérés comme matériels pour le Groupe SOGECLAIR.

L'exercice de la matrice de double matérialité s'est déroulé selon plusieurs étapes :

- 1. Identification** : Des ateliers dédiés ont été organisés avec les différentes équipes métiers afin d'identifier l'ensemble des IROs (Impacts, Risques et Opportunités) propres à chaque activité du Groupe.
- 2. Cotation des IROs** : L'évaluation et la cotation des IROs ont été réalisées en collaboration avec les représentants métiers ainsi qu'avec le département Finance, notamment pour l'analyse des risques et opportunités à dimension financière.
- 3. Définition des seuils** : Des seuils de matérialité ont été définis afin d'aligner la matrice de cotation avec les enjeux financiers et opérationnels du Groupe.
- 4. Alignement avec les thématiques ESG** : Les éléments identifiés ont ensuite été mis en cohérence avec les thématiques ESG prioritaires du Groupe afin de structurer et prioriser les enjeux de durabilité.

MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



4

NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

4.1 NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

La dimension écologique constitue un pilier fondamental de notre vision stratégique, indispensable pour assurer la pérennité de notre entreprise. Notre conviction profonde est que l'intégration des défis environnementaux dans notre modèle d'affaires génère une double valeur : elle participe activement à la protection de notre écosystème tout en stimulant l'efficacité opérationnelle et la créativité de nos équipes.

L'adoption de démarches écologiquement vertueuses au sein de nos opérations nous permet de d'agir sur notre impact climatique, tout en consolidant notre position concurrentielle sur le marché. Notre engagement se traduit par l'intégration progressive de pratiques durables à travers l'ensemble de notre chaîne de valeur.

La responsabilité environnementale représente donc un moteur essentiel pour construire un développement économique à la fois pérenne et éthique, où performance et respect de la nature vont de pair.

➤ BILAN CARBONE

L'utilisation d'indicateurs de performance est essentielle pour évaluer avec précision l'impact environnemental de nos activités. À ce titre, le bilan carbone constitue un outil clé permettant de quantifier nos émissions de gaz à effet de serre et d'identifier les principaux leviers de réduction. Cette démarche offre une meilleure compréhension de nos sources d'émissions et ouvre la porte à la mise en place d'un plan d'action en 2026 visant à diminuer notre empreinte carbone. En s'appuyant sur des données fiables et mesurables, nous pouvons orienter nos initiatives vers des solutions concrètes et efficaces, contribuant ainsi à nos objectifs de décarbonation. Le suivi régulier de ces indicateurs permet également d'ajuster nos stratégies et de renforcer en continu notre performance environnementale.

Dans le cadre de l'amélioration continue de cette démarche, le Groupe a décidé d'internaliser la réalisation du bilan carbone à partir de 2025.

À cet effet, une formation dédiée a été dispensée à notre référent interne par **l'Association pour la transition Bas Carbone via le prestataire SAMI**. Ce dispositif est complété par un accompagnement via une plateforme spécialisée en comptabilité carbone (SAMI), permettant de consolider les données, de valider les hypothèses méthodologiques et de fiabiliser les résultats obtenus.

Dans ce contexte, le Groupe a choisi de déployer progressivement l'exercice sur **l'ensemble de ses filiales**, en s'appuyant principalement sur des données physiques remontées par les entités. Le calcul des émissions de gaz à effet de serre a été réalisé selon deux référentiels reconnus : la méthode **Bilan Carbone® et le GHG Protocol**, afin d'assurer notre alignement avec les exigences du marché en matière de reporting.

SOCIÉTÉ	Total (TCO2eq)	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
SERA INGENIERIE SAS	255	22.3	2.1	230.9
SOGECLAIR AEROSPACE SAS	3830	98.3	9.7	3722.3
OKTAL SAS	707	43.0	22	661.2
MSB DESIGN INC	3965	17,8	32,5	3914,7
AVIACOMP SAS	14024	41	13,8	13969
SOGECLAIR SA	524	18,9	3,8	500,9
SOGECLAIR AEROSPACE SA	205	6,1	4,1	194,7
SOGECLAIR AEROSPACE GMBH	213	2,3	2	208,4
SOGECLAIR AEROSPACE Ltd	11	0	1,4	9,2
SOGECLAIR AEROSPACE SARL	445	4,3	20,7	420,3
SYDAC Limited	21	0	0	21,2
SYDAC PTY LTD	315	4	0,1	310,5
SYDAC INDIA	520	4	80,1	436,3
Ressources Globales Aero (RGA)	592	0	0,1	592,2
AV. Simulation SAS	709	26,1	2,7	680,1
OKTAL SE	170	12,4	0,8	156,4
MSB global Ressources Corp	93	0	0	92,7

Résultat calculé selon la méthode location-based du GHG Protocol

L'année 2025 représente un tournant majeur en matière de reporting carbone. Au cours de cette année, le Groupe a internalisé l'exercice du bilan carbone, avec un élargissement du périmètre d'application, passant de 69 % du chiffre d'affaires à 100 %.

L'internalisation de cet exercice a toutefois rencontré plusieurs difficultés, principalement liées à la collecte de données physiques primaires pour certaines activités. Le Groupe poursuivra ses efforts afin d'améliorer son système de collecte de données, dans le but de renforcer la fiabilité, de corriger les écarts et d'optimiser la qualité globale du reporting.

À noter que l'exercice de Bilan Carbone porte sur les données de 2024, ce qui peut compliquer la comparaison avec d'autres données environnementales, notamment les consommations énergétiques ou indicateurs similaires.

Dans les années à venir, l'objectif du Groupe demeure l'amélioration continue de la qualité de son reporting des émissions de gaz à effet de serre (GES). À cet effet, un chantier d'amélioration de la collecte des données est prévu pour l'année 2026. Ce projet vise à structurer et harmoniser la collecte des données au sein des filiales du Groupe, afin d'améliorer la qualité des résultats sur les Scopes 1 et 2, tout en se projetant vers un renforcement de la collecte des données relatives au Scope 3.

Le changement méthodologique, ainsi que l'élargissement du périmètre de couverture du bilan, rendent les comparaisons avec les données des années précédentes complexes, notamment en raison du recours, cette année, à des données physiques plutôt que monétaires.

Néanmoins, compte tenu de la complexité de l'exercice, le calcul a nécessité le recours à certaines hypothèses afin de lever les points bloquants. À titre d'exemple : estimation des kilomètres parcourus par les salariés (725 km), hypothèses sur les matériaux composant les pièces achetées, etc



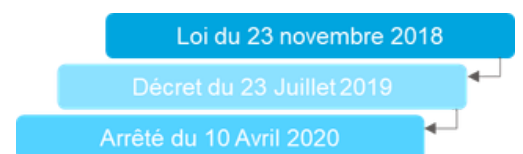
➤ AUDIT ÉNERGETIQUE

Dans le cadre du déploiement du décret tertiaire et du dispositif BACS au sein du Groupe SOGECLAIR, un audit énergétique global a été réalisé afin d'identifier les principales sources de consommation énergétique des trois bâtiments concernés : le siège à Blagnac, le Pôle Industriel et le bâtiment Aviacomp.

Les résultats de cette analyse, présentés ci-dessous, mettent en évidence les principaux postes de consommation et constituent une base de travail pour la mise en œuvre d'actions visant à améliorer la performance énergétique de ces sites.

DECRET TERTIAIRE

Définition



Lancé le 26 avril 2018 par le ministère de la transition écologique et solidaire et le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales

Périmètre

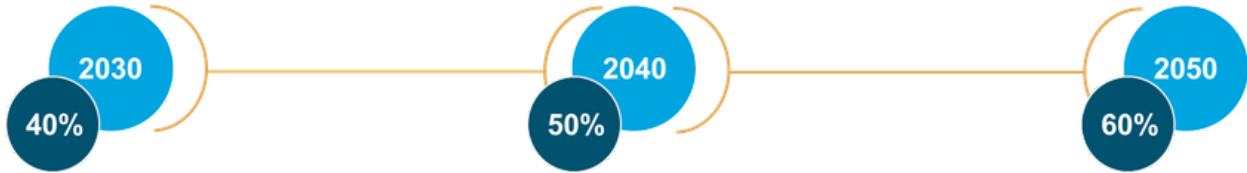
- Tertiaire principalement marchand (commerce, transports, activités financières, services rendus aux entreprises, services rendus aux particuliers, hébergement-restauration, immobilier, information-communication) ;
- Tertiaire principalement non-marchand (administration publique, enseignement, santé humaine, action sociale).

Bâtiments concernés

- Bâtiments existants (au 24 novembre 2018)
- Bâtiment d'une surface supérieure ou égale à 1 000 m² exclusivement alloué à un usage tertiaire

Objectif du Décret

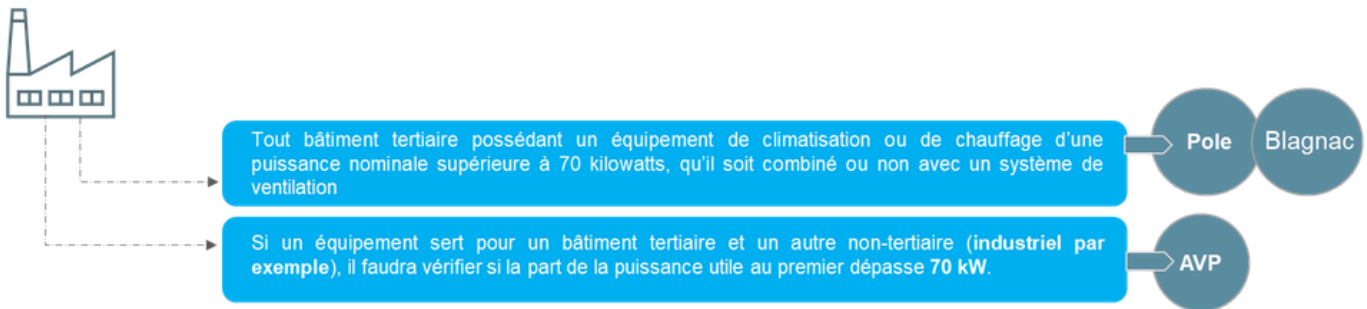
Réduire progressivement la consommation énergétique des bâtiments*



DECRET BACS

Définition

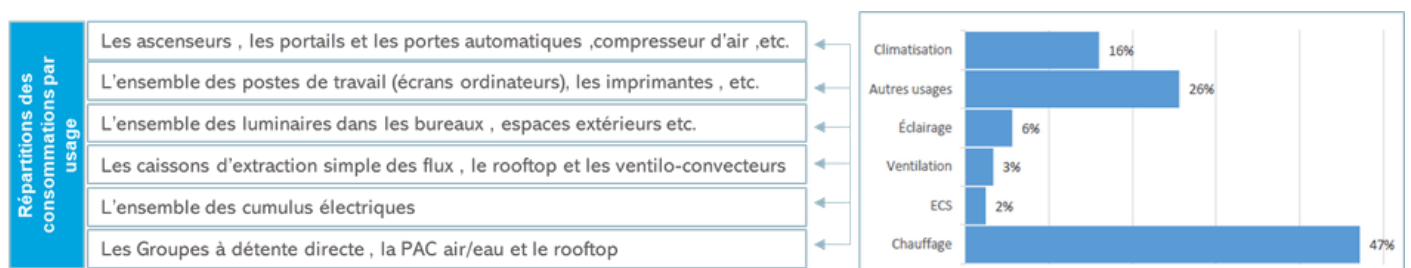
Le décret BACS (**building automation & control system**) vient compléter la réglementation et son application peut aider à atteindre les objectifs du décret éco énergie tertiaire. Il a été publié le 21 juillet 2020 au journal officiel puis a été suivi d'un décret modificatif en avril 2023. Son principal objet est de rendre obligatoire **les systèmes de gestion technique du bâtiment (GTB)** dans les bâtiments tertiaires neufs et existants, tel que l'indiquent désormais les articles R. 175-1 à R. 175-5-1 du code de la construction et de l'habitat



SITE DE BLAGNAC- SIEGE :

L'audit énergétique réalisé sur le site de Blagnac a permis d'identifier les principaux postes de consommation du bâtiment. Comme illustré dans le schéma ci-dessous, **le chauffage** constitue la part la plus importante, représentant **47 %** de la consommation énergétique annuelle. **La climatisation** représente quant à elle **16 %** de la consommation. Enfin, les autres **usages liés aux équipements informatiques et bureautiques (imprimantes, écrans, ordinateurs, etc.)** représentent **26 %** de la consommation totale du site.

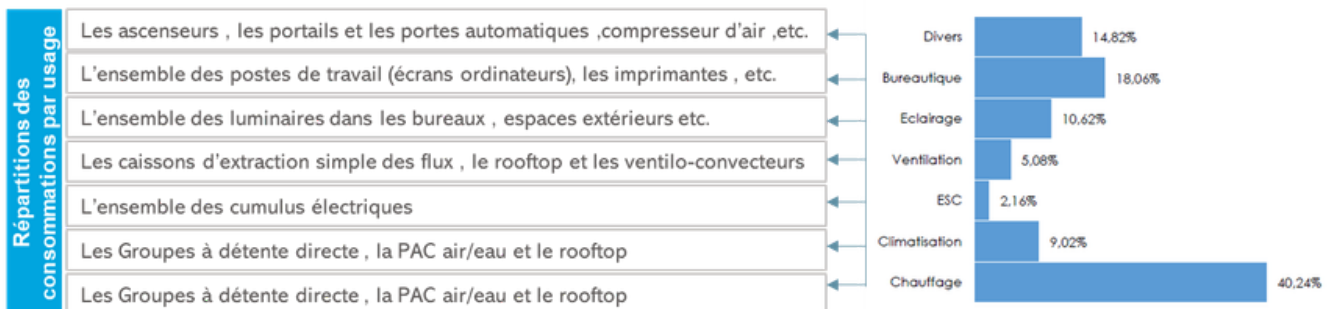
Ces résultats permettent de mieux cibler les leviers d'amélioration de la performance énergétique du bâtiment.



SITE POLE INDUSTRIEL :

L'audit énergétique réalisé sur le site du Pôle Industriel a permis d'identifier les principaux postes de consommation du bâtiment. Comme illustré dans le schéma ci-dessous, **le chauffage** représente la part la plus importante de la consommation énergétique annuelle, avec **40 %** du total. Les consommations dites **diverses**, incluant notamment **les ascenseurs, les portails, les portes automatiques ou encore les compresseurs d'air, représentent 14,82 %** de la consommation. Enfin, **les usages liés aux équipements informatiques et bureautiques (imprimantes, écrans, ordinateurs, etc.) représentent 26 %** de la consommation totale du site.

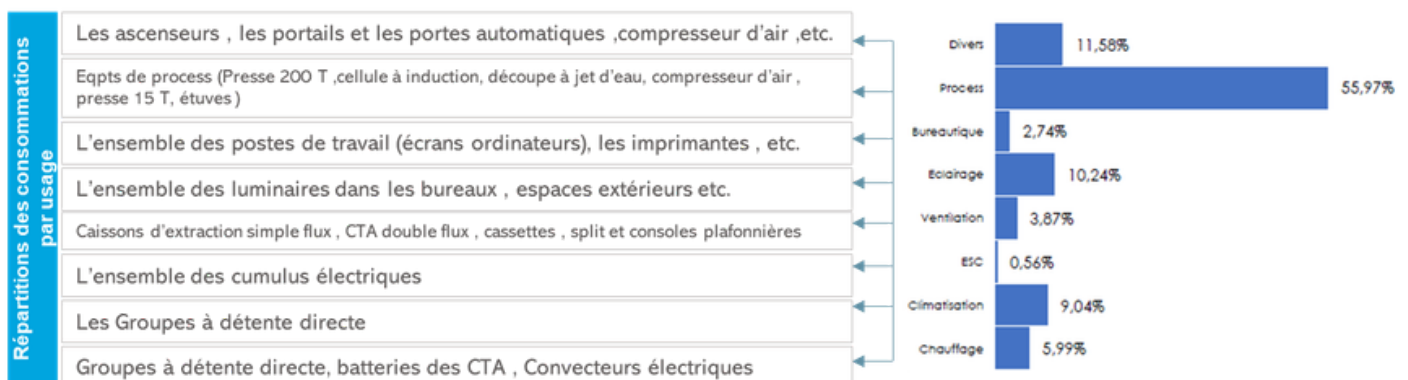
Ces résultats permettent d'identifier plus précisément les leviers d'amélioration de la performance énergétique et d'orienter les actions de réduction de la consommation du bâtiment.



SITE AVIACOMP :

L'audit énergétique réalisé sur le site d'AVIACOMP a permis d'identifier les principaux postes de consommation du bâtiment. Comme illustré dans le schéma ci-dessous, **le process** constitue la part la plus importante, représentant **56%** de la consommation énergétique annuelle. La **consommation divers (les ascenseurs, les portails, les portes automatiques, les compresseurs d'air, etc.) représente quant à elle 11,58%** de la consommation. Enfin, les autres usages liés à l'éclairage représentent **10,24%** de la consommation totale du site.

Ces résultats permettent de mieux cibler les leviers d'amélioration de la performance énergétique du bâtiment.

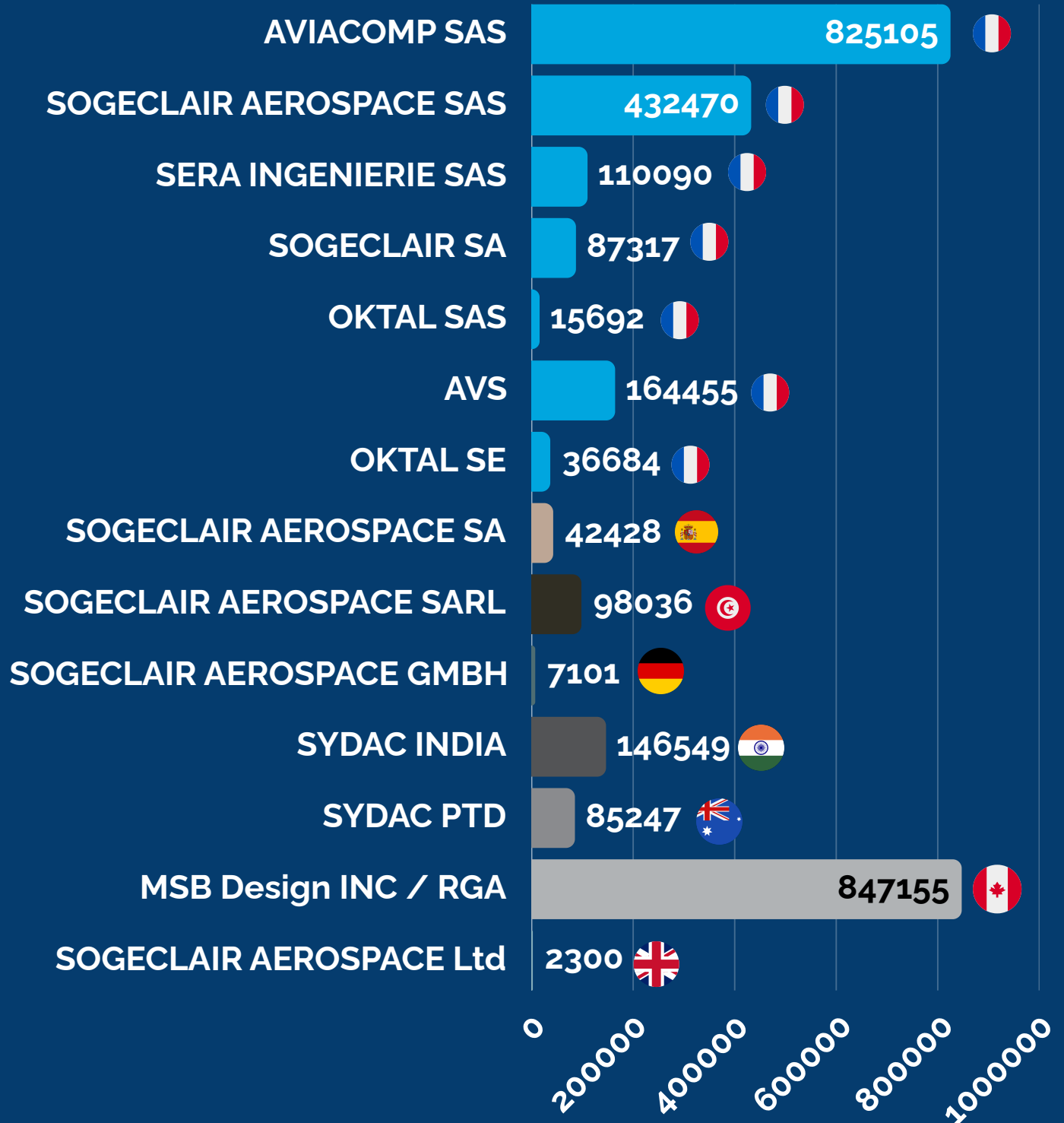


À l'issue de cette évaluation, le Groupe dispose d'un plan d'amélioration énergétique accompagné d'un plan de financement. Ce plan fait actuellement l'objet de discussions en interne. L'objectif est de valider ce plan prochainement afin de pouvoir engager les travaux à partir de l'année **2026**.

➤ CONSOMMATION ENERGETIQUE

En parallèle avec le déploiement de l'audit énergétique, l'équipe RSE s'est penchée sur l'amélioration de la collecte des données de consommation énergétique. En effet le groupe a élargi la collecte sur l'ensemble du groupe afin d'améliorer la traçabilité de sa consommation énergétique.

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ (EN KWH)



Dans le cadre de sa nouvelle politique RSE et de sa charte RSE, le Groupe SOGECLAIR a engagé une démarche visant à renforcer l'intégration de la réglementation environnementale dite REACH Regulation.

REACH, acronyme de Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, est une réglementation européenne adoptée par l'European Union et entrée en vigueur en 2007. Elle vise principalement à protéger la santé humaine et l'environnement contre les risques liés aux substances chimiques, tout en responsabilisant les entreprises qui fabriquent, importent ou utilisent ces substances.

Dans ce contexte, le Groupe SOGECLAIR a élaboré un plan d'action structuré afin d'assurer une intégration homogène et globale de cette réglementation au sein de ses activités. Ce plan repose sur plusieurs étapes clés :

1. Identification des référents internes

15 collaborateurs issus de différentes filiales ont été identifiés afin de devenir les référents du Groupe sur les enjeux liés à la réglementation REACH.

2. Formation REACH

Un prestataire spécialisé a été sélectionné afin de déployer une formation opérationnelle dédiée à ces référents francophones, une deuxième formation en interne sera dédiée à nos référents anglophones dans nos filiales (Inde, Australie). L'objectif est de renforcer les compétences internes et de permettre une application concrète et homogène du règlement au sein du Groupe. Cette formation est prévue au début du deuxième trimestre.

3. Élaboration d'une méthode REACH

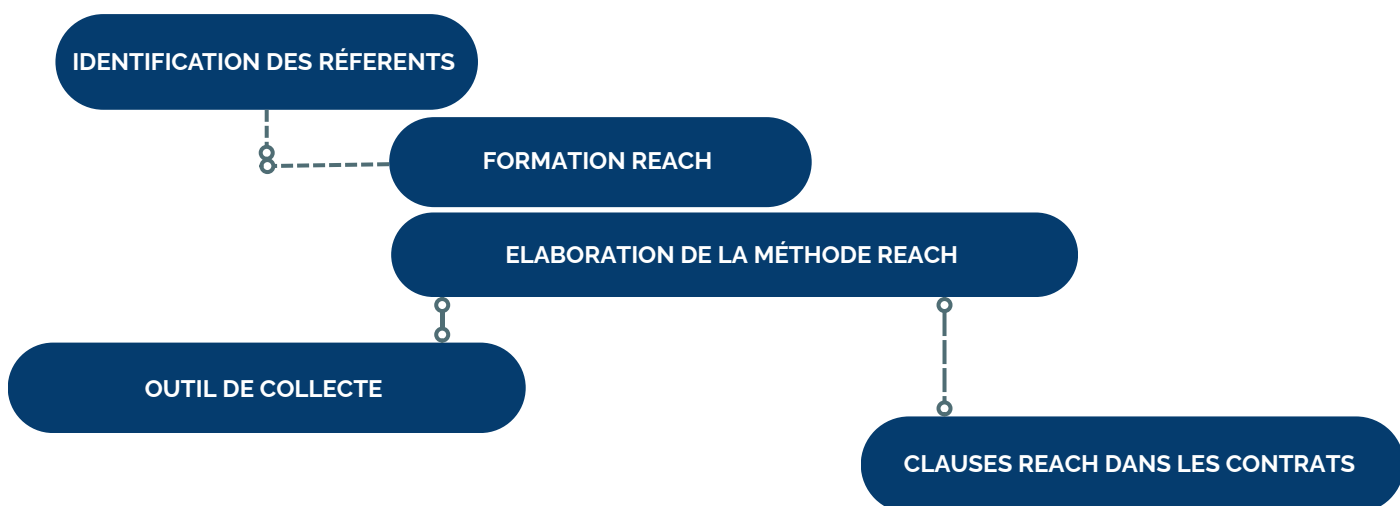
Un document méthodologique interne est actuellement en cours de rédaction. Il constituera le référentiel permettant aux collaborateurs du Groupe de comprendre les exigences du règlement et d'en faciliter l'application opérationnelle. Ce document devrait entrer en vigueur courant 2026.

4. Mise en place d'un outil de collecte des données REACH

Un outil de collecte a été développé afin de centraliser les informations relatives à la conformité REACH auprès de nos fournisseurs. Cet outil est désormais prêt et sera déployé à l'issue de la formation des collaborateurs.

5. Intégration de clauses REACH dans les contrats

Le Groupe prévoit également d'intégrer des clauses REACH dans les nouveaux contrats fournisseurs et d'étudier la mise en place d'avenants pour les contrats actuellement en vigueur, afin de renforcer la conformité réglementaire sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.



4.3 PROJETS D'INNOVATION

➤ PROJET GESTION DE DECHETS CHEZ AVIACOMP

SOGCLAIR par le biais de sa filiale AVIACOMP a lancé un vaste chantier de gestion de déchets industriels. AVIACOMP est une filiale toulousaine spécialisée dans la fabrication des produits type trappe d'avion pour les grands comptes du secteur aéronautique. La filiale durant l'année 2025 a contracté un accord avec **SPIRAL RTC** pour la gestion des déchets composites. Dans le cadre de cet accord Spiral RTC s'engage à récupérer 2 tonnes de déchets et développer des procédés spécifiques de recyclage

L'objectif principal de ce projet entre Aviacomp et Spiral RTC est d'évaluer la possibilité de fabriquer des pièces à partir de déchets de C/PPS brut. Aviacomp fournira à Spiral RTC ce type de déchets issus de sa production régulière. Spiral RTC recyclera ces déchets et fournira à Aviacomp des stratifiés minces ainsi que des composés pour moulage par injection fabriqués à partir de ces matériaux recyclés.

Aviacomp évaluera la faisabilité d'utiliser ces stratifiés et ces composés pour fabriquer des pièces aéronautiques de classe 2.3 et classe 3 par usinage, thermoformage et/ou surmoulage.

D'autres types de déchets de composites thermoplastiques (voir la liste ci-dessous) sont également disponibles chez Aviacomp. Ceux-ci seront également évalués dans le cadre du procédé de recyclage développé par Spiral RTC. Ces matériaux seront transformés en composés destinés au moulage par injection

Au cours du projet, Aviacomp et Spiral RTC exploreront conjointement les possibilités de coopération future afin de réduire le flux de déchets de composites thermoplastiques d'Aviacomp et de transformer ces déchets en nouveaux matériaux durables, réutilisables dans des applications aéronautiques et non aéronautiques.

Les travaux porteront également sur :

- l'analyse des solutions de stockage et de transport afin de limiter le volume et les coûts liés aux déchets d'Aviacomp avant leur recyclage ;
- la collecte des données nécessaires à la construction du cas pilote de Spiral RTC.

Types de déchets de composites thermoplastiques chez Aviacomp :

1. Déchets bruts de C/PPS (Carbone / Polysulfure de Phénylène)
2. Déchets de C/PPS scrim ABS5045 et BAMS532-058 (remarque : déjà en stock chez Spiral RTC)
3. Déchets de C/PEEK scrim

➤ ACV ÉCHANGEUR THERMIQUE

Dans le cadre du projet META, actuellement soumis à financement BPI, SOGCLAIR prévoit de mener avec l'ONERA des travaux visant à développer des échangeurs thermiques compacts en fabrication additive pour les futurs systèmes aéronautiques électrifiés ou à hydrogène.

Une analyse de cycle de vie (ACV) comparative a été engagée afin d'évaluer l'impact environnemental de ces échangeurs par rapport à des solutions conventionnelles. Les premiers résultats indiquent que la fabrication additive permet d'optimiser la géométrie des structures, de réduire la masse et d'améliorer les performances thermiques, ce qui pourrait contribuer à diminuer l'empreinte environnementale des systèmes dans lesquels ils sont intégrés.

La démonstration d'un gain environnemental constitue par ailleurs un critère d'évaluation important dans les appels à projets BPI, et peut conduire à une majoration du taux de financement de l'ordre de 5 à 10 points lorsque la réduction d'empreinte carbone est clairement démontrée.

4.4 ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

L'adaptation au changement climatique est une démarche d'ajustement de nos systèmes aux effets du climat actuel et futur, pour en **limiter les dommages et tirer parti des opportunités. S'adapter, c'est développer la résilience de l'entreprise face à l'aggravation des impacts climatiques.** L'adaptation se concentre sur les conséquences du changement climatique. Elle est complémentaire de **l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre, qui agit sur les causes.**

Afin d'anticiper les impacts du changement climatique sur ses infrastructures, Sogecclair a réalisé une analyse de l'exposition de plusieurs sites aux risques climatiques physiques. Cette analyse a été menée à l'aide de l'outil **Bat-Adapt**, développé par les pouvoirs publics afin d'évaluer la vulnérabilité des bâtiments face aux aléas climatiques.

L'étude a été réalisée sur trois implantations du Groupe situées dans l'agglomération toulousaine :

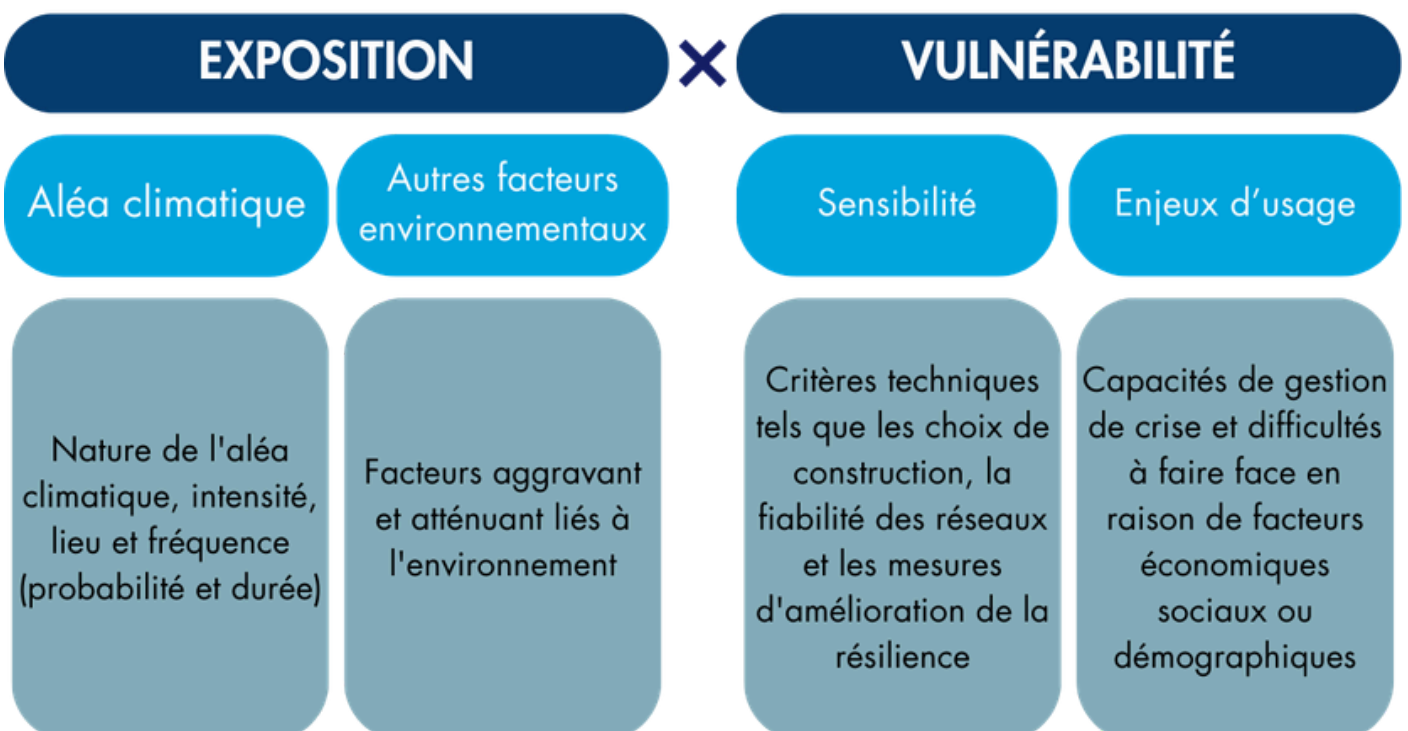
- **Le site de Blagnac, situé au 7 avenue Albert Durand ;**
- **Le pôle industriel de Toulouse.**
- **Site AVIACOMP - 7 Rue Caulet**

L'objectif est d'étendre progressivement cet exercice à l'ensemble des autres sites du Groupe.

➤ MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE

La méthodologie de calcul de l'adaptation climatique vise à évaluer la capacité de notre organisation à s'adapter aux risques liés au changement climatique. Pour ce faire, le groupe SOGECLAIR a suivi plusieurs étapes afin d'identifier les mesures d'adaptation :

1. **Identification des aléas climatiques**
2. **Analyse de l'exposition**
3. **Analyse de la vulnérabilité**
4. **Estimation de l'impact**
5. **Identification des mesures d'adaptation**
6. **Suivi & indicateurs**



▶ TRAJECTOIRES DE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Dans le scénario retenu, le réchauffement mondial se poursuit et atteint +3°C en 2100 par rapport à l'ère pré-industrielle, soit environ +4°C en moyenne sur la France hexagonale et la Corse. Ce scénario prend en compte les politiques mondiales en place pour limiter les émissions de gaz à effet de serre et les engagements supplémentaires des États tels qu'exprimés dans leurs contributions nationales demandées par l'Accord de Paris. Il a vocation à être révisé à échéances régulières en fonction du niveau de réchauffement mondial atteint et des projections scientifiques afin d'ajuster, le cas échéant, le rythme d'adaptation.









- **TRACC** : Trajectoire de Réchauffement de Référence pour l'Adaptation au Changement climatique en France
- **RCP4.5** : Scénario basé sur les hypothèses du GIEC qui prévoit une stabilisation de l'augmentation du réchauffement climatique sans dépassement en 2100
- **RCP8.5** : Le scénario du GIEC le plus pessimiste qui prévoit un pic en 2250

Trajectoire climatique	Réchauffement global envisagé d'ici 2100
TRACC	~ +3°C monde (~ +4°C en France)
RCP4.5	~ +2,5 à 3°C
RCP8.5	> +4°C

▶ ANALYSE DES RISQUES CLIMATIQUES

L'analyse de nos bâtiments sur les différents critères nous a permis dans un premier lieu d'identifier ainsi de qualifier les niveaux d'exposition et de vulnérabilité.

L'évaluation a porté principalement sur les aléas suivants : **Chaleurs** , **Sécheresses et RGA** , **Précipitations et inondations** , **feux de forêt** , **Grands froids**.

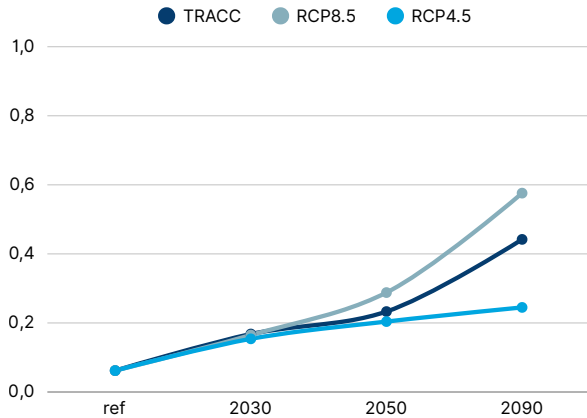
	Exposition	Vulnérabilité	Analyse croisée
 Chaleurs	●	●	●
 Sécheresses et RGA	●	○	○
 Précipitations et inondations	●	●	●
 Dynamiques littorales	○	○	○
 Tempêtes et vents violents	○	○	○
 Feux de forêt	●	●	●
 Grands Froids	●	○	○
 Mouvements de terrain	○	○	○

● Très faible ● Faible ● Moyen ● Fort ● Très fort ○ NC

➤ RISQUE LIÉ AUX VAGUES DE CHALEUR

Exposition climatique

Indice d'exposition aux vagues de chaleur



Indice d'évolution de l'exposition selon les scénarios climatiques

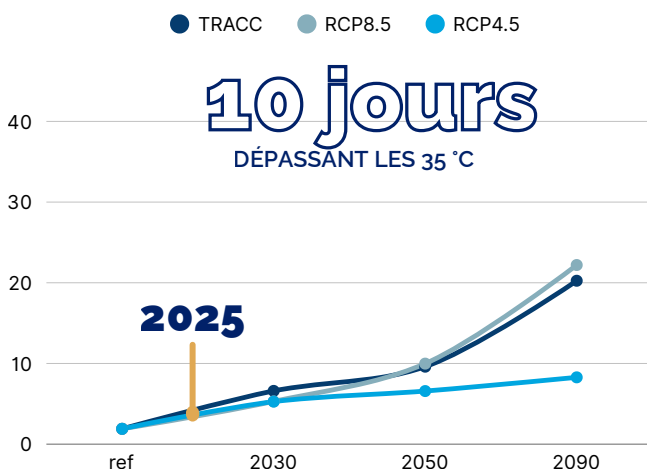
Vulnérabilité climatique du bâtiment

Indice de vulnérabilité



Le graphique présente l'évolution de l'exposition aux risques climatiques selon plusieurs scénarios climatiques, notamment **TRACC, RCP 8.5 et RCP 4.5**. L'analyse met en évidence, en particulier dans le scénario **TRACC**, une forte exposition de nos bâtiments aux vagues de chaleur. Ces résultats soulignent l'importance de mettre en place des mesures d'adaptation afin de renforcer la résilience de nos infrastructures face aux effets du changement climatique.

Nombre de jours avec une température supérieure à 35°C



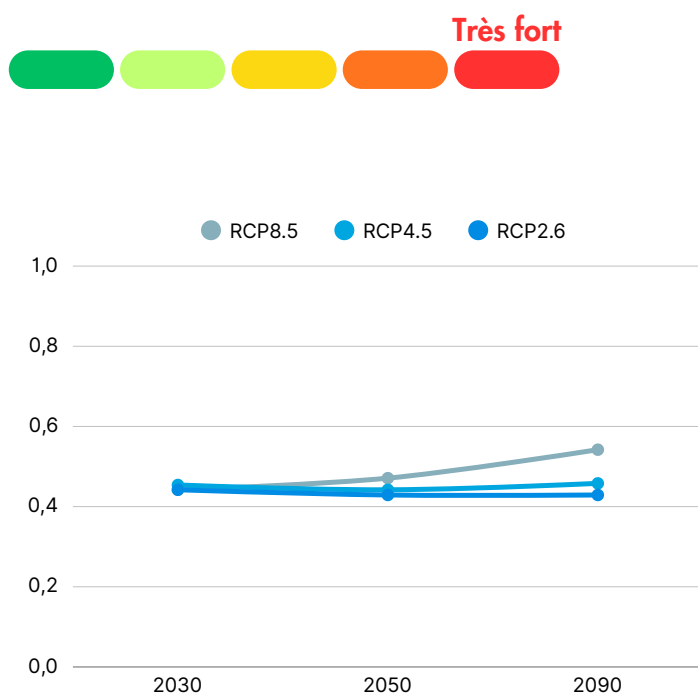
Le nombre de jours avec une température supérieure à 35 °C constitue un indicateur clé de l'exposition aux vagues de chaleur extrême. Cette analyse met en évidence que les bâtiments situés dans le bassin toulousain présentent une forte exposition à ces épisodes de chaleur intense.

Comme l'illustre le schéma, Toulouse a enregistré en 2025 environ **10 jours** durant lesquels la température a dépassé le seuil de 35 °C. Cette tendance souligne la nécessité de renforcer les mesures d'adaptation climatique afin d'améliorer la résilience de nos infrastructures face aux vagues de chaleur.

➤ RISQUE LIÉ À LA SÉCHERESSE ET RGA

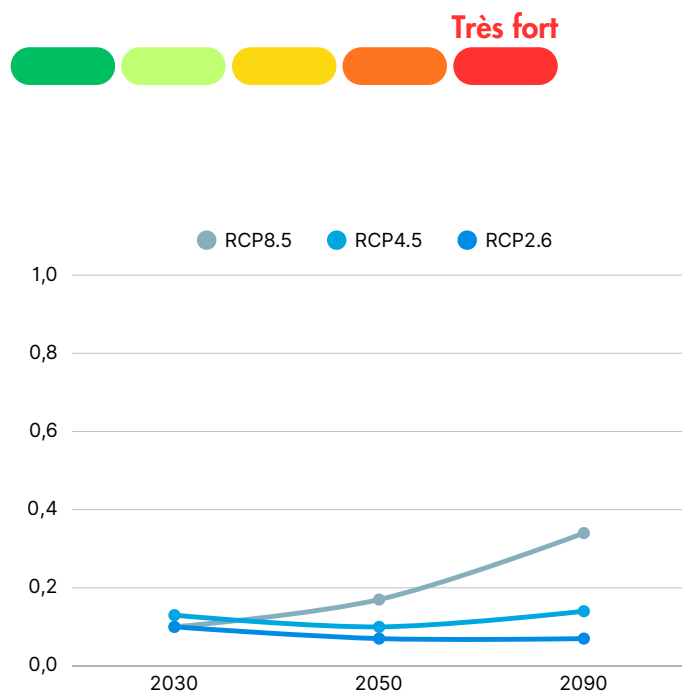
Analyse Sécheresses et RGA

Indice d'exposition (2050 - scénario Business As Usual)



Ratio de temps passé en sécheresse des sols

Le ratio de temps sur la période où le sol est considéré en sécheresse.



La **sécheresse** correspond à une période prolongée de manque d'eau liée à un déficit de précipitations et à des températures élevées.

Le **RGA** signifie Retrait-Gonflement des Argiles. C'est un phénomène géotechnique qui se produit dans les sols argileux :

- En période de sécheresse : **l'argile se rétracte (le sol se contracte).**
- Lorsqu'il pleut : **l'argile gonfle en absorbant l'eau.**

Ce phénomène provoque des mouvements du sol, qui peuvent entraîner :

- **des fissures dans les bâtiments**
- **des déformations des fondations**
- **des dégâts structurels sur les infrastructures**

En France, le **RGA** est l'une des **premières causes de sinistres** sur les maisons individuelles.

L'évaluation du temps d'exposition des sols à des conditions de sécheresse au niveau des bâtiments met en évidence un impact significatif. L'analyse repose sur trois scénarios climatiques : **RCP 8.5, RCP 4.5 et RCP 2.6.**

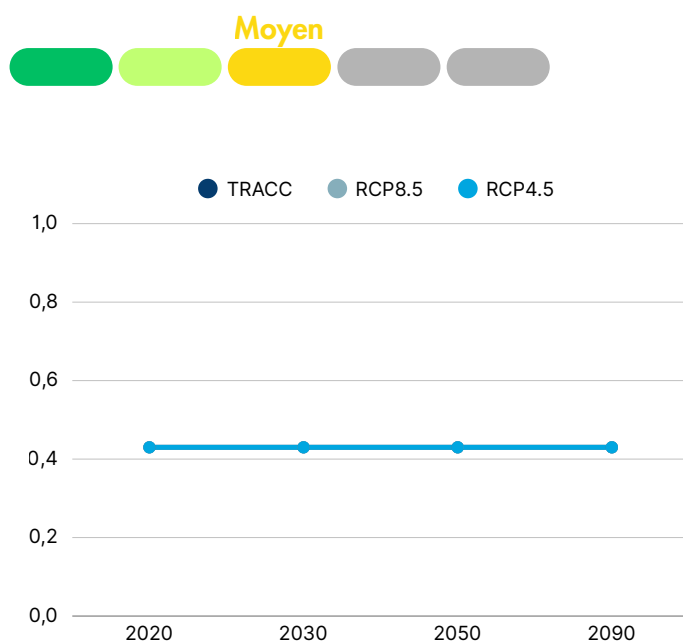
Les scénarios **RCP 2.6 et RCP 4.5** montrent une augmentation **progressive et relativement linéaire** de l'exposition à la sécheresse à l'horizon **2030**. En revanche, le scénario **RCP 8.5**, considéré comme le scénario le plus pessimiste, indique une augmentation beaucoup plus marquée et de type exponentiel. Dans ce cas, l'indice d'exposition passerait d'environ **0,1 aujourd'hui à près de 0,4 à l'horizon 2090.**

Ces résultats soulignent l'importance de renforcer les mesures d'adaptation climatique, notamment pour limiter les effets de la sécheresse des sols et les risques associés aux phénomènes de retrait gonflement.

➤ RISQUE LIÉ AUX PRÉCIPITATIONS ET INNONDATATIONS

Analyse Précipitations et inondations

Indice d'exposition (2050 - scénario Business As Usual)



Vulnérabilité climatique du bâtiment

L'analyse de l'exposition de nos bâtiments aux précipitations et aux risques d'inondation montre que, dans un scénario dit « Business as usual », le niveau d'exposition reste modéré. En revanche, la vulnérabilité climatique des bâtiments demeure élevée, ce qui pourrait accentuer les impacts potentiels en cas d'événements climatiques extrêmes.

➤ EXTENSION DE L'ANALYSE DES RISQUES CLIMATIQUES AUX AUTRES IMPLANTATIONS

En complément des analyses détaillées réalisées sur les sites de Blagnac et du Pôle Industriel de Toulouse, le Groupe SOGECLAIR a mené une analyse qualitative des risques climatiques physiques pour l'ensemble de ses principales implantations en France et à l'international.

Cette analyse met en évidence que certaines zones géographiques présentent un niveau d'exposition plus élevé aux effets du changement climatique. L'Inde, où le Groupe est notamment implanté à Pune, figure parmi les régions particulièrement vulnérables, en raison de l'intensification des vagues de chaleur et des précipitations liées aux moussons. Les régions méditerranéennes, telles que l'Espagne et la Tunisie, sont quant à elles davantage exposées aux sécheresses prolongées et aux températures élevées. À l'inverse, dans les régions d'Europe du Nord et d'Amérique du Nord, les principaux enjeux climatiques concernent plutôt l'augmentation de l'intensité des précipitations et le risque accru d'inondations.

Cette analyse permet d'orienter les actions d'adaptation et de résilience climatique du Groupe en fonction des spécificités de chaque zone géographique.

➤ CARTOGRAPHIE DES PRINCIPAUX ALÉAS CLIMATIQUES ET LEURS IMPACTS SUR NOS SITES

Zone d'implantation	Principaux aléas climatiques	Impacts potentiels pour les activités
France – Sud-Ouest (Blagnac, Toulouse)		inconfort thermique des bâtiments, ruissellement urbain, perturbations ponctuelles d'accès
France – Île-de-France (Évry, Villebon, Boulogne)		surchauffe estivale des bâtiments, perturbation des transports
France – façade Atlantique (Saint-Herblain, Montoir-de-Bretagne)		perturbations logistiques et accès aux sites
Inde – Pune		impact sur les conditions de travail, perturbation des déplacements et accès
Tunisie – Tunis		pression sur la ressource en eau, inconfort thermique
Australie – Adelaide		perturbations d'activité et dégradation ponctuelle de la qualité de l'air
États-Unis – New Castle / Wichita		perturbations ponctuelles des infrastructures et des accès
Canada – Boucherville		perturbations d'infrastructures et impacts liés à la qualité de l'air
Royaume-Uni – Bristol / Southampton		vulnérabilité des accès et adaptation progressive des bâtiments au confort d'été
Allemagne – Hambourg / Brême		perturbations ponctuelles des infrastructures
Espagne – Séville / Getafe		conditions de travail dégradées et pression sur les ressources en eau

À l'échelle du Groupe, l'analyse met en évidence trois grandes catégories de risques climatiques physiques susceptibles d'affecter les différentes implantations :

- **Les vagues de chaleur**, qui peuvent impacter le confort thermique des bâtiments, les conditions de travail des collaborateurs, ainsi que l'augmentation de la consommation énergétique, notamment liée aux besoins de climatisation ;
- **Les sécheresses et le stress hydrique**, susceptibles d'entraîner des tensions sur la disponibilité de la ressource en eau et une hausse potentielle du coût de l'eau ;
- **Les épisodes de précipitations intenses et les inondations**, pouvant provoquer des perturbations d'accès aux sites, des dommages aux infrastructures et des interruptions potentielles d'activité.

Cette analyse constitue une base pour orienter les mesures d'adaptation et renforcer la résilience des sites du Groupe face aux effets du changement climatique.



DIAGNOSTIC

Identification des aléas climatiques

Analyse de l'exposition des sites

Évaluation des impacts potentiels (infrastructures, activités, chaîne de valeur, conditions de travail)

1

ÉTAPE EN COURS

STRATÉGIE

2

Intégration progressive des risques climatiques dans la gestion des sites

Sensibilisation des équipes

Réflexion sur les mesures permettant de renforcer la résilience des activités et des infrastructures



SUIVI

Actualisation régulière de l'analyse des risques climatiques

Prise en compte des retours sur l'efficacité des actions

Amélioration continue de la gestion des risques liés au climat

3



5

NOTRE ENGAGEMENT ETHIQUE ET GOUVERNANCE

Fondée sur des principes d'éthique et de transparence, la démarche du Groupe SOGECLAIR repose sur une série d'engagements visant à garantir l'intégrité et la responsabilité dans l'ensemble de ses opérations. Ces engagements s'articulent autour des priorités suivantes :

- La transparence, l'équité et l'éthique dans la conduite de ses affaires, en assurant notamment un respect strict des droits et libertés fondamentaux ;
- La sécurité des systèmes d'information, garantissant la confidentialité et la protection des données.

5.1. LA TRANSPARENCE, L'EQUITE ET L'ETHIQUE DANS LA CONDUITE DES AFFAIRES

Le respect des droits et libertés fondamentaux, ainsi que l'éthique des affaires étant placés au cœur de ses engagements, le Groupe SOGECLAIR adopte une **tolérance zéro envers les comportements contraires** à ses principes éthiques ou aux législations en vigueur.

Cette position est appliquée à toutes ses relations d'affaires, tant internes qu'externes, à savoir ses collaborateurs, actionnaires, clients, fournisseurs, concurrents et tout autre partenaire.

Le Groupe veille à ce que ses parties prenantes respectent un **niveau d'exigence comparable** en matière d'éthique, et à ce qu'elles se conforment aux standards qu'il impose.

Il s'engage par ailleurs à répondre lui aussi aux attentes de ses actionnaires, clients et partenaires en matière d'éthique des affaires. Pour ce faire, il déploie des actions concrètes pour **mobiliser et sensibiliser ses collaborateurs autour d'une vision commune** des risques et des enjeux éthiques inhérents à leur activité.

Le Groupe a bâti son développement sur la base des **principes fondamentaux d'équité, d'intégrité et de transparence**. Ces valeurs sont au cœur de son engagement à établir durablement des relations de **confiance** avec l'ensemble de ses parties prenantes.

➤ LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

SOGECLAIR accorde une grande importance à la transparence, l'échange et la communication au sein du Groupe, notamment en vue de créer une synergie entre ses filiales.

Pour ce faire, il a mis en place un **modèle de gouvernance structuré et transparent**, afin d'assurer une gestion efficace et responsable de ses activités et respecter ses engagements éthiques et réglementaires. Ce modèle repose sur plusieurs instances clés, à différents niveaux de l'organisation, visant à **garantir une prise de décision cohérente, partagée et alignée avec les valeurs du Groupe**.

L'année 2025 a par ailleurs marqué une évolution significative dans la gouvernance de SOGECLAIR.

En effet, le Groupe a débuté l'année avec la nomination d'un nouveau Président ainsi que d'un nouveau Directeur Général. Ce double renouvellement au sommet de l'organisation témoigne d'une volonté d'impulser une **nouvelle dynamique** stratégique, de renforcer le pilotage global et d'accompagner les ambitions de transformation du Groupe.

Cette nouvelle gouvernance s'inscrit pleinement dans la continuité des engagements de SOGECLAIR en matière de transparence, d'éthique et de responsabilité, tout en apportant une orientation renforcée vers l'innovation, l'agilité et la performance durable.

Au niveau du Groupe, un Comité exécutif est responsable de la gestion stratégique et opérationnelle globale de la société. Il joue un rôle central dans la **définition des orientations stratégiques** et dans le **suivi des performances** du Groupe, en s'assurant que toutes les décisions prises respectent les principes éthiques et de gouvernance.

Le **Conseil d'administration** est l'organe décisionnel, chargé de **valider les grandes orientations** stratégiques du Groupe. Il assure également une surveillance et une supervision indépendante des actions menées par la Direction Générale. Afin de renforcer l'efficacité de son rôle, Il est soutenu dans ses missions par plusieurs comités spécialisés :

- Le **Comité d'audit**, qui veille à l'intégrité des états financiers du Groupe, à la qualité des **contrôles internes** et à **la conformité** avec les normes légales et réglementaires.
- Le **Comité des Nominations et Rémunérations**, qui est responsable de la politique de gouvernance, des nominations au sein du Groupe ainsi que de la rémunération des dirigeants, des administrateurs et de certains postes clés. Il veille à **l'équité** des pratiques de rémunération.

Chaque filiale dispose de son propre Comité exécutif qui a la charge d'assurer **la mise en œuvre des décisions stratégiques du Groupe** tout en respectant l'autonomie et les **spécificités locales**.

Ce modèle de gouvernance, réparti entre plusieurs niveaux de décision, permet de garantir une gestion équilibrée et transparente du Groupe tout en favorisant une réactivité optimale face aux défis et aux opportunités du marché.

Ces différentes instances statutaires se réunissent régulièrement pour faire le point sur les activités, les éventuelles difficultés rencontrées, les axes d'amélioration à envisager, mais également sur les opportunités et succès. En moyenne, ces instances se réunissent deux (2) fois par mois.

► LE RENFORCEMENT DE LA QUALITÉ

La Qualité constitue l'un des piliers structurants de la performance durable du Groupe SOGECLAIR. En 2025, le Groupe a engagé une transformation ambitieuse visant à structurer, harmoniser et renforcer son Système de Management de la Qualité (SMQ) afin d'accompagner l'évolution de ses métiers, soutenir son développement commercial et garantir un haut niveau de maîtrise des risques.

L'année 2025 a marqué une étape décisive avec la structuration du département Qualité Groupe dédié à la performance organisationnelle et à l'amélioration continue. La mise en place d'une communauté Qualité transversale favorise désormais le partage des ressources, la réalisation d'audits internes croisés et la capitalisation des retours d'expérience.

L'engagement formel du comité d'administration en faveur de la Qualité traduit la volonté du Groupe d'inscrire cette démarche au plus haut niveau de gouvernance et d'en faire un levier stratégique de compétitivité et de pérennité.

- ***Vers un Système de Management de la Qualité Groupe intégré***

8
SMQ

17
SITES CERTIFIÉS
ISO 9001

10
SITES CERTIFIÉS
EN 9100

Ce socle constitue un atout majeur pour répondre aux exigences réglementaires et aux attentes croissantes des clients du Groupe.

L'ambition est de passer d'une juxtaposition de systèmes locaux à une démarche collective, cohérente et pilotée à l'échelle du Groupe. Cette évolution repose sur une approche progressive, garantissant la continuité opérationnelle des entités, le respect de leurs spécificités métiers et l'appropriation par les équipes.

Le modèle cible repose sur :

- La coordination des processus de management et d'amélioration continue,
- Le maintien des processus de réalisation, véritables cœurs de métier, à la main des filiales et en interaction avec le SMQ Groupe, et
- L'alignement des processus « support » au niveau Groupe.

Cette organisation renforce la cohérence, sécurise les certifications existantes et à venir, optimise les ressources et améliore la lisibilité de l'organisation du Groupe auprès de ses parties prenantes.

- ***Anticiper les évolutions normatives***

La prochaine évolution de la norme ISO 9001, attendue courant 2026, introduira plusieurs évolutions avec notamment une prise en compte renforcée du changement climatique, de l'éthique, de la culture qualité.

L'intégration plus explicite de ces nouvelles orientations normatives dans ses Systèmes de Management permettra au Groupe SOGECLAIR de mieux répondre aux attentes de ses parties prenantes et de contribuer durablement à ses engagements en matière de responsabilité, de performance et de confiance.

- ***Une contribution directe à la performance extra-financière***

La démarche Qualité Groupe contribue directement aux engagements extra-financiers suivants :

- Maîtrise des risques opérationnels et réglementaires,
- Amélioration continue de la satisfaction des clients et des parties prenantes,
- Développement d'une culture de responsabilité et de collaboration,
- Optimisation des ressources et réduction des redondances,
- Renforcement de la crédibilité et de la confiance auprès de ses partenaires.

En structurant et en digitalisant progressivement son système de management, le Groupe souhaite créer les conditions d'une performance durable, alignée sur ses ambitions stratégiques et sur les attentes sociétales.

➤ ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE DROITS FONDAMENTAUX ET RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS

• *Droits humains et libertés fondamentales*

Le Groupe SOGECLAIR met un point d'honneur au respect de la dignité humaine et à favoriser des pratiques équitables et inclusives. Il s'engage alors à respecter les standards éthiques internationaux, et notamment :

- Les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies ;
- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies ;
- Les différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail ;
- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Dans cette démarche, il s'assure d'une intégration effective de l'éthique dans toutes les sphères du Groupe et favorise un environnement de travail respectueux des droits humains et des normes internationales. En ce sens, il interdit strictement toute forme de travail forcé (travail des enfants, esclavage moderne, etc.) ou de discrimination, et soutient la liberté d'association et le droit aux négociations collectives.

• *Prévention du délit d'initiés*

Cotée en bourse, SOGECLAIR respecte scrupuleusement la législation en vigueur relative aux délits d'initiés qui constitue selon elle, une priorité pour garantir l'intégrité et la transparence des informations financières de la société.

Pour ce faire, elle tient à jour des listes d'initiés, permanentes et ponctuelles, qu'elle actualise régulièrement et incluant l'ensemble des collaborateurs et conseillers externes susceptibles d'accéder à des informations sensibles, de nature confidentielle et/ou stratégique concernant le Groupe et ses filiales.

Ce système vise à prévenir les risques liés à l'utilisation d'informations privilégiées, que ce soit pour réaliser des transactions financières personnelles ou pour transmettre ces informations à des tiers à des fins lucratives. Cette rigueur dans la gestion des informations sensibles contribue à une plus grande transparence au sein du Groupe, prévenant ainsi tout avantage indu.

• *Conformité aux régimes de sanctions internationales et contrôle des exportations*

Présent sur la scène internationale, le Groupe SOGECLAIR veille scrupuleusement au respect des obligations légales, réglementaires et déontologiques applicables dans les pays où il exerce ses activités ou entretient des relations d'affaires. De fait, il met un point d'honneur au respect des sanctions internationales, des régimes d'embargos, ainsi qu'aux règles relatives au contrôle des exportations.

Au cours de l'année 2025, une restructuration interne a permis de réunir, de manière plus transversale, les missions liées au contrôle des exportations, aux sanctions internationales, au RGPD et à la RSE au sein du service Juridique et Conformité. Cette évolution s'inscrit dans la continuité des actions déjà menées et vise à renforcer la coordination et la lisibilité des démarches de conformité au sein du Groupe.

Dans ce cadre, une personne référente, placée sous la responsabilité de la Responsable Juridique et Conformité, pilote les sujets liés au contrôle des exportations et au suivi des sanctions internationales, en appui direct aux équipes opérationnelles.

Pour accompagner cette dynamique, deux sessions de sensibilisation au contrôle des exportations et aux sanctions internationales ont été organisées en 2025 :

- Une session en français en juillet 2025,
- Une session en anglais en novembre 2025,

permettant de renforcer la connaissance des obligations réglementaires auprès des équipes concernées.

Par ailleurs, SOGECLAIR a déployé en décembre 2025 son Programme Interne de Conformité en matière de contrôle des exportations (PIC-EC), comprenant :

- Les procédures de classement des produits et technologies,
- Les règles de marquage,
- Le processus d'analyse des tiers.

Ce programme, entré en vigueur le 1er janvier 2026 vient renforcer et structurer les procédures de due diligence déjà en place au sein du Groupe, destinées à s'assurer que les partenaires d'affaires du Groupe respectent les normes internationales, les régimes de sanctions et les obligations liées aux biens ou technologies sensibles.

Le Groupe a mis en place un programme de sensibilisation obligatoire pour tous les corps de métiers concernés par les réglementations Export Control et Sanctions Internationales. À ce titre, les services commerciaux, les achats et les chefs de projet de chaque entité du Groupe doivent suivre cette sensibilisation, qui est renouvelée tous les deux ans. En 2025, selon les informations reçues par le biais des directeurs et responsables de chaque entité du Groupe, 142 collaborateurs, issus des services commerciaux, achats et chefs de projet, ont été identifiés pour suivre cette sensibilisation obligatoire.

De fait, appliquant une tolérance zéro en matière de corruption ou de trafic d'influence, SOGECLAIR procède à une analyse de tiers, chaque collaborateur qui envisage de contractualiser avec un nouveau partenaire doit envoyer une demande d'analyse de tiers, via un formulaire disponible sur l'intranet du Groupe. Le juriste en charge de la conformité procède alors à une analyse permettant d'identifier les risques juridiques, géopolitiques, financiers et réputationnels, sur la base desquels il rend un avis quant à l'établissement d'une relation d'affaires avec ce tiers. Dans les cas où aucune information n'est disponible sur les bases de données publiques et payantes, un questionnaire de conformité est envoyé au partenaire. Ces demandes d'analyses de tiers sont obligatoires depuis l'entrée en vigueur du PIC-EC et reposent essentiellement sur le respect par les collaborateurs des procédures, qui sont rappelées fréquemment à l'ensemble du Groupe, par le biais des communications juridiques.

À travers cette organisation renforcée et ces nouveaux outils, SOGECLAIR confirme son engagement à sécuriser ses opérations internationales et à garantir le respect rigoureux des réglementations applicables.

100%

DES COLLABORATEURS ONT ACCÈS À UN PROGRAMME INTERNE DE CONFORMITÉ

85

COLLABORATEURS ONT ÉTÉ SENSIBILISÉS AUX CONTRÔLES DES EXPORTATIONS SUR 142 IDENTIFIÉS

► LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Groupe SOGECLAIR adopte une tolérance zéro à l'égard de la corruption sous toutes ses formes, et veille à ce que ses parties prenantes internes et externes respectent les normes éthiques et agissent en toutes situations avec honnêteté et intégrité.

Il s'engage à mener ses activités de manière transparente et éthique, et veille à ce que ses parties prenantes ne participent pas à des transactions ou comportements pouvant être perçus comme des tentatives de corruption. Il interdit toute forme de corruption, que ce soit directement ou indirectement, en offrant ou en acceptant des avantages, des cadeaux ou des paiements pour influencer des décisions ou obtenir un traitement privilégié.

Conscient de ces enjeux en matière de corruption, le Groupe SOGECLAIR a mis en place une cartographie détaillée afin d'identifier et de hiérarchiser les risques liés à la corruption, en ciblant notamment les domaines, fonctions et processus les plus exposés aux risques de corruption et de pots-de-vin. Cette cartographie couvre une multitude d'activités, incluant notamment les transactions financières, les contrats avec des tiers, ainsi que les pratiques commerciales internationales dans des zones géographiques à risque élevé en matière de corruption.

Les risques identifiés sont évalués selon leur probabilité d'occurrence et leur impact potentiel sur la société, et plus largement sur le Groupe, notamment en termes de réputations, de sanctions pécuniaires ou judiciaires et de pertes financières. Cela permet de classer les risques selon leur gravité et de définir des priorités d'action et hiérarchiser les mesures préventives, correctives et/ou de contrôle à mettre en œuvre.

Des campagnes de sensibilisation sont organisées via des communications transmises par courriel aux fonctions exposées afin de s'assurer que ces personnes soient en mesure de déterminer les risques spécifiques liés à la corruption et qu'ils soient en mesure de réagir face à des propositions et comportements inappropriés.

Les fonctions identifiées incluent sans s'y limiter, celles qui sont en contact direct avec des tiers, telles que les services achats, commercial, financiers, juridique et plus généralement, les membres de la Direction.

La cartographie est révisée de manière périodique (notamment lors de la survenance d'événements susceptibles d'impacter les enjeux identifiés), afin de permettre une gestion continue et réactive des risques. Le service maintient l'objectif de fixer une fréquence stricte de revue.

Les engagements du Groupe en matière de lutte contre la corruption sont par ailleurs formalisés et mis en œuvre à travers des documents clés, définissant clairement les comportements attendus au sein du Groupe et dans ses relations d'affaires, tels que notamment, la "Charte éthique", la "Politique Cadeaux et Invitations", le "Guide sur les conflits d'intérêts" ou la "Procédure de lanceur d'alerte".

Ces outils constituent le socle de la culture éthique du Groupe et visent à garantir que ses valeurs soient non seulement respectées en interne, mais également transmises à l'ensemble de ses partenaires, fournisseurs, clients et autres parties prenantes.

En 2025, le Groupe a renforcé son dispositif de conformité anticorruption en déployant un système de contrôle interne permettant de vérifier la bonne application des politiques internes et d'assurer une amélioration continue des pratiques en matière d'éthique et d'intégrité.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans l'engagement du Groupe à maintenir un environnement de travail transparent, responsable et conforme aux exigences réglementaires ainsi qu'aux meilleures pratiques internationales.

- *Charte éthique*

En vue de rappeler et promouvoir les valeurs fondamentales du Groupe, SOGECLAIR a mis en place un Code de conduite définissant les principes éthiques qui guident l'ensemble de ses actions, tant en matière de lutte contre la corruption que de respect et de protection des droits humains. Ce document constitue un socle essentiel de la culture éthique du Groupe et est régulièrement mis à jour afin de rester pertinent face aux évolutions législatives et aux nouveaux enjeux.

En 2025, le Code de conduite a été intégralement revu et a évolué pour devenir la Charte Éthique du Groupe, renforçant ainsi la lisibilité des engagements éthiques, la cohérence des pratiques et le niveau d'exigence attendu de l'ensemble des collaborateurs et partenaires. Cette nouvelle Charte Éthique reflète la volonté du Groupe de structurer et de consolider son cadre de conformité tout en affirmant une démarche éthique renouvelée et ambitieuse.

93.78%

DE L'EFFECTIF GROUPE A ADHÉRÉ ET SIGNÉ LE
CODE DE CONDUITE

94.88%

DE L'EFFECTIF FRANÇAIS A ADHÉRÉ ET SIGNÉ LE
CODE DE CONDUITE

- *Procédure de lanceur d'alerte*

Afin de garantir la transparence interne et la responsabilité, le Groupe a mis en place une procédure de lanceur d'alerte accessible à tous les collaborateurs, notamment sur l'Intranet. Cet outil est mis à disposition pour permettre le signalement de tout comportement inapproprié, y compris la corruption, les conflits d'intérêts ou toute autre violation des normes éthiques en vigueur, via un canal interne, dans le respect de la confidentialité et des principes de non représailles pour les lanceurs d'alerte.

100%

DES COLLABORATEURS ONT ACCÈS À UNE PROCÉDURE DE
LANCEUR D'ALERTE

0

SIGNALEMENT EN 2025

- *Politique Cadeaux et Invitations et gestion des conflits d'intérêts*

SOGECLAIR s'engage à identifier, prévenir et gérer les conflits d'intérêts au sein du Groupe.

Pour ce faire, elle met à disposition de ses collaborateurs et de ses parties prenantes, l'ensemble des documents nécessaires à la prévention et à la gestion de ces situations.

Le Groupe a notamment déployé une Politique Cadeaux et Invitations, afin d'éviter toute situation susceptible de conduire à un conflit d'intérêts ou à un risque de corruption. Cette politique offre aux collaborateurs un guide sur les bonnes questions à se poser et les bons réflexes à adopter lorsqu'ils sont amenés à offrir ou recevoir des cadeaux ou invitations.

En complément, un guide dédié aux conflits d'intérêts, ainsi qu'un formulaire de déclaration ont été mis en place au sein du Groupe. Chaque collaborateur est ainsi tenu de déclarer toute situation dans laquelle ses intérêts personnels, financiers ou familiaux pourraient interférer avec des décisions professionnelles.

Cette démarche vise à renforcer la culture de vigilance éthique au sein du Groupe et à assurer une compréhension commune des bonnes pratiques attendues.

À travers l'ensemble de ces dispositifs, SOGECLAIR réaffirme sa volonté de promouvoir une conduite exemplaire, fondée sur l'intégrité, l'indépendance et la responsabilité.

100%

DES COLLABORATEURS ONT ACCÈS À UN GUIDE SUR LA GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

100%

DES COLLABORATEURS ONT ACCÈS À UNE POLITIQUE CADEAUX ET INVITATIONS

➤ ACHATS RESPONSABLES

Dans le cadre de son engagement envers la durabilité et l'éthique, le Groupe SOGECLAIR s'engage à adopter une approche responsable dans ses pratiques d'achats. L'objectif est d'intégrer, à chaque étape du cycle d'achat, des pratiques permettant de sécuriser la chaîne d'approvisionnement, de maîtriser les risques et de promouvoir un modèle d'affaires responsable. Il privilégie en ce sens les fournisseurs qui démontrent au minimum les mêmes standards en matière de conditions de travail, de respect de l'environnement et de transparence.

Le Groupe encourage ses collaborateurs lors de chaque décision d'achat, à opter pour des produits et services qui minimisent l'impact environnemental, soutiennent le commerce équitable et favorisent l'innovation durable.

Afin de répondre à ses besoins croissants en matière de conformité, le Groupe a, en 2025, poursuivi la structuration de sa politique d'achats responsables. En ce sens, et depuis 2024, le Groupe a centralisé ses activités achats au sein d'un Service Achats Groupe. Cette centralisation permet une gestion harmonisée, des négociations optimisées et une meilleure maîtrise des risques, tout en renforçant les synergies internes au sein du Groupe. Cette réorganisation facilite également l'identification des fournisseurs clés, la rationalisation du portefeuille fournisseurs à l'échelle du Groupe, renforce la performance et contribue à la mise en cohérence des pratiques internes.

Le Service Achats s'appuie sur une plateforme digitale dédiée au suivi et pilotage de la conformité documentaire des fournisseurs. Celle-ci assure le dépôt obligatoire des documents légaux, la relance automatique en cas de non-validité ou expiration desdits documents. A défaut de régularisation dans le délai imparti, le fournisseur est automatiquement radié de la plateforme qui notifie immédiatement le Groupe SOGECLAIR, afin de lui permettre de prendre les mesures nécessaires, telles que la suspension des prestations jusqu'à régularisation.

Le Groupe encourage par ailleurs une relation de confiance fondée sur le respect mutuel, l'intégrité et le partage de valeurs communes, et exige alors de ses fournisseurs l'adhésion à la Charte éthique et à la Charte Achats Responsables du Groupe, toutes deux refondues en 2025.

Cette refonte reflète plus fidèlement les engagements du Groupe et ses attentes envers les fournisseurs. Elle adresse notamment les thématiques des Droits de l'Homme, du travail des enfants, du travail forcé, du harcèlement, de la diversité et de l'inclusion, ou encore de la lutte contre la corruption. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'achats responsables, de commerce équitable, d'innovation durable et d'éthique dans la relation commerciale.

L'année 2025 a marqué une étape clé dans la structuration des pratiques d'achats au sein du Groupe. Les processus Achats ont pu être digitalisée, et un nouveau processus dit «Référencement Fournisseur» a pu être mis en place et intègre désormais 18 questions RSE obligatoires, ainsi qu'un système de pondération permettant d'habiliter ou non un fournisseur.

Le processus d'«Évaluation Fournisseur» déjà en place au sein du Groupe a également été enrichi de questions RSE complémentaires, en vue de permettre le suivi de l'évolution des actions et pratiques responsables des fournisseurs d'une année sur l'autre.

Pour des raisons de transparence, de respect des règles de mise en concurrence, de non-discrimination et de compétitivité, les entités du Groupe SOGECLAIR ont mis en place des procédures d'achats avec pour objectif l'évaluation et l'approbation de ses prestataires externes.

Dans cette démarche, il sélectionne ses fournisseurs sur les critères objectifs suivants :

- L'environnement,
- La sous-traitance et la supply chain (intégration CSR/AR),
- Le respect du Code de conduite,
- L'éthique et la lutte anticorruption,
- Les droits sociaux et le travail,
- La cybersécurité.

Ces critères permettent de s'assurer, avant toute sélection ou référencement, que les fournisseurs respectent les exigences attendues par le Groupe, notamment en matière d'éthique des affaires.

De façon plus générale, les divers questionnaires fournisseurs, transmis lors du référencement et des «évaluations annuelles, intègrent notamment les points suivants :

- L'existence d'une certification ISO 14001 ou d'une politique environnementale,
- La mesure de l'empreinte carbone,
- Les objectifs de réduction associée,
- La gestion des substances chimiques,
- Les certifications tierces,
- Les démarches d'écoconception,
- La recascade des chartes et codes de conduite vers leurs propres sous-traitants,
- L'existence de contrôles internes,
- L'existence d'une charte Achats Responsables ou d'un code de conduite,
- La formation des employés à l'anticorruption,
- La certification ISO 45001 ou l'existence d'une politique santé-sécurité,
- La prise en compte des risques psychosociaux.

Le déploiement du sourcing international s'est poursuivi, avec une systématisation de la signature de la Charte Achats Responsables, la sensibilisation des nouveaux fournisseurs internationaux et l'application stricte de l'interdiction de sourcer dans les zones de conflit, notamment en lien avec les minerais 3TG. Le Groupe a également instauré la signature systématique d'accords de confidentialité et de non divulgation pour protéger la propriété intellectuelle sur les projets sensibles.

Par ailleurs, un nouveau processus d'évaluation, actuellement en développement, permettra d'évaluer plus finement les risques de gouvernance, environnementaux, sociaux et éthiques. Parmi les risques identifiés en 2025, figurent notamment une maîtrise insuffisante des risques sociaux dans certaines chaînes de sous-traitance, une maturité variable concernant la mesure et la réduction de l'empreinte carbone, une formalisation inégale des engagements éthiques, ainsi qu'un risque éthique lié au sourcing international.

Aussi, à partir de 2026, les audits Achats incluront systématiquement la demande de preuves documentaires (certifications, chartes, codes), la consultation des résultats de mesures environnementales ou sociales, la vérification des formations suivies par les employés (anticorruption, QVCT), ainsi que la vérification de la recascade des exigences stratégiques demandées par les clients.

La politique d'achats actuelle au sein du Groupe étant récente, les efforts du Groupe se concentrent sur l'identification et la priorisation des risques. Les audits et échanges directs permettront de définir et suivre des plans d'action adaptés.

Afin de poursuivre sa montée en maturité en matière d'achats responsables, le Groupe s'engage à :

- Former ses responsables achats aux achats responsables par un organisme certifié ;
- Pondérer le niveau de maturité RSE de chaque fournisseur en fonction des réponses apportées ;
- Intégrer une analyse RSE systématique lors des audits et visites fournisseurs ;
- Déployer une cartographie Power BI géographique et catégorielle afin d'améliorer la visibilité et la transparence sur l'ensemble du panel fournisseurs.

Enfin, une procédure interne sera déployée pour garantir le respect des réglementations en vigueur et chartes en place au sein du Groupe SOGECLAIR.

En cas de nonconformité, les étapes suivantes sont appliquées :

- Formalisation de la non-conformité ;
- Demande d'actions correctives dans un délai convenu ;
- Vérification de la mise en conformité lors du prochain audit ou émission d'un avertissement ;
- Recherche d'un fournisseur alternatif ;
- Mise en statut inactif du fournisseur dans les ERP et sortie du panel Groupe.

5

CRITÈRES RSE SONT PRÉVUS DANS LA SÉLECTION DES FOURNISSEURS

241

FOURNISSEURS ÉVALUÉS SELON DES CRITÈRES RSE
(Fournisseurs critiques représentant 70% du montant des achats)

26 %

DES FOURNISSEURS DU GROUPE ONT ADHÉRÉ ET SIGNÉ LA NOUVELLE CHARTE ACHATS RESPONSABLES ÉLABORÉE EN 2025

5.2. AGIR POUR LA SECURITE ET LA PROTECTION DES DONNÉES

Dans le cadre de ses engagements en matière de gouvernance responsable, le Groupe SOGECLAIR met l'accent sur la [protection des données à caractère personnel et la sécurité des systèmes d'information](#).

➤ LES ENJEUX RGPD

Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), le Groupe SOGECLAIR accorde une attention particulière à la protection des données à caractère personnel. Cette démarche repose sur des principes clés, et notamment la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données, ainsi que la préservation des droits et libertés des personnes concernées. Le Groupe veille en ce sens à prévenir les risques juridiques, financiers et réputationnels susceptibles de découler d'un traitement inapproprié de ces données.

Dans une logique d'amélioration continue et pour structurer davantage ses pratiques, SOGECLAIR a consolidé en 2025 son dispositif RGPD, afin d'assurer une gouvernance renforcée, une gestion proactive des risques liés aux données à caractère personnel et une sensibilisation continue des collaborateurs.

La Direction des Systèmes d'Information dispose d'une solution applicative permettant l'automatisation de la découverte, la classification et l'étiquetage des données stockées sur les serveurs, la visualisation en temps réel et la hiérarchisation du niveau de sécurité et de conformité des données, ainsi que la remédiation des autorisations et des erreurs de configuration. Cette solution permet en outre de contrôler et de sécuriser l'exposition des données à caractère personnel présentes sur les espaces de stockage informatique.

Ce dispositif s'appuie sur des dictionnaires personnalisés de l'applicatif par la Direction des Systèmes d'Information, comprenant des mots, codes, expressions de caractères spécifiques ou usuellement utilisés par SOGECLAIR. Ces dictionnaires assurent ainsi une détection efficace et appropriée à l'environnement de SOGECLAIR, des fichiers contenant des données à caractère personnel sensibles déposées tant sur les serveurs locaux que virtualisés.

Le paramétrage de l'applicatif permet aujourd'hui de déterminer le volume de données sensibles stockées sans restriction d'accès ou accessibles à plusieurs personnes à la fois.



VOLUME DE DONNÉES SENSIBLES (EN % DU VOLUME TOTAL) STOCKÉES SANS RESTRICTION D'ACCÈS À PLUSIEURS PERSONNES SUR LES SERVEURS LOCAUX DE SOGECLAIR



VOLUME DE DONNÉES SENSIBLES (EN NOMBRE DE FICHIERS) STOCKÉES SANS RESTRICTION D'ACCÈS OU ACCESSIBLES À PLUSIEURS PERSONNES SUR LES SERVEURS VIRTUALISÉS

➤ PROTÉGER LES SYSTÈMES D'INFORMATION

Dans un environnement de plus en plus digitalisé, le Groupe SOGECLAIR reconnaît également la nécessité de protéger ses systèmes d'information contre les cybermenaces.

Conscients des enjeux réglementaires en matière de cybersécurité (NIS2), la Direction des Systèmes d'Information a engagé des actions pour la mise en commun de procédures organisationnelles et opérationnelles au niveau du Groupe dans le but d'harmoniser ses pratiques.

Le Groupe a poursuivi ses efforts en matière de sensibilisation des utilisateurs du système d'information autour des enjeux de cybersécurité par la réalisation des sessions de présentation et d'échanges autour des risques cyber.

Avec le support du service de communication, la Direction des Systèmes d'Information aussi publié des bulletins d'information autour des différents thèmes de bonnes pratiques:

- Sensibilisation RGPD – RGPD de quoi parle-t-on ?
- Sécurité de l'Information : La bonne utilisation des comptes informatiques
- Sécurité de l'Information : Emails, les bons réflexes à adopter « STOP, THINK & CLICK »
- Sécurité de l'Information : les règles à respecter concernant l'utilisation d'Internet
- Sécurité de l'information : Les risques associés à l'installation de logiciels « non autorisés »
- Sécurité de l'information : Renforcer la sécurité des données à caractère personnel
- Sécurité de l'Information : les bons gestes à adopter durant le Télétravail
- Sécurité de l'information : Protéger les échanges avec nos partenaires externes

Au-delà de l'obtention du niveau "gold" relatif au programme AirCyber, il est important que le Groupe reste mobilisé par la surveillance de ses environnements digitaux grâce aux outils de sécurisation déjà en place mais aussi en intégrant les risques liés aux nouveaux environnements qu'elle déploie (IA par exemple) sur ses plateformes internes et "Cloud".

Pour ce faire, elle s'appuie sur les fonctionnalités de sécurisation disponibles sur ces plateformes, comme la classification des données, qui reste un moyen efficace pour prévenir la fuite de données sensibles.

La gouvernance, l'ensemble des mesures organisationnelles et opérationnelles, aujourd'hui appliquées au sein de la direction des systèmes d'information, ont contribué au renouvellement de ses certifications qualité pour différentes entités.

26

NOMBRE DE MENACES DÉTECTÉES ET TRAITÉES SUR LES SERVEURS ET POSTES DE TRAVAIL CRITIQUES EN MOYENNE PAR MOIS (EN MOYENNE, SUR 12 MOIS)

5035

NOMBRE DE COURRIELS FRAUDULEUX DÉTECTÉS PAR MOIS ET BLOQUÉS (EN MOYENNE, SUR 12 MOIS)

69

NOMBRE D'APPLICATIFS BLOQUÉS PAR L'ANTIVIRUS (EN MOYENNE, PAR MOIS)

757

NOMBRE DE TENTATIVES DE FRAUDES SUR MAIL PAR USURPATION D'IDENTITÉ DE L'EXPÉDITEUR (EN MOYENNE, PAR MOIS)

5.3. REVUE DES OBJECTIFS | AXES D'AMELIORATION

Objectifs 2025	Réalisés - 2025	Objectifs 2026 et suivants
Ethique et conformité	Amélioration continue des règles d'engagements, et poursuite des sensibilisations sur les délégations de pouvoirs auprès des nouveaux délégataires.	Mise en place de règles d'engagements pour les fonctions supports.
	Mise à jour du Code de conduite, devenue Charte éthique.	Poursuite des sensibilisations et formations sur la lutte contre la corruption. Intégration des chartes et documents anti-corruption dans le parcours d'intégration. Etablissement d'un seuil pour les cadeaux et invitations, ainsi qu'un registre des cadeaux offerts/reçus.
	Déploiement d'un dispositif de contrôle interne et d'évaluation du programme de conformité anticorruption.	
	Déploiement d'un programme interne de conformité en matière de contrôle des exportations.	
	Sensibilisations sur le contrôle des exportations et les sanctions internationales.	
Poursuite des sensibilisations sur le contrôle des exportations et les sanctions internationales.		
Achats responsables	Refonte et déploiement de la charte Achats Responsables	Déploiement et mise en application du Processus Achats Groupe.
	... % du taux de signature du Code de conduite et de la Charte Achats Responsables.	Taux de signature à 100 %.
	Recours au secteur adapté, protégé ou d'insertion.	Augmentation du taux d'achats réalisés auprès du secteur adapté, protégé et ou d'insertion.
	Rationalisation des fournisseurs à l'échelle du Groupe. Réduction du panel fournisseur (De 1197 en 2023 à ... en 2024).	Poursuite de la réduction du panel fournisseur.

6

NOTRE ENGAGEMENT SOCIAL & SOCIÉTAL

INTRODUCTION

En 2025, SOGECLAIR a concentré ses efforts sur l'harmonisation de ses politiques au sein des filiales françaises, choisies comme point de départ en raison de leur diversité : tailles variées, conventions collectives distinctes et environnements de travail spécifiques. L'année a été marquée par des initiatives visant à renforcer la cohérence des pratiques RH, à améliorer la qualité de vie au travail et à soutenir le développement des compétences dans un contexte en constante évolution.

Plusieurs chantiers d'études ont été menés tout au long de l'année pour identifier les leviers d'harmonisation et anticiper les besoins futurs. Ces travaux ont servi de base pour des déploiements opérationnels en 2025 et préparent des actions complémentaires en 2026, permettant une mise en œuvre progressive et adaptée aux particularités de chaque filiale.

Cette démarche traduit la volonté du Groupe de faire de la gestion des ressources humaines un levier stratégique de performance et d'innovation. Elle vise à créer un environnement de travail harmonisé, inclusif et motivant, capable de répondre aux attentes des collaborateurs tout en accompagnant la croissance durable du Groupe face aux défis futurs.

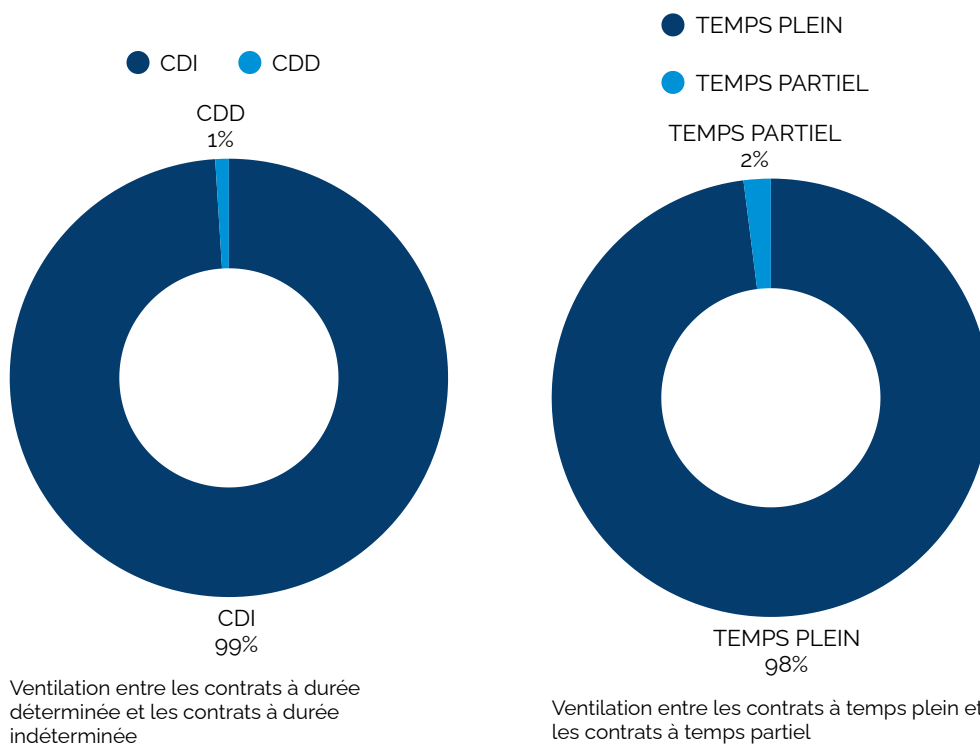
6.1 DONNÉES SOCIALES

Les données sociales qui suivent portent sur l'effectif total du Groupe.

1236

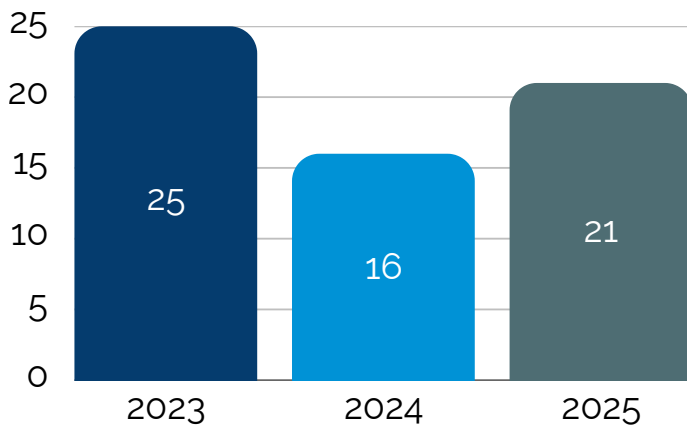
COLLABORATEURS

► ORGANISATION DU TRAVAIL



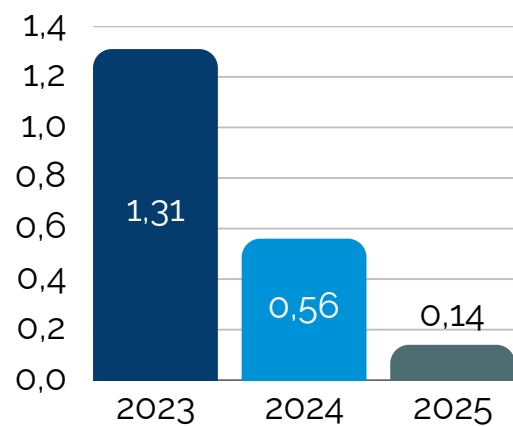
*TEMPS PLEIN : CANADA & ETAS UNIS : 40heures / TUNISIE : 42,5heures / ALLEMAGNE : 40heures / ESPAGNE : 40heures / Royaume-Uni / 37heures / INDE : 42,5heures / AUSTRALIE : 38heures

6.1 SANTE & SECURITE DES COLLABORATEURS



Nombre d'accidents de travail ou de trajet*

**Les accidents de trajet sont suivis uniquement sur le périmètre français. Les données présentées couvrent ainsi les accidents du travail et de trajet en France, ainsi que les seuls accidents du travail pour les autres pays.*



Taux de gravité des accidents de travail/trajet*

**Le mode de calcul du taux de gravité sera modifié en 2026. Alors qu'il est basé sur les heures d'absence pour 2023 à 2025, il reposera sur les journées d'absence. Ce choix permet de limiter les biais liés aux différences d'horaires de travail.*

La santé et la sécurité des collaborateurs constituent une priorité majeure pour le Groupe, qui veille à offrir un environnement de travail sûr et protecteur, tout en tenant compte des spécificités propres à chaque site. En 2025, l'ensemble des entités a poursuivi et renforcé ses actions en matière de prévention, d'évaluation des risques et de sensibilisation.

Cette démarche se traduit par une approche différenciée selon les activités : au sein des filiales de production, les actions sont principalement orientées vers la prévention des risques physiques (liés notamment aux machines, aux matériaux et aux environnements industriels), tandis que, dans les filiales d'ingénierie, elles portent davantage sur les risques liés aux activités de bureau, tels que les risques ergonomiques, organisationnels et psychosociaux.

Les sites français ont procédé à la mise à jour et à la diffusion de leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Au Canada, les sites de production ont également renforcé la prévention en déployant des supports d'information et d'affichage relatifs aux risques liés aux machines et aux matériaux, ainsi qu'aux mesures de prévention associées. Par ailleurs, des campagnes de sensibilisation ont été menées afin de promouvoir le port systématique des équipements de protection individuelle.

En France, à l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), des campagnes de prévention ont été menées autour du port des équipements de protection individuelle, de la lutte contre la sédentarité, de l'ergonomie au poste de travail et de la santé mentale.

Ces actions ont touchés 79% de nos effectifs au niveau du Groupe.

31 %

DES COLLABORATEURS* ONT SUIVI UNE FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

**Ce chiffre ne tient pas compte des personnes formées lors des années précédentes dont la certification reste encore valide.*

► UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

La prévention des risques psychosociaux (RPS) constitue un axe structurant de la politique du Groupe en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail. En 2025, le Groupe a poursuivi et renforcé ses actions visant à prévenir le harcèlement moral, les violences sexistes et sexuelles, ainsi que l'ensemble des facteurs susceptibles d'altérer la santé mentale des collaborateurs.

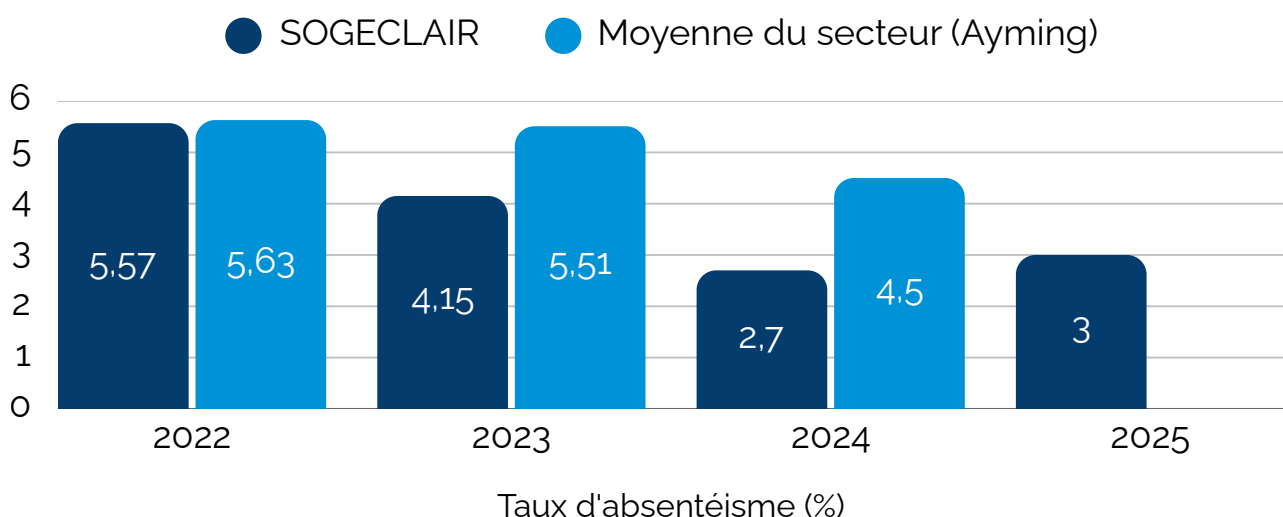
Lorsqu'un salarié signale une situation préoccupante, une enquête interne est engagée par les ressources humaines de proximité, dans le respect des procédures en vigueur. Selon la nature des faits, les représentants du personnel en charge des questions de santé et de sécurité peuvent être associés à cette démarche, afin de garantir un traitement rigoureux, impartial et confidentiel des situations signalées. En complément, certaines filiales de production (*représentant 97 employés*) en France ont mené des enquêtes RPS ciblées, permettant d'identifier des situations spécifiques et d'adapter les mesures de prévention au plus près des réalités opérationnelles.

En France, une campagne de communication dédiée à la lutte contre le harcèlement a été déployée au cours de l'année, contribuant à renforcer la sensibilisation des équipes et à rappeler les comportements attendus. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la finalisation d'une charte française de prévention du harcèlement et des discriminations, dont la publication officielle est prévue en 2026. À moyen terme, le Groupe ambitionne de déployer progressivement cette charte dans les autres pays, en complément des dispositifs et chartes locales déjà en place au sein des filiales étrangères, afin d'harmoniser la démarche à l'échelle internationale tout en respectant les cadres réglementaires nationaux.

Au Canada, des actions spécifiques ont également été mises en œuvre en matière de prévention des RPS, incluant une communication dédiée conforme aux exigences légales ainsi que la préparation d'une grille d'évaluation des risques psychosociaux, présentée en comité de santé et de sécurité (CSST). Le déploiement opérationnel de cet outil est prévu en 2026 afin de renforcer l'identification et la prévention des facteurs de risques psychosociaux sur les sites canadiens.

Ces dispositifs s'ajoutent aux actions de sensibilisation conduites dans l'ensemble du Groupe sur des thématiques telles que la santé mentale, la gestion du sommeil, la prévention de la sédentarité ou l'ergonomie, y compris en situation de télétravail. Des rappels réguliers ont également encouragé l'adoption de bonnes pratiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et le respect du droit à la déconnexion, notamment par la limitation des communications en dehors des horaires collectifs et la valorisation de temps de pause réguliers. Dans certaines entités, un accompagnement psychologique, en lien avec la médecine du travail, reste accessible aux collaborateurs qui en expriment le besoin.

L'ensemble de ces actions contribue à consolider un environnement de travail fondé sur la prévention active, le respect mutuel, l'écoute et la protection durable de la santé mentale des équipes.



6.3 DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

	2023	2024	2025
Heures de formation (arrondi)	23 268	21 067	22 023
Heure de formation moyen par collaborateur (arrondi)	39	24.27	16.31
Pourcentage de collaborateurs formés	50.4%	71.16%	56%

En 2025, le Groupe a poursuivi la dynamique engagée les années précédentes en matière de formation, grâce à une plateforme e-learning externe. Désormais pleinement intégrée aux pratiques internes, cette solution a permis de garantir un accès élargi et homogène aux contenus de formation pour l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leurs métiers, leurs besoins ou leurs environnements de travail.

L'année 2025 a marqué une étape structurante pour le Groupe avec le début du déploiement de l'outil de gestion des compétences Neobrain dans le Groupe. Piloté et développé par l'équipe Sogclair Academy, ce projet constitue un levier majeur pour 2026, puisqu'il permettra désormais de centraliser à l'échelle du Groupe les plans de développement de carrière et de compétences des collaborateurs, tout en offrant une meilleure visibilité sur les parcours et les besoins en formation.

En France, ce déploiement a déjà permis d'initier la centralisation des plans de développement individuels pour certains collaborateurs. Élaborés à l'issue des entretiens annuels et professionnels, ces plans visent à identifier les compétences, à renforcer, faciliter le suivi des actions de formation et nourrir le dialogue entre managers et équipes.

Dans cette continuité, l'année 2026 constituera une nouvelle étape dans la stratégie de développement des compétences du Groupe, avec pour objectif de déployer progressivement la démarche de plans de développement individuels dans l'ensemble des filiales françaises et internationales, en s'appuyant sur l'outil afin d'harmoniser les pratiques tout en respectant les spécificités locales.

Plus largement, l'ensemble de ces initiatives s'inscrit dans la feuille de route portée par Sogclair Academy, qui structurera dans les prochaines années plusieurs axes prioritaires :

- **Poursuivre le déploiement de l'outil, en renforçant la consolidation et encourager son appropriation par l'ensemble des acteurs du Groupe (RH, managers et collaborateurs) ;**
- **Renforcer le développement managérial afin d'accompagner les managers dans l'exercice de leurs responsabilités et d'harmoniser les pratiques entre les entités ;**
- **Mettre en place un parcours « Chef de Projet » destiné à structurer les compétences clés en conduite de projets, renforcer l'expertise interne et soutenir la performance opérationnelle ;**
- **Enrichir le catalogue de formations, notamment en développant l'offre e-learning et les formations externes.**

➤ ATTRACTIVITÉ ET FIDELISATION

En 2025, les équipes Ressources Humaines ont poursuivi leurs actions visant à renforcer l'attractivité du Groupe et à sécuriser le recrutement de profils qualifiés, capables de s'intégrer durablement à l'environnement de travail et de contribuer à la performance collective. Dans un contexte de tension persistante sur certains métiers, l'enjeu pour SOGECLAIR demeure d'attirer et fidéliser des collaborateurs disposant à la fois des compétences techniques attendues et d'un potentiel d'évolution à moyen et long terme.

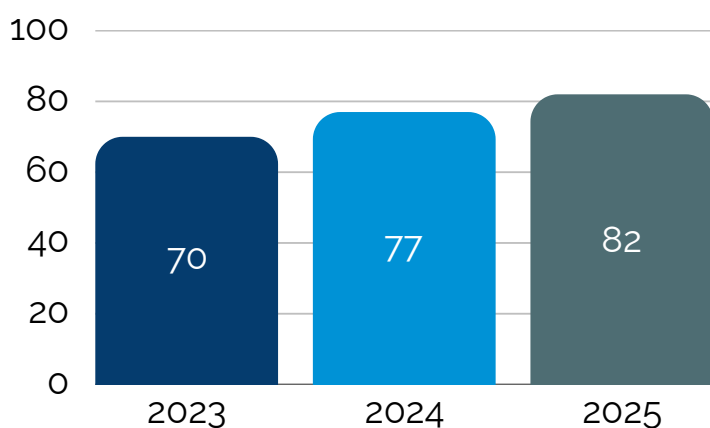
À ce titre, le taux de conversion des offres d'emploi (offres acceptées / offres émises) s'établit à 82 % en 2025. Le suivi de cet indicateur permet d'analyser les motifs de refus des candidats et d'identifier les axes d'amélioration des pratiques de recrutement. Il constitue ainsi un levier d'ajustement des politiques RH, notamment en matière de positionnement des offres, de compétitivité des packages proposés et de valorisation de la proposition employeur.

La Direction des Ressources Humaines a maintenu un suivi rigoureux et une analyse approfondie des indicateurs RH globaux afin d'identifier les leviers d'engagement ainsi que les causes des départs volontaires. Les analyses réalisées confirment que les attentes des collaborateurs se concentrent principalement sur l'intérêt des missions confiées et les perspectives de développement professionnel. Ces enseignements ont conduit à orienter les actions RH vers un renforcement structuré des dispositifs de développement des compétences et d'accompagnement des parcours.

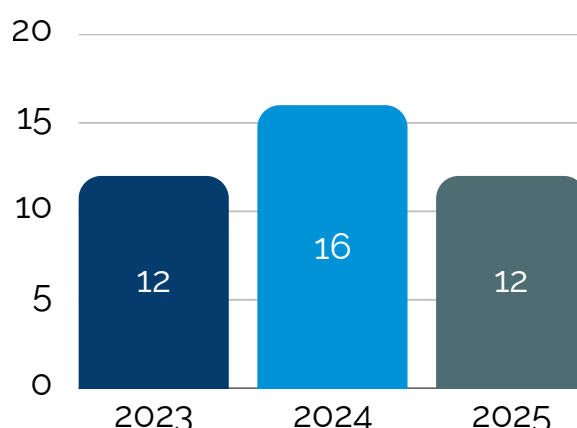
Dans ce contexte, un sondage de type baromètre RH a été lancé à la fin de l'année 2025 afin de mesurer la perception des collaborateurs sur leur environnement de travail et leurs perspectives au sein du Groupe. Les résultats font apparaître un taux de recommandation des collaborateurs de 60,1 % en 2025. Ce niveau, qui traduit une perception globalement positive de l'environnement de travail, met en évidence des attentes encore marquées en matière de développement professionnel. L'analyse de cet indicateur confirme ainsi la pertinence des actions engagées par le Groupe pour renforcer la lisibilité des parcours de carrière et les opportunités de montée en compétences.

En réponse à ces enjeux, le Groupe a poursuivi en 2025 la structuration de son offre de formation et le déploiement d'outils dédiés au pilotage des compétences, notamment à travers la généralisation d'une plateforme e-learning et le déploiement de l'outil de gestion des compétences Neobrain. Ces initiatives visent à offrir un accès élargi et homogène à la formation, à mieux identifier les besoins individuels et collectifs, et à accompagner de manière plus proactive les trajectoires professionnelles.

Dans cette perspective, la mobilité interne demeure en 2025 un levier essentiel de la politique RH. Elle favorise la circulation des compétences, soutient le partage des savoir-faire et contribue à la diffusion de l'innovation entre les entités.



Taux de conversion – Proposition d'embauche (%)



Taux de recrutement par mobilité interne (%)

6.4 ENGAGEMENT SOCIÉTAL

En 2025, SOGECLAIR confirme son engagement en faveur de la cohésion sociale et du développement économique des territoires dans lesquels le Groupe est implanté. Cet engagement constitue un levier essentiel pour soutenir l'investissement, l'innovation et la croissance durable de nos activités. Membre actif du GIFAS et du GICAT, le Groupe contribue aux réflexions collectives sur l'évolution des filières industrielles, les enjeux de souveraineté technologique et l'attractivité des métiers. Cette implication favorise le développement d'initiatives collaboratives entre industriels, notamment en matière de promotion des métiers, d'orientation des talents et d'adaptation des compétences aux besoins futurs du secteur.

Le Groupe demeure également engagé au sein du Club GALAXIE et de l'association Tompasse, contribuant ainsi au rayonnement des filières du spatial et des systèmes embarqués. À travers ces réseaux, les collaborateurs participent aux échanges entre acteurs publics, privés et académiques, renforçant la coopération sectorielle et la diffusion des savoir-faire. Cette implication traduit la volonté du Groupe de contribuer activement à la dynamique de l'emploi et à la structuration des écosystèmes industriels.

Par ailleurs, le partenariat avec l'association Le Cœur des Entreprises s'est poursuivi en 2025 afin de soutenir des initiatives solidaires et d'insertion professionnelle. Depuis le début de cette collaboration, le Groupe a contribué à hauteur de 15 000 euros à cette cause, illustrant son engagement durable en faveur de la solidarité et de l'inclusion.

L'inclusion professionnelle demeure par ailleurs un axe d'engagement prioritaire. En 2025, les équipes ont poursuivi leur participation à des dispositifs favorisant l'accès à l'emploi, notamment à travers des actions d'accompagnement à la préparation aux entretiens et à la découverte du monde professionnel. Le Groupe a également reconduit ses actions avec la Maison Jacqueline Auriol, en proposant des ateliers de préparation aux entretiens pour les étudiants. Ces initiatives contribuent à rapprocher le monde académique et l'entreprise, tout en facilitant l'insertion professionnelle des jeunes talents.

6.5 DIVERSITE & INCLUSION

► PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DANS L'EMPLOI

Le Groupe et ses collaborateurs, sous l'impulsion de la Gouvernance et de la Direction Générale, veillent au respect des droits humains et des principes issus des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, notamment la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants.

Signataire de la Charte de la Diversité depuis le 9 décembre 2008, SOGECLAIR réaffirme son engagement en faveur de l'égalité de traitement et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient liées à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation familiale, aux convictions, au handicap ou à toute autre caractéristique personnelle. Cette démarche est portée conjointement par la Direction Générale et les Ressources Humaines et s'inscrit dans une politique globale de responsabilité sociale.

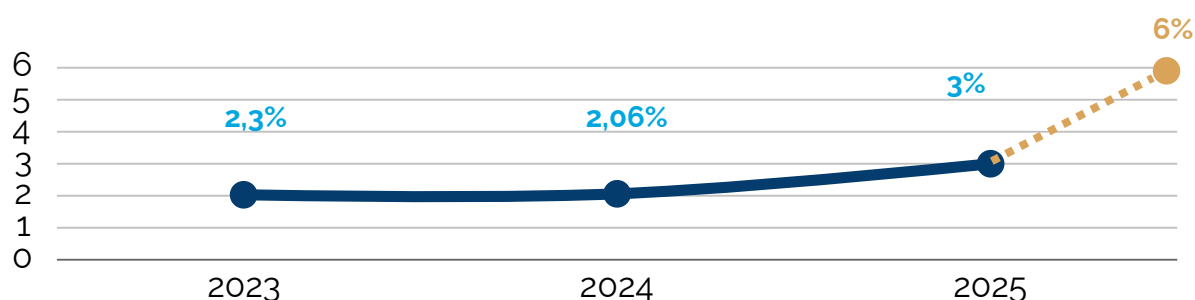
Le Code de conduite du Groupe prohibe toute forme de discrimination liée au handicap et promeut l'égalité d'accès à l'emploi et aux conditions de travail. En 2025, cette ambition s'est traduite par la création d'un comité handicap France, réunissant des représentants des Ressources Humaines, de la RSE et un réseau de référents handicap. Ce comité a pour vocation de partager les problématiques terrain, de coordonner les actions d'acment et de sensibilisation, et de mesurer et suivre les indicateurs relatifs à l'inclusion des personnes en situation de handicap, conformément aux dispositifs français existants (RQTH).

Un appel à volontariat a permis de constituer un réseau de référents handicap sur le territoire français. Ces collaborateurs ont bénéficié d'un parcours de formation dédié, incluant des cas pratiques, afin de renforcer leur capacité d'écoute, d'orientation et d'accompagnement des équipes. Par ailleurs, le Groupe s'est mobilisé lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées à travers des actions de sensibilisation, de communication interne et des permanences d'information destinées aux salariés.

Dans les autres pays où le Groupe est présent, il n'existe pas de dispositif équivalent au RQTH et donc de suivi formalisé des indicateurs. Néanmoins, SOGECLAIR veille partout à appliquer les principes d'égalité et de non-discrimination dans le recrutement, l'intégration et la gestion des collaborateurs. Les postes sont adaptés, autant que nécessaire, aux situations de handicap, afin de garantir l'accessibilité et la participation pleine et entière de chacun aux activités professionnelles, dans le respect des spécificités légales et culturelles locales.

En 2026, le Groupe lancera une politique handicap formalisée en France, visant à structurer les actions, coordonner le suivi des indicateurs et renforcer l'inclusion. Cette initiative constitue également une étape vers une future extension progressive au niveau international, afin de promouvoir l'accessibilité et l'égalité des chances pour tous les collaborateurs du Groupe.

Le Groupe veille enfin à accompagner chaque collaborateur en situation de handicap tout au long de son parcours professionnel. En lien avec les services de santé au travail et les experts concernés, des aménagements adaptés peuvent être mis en place afin de faciliter l'exercice des missions, prévenir les situations de difficulté et favoriser une inclusion durable au sein des équipes.



Part des salariés Sogclair en situation de handicap en France

➤ LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Dans le même esprit de promotion de la diversité au travail, l'égalité femmes-hommes demeure un axe prioritaire pour SOGECLAIR. En 2025, l'écart salarial global entre les hommes et les femmes au sein du Groupe s'élève à 26 % en faveur des hommes. Cet écart est calculé de manière agrégée et ne tient pas compte des différences de niveaux de poste, de responsabilités ou de qualifications, ce qui en limite la portée analytique et appelle à une lecture nuancée.

Dans ce contexte, l'amélioration de la qualité et de la fiabilité des données constitue un enjeu clé. Alors que l'année 2024 reposait sur une collecte décentralisée, chaque responsable Ressources Humaines ayant communiqué la moyenne des salaires au 31 décembre, l'année 2025 marque une évolution structurante avec le lancement d'un DATALAKE RH. Cet outil vise à centraliser progressivement les données et à renforcer la robustesse des analyses. Un premier export consolidé de la moyenne des salaires a ainsi été réalisé à décembre 2025, constituant une base de travail pour les analyses futures.

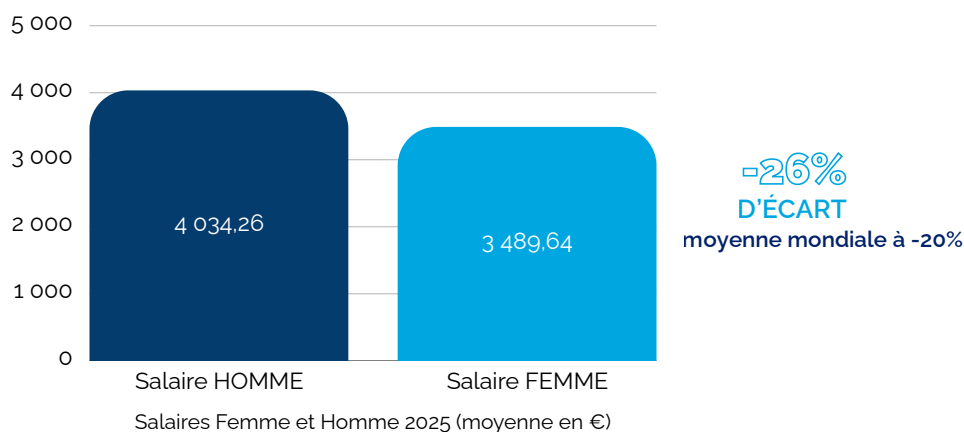
L'évolution de l'écart observé en 2025 s'explique en partie par des facteurs conjoncturels. En particulier, le recrutement de plusieurs profils masculins sur des postes à forte rémunération a contribué à accentuer mécaniquement les écarts globaux, sans pour autant refléter à lui seul les dynamiques structurelles au sein du Groupe.

Parallèlement, des actions concrètes ont été engagées pour mieux structurer les pratiques de rémunération. En France, l'année 2025 a ainsi été marquée par la poursuite du développement de grilles salariales au sein de certaines filiales. Ces travaux visent à structurer davantage les niveaux de rémunération, à objectiver les décisions d'évolution salariale et à mieux maîtriser les écarts entre les postes. Ils s'inscrivent également dans une démarche d'anticipation des exigences liées à la future réglementation européenne en matière de transparence des rémunérations.

Ces constats et initiatives soulignent la nécessité de renforcer notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la parité salariale. La mise en place d'une organisation des Ressources Humaines plus intégrée à l'échelle du Groupe constitue à cet égard un levier structurant, permettant un pilotage plus homogène et un suivi renforcé d'indicateurs clés relatifs à l'égalité et à l'équité entre les sexes.

Dans cette dynamique, à partir de 2026, plusieurs politiques Groupe en matière de rémunération seront progressivement déployées, notamment en ce qui concerne la rémunération variable (bonus) et certains avantages tels que les voitures de fonction, afin d'harmoniser les pratiques et de renforcer l'équité entre les collaborateurs.

À horizon 2030-2033, le Groupe prévoit d'approfondir et de structurer davantage ses actions, en s'appuyant notamment sur la montée en puissance du DATALAKE RH et sur un suivi rigoureux d'indicateurs harmonisés. L'ambition est de progresser de manière durable vers un environnement de travail plus inclusif et équitable, en réduisant les écarts salariaux et en renforçant la transparence et l'équité des pratiques de rémunération.



Filiales exclues du calcul en raison de leur effectif : MSB Globales Ressources, Orkital Sydac Australie, Sera, Sogecclair UK.

S.A. SOGECLAIR

7, avenue Albert Durand

31700 Blagnac

RAPPORT D'ASSURANCE LIMITEE DU COMMISSAIRE AUX COMPTES PORTANT SUR LE RAPPORT ESG

Exercice clos le 31 décembre 2025

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur les informations ESG établies volontairement par la société SOGECLAIR (ci-après « l'Entité »), au regard du référentiel retenu par l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), présentées dans le document joint au présent rapport (ci-après le « Rapport RSE »).

CONCLUSION D'ASSURANCE LIMITEE : Sur la base des travaux que nous avons mis en oeuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel. Observation Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur la note « Méthodologie du reporting » du Rapport RSE qui précise que les Informations ont été établies dans un contexte de publication volontaire basé sur l'ancien référentiel DPEF et enrichi d'une matrice de double matérialité.

PREPARATION DES INFORMATIONS: L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité avec celles d'autres entités et au fil du temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport RSE.

RESPONSABILITE DE L'ENTITE : Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en oeuvre et maintenir un contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

RESPONSABILITE DU COMMISSAIRE AUX COMPTES: Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en oeuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l'entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLIQUEE: Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention. Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

INDEPENDANCE ET CONTROLE QUALITE: Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.821-28 du code de commerce, par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité comprenant des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

NATURE ET ETENDUE DES TRAVAUX: Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- sélectionné sur la base de notre jugement professionnel les informations que nous avons considérées les plus importantes, pour lesquelles nous avons mis en oeuvre des procédures de substance consistant à apprécier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion. Les procédures mises en oeuvre dans le cadre d'une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

RESTRICTIONS SUR LA DISTRIBUTION ET L'UTILISATION: Les diligences mises en oeuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en oeuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins. En notre qualité de commissaire aux comptes de la société SOGECLAIR, notre responsabilité à l'égard de la société SOGECLAIR et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n'acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n'acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers. Nous ne pourrions être tenus responsables d'aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d'un comportement dolosif ou d'une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de la société SOGECLAIR et de ses filiales. Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant

Toulouse, le 16 avril 2026
La Commissaire aux Comptes
EXCO FIDUCIAIRE DU SUD-OUEST
Sandrine Bourget