



Rapport RSE 2025

Avril 2026

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

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

En 2025, Sonepar a réalisé un chiffre d'affaires de 33,6 milliards d'euros. Présent dans 39 Pays et doté d'un vaste réseau d'enseignes de distribution, le Groupe mène une transformation ambitieuse pour servir ses clients avec une expérience omnicanale ainsi qu'une sélection de solutions durables sur les marchés de l'industrie, du bâtiment et de l'énergie.

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

Le Rapport RSE présente l'engagement de Sonepar en faveur d'une croissance durable reposant sur trois piliers : le social, l'environnement et la conduite des affaires.

Acteur de référence de la distribution de matériel électrique, Sonepar contribue activement à la transition énergétique par son positionnement unique au sein de la chaîne de valeur électrique. Le Groupe poursuit son engagement de réduction de son empreinte carbone, selon une trajectoire validée par la SBTi depuis 2022.

Sonepar reconnaît le capital humain comme levier central de création de valeur durable, et structure son action autour de l'inclusion, du développement des compétences, de la qualité de vie au travail et de la santé-sécurité.

En intégrant pleinement la gouvernance et l'intégrité à sa stratégie, Sonepar renforce la transparence et la maîtrise des risques et promeut une culture d'excellence au service d'une performance pérenne et responsable.



Dans ce rapport :

01 – Présentation du Groupe	6	05 – Performance sociale	102
1.1 Notre performance	8	5.1 Vision stratégique et gouvernance	104
1.2 Nos principales réalisations en 2025	10	5.2 Impacts, risques et opportunités	104
1.3 Notre histoire	12	5.3 Effectifs propres	105
1.4 Notre Raison d'être	14	5.4 Respect des droits humains	114
1.5 Nos valeurs	15		
1.6 Notre modèle de création de valeur	16	06 – Conduite des affaires	116
1.7 Notre stratégie	18	6.1 Vision stratégique et gouvernance	118
1.8 Nos marchés	20	6.2 Impacts, risques et opportunités	118
1.9 Nos activités	22	6.3 Culture d'entreprise et politique de conduite des affaires	118
1.10 Notre organisation régionale	24		
02 – Gouvernance	32	07 – Indicateurs extra-financiers	134
2.1 Organisation de la gouvernance	34	7.1 Tableau des indicateurs de durabilité	136
2.2 Missions et travaux du Conseil d'Orientation et des Comités	41	7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs	141
2.3 La Direction du Groupe	47	7.3 Hypothèses retenues et circonstances particulières	144
2.4 Comités internationaux	51		
03 – Engagement de Sonepar	52	08 – Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes	146
3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe	54	8.1 Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes sur le Rapport RSE	148
3.2 Les grandes étapes de notre démarche RSE	56		
3.3 Chiffres clés 2025	58	09 – Annexe – Tableau de concordance CSRD	152
3.4 Gouvernance RSE	60	9.1 Tableau de concordance CSRD	154
3.5 Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable	62		
3.6 Gestion des risques et analyse de double matérialité	63	10 – Plan de vigilance	158
04 – Performance environnementale	82	10.1 Plan de vigilance	160
4.1 Vision stratégique et gouvernance	84	11 – Informations diverses	164
4.2 Changement climatique	85	11.1 Informations générales sur la société	166
4.3 Biodiversité et écosystèmes	98	11.2 Capital social	166
4.4 Utilisation des ressources et économie circulaire	99		
		Acronymes	167
		Glossaire	168

Entretien avec Philippe Delpech

Quelle fut la performance de Sonepar en 2025 ?

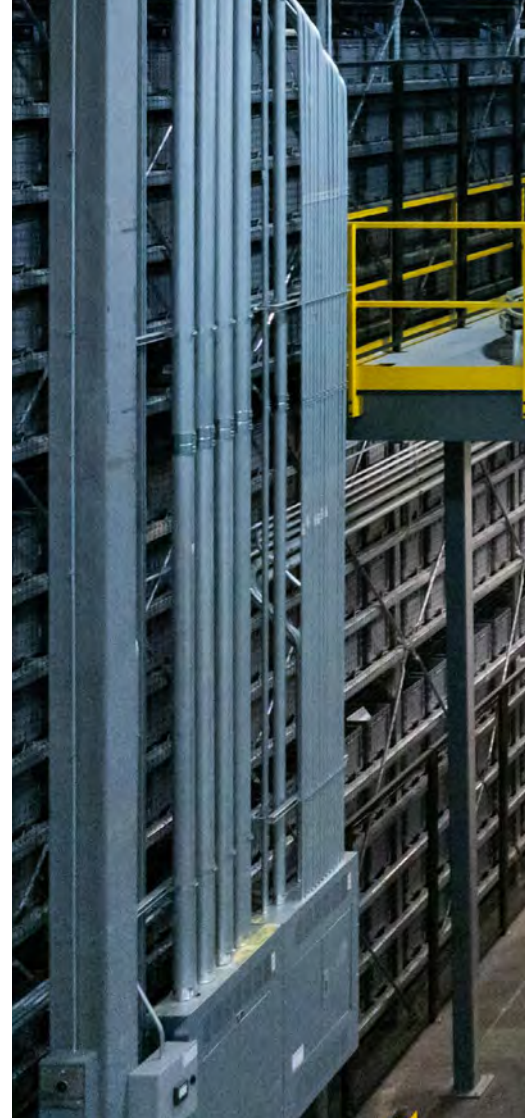
Sonepar a augmenté son chiffre d'affaires de 3,6 % et renforcé sa rentabilité, malgré une année difficile pour l'économie mondiale. Ce résultat reflète une stratégie ambitieuse, parfaitement exécutée, et soutenue par l'engagement de nos collaborateurs à travers le monde.

L'année écoulée a été particulièrement solide dans les Régions Amériques et Asie-Pacifique. L'Europe a connu des conditions plus difficiles que prévues au premier semestre, mais le marché s'est ensuite stabilisé au troisième trimestre, puis légèrement redressé en fin d'année.

L'électrification du monde crée des opportunités pour Sonepar, dans des secteurs tels que le transport, les énergies renouvelables et les *data centers*. Ces derniers connaissent une croissance rapide, et nous avons dépassé 1,5 milliard d'euros de ventes sur ce segment en 2025.

Où en est la transformation de Sonepar ?

La première phase de la transformation de Sonepar, débutée il y a cinq ans, est désormais très avancée. En 2026, le Groupe exploitera une quarantaine de centres de distribution automatisés dans le monde, et plus de 10 Pays auront adopté *Spark*, notre plateforme digitale qui simplifie l'expérience clients et collaborateurs.



« Sonepar a augmenté son chiffre d'affaires de 3,6 % et renforcé sa rentabilité. Ce résultat reflète une stratégie ambitieuse, parfaitement exécutée, et soutenue par l'engagement de nos collaborateurs à travers le monde. »



Nous sommes entrés dans la seconde phase de notre transformation en déployant l'intelligence artificielle sur les bases de données que nous construisons depuis cinq ans.

Cette nouvelle étape, que nous présenterons à nos fournisseurs lors du *Strategic Supplier Summit* à Paris en octobre 2026, permettra à nos collaborateurs de prendre des décisions plus rapides et éclairées, créant un véritable avantage différenciant pour Sonepar, aussi bien en matière de service client que de productivité.

En matière de fusions-acquisitions, l'année 2025 a été consacrée à l'intégration des activités acquises l'année précédente, représentant 2,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Echo Electric en Amérique du Nord en est un excellent exemple, avec la consolidation de cinq sociétés en une seule. En 2025, le marché des acquisitions a ralenti du fait de l'incertitude économique et de la baisse des résultats en Europe. Sonepar a cependant acquis 10 sociétés en Belgique, au Brésil, en Espagne et en Italie.

Quelles sont les autres réalisations que vous souhaitez souligner ?

Lors de mes déplacements au sein du Groupe, je suis très impressionné par la manière dont chaque Pays s'approprie la Raison d'être de Sonepar avec une touche locale, en lançant des initiatives remarquables, axées sur les communautés, notre empreinte écologique, ou la circularité.

Sonepar s'appuie sur une approche efficace fondée sur six engagements, dont le plan annuel d'actionnariat salarié initié par Colam Entreprendre. En 2025, ce plan a enregistré un taux d'acceptation de 92 % parmi les collaborateurs Sonepar éligibles. C'est encore mieux qu'en 2024 et cela représente 28 000 nouveaux actionnaires potentiels. Cela illustre la combinaison unique entre valeurs familiales et business à travers le Groupe.

Quelles sont vos perspectives pour 2026 ?

Comme chacun le sait, l'environnement macro-économique reste instable en 2026, accentué par le conflit du Moyen Orient dont les conséquences sont encore inconnues. Les conditions de marché en

Europe s'améliorent ces derniers mois et les Régions Amériques et Asie-Pacifique ont terminé 2025 sur une dynamique positive.

Les tendances mondiales en matière d'électrification continuent de créer de fortes opportunités, et la transformation de Sonepar génère des gains de productivité et une amélioration du niveau de service client que nos concurrents peinent à égaler.

Parallèlement, nous continuerons à surveiller et à nous adapter rapidement aux tensions géopolitiques, à l'impact des taux d'intérêt sur la construction et aux fluctuations monétaires.

Nous ne transformons pas seulement Sonepar : nous transformons aussi toute l'industrie de la distribution de matériel électrique aux professionnels.

Philippe Delpech

Représentant permanent de Colam Entreprendre, Président

Qui sommes-nous ?

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

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

Notre Raison d'être

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

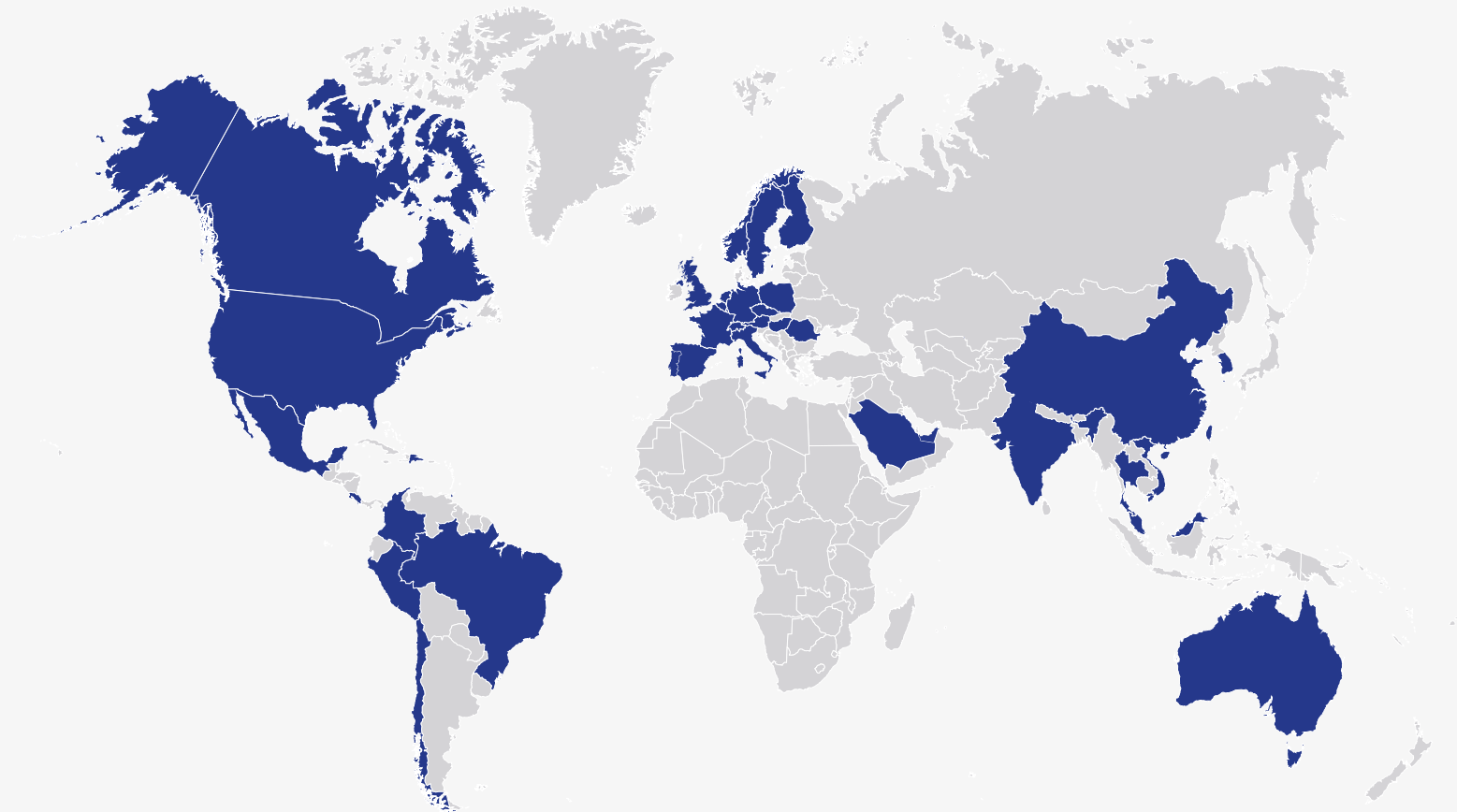
Notre mission

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

Notre ambition

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

Notre présence géographique



Chiffres clés

Chiffre d'affaires

33,6 Mds€

2024 : 32,5 Mds€

Collaborateurs

45 908

2024 : 46 377

Centres de distribution

184

2024 : 188

Agences

2 351

2024 : 2 396

Femmes dirigeantes⁽¹⁾

22 %

2024 : 22 %

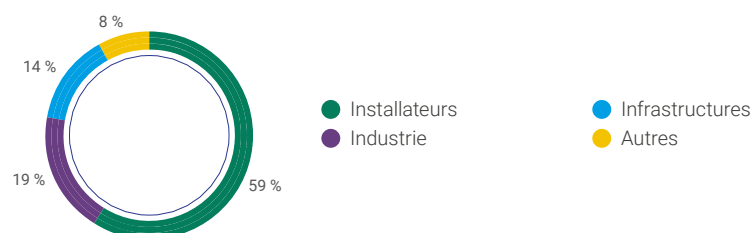
Pays

39

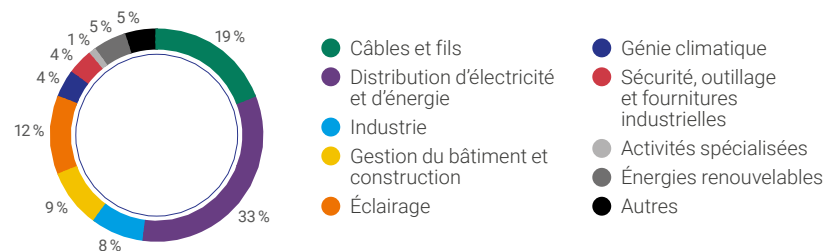
2024 : 41

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

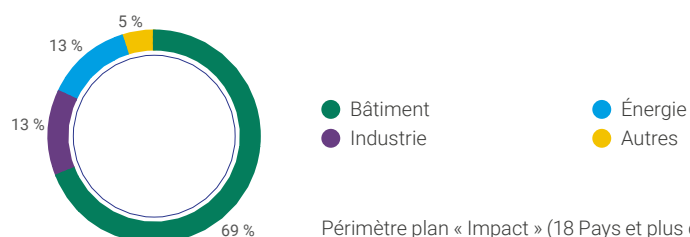
Répartition du chiffre d'affaires par type de client



Répartition du chiffre d'affaires par segment de produits



Répartition du chiffre d'affaires par marché



Périmètre plan « Impact » (18 Pays et plus de 95 % du chiffre d'affaires du Groupe).



Présentation du Groupe

1.1	Notre performance	8
1.2	Nos principales réalisations en 2025	10
1.3	Notre histoire	12
1.4	Notre Raison d'être	14
1.5	Nos valeurs	15
1.6	Notre modèle de création de valeur	16
1.7	Notre stratégie	18
1.8	Nos marchés	20
1.9	Nos activités	22
1.10	Notre organisation régionale	24





Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente le Groupe et donne une vue d'ensemble de ses activités, performances et ambitions. Il décrit le bilan de l'année 2025 et fournit un aperçu de la vision à long terme de Sonepar.

En savoir plus : www.sonepar.com

01



1.1 Notre performance (financière et extra-financière)

1.1.1 Notre performance financière

Chiffre d'affaires 2025

33,6 Mds€

2024 : 32,5 Mds€

Croissance vs 2024

+ 3,6 %

2024 vs 2023 : - 2,5 %

Croissance autonome

+ 2,2 %

2024 : - 6,2 %

Chiffre d'affaires en ligne

12,3 Mds€

2024 : 11 Mds€



Chiffres clés :

Leader du marché

#1

Chiffre d'affaires des acquisitions

245 M€

CDC automatisés

37



Investissements

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

1.1.2 Notre performance extra-financière

Prix reçus

En 2025, la performance extra-financière de Sonepar a été reconnue :



La société EcoVadis attribue au Groupe la médaille de platine, la plus haute en matière de développement durable, plaçant Sonepar dans les 1 % des entreprises les mieux notées. EcoVadis évalue les organisations sur la base de quatre domaines : environnement, travail et droits de l'homme, éthique et approvisionnement durable.

Pour la première fois, Sonepar a participé au CDP, l'un des principaux référentiels mondiaux en matière de transparence environnementale, et a obtenu la note B, le meilleur score possible lorsque les données ne sont pas rendues publiques.

Il s'agit d'un excellent résultat pour une première évaluation et d'une forte reconnaissance de la qualité et de la robustesse des actions, des données et du reporting liés au climat.

Sonepar est reconnu comme l'un des meilleurs employeurs d'Europe dans un classement établi par le *Financial Times* et le cabinet d'études Statista. Au total, 1 000 entreprises couvrant 26 secteurs ont été évaluées, sur la base d'une vaste enquête au cours de laquelle les collaborateurs étaient invités à indiquer s'ils recommanderaient leur propre entreprise à leurs proches, et quelles autres entreprises de leur secteur ils recommanderaient.

Sonepar remporte l'or dans la catégorie « Meilleur département juridique en France » lors du *Leaders League Alliance Summit*, un événement qui récompense l'expertise des équipes juridiques à travers le monde et figure parmi les principaux rendez-vous annuels de la profession juridique au niveau international. Le jury a notamment reconnu la qualité du programme de conformité déployé par Sonepar.

1.2 Nos principales réalisations en 2025

En 2025, Sonepar poursuit l'accélération de sa transformation :



Proposer la meilleure expérience client du marché

La plateforme omnicanale *Spark* atteint les 2,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2025, dépassant son objectif de 2,2 milliards. Véritable moteur d'innovation, *Spark* redéfinit les standards du secteur tout en proposant une expérience client toujours plus fluide et personnalisée.

Spark est déployé dans neuf Pays (Belgique, Canada, États-Unis, Finlande, France, Hongrie, Italie, Norvège, et Royaume-Uni (Routeo)) et 21 filiales opérationnelles avec des fonctionnalités sur mesure pour répondre aux besoins des clients et des équipes de Sonepar, le tout soutenu par une stratégie omnicanale augmentée avec l'intelligence artificielle. *Spark* est désormais la plateforme e-commerce numéro un du Groupe, incluant *Spark Sales*, la plateforme dédiée à la force de vente et utilisée par plus de 4 000 collaborateurs.

Le partenariat signé entre Sonepar et l'ESCP Business School en 2024 a pour but de développer l'innovation dans la recherche et de préparer les leaders de demain à relever les défis des plateformes stratégiques, en particulier dans le secteur B-to-B et les approches omnicanales. En 2025, la chaire « Nouvelles stratégies de plateformes » fait déjà l'objet de trois projets de recherche et de trois cas pédagogiques.

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



Solutions pour les *data centers*

Les *data centers* représentent un marché en pleine expansion : ils hébergent la puissance de calcul et la connectivité nécessaires au fonctionnement des plateformes *cloud*, de l'intelligence artificielle, de l'analyse en temps réel et des opérations commerciales quotidiennes. Pour rester compétitives, les entreprises accélèrent leurs stratégies numériques et s'appuient sur des infrastructures performantes, évolutives et le plus sobre possible en énergie.

Sonepar joue un rôle stratégique dans cette transformation. En tant que distributeur de solutions techniques, le Groupe accompagne les projets les plus exigeants, du *hyperscale* au *edge*, en passant par les environnements d'entreprise et les sites de colocation. Il s'agit d'une réelle opportunité de croissance pour Sonepar, qui a réalisé plus d'1.5 milliard d'euros de ventes sur ce segment en 2025.

→ **En savoir plus :**
[Solutions pour les *data centers* | Sonepar](#)

Modernisation de la chaîne d'approvisionnement

La transformation de la chaîne d'approvisionnement de Sonepar continue d'accélérer. En 2025, huit projets de modernisation (nouveaux centres de distribution, extension de centres existants, et/ou automatisation) ont été menés à travers le Groupe.

Ces sites, équipés des meilleures technologies, ont été conçus pour augmenter la productivité et le service client tout en étant plus respectueux de l'environnement.

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



Des évènements marquants

Du 15 au 19 septembre 2025, Sonepar a organisé un voyage de presse à Washington avec des journalistes français. Accompagnés de Philippe Delpech, ils ont pu visiter le centre de distribution de Capital Electric et s'entretenir avec l'équipe dirigeante de Sonepar USA sur l'activité du Groupe aux États-Unis et l'essor des *data centers* sur le territoire américain. Une rencontre

organisée avec l'association nationale des fabricants d'électricité (NEMA) et l'association nationale des installateurs électriques (NECA) a permis de donner des éléments de contexte économique et politique. Cette opération menée par la Direction de la Communication a engendré plusieurs retombées positives pour Sonepar dans les médias français : Les Échos, L'Usine Nouvelle et Le Figaro.

Le 12 novembre 2025 à Garuva (Brésil), Sonepar a franchi une étape historique avec l'inauguration officielle de son nouveau centre de distribution, qui s'étend sur plus de 15 000 m². Ce site devient le plus grand centre de distribution Sonepar en Amérique du Sud et marque un bond stratégique dans la modernisation de l'infrastructure logistique du Groupe dans la région.



La Raison d'être en action

Du 7 au 9 octobre 2025, Sonepar a organisé les *Purpose Days*, un événement coordonné à travers le Groupe visant à donner vie à la Raison d'être de Sonepar : *Powering Progress for Future Generations*⁽¹⁾. Pendant ces journées thématiques, collaborateurs, fournisseurs et clients ont participé à des activités renforçant l'engagement envers la planète et ses habitants.

Cette première édition a rencontré un franc succès : 21 Pays mobilisés, plus de 5 600 participants et plus de 120 activités organisées à travers le Groupe.

Le *Purpose Game*, lancé en 2025, est un jeu de type *serious game* qui permet aux collaborateurs d'appréhender la Raison d'être de Sonepar et de contribuer activement à sa mise en œuvre. Au cours de l'année, plus de 250 sessions ont été organisées, réunissant environ 1 500 participants et générant plus de 700 idées pour enrichir la Raison d'être.

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

Colam Family Sharing

À l'initiative de Colam Entreprendre, holding animatrice, Sonepar a enrichi en 2023 sa Raison d'être d'un sixième engagement : le plan *Colam Family Sharing*. Il s'agit d'un dispositif novateur et récurrent d'attribution d'actions gratuites à l'ensemble des collaborateurs de Sonepar.

Cette initiative traduit l'engagement fort et durable de l'actionnaire familial en faveur du développement de Sonepar et de l'engagement de ses collaborateurs.

En 2025, le taux d'acceptation de ce plan atteint 92 %.

➔ [En savoir plus : Raison d'être](#)

Acquisitions : une année d'intégration

Sonepar a réalisé 10 acquisitions en 2025, représentant 245 millions d'euros de chiffre d'affaires. La stratégie M&A du Groupe s'est majoritairement concentrée sur l'intégration des 17 acquisitions réalisées en 2024, dont sept entreprises nord-américaines, représentant deux milliards d'euros de chiffre d'affaires à elles seules.

Par ailleurs, dans le Midwest des États-Unis, Sonepar a fusionné cinq de ses filiales opérationnelles sous une même marque, Echo Electric, représentant 1,2 milliard d'euros de chiffre d'affaires.

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

1.3 Notre histoire

1970s

Naissance du Groupe à l'initiative des familles Coisne et Lambert, et développement en France.



1980s

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



1990s

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



1969

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

1982

Sonepar s'installe aux Pays-Bas et en Allemagne.

1993

Sonepar s'implante en République tchèque et en Finlande.

1972

Sonepar achète le Comptoir Lyonnais d'Électricité.

1983

Sonepar s'installe en Belgique.

1994/5

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

1976

Sonepar atteint la barre des 1 000 collaborateurs.

1984

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

1998

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

1977

Sonepar achète la société Tabur.

1988

Sonepar s'installe en Italie et en Suisse.

2000s

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



2010s

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



2020s

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



2000

Sonepar s'installe en Chine avec l'acquisition de Supermoon à Hong Kong (SAR).

2011

Sonepar devient leader du marché aux États-Unis.

2021

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

2001

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

2015

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

2022

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

2007

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

2019

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

2023

Spark, la plateforme omnicanale de Sonepar, dépasse le milliard d'euros de chiffre d'affaires, la modernisation de nombreux centres de distribution du Groupe se poursuit et une stratégie d'acquisitions dynamique, orientée vers l'Amérique du Nord, est déployée.

2008

Sonepar acquiert une partie des actifs de Hagemeyer, étendant ainsi son réseau en Asie-Pacifique, en Europe et en Amérique du Nord.

2024

Philippe Delpech est nommé représentant permanent de Colam Entreprendre, Président de Sonepar.

Le Groupe annonce sa Raison d'être, « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès ».

Lancement du plan d'actionnariat salarié *Colam Family Sharing*.

1.4 Notre Raison d'être

La Raison d'être de Sonepar :

Powering
Progress
for Future
Generations

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

L'humanité est confrontée à des défis majeurs et nous devons déployer toute notre énergie pour les relever. Le Groupe est déterminé à agir pour la planète et ses habitants pour les décennies à venir. Notre Raison d'être affirme pourquoi nous existons, ce qui nous unit en tant que Groupe et notre rôle vis-à-vis de la société.

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

Philippe Delpech

Six engagements forts pour concrétiser notre Raison d'être

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



Formation continue

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



Parcours durable du client

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



Circularité des produits

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



Inclusivité

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



Communautés

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



Partage

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

1.5 Nos valeurs

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



Rester proches de nos clients

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



S'engager pour les Hommes et la Planète

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



Montrer l'exemple

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



Oser l'audace

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



1.6 Notre modèle de création de valeur

Ressources

Actifs

39 Pays	184 centres de distribution et 2 351 agences	66 centres de distribution automatisés d'ici 2029
-------------------	---	---

Collaborateurs

45 908 collaborateurs	98 % contrats permanents dans les effectifs	25 % collaboratrices
---------------------------------	---	--------------------------------

Planète

141 kt CO₂ eq émissions liées à nos opérations, scope 1 et scope 2 (market-based)	215 GWh énergie consommée	59,5 % part d'électricité achetée provenant de sources renouvelables
--	-------------------------------------	--

Fournisseurs

46 fournisseurs stratégiques	38,2 % volume d'achat représenté par les fournisseurs stratégiques	100 % fournisseurs stratégiques évalués sur la base de critères d'intégrité
--	--	---

Lignes de produits

Distribution d'électricité et d'énergie	Éclairage
Câbles et fils	Génie climatique
Gestion du bâtiment et construction	Sécurité, outillage et fournitures industrielles
Industrie	Activité spécialisées et autres
Énergies renouvelables	

Tendances sectorielles


- Urbanisation
- Changement climatique et transition énergétique
- Renforcement des compétences liées aux systèmes énergétiques



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

- 6 engagements forts pour concrétiser notre Raison d'être
- Formation continue
 - Inclusivité
 - Parcours durable du client
 - Circularité des produits
 - Communautés
 - Partage

 Digitalisation, automatisation et données

 Préservation des ressources et économie circulaire

 Électrification



Création de valeur

Performance Omnicanale

33,6 Mds€
chiffre d'affaires

245 M€
chiffre d'affaires généré par les acquisitions

36,7 %
ventes réalisées en ligne

Engagement

82 %
taux d'engagement des collaborateurs⁽¹⁾

60 %
collaborateurs inclus dans un plan d'actionnariat salarié

26,2 %
femmes recrutées

(1) Cet indicateur est calculé sur la base de la campagne *Open Voices 2024*.

Environnement

1,58 Md€
chiffre d'affaires généré par les produits liés aux énergies renouvelable

62 %
achats d'emballages recyclés⁽²⁾

1 549 t
Déchets d'équipements électriques et électroniques (« DEEE ») collectés et revalorisés

(2) Le périmètre de l'indicateur inclut tous les Pays du plan stratégique « Impact ».

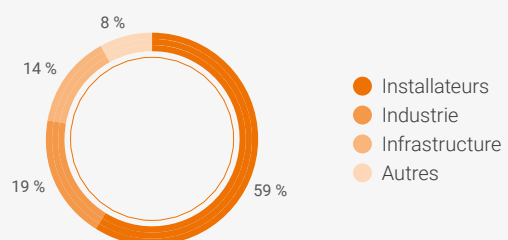
Clients

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

Jusqu'à 300k
références en stock

51
indice de satisfaction client *Net Promoter Score* (« NPS »)

Types de clients



Éthique et intégrité

99 %
du chiffre d'affaires du Groupe audité fin 2025 (loi Sapin II)

45 795
collaborateurs formés depuis 2018 en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence

Membre du Global Compact des Nations Unies



1.7 Notre stratégie

Le plan stratégique « Impact », mis à jour en 2025, établit la feuille de route stratégique à cinq ans de Sonepar.

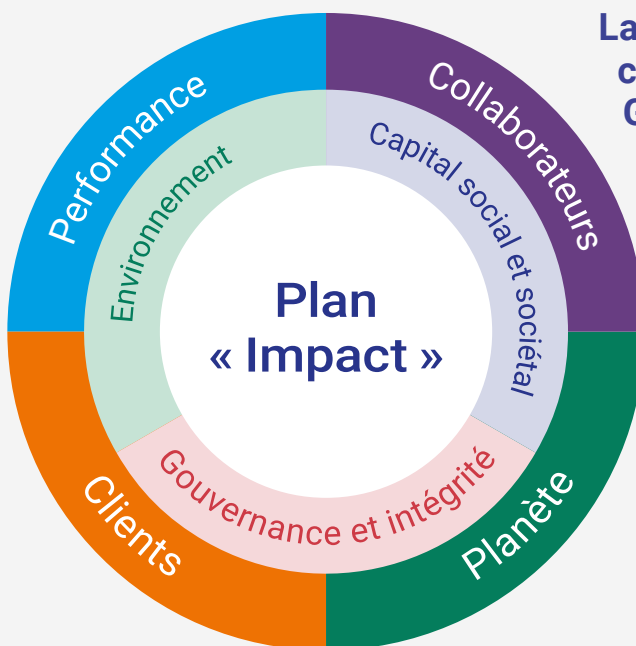
Ses quatre piliers stratégiques sont les suivants :

Performance

Collaborateurs

Planète

Clients



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

Gouvernance et intégrité

Capital social et sociétal

Environnement

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

Le chiffre d'affaires de l'activité Électrique devrait ainsi passer de 32,4 milliards d'euros en 2024 à 39,1 milliards en 2029, soit une progression annuelle moyenne de + 3,9 %.

Le marché mondial de la distribution électrique s'élevait à environ 484 milliards d'euros en 2024 et devrait atteindre les 511 milliards d'euros en 2029, soit une progression annuelle moyenne de + 1,1 % selon les estimations de nos Pays. Sonepar vise une part de marché mondial de 7,7 % en 2029, contre 6,7 % en 2024, et entend affirmer sa position de leader mondial. Hors Inde et Chine, Pays dans lesquels Sonepar est peu

présent sur le marché du bâtiment, le marché s'élève, selon les estimations du Groupe, à environ 339 milliards d'euros en 2024 et devrait approcher les 356 milliards d'euros en 2029.

Les opportunités d'acquisitions identifiées par les Pays représentent 4,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires supplémentaire en 2029 (dont la moitié aux États-Unis), ce qui ferait passer le chiffre d'affaires total à près de 43,5 milliards d'euros. Le Plan « Impact » met ainsi l'accent sur une croissance équilibrée, intégrant environ 55 % de croissance organique sur les cinq prochaines années et 45 % de croissance via des acquisitions.

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

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

Performance

Deux axes stratégiques irriguent la transformation du Groupe :

- Une feuille de route numérique ambitieuse comprenant l'implémentation de la plateforme *Spark* à échelle mondiale. Sonepar vise à devenir le premier distributeur de matériel électrique « B-to-B » au monde à offrir une expérience omnicanale synchronisée par segment de clients et catégorie de produits. Il s'agit aussi d'aider la force de vente – 25 000 collaborateurs, commerciaux terrain ou sédentaires, répartis sur un réseau de 2 300 agences dans le monde – à mieux gérer son portefeuille. Cela veut dire lui donner des perspectives contextuelles lui permettant d'attirer des prospects, comme d'optimiser son taux de conversion et de fidélisation.
- L'automatisation et la standardisation des plateformes logistiques pour en faire la meilleure de l'industrie. Cela signifie augmenter la capacité de stockage du Groupe, mais aussi accélérer l'automatisation des sites grâce à l'apport de la robotique et de l'Internet des objets. La logistique chez Sonepar est une force stratégique avec plus de 12 000 collaborateurs, 184 centres de distribution, 2 millions de mètres carrés de stockage et 4 milliards d'euros de stocks de produits.

Clients

Sonepar développe une approche commerciale autour de deux piliers :

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

Collaborateurs

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

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

Planète

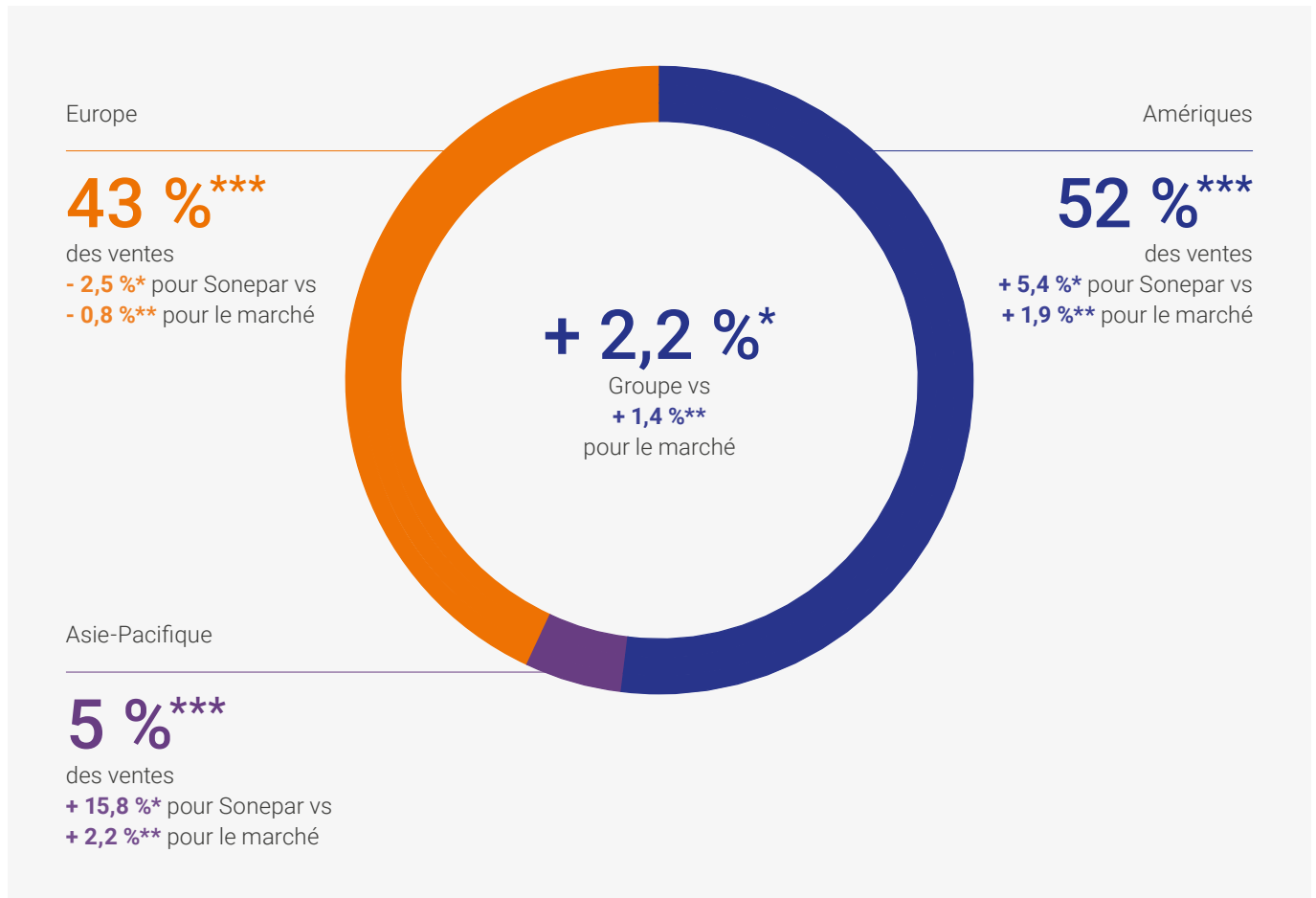
Solidaire des Accords de Paris, Sonepar a mis en place dans chacun de ses Pays des plans d'action qui visent à réduire son empreinte carbone pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5°C.

Porté par les équipes sur le terrain, ce dispositif s'accompagne d'une formation intensive de chaque collaborateur du Groupe au développement durable et à l'atteinte de la trajectoire de décarbonation de Sonepar et des engagements de notre Raison d'être.

1.8 Nos marchés

Croissance estimée du marché de la distribution électrique par rapport à 2024

En 2025, Sonepar a encore gagné des parts de marché dans le segment de la distribution de matériel électrique, hors ventes directes des fournisseurs, reflétant la performance exceptionnelle du Groupe. Ce dernier conforte ainsi son positionnement de leader mondial des distributeurs généralistes en matériel électrique.



* Croissance autonome de Sonepar (activité Électrique).

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

*** Mix géographique.

Présent dans 39 Pays

Le Groupe réalise 97 % de son chiffre d'affaires (activité Électrique) dans les Pays où il est parmi les trois premiers acteurs.

Sonepar estime être le n°1 dans 10 Pays et le n°2 ou 3 dans 15 Pays.



1.9 Nos activités

1.9.1 Familles de produits



Sonepar est le leader mondial de la distribution aux professionnels de matériel électrique, de solutions et services associés.

Le Groupe sélectionne chez les fabricants les matériels et solutions techniques les plus adaptés aux besoins locaux de ses clients. Selon les Pays, ce sont jusqu'à 300 000 produits qui sont mis à leur disposition au bon endroit et au bon moment.

Distribution d'électricité et d'énergie (33 %*)

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

Génie climatique (4 %*)

- Chauffage
- Ventilation
- Climatisation

Câbles et fils (19 %*)

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

Énergies renouvelables (5 %*)

- Énergies renouvelables
- Stockage d'énergie

Contrôles et automatismes industriels (8 %*)

- Automatismes et contrôles industriels

Éclairage (12 %*)

- Lampes
- Ampoules
- Accessoires

Gestion du bâtiment et construction (9 %*)

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

Sécurité, outillage et fournitures d'ingénierie (4 %*)

- Matériel de sécurité
- Outils et fournitures d'ingénierie

Activités spécialisées (1 %*)

- Électronique domestique et grand public
- Matériel sanitaire

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



1.9.2 Des solutions adaptées aux besoins des clients



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

📍 Sonepar contribue au plus grand projet hospitalier d'Europe

Le futur CHU de Nantes est le plus grand chantier hospitalier d'Europe, avec 230 000 m² de construction sur quatre ans. Pour relever ce défi, Sonepar a mis en place un système logistique à la demande, conçu pour les grands chantiers. Cette solution garantit des livraisons précises, des kits préassemblés et un suivi continu pour simplifier les opérations et éviter les retards.

La durabilité est au cœur de cette organisation. Les livraisons sont effectuées en utilisant des bacs réutilisables, les tourets de câbles sont récupérés et les emballages recyclés. Des modes de transport bas carbone, comme les véhicules électriques et les camions au biogaz, réduisent également les émissions. Des partenariats inclusifs, tels que le travail de préassemblage d'EsatCo, donnent du sens au projet et reflètent l'engagement de Sonepar pour la responsabilité et l'efficacité.



Éclairage intelligent

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

Maison connectée

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

Gestion technique du bâtiment

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



Marques exclusives

Sonepar Global Sourcing Europe (SGSE), est propriétaire et responsable du développement stratégique des deux marques exclusives du Groupe : TRADEFORCE et LIT by Cardi.

TRADEFORCE est une gamme d'outils et d'équipements de sécurité destinés exclusivement aux professionnels. Créée en Australie en 2005, la gamme s'est développée à partir d'un besoin d'équipements capables de résister aux environnements difficiles et aux conditions éprouvantes auxquels sont confrontés les professionnels. Aujourd'hui, SGSE fournit une gamme complète d'équipements de protection et d'outils essentiels.

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

La gamme TRADEFORCE est déployée dans 15 Pays et la gamme LIT by Cardi dans 14 Pays en Europe.

1.10 Notre organisation régionale

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le Groupe est organisé autour de trois Régions opérationnelles.

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

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

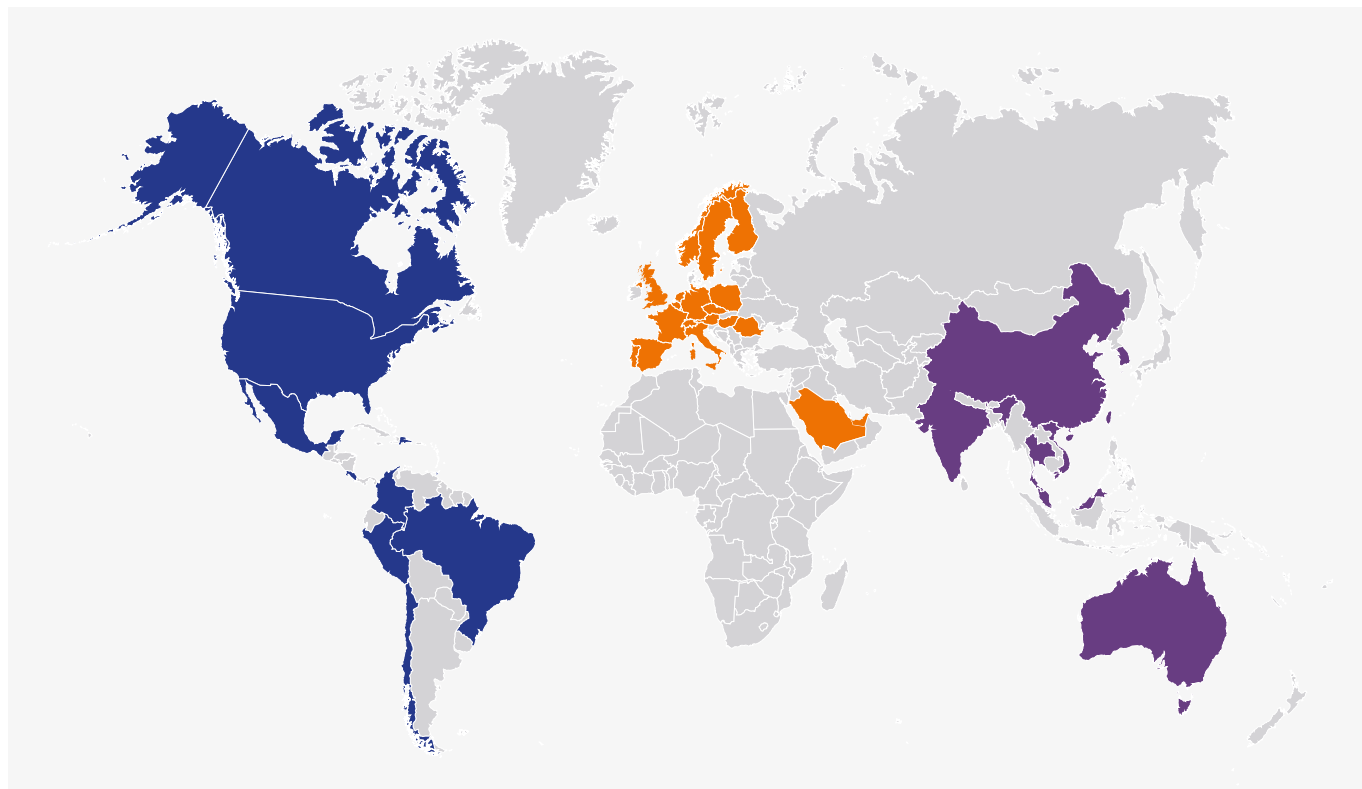
Les Présidents de Région, dans l'esprit de subsidiarité énoncé dans la Charte de Gouvernance du Groupe, relaient les missions de la Présidence du Groupe et les standards de gouvernance.

Ils ont notamment pour mission de :

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



Nos trois Régions opérationnelles⁽¹⁾



Amériques

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

➔ En savoir plus : **p 26**



Europe

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

➔ En savoir plus : **p 28**



Asie-Pacifique

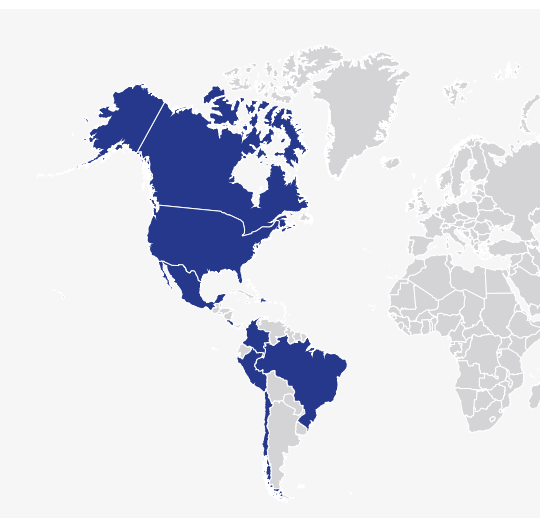
Australie
Chine (dont les régions administratives spéciales de Hong Kong et de Macao)
Corée du Sud
Inde
Malaisie
Singapour
Thaïlande
Vietnam

➔ En savoir plus : **p 30**

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

1.10.1 Amériques

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



Chiffres clés :

Chiffre d'affaires

17,3 Mds€

Collaborateurs

19 373

Agences

809

Centres de distribution

94

Performance

En 2025, la Région Amériques a réalisé un chiffre d'affaires de 17,3 milliards d'euros, soit une croissance de 14 % à taux de change constant, malgré des conditions macroéconomiques difficiles, qui reflète la performance exceptionnelle de 19 000 collaborateurs, l'excellence opérationnelle, portée par l'automatisation de la *supply chain*, le déploiement de *Spark* et l'intégration de multiples acquisitions.

Les vents contraires dans la construction commerciale liés à des taux d'intérêt élevés, à l'incertitude liée aux droits de douane et aux pénuries de main-d'œuvre ont été compensés par l'expansion des *data centers*, le rapatriement de la production industrielle et les investissements continus dans les infrastructures électriques pour répondre à la demande croissante.

La transformation et l'intégration se sont poursuivies dans toute la Région afin de tirer parti de la taille, des processus et de la stratégie de Sonepar et d'offrir aux clients la gamme de solutions la plus complète. Aux États-Unis, l'entreprise a mené à bien huit conversions ERP et sept intégrations paie & avantages sociaux. Un jalon majeur a été la consolidation de Springfield Electric, Richards Electric, Pepco et Holt au sein d'Echo Electric, qui dépasse désormais 1,2 milliard de dollars de ventes et compte 1 300 collaborateurs répartis dans neuf États. Au Brésil, quatre acquisitions Rockwell ont considérablement renforcé les capacités dans le segment en forte croissance de l'automatisation industrielle.

La notoriété de la marque s'est renforcée grâce à la campagne nationale *Our Knowledge is ELECTRIC*, qui a dépassé les objectifs de portée, d'engagement

et de conversion. Les ventes en ligne ont atteint 31 % du chiffre d'affaires, tandis que la plateforme *Digital Job Center* pour les installateurs américains a dépassé 2 milliards de dollars de revenus. La croissance de 30 % de cette plateforme de gestion de projets depuis 2024 illustre la demande pour des outils permettant de pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

L'expansion des centres de distribution centraux (CDC) reste une initiative clé pour créer des gains d'efficacité et améliorer l'expérience client grâce à un stock élargi et un service plus rapide. Dans le cadre de la transition d'un modèle basé sur les agences vers un modèle logistique centralisé, Sonepar a ouvert en 2025 des centres de distribution régionaux ou centraux près de Denver, Miami et Las Vegas. Au cours des prochaines années, Sonepar USA ajoutera 350 000 mètres carrés d'espace d'entrepotage.

Dans le cadre de la stratégie en matière de chaîne d'approvisionnement, la Région développe également des *hubs* de solutions pour *data centers* afin d'accélérer le soutien à la croissance rapide de la construction de ces infrastructures. Au Canada, chez Lumen, les systèmes de coupe de câbles automatisés continuent à croître rapidement en termes de capacité, atteignant près de 5 000 coupes par semaine.

Le déploiement de *Spark*, pleinement aligné sur la stratégie globale de Sonepar, s'est accéléré en 2025 grâce à l'ajout de la fonctionnalité *Digital Job Center* développée par l'équipe nord-américaine.

Les progrès en matière de développement durable se sont accélérés. Sonepar USA a obtenu la certification « 100 % énergie verte »,

et a pu optimiser les itinéraires et l'efficacité des livraisons ; ce qui a réduit les émissions de CO₂. Des investissements dans l'énergie solaire, les systèmes de gestion énergétique, l'éclairage LED et les dispositifs de contrôle avancés y ont également contribué. Plus de 350 collaborateurs américains ont suivi la formation *Lighting Academy* au sujet de solutions écoénergétiques, et Sonepar USA a reçu le *Colam Sustainability Award* pour le programme *Bright Lights, Brighter Future*, qui fournit des mises à niveau LED aux associations aidant les communautés vulnérables.

Le développement des talents est resté central, avec 700 leaders émergents aux États-Unis diplômés des programmes internes. 94 % des collaborateurs éligibles ont accepté le plan *Colam Family Sharing*, reflétant leur engagement envers la Raison d'être du Groupe.

Perspectives

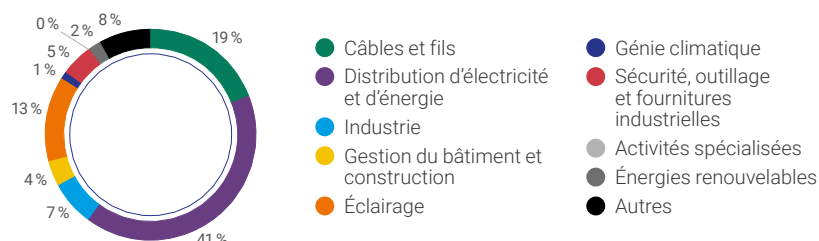
Malgré les défis liés à la hausse des coûts et aux pénuries de main-d'œuvre dans la construction commerciale, le secteur reste globalement résilient. La construction d'infrastructures électriques et de *data centers* s'accélère,

portée par l'électrification, la modernisation des réseaux et l'IA.

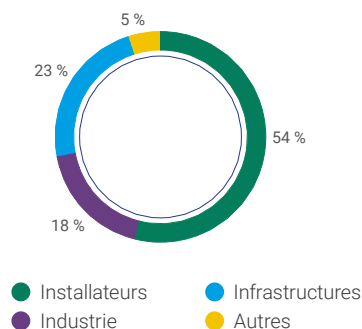
Le rapatriement industriel stimule les investissements dans les installations de production, et les méga-projets soutiennent la croissance à long terme.

Sonepar continuera de compléter la croissance organique par une approche disciplinée des acquisitions et de fournir un service exceptionnel en développant les capacités omnicanales et l'efficacité opérationnelle, tout en favorisant une culture d'amélioration continue.

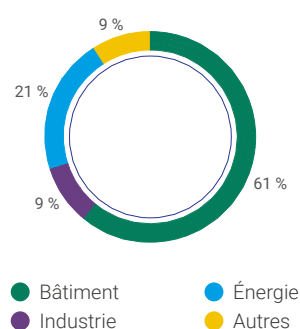
Répartition du chiffre d'affaires par segment de produits



Répartition du chiffre d'affaires par type de client



Répartition du chiffre d'affaires par marché



Périmètre plan stratégique « Impact ».

Hommes

76 %

Femmes

24 %

Moyenne d'âge (ans)

43

Ancienneté Groupe (ans)

8

📌 Une stratégie *data centers* globale

Sonepar USA a lancé une stratégie pour les *data centers*, réunissant les responsables commerciaux, les présidents de filiales opérationnelles et les partenaires fabricants lors du *Data Center Acceleration Summit* à Dallas. Depuis cet événement, les filiales opérationnelles américaines se développent dans le *white space*

(*datacom*) et renforcent leur activité dans le *gray space* (infrastructure électrique).

Les investissements clés incluent les câbles moyenne tension, les chemins de câbles et les produits fournis par les propriétaires, soutenus par une stratégie d'entrepôt flexible visant à positionner Sonepar comme partenaire unique pour les *data centers*.



1.10.2 Europe

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



Chiffres clés :

Chiffre d'affaires

14,4 Mds€

Collaborateurs

22 952

Agences

1 319

Centres de distribution

71

Performance

La Région Europe a généré 14,4 milliards d'euros de ventes en 2025, avec un premier semestre difficile compensé par une stabilisation au troisième trimestre, et une amélioration au quatrième. Cinq acquisitions ont été réalisées et l'activité en Norvège a été cédée.

La construction résidentielle est restée atone malgré des taux d'intérêt bas, les investissements en rénovation étant freinés par l'incertitude économique liée à la géopolitique et aux droits de douane. La performance industrielle a été affectée par l'absence de relocalisation attendue et le ralentissement en Allemagne, bien que la demande du secteur aéronautique ait stimulé la croissance en fin d'année.

La pression sur les marges bénéficiaires a été contrebalancée par des gains de productivité dans la chaîne d'approvisionnement et par la simplification des processus et de l'organisation. L'intégration de Sonepar Global Sourcing Europe au sein de la Région a renforcé les capacités d'achat, notamment dans le photovoltaïque et les énergies renouvelables, et les marques TRADEFORCE et LIT by Cardi ont été déployées à travers l'Europe. Quatre projets d'automatisation ont été achevés dans des centres de distribution en France, aux Pays-Bas et en Espagne.

Les ventes en ligne ont progressé de 2,6 points pour atteindre 45 % des revenus. Le déploiement de *Spark* s'est poursuivi, avec le lancement de *Spark CX* en Espagne et des pilotes en France introduisant l'automatisation des commandes et un centre de contact client pour améliorer la productivité des fonctions supports et du service client.

En Suède, la filiale centenaire Elektroskandia a adopté la marque Sonepar, soulignant l'alignement entre l'entreprise, acquise par Sonepar en 2008, et l'identité, la vision, la mission et la Raison d'être du Groupe.

La solide performance en matière de développement durable a été confirmée par l'évaluation EcoVadis, avec deux Pays obtenant la médaille de platine et trois la médaille d'or. Les objectifs de réduction des émissions ont été dépassés grâce à des initiatives dans toute la Région, notamment l'installation de 7 200 panneaux solaires sur le toit du CDC de Sacchi en Italie, une flotte à 90 % bas carbone et le recyclage des déchets à 92 % en Suède, ainsi que l'adoption, en Belgique, d'un système de gestion énergétique et d'une flotte bas carbone.

L'engagement des collaborateurs est resté une priorité. Sonepar est fier d'avoir été reconnu parmi les Meilleurs Employeurs en Europe par le *Financial Times*. Les *Purpose Days* ont inspiré de nombreuses initiatives, tandis que le programme *Colam Family Sharing* a connu une forte adoption.

Le *Future Leadership Program* a été lancé en partenariat avec l'Université Bocconi, et des enquêtes hebdomadaires en ligne ont été introduites pour suivre la satisfaction des collaborateurs lors des déploiements de projets.

2025 a marqué la première année de la Région Europe, réunissant l'Europe de l'Ouest et l'Europe Centrale et Pays Nordiques. Cette nouvelle organisation a commencé à démontrer la force de l'effet de levier, de la coordination et du travail d'équipe.

Perspectives

Plusieurs facteurs devraient soutenir la croissance en 2026. La construction résidentielle devrait bénéficier des taux d'intérêts bas et de la demande en logement. L'activité commerciale devrait être stimulée par les nouvelles

règlementations en matière de gestion énergétique, alignées sur les engagements européens de réduction du carbone. Une reprise industrielle est attendue, avec les *data centers* et le génie climatique comme moteurs de croissance, ce dernier étant soutenu par des prix stables de l'électricité et des subventions liées à la transition énergétique. Sonepar exploitera ces opportunités grâce à des marques exclusives et une équipe dédiée aux *data centers*.

L'efficacité opérationnelle sera renforcée par l'achèvement prévu de l'automatisation de la chaîne d'approvisionnement d'ici la fin de l'année et par le déploiement accru de *Spark*.

Avec les atouts concurrentiels de Sonepar, une exécution disciplinée et des collaborateurs talentueux, les perspectives, pour 2026 et au-delà, sont positives.

Hommes

77 %

Femmes

23 %

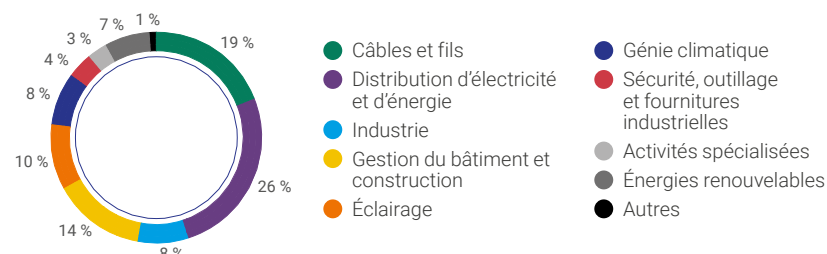
Moyenne d'âge (ans)

45

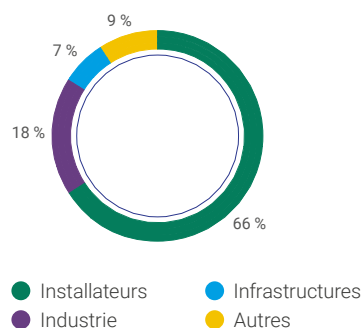
Ancienneté Groupe (ans)

13

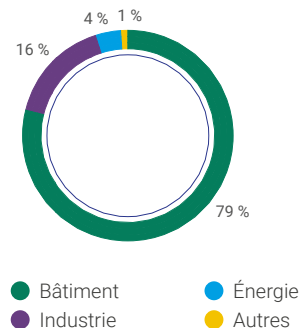
Répartition du chiffre d'affaires par segment de produits



Répartition du chiffre d'affaires par type de client



Répartition du chiffre d'affaires par marché



Périmètre plan stratégique « Impact ».

La France ouvre la voie avec le nouveau Centre de Contact Client Spark

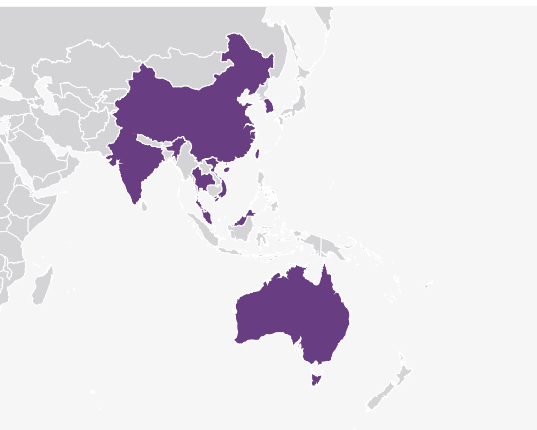
Le *Customer Contact Center* est une plateforme centralisée intégrée à *Spark*, la solution omnicanale de Sonepar, conçue pour simplifier les interactions avec les clients, améliorer leur expérience et gérer les activités des équipes commerciales.

La France est le premier Pays du Groupe à déployer cette nouvelle solution, en étroite collaboration avec Microsoft, ouvrant la voie au développement et à l'amélioration de ce système unique sur le marché.



1.10.3 Asie-Pacifique

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



Chiffres clés :

Chiffre d'affaires

1,7 Md€

Collaborateurs

3 271

Agences

220

Centres de distribution

19

Performance

2025 a été une année réussie, avec des revenus atteignant 1,7 milliard d'euros. Une croissance rentable a été réalisée dans chaque Pays, témoignant du travail acharné des collaborateurs de Sonepar dans toute la Région.

La croissance a été particulièrement forte en Australie, à Singapour et en Inde, avec également une évolution favorable en Asie du Sud-Est. L'activité Corys Electrical en Nouvelle-Zélande a été cédée en août, à la suite d'un examen stratégique du portefeuille.

La performance en Australie a bénéficié de la demande croissante pour le stockage d'énergie par batteries ainsi que des améliorations opérationnelles, soutenues par l'ouverture en mars du *Regional Fulfilment Centre* (« **RFC** ») ultramoderne à Brisbane. Ce RFC a considérablement amélioré la productivité et la disponibilité des produits, réduit les délais et permis des options de livraison flexibles pour les clients, tout en permettant aux agences Sonepar de se concentrer sur la relation client. En mars 2026, un deuxième RFC ouvrira à Melbourne, et le premier centre de distribution central automatisé de Sonepar dans la Région ouvrira en Malaisie en juin.

De nouveaux lancements sur le marché, grâce à l'extension des partenariats internationaux avec des fournisseurs tels que Signify, Schneider Electric et Siemens, ont stimulé la croissance en Thaïlande, en Malaisie et à Singapour. Après la cession de Vallen fin 2024, Sonepar a enregistré à Singapour une performance particulièrement solide, l'équipe profitant de la demande croissante et ouvrant de nouvelles opportunités et partenariats. En juillet des centaines d'invités se sont réunis à Kuala Lumpur pour célébrer deux jalons majeurs : les 35 ans de la fondation de KVC et les 15 ans de présence de Sonepar dans le Pays.

Les acquisitions constituent un élément clé de la stratégie de croissance de Sonepar dans la région. NM Automation & Control, basée à Mumbai, a été acquise en juin, contribuant à la reconnaissance de Sonepar parmi les 10 meilleures entreprises d'automatisation industrielle en Inde.

Une culture forte, guidée par la Raison d'être et un sentiment d'appartenance, caractérise Sonepar en Asie-Pacifique, illustrée par la qualité et la quantité des initiatives mises en avant lors des *Purpose Days*, ainsi que par la forte adoption du programme *Colam Family Sharing*.

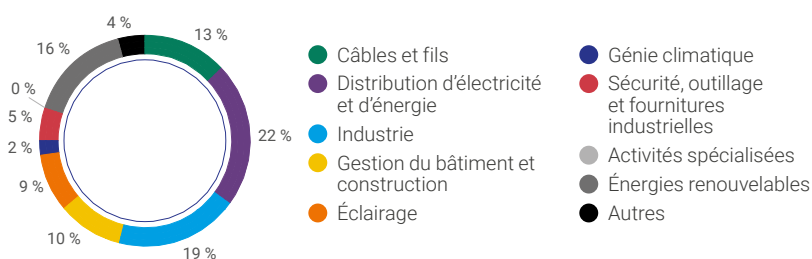
L'engagement de la Région en matière de développement durable a été notamment reconnu à travers le Prix « Coup de Cœur » Colam pour le projet de régénération des eaux souterraines en Inde. La Thaïlande est reconnue comme pionnière dans la mise en place de conditions de travail favorables à la famille, et l'Australie obtient la médaille de bronze par EcoVadis.

Perspectives

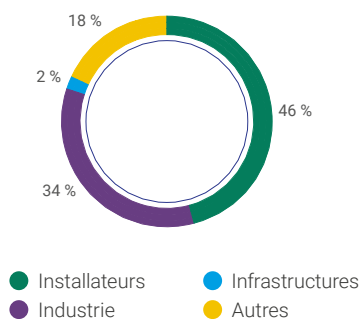
Le travail accompli en 2024 et 2025 constitue une base solide pour accélérer la croissance rentable grâce à des initiatives organiques telles que les CDC et les partenariats, complétées par des acquisitions potentielles.

Grâce à l'engagement des équipes talentueuses de Sonepar, la Région aborde l'avenir avec confiance.

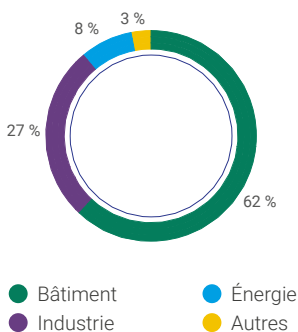
Répartition du chiffre d'affaires par segment de produits



Répartition du chiffre d'affaires par type de client



Répartition du chiffre d'affaires par marché



Périmètre plan stratégique « Impact ».

Hommes

64 %

Femmes

36 %

Moyenne d'âge (ans)

41

Ancienneté Groupe (ans)

8

Lawrence & Hanson ouvre un centre de distribution ultramoderne à Brisbane

En avril 2025, Lawrence & Hanson a inauguré son nouveau *Regional Fulfilment Centre* (RFC) à Brisbane, marquant une étape majeure dans ses opérations dans le Queensland. Cet édifice améliore les capacités de service, accroît l'efficacité et soutient une croissance durable dans toute la Région. Équipé de technologies de pointe, notamment un système *AutoStore* avec 15 robots et huit carrousels multifonctions, des machines automatisées de coupe de câbles et un dispositif de levage sous vide pour panneaux solaires, le RFC de Brisbane stocke désormais environ 15 000 références, soit cinq fois plus qu'une agence classique. Un système de panneaux solaires de 300 kW est intégré sur site, ainsi que des équipements de maintenance électriques et des partenariats de recyclage réduisant les déchets en décharge.



Gouvernance

2.1	Organisation de la gouvernance	34
2.2	Missions et travaux du Conseil d’Orientation et des Comités	41
2.3	La Direction du Groupe	47
2.4	Comités internationaux	51





Aperçu du chapitre

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

En savoir plus : www.sonepar.com

02

2.1 Organisation de la gouvernance

2.1.1 Principes directeurs

La gouvernance de Sonepar⁽¹⁾ est régie par les Statuts, la Charte de Gouvernance du Groupe et le Règlement Intérieur du Conseil d'Orientation.

Les Statuts consacrent les principes suivants :

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

La Charte de Gouvernance a pour but d'affirmer des valeurs et une philosophie d'entreprise dont l'esprit guide le fonctionnement du Groupe et inspire le comportement de ses acteurs au quotidien. Elle décrit et met en application des références communes et des textes de gouvernance au sein de l'organisation décentralisée de Sonepar. Celle-ci obéit au principe de subsidiarité et vise à établir au sein du Groupe des responsabilités claires au niveau le plus pertinent, sans lacune ni redondance.

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

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

2.1.2 Principales entités impliquées dans la gouvernance du Groupe

COLAM ENTREPRENDRE

Associé majoritaire familial
Holding animatrice
Président du Conseil d'Orientation de Sonepar SAS
Président de Sonepar SAS
Président du Comité stratégique

SONEPAR SAS

Gouvernance corporate

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

Gouvernance opérationnelle

Président
Directeurs Généraux Délégués
Comité stratégique
Comité exécutif

2.1.3 Dialogue actionnarial

Les actionnaires, descendants des deux familles fondatrices, et leurs conjoints, sont réunis au sein de la société Colam Entreprendre. Cette dernière conduit son activité de holding animatrice au service

de la pérennité du groupe familial, riche d'un nombre croissant de descendants. Cet objectif fondamental s'articule autour de trois missions essentielles :

- le maintien d'une forte cohésion familiale ;

- la gestion du patrimoine collectif ; et
- la participation active au développement prospère des entreprises qui composent son portefeuille.

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

En septembre 2020, les associés de Colam Entreprendre ont adopté, dans un très large consensus, une nouvelle Charte familiale qui précise la responsabilité du contrôle familial de Sonepar et ses valeurs.

Tous les actionnaires familiaux ont la possibilité d'être associés à la vie du Groupe et sont encouragés à connaître son métier, au travers

d'un programme de rencontres, d'informations et de formations dédiées autour des activités de Sonepar et de ses enjeux de développement. Chacun peut postuler pour faire partie d'un Conseil Pays du Groupe. Une trentaine d'actionnaires sont aujourd'hui membres de l'un de ces Conseils, à l'issue d'un processus de sélection transparent et rigoureux.

Tous les quatre ans, un voyage d'étude rassemble les actionnaires et les cadres dirigeants du Groupe. La dernière édition a eu lieu en Italie en octobre 2023.

En 2025, Colam Entreprendre a défini sa Raison d'Être et posé, au cœur de ses ambitions : « Soutenir la trajectoire d'excellence de Sonepar et son rôle clé dans la transition énergétique ».

2.1.4 Actionnariat et rôle de l'Assemblée générale

Droits et devoirs des associés de Sonepar

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

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

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

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

La détention du capital de Sonepar est strictement encadrée. Toute transmission de titres doit faire l'objet d'une demande formelle d'agrément au Président de la Société, qui se chargera de la transmettre au Conseil d'Orientation de la Société. Il revient ensuite au Conseil d'Orientation de se prononcer sur la transmission envisagée. Le droit de vote attaché aux actions est proportionnel à la quotité du capital qu'elles représentent et chaque action donne droit à une voix.

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

- partager *l'affectio societatis* liant les membres ;
 - connaître le mode d'organisation et de gouvernance en vigueur dans le Groupe ;
 - obtenir, à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle de la société, des informations pertinentes et sincères sur la marche du Groupe et ses résultats ;
 - approuver la politique de dividende et percevoir un dividende sur les bénéficiaires ;
 - voter aux assemblées générales qui les concernent ;
 - bénéficier de l'administration de leurs titres par Sonepar ; et
 - soutenir dans la durée l'ambition poursuivie par Sonepar.
- l'approbation des conventions visées à l'article L. 227-10 du Code de commerce ;
 - la nomination du ou des Commissaires aux Comptes, ainsi que des auditeurs de durabilité ;
 - la nomination et la révocation des membres du Conseil d'Orientation ;
 - la fixation du montant global de la rémunération du Conseil d'Orientation ;
 - l'augmentation, l'amortissement ou la réduction du capital ainsi que toute émission de titres donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital et tout rachat d'actions ;
 - toute opération de fusion, scission ou apport partiel d'actifs de la société ;
 - la transformation de la société en une autre forme sociale ;
 - la prorogation de la durée de la société ;
 - le sort de la société si, du fait de pertes constatées dans les documents comptables, les capitaux propres de la société deviennent inférieurs à la moitié du capital social ;
 - la dissolution de la société ;
 - l'insertion ou la modification des clauses visées à l'article L. 227-19 du Code de commerce ;
 - tout changement de nationalité de la société ; et
 - toute modification des Statuts, à l'exception du transfert de siège social en France et du changement de dénomination sociale.

Compétences de la collectivité des associés

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

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

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

- l'approbation des comptes sociaux annuels ;
- l'affectation du résultat et la distribution de dividendes, de réserves ou de primes ;

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

Composition du Conseil d'Orientation

au 31 décembre 2025

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

Notre Conseil



Marie-Christine Coisne-Roquette ● ●
Représentant permanent de Colam Entreprendre, Président du Conseil d'Orientation



Pierre Barrial



Patricia Bellinger ●



Jean-François Cirelli ●



Matthieu Coisne



Nathalie Coisne



Quentin Devilder



Nathalie Gaveau



Maria Gotsch ●



Christophe Lambert ●

5
indépendants

3
nationalités

4
réunions

97,4 %
d'assiduité

5,4
ans ancienneté
moyenne⁽¹⁾

50 %
femmes

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

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

5
membres

3
réunions

100 %
d'assiduité

4
membres

3
réunions

100 %
d'assiduité

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

2.1.5 Conseil d'Orientation

2.1.5.1 Composition du Conseil d'Orientation

Principes

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

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

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

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

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

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

Compétence des Conseillers

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

Leur expertise couvre des domaines clés tels que :

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

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

Composition du Conseil d'Orientation

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'Orientation était composé de dix membres, dont cinq femmes et cinq hommes, de trois nationalités différentes (l'un des Conseillers disposant d'une double nationalité).

Ancienneté



Répartition femmes-hommes



Nationalités





Marie-Christine Coisne-Roquette

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

Information :

Nationalité : Française

Âge : 70 ans

Échéance du mandat : 2029

Adresse professionnelle : 25 rue d'Astorg, 75008 Paris

Expérience et expertise :

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

Principales fonctions exercées :

En cours :

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

Précédemment :

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

Mandats en cours dans d'autres entreprises :

- Administrateur, EssilorLuxottica
- Administrateur et membre du Comité d'Audit, TotalEnergies SE

Mandats en cours dans d'autres organisations :

- Administrateur de l'ANSA
- Administrateur de l'AFEP
- Administrateur du Medef International
- Administrateur de la Fondation Recherche Alzheimer
- Président de la Financière de la Croix Blanche
- Président de l'Association Télémaque

Composition du Conseil d'Orientation et des Comités

	Fonction	Nationalité	Âge	Échéance du Mandat	Ancienneté (en années)	Comité(s)
Personnalités familiales						
Marie-Christine Coisne-Roquette	Représentant permanent de Colam Entreprendre, Conseiller		70	2029	9,6	
Nathalie Coisne	Conseiller		41	2026	7,6	
Matthieu Coisne	Conseiller		53	2028	1,6	
Quentin Devilder	Conseiller		43	2029	4,6	
Christophe Lambert	Conseiller		67	2029	4,6	
Personnalités indépendantes						
Pierre Barrial	Conseiller		53	2029	0,6	
Patricia Bellinger	Conseiller		64	2026	8,6	
Jean-François Cirelli	Conseiller		67	2026	7,6	
Nathalie Gaveau	Conseiller		50	2027	2,6	
Maria Gotsch	Conseiller		64	2028	5,6	
Auditeurs						
Dimitri Francin	Auditeur Colam Entreprendre au Conseil d'Orientation		27	2026	1,6	
Théophile Lambert	Auditeur Colam Entreprendre au Conseil d'Orientation		26	2026	1,6	
Membres des Comités hors Conseil d'Orientation						
Aude Beurrier-Coisne	Membre du Comité d'Audit		43	2027	5,4	
Stéphane Coisne	Membre du Comité d'Audit		62	2026	2,6	
Marc Lacan	Membre du Comité d'Audit		63	2028	1,6	
Juliette Roquette	Membre du Comité d'Audit		37	2027	4,4	
Augustin Debiesse	Membre du Comité des Nominations des Rémunérations		47	2028	1,6	

Membres

17

Femmes

41,2 %

Âge moyen

51,6 ans

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

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

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

Patricia Bellinger	Mandat renouvelé en 2025 pour une durée de 1 an
Jean-François Cirelli	Nommé en 2022 pour une durée de 4 ans
Nathalie Coisne	Nommé en 2022 pour une durée de 4 ans

2.1.5.2 Président du Conseil d’Orientation

Nomination

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

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

Mission

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

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

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

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

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

2.1.6 Déontologie – Conflits d’intérêts

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

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

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

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

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

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

Les membres du Conseil d’Orientation et des Comités font part au Président du Conseil d’Orientation de toute situation de conflit d’intérêts, même potentielle, avec la Société ou toute société du Groupe. En cas de conflit d’intérêts avéré ou potentiel, ils s’abstiennent de participer aux débats ainsi qu’à toute décision sur les sujets concernés.

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

2.2.1 Conseil d'Orientation

2.2.1.1 Missions du Conseil

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

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

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

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

Financement

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

Développement

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

Ressources humaines

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

Juridique et Comptabilité

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

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

- consacrer le temps nécessaire à la préparation des séances du Conseil d'Orientation et, le cas échéant, de ses Comités et des dossiers qui leur ont été préalablement transmis ;
- participer aux séances du Conseil d'Orientation et des Comités dont ils sont membres ;
- assurer la plus stricte confidentialité des informations acquises dans le cadre de leurs fonctions, ainsi que des débats et délibérations du Conseil d'Orientation et de ses Comités ; étant précisé que lorsqu'un membre du Conseil d'Orientation ou le Président du Conseil d'Orientation est une personne morale, son représentant permanent personne physique est autorisé, dans les limites des dispositions légales et réglementaires applicables, à donner accès à, ou fournir à ladite personne morale tous les éléments d'information et de *reporting* dont dispose le Conseil d'Orientation, à charge pour lui de veiller à ce que cette personne morale se conforme aux mêmes obligations de confidentialité que celles des membres du Conseil d'Orientation ;

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

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

Dans l'exercice de ses missions, le Conseil d'Orientation dispose d'un droit permanent d'information le plus étendu. Il exerce ce droit au travers de son Président. Il s'appuie également sur les travaux du Comité d'Audit et du Comité des Nominations et des Rémunérations, dont il fixe la composition et les missions qu'ils mènent sous sa responsabilité. Il peut aussi, selon ses besoins, créer tout autre comité d'étude.

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

2.2.1.2 Préparation et organisation des réunions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.1.3 Travaux du Conseil d'Orientation au cours de l'exercice écoulé

Quatre réunions du Conseil d'Orientation se sont tenues en 2025. Les points suivants y ont notamment été abordés :

Stratégie	Organisation et performance
	Raison d'être
	Transformation (intelligence artificielle, <i>data</i> et <i>data center</i>)
	Acquisitions
	Plan stratégique « Impact » 2029
Comptabilité et finance	Résultats financiers 2024 et 2025, arrêté des comptes annuels et consolidés, proposition d'affectation du résultat 2024
	Performance financière
	Budgets 2025 et 2026
	Financements, cautions et garanties
Gouvernance et conformité	Préparation de l'Assemblée générale annuelle 2025
	Conformité : procédures en cours, cartographie des risques globale, CSRD, gestion des alertes, organisation juridique du Groupe, déploiement du Programme de Conformité
Activités des opérations et des fonctions support	Présentations des Régions Amériques, Europe, Asie-Pacifique
	Présentations Communication et Développement Durable, <i>Supply Chain</i> , Ressources Humaines, Secrétariat Général
Rémunération	Rémunération du Président et des Directeurs Généraux Délégués – Plans d'actions de performance
	Actionnariat salarié

2.2.1.4 Rémunération

L'Assemblée générale annuelle des associés de Sonepar qui s'est tenue en 2025 a fixé une enveloppe maximale de 1 000 000 euros, non modifiée depuis cette date, pour la rémunération des membres du Conseil d'Orientation et de ses Comités.

La rémunération des membres du Conseil d'Orientation comprend :

- une part fixe de 25 000 euros par Conseiller au titre du mandat ; majorée de 20 000 euros pour les Présidents des Comités du Conseil ;
- une part variable de 6 000 euros par participation effective aux réunions du Conseil ;

- une part variable de 4 500 euros par participation effective aux réunions des Comités ; et
- une indemnité de déplacement de 5 000 euros par déplacement des membres du Conseil et/ou des Comités hors du pays de résidence fiscale. Cette indemnité s'entend par déplacement en dehors du pays de résidence (et non par réunion).

Les membres des Comités qui ne sont pas Conseillers ne perçoivent pas de part fixe, mais uniquement une part variable de 4 500 euros par participation effective aux réunions des Comités dont ils sont membres.

La rémunération des auditeurs au Conseil comprend :

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

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

Le montant total versé aux Conseillers et membres des Comités au titre de l'exercice 2025 est de 682 500 euros, respectant ainsi l'enveloppe maximale fixée par la collectivité des associés.

Rémunération 2025 ⁽¹⁾ Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre	Total brut (en euros)
Conseillers (hors Président du Conseil d'Orientation)	613 500
Membres des Comités (hors Conseil d'Orientation)	54 000
Auditeurs familiaux au Conseil d'Orientation	15 000
Total	682 500

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

2.2.2 Comités du Conseil

2.2.2.1 Dispositions communes

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

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

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

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

Les Comités exercent leur mission sous la responsabilité du Conseil d’Orientation

et ne disposent d’aucun pouvoir de décision propre. Toutefois, la mission d’un Comité peut également consister à prendre les décisions qui lui sont déléguées par le Conseil d’Orientation avec l’accord du Président de la société, à charge pour ledit Comité de rendre compte de ses travaux et délibérations au Conseil d’Orientation.

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

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

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

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

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

2.2.2.2 Comité d'Audit

Attributions

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

Composition

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

Le Comité d'Audit peut entendre les Commissaires aux Comptes, le Président de la société, les membres de la Direction Générale, de la Direction Financière (et des directions qui en relèvent), de la Direction des Ressources Humaines, du Secrétariat Général, de la Direction de la Cybersécurité et de la Direction M&A.

Au 31 décembre 2025, le Comité d'Audit, est composé de six membres :

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

Principaux travaux au cours de l'année écoulée

Le Comité d'Audit s'est réuni trois fois en 2025. Il a étudié les thèmes suivants :

- juridique, risques et conformité : organisation juridique du Groupe, alertes éthiques, données personnelles, assurances, cartographie des risques, responsabilité sociétale de l'entreprise (notamment la directive CSRD et le devoir de vigilance), contentieux, QHSE ;

- finance : performance financière et résultats, rapport des Commissaires aux Comptes, *reporting* et comptabilité, investissements stratégiques, budget 2026 ;
- contrôle interne : résultats de la campagne 2024, rapports périodiques sur la fraude et la corruption, priorités et plan d'actions pour 2025, processus d'approbation des Capex ;
- audit interne : résultats de l'année 2024, rapports périodiques sur l'état des plans d'actions, plan d'actions 2025 ; et
- autres : audits externes, cybersécurité, processus d'acquisition (M&A), fiscalité, programme du Comité pour 2026.

2.2.2.3 Comité des Nominations et des Rémunérations

Attributions

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

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

Composition

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

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

Au 31 décembre 2025, le Comité est composé de cinq membres :

- Patricia Bellinger, Président du Comité ;
- Colam Entreprendre, Président du Conseil d'Orientation, représenté par Marie-Christine Coisne-Roquette ;
- Augustin Debiesse ;
- Jean-François Cirelli, Conseiller ; et
- Christophe Lambert, Conseiller.

Principaux travaux au cours de l'année écoulée

Le Comité des Nominations et Rémunérations s'est réuni trois fois en 2025. Il a étudié les thèmes suivants :

- rémunération du Président et des Directeurs Généraux Délégués de Sonepar ;
- définition et revue de l'atteinte des objectifs du Président et des Directeurs Généraux Délégués de Sonepar ;
- rémunération des membres du Comité

Exécutif de Sonepar ;

- objectifs des membres du Comité exécutif de Sonepar ;
- plans d'actionnariat salarié (volume des enveloppes et leur répartition, architecture, conditions autres que performance, indicateurs de performance, suivi de l'octroi et de l'évolution de l'actionnariat salarié), etc. ;
- suivi de l'acceptation du plan *Colam Family Sharing* 2025 ;
- validation des changements d'organisation et revue de talents du Comité exécutif de Sonepar, et plan de succession ;
- composition des Comités et du Conseil d'Orientation ;
- amendement de la politique de rémunération des Conseillers et des membres des Comités ; et
- validation de la rémunération des Conseillers et des membres des Comités ;

2.3 La Direction du Groupe

2.3.1 Présidence de Sonepar



Le Président de Sonepar est nommé et révoqué par le Conseil d'Orientation, sur proposition de l'Associé majoritaire (Colam Entreprendre).

Depuis le 14 avril 2022, la présidence est assurée par Colam Entreprendre, Associé majoritaire et holding animatrice, à travers son représentant permanent.

Philippe Delpech est représentant de Colam Entreprendre, pour son mandat de Président de la société, depuis le 1^{er} mai 2024.

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

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

Il valide les choix majeurs d'orientation stratégique présentés au Conseil d'Orientation.

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

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

2.3.2 Directeurs Généraux Délégués



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

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

Les Directeurs Généraux Délégués sont chargés, dans le respect des valeurs et règles du Groupe et des pouvoirs fixés dans leur décision de nomination, des missions suivantes :

- exercer pleinement la mission de Direction Générale dans les domaines qui lui sont délégués par le Président ;
- superviser lesdits domaines dans l'ensemble du Groupe ; et

- participer à la nomination et à la définition des missions de leurs responsables.

Les Directeurs Généraux Délégués tiennent régulièrement informé le Président de leurs actions et de toutes les opérations susceptibles d'influer significativement sur les performances et l'évolution des équilibres, notamment financiers, du Groupe.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, Sonepar a deux Directeurs Généraux Délégués : Jérôme Malassigné et Jérémie Profeta.

Andros Neocleous a démissionné de son mandat de Directeur Général Délégué le 1^{er} juillet 2025.

Comité stratégique

Colam Entreprendre, Président de la Société, s'appuie sur son Comité stratégique (« **SSC** »). Le SSC comprend également les Présidents de Région et les Directeurs des fonctions support de Sonepar.

Dans le cadre de la stratégie générale déterminée par l'Associé majoritaire (Colam Entreprendre), le SSC est l'instance qui définit et approuve les grandes orientations du Groupe, qu'il s'agisse de la stratégie ou de l'organisation et adopte les politiques et procédures qui sont d'application générale pour l'ensemble du Groupe. Il veille à la cohérence des gouvernances et des standards, pilote les priorités en matière de performance financière et extra-financière et accompagne les transformations majeures, notamment dans les domaines digital, opérationnel et ESG. Réunissant les principaux dirigeants autour du Président, il constitue le cadre de décision permettant d'assurer l'alignement mondial du Groupe et de garantir la mise en œuvre harmonisée.



Philippe Delpech

Représentant permanent de Colam Entreprendre,
Président de Sonepar SAS

Avant de rejoindre Sonepar en septembre 2017, Philippe Delpech a travaillé pendant 17 ans au service du groupe United Technologies Corporation (UTC), un leader mondial des secteurs du bâtiment et de l'aérospatiale qui compte parmi ses entités Otis, Carrier, Pratt & Whitney et UTC Aerospace. Entre septembre 2015 et juillet 2017, il a assuré la présidence d'Otis Elevator Company aux États-Unis et fait partie des mandataires sociaux et membres du Comité exécutif d'UTC.

Philippe Delpech a commencé sa carrière chez ABB et Danfoss, occupant plusieurs postes de direction dans les départements commercial, marketing et opérationnel. En novembre 2000, il a rejoint UTC en tant que Vice-Président de Carrier pour la Région EMEA, avant de diriger des entités du secteur du bâtiment, notamment Toshiba Carrier Air Conditioning, Carrier Asia Pacific, Carrier et UTC Fire & Security au sein des Régions EMEA et Asie-Pacifique.

Sa carrière chez United Technologies l'a amené à exercer en France, au Japon, en Chine et en Belgique.

Philippe Delpech est diplômé de l'École Nationale d'Ingénieurs de Tarbes, de l'INSEAD Asia Campus et de la *Darden School of Business* de l'université de Virginie (États-Unis), et titulaire d'un MBA de l'ESCP Europe Campus Paris.



Sara Biraschi Rolland

Directeur des Ressources Humaines et de l'Engagement

Sara Biraschi Rolland a rejoint Sonepar en février 2016, après avoir occupé pendant près de 20 ans différents postes de direction aux Ressources Humaines du groupe agroalimentaire Danone. Elle y a travaillé successivement en tant que responsable opérationnel RH pour l'activité Produits Laitiers en Italie, Directrice Ressources Humaines pour la Région Méditerranéenne de l'activité Baby Nutrition, puis à des postes internationaux en France, comme ceux de responsable de la gestion des talents pour la division Eaux et de Vice-Présidente RH pour la division Evian Volvic.

Sara Biraschi Rolland est diplômée en philosophie de l'université de Milan (Italie) avec une spécialisation en psychologie. Elle est titulaire d'un MBA de l'INSEAD (France).



Jérôme Baniol

Directeur Financier

Jérôme Baniol a débuté sa carrière dans la distribution BtoB de produits en acier et plastique chez PUM en France, avant de rejoindre Deloitte en tant que Senior Manager. Il a ensuite occupé plusieurs fonctions financières de premier plan : Finance Director chez Guilbert Office Depot au Royaume-Uni, Group Controlling Director puis CFO pour la France et l'Europe du Sud chez Rexel, et Group CFO chez Vivarte.

Il rejoint Sonepar en 2015 en tant que SVP Finance Asie Pacifique, basé à Hong Kong, avant d'être nommé en 2019 SVP Finance en charge des États-Unis et de la Région Amériques. En janvier 2025, il est nommé Deputy Chief Financial Officer de Sonepar, avant de devenir Chief Financial Officer le 1^{er} septembre 2025.

Jérôme Baniol est diplômé de NEOMA Business School et titulaire du DESCF (Diplôme d'Études Supérieures Comptables et Financières).



Olivier Catherine

Secrétaire Général

Olivier Catherine est en charge des questions de gouvernance, de droit, de conformité, de risques, d'assurance, de titres, de sécurité et de sûreté. Il occupait auparavant la fonction de Senior Vice-Président, Legal, Risk & Compliance chez Bureau Veritas. Olivier Catherine a débuté sa carrière au sein du cabinet d'avocats Sullivan & Cromwell à New York, avant de rejoindre Engie (anciennement Gaz de France) en tant que juriste senior.

Ancien élève de l'École Normale Supérieure de Cachan et agrégé d'économie et gestion, Olivier Catherine est titulaire d'un DEA de droit des affaires de l'université Paris I Panthéon-Sorbonne et d'un Master of Laws (LLM) de l'université de Virginie (États-Unis). Il est avocat aux barreaux de New York et Washington, D.C., et auditeur de l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale (IHEDN). Il est également membre de la Commission des sanctions de la Haute Autorité de l'Audit.



Jérôme Malassigné

Président Europe et Sonepar Global Sourcing Europe
Directeur Général Délégué Sonepar SAS

Jérôme Malassigné a débuté sa carrière chez ECS (un distributeur d'IBM), avant de rejoindre Otis (UTX), où il a occupé plusieurs postes de direction : Directeur Commercial et Régional Est de la France en 2001, Directeur Général Belgique en 2004, Directeur Général Pays-Bas en 2008 et Directeur Général Benelux en 2012. En 2014, il a été nommé Directeur des Opérations d'Otis Service France.

Jérôme Malassigné a ensuite rejoint Bureau Veritas, en 2015, en tant que Vice-Président senior pour l'Europe Centrale et la Russie, couvrant 14 pays. En 2016, il a été promu Vice-Président exécutif Asie du Nord (Chine continentale, Taiwan, Japon, Corée du Sud), exerçant ses fonctions depuis Shanghai. Il a rejoint Sonepar en 2019 en tant que Directeur du Marketing Stratégique & Approvisionnement Groupe et Opérations Asie-Pacifique, avant d'être nommé Président de Sonepar France et Sonepar International Services en juin 2020. Il a ensuite été Président Europe de l'Ouest et Sonepar Global Sourcing. Depuis le 1^{er} janvier 2025, Jérôme Malassigné est Président Europe et Sonepar Global Sourcing.

Jérôme Malassigné est diplômé de l'INSEEC (France) et a complété sa formation en management à l'INSEAD ainsi qu'aux universités de Darden et Wharton (États-Unis). Il est également titulaire d'un master en finance (DESS) de l'IAE Tours (France).



Jérémie Profeta

Chief Transformation Officer et Sonepar International Services
Directeur Général Délégué Sonepar SAS

Jérémie Profeta a rejoint le Groupe en juillet 2018 en tant que *Chief Digital Enterprise Officer* et a été nommé *Chief Transformation Officer* en septembre 2022. Depuis le 15 janvier 2024, il est également Président de Sonepar International Services.

Jérémie Profeta a commencé sa carrière chez A.T. Kearney en France et aux États-Unis, où il a dirigé des projets de développement de stratégie et de mise en œuvre de systèmes SAP dans de nombreux secteurs. Il a ensuite rejoint Royal Dutch Shell à Londres, en tant que Directeur informatique monde pour la vente de détail, avant d'y occuper la fonction de Directeur de la stratégie mondiale, en charge de l'élaboration des stratégies commerciales, marketing et de fabrication à long terme pour la division Lubrifiants. En 2010, Jérémie Profeta a rejoint Cimpress, leader mondial entièrement numérisé de la personnalisation de masse, société mère de VistaPrint, au poste de Directeur de la stratégie. Membre du comité exécutif, il a ensuite été nommé Président de différents pays (Chine, Inde, Brésil et Japon).

Jérémie Profeta est titulaire d'un Bachelor de la Toulouse Business School et d'un Executive MBA en leadership commercial de l'INSEAD.



Rob Taylor

Président Amériques

Rob Taylor a rejoint Sonepar USA en mai 2015 en tant que Président de la région Centre. Il a été nommé Président de Sonepar USA en juillet 2018. En avril 2019, à la suite de la réorganisation du Groupe, il est devenu Président de Sonepar Amérique du Nord. Il est désormais responsable des opérations en Amérique du Nord et Amérique du Sud.

Avant de rejoindre Sonepar, Rob a travaillé chez General Electric pendant 16 ans. Puis en 2005, Rob a rejoint Cooper industries. Il a occupé des postes dans les domaines de l'approvisionnement, du développement commercial, des ventes, de la gestion des produits et de la gestion des pertes et profits. En 2012, il a rejoint Eaton et y a travaillé trois ans.

Rob Taylor est titulaire d'un Bachelor de l'université d'État de Bowling Green et d'un MBA de l'université Baldwin Wallace.



Jean-Cyrille Verspieren

Président Asie-Pacifique

Jean-Cyrille Verspieren a commencé sa carrière chez Yamaha et chez Citroën, ce qui lui a permis d'acquérir une très bonne connaissance de différents marchés.

Il rejoint Sonepar en 1996 en tant que commercial, avant d'occuper divers postes au sein du Groupe. En 2004, il prend en charge les grands comptes de Sonepar France. Entre 2005 et 2010, il devient Directeur commercial de CADELEC (enseigne de bricolage en France) avant d'évoluer en tant que responsable de CGED Paris. En 2014, il est nommé Directeur du Développement Commercial de Sonepar Europe du Sud puis, en 2017, Directeur de Sonepar France Opérations Outre-mer. En 2018, Jean-Cyrille Verspieren prend la tête de Sonepar en Espagne.

Le 1^{er} janvier 2024, Jean-Cyrille Verspieren est nommé Président de la région Asie-Pacifique.

Jean-Cyrille Verspieren est titulaire d'un diplôme DESCAF commerce et marketing de l'ESC Clermont-Ferrand Business School.

2.3.3 Gouvernance opérationnelle

2.3.3.1 Comité Exécutif

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

- Dana Mouritzen, Chief Operating Officer Sonepar USA ;
- Matt Potheary, *Chief Communications Officer* ;
- Serge Leblanc, Président de Sonepar Canada ;
- Taco van Vroonhoven, Président de la Belgique, des Pays-Bas et de Routeco Europe ;
- Marco Brunetti, Président de Sonepar Italie ;
- Manuel Haber, Président de Sonepar Allemagne ;
- Léopold Bernard, Président de Sonepar France ;
- Lamaro Parreira, SVP SIS ;
- Alix Rondenay, VP M&A and CEO Office.

2.3.3.2 Présidents de Région

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

coordination des Pays opérant dans les mêmes zones géographiques. Depuis le 1^{er} janvier 2025, le Groupe est doté de trois Régions opérationnelles : Amériques, Europe et Asie-Pacifique.

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

2.3.3.3 Conseils Pays

Les Conseils Pays sont généralement formés selon le droit des sociétés applicable localement et peuvent être composés de membres de la Direction de Sonepar, du Président de la Région, de membres du management local, d'un ou plusieurs dirigeants d'une autre Région du Groupe, d'un ou plusieurs associés familiaux proposés par le Président de Sonepar à l'issue d'un processus de sélection conduit par l'Associé majoritaire (Colam Entreprendre), et de personnalités extérieures ou d'anciens dirigeants. Il peut également s'agir de comités stratégiques ad hoc.

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

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

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

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

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

Au 1^{er} janvier 2025, Sonepar compte 17 Conseils Pays, dont deux comités stratégiques, couvrant les différentes régions du Groupe.

2.3.3.4 Direction Générale Pays

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

Au sein du Groupe, la Direction Générale Pays est investie des pouvoirs les plus étendus, dans le respect du droit des sociétés applicable localement, pour conduire l'activité, avec un devoir d'initiative, de contrôle et de forte responsabilité, en toute transparence via l'échange régulier d'informations auprès des directions concernées et en rendant compte au Président de Région.

2.4 Comités internationaux

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

Sonepar compte actuellement 13 communautés et comités internationaux :

Les comités

- *Information & Communications Technology (ICT)*

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

- *International Communication Committee (ICC)*

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

- *International Human Resources Committee (IHRC)*

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

- *E-Business Committee (EBC)*

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

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

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

- *International Finance Committee (IFC)*

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

- *International Suppliers Committee (ISC)*

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

- *Sustainability Leadership Committee (SLC)*

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

- *International Industry Committee (IIC)*

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

Les communautés

- *Product Management Teams (PM Teams)*

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

- *Global Supply Chain (GSC)*

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



Engagement de Sonepar

3.1	Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe	54
3.2	Les grandes étapes de notre démarche RSE	56
3.3	Chiffres clés 2025	58
3.4	Gouvernance RSE	60
3.5	Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable	62
3.6	Gestion des risques et analyse de double matérialité	63

03



Aperçu du chapitre

Ce chapitre présente la démarche RSE de Sonepar, ses enjeux et la façon dont elle s'intègre au plan stratégique « Impact ». L'engagement du Groupe est structuré autour de trois axes majeurs : performance sociale, performance environnementale et conduite des affaires.

En savoir plus : www.sonepar.com

Le présent Rapport RSE a été élaboré par Sonepar sur une base volontaire, dans une démarche d'amélioration continue de sa politique RSE, afin de renforcer la transparence de ses engagements et d'apporter des informations pertinentes à ses parties prenantes.

Il reprend les exigences du précédent cadre français de la déclaration de performance extra-financière auxquelles correspondent les sections suivantes :

- 3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe ;
- 3.2 Les grandes étapes de notre démarche RSE ;
- 3.3 Chiffres clés 2025 ;
- 3.4 Gouvernance RSE ;
- 3.5 Contribution au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Objectifs de Développement Durable ;
- 3.6 Gestion des risques et analyse de double matérialité (hors 3.6.3 Méthodologie d'analyse de double matérialité : impacts, risques et opportunités et 3.6.4.2 Enjeux non-matériels pour le Groupe sur l'exercice 2025) ;
- 4.0 Performance environnementale ;
- 5.0 Performance sociale ;
- 6.0 Conduite des affaires ; et
- 7.0 Indicateurs extra-financiers.

Par ailleurs, Sonepar a appliqué, de manière anticipée et volontaire, plusieurs exigences de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (« **CSRD** ») européenne à laquelle le Groupe sera soumis en 2028. Cette anticipation s'est notamment traduite par la réalisation d'une première analyse de double matérialité en 2024 puis une actualisation de celle-ci en 2025. Les résultats de ces travaux sont présentés en chapitre 3.6.4 Résultats de l'analyse de double matérialité et impacts, risques et opportunités. Les travaux de l'un des Commissaires aux Comptes portent sur une mission de vérification de la sincérité des informations extra-financières, réalisée sur un périmètre d'informations sélectionnées, conformément aux exigences réglementaires applicables.

3.1 Une démarche RSE au cœur de la stratégie du Groupe

La démarche RSE de Sonepar, intégrée à la stratégie globale du Groupe et à sa Raison d'être, trouve son ancrage dans le plan stratégique annuel baptisé « Impact ». Ce plan est basé sur quatre piliers : Clients, Performance, Collaborateurs, et Planète, dont le socle commun est la conformité. Il est mis à jour chaque année et oriente les priorités et actions du Groupe pour les cinq années suivantes.

La démarche RSE, en particulier à travers les volets « Collaborateurs » et « Planète », s'insère de manière transversale dans ce plan stratégique et est alignée avec les valeurs de Sonepar, visant à favoriser l'inclusion et à promouvoir la durabilité.

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

- **Développement durable** : continuer à investir dans des solutions énergétiques propres et réduire l'empreinte carbone, en lien avec les objectifs *SBTi* (*Science Based Target initiative*) du Groupe.
- **Inclusion** : promouvoir un environnement de travail inclusif, où chacun peut se sentir à sa place et s'exprimer librement.
- **Engagement des collaborateurs** : encourager l'engagement des collaborateurs en faveur des objectifs RSE, en les impliquant activement dans les initiatives et en reconnaissant leurs contributions.



- **Intégrité** : assurer une conformité stricte aux normes légales et réglementaires, tout en renforçant les politiques d'éthique des affaires et d'intégrité.
- **Transparence** : publier régulièrement des rapports et des communications en matière de RSE pour informer les parties prenantes des progrès réalisés et des objectifs.

Cette démarche repose sur trois axes :

Environnement

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

Sonepar s'engage également activement à réduire l'impact de ses activités sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cette démarche s'inscrit dans une trajectoire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe, telle qu'officiellement validée par la *SBTi* en décembre 2022 et mise à jour au premier trimestre 2026.

Capital social et sociétal

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

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

Gouvernance et intégrité

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

Sonepar s'engage ainsi à respecter toutes les normes éthiques, sociales et environnementales applicables, affirmant son ambition d'agir en acteur responsable dans toutes ses géographies. Cette ambition se traduit par un Programme de Conformité inscrit dans une démarche d'amélioration continue, adapté aux défis sans cesse évolutifs auxquels le Groupe et ses parties prenantes font face.

Déploiement de la Raison d'être via le *Purpose Game*

Afin de diffuser sa Raison d'être auprès de tous les collaborateurs, y compris ceux en agences et entrepôts, le Groupe a créé un jeu de type *serious game* en quatre parties. Deux parties « Quizz » permettent de découvrir la Raison d'être et les six engagements majeurs pour la Planète et les Collaborateurs. Les deux autres parties sont des ateliers de remue-méninges pour imaginer des initiatives locales et concrètes.

Ces idées s'inscrivent dans la Raison d'être « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès » et les six engagements y afférents fixés par le Groupe d'ici 2028 :

- favoriser la circularité des produits et utiliser des emballages 100 % recyclables ;
- former chaque année les collaborateurs au développement durable ;
- proposer un parcours durable aux clients ;
- participer à des programmes de volontariat pour les communautés ;

- promouvoir un environnement inclusif et sécurisé ; et
- mettre en place un plan de partage de la valeur (effectif depuis 2024).

Le jeu a été traduit en 21 langues, plus de 200 boîtes ont été distribuées dans tous les Pays du Groupe, et 230 *Purpose Energizers* ont été formés pour l'animer localement. Une vidéo tutorielle est disponible pour en faciliter l'adoption. Un concours interne et des partages sur les réseaux sociaux renforcent l'engagement. Ce format, de type *serious game*, conçu en interne, est un outil ludique et adaptable, qui transforme les collaborateurs en véritables acteurs de la Raison d'être.

Déploiement de l'outil de reporting RSE du Groupe

En 2025, Sonepar a finalisé le déploiement d'un nouvel outil de reporting, désormais utilisé comme plateforme centrale de collecte et de consolidation des données RSE. Cet outil permet de regrouper dans une même plateforme, l'ensemble des indicateurs RSE publiés dans le Rapport Annuel,

notamment ceux relatifs à l'empreinte carbone du Groupe collectés au niveau des Pays.

Cette année marque ainsi une étape structurante avec la consolidation des données RSE et la mise en place d'un reporting centralisé et auditable. La campagne de reporting pour la vérification de données sociales et environnementales par l'un des Commissaires aux Comptes, sur le reporting 2025 au niveau des Pays a été effectuée via l'outil.

Grâce à la standardisation des processus de collecte, à une meilleure visibilité sur les indicateurs et à la montée en compétence des équipes, Sonepar dispose désormais d'un dispositif de reporting plus robuste et plus structuré, mobilisable à la fois pour le pilotage de sa stratégie RSE et pour accompagner l'acculturation aux exigences croissantes en matière de transparence et de conformité réglementaire.

Un engagement RSE reconnu

Pacte Mondial

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

WE SUPPORT



PEP Ecopassport

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



UN PSI

Sonepar International Re (« SI Re ») est membre du programme UN PSI depuis 2023.



ORSE

Sonepar a rejoint en 2023 l'Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises (« ORSE »).



SBTi

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



EcoVadis

Sonepar a obtenu en décembre 2025 la médaille de platine EcoVadis.



3.2 Les grandes étapes de notre démarche RSE

Le Groupe met en œuvre une stratégie RSE démontrant un engagement ferme à déployer des plans d'action visant à minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement et la société.

2018/2019



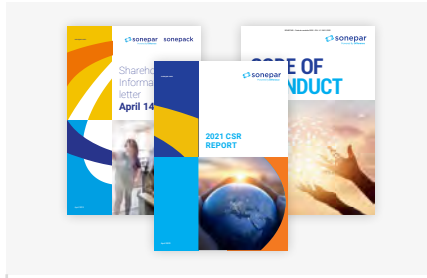
2018 : Lancement du Programme de Conformité

2019 : Intégration du *Sustainability Tracker* pour calculer les émissions de gaz à effet de serre (« **GES** »)

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

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

2020/2021



2020 : Publication du nouveau Code de Conduite Groupe et du Code de Conduite Fournisseurs

2020 : Le *Sonepar Junior Committee* (programme pour jeunes hauts potentiels du Groupe), créé en 1991, axe désormais ses travaux sur le développement durable

2020 : Publication du Manuel des Politiques et Procédures de Conformité

2020 : Lancement de l'Académie de Transition Énergétique, avec une première formation en ligne sur l'empreinte carbone destinée à tous les collaborateurs du Groupe

2021 : Adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

2021 : Formalisation de la première matrice de matérialité RSE

2021 : Lancement d'un processus d'identification et d'évaluation des risques RSE bruts

2021 : Participation à l'association « PEP Ecopassport »

2022



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

Publication de la Politique relative aux droits humains

Création du Conseil Inclusion

Lancement de l'Offre Verte

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

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

2023



Adoption de la Raison d'être du Groupe

Adhésion à l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE)

Signature par Sonepar International Re des Principes de l'Assurance Responsable des Nations Unies (UN PSI)

Réalisation d'une première cartographie des risques afférents aux droits humains

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

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

2024



Communication de la Raison d'être en externe

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

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

Élaboration de la première analyse de double matérialité

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

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

Signature annuelle d'une déclaration de respect du Code de Conduite dans le cadre du processus d'évaluation des collaborateurs

Sonepar s'est vu décerné le *Purpose Award* par *The Why Project*.

2025



Lancement des premiers *Purpose Days*, événement mondial de trois jours dans le but d'infuser et de déployer la Raison d'être

Lancement du premier *World Safety Day*, un événement mondial consacré aux actions de prévention de la santé et de la sécurité au travail

Obtention de la médaille de platine EcoVadis

Première évaluation CDP avec une note de B

Première cartographie des risques unifiée, intégrant la première mise à jour de l'analyse de double matérialité

Lancement du *Purpose Game*

Déploiement du nouvel outil de *reporting* RSE du Groupe

Mise à jour du Manuel de Conformité

Mise en ligne de la *Sustainability Interactive Map* détaillant plus de 300 initiatives de durabilité dans le monde

3.3 Chiffres clés 2025



Environnement

Émissions liées à nos opérations de CO₂ eq⁽¹⁾

141 kt CO₂ eq

2024 : 191 kt CO₂ eq

Émissions indirectes de CO₂ eq

34 863 kt CO₂ eq

2024 : 39 042 kt CO₂ eq

Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés (tonnes)⁽²⁾

1 549 tonnes

2024 : 1 322 tonnes

Part d'énergie renouvelable produite et achetée

65,0 %

2024 : 47,8 %

Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation sur la circularité

39 600

2024 : 39 000

Part des emballages incluant des matériaux recyclés⁽³⁾

62 %

2024 : 58 %

(1) Émissions directes et indirectes relatives au *scope 1* et au *scope 2 (market-based)*.

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

(3) Le périmètre de l'indicateur inclut tous les Pays du plan stratégique « Impact ».

Capital social et sociétal

Taux d'engagement des collaborateurs⁽¹⁾

82 %

2024 : 82 %

Indice d'inclusion⁽¹⁾

83 %

2024 : 83 %

Taux de mobilité interne⁽²⁾

40 %

2024 : 44 %

Ancienneté moyenne dans le Groupe (en nombre d'années)

10

2024 : 10

Nombre de collaborateurs formés via Sonepeople⁽³⁾

44 648

2024 : 40 832

Proportion de femmes dirigeantes⁽⁴⁾

22 %

2024 : 22 %

Formations hygiène santé environnement (« HSE »)⁽⁵⁾

60 000

heures de formation HSE en 2025

16 000

réunions HSE en 2025

Gouvernance et intégrité

Part du chiffre d'affaires du Groupe audité au titre du Programme de Conformité⁽⁶⁾

99 %

2024 : 99 %

Nombre de collaborateurs formés en *e-learning* en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence⁽⁷⁾

1 384

2024 : 4 305

Nombre de collaborateurs formés en matière de droit de la concurrence⁽⁷⁾

1 292

2024 : 4 442

Modules de formation par *e-learning*⁽⁸⁾

5

2024 : 5

Code de Conduite

1

2024 : 1⁽⁹⁾

Code de Conduite des Partenaires Commerciaux

1

2024 : 1⁽⁹⁾

Nombre d'alertes closes

83

2024 : 93

Nombre de sanctions disciplinaires

16

2024 : 30

Nombre de mesures correctives

31

2024 : 50

(1) Ces indicateurs sont calculés sur la base des réponses au questionnaire d'engagement « Open Voices ». Celui-ci n'a pas été mis à jour en 2025.

(2) Cet indicateur correspond à la part des effectifs internes concernés par des promotions, des rétrogradations, des mobilités latérales ou des changements géographiques, calculée sur la base des embauches réalisées au cours de la période de *reporting* écoulée. Le taux de mobilité interne est calculé sur la base des données saisies dans l'outil Sonepeople au 31 décembre 2025. Il convient toutefois de préciser que ce taux peut être sous-estimé, certaines mobilités n'ayant pas été enregistrées de manière exhaustive dans l'outil. Des actions d'amélioration des pratiques de saisie ont été engagées et seront poursuivies en 2026 afin de fiabiliser les données.

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

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

(5) Périmètre Groupe, hors États-Unis. Chiffres publiés pour la première fois en 2025.

(6) Ces audits s'ajoutent à d'autres audits portant sur des sujets de conformité et les résultats sont audités par l'Audit Interne du Groupe.

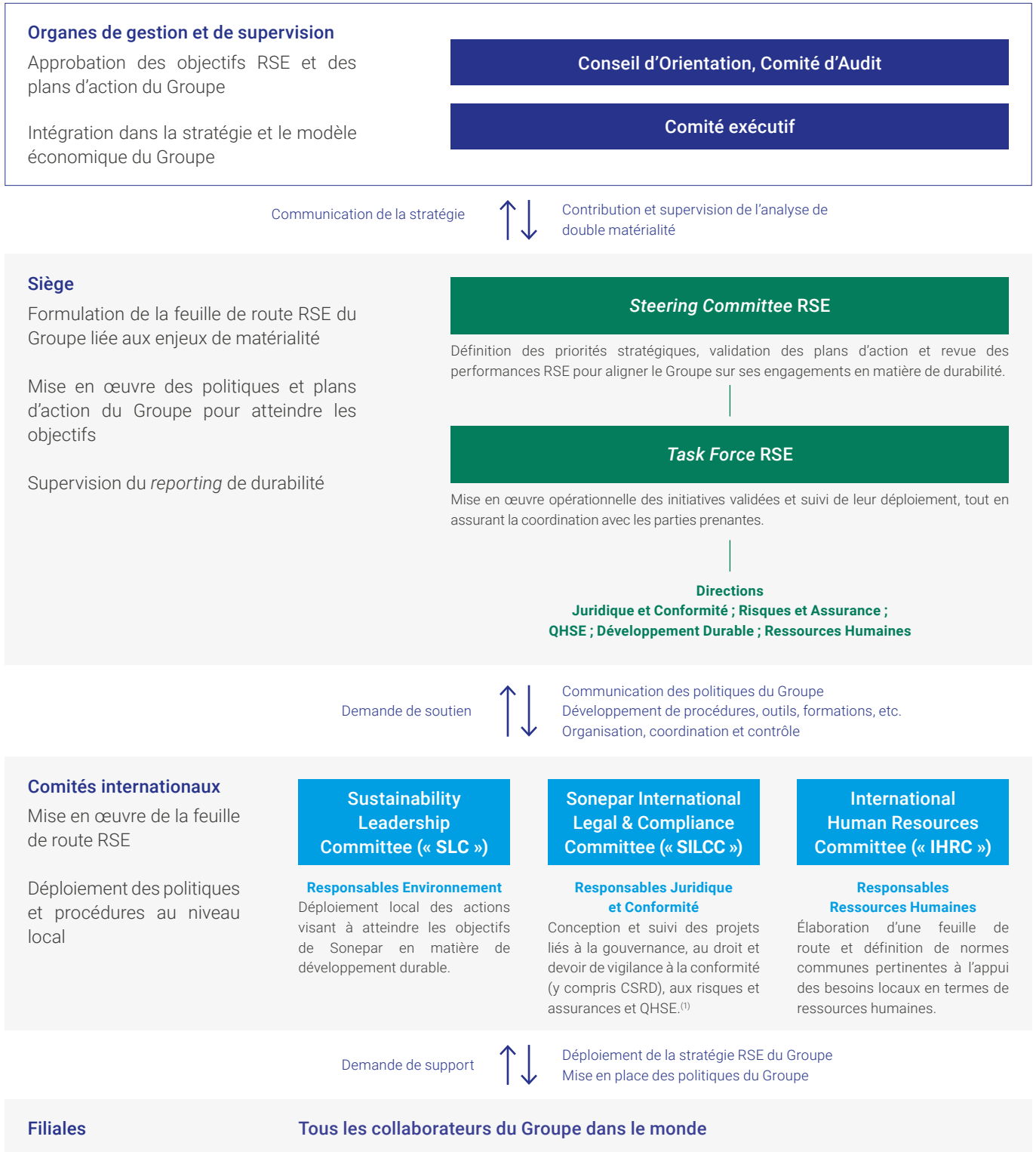
(7) Les résultats sont inférieurs à ceux de l'année précédente, car la majorité des collaborateurs avait déjà été formée. La campagne d'*e-learning* a donc ciblé principalement les nouveaux arrivants et a été arrêtée fin avril. Une nouvelle campagne de conformité est prévue en 2026.

(8) Les formations sont obligatoires pour une population ciblée.

(9) Le document a été mis à jour en 2024.

3.4 Gouvernance RSE

3.4.1 Organisation de la gouvernance



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

(1) Appuyé par un réseau d'une quarantaine de personnes, regroupant les responsables QHSE Pays.

3.4.2 Steering Committee RSE et Task Force RSE

Missions

Le **Steering Committee RSE** joue un rôle clé dans la coordination, le pilotage et le suivi de la feuille de route RSE de Sonepar. Il est informé et émet des avis sur :

- les priorités et objectifs stratégiques en matière de durabilité, et leur alignement sur les engagements environnementaux, sociaux et éthiques de Sonepar ;
- les plans d'action et projets stratégiques liés aux enjeux de durabilité ;
- les exigences réglementaires et leur évolution, afin d'anticiper, autant que possible, les futures obligations réglementaires du Groupe ; et
- les indicateurs clés en matière de RSE.

Ses travaux s'appuient sur les analyses et recommandations de la *Task Force RSE*.

La *Task Force RSE* joue un rôle d'appui opérationnel au *Steering Committee RSE*. Elle contribue aux travaux stratégiques liés à la durabilité en :

- préparant les analyses, recommandations et éléments d'aide à la décision ;
- accompagnant la mise en œuvre opérationnelle des priorités RSE ; et
- facilitant la coordination entre les différentes parties prenantes internes et externes sur les enjeux de durabilité.

Principaux travaux réalisés au cours de l'année écoulée

En 2025, le *Steering Committee RSE* s'est réuni à quatre reprises afin d'assurer la cohérence et le pilotage des principaux chantiers de durabilité du Groupe. Ses travaux ont porté sur l'alignement stratégique avec les exigences de la CSRD, ainsi que sur le suivi de l'avancement du déploiement de l'outil de *reporting* extra-financier. Le Comité a également examiné le projet de nouveau cadre de référence *Power with Purpose* et validé la méthodologie de calcul de l'intensité carbone, dont le déploiement est prévu en 2026. Il a analysé les conclusions de l'audit de performance extra-financière 2024 et défini le périmètre de validation pour l'exercice 2025.

Les enjeux QHSE ont été présentés, notamment la diffusion des fondamentaux *Lean* et *5S*, ainsi que les progrès dans la certification ISO 45001.

Enfin, le Comité a examiné la mise à jour de l'analyse approfondie des risques climatiques, et les premières étapes du plan d'adaptation climatique, incluant la mise en place d'une couverture d'assurance innovante destinée à renforcer la résilience des sites face aux aléas futurs.

Composition

Le *Steering Committee RSE* est composé de quatre membres du Comité exécutif (Secrétaire Général, *Chief Financial Officer*, *Chief People & Engagement Officer*, *Chief Communications Officer*) ainsi que de trois responsables de départements (Juridique et Conformité, Risques et Assurances, et Développement Durable).

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

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

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












WE SUPPORT



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

Sonepar a également intégré les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies pour 2030 dans sa démarche RSE. Leur mise en œuvre se traduit par des actions et initiatives aussi bien au niveau du Siège que des Régions, des Pays ou des filiales opérationnelles.

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

ODD	Principes du <i>Global Compact</i>	Engagements de Sonepar	Chapitre
 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	1-2-3-4	Santé et sécurité des collaborateurs et utilisateurs Qualité de vie au travail Qualité et sécurité des produits	5.3.6 5.3.4 6.3.5
 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	1-3	Développement des compétences Attractivité et fidélisation des talents	5.3.3 5.3.2
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	1-2	Inclusion	5.3.5
 7 ÉNERGIE PROPRE ET BON CÔTÉ ÉCONOMIQUE	1-3	Transition énergétique Lutte contre le changement climatique	4.2 4.2
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	1-2	Droits humains Stabilité de l'emploi et qualité des conditions de travail	5.4 5.3.4 5.3.6
 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	2-3	Économie circulaire Produits plus durables	4.4 4.4.2
 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	1-2-4	Éthique des affaires et conformité Inclusion	6.0 5.3.5
 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	1-3	Développement des territoires Soutien aux communautés locales Économie circulaire	5.3.7 5.3.7 4.4
 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	3	Économie circulaire	4.4
 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	3	Lutte contre le changement climatique	4.2
 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	1-2-4	Éthique des affaires et conformité Transparence et gouvernance responsable Droits humains Cybersécurité et protection des données personnelles Gestion de crise	6.0 6.3 5.4 6.3.3 6.3.6

3.6 Gestion des risques et analyse de double matérialité

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

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

En entretenant un dialogue constructif avec ses parties prenantes, le Groupe s'efforce de comprendre leurs attentes spécifiques en matière de durabilité et d'enrichir ainsi sa prise de décision stratégique. Cette démarche collaborative permet d'évaluer plus finement la matérialité des enjeux humains, environnementaux et de

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

Sonepar interagit avec une pluralité de parties prenantes. Ces dernières incluent notamment ses clients, fournisseurs, collaborateurs et représentants du personnel, ses partenaires commerciaux, son actionnariat familial mais également

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

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

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

Le Groupe intègre des parties prenantes internes comme externes dans son processus d'évaluation commune et globale de ses impacts sur des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, au travers d'entretiens (analyse de double matérialité).

En 2025, Sonepar a poursuivi la consultation des parties prenantes internes et externes afin de renforcer son engagement à répondre de manière proactive aux défis, attentes et évolutions de son secteur. Le Groupe a ainsi consulté plus de 200 collaborateurs ainsi que quelques parties prenantes externes (voir le tableau ci-dessous)

dans le cadre de la mise à jour de son analyse de double matérialité. Ce panel de contributeurs est amené à s'enrichir progressivement au rythme des évolutions du dispositif d'évaluation, afin de garantir une compréhension toujours plus fine des enjeux matériels et de renforcer la robustesse du processus.

Contributeurs internes (2025)	Contributeurs externes (2025)
<ul style="list-style-type: none"> • Collaborateurs des filiales opérationnelles représentant l'ensemble des Pays où le Groupe est présent. • Représentants de fonctions transverses et support du Siège (finance, logistique, digital, risques et assurance, juridique et conformité, ressources humaines, développement durable...). 	<p>Sonepar s'est appuyé sur un panel de contributeurs externes comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • deux fournisseurs ; et • des représentants de Colam Entreprendre, actionnaire familial du Groupe.

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

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

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

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

Faisant suite à l'élaboration d'une première matrice de matérialité simple en 2021, Sonepar a réalisé sa première analyse de double matérialité en 2024. À cette occasion, le Groupe a appliqué à son analyse de double matérialité la méthodologie d'évaluation déjà utilisée pour ses cartographies des risques, tout en prenant en compte les exigences spécifiques de la CSRD. Plusieurs éléments d'évaluation déjà présents dans ces cartographies ont par ailleurs été mobilisés pour affiner les résultats.

Sonepar a effectué en 2025 une actualisation des résultats de son analyse de double matérialité, sans reconduire l'intégralité du dispositif d'analyse déployé l'année précédente. Le mécanisme de concertation avec les parties prenantes a également été adapté dans le cadre de cette mise à jour (chapitre 3.6.1).

En 2025, le Groupe a également combiné ses différents exercices de cartographies des risques « globale », de « double matérialité » et « droits humains », jusque-là réalisés de manière distincte entre 2021 et 2024, en une démarche, unifiée, plus lisible et opérationnelle. Cette nouvelle approche intègre pleinement les enjeux de double matérialité, en lien avec les exigences de la CSRD.

3.6.3.1 Objectifs

Dans le cadre de son exercice d'analyse de double matérialité volontaire, le Groupe a mis en œuvre un processus visant à identifier les impacts, risques et opportunités (« IRO ») matériels en matière d'environnement, social et de gouvernance.

L'analyse de matérialité simple réalisée en 2021 visait à évaluer l'importance des enjeux selon leur pertinence pour le Groupe et ses parties prenantes. L'analyse de double matérialité effectuée en 2024 et mise à jour en 2025 repose sur une approche plus analytique et approfondie. Elle examine, d'une part, les risques et opportunités environnementaux, sociaux et de gouvernance, susceptibles d'avoir un impact sur la valeur financière du Groupe (matérialité dite financière) et, d'autre part, les effets de ses activités sur la société et l'environnement (matérialité dite d'impact).

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

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

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

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

3.6.3.2 Méthodologie d'évaluation des impacts, risques et opportunités

Sonepar a défini sa méthodologie d'évaluation des IRO en s'appuyant sur les recommandations de l'EFRAG, organisme européen chargé de développer les normes de *reporting* de durabilité (« **ESRS** »), tout en prenant en compte les dispositifs déjà existants, dont les différentes cartographies des risques. L'exercice 2025 d'analyse de double matérialité s'inspire des normes ESRS originelles. Toutefois, le Groupe a procédé en parallèle à une analyse d'écart par rapport au projet de nouvelles normes ESRS publié en décembre 2025 afin de se préparer progressivement à la mise en conformité exigée d'ici 2028 (sur la base de l'exercice 2027).

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

En parallèle, un référentiel d'évaluation a été établi à partir de la refonte des référentiels de cartographie des risques du Groupe, afin de mieux prendre en compte les enjeux de durabilité des normes ESRS dès la conception de l'exercice. La liste des enjeux de durabilité a été analysée, complétée et adaptée aux spécificités des activités de Sonepar.

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

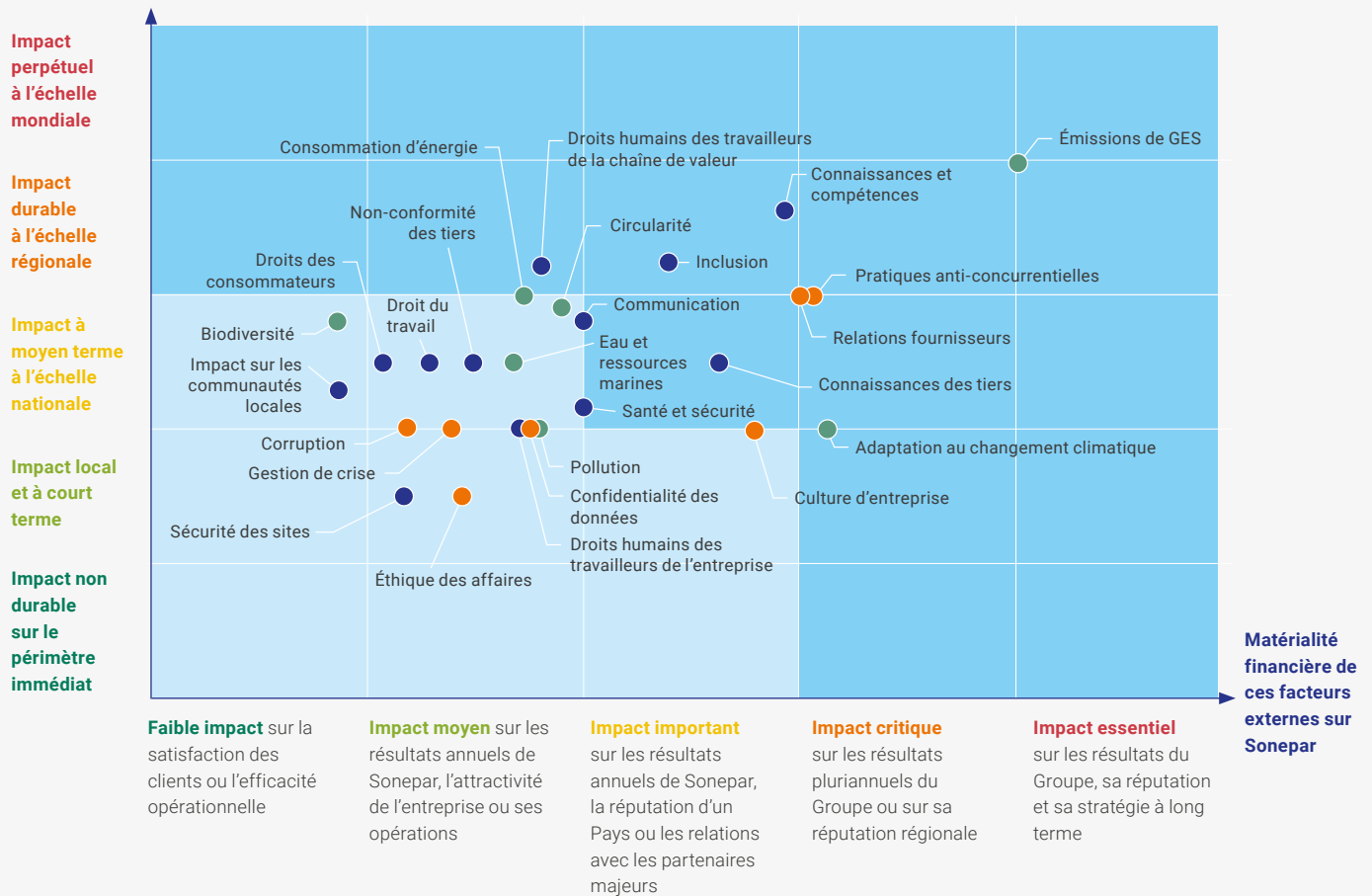
- des cartographies de risques existantes et, plus spécifiquement, la cartographie globale des risques mise à jour annuellement depuis 2021 ; la cartographie des risques majeurs RSE bruts engendrés par les activités du Groupe et celles de ses fournisseurs conformément à sa démarche de vigilance (effectuée en 2021) ; la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence (dernière mise à jour en 2023) ; et la cartographie des risques en matière de droits humains. Réalisée en 2023, cette dernière a pour objectif d'identifier de façon spécifique les risques les plus saillants en matière de droits humains, compte tenu des activités du Groupe et de ses fournisseurs ;
 - des politiques et référentiels internes et externes sur lesquels le Groupe s'appuie dans le cadre de sa démarche RSE, dont : la feuille de route RSE ; les documents de référence internes (Code de Conduite, Manuel de Conformité, Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, autres procédures et politiques applicables à l'ensemble du Groupe) ; la Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits publiée en 2022 ; la Politique relative aux droits humains adoptée en 2022 ; et des référentiels externes (principes du *Global Compact*, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme) ;
 - les éléments du Plan stratégique « Impact » visent le développement du capital social et sociétal, la protection de l'environnement par la réduction de l'empreinte carbone du Groupe et la conformité grâce à une gouvernance intègre, notamment au travers de l'outil *Product Carbon*, qui a pour objectif d'identifier des solutions et produits bas carbone afin de permettre aux clients de choisir les options les plus durables et de réduire leur impact ;
 - des publications externes faisant référence dans le secteur d'activité du Groupe et d'une partie de ses filières d'approvisionnement ; et
 - des publications d'entreprises intégrées dans le benchmark sectoriel défini et suivi par le Groupe.
- Une fois constitué, cet état de l'art a été intégré au référentiel d'évaluation, de sorte à obtenir le résultat le plus pertinent possible au regard des connaissances dont dispose le Groupe. C'est également sur cette base qu'a pu être précisée l'échelle d'évaluation des IRO, conformément au cadre fixé par l'EFRAG. L'évaluation de la matérialité des enjeux a ensuite été conduite par le biais d'entretiens avec des parties prenantes internes et externes, d'ateliers de travail pluridisciplinaires et de questionnaires thématiques adressés à un large panel d'interlocuteurs au sein des entités du Groupe.
- Chaque enjeu de durabilité a ainsi fait l'objet :
- d'une évaluation de la matérialité financière consistant à analyser les risques et opportunités susceptibles d'affecter la situation financière de l'entreprise, sa performance, ses flux de trésorerie ou son accès au financement. Cette évaluation s'est appuyée en particulier sur les travaux de cartographie des risques préalablement réalisés ; et
 - d'une évaluation de la matérialité d'impact consistant à mesurer la gravité, l'étendue et le caractère irréversible des impacts potentiels ou réels de l'entreprise sur la Planète et la Société.
- L'exercice a permis au Groupe d'alimenter sa stratégie pour mieux concilier, d'une part, résilience financière et opérationnelle, et, d'autre part, responsabilité sociétale. Il a également contribué à identifier de nouvelles opportunités liées à ses activités.

La matrice ci-dessous présente de façon synthétique les résultats de l'analyse de double matérialité telle que mise à jour en 2025 :

Analyse de double matérialité

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

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



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

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

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

Certains enjeux identifiés n'ont pas, à ce stade, été évalués comme matériels par Sonepar du fait de leur maturité actuelle, mais aussi, parfois, de la limite des informations disponibles lors de la réalisation de l'analyse de double matérialité. Ils sont cependant intégrés dans la démarche RSE du Groupe,

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

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

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

3.6.4.1 Enjeux matériels pour le Groupe sur l'exercice 2025

Pour l'exercice 2025, au terme de l'analyse décrite ci-avant, 80 IRO ont été évalués comme matériels pour le Groupe. Le chiffre mentionné à gauche de chaque colonne représente le nombre d'impacts, risques ou opportunités pour un sujet donné.

	Impacts	Risques	Opportunités
Changement climatique et énergie (E1)			
Adaptation au changement climatique			
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>Certaines opérations de Sonepar se réalisent dans des Pays ou zones exposées, à court ou moyen terme, à des événements climatiques extrêmes ou à un changement graduel du climat dont les conséquences peuvent affecter la santé, la sécurité et les conditions de travail des collaborateurs sur ses sites. La résilience de ces sites face au changement climatique est en cours de renforcement.</p>	<p>2</p> <p>Les centres logistiques et certaines opérations de Sonepar, situés dans des zones exposées au changement climatique ou à des événements climatiques extrêmes, peuvent être confrontés à des perturbations susceptibles d'affecter l'efficacité opérationnelle du Groupe.</p> <p>La chaîne d'approvisionnement de Sonepar repose également sur des régions exposées à des événements climatiques extrêmes (incendies, sécheresses, inondations). Ces aléas peuvent fragiliser les infrastructures de certains fournisseurs et clients, perturbant les flux logistiques – interruptions d'activité, retards de transport ou de livraison – et générant une hausse des coûts.</p>	<p>2</p> <p>Les défis liés au changement climatique génèrent des opportunités de marché pour les solutions de Sonepar (développement de solutions visant à rendre les bâtiments plus durables, solutions de contrôle de la température, etc.). Le développement d'un portefeuille de produits plus durables a pour objectif de relever ces défis tout en aidant les utilisateurs finaux à réduire leur impact sur le changement climatique et en permettant aux clients directs de devenir des acteurs de cette transformation.</p> <p>Par ailleurs, la promotion par Sonepar d'une culture de durabilité forte offre, aux parties prenantes externes, l'opportunité de collaborer avec un distributeur engagé dans la lutte contre le changement climatique, renforçant ainsi la confiance et les possibilités de partenariats à long terme.</p>
1	<p>Impacts positifs</p> <p>Sonepar élargit son portefeuille de solutions visant à optimiser la consommation énergétique des bâtiments, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs et de l'empreinte climatique du Groupe. La présence internationale du Groupe permet ainsi la diffusion à grande échelle de solutions adaptées au changement climatique.</p>		

Politiques et actions

Dans le cadre de sa trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« **GES** ») validée par la *SBTi* (scopes 1, 2 et 3), le Groupe s'appuie sur ses politiques, et notamment son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux. Il déploie par ailleurs une démarche d'analyse de l'impact du changement climatique sur ses sites. Ces politiques et actions sont orchestrées dans le cadre du pilier *Power Environmental Transition* du cadre de référence *Power with Purpose*.

La volonté de déployer l'information carbone du produit (« **Product Carbon** ») sur un plus large périmètre géographique et de produits est de nature à renforcer sa contribution et celle de ses partenaires commerciaux à l'atténuation du changement climatique.

En 2025, Sonepar a poursuivi ses travaux en matière d'achats responsables. Bien que la rédaction de la politique dédiée ait largement progressé, il a été décidé d'intégrer ses orientations au sein de la refonte plus globale du processus d'évaluation des partenaires commerciaux, toujours en cours. Cette intégration vise à renforcer la prise en compte des enjeux de durabilité, notamment l'adaptation au changement climatique, au cœur des pratiques d'achat du Groupe.

Impacts		Risques		Opportunités	
Émissions de gaz à effet de serre					
2	<p>Impacts négatifs</p> <p>Les opérations propres à Sonepar génèrent des gaz à effet de serre (GES) contribuant au réchauffement climatique (scope 1 et 2).</p> <p>Les activités amont et aval de Sonepar (scope 3) génèrent des GES par le biais de l'extraction des matières premières, de leur transformation et de la fabrication des produits, ainsi que par l'utilisation des produits (consommation d'électricité, etc.) et par leur fin de vie, lorsqu'ils ne sont pas recyclés (incinération).</p>	2	<p>Les réglementations actuelles fixent des objectifs ambitieux en matière d'émissions de CO₂ pour Sonepar. Si ces objectifs n'étaient pas atteints (différences des mix énergétiques et des stratégies de consommation entre les différentes entités du Groupe), cela pourrait entraîner des sanctions financières pour le Groupe et nuire à son image de marque, compte tenu de sa taille et de son positionnement au sein de la chaîne de valeur.</p> <p>Les évolutions potentielles de la réglementation, allant vers une réduction des incitations à décarboner l'industrie, ou encore la modification des aides et incitations à l'utilisation de l'énergie solaire, à la rénovation ou l'efficacité énergétique, pourraient par ailleurs avoir un impact négatif sur l'électrification et freiner la croissance du marché de l'électricité.</p>	2	<p>Le portefeuille de produits et services visant à diminuer l'empreinte carbone des utilisateurs finaux de Sonepar (panneaux photovoltaïques, bornes de recharge pour véhicules électriques, etc.) constitue un atout majeur en termes d'opportunités commerciales et d'ouverture de marché.</p> <p>Cette offre étendue constitue également un levier de valorisation de l'image de marque du Groupe et renforce son attractivité auprès de ses clients.</p>
2	<p>Impacts positifs</p> <p>Avec le <i>Product Carbon</i>, Sonepar vise à modifier les stratégies d'approvisionnement et de fabrication de ses fournisseurs, en mettant en avant les émissions de CO₂ des produits, la conception écoresponsable et leur performance globale en termes de consommation.</p> <p>Grâce à son portefeuille de produits et solutions durables (éclairage, énergies renouvelables, etc.) et à son <i>Product Carbon</i>, Sonepar accompagne ses clients en leur fournissant des informations et des conseils permettant d'orienter les utilisateurs vers des solutions à plus faible consommation d'énergie ou d'émission de CO₂, contribuant ainsi à réduire durablement les émissions de GES et leur consommation énergétique.</p>				

Politiques et actions

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

Impacts		Risques		Opportunités	
Consommation d'énergie					
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>La consommation importante d'énergie par le Groupe, en particulier provenant de sources non renouvelables, contribue au réchauffement climatique et entraîne une surexploitation des ressources naturelles.</p>	1	<p>La consommation d'énergie de Sonepar, notamment issue de sources non renouvelables, peut avoir des impacts importants sur son image de marque, en raison de son engagement public et de sa stratégie marketing.</p>	1	<p>La transition énergétique crée des opportunités importantes pour Sonepar : le développement des ventes de solutions renouvelables et d'efficacité énergétique, la valorisation de l'image du Groupe via son <i>Product Carbon</i>, l'optimisation de la consommation interne grâce aux systèmes de management de l'énergie, et l'accompagnement renforcé des clients dans la réduction de leur empreinte énergétique.</p>
1	<p>Impacts positifs</p> <p>Grâce à son <i>Product Carbon</i> et son engagement constant à proposer des produits et solutions toujours plus respectueuses de l'environnement, Sonepar influence les comportements des clients à long terme, contribuant ainsi à l'amélioration des standards au niveau sociétal.</p>				

Politiques et actions

Sonepar prévoit, dans le cadre de ses plans d'action locaux, de déployer notamment des systèmes de management de l'énergie dans l'ensemble de ses entrepôts afin de mieux gérer et contrôler la consommation d'énergie.

Le Groupe déploie son *Product Carbon* et accélère le développement de son portefeuille de produits et solutions d'efficacité énergétique.

Impacts		Risques	Opportunités		
Effectifs propres (S1)					
Inclusion – Discrimination					
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>Les activités historiques de Sonepar pourraient favoriser des profils conformes aux « normes traditionnelles » de l'industrie, limitant potentiellement les opportunités pour d'autres collaborateurs ou candidats. Cette pratique peut affecter directement les profils différents de la « norme », avec des impacts tels que la pénurie de talents, le frein au développement des compétences et la limitation de l'avancement professionnel pour les personnes concernées.</p>	2	<p>Les pratiques discriminatoires peuvent affecter l'engagement des collaborateurs et l'attractivité des talents, compromettant ainsi l'efficacité opérationnelle du Groupe et sa durabilité.</p> <p>De plus, de telles pratiques pourraient générer des contentieux et porter atteinte à l'image de marque de Sonepar.</p>	1	<p>Les politiques mises en place par Sonepar, y compris la lutte contre la discrimination, favorisent l'attraction et la fidélisation des talents. Ces politiques contribuent globalement à des processus plus efficaces et à un engagement plus fort des collaborateurs, grâce à des conditions de travail saines et inclusives.</p>
1	<p>Impacts positifs</p> <p>Sonepar s'engage à garantir un traitement équitable pour tous ses collaborateurs. En sensibilisant aux discriminations et en déployant des pratiques inclusives, le Groupe crée un effet d'entraînement positif qui bénéficie au bien-être des collaborateurs et des communautés locales, soutient l'apprentissage continu et ouvre des opportunités de progression de carrière et de développement des compétences. Un environnement inclusif est également propice à l'accueil de profils complémentaires qui vont enrichir l'organisation, lui permettant d'être plus agile et résiliente et mieux à même d'accompagner sa transformation.</p>				

Politiques et actions

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

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

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

Politiques et actions

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

Impacts		Risques	Opportunités
Santé et sécurité			
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>L'activité principale de Sonepar repose sur la logistique, l'entreposage et la distribution de matériels électriques, incluant des opérations quotidiennes présentant intrinsèquement des risques (manutention, circulation sur sites, interventions sur équipements). Le non-respect des processus de santé et sécurité pourrait entraîner des accidents de travail et des maladies professionnelles (pathologies chroniques), pouvant aller jusqu'au décès de collaborateurs, avec un impact direct sur leurs communautés.</p>	2	1
2	<p>Impacts positifs</p> <p>À l'inverse, une politique de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (« HSE ») rigoureuse apporte des bénéfices immédiats et mesurables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une réduction des accidents, une amélioration du bien-être au travail et un taux d'absentéisme plus faible, renforçant la performance opérationnelle ; • une meilleure attractivité et rétention des talents, la sécurité constituant un marqueur fort de l'engagement du Groupe auprès de ses collaborateurs et candidats ; • un renforcement de la confiance des clients et des partenaires grâce à l'application et à la promotion de standards HSE élevés tout au long de la chaîne de valeur ; et • dans certaines Régions où les systèmes de santé sont moins développés, des pratiques robustes de santé et sécurité contribuent directement au bien-être des collaborateurs et soutiennent le développement socio-économique local. 	<p>Des équipements défectueux, un manque de formation HSE, des procédures inadaptées ou leur non-respect pourraient générer des incidents en termes de santé et sécurité. Cela peut faire peser un risque juridique ou réglementaire sur le Groupe, affecter fortement les opérations locales ainsi que l'image de Sonepar auprès de ses parties prenantes, notamment des candidats potentiels ou des clients.</p> <p>L'absence de politiques et de procédures robustes en matière de santé et sécurité, ou leur mise en œuvre insuffisante, pourraient également nuire aux partenariats actuels et futurs de Sonepar, dans un contexte réglementaire et sociétal prônant la diligence raisonnable aux niveaux local et régional.</p>	<p>L'accent mis par Sonepar sur les processus et les normes de santé et de sécurité a un impact positif sur sa réputation auprès des clients et des candidats potentiels. Des processus efficaces en matière de santé et de sécurité améliorent le rendement des opérations logistiques et réduisent le taux d'absentéisme des collaborateurs en favorisant notamment le bien-être au travail. Ils contribuent à améliorer l'efficacité globale de l'organisation et la rétention des talents.</p>

Politiques et actions

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

- communication sur ses règles de sécurité auprès des collaborateurs en fonction du site et du poste occupé ;
- déploiement des certifications ISO 14001 (Environnement) et ISO 45001 (Santé Sécurité) ;
- déploiement du programme 5S & Lean Management ;
- inspections régulières des équipements utilisés dans le cadre des opérations ;
- suivi des risques au niveau des Pays ;
- dispositif d'alerte ;
- Code de Conduite des Partenaires Commerciaux ;
- revue de maturité ; et
- visites de prévention par des entreprises spécialisées.

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

Politiques et actions

Les collaborateurs de Sonepar disposent d'une variété de programmes de formation, au niveau Groupe mais aussi localement, adaptée aux spécificités des activités, des besoins et des offres. L'offre de formation est accessible en ligne ou en présentiel selon les rôles et les compétences concernés. En particulier, les commerciaux du Groupe sont régulièrement formés aux produits et solutions durables. Sonepar s'emploie à mener et maintenir, entre autres, un processus de cartographie des compétences de ses collaborateurs. En 2025, une plateforme d'apprentissage de langues a été mise à disposition de tous les collaborateurs du Groupe.

Impacts		Risques	Opportunités	
Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)				
Connaissances des tiers				
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>Le manque de connaissance des tiers pourrait conduire Sonepar à s'associer involontairement à des pratiques non éthiques ou non conformes (conditions de travail, droits humains, intégrité). Cette situation pourrait générer des risques juridiques et réputationnels, et limiter la capacité du Groupe à anticiper les risques ESG et opérationnels au sein de sa chaîne de valeur.</p>	1	<p>Le défaut de connaissance par Sonepar de partenaires commerciaux ou acteurs aux pratiques non conformes, ou faisant l'objet de sanctions, notamment en matière d'éthique des affaires et de pratiques environnementales et sociales, pourrait entraîner de graves conséquences juridiques et financières pour le Groupe. Une telle situation pourrait également nuire à son image, notamment auprès de ses clients et partenaires commerciaux stratégiques, mettant ainsi en danger ses activités.</p>	
1	<p>Impacts positifs</p> <p>Sonepar s'attache à renforcer sa connaissance des différents acteurs de sa chaîne de valeur. Ce travail permet au Groupe, grâce à son positionnement au sein de ladite chaîne, d'influencer positivement les pratiques des partenaires commerciaux, de consolider des relations commerciales durables et d'apporter un soutien accru à ses partenaires de plus petite taille, tout en garantissant une meilleure visibilité sur les opérations de ses partenaires et leur conformité.</p>		1	<p>La cartographie des acteurs de la chaîne de valeur de Sonepar renforce la résilience du Groupe, car elle permet d'identifier de manière précoce les risques spécifiques de la chaîne d'approvisionnement (pénurie de ressources, risques ESG, dépendance) et de mettre en place des mesures de contrôle, de minimisation et de remédiation adaptées.</p>

Politiques et actions

Le Groupe a déployé au sein de ses filiales opérationnelles un processus d'évaluation des tiers (*due diligence*) afin de les analyser sur la base d'une approche par les risques en amont de l'entrée en relation, puis tout au long de celle-ci via un suivi des éventuelles informations négatives. Initialement centré sur les aspects de conformité, ce processus est en cours de refonte pour intégrer plus largement la RSE et, notamment, les achats responsables.

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

Politiques et actions

Le Groupe adhère au Pacte Mondial des Nations-Unies et à ses standards en matière de respect des droits humains des travailleurs au sein de sa chaîne de valeur. Plus spécifiquement, Sonepar a mis en place les actions ciblées suivantes :

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

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

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

Impacts	Risques	Opportunités
Travailleurs de la chaîne de valeur – Santé et sécurité		
<p>1</p> <p>Impacts négatifs</p> <p>Les travailleurs de la chaîne de valeur du Groupe pourraient évoluer dans des environnements de travail dangereux au long des différentes étapes de production, où les normes locales en matière de santé et de sécurité pourraient être globalement moins règlementées et/ou appliquées. Les travailleurs de la chaîne de valeur pourraient donc connaître des conditions de travail défavorables, les exposant potentiellement à des impacts physiques et psychologiques négatifs.</p>	<p>1</p> <p>Une application inégale des politiques et procédures HSE au sein de la chaîne de valeur de Sonepar pourrait fragiliser l'image du Groupe et la qualité de ses partenariats, actuels ou futurs. Dans un contexte réglementaire de plus en plus exigeant ces écarts pourraient également exposer le Groupe à des risques juridiques accrus, notamment en matière de conformité aux normes de santé, de sécurité et de respect des droits humains.</p>	<p>1</p> <p>L'attention portée par Sonepar sur les processus de santé et sécurité de ses partenaires commerciaux contribue à améliorer l'efficacité opérationnelle, à renforcer leur résilience globale en prévenant les situations de crise et à la confiance que portent au Groupe ses parties prenantes, contribuant ainsi à la durabilité de son modèle d'affaires.</p>
<p>1</p> <p>Impacts positifs</p> <p>En accordant une attention particulière aux pratiques de santé et de sécurité de ses partenaires commerciaux, Sonepar contribue à améliorer leur efficacité opérationnelle, renforcer leur résilience et prévenir les situations de crise. Cette vigilance nourrit également la confiance des parties prenantes et soutient la durabilité du modèle d'affaires du Groupe.</p> <p>Grâce à une culture interne exigeante en matière de santé et de sécurité, Sonepar encourage l'adoption de normes renforcées au sein de la chaîne de valeur, notamment dans la fabrication de produits électriques à travers le monde.</p>		

Politiques et actions

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

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

Impacts		Risques	Opportunités	
Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)				
Communication				
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>Un manque de transparence de Sonepar sur ses objectifs et sa stratégie en matière de durabilité pourrait, en tant que leader de son secteur, inciter d'autres acteurs à limiter leur propre niveau de communication. Cela risquerait ainsi de freiner les progrès collectifs du secteur en matière de transparence sur ces enjeux. Une communication insuffisante ou incohérente pourrait également fragiliser les relations commerciales du Groupe avec ses clients, fournisseurs ou partenaires financiers.</p>	1	<p>Une communication incomplète, dispersée ou incohérente de la part de Sonepar concernant ses activités, sa stratégie et ses engagements en matière de durabilité pourrait nuire à la crédibilité du Groupe et fragiliser ses relations commerciales avec ses parties prenantes clés, dont ses clients, fournisseurs ou institutions financières.</p>	
2	<p>Impacts positifs</p> <p>La politique de communication de Sonepar peut contribuer à améliorer la confiance de ses parties prenantes, en leur apportant stabilité et visibilité. En outre, cette approche volontaire favorise une plus grande responsabilisation des acteurs de l'écosystème et peut encourager des pratiques plus vertueuses.</p> <p>Par ailleurs, une information claire et objective concernant les produits et services proposés par Sonepar, notamment leur empreinte carbone (quand l'information est disponible), contribue à renforcer des comportements responsables chez ses clients.</p>		1	<p>La transparence de Sonepar a un effet positif sur sa réputation, améliorant son image auprès des partenaires commerciaux, des collaborateurs et des talents potentiels. Cela favorise le développement de partenariats et soutient l'adhésion des communautés dans lesquelles le Groupe opère. De plus, la communication d'un plan de durabilité et d'objectifs associés pousse le Groupe à se doter des ressources nécessaires pour les atteindre, soutenant ainsi la mise en œuvre de sa stratégie RSE et la résilience de son modèle d'affaires</p>

Politiques et actions

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

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

Impacts		Risques	Opportunités		
Conduite des affaires (G1)					
Pratiques anti-concurrentielles					
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>Sonepar doit rester vigilant afin d'éviter toute pratique susceptible de fausser la concurrence et veiller à ce que ses partenaires respectent les mêmes exigences. De telles pratiques pourraient conduire à des prix moins compétitifs et à une moindre diversité de produits pour les clients. Elles pourraient également freiner les progrès en matière d'efficacité énergétique et détériorer les pratiques commerciales du secteur.</p>	3	<p>En cas de non-conformité aux règles de concurrence, les risques incluent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de sanctions financières importantes (amendes, indemnités) ; • d'atteinte à la réputation de l'entreprise ; et • de perte de clients et d'exclusion de certains marchés. 	1	<p>Les processus de gouvernance et de contrôle interne de Sonepar concernant le respect des règles en matière de concurrence visent à sécuriser des relations à long terme avec ses partenaires et contribuent à une meilleure résilience de l'ensemble de la chaîne de valeur. Ils permettent également au Groupe de bénéficier de prix plus compétitifs et d'une offre plus diversifiée au profit de ses clients, améliorant ainsi son efficacité opérationnelle et soutenant son développement.</p>
1	<p>Impacts positifs</p> <p>En promouvant activement le respect des règles de concurrence dans ses propres opérations et en l'exigeant de ses partenaires, Sonepar diffuse des pratiques responsables tout au long de sa chaîne de valeur. Cette démarche soutient le développement local des acteurs du secteur des équipements électriques et favorise une offre de produits et services plus diversifiée, contribuant à l'essor d'une économie à faible empreinte carbone.</p>				

Politiques et actions

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

La vigilance du Groupe se manifeste notamment au travers :

- du Code de Conduite ;
- du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux ;
- du Manuel de Conformité, à usage interne, mis à jour en 2025 ;
- de la sensibilisation et la formation des collaborateurs considérés comme les plus à risque de par leur fonction ;
- de revues juridiques des contrats ;
- du recrutement de juristes spécialisés en droit de la concurrence ; et
- de missions d'audit interne.

Impacts		Risques	Opportunités		
Culture d'entreprise					
1	<p>Impacts négatifs</p> <p>Une culture d'entreprise insuffisamment harmonisée au sein d'un Groupe décentralisé comme Sonepar pourrait fragiliser le sentiment d'appartenance, réduire l'engagement et créer des disparités dans les pratiques managériales. De tels écarts risqueraient d'affecter la cohérence des opérations, la qualité de service et l'image de marque de Sonepar. Enfin, un manque de transparence ou une culture perçue comme essentiellement « déclarative » pourrait altérer la confiance des collaborateurs et des partenaires.</p>	3	<p>La culture d'entreprise de Sonepar, si elle n'est pas correctement diffusée et incarnée dans l'ensemble du Groupe, pourrait affecter l'engagement des collaborateurs et, partant, l'efficacité globale des opérations.</p> <p>Un manque d'harmonisation de la culture d'entreprise pourrait nuire à l'image de marque si les collaborateurs et les équipes dirigeantes des filiales opérationnelles ne communiquent pas correctement les valeurs de Sonepar ou n'agissent pas en conformité avec celles-ci. Une telle situation pourrait également freiner les synergies entre les différentes entités du Groupe, générer des résistances à la transformation et ralentir la mise en œuvre des orientations stratégiques.</p> <p>Enfin, si la culture d'entreprise de Sonepar privilégiait la communication et l'image au détriment d'actions concrètes, ou véhiculait des informations inexacts ou inadéquates, le Groupe pourrait voir sa réputation affectée.</p>	1	<p>La culture d'entreprise de Sonepar fondée sur l'engagement des communautés, le développement des compétences et le partage, renforce le sentiment d'appartenance à un même Groupe et à un projet collectif, et soutient l'attractivité comme la fidélisation des talents.</p> <p>Elle s'appuie sur des instances structurantes telles que le SEC, l'EBL (<i>European Business Leadership</i>, qui rassemble une centaine de cadres dirigeants du Groupe) et les Comités internationaux (ex : SILCC, IHRC, IFC, etc.) qui favorisent la diffusion des bonnes pratiques, l'alignement stratégique et l'animation de communautés managériales transverses. Cet écosystème constitue un levier différenciant pour encourager la mobilité interne, développer une identité commune forte et accélérer la mise en œuvre des priorités du Groupe à l'échelle mondiale.</p>
1	<p>Impacts positifs</p> <p>La culture d'entreprise de Sonepar s'appuie avant tout sur les quatre valeurs structurantes du plan « Impact » – Planète, Collaborateurs, Clients et Performance – enrichies par une Charte de gouvernance exigeante et une forte culture éthique. Cet ensemble de principes fournit aux équipes des repères communs, assure la cohérence des comportements attendus et renforce l'alignement managérial tout comme la responsabilisation collective.</p> <p>La durabilité et le partage, au cœur de la Raison d'être de Sonepar, consolident ces fondements en favorisant un environnement de travail sain, engagé et porteur de sens.</p>				

Politiques et actions

Le Code de Conduite, actualisé en 2024, définit les principes attendus dans toutes les dimensions de l'activité, notamment le respect des droits humains, la santé et la sécurité, l'inclusion, la protection des données personnelles, la prévention de la fraude, la concurrence loyale ou encore la responsabilité environnementale. Il constitue le cadre de référence commun en matière d'éthique pour l'ensemble des collaborateurs et des équipes de management. Il a été complété en 2025 par un Manuel de Conformité, à usage interne, qui précise les principes érigés par le Code de Conduite et décrit les procédures applicables en matière d'éthique.

Pilier de la Raison d'être depuis 2023, la durabilité fait l'objet d'un plan de communication interne, mobilisant l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Cette dynamique est soutenue par un dispositif de procédures, de formations et de ressources permettant de faciliter l'appropriation des valeurs, des engagements et des pratiques du Groupe dans toutes les entités qui le composent.

En 2025, le nouveau Leadership Model – intégrant la Raison d'être, les valeurs, la mission et la marque employeur – renforce cet alignement culturel. L'introduction progressive de critères liés à « l'état d'esprit » et au leadership dans les processus d'évaluation vise à valoriser les comportements attendus, harmoniser les pratiques managériales et soutenir la cohérence du modèle de leadership en appui des ambitions du Groupe. Cette démarche est complétée par des programmes transverses de gestion des talents, à destination des cadres dirigeants (« *Sonepar Leadership Program* ») ou des jeunes collaborateurs à haut potentiel (« *Sonepar Junior Committee* »).

Enfin, l'actionnaire familial Colam Entreprendre déploie plusieurs initiatives au sein de Sonepar, telles que les « *Colam Sustainability Awards* » ou le plan d'actionnariat salarié « *Colam Family Sharing* », qui contribuent au renforcement du sentiment d'appartenance au Groupe et à la transmission de ses valeurs fondatrices.

Impacts	Risques	Opportunités
Relations fournisseurs		
<p>2</p> <p>Impacts négatifs</p> <p>Un manque d'attention portée aux relations avec les fournisseurs pourrait fragiliser la mise en œuvre d'initiatives durables clés pour le Groupe, telles que l'extension du cycle de vie des produits, les programmes de recyclage ou la réutilisation des matériaux.</p> <p>De telles insuffisances freineraient la transition vers une économie circulaire et risqueraient d'accentuer la pression sur les ressources naturelles, tout en exposant Sonepar à des risques de rupture, de variabilité qualité et de dépendance accrue vis-à-vis de certains partenaires stratégiques.</p> <p>Une attention insuffisante aux relations et conditions contractuelles avec les fournisseurs pourrait affecter la capacité du Groupe à sourcer les meilleurs matériels au meilleur coût, et ainsi obérer sa performance commerciale et financière.</p>	<p>2</p> <p>Les relations de Sonepar avec les fournisseurs au niveau local pourraient être affectées par des désaccords sur les conditions de paiement ou la gestion des litiges, ce qui serait susceptible d'altérer la fluidité des opérations et, par conséquent, la continuité de service.</p> <p>Par ailleurs, la structure du marché, largement composée de grands fabricants d'équipements électriques, impose une vigilance particulière.</p> <p>Une dégradation de la relation avec certains fournisseurs stratégiques pourrait limiter la capacité de Sonepar à proposer une offre attractive et innovante à ses clients, réduire sa flexibilité commerciale et, in fine, affaiblir son positionnement concurrentiel.</p>	<p>2</p> <p>La relation étroite et partenariale que Sonepar entretient avec ses fournisseurs constitue un levier essentiel de performance. Elle offre au Groupe une meilleure visibilité sur ses opérations, favorise l'anticipation des évolutions du marché et permet une planification plus fiable de l'activité.</p> <p>L'image de marque, la solidité financière et la capacité d'innovation de ses fournisseurs renforcent également l'attractivité de Sonepar auprès de ses clients. En maintenant des relations durables et équilibrées avec ses partenaires stratégiques, Sonepar bénéficie d'une position de « client clé » qui lui permet de proposer des offres différenciantes à ses clients, de garantir la disponibilité des produits et d'améliorer la qualité de service. Ces collaborations contribuent ainsi à la résilience de la chaîne de valeur et soutiennent la capacité du Groupe à accompagner les transitions technologiques et environnementales du secteur.</p>
<p>1</p> <p>Impacts positifs</p> <p>En veillant étroitement à la qualité de ses relations fournisseurs, Sonepar peut encourager l'adoption de pratiques ESG renforcées et contribuer à l'émergence de chaînes de valeur plus résilientes et responsables.</p> <p>Ces partenariats renforcent la fiabilité, la qualité et la disponibilité des produits, tout en apportant davantage de visibilité, de transparence et de stabilité dans les échanges. Ils soutiennent également le développement des communautés impliquées et la capacité collective du Groupe à accompagner la transition vers des modèles plus durables.</p>		

Politiques et actions

Les relations de Sonepar avec ses fournisseurs sont au cœur de son modèle et de sa stratégie, et constituent un levier essentiel de performance. Le plan stratégique « Impact » consacre une attention particulière au pilotage de ces relations. Il est décliné de manière opérationnelle dans chaque Pays.

Le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, actualisé en 2024, définit les standards attendus en matière de droits humains, de conditions de travail, d'environnement, de santé et sécurité, ainsi que de lutte contre la corruption et les pratiques anticoncurrentielles. Il constitue un instrument clé de conformité et de durabilité au sein de la chaîne de valeur, en fixant un cadre clair pour l'ensemble des fournisseurs.

Une entité dédiée, Sonepar International Services (SIS), pilote par ailleurs la relation avec les fournisseurs stratégiques du Groupe et veille à la qualité, la cohérence et l'alignement des partenariats structurants. Elle contribue également à diffuser les standards attendus, à renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement et à développer les pratiques clés au sein des filiales.

La rationalisation des achats et le renforcement des revues de contrats représentent également un axe majeur d'amélioration continue pour optimiser les processus, renforcer la convergence des pratiques et améliorer l'efficacité opérationnelle. Un groupe de travail du SJC (*Sonepar Junior Committee*) a d'ailleurs récemment mené une réflexion approfondie sur ces enjeux, identifiant des pistes d'optimisation visant à renforcer la performance du modèle d'achats et à accroître l'impact des relations fournisseurs.

3.6.4.2 Enjeux non-matériels pour le Groupe sur l'exercice 2025

Dans le cadre de l'analyse de double matérialité, le Groupe a évalué à la fois les impacts de ses activités sur les ressources externes et l'influence de ces enjeux sur sa performance économique et stratégique. Les conclusions de cette analyse indiquent que, pour l'exercice 2025, certaines thématiques – notamment la pollution, la biodiversité, la gestion de l'eau et des ressources marines – ne sont pas considérées comme matérielles.

Cette classification ne diminue pas, toutefois, la reconnaissance par le Groupe de l'impact potentiel de ses activités sur ces ressources. Ces thématiques restent intégrées dans une réflexion globale et font l'objet d'un suivi attentif. Cette approche permet au Groupe de maintenir une vigilance constante sur les interactions entre ses activités et son environnement externe, et d'ajuster ses engagements en conséquence.

Par ailleurs, par souci de cohérence avec ses précédentes publications et conscient de l'importance croissante que certaines thématiques sont appelées à prendre dans les prochaines années, Sonepar a choisi de maintenir une démarche volontaire de communication sur certains des sujets considérés comme non matériels en 2025. Cela inclut les enjeux de gouvernance, en particulier ceux liés à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, mais également certains enjeux sociaux, comme le rôle du Groupe et son impact sur les communautés locales, ainsi que certains enjeux environnementaux, notamment liés à la circularité des ressources.

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





Aperçu du chapitre

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

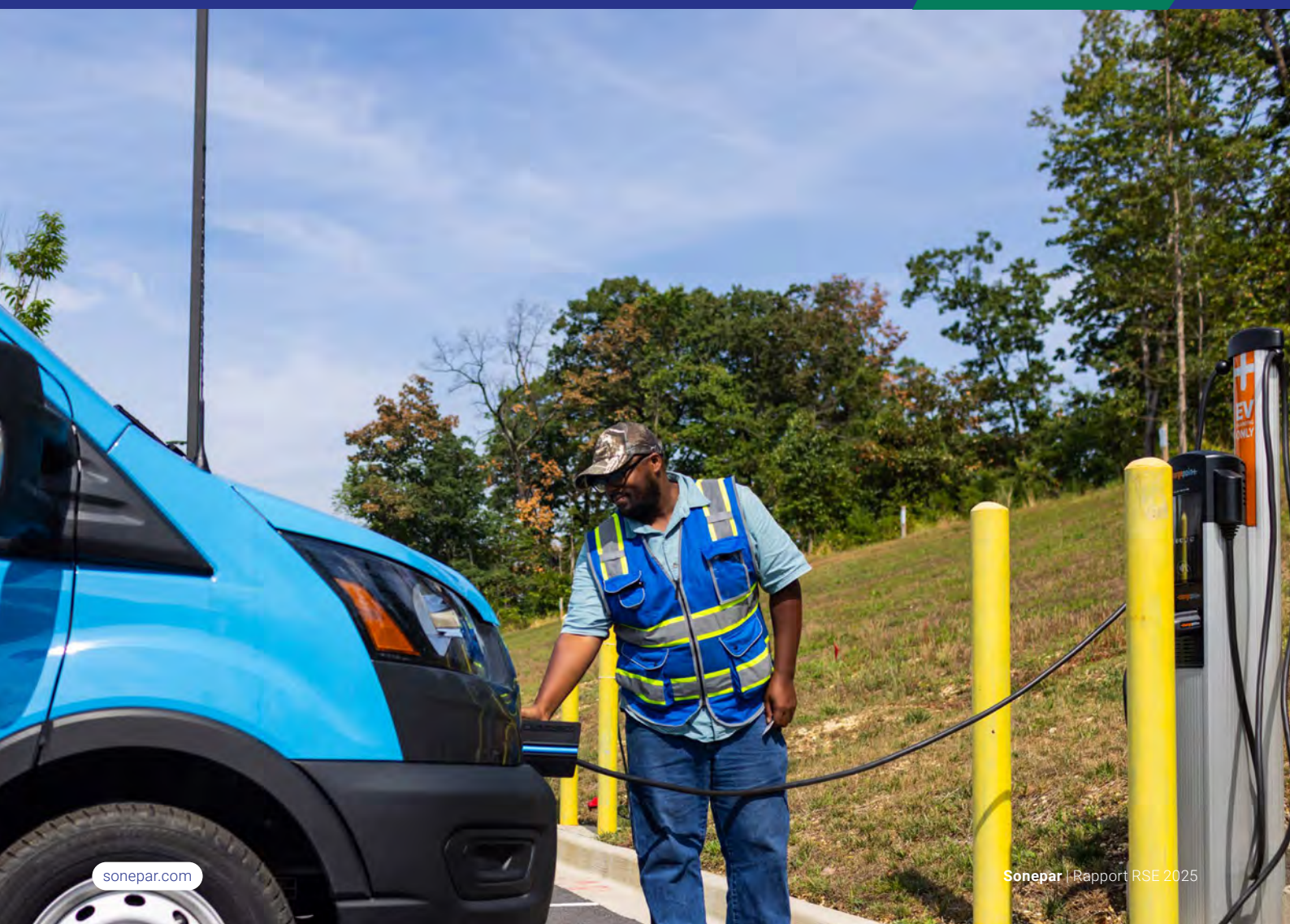
En savoir plus : www.sonepar.com

04



Performance environnementale

4.1	Vision stratégique et gouvernance	84
4.2	Changement climatique	85
4.3	Biodiversité et écosystèmes	98
4.4	Utilisation des ressources et économie circulaire	99



4.1 Vision stratégique et gouvernance

Pour piloter sa politique environnementale et renforcer son impact positif sur la planète et les Hommes, Sonepar s'appuie sur un département dédié qui supervise l'ensemble des thématiques environnementales et sociales. Depuis 2025, ces sujets sont structurés au sein du cadre de référence *Power with Purpose*, articulé autour de trois piliers clés : *Power Environmental Transition*, *Power Collective Energy* et *Power Business for Good*.

Sous l'impulsion du *Chief People & Engagement Officer*, ce cadre, mis en œuvre par le Directeur Développement Durable, consolide les initiatives actuelles et futures du Groupe en matière de durabilité, en favorisant la mobilisation des collaborateurs et la mise en œuvre d'actions concrètes à l'échelle du Groupe.



Power with Purpose a pour objectif de mobiliser les équipes et les partenaires (fournisseurs et clients du Groupe) vers des solutions plus durables, d'avoir un impact social et sociétal positif et de promouvoir le business au service du bien commun. Son premier pilier, *Power Environmental Transition*, vise à accélérer la transition énergétique, les activités clés de l'économie circulaire, tout en respectant la biodiversité.

Le Directeur du Développement Durable coordonne ainsi les actions RSE du Groupe, sous la supervision du *Chief People & Engagement Officer*, membre du Comité exécutif.

Afin d'accélérer le déploiement des outils de pédagogie environnementale mis à la disposition des clients (*Product Carbon*, *Customer Impact tracker*), leur pilotage est rattaché à la direction Transformation, en synergie avec la plateforme omnicanale digitale du Groupe. Ce déploiement est une preuve de l'engagement fort de Sonepar en faveur du parcours durable du client, et sa contribution à la transition énergétique et environnementale.

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

Le Groupe s'appuie sur un réseau de 32 experts internes à travers le monde qui composent le *Sustainability Leadership Committee* (SLC).

Ce réseau s'appuie lui-même sur plus de 130 « ambassadeurs » représentant les filiales opérationnelles. Ensemble, ils pilotent localement l'exécution des actions décidées par le SLC. Le SLC se réunit une fois par an pour présenter l'avancée des projets. Un rendez-vous mensuel est également organisé pour discuter des nouveaux enjeux, piloter le suivi des « plans d'action », aborder des sujets spécifiques et répondre aux problématiques rencontrées.

Afin de concrétiser la vision du Groupe, le Directeur des Ressources Humaines et de l'Engagement et le Directeur du Développement Durable présentent la stratégie et l'avancement à l'ensemble des responsables Pays du Groupe lors d'événements rassemblant les dirigeants afin de les mobiliser sur les objectifs, les priorités stratégiques et les « plans d'action » à déployer. La stratégie est aussi présentée chaque année au Conseil d'Orientation. Des présentations sont également faites régulièrement (plusieurs fois par an) au Comité exécutif de Sonepar (SEC) et au Comité stratégique de Sonepar (SSC).

Le Directeur du Développement Durable anime le *SteerCo* RSE qui étudie et veille à la cohérence des feuilles de route et projets majeurs en matière de durabilité et contribue ainsi à impulser la stratégie de Sonepar en matière de durabilité (voir chapitre 3.4.2).

Le Conseil d'Administration de la captive de réassurance supervise l'analyse des risques climatiques susceptibles d'affecter les actifs stratégiques du Groupe. Il veille à la robustesse des méthodologies employées, à la prise en compte des scénarios physiques et de transition, ainsi qu'à l'intégration des conclusions dans les orientations de gestion des risques et de résilience du Groupe, comme dans les décisions stratégiques de la captive.

ÉVÈNEMENT

Purpose Days

Du 7 au 9 octobre 2025, Sonepar a organisé les *Purpose Days*, un évènement à l'échelle du Groupe destiné à valoriser sa Raison d'être « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès » et à la rendre concrète en encourageant des actions visibles et pratiques sur le terrain de la part des collaborateurs.

À cette occasion, de nombreuses initiatives ont été menées à travers le monde. Au Siège, une fresque de la sobriété énergétique a permis de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de réduction de consommation d'énergie et d'efficacité énergétique. Au Chili, plusieurs actions ont rassemblé les collaborateurs : la création d'une chanson pour promouvoir les actions durables, une collecte de bouchons de bouteilles en

faveur d'une association pour les enfants atteints de cancers, et le réaménagement d'un espace vert dédié aux enfants. Parallèlement, dans plusieurs Pays où le Groupe est présent, 261 sessions du *Purpose Game* ont réuni 1 469 participants afin de renforcer la compréhension collective de la Raison d'être et d'encourager des engagements concrets pour un avenir plus durable. 727 initiatives ont été proposées par les participants aux sessions.

Ces *Purpose Days* ont démontré l'engagement collectif de Sonepar à transformer ses ambitions en actions concrètes et durables, au service des générations futures.



Formation continue

Un programme d'*e-learning* dédié à la durabilité est en place afin de sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques : réduire leurs émissions et leur empreinte environnementale, optimiser la gestion des ressources via l'économie circulaire et promouvoir des solutions durables dans l'écosystème du Groupe.

En 2025, deux modules en ligne ont été proposés à tous les collaborateurs. Le troisième module sera lancé au premier trimestre 2026. Il présentera les principales catégories de produits et solutions durables du catalogue Sonepar afin que chaque collaborateur en connaisse les avantages et bénéfices environnementaux.

Par ailleurs, Sonepar travaille avec son écosystème (collaborateurs, fournisseurs, clients) pour renforcer la formation de ses forces de vente sur les solutions durables.

4.2 Changement climatique

4.2.1 Impacts, risques et opportunités

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

Changement climatique et Énergie (E1)

	Page
Adaptation au changement climatique	68
Émissions de gaz à effet de serre	69
Consommation d'énergie	69

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

Sonepar souhaite capitaliser sur son leadership en matière de distribution de matériel électrique aux professionnels pour contribuer à diminuer l'empreinte carbone de sa chaîne de valeur. Le Groupe bénéficie d'un positionnement favorable pour promouvoir et développer les ventes de solutions d'énergies renouvelables et efficaces, plus respectueuses de l'environnement. Il ambitionne de

devenir le premier acteur mondial de la distribution de matériel électrique à accélérer l'adoption par le marché de solutions énergétiques durables et l'émergence d'une économie circulaire.

Pour atteindre cet objectif, le Groupe s'appuie sur ses collaborateurs, l'ensemble de son portefeuille de clients ainsi que sur les principaux

fabricants de matériel électrique dans le monde. Sonepar réduit ses émissions de CO₂ afin de s'inscrire dans les objectifs scientifiques de réduction de l'augmentation de la température mondiale et de limiter son impact sur les ressources naturelles et l'environnement, en réduisant les déchets et en développant la circularité sur l'ensemble du cycle de vie des produits.

Le Groupe a rejoint la *SBTi* en 2022 et s'est engagé à fixer des objectifs de réduction des émissions de carbone en accord avec l'Accord de Paris sur le climat visant à limiter le réchauffement climatique. Il a, dans ce cadre, défini des objectifs de réduction de carbone pour les *scopes* 1, 2 et 3 à horizon 2030.

Reconnaissant le risque que le changement climatique fait peser sur son activité,

mais également les opportunités qu'il pourrait présenter, le Groupe a intégré ces enjeux dans l'analyse de double matérialité. L'ensemble des risques et opportunités liés au climat sont passés en revue pour sélectionner ceux applicables au Groupe dans un horizon temporel donné. Les risques physiques comprennent les risques aigus et chroniques liés aux évolutions climatiques et couvrent à la fois les opérations et la chaîne d'approvisionnement. Les risques

de transition comprennent les risques politiques et juridiques, les risques de réputation, de technologie et de marché pour les opérations et, le cas échéant, pour la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe a également lancé des travaux afin d'identifier les actions nécessaires à l'adaptation au changement climatique pour les sites les plus susceptibles d'être affectés par des événements climatiques.

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

A. Objectifs d'atténuation

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

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

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

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

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

- en amont : les achats de produits, le transport des produits livrés par les fournisseurs dans les centres de distribution, les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels, les déchets et achats d'emballages ainsi que la production d'énergie amont ; et

- en aval : l'utilisation des produits vendus, la fin de vie des produits et la logistique mise en œuvre par les partenaires de Sonepar.

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








Fin 2025, Sonepar a procédé à un *rebaselining* de ses objectifs *SBTi* afin d'intégrer les acquisitions récentes ainsi que les évolutions méthodologiques liées à l'amélioration de la donnée. Les résultats de cette révision seront disponibles en 2026.

Engagement	Objectif	2025	2024	Année cible	État d'avancement ⁽¹⁾
Raison d'être⁽²⁾					
Sonepar a l'intention d'utiliser 100 % d'emballages provenant de matériaux recyclés et de recycler 100 % des produits retournés à Sonepar par les clients.	100 % des emballages ont du contenu recyclé	62 % des emballages	58 % des emballages ⁽³⁾	2028	● Conforme
	100 % des produits retournés sont recyclés ou revendus via un service de circularité	70 % des produits retournés	60 % des produits retournés		● Conforme
Sonepar a l'intention d'offrir une formation annuelle sur le développement durable à tous ses collaborateurs. Sa force de vente sera la mieux formée de l'industrie de la distribution électrique pour promouvoir des solutions durables.	Tous les collaborateurs sont formés au développement durable	95 % des collaborateurs	90 % des collaborateurs	2028	● Conforme
	Toute la force de vente est formée pour promouvoir des solutions durables	89 % de la force de vente	86 % de la force de vente		● Conforme

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

(2) Le périmètre des indicateurs inclut tous les Pays du plan stratégique « Impact ».

(3) La donnée 2024 a été modifiée et inclut désormais les États-Unis.

Engagement	Objectif	2025	2024	Année cible	État d'avancement ⁽¹⁾
Politique environnementale et de transition énergétique – Atténuation du changement climatique					
Réduction des émissions du <i>scope</i> 1 & 2 ⁽²⁾	- 46,2 %	- 28,4 %	- 2,9 %	2030	 Conforme
Réduction des émissions du <i>scope</i> 3 ⁽³⁾	- 13,5 %	- 36,9 %	- 29,3 %	2030	 Conforme
Politique environnementale et de transition énergétique – Priorités Groupe⁽⁴⁾					
Consommation d'électricité verte	100 % d'électricité verte incluant 15 % de production propre	65,0 % d'électricité verte incluant 5,4 % de production propre	47,8 % d'électricité verte incluant 5,2 % de production propre	2030	 Conforme
Éclairage LED	100 %	91 %	90 %	2030 ⁽⁵⁾	 Révisé
Véhicules bas carbone	100 %	50 %	46 %	2030	 Conforme
Systèmes de management de l'énergie	100 % dans les centres de distribution	38 %	38 % ⁽⁶⁾	2030	 Conforme
Déchets recyclés	100 % dans les centres de distribution	57 %	57 %	2030	 Conforme

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

(2) Le Groupe est en cours de recalcul des émissions pour l'année de référence afin de prendre en compte les changements de périmètre et les améliorations méthodologiques qui ont entraîné des changements significatifs des émissions depuis 2019. Cette nouvelle année de référence et les calculs associés sont en cours de soumission à la *SBTi*.

(3) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année 2025. La réduction des facteurs d'émission de l'électricité a entraîné une réduction significative du *scope* 3, lié à l'utilisation des produits.

(4) Le périmètre des indicateurs inclut tous les Pays du plan stratégique « Impact ».

(5) L'objectif a été repoussé à 2030 pour s'aligner avec les autres priorités Groupe et maintenir les actions liées à cet indicateur.

(6) La donnée 2024 a été modifiée et inclut désormais les États-Unis.

B. Adaptation au changement climatique

Dans le cadre de l'adhésion de la société de réassurance du Groupe aux Principes de l'assurance responsable des Nations Unies, Sonepar a engagé dès 2023 des travaux structurants sur les risques physiques liés au changement climatique. Ces risques peuvent résulter d'événements extrêmes et soudains (risques aigus) ou de transformations

progressives et durables des conditions climatiques (risques chroniques). Ils sont susceptibles d'entraîner des dommages directs aux actifs, mais aussi des impacts indirects majeurs, tels que des ruptures d'approvisionnement ou des perturbations logistiques. Les performances financières des entités peuvent également être affectées par

l'évolution de la disponibilité et de la qualité des ressources essentielles, comme l'eau ou certaines denrées, ou encore par des températures extrêmes affectant les actifs, les opérations, les transports et la sécurité des équipes. Ces premiers travaux constituent le socle du futur plan d'adaptation climatique du Groupe, en cours de structuration.

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

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





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

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

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

Scopes 1 et 2

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

<div style="background-color: #008000; color: white; padding: 5px; display: flex; align-items: center;">  <div> <p>100 % d'électricité verte incluant 15 % d'auto-production d'ici 2030</p> </div> </div> <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 10px; margin-top: 5px;"> <p>Sonepar a pour objectif de consommer 100 % d'électricité verte dans toutes ses opérations. Cela inclut l'électricité venant de producteurs d'électricité issue de sources renouvelables ainsi que 15 % de production sur ses sites.</p> </div>	<div style="background-color: #000080; color: white; padding: 5px; display: flex; align-items: center;">  <div> <p>Systèmes de management de l'énergie déployés à 100 % d'ici 2030</p> </div> </div> <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 10px; margin-top: 5px;"> <p>Sonepar prévoit de déployer des systèmes de gestion de l'énergie dans 100 % de ses entrepôts afin de mieux gérer et contrôler la consommation d'énergie.</p> </div>
<div style="background-color: #ff8c00; color: white; padding: 5px; display: flex; align-items: center;">  <div> <p>Éclairage 100 % LED d'ici 2030</p> </div> </div> <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 10px; margin-top: 5px;"> <p>Sonepar prévoit un éclairage LED dans l'ensemble de ses sites.</p> </div>	<div style="background-color: #00b0f0; color: white; padding: 5px; display: flex; align-items: center;">  <div> <p>100 % de véhicules bas carbone d'ici 2030</p> </div> </div> <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 10px; margin-top: 5px;"> <p>Sonepar transforme sa flotte interne afin d'atteindre 100 % de véhicules bas carbone : voitures électriques, hybrides ou biocarburants.</p> </div>

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

- mesures d'efficacité énergétique dans les agences et les entrepôts ;
- déploiement d'une flotte de véhicules hybrides ou électriques associé à la pratique de l'écoconduite ;
- mise en place de moyens de production d'énergies renouvelables, tels que des panneaux photovoltaïques sur les toits et parkings ;
- mise en œuvre de systèmes de management des transports (« **TMS** ») ; et
- implémentation de systèmes de gestion de l'énergie (« **EMS** »).

Scope 3

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



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

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

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

- amélioration de la chaîne logistique ;
- augmentation du taux de chargement des camions ;
- diminution de la distance et/ou du poids des livraisons ;
- mise en place de *packaging* ou de boîtes modulaires ;
- réduction des déplacements (notamment en avion) ; et
- promotion des solutions et produits d'efficacité énergétique et renouvelable, lancement du *Product Carbon* et du *Customer Impact Tracker*.

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

Sonepar investit dans la construction durable, notamment en déployant des standards environnementaux applicables à ses bâtiments (panneaux solaires, systèmes de management de l'énergie, efficacité énergétique, pompes à chaleur, etc.), ainsi que dans l'extension et l'automatisation de ses réseaux de distribution et de transport afin d'assurer une livraison optimale des commandes à ses clients et d'atteindre ses objectifs de limitation des émissions de CO₂. Avec ses centres de compétences logistiques, Sonepar s'est focalisé sur

la standardisation de ses différents systèmes (notamment ses solutions de gestion des stocks et des entrepôts) et sur l'automatisation de ses plateformes logistiques à travers le monde afin de réduire les risques, de renforcer sa productivité et d'améliorer la qualité du service rendu au client. En parallèle, le Groupe poursuit ses investissements dans sa *Digital Factory*, et notamment sa plateforme omnicanale *Spark*, pour améliorer l'efficacité opérationnelle par l'automatisation des processus et le traitement des données, ainsi que la transparence proposée à ses clients sur la compréhension et l'atténuation de leurs impacts environnementaux, grâce au *Product Carbon* et au *Customer Impact Tracker*.

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

Bonnes pratiques des Pays

Pays	Type d'action	Description
Suisse	Transport bas carbone	Dans les villes de Zurich et de Lucerne, Sonepar livre les commandes de ses clients par camions électriques. Cette mesure est non seulement bénéfique pour l'environnement, mais aussi pour réduire la pollution sonore.
Finlande	Transport bas carbone	Depuis 2024, un service de transport bas carbone a été introduit pour les clients, avec des livraisons effectuées en partie par des véhicules utilisant des sources d'énergies renouvelables. Les clients reçoivent un rapport incluant leur part de transport sans énergie fossile et son impact sur leur empreinte carbone.
Hongrie	Électricité verte	Le centre de distribution de Sonepar Hongrie a installé un système solaire sur toute la surface du nouveau bâtiment d'entreposage de Dunaharaszti. Cette initiative de développement durable vise à réduire drastiquement les coûts énergétiques. En 2025, ce système couvre déjà 30 % de la consommation annuelle d'électricité du site.
Belgique	Flotte bas carbone	Cebeo est en bonne voie pour atteindre son objectif d'une flotte 100 % bas carbone fin 2028. Depuis fin 2024, Cebeo met 189 bornes de recharge à la disposition de ses collaborateurs et de ses clients à son siège et dans ses agences.
Canada	Système de management de l'énergie	S'appuyant sur les récents audits énergétiques de niveau 1 menés par l'ASHRAE, Sonepar Canada met actuellement en œuvre un plan global visant à améliorer l'efficacité énergétique de ses bâtiments d'ici 2030. La stratégie comprend plusieurs volets : audits avancés, modernisation des infrastructures, intégration des énergies renouvelables, participation du personnel, contrôle continu et partenariats stratégiques.

➔ Pour en savoir plus : [Nos actions en faveur de la planète](#)

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

Enjeu et responsabilité

Le changement climatique et la raréfaction des ressources constituent des enjeux majeurs pour l'économie et la société. Le secteur électrique joue un rôle déterminant dans la transition énergétique (électrification des usages, efficacité énergétique, intégration des énergies renouvelables). En tant que distributeur mondial de matériel électrique, Sonepar dispose d'un levier d'action direct via l'orientation de l'offre et l'accompagnement des décisions d'achat de ses clients.

En 2024, Sonepar a lancé sa Raison d'être : « Pour les générations futures, donnons de l'énergie au progrès », assortie de six engagements. L'engagement Parcours durable du client vise à donner aux clients les connaissances et outils nécessaires pour effectuer des choix plus respectueux de l'environnement. Cette démarche répond à une demande croissante des clients (installateurs de toutes tailles et industriels) visant à réduire leur empreinte carbone et à accéder à une information environnementale plus complète.

Ambition 2028

D'ici 2028, Sonepar a l'ambition de proposer, pour chaque devis, l'alternative présentant les émissions de CO₂ les plus faibles. Cette ambition repose sur la capacité à mettre à disposition, à grande échelle, les données relatives à l'empreinte carbone des produits, tout en renforçant la transparence, la comparabilité et la qualité des informations partagées.

Stratégie et dispositifs mis en œuvre

Afin de respecter cet engagement et de répondre aux attentes de ses clients, Sonepar déploie trois initiatives structurantes.

1) De l'Offre Verte au *Product Carbon*

Dès 2022 en Suède, Sonepar a été le premier distributeur de matériel électrique à créer un éco-score ABC et à l'apposer sur une sélection de produits. Les données issues de cette offre ont notamment contribué à la mise en place du *Product Carbon*. Toutefois, en raison du manque d'homogénéité et de comparabilité des informations disponibles dans les déclarations environnementales des fournisseurs, le Groupe fait évoluer cette offre vers une sélection de produits fondée sur des caractéristiques environnementales, permettant aux clients d'identifier plus facilement les options plus durables. Une fois déployée, cette nouvelle approche remplacera l'offre actuelle et mettra en avant les fournisseurs proposant des alternatives environnementales plus transparentes, afin d'aider les clients à réduire leur impact.

2) Accélération de l'information :

Product Carbon

Sonepar met à disposition, via sa plateforme omnicanale *Spark*, une information *Product Carbon* destinée aux clients, basée :

- soit sur des données fournisseurs (déclarations CO₂ eq et/ou déclarations environnementales de produit – DEP), lorsque disponibles ; ou
- soit sur des estimations Sonepar, lorsque la donnée fournisseur n'est pas disponible.

Création de valeur

Les clients, en particulier les grands comptes, expriment un besoin prioritaire : disposer d'une mesure fiable et structurée de leur empreinte carbone, aujourd'hui limitée par des données partielles ou hétérogènes. Le *Product Carbon* vise à :

1. Sensibiliser les clients aux ordres de grandeur CO₂ eq par produit et les aider à plus large échelle à mesurer leur empreinte sur leurs achats.
2. Faciliter l'arbitrage entre technologies plus durables auprès de l'écosystème (clients et fournisseurs), par exemple pompe à chaleur vs. chaudière ou lampe LED vs. lampe fluorescente. Cette offre exclut néanmoins toute comparaison directe entre produits.

3) *Customer Impact Tracker* (grands comptes)

Pour répondre aux besoins spécifiques des clients grands comptes, Sonepar a développé en 2022 un *Customer Impact Tracker*. Le dispositif a été mis à jour pour intégrer la nouvelle méthodologie. Il permet :

- de suivre et mesurer les émissions de CO₂ associées aux achats (scope 3 lié aux achats) ;
- de disposer de rapports détaillés ; et
- d'orienter les décisions d'achat vers des familles de produits moins émettrices.

L'outil est accessible via le Datalake Sonepar et a été enrichi avec :

- les données collectées auprès des fournisseurs participant au *Product Carbon* ; et
- les évaluations carbone issues des calculs Sonepar, afin d'améliorer la granularité de l'information au niveau produit.

Développement des solutions renouvelables et d'efficacité énergétique

Sonepar accélère la transition énergétique en développant la vente de solutions contribuant à la décarbonation. Le Groupe a réalisé en 2025 :

- 1,6 Md€ de chiffre d'affaires sur les produits d'énergie renouvelable (panneaux solaires, pompes à chaleur, mobilité électrique) ; et
- 2,6 Mds€ de chiffre d'affaires sur les solutions d'efficacité énergétique (LED, thermostats, systèmes de gestion de l'énergie).

Module formation aux solutions durables

Le développement des ventes de solutions durables s'appuie également sur la formation des collaborateurs via l'Académie de Transition Énergétique.

Les modules existants sur le développement durable et la circularité, complétés en 2026 par un module spécifiquement dédié aux solutions durables, visent à renforcer la compréhension des offres et à accompagner l'évolution des pratiques commerciales.

Voir section E – Engager les collaborateurs grâce à l'Académie de Transition Énergétique, qui détaille les modules de formation continue.



C. Engagement des fournisseurs dans la décarbonation

En 2026, Sonepar renforcera ses exigences à l'égard de ses fournisseurs afin de les engager plus fermement dans l'accélération de leurs pratiques de durabilité.

En 2025, 100 % des fournisseurs stratégiques de Sonepar ont signé le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, créé en 2020 et mis à jour fin 2024.

Ce document définit le niveau d'exigence attendu des partenaires commerciaux du Groupe quant à la transparence et à la durabilité de leur modèle d'affaires. En matière de décarbonation, ce document précise les attentes de Sonepar, centrées sur la réduction des émissions

de gaz à effet de serre, l'adoption de pratiques énergétiquement efficaces et la transparence du *reporting* environnemental. Ils sont ainsi pleinement intégrés aux ambitions et à la trajectoire de durabilité de Sonepar.

Par leur adhésion à ce Code de Conduite, les fournisseurs s'engagent à respecter, mettre en œuvre et faire respecter par leurs propres fournisseurs, sous-traitants, prestataires, les principes qui y sont exposés, dans le respect de leurs engagements contractuels et des lois et règlements applicables.

D. Actions liées à l'adaptation au changement climatique

Dans le prolongement de l'engagement du Groupe en matière d'adaptation au

changement climatique, Sonepar a conduit en 2024 une étude approfondie des risques physiques pesant sur ses actifs stratégiques. Les enseignements de cette analyse, décrits ci-dessous, ont été intégrés aux standards de prévention du Groupe, renforçant la prise en compte des aléas climatiques dans les exigences appliquées à la conception, la construction et la rénovation des sites. Ces résultats constituent une première étape structurante du futur plan d'adaptation du Groupe. En 2025, Sonepar a poursuivi la formalisation de ce plan, en y intégrant également les risques de transition, afin d'assurer une réponse cohérente et progressive à l'ensemble des impacts climatiques susceptibles d'affecter ses opérations et sa chaîne de valeur.

ÉTUDE 2024 ET 2025

Principaux sites exposés aux risques climatiques

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

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

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

- les risques liés à l'eau : les inondations, le stress hydrique, les précipitations, l'élévation du niveau de la mer, la variabilité des précipitations et les précipitations extrêmes ;

- les risques liés aux courants atmosphériques extrêmes : les cyclones, les tempêtes extra tropicales, les tornades, la grêle ;
- le risque sismique ; et
- les risques liés aux températures : la chaleur, les variations de température, les incendies de forêt et les vagues de froid.

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

Ainsi, le Groupe a lancé en 2025 une analyse détaillée des risques sur trois sites pilotes : Padova, Sagunto et Saint-Vulbas. Chaque étude a donné lieu à un rapport présentant l'objectif poursuivi, les observations réalisées sur le terrain, l'évaluation de la vulnérabilité aux risques identifiés ainsi

qu'un ensemble de recommandations d'adaptation. Fort de cette première étape, le Groupe ambitionne désormais de déployer ces analyses sur l'ensemble des sites présentant des risques significatifs, afin de renforcer progressivement la résilience de son parc immobilier et logistique.

Le Groupe intègre également ces risques afin de structurer un plan d'action et une feuille de route destinés à renforcer la continuité des opérations en cas d'aléas. L'objectif est de limiter l'impact potentiel sur les collaborateurs, les équipements et les processus, tout en garantissant la sécurité des équipes et des visiteurs, la performance et la résilience du service, ainsi que la qualité de la relation clients.

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

Afin de faire de chaque collaborateur un acteur de la transition énergétique, Sonepar a déployé l'Académie de Transition Énergétique, un parcours de formation continue structuré autour de modules en ligne accessibles à l'ensemble des équipes du Groupe. Cette Académie vise à renforcer la compréhension des enjeux environnementaux, à développer les compétences nécessaires pour réduire l'empreinte carbone des activités et à accompagner l'évolution des pratiques professionnelles, en cohérence avec la Raison d'être du Groupe.

En 2025, l'Académie repose sur deux modules complémentaires, auxquels viendra s'ajouter un troisième module en 2026. Ensemble, ils couvrent les principaux leviers de la transition énergétique : la compréhension globale des enjeux de durabilité, l'économie circulaire et la maîtrise des solutions durables proposées aux clients.

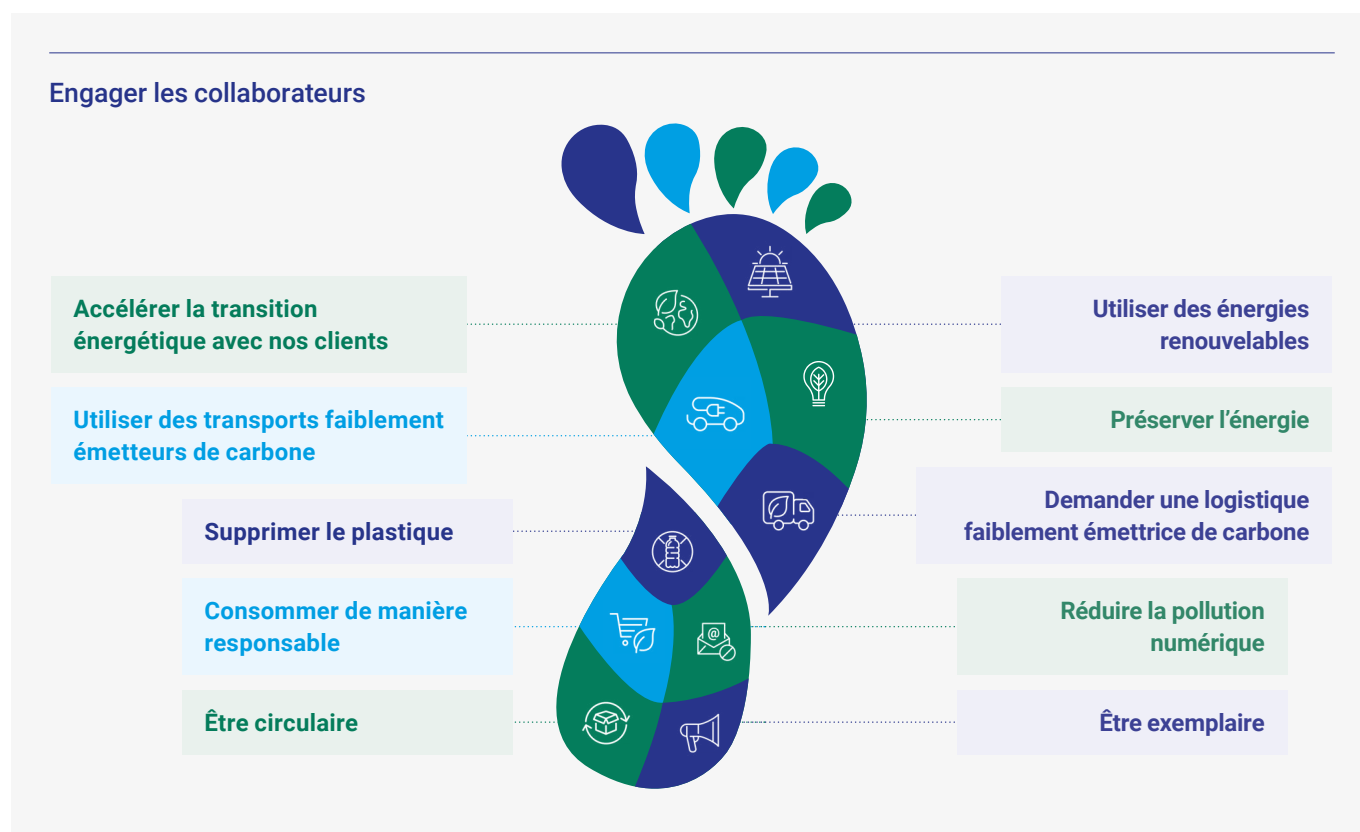


Formation continue

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

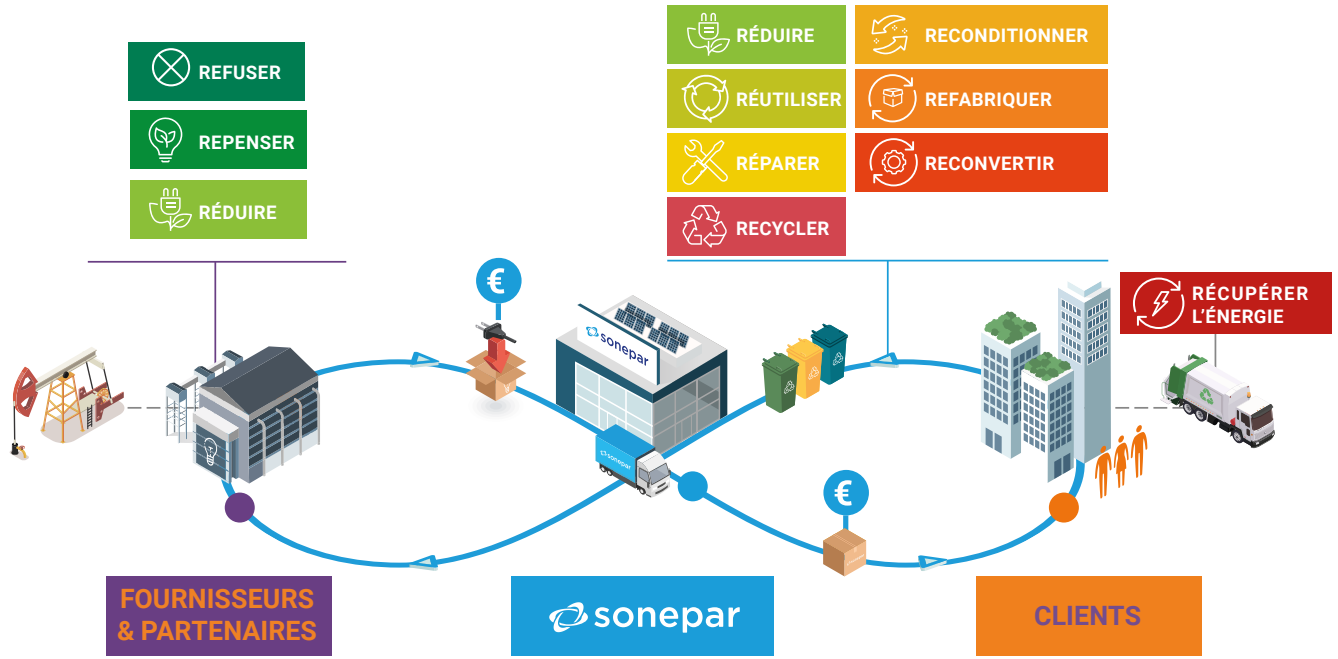
Module 1

Le premier module, dédié au développement durable, présente en 30 minutes les fondements de la stratégie RSE de Sonepar, son empreinte carbone et les actions mises en œuvre à l'échelle du Groupe. Il encourage chaque collaborateur, quel que soit son métier ou son pays, à s'engager concrètement dans la réduction des impacts environnementaux, tant dans ses missions professionnelles que dans son quotidien. Disponible en 11 langues, ce module a été suivi par 35 700 collaborateurs au 31 décembre 2025, soit 81 % des effectifs du Groupe.



Module 2

Le deuxième module, consacré à la circularité, sensibilise les équipes aux enjeux liés à l'utilisation des ressources, aux déchets et aux emballages. Il aborde les principes clés de l'économie circulaire et leur application concrète dans les activités de Sonepar, en lien avec les engagements du Groupe en matière de valorisation des déchets, de recyclage et de prolongation de la durée de vie des produits. Au 31 décembre 2025, plus de 39 600 collaborateurs avaient suivi ce module, représentant 90 % des effectifs.



Module 3

Un troisième module, dédié aux solutions durables, sera lancé au premier trimestre 2026. Il présentera les principales catégories de produits et solutions durables du catalogue Sonepar, leurs bénéfices environnementaux, économiques et sociétaux, ainsi que leur valeur ajoutée pour les clients. Ce module s'adressera à l'ensemble des collaborateurs, avec un focus particulier sur les forces de vente, afin de renforcer leur capacité à promouvoir des alternatives plus durables et à accompagner les clients dans leurs choix.



À travers l'Académie de Transition Énergétique, Sonepar affirme son ambition de proposer, d'ici 2028, une formation annuelle sur le développement durable à l'ensemble de ses collaborateurs et de disposer de la force de vente la mieux formée de l'industrie de la distribution électrique sur les solutions durables. Cette démarche contribue à ancrer durablement la transition énergétique au cœur de la culture du Groupe et de ses pratiques opérationnelles.

4.2.5 Consommation d'énergie et mix énergétique

En tant que leader de la distribution de matériel électrique, Sonepar est engagé dans une démarche d'électrification de ses installations et de ses sites. Cette stratégie vise à réduire l'impact carbone de ses activités en augmentant la part d'électricité utilisée dans ses opérations tout en priorisant les sources d'énergie renouvelables. Sonepar a atteint 65% de consommation d'électricité renouvelable en 2025.

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

Cette initiative contribue directement à la réduction des émissions de CO₂ des scopes 1 et 2, en cohérence avec les objectifs climatiques définis dans le cadre de la *SBTi*.

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

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

Évolution des émissions de GES sur la période 2019-2025 (en kt CO₂ eq)

Éléments méthodologiques :

Les calculs des émissions de gaz à effet de serre sont effectués de manière centralisée par Sonepar, en s'appuyant dès que possible sur des données fournies par les filiales. Le calcul suit une méthodologie adaptée du Bilan Carbone®. Certaines catégories du scope 3 du GHG Protocol ne s'appliquent pas à Sonepar,

notamment les franchises, le traitement des produits vendus, ainsi que les actifs loués en amont et en aval. L'ensemble des autres catégories d'émissions est défini conformément au GHG Protocol et/ou à la norme ISO 14064.

La collecte des données 2025 et les calculs du bilan carbone sont effectués dans le nouvel outil de *reporting* RSE Groupe. Cet outil permet de collecter tous les indicateurs quantitatifs et qualitatifs, de réaliser les calculs de manière homogène, et d'effectuer des contrôles de cohérence et de lancer des pistes d'audit.

	2019	2022	2023	2024	2025
Scope 1&2	197	166	180	191	141
Scope 1 – Énergie flotte et bâtiments	137	129	143	154	117
Scope 2 – Électricité (market-based)	60	37	37	37	24
Scope 2 – Électricité (location-based)	61	45	48	46	45
Scope 3	55 214	45 149	46 963	39 042	34 863
Amont	1 729	2 069	2 236	2 134	2 150
Achats produits	1 249	1 476	1 621	1 515	1 477
Logistique fournisseur	274	330	340	341	433
Biens d'équipements	64	109	112	112 ⁽¹⁾	116
Énergie amont	49	42	46	47	40
Déchets	3	23	25	25	20
Voyages d'affaires	28	30	31	30	19
Déplacements domicile-travail des employés	63	60	62	64	47
Aval	53 485	43 080	44 728	36 908	32 712
Logistique effectuée par les tiers	444	448	503	500	604
Utilisation des produits vendus	51 083	41 034	42 563	35 028	30 875
Fin de vie des produits vendus	1 958	1 598	1 662	1 380	1 232
Total des émissions (scopes 1, 2 et 3)	55 411	45 315	47 143	39 233	35 004

(1) La donnée 2024 des biens d'équipements a été révisée en 2025 suite à une mise à jour des données collectées.

Évolution des émissions de GES par scope :

Les graphiques présentés ci-après présentent l'évolution des émissions des scopes 1 et 2 ainsi que du scope 3 de Sonepar, comparée aux trajectoires de décarbonation validées par la SBTi. Les émissions des scopes 1 et 2 sont comparées à la trajectoire 1,5 °C, tandis que celles du scope 3 sont comparées à la trajectoire 2 °C.

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

Le scope 3 lié aux produits représente la partie la plus importante du CO₂ avec plus de 95 % des émissions du Groupe.

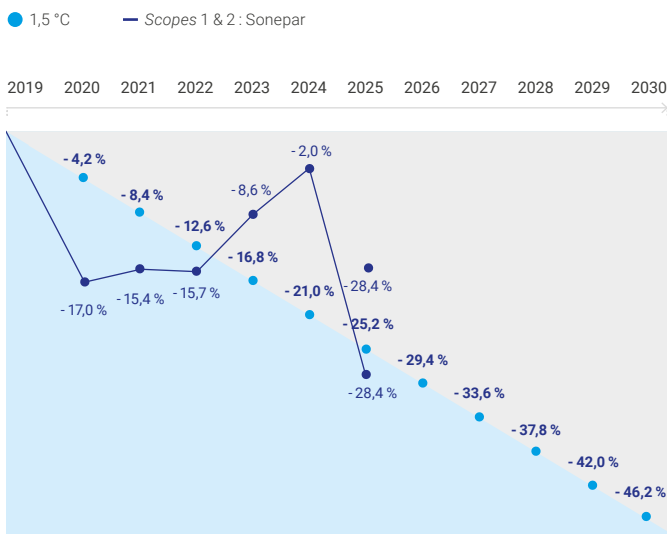
Les émissions liées aux achats sont calculées à partir de facteurs d'émissions issus de publications scientifiques. La partie « utilisation des produits » a été déterminée sur l'ensemble du périmètre « produit » de Sonepar afin d'identifier leur consommation énergétique et d'y attribuer le facteur d'émission de l'électricité des Pays dans lesquels ils sont utilisés pour obtenir les volumes d'émissions. Les facteurs d'émission utilisés sont ceux de l'Agence Internationale de l'Énergie. Les facteurs d'émissions fournis par l'AIE en 2025 présentent une réduction importante, notamment dans les Pays du Groupe. Cela engendre une réduction significative sur les émissions liées à l'utilisation des produits qui consomment de l'énergie. La fin de vie est également

déterminée à partir de facteurs d'émissions de l'ADEME⁽¹⁾.

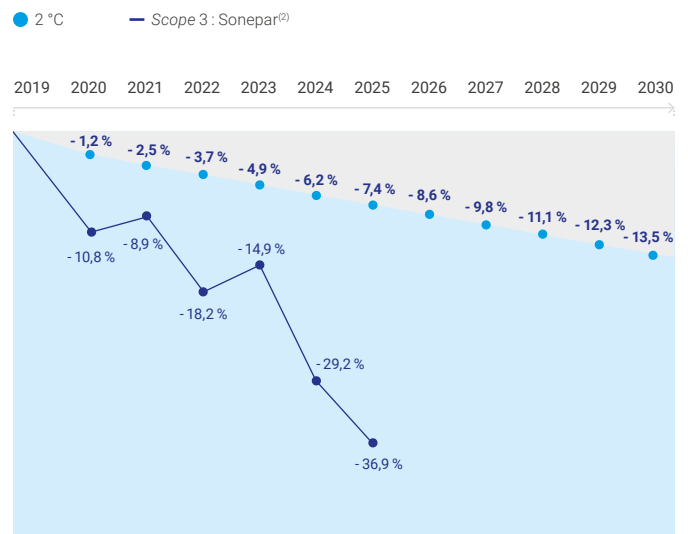
Mise à jour de l'année de référence en 2026

Le Groupe a recalculé, en 2025, les émissions pour l'année de référence et soumis ce nouveau calcul à la SBTi pour validation de la nouvelle trajectoire. La validation des nouveaux objectifs est attendue au premier trimestre 2026, et la mise à jour sera publiée dans le prochain Rapport RSE. Cela a permis d'inclure les changements de périmètre dus aux acquisitions réalisées par le Groupe entre 2019 et 2024, ainsi que des changements méthodologiques notamment, sur le scope 3 aval avec la logistique effectuée par des tiers.

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



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

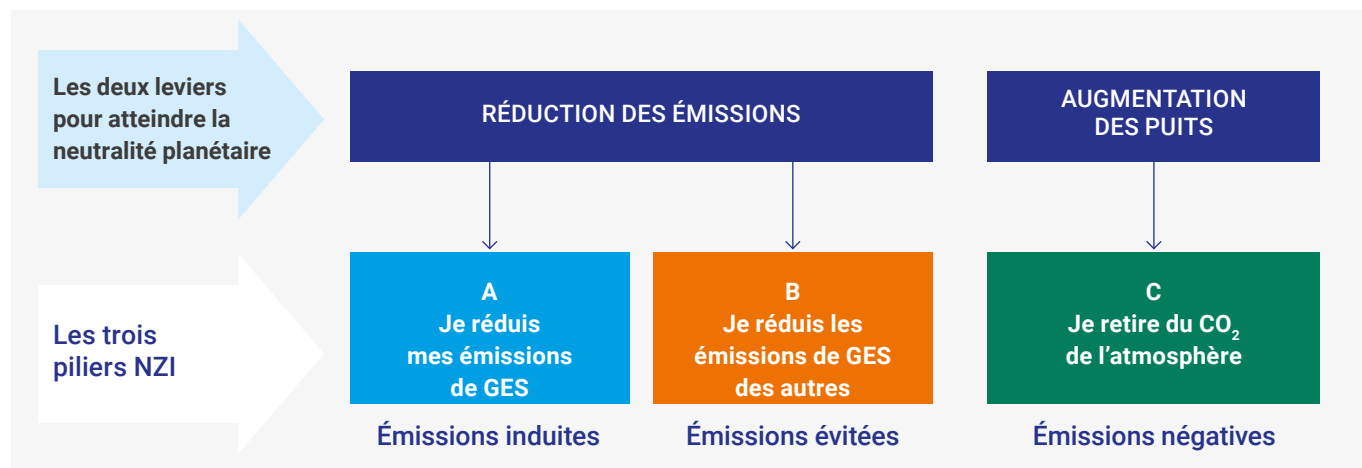


(1) Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

(2) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année civile 2025. La réduction des facteurs d'émission de l'électricité a engendré une réduction significative du scope 3, liée à l'utilisation des produits.

4.2.7 Absorption et stockage des gaz à effet de serre

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



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



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

4.3 Biodiversité et écosystèmes

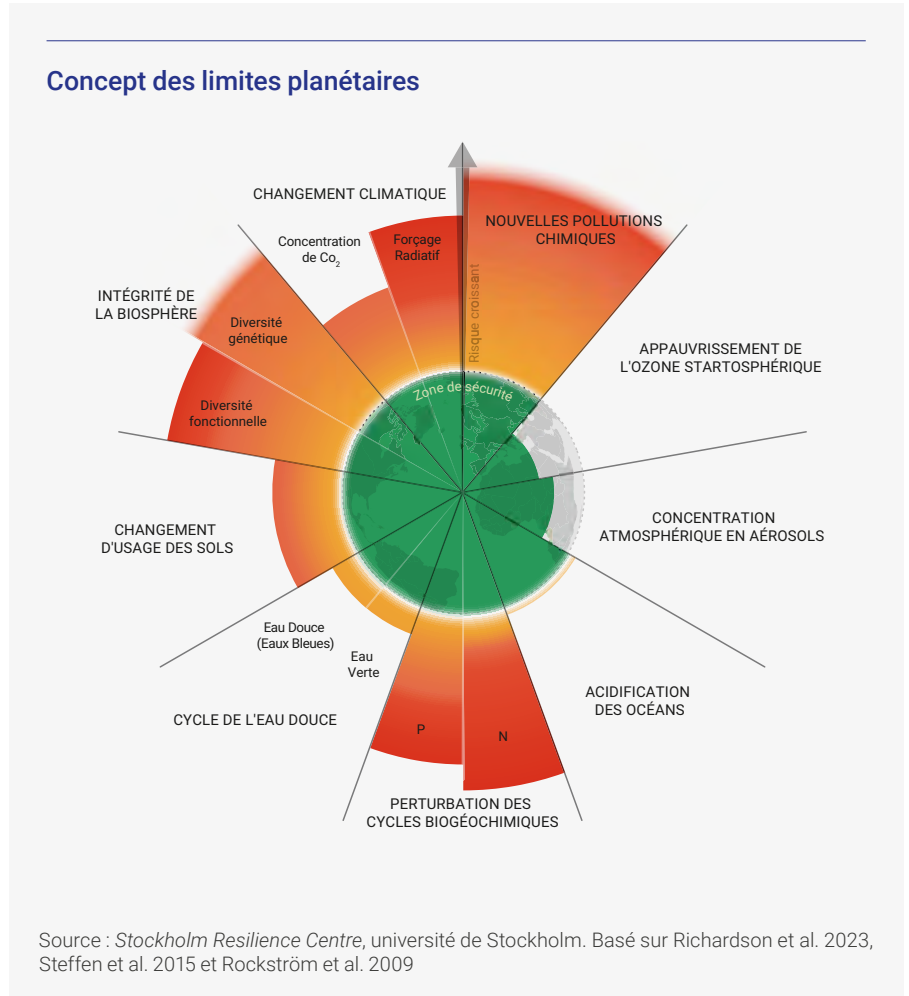
Le concept des limites planétaires a été défini en 2009 par une équipe internationale de chercheurs (*Stockholm Resilience Center*). Ils ont identifié et quantifié les seuils au-delà desquels les équilibres naturels terrestres peuvent être déstabilisés et compromettre les conditions de vie favorables à l’humanité.

Dans ce modèle, le cercle en pointillés représente l’estimation des limites de durabilité et les zones colorées l’estimation de leur état fin 2025, la couleur orange représentant un dépassement. Les neuf limites planétaires sont, dans le sens antihoraire et en partant du haut :

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

L’intégrité de la biosphère, y compris l’extinction de la biodiversité, est l’une des neuf limites planétaires. Elle est aujourd’hui d’ores et déjà dépassée. L’impact des activités humaines au cours des 50 dernières années a ainsi augmenté le risque de changements brusques et irréversibles pour la biodiversité :

- perturbation forte des écosystèmes, qui ont plus de mal à assurer des fonctions essentielles comme la régulation du climat ou la purification de l’eau ; et
- destruction de certains habitats, mettant en danger de nombreuses espèces, y compris celles dont nous dépendons directement.



Lors de l’analyse de double matérialité, l’enjeu de biodiversité n’a pas été évalué comme matériel pour Sonepar. Cependant, conscient de son rôle pour limiter son impact sur les écosystèmes et la perte de biodiversité, le Groupe a lancé en 2023 une première évaluation de ses activités afin d’évaluer celles qui sont les plus impactantes pour la biodiversité.

La méthodologie utilisée est basée sur le *Science Based Targets Network* qui étend le champ d’application de la *SBTi* en mettant l’accent sur la nature en cinq étapes : évaluer, interpréter et établir des priorités, mesurer et divulguer, agir et suivre.

Les principaux impacts issus de cette évaluation sont les suivants :

- le changement climatique dû aux émissions de GES ; et

- l’utilisation d’eau et des sols, ainsi que leur pollution lors de l’extraction de matières premières, notamment de métaux rares, et lors de la fabrication des produits.

Pour réduire les impacts de son activité sur la biodiversité, la prochaine étape consiste à guider et à soutenir les Pays du Groupe qui proposent des initiatives ayant un impact positif, autour de quatre axes d’action :

- les services de circularité ;
- le déploiement d’outils pédagogiques pour les clients, *Product Carbon* et *Customer Impact Tracker* ;
- la réduction de l’empreinte carbone et des déchets ; et
- la contribution volontaire à des projets pour aider à restaurer la biodiversité.

4.4 Utilisation des ressources et économie circulaire

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

Sonepar dispose d'un réseau mondial de 184 centres de distribution et entrepôts ainsi que près de 2 350 agences, qui représentent autant de « points de contact » par lesquels le Groupe offre à ses clients des services soutenant l'économie circulaire.

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

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

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

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

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

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

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

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



Circularité des produits

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



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

Les cartons, palettes et plastiques d'emballage constituent la majeure partie des déchets directs issus de l'activité propre du Groupe. Un langage et un *reporting* commun ont été créés pour le Groupe en 2022 et intégré au nouvel outil de *reporting* RSE. Sur cette base, les Pays commencent à définir de bonnes pratiques pour réduire leurs déchets, telles que les initiatives suivantes :

- mise en place de bacs réutilisables au service des clients : ils constituent le support principal de tous les petits produits et une base importante pour les systèmes de préparation de commandes entièrement automatisés; ils permettent d'économiser le carton et de réduire les emballages à usage unique ;
- mise en œuvre d'une politique d'emballage écoresponsable, promotion de l'utilisation de matériaux recyclés dans les emballages des fournisseurs et de l'élimination des plastiques ;

- recours à des emballages plus fins et suppression des emballages pour certaines lignes de produits ;
- réduction de certains emballages adaptés au format du produit ;
- recyclage des palettes et des tourets ;
- nomination d'un *Packaging Designer* en charge de l'optimisation des emballages (activité marques propres) ; et
- recyclage avancé des vêtements de travail usagés, du bois, du papier et du carton.

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

Bonnes pratiques des Pays

Le Groupe s'engage activement dans la promotion de la durabilité en proposant des services de circularité à ses clients. Ces services visent à optimiser l'utilisation des ressources, à encourager la réutilisation et à prolonger le cycle de vie des produits. En réduisant la consommation de matières premières et en minimisant la production de déchets, Sonepar contribue à une économie circulaire qui limite l'impact environnemental des activités humaines. Ces initiatives incluent, par exemple, la récupération, le recyclage ou la remise à neuf des produits en fin de vie, permettant ainsi de préserver les ressources naturelles tout en répondant aux attentes des consommateurs en matière de responsabilité écologique. Le Groupe inclut sa chaîne de valeur dans ce processus en travaillant avec les fournisseurs afin de proposer les meilleurs services possibles.

Les bonnes pratiques suivantes ont notamment été déployées :

Pays	Type d'action	Description
USA	Gestion des déchets	Sonepar s'est associée à TerraCycle pour proposer à ses clients un service de recyclage des matériaux couverts par la réglementation de l'Agence de protection de l'environnement des États-Unis (EPA) relative aux déchets universels, également appelés « déchets règlementés ». Ce service propose aux clients une solution clé en main pour recycler les lampes, batteries, ballasts, appareils électroniques et les équipements de protection individuelle qu'ils peuvent retourner dans des colis prépayés ou via un service de collecte en vrac. De 2019 à 2025, Sonepar a ainsi pu recycler dans les règles et en toute sécurité quelque 800 tonnes de déchets universels.
UK	Gestion des déchets	En 2025, chez Mayflex et Routeco, le film d'emballage à bulles a été remplacé par un équivalent en carton ondulé. Les déchets de carton et de papier sont désormais broyés et utilisés comme matériel de remplissage. Tous les déchets supplémentaires générés sur site sont triés et recyclés. Le ruban plastique traditionnel a été remplacé par une version en papier ultra-résistante. Le service d'enroulement de câbles a quant à lui adopté l'utilisation de gaines en carton ondulé. Les deux entreprises utilisent désormais des caisses à fond automatique qui se ferment sans ruban adhésif. Les clients n'ont plus qu'à retirer la bande d'arrachage pour débiller les produits. Ces boîtes sont fabriquées à partir de carton 100 % recyclé et sont 100 % recyclables. Le film rétractable est désormais entièrement recyclable. Les câbles courts sont expédiés dans des sacs en papier, et il est également prévu d'utiliser des emballages de type boîte à pizza. Les enveloppes extérieures pour les documents sont désormais fabriquées à partir d'amidon de maïs.
Inde	Gestion des déchets	Sonepar Inde réduit son utilisation de plastique et met en œuvre des méthodes d'emballage plus durables en automatisant le processus d'emballage et en optimisant l'utilisation de film rétractable, dont elle a réduit sa consommation de 11 à 7 mètres par palette. En 2024, 836 kg de plastique ont été économisés et l'utilisation de film rétractable a été réduite de 36 % par palette.

Pays	Type d'action	Description
Espagne	Service de circularité	Sonepar Espagne a conçu un espace vert pour ses agences, avec une première installation sur celle d'Abrera. Cette solution comprend des bacs dédiés à chaque type de déchet (papier, plastique, organique) et intègre un dispositif électronique innovant pour encourager la collecte des piles, lampes et petits équipements électriques. Basé sur l'IA, ce système identifie le type de déchet et le dirige vers le bac approprié. La société Ambilamp assure la collecte périodique de ces déchets en vue de leur recyclage. Sonepar Espagne prévoit la mise en place de ces espaces verts sur ses autres agences.
Allemagne	Service de circularité	Sonepar Deutschland lance un nouveau projet de réutilisation de composants. Grâce au système de reprise de son fabricant, des ressources précieuses restent dans le circuit. Plutôt que d'incinérer les luminaires qui ont atteint la fin de leur cycle de vie, leurs composants plastiques sont retirés, broyés et recyclés pour fabriquer des luminaires de haute qualité. Cette initiative place Sonepar au cœur du cycle d'économie circulaire et permet à tous ceux qui commandent des luminaires à l'entreprise de contribuer efficacement au recyclage des luminaires usagés.
Belgique	Service de circularité	Les produits dépréciés sont vendus via la page Outlet de la boutique en ligne Cebeo et via la plateforme en ligne Stockpro. Cette approche évite la mise au rebut ou la destruction de matériaux neufs ou inutilisés qui ont perdu de leur valeur, réduisant ainsi le besoin d'extraire des matières premières primaires.
Colombie	Service de circularité	En collaboration avec un fournisseur, Sonepar Colombie propose un service de refabrication qui répare ou modifie les produits usagés afin qu'ils fonctionnent comme au premier jour, prolongeant ainsi leur durée de vie.

Module circularité

Les engagements de Sonepar en matière d'économie circulaire sont relayés auprès des collaborateurs grâce à l'Académie de Transition Énergétique. Un module dédié à la circularité permet de sensibiliser les équipes aux enjeux liés à l'utilisation des ressources,

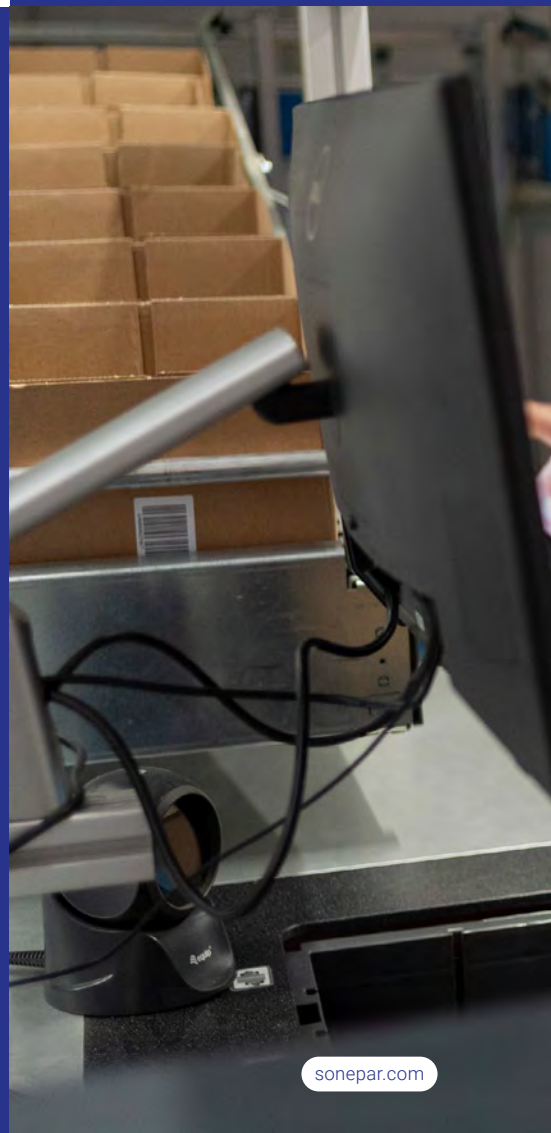
aux déchets et aux emballages, et de favoriser l'appropriation des principes de l'économie circulaire dans l'ensemble des activités du Groupe.

Voir section E – Engager les collaborateurs grâce à l'Académie de Transition Énergétique, qui présente le

module dédié à la circularité, conçu pour favoriser l'appropriation des principes de l'économie circulaire et leur application concrète dans les activités du Groupe.

Performance sociale

5.1	Vision stratégique et gouvernance	104
5.2	Impacts, risques et opportunités	104
5.3	Effectifs propres	105
5.4	Respect des droits humains	114





Aperçu du chapitre

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

En savoir plus : www.sonepar.com

05



5.1 Vision stratégique et gouvernance

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

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

En plaçant l'humain au centre de sa stratégie, Sonepar affirme son ambition de créer un modèle d'entreprise responsable et résolument tourné vers l'avenir. En 2024, la gouvernance de la performance sociale a évolué avec la création d'un département *People & Engagement* qui réunit les départements RH, Communication et Développement Durable. Ce département a la responsabilité de coordonner et de piloter la stratégie du Groupe en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise, en lien étroit avec le Secrétariat Général – qui inclut notamment les équipes juridique et conformité, risques et assurance ainsi que la direction QHSE créée en 2024 – et avec la Direction Finance, afin de garantir l'engagement des collaborateurs et de préserver la réputation de Sonepar auprès de ses parties prenantes.

Avec un taux d'engagement supérieur à 80 % trois fois consécutives, le Groupe stabilise la mobilisation de ses équipes et fait de sa culture d'entreprise un facteur remarquable de différenciation et de cohésion.

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

5.2 Impacts, risques et opportunités

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

Effectifs propres (S1)	Page
Discrimination	70
Violence et harcèlement	71
Santé et sécurité	72
Connaissances et compétences	73

Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)	Page
Droits humains	75
Santé et sécurité	76

5.3 Effectifs propres

5.3.1 Caractéristiques du personnel

Sonepar compte 45 908 collaborateurs et est organisé, au 31 décembre 2025, en trois Régions : Amériques (42 % de l'effectif), Asie-Pacifique (7 % de l'effectif) et Europe (51 % de l'effectif).

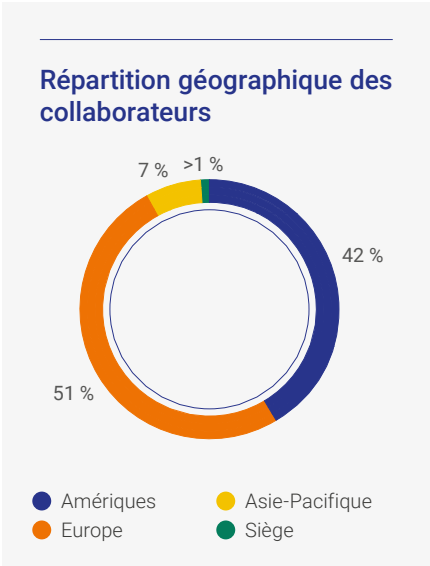
L'ancienneté moyenne est de 10 ans, l'effectif Groupe comprend 26 % de femmes, un taux en progression continue.

L'ancienneté la plus forte se situe en Europe, avec 13 ans d'ancienneté moyenne. Ce taux est plus faible dans les autres Régions : huit ans pour Asie-Pacifique et Amériques.

Le Groupe a engagé une importante accélération en matière d'inclusion (chapitre 5.3.5) et défini ses priorités afin de favoriser un environnement de travail plus inclusif.

Le nombre d'heures moyen de formation, hors formation obligatoire, est de 9,6 heures par collaborateur en 2025.

En 2025, 78 % des collaborateurs ont bénéficié d'une revue de talent et 83 % étaient formés à l'inclusion.



Mobilité interne⁽¹⁾

Amériques

44 %

Asie-Pacifique

39 %

Europe

34 %

Région	Recrutement par genre (% de femmes recrutées)
Amériques	25 %
Asie-Pacifique	30 %
Europe	26 %
Siège	54 %
TOTAL Groupe	26 %

En 2025, la performance sociale a été reconnue par plusieurs prix. EcoVadis a notamment attribué au Groupe la médaille de platine, le plaçant dans les 1 % des entreprises les mieux notées.

En 2024, le Groupe a également reçu le Trophée de la Raison d'être, remis par l'organisation *The Why Project*. Ce prix récompense l'engagement des entreprises et de leurs dirigeants envers une Raison d'être qui s'aligne sur les objectifs sociétaux et environnementaux contemporains.

(1) Cet indicateur correspond à la part des effectifs internes concernés par des promotions, des rétrogradations, des mobilités latérales ou des changements géographiques, calculée sur la base des embauches réalisées au cours de la période de reporting écoulée. Le taux de mobilité interne est calculé sur la base des données saisies dans l'outil Sonepeople au 31 décembre 2025. Il convient toutefois de préciser que ce taux peut être sous-estimé, certaines mobilités n'ayant pas été enregistrées de manière exhaustive dans l'outil. Des actions d'amélioration des pratiques de saisie ont été engagées et seront poursuivies en 2026 afin de fiabiliser les données.

5.3.2 Attirer les talents

Politiques

Afin d'assurer sa résilience et sa performance sur le long terme, le Groupe se doit d'attirer les talents adaptés à la bonne conduite de son activité et à sa transformation. Sonepar évolue dans un environnement concurrentiel, ses métiers « B-to-B » sont assez peu connus du grand public et des talents en recherche d'emploi, notamment des jeunes générations. La multiplicité des enseignes locales sous lesquelles le Groupe opère et son système de recrutement décentralisé limitent la visibilité de la taille du Groupe et de ses opportunités en interne.

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

Objectifs

Sonepar vise à :

- **attirer de nouveaux talents** en augmentant sa visibilité auprès des candidats potentiels grâce à une marque employeur forte et cohérente ; et

- **fidéliser les collaborateurs existants** en renforçant l'engagement des employés par des initiatives de développement professionnel et de reconnaissance.

Actions

Sonepar poursuit de manière continue ses actions contribuant à améliorer sa marque employeur. En 2025, une initiative commune à la Communication et aux Ressources Humaines de retravail de la marque employeur a été initiée. Elle répond à la nécessité d'adapter l'image projetée auprès des candidats et des collaborateurs, afin qu'elle représente au plus juste ce que Sonepar est en 2026. En améliorant la cohérence entre la marque employeur et le vécu des collaborateurs, Sonepar ambitionne de renforcer encore l'engagement des collaborateurs.

La Raison d'être de Sonepar concourt également à ces objectifs. Elle est déclinée en :

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

La Raison d'être de Sonepar a trouvé un écho positif en externe qui permet de l'inscrire auprès du grand public et de ses parties prenantes. En 2025, la diffusion et l'animation du *Purpose Game* a permis de renforcer la connaissance et la compréhension de la Raison d'être auprès des collaborateurs.

En 2025, un audit des pratiques de recrutement des talents a été mené auprès de 15 entités, afin de mesurer la maturité des pratiques, d'identifier les meilleures d'entre elles et de les diffuser plus largement. Les conclusions incluent des recommandations pour attirer un bassin plus large de candidats potentiels et sélectionner ceux qui pourront s'inscrire chez Sonepar dans la durée.

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

5.3.3 Développer les compétences

Politiques

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

Objectifs

Le Groupe poursuit trois objectifs majeurs :

1. **évaluer et développer les compétences** : mettre à disposition des processus et des outils standardisés via le SIRH pour évaluer les collaborateurs et définir des objectifs de performance et de développement individuels adaptés à leur potentiel ;
2. **accroître l'accès à la formation** : assurer l'accès à la formation pour tous les collaborateurs et offrir des opportunités d'apprentissage en ligne avec les besoins de l'entreprise ; et

3. **encourager la culture du feedback** : promouvoir une culture de *feedback* continu pour améliorer les compétences et l'engagement des collaborateurs.

Actions

Pour l'ensemble des collaborateurs, Sonepar met à disposition des processus et des outils standardisés via son SIRH afin que chacun puisse être évalué et faire part de ses intentions de développement professionnel, de mobilité et de formation. Les entretiens annuels permettent de définir des objectifs de performance et de développement individuels.

La culture du *feedback* est encouragée par Sonepar. Grâce à une fonctionnalité dédiée de l'outil SIRH, les collaborateurs peuvent enrichir leurs entretiens annuels en intégrant les retours de leurs pairs ainsi que de l'ensemble des personnes avec lesquelles ils ont collaboré. Cette fonctionnalité permet de recueillir des perspectives variées et constructives, favorisant ainsi une évaluation plus complète et nuancée des performances individuelles.

L'accès à la formation pour tous et les opportunités d'apprentissage sont au cœur de la stratégie de développement du Groupe. Pour les leaders des générations futures, des programmes ciblés existent afin de les accompagner et de les développer. En complément de programmes locaux, deux dispositifs Groupe, le *Sonepar Junior Committee* (« **SJC** ») et le *Sonepar Leadership Program* (« **SLP** »), leurs sont dédiés. Le SJC est un incubateur qui prépare les jeunes talents à devenir les leaders de demain. Ce programme favorise le réseautage entre jeunes issus de différents Pays, filiales opérationnelles et métiers. Les participants, regroupés par équipes, travaillent sur des sujets stratégiques pour le Groupe, définis en amont par le Comité exécutif. Ce programme de 18 mois s'organise en deux temps : durant les neuf premiers mois, les membres du SJC étudient le sujet, effectuent des analyses et émettent des recommandations. Ils mettent ensuite en œuvre l'une de leurs recommandations, avec l'accord du Comité exécutif. Ils sont encadrés par une équipe expérimentée composée de sponsors membres du Comité exécutif, d'experts métiers et d'un coach.

Réalisé en partenariat avec l'INSEAD, le SLP est un programme d'une année suivi par une trentaine de cadres dirigeants du Groupe. Il a pour fil conducteur la conduite du changement dans un monde en disruption. Multidisciplinaire, il aborde la transformation et le leadership, en s'appuyant sur différentes modalités : séminaires, mentorat, projets, formation expédition et cohésion d'équipe.

L'objectif de ce programme est d'aligner les dirigeants sur les fondamentaux du leadership, en alignement avec les enjeux de l'organisation et du monde en évolution. Il vise également à renforcer les liens entre le Siège et les différents Pays.

Dans le cadre d'un projet pilote en 2025, cinq jeunes talents ont participé au sommet *OneYoungWorld* (« **OYW** ») à Munich en Allemagne. Pendant quatre jours, les participants ont assisté à des conférences, ateliers et sessions interactives animés par des sociétés et personnalités influentes sur des thèmes clés comme l'économie circulaire, l'éducation, l'inclusion, les technologies responsables ou encore la paix et la réconciliation. L'objectif est d'inspirer et de former ces talents afin qu'ils deviennent des ambassadeurs OYW, porteurs de projets à fort impact humain, sociétal ou encore environnemental chez Sonepar et dans leurs communautés. L'intérêt du programme pour Sonepar et ses collaborateurs a été confirmé par les résultats au questionnaire de satisfaction dont le score de recommandation a atteint 100 %. En 2026, sept nouveaux talents participeront au sommet OYW qui se tiendra au Cap en Afrique du Sud.

Un nouvel écosystème de formation digitale a été lancé en 2025 pour accompagner le développement des compétences et les évolutions de carrière :

- **Go1** : un agrégateur de contenus qui propose une bibliothèque de plus de 80 000 ressources couvrant des thèmes clés tels que le leadership, la conformité, la durabilité, le digital, avec des contenus multilingues adaptés aux besoins locaux. Des programmes spécifiques ont été déployés pour accompagner le lancement du *Leadership Model* et structurer l'acquisition de compétences en intelligence artificielle autour de trois niveaux d'expertise ; et
- **GoFLUENT** : une solution d'apprentissage linguistique, offrant des cours en 19 langues, des tests de niveau, des ateliers de conversation en groupe et un plan personnalisé pour chaque apprenant.

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

En Europe, le *Future Leaders Program* (« **FLP** »), développé en partenariat avec SDA Bocconi, a démarré. Il s'adresse aux collaborateurs se situant aux prémices de leur parcours managérial ou appelés à prendre prochainement la responsabilité d'une équipe. Le FLP vise à renforcer leurs compétences de leadership et leur capacité à contribuer aux priorités stratégiques de Sonepar. Le programme combine des sessions en présentiel, des webinaires inter-modulaires et des travaux en équipe.

Le *Sonepar Potential Model* est un outil d'évaluation du potentiel des collaborateurs qui permet d'aligner l'ensemble des Pays sur des lignes directrices et un processus d'évaluation communs. Il s'assure que les efforts ne sont pas concentrés uniquement sur les profils à fort potentiel et que le potentiel de chaque collaborateur est identifié afin de proposer des axes de développement et des parcours de carrière adaptés.

Une version adaptée à certains rôles en *supply chain* a été élaborée et testée en 2025 afin d'être utilisée dès la campagne de 2026.

En 2025, le nouveau *Leadership Model*, dont le pilote en Italie et au Canada a été couronné de succès, a été déployé sur l'ensemble du Groupe pour enrichir les évaluations de performance de fin d'année. Ce nouveau modèle reflète les changements stratégiques mis en œuvre au cours des dernières années, comme la stratégie inclusion, la Raison d'être, la démarche RSE, les valeurs et la transformation.

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

Politiques

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

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

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

Objectifs

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

Actions

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

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

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

En 2025, plusieurs Pays et filiales (Suède, Allemagne, France, États-Unis, etc.) ont complété le baromètre Groupe par des dispositifs d'écoute locaux plus fréquents, le tout au service du dialogue social et du pilotage des plans d'action :

- questionnaires *pulses* : engagement des collaborateurs et climat social (*temperature checks*) réguliers ;
- *employee net promoter score* (« **eNPS** ») ;
- moments clés du cycle de vie du collaborateur (parcours d'intégration, départ, etc.) ; et
- suivi des transformations.

Une initiative a été démarrée en fin d'année afin de recenser les besoins liés aux questionnaires *pulses* et identifier les leviers de mutualisation des outils. Celle-ci devrait permettre une meilleure comparabilité entre les Pays et une mise en avant des pratiques les plus impactantes.

OPEN VOICES #2024



Taux de participation

77 %

Taux d'engagement

82 %

(benchmark secteur du marché 70 %)

Raison d'être

79 %

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

Excellence opérationnelle

73 %

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

Une revue détaillée des avantages sociaux a été menée à l'échelle du Groupe, afin de s'assurer du niveau des couvertures et de leur compétitivité. Suite à cette étude, un état des lieux a été établi en 2025 au niveau des principaux Pays afin d'orienter les mesures d'optimisation. Un suivi régulier de ces mesures sera effectué.

Sonepar s'appuie sur trois indicateurs clés :

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

5.3.5 Inclusion – Bonnes pratiques des Pays

Sonepar USA reconnu comme « *Best Place to Work for Disability Inclusion* » par le *Disability Equality Index* pour la deuxième année consécutive

En 2025, Sonepar a été reconnu comme l'un des meilleurs lieux de travail inclusifs pour les personnes en situation de handicap, en obtenant un score de 80/100 sur l'indice d'égalité *Disability:IN*⁽¹⁾. C'est la seconde fois que Sonepar obtient cette distinction en deux ans. Cet indice est la principale ressource indépendante pour l'analyse comparative annuelle des politiques et programmes d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises.

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

Pour la troisième année consécutive, Sonepar USA a parrainé la conférence mondiale *Disability:IN 2025* qui s'est tenue à Orlando au cours de laquelle les résultats des organisations participantes ont été dévoilés. *Disability:IN* propose un programme de mentorat destiné aux jeunes professionnels, appelé *NextGen Leaders*. Sonepar a notamment parrainé un petit-déjeuner pour les *NextGen Leaders* afin de partager des conseils de carrière et mener des entretiens.

Au sein de Sonepar USA, le groupe *Abled and Disabled Associates Partnering Together* (« **ADAPT** ») s'efforce d'accroître la représentation des personnes en situation de handicap, de favoriser le bien-être et la santé mentale des collaborateurs et de favoriser une culture où tous les collaborateurs peuvent réaliser leur plein potentiel.

Soutien aux vétérans aux États-Unis

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

En 2025, Sonepar obtient la reconnaissance *4-Star Employer*, décernée par *VET Indexes*, un organisme évaluant l'efficacité des politiques des entreprises, non seulement en matière de recrutement, mais aussi dans la création d'une culture inclusive au sein de laquelle les vétérans peuvent s'épanouir.

Cette nouvelle distinction renforce la réputation de Sonepar en tant qu'entreprise engagée auprès de la communauté militaire. Ces derniers mois, Sonepar a obtenu cinq distinctions *Military Friendly 2025*, dont une certification « or » en tant que *Military Friendly Employer*, ainsi qu'une place dans le Top 100 du classement *Military Times Best for Vets*.

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

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

Sonepar a établi plus de 20 partenariats militaires stratégiques dans le cadre de sa stratégie visant à responsabiliser les collaborateurs vétérans, réservistes et conjoints de militaires, tout en offrant à un plus grand nombre de vétérans la possibilité de rejoindre le Groupe. Aux États-Unis, le groupe MERGE pour les employés militaires de Sonepar fournit un réseau de soutien interne aux membres et sympathisants de la communauté militaire.

Soutien à la santé mentale des collaborateurs en Suède

En 2025, Sonepar en Suède a mis l'accent sur la santé psychologique comme pilier du développement des collaborateurs et de la culture d'entreprise, où le bien-être mental est encouragé à tous les niveaux.

Grâce à la plateforme *SharePoint* de l'entreprise, les collaborateurs sont invités à poser des questions et à engager des discussions pertinentes telles que « Comment définir la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle ? » ou « Qu'est-ce qui a changé dans notre équipe au fil du temps et comment je me sens à ce sujet ? », contribuant à créer un environnement bienveillant qui se reflète jusque dans les espaces de travail.

En partenariat avec *Always Mind*, Sonepar organise chaque mois des initiatives qui incitent les équipes à échanger sur la santé mentale, guidées par quatre principes clés : parler, demander, écouter, respecter. Ces initiatives prennent la forme d'ateliers, de discussions informelles autour d'un café, de sessions de questions-réponses, offrant aux collaborateurs de multiples occasions de s'exprimer et d'être entendus.

Le développement du leadership est également une priorité, avec des formations spécialisées en santé mentale pour les managers et dirigeants afin de mieux soutenir leurs équipes. En 2025, 45 leaders ont suivi cette formation, et 70 leaders devraient être formés d'ici fin 2026, y compris les membres du comité d'entreprise.

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

« L'École des Parents » au Mexique

Sonepar Mexico a mis en place une initiative nommée Escuela Para Padres permettant à ses collaborateurs de réfléchir à leur rôle en tant que personnes responsables de l'éducation et de l'accompagnement des enfants et des jeunes dont ils ont la charge. L'approche part du principe que la culture et l'environnement des parents imposent des schémas et des biais. Le programme permet donc à ces parents de travailler ensemble, en partageant leurs expériences, en remettant en question ce qu'ils ont appris, et de créer ainsi un impact positif sur leurs vies et celles de leur entourage.

Grâce à cette initiative, Sonepar Mexico a été récompensé par le Trophée GEEIS en 2025 pour l'égalité hommes-femmes.

Sonepar France et la SEEPH

Sonepar France réaffirme son engagement en faveur de l'inclusion lors de la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (« SEEPH »). À cette occasion, Sonepar France a participé au hackathon inter-entreprises organisé par *Big Bloom*, aux côtés de 60 participants issus de huit entreprises. L'objectif était d'imaginer une solution innovante pour sensibiliser au handicap

invisible, et l'équipe Sonepar France a remporté le 1^{er} prix du challenge !

Enfin, plus de 1 300 collaborateurs ont pris part à l'évènement « Mets tes Baskets » organisé par l'association ELA (Association Européenne contre les Leucodystrophies), cumulant collectivement 11 millions de pas au profit d'œuvres caritatives. Grâce à cette mobilisation exceptionnelle, un chèque de 7 000 euros a été remis officiellement à l'association le 26 novembre.

5.3.6 Santé et sécurité des collaborateurs

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

Conscient des risques inhérents aux activités qu'il gère, le Groupe s'efforce de promouvoir les mesures de santé et de sécurité en tant qu'objectif commun de la direction et des collaborateurs, à tous les niveaux organisationnels. Le Groupe est pleinement engagé dans la mise en place d'un système de management de la santé, de la sécurité et de l'environnement du travail couvrant l'ensemble de ses activités, basé sur les principes de l'amélioration continue de ses performances.

Politiques

La stratégie HSE du Groupe s'articule autour des directives suivantes :

- garantir aux collaborateurs un environnement de travail sain, sécurisé et inclusif ;
- protéger l'environnement en prévenant la pollution grâce à la surveillance et l'atténuation des impacts environnementaux négatifs qui pourraient être générés par les activités du Groupe ; promouvoir des pratiques durables, favoriser la transformation vers une énergie propre et encourager tous les collaborateurs à y participer ; poursuivre les objectifs de

- durabilité en recyclant les matériaux, en préservant les ressources, en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en minimisant l'utilisation d'énergies fossiles et de produits nocifs ; chercher à accroître l'efficacité des transports ; réduire l'utilisation de matériaux d'emballage ; trouver des méthodes appropriées pour l'élimination des déchets, en tenant compte de l'approche du cycle de vie ;
- adopter des principes de santé et de sécurité « zéro » : zéro accident, zéro décès et zéro tolérance ;
- élaborer, enregistrer et partager des statistiques santé et sécurité et des indicateurs de performance associés ; améliorer continuellement la performance du Groupe dans le but d'atteindre les objectifs « zéro » ;
- identifier, évaluer, éliminer ou atténuer les risques professionnels (santé, sécurité et environnement) liés à la réalisation des activités afin de prévenir tout incident potentiel ;
- informer les sous-traitants, transporteurs et visiteurs sur les risques potentiels pour la sécurité et l'environnement ainsi que de leur obligation de se conformer aux règles du Groupe ;
- encourager une gestion efficace des lieux de travail et procéder à des évaluations des risques pour prévenir les blessures, ainsi qu'à des vérifications régulières de ceux-ci pour maintenir

des conditions de travail saines et sécurisées tout en tenant compte des lois et règlements applicables ;

- mettre à disposition la formation et les instructions adéquates pour permettre aux collaborateurs et aux parties prenantes de se tenir au courant des meilleures pratiques et d'effectuer leur travail en toute sécurité et avec efficacité ;
- mettre à disposition tous les dispositifs de sécurité et l'équipement de protection adéquat et en superviser l'utilisation ; encourager chacun à signaler tout problème potentiel concernant ses équipements de sécurité et de protection individuelle ;
- inspecter et entretenir régulièrement les équipements et les outils de production afin de réduire la probabilité d'incidents causés par des défaillances matérielles ;
- veiller à ce que les collaborateurs ou tiers qui subissent une blessure – même minime – obtiennent immédiatement un traitement approprié ; encourager la participation aux enquêtes d'accident et à l'analyse de leurs causes profondes ; et
- planifier et préparer le plan local de continuité des activités pour tous les scénarios en cas de situation d'urgence.

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

Objectifs





Les stratégies et plans d'action en matière de santé et de sécurité des collaborateurs sont définis à deux niveaux : au niveau Groupe, à travers une feuille de route HSE qui fixe un cadre et des standards communs, et au niveau local, afin de tenir compte des enjeux opérationnels, du contexte réglementaire et des risques propres à chaque Région, Pays, filiale ou site. Cette articulation permet d'assurer une cohérence globale tout en garantissant une mise en œuvre adaptée aux réalités du terrain.

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

- culture HSE et management engagé ;
- conformité HSE à la réglementation et aux lois applicables ;
- management des risques et opportunités HSE ;
- management HSE au sein des activités opérationnelles ;
- contrôles et inspections HSE ;
- management des fournisseurs et sous-traitants ;
- gestion des compétences et des formations HSE ;
- gestion de crise et des situations d'urgence ;

- communication des meilleures pratiques et partage des connaissances HSE ;
- suivi des actions HSE ;
- programme santé et bien-être au travail ; et
- déploiement des certifications aux standards ISO (hors États-Unis, à leur demande).

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

Engagement	Objectif	2025	2024	Année cible	État d'avancement ⁽¹⁾
Performance HSE					
Réalisation des <i>workshops</i> de la feuille de route HSE Groupe	90 %	54 %	10 %	2027	 Conforme
Prévenir et réduire les accidents de travail	Réduire de 30 % le taux de fréquence avec arrêt par rapport au taux 2023	5,07 Soit une réduction de 31 % par rapport à 2023	5,45 Soit une réduction de 26 % par rapport à 2023	2027	 Atteint
Déployer les certifications ISO 45001 (Santé Sécurité) et ISO 14001 (Environnement)	60 % des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	61 % des Pays ont au moins une des deux certifications	30 % des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	2027	 Atteint
Excellence opérationnelle					
Déployer le programme 5S + Safety (programme d'excellence opérationnelle) au sein des installations logistiques (hors Amériques, à leur demande)	50 % de la formation réalisée auprès de la population cible prévue	61 %	< 5 %	2026	 Conforme
	60 % des centres de distribution en Europe et Asie-Pacifique couverts par le déploiement du 5S	37 %	< 5 %		

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

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

Actions

Une politique de prévention du risque, incluant un volet sûreté des actifs matériels et du personnel, est déployée au sein du Groupe en lien avec le programme d'assurance « Dommages » couvrant les bâtiments. En 2025, Sonepar a poursuivi son programme de visites de prévention avec 25 visites réalisées (contre 27 en 2024) sur des sites représentatifs dans le monde : centres de distribution, agences ou bureaux. En complément de ce programme de visites, un soutien est apporté aux équipes projets en charge des rénovations ou de la construction de nouveaux sites. Ainsi, un manuel de conception incluant les exigences standards en termes de sûreté et de sécurité industrielle sert de référence technique aux équipes projets (hors Amériques, à leur demande). Ces actions visent à garantir la sécurité industrielle des sites et la sûreté des actifs matériels. Elles contribuent à la sécurité des collaborateurs et intervenants sur site.

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

Enfin, une organisation HSE Groupe a été créée en 2024 au sein du Secrétariat Général pour piloter la stratégie et la feuille de route HSE Groupe en lien avec l'organisation locale HSE.

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

- *reporting* harmonisé autour de définitions et principes communs à l'ensemble du Groupe mis en place pour suivre, d'une part, les indicateurs de performance HSE réactifs (accidentologie, taux de fréquence, taux de gravité, incident environnemental, etc.) et, d'autre part, les indicateurs de performance HSE proactifs (heures de formation HSE, audits et inspections HSE, *reporting* des situations dangereuses, etc.) ;
- programme de déploiement local du programme 5S + *Safety* (module de formation, procédure, etc.) hors Amériques, à leur demande ;
- lancement de la démarche des *Gemba Walks* visant à promouvoir la culture de *lean management* et l'amélioration de la sécurité au travail ;
- respect des exigences légales en vigueur en matière de santé et de sécurité ;
- analyse des risques professionnels pour chacun des sites Sonepar afin de garantir la mise en œuvre des actions de prévention ;
- règles de sécurité clairement définies et communiquées aux collaborateurs, en fonction du site et du poste occupé ;
- mise à disposition des équipements de protection individuelle requis au regard du site et du poste occupé ;
- actions de formation continue des collaborateurs (lors de leur arrivée puis selon la fréquence définie au niveau de leur équipe ou de leur site) ; animations courtes de sensibilisation (par exemple, réunions régulières de cinq minutes sur la santé et la sécurité menées sur les plateformes logistiques) ;
- participation à la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail célébrée chaque année le 28 avril. En 2025, plus de 90 % des Pays du Groupe se sont mobilisés autour d'actions de prévention des accidents de travail, réunissant plus de 10 000 collaborateurs ;
- programme d'assistance et d'assurance couvrant les collaborateurs en déplacement professionnel (risques sécuritaires et médicaux), hors collaborateurs des États-Unis couverts par un programme local ;
- intégration, dans le processus digitalisé d'autorisation d'un déplacement, d'une analyse du risque Pays (en cours de déploiement) ;
- analyse des accidents et retour d'expérience pour prévenir toute occurrence similaire ;
- renforcement du programme de visite de sites et de suivi de projets ; et
- déploiement de standards de prévention.

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

5.3.7 Engagement envers les communautés locales

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

Le Groupe aspire ainsi à être un véritable partenaire, contribuant positivement à la société dans son ensemble. En sus des actions menées en interne dans le domaine de la RSE, le Groupe participe à des initiatives mondiales (notamment le Pacte Mondial des Nations Unies) ou locales en tant que membre d'organisations professionnelles ou d'initiatives sectorielles, notamment l'Association Française des Entreprises Privées (« **AFEP** »). Acteur engagé de la

transition énergétique visant un impact sociétal positif, Sonepar est depuis 2023 membre de l'Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE).

Le Groupe est *Global Industry Leader* au sein de l'initiative *Electro Technical Information Model* (« **ETIM** »), plusieurs filiales opérationnelles étant également membres des organisations nationales ETIM. Le modèle ETIM constitue un

langage commun sur l'échange de données pour les produits électriques et de génie climatique. Ses travaux participent à des évolutions pertinentes pour l'industrie. Sonepar tient un rôle actif dans la détermination de la structure et du contenu de ce modèle, qui est révisé tous les deux ans. Le Groupe est également engagé dans la définition de formats de données et d'interfaces permettant d'échanger électroniquement des informations produites entre systèmes, dans le cadre des lignes directrices ETIM.

Cet engagement sociétal se traduit aussi par des actions caritatives ou de mécénat, au service de la société ou de

la communauté des collaborateurs et de leurs familles. Sonepar laisse à chaque Pays, Région ou filiale opérationnelle le soin de définir, au plus près des besoins et enjeux locaux, les actions de solidarité à mettre en œuvre ou promouvoir.

Dans le cadre de sa Raison d'être, Sonepar a pris un engagement fort dédié aux communautés. D'ici 2028, Sonepar a l'intention de créer le programme *Sonepar Powering Community* dans tous les Pays où il est présent. Il créera et soutiendra des projets éducatifs dédiés dans son écosystème, offrira des opportunités aux personnes vulnérables et apportera de l'aide lors de catastrophes naturelles.

En 2025, le Siège a lancé plusieurs initiatives en faveur d'associations dans le cadre de son plan d'activation de la Raison d'être de Sonepar. Près de 50 collaborateurs sont engagés aux côtés de Télémaque (programme de mentorat envers des jeunes de milieux défavorisés), STOP à l'Exclusion Énergétique (aide apportée aux foyers en situation de précarité énergétique) et la Banque Alimentaire, que ce soit en consacrant du temps ou en adhérant au MicroDON (système d'arrondi de salaire reversé à des associations).

Bonnes pratiques des Pays

Pays	Initiative
Canada	<p>Sonepar Canada se mobilise auprès de l'ONG <i>Habitat for Humanity</i>, dédiée à la construction de logements sûrs et abordables pour les personnes en situation de précarité</p> <p>Sonepar Canada a reçu en 2024 le Trophée Henri Coisne. Ce trophée est décerné chaque année pour récompenser l'excellence des performances d'un Pays ou d'une filiale opérationnelle, selon des critères spécifiques : performance financière, esprit entrepreneurial et déploiement de la Raison d'être.</p> <p>Le Pays a à cette occasion reçu 25 000 euros à reverser à l'ONG de son choix dans le cadre de l'engagement de Sonepar envers les communautés.</p> <p>Sonepar Canada a ainsi versé ce don en 2025 à <i>Habitat for Humanity</i>, plus particulièrement à leur initiative équipant des jeunes de tous horizons avec des connaissances et expériences concrètes en construction. Ces jeunes les mettent ensuite en pratique à travers divers projets comme la construction de minimaisons dans les communautés autochtones canadiennes. La mission d'<i>Habitat for Humanity</i> consiste à contribuer à ce que chacun ait accès à un logement décent.</p>
Espagne	<p>Sonepar en Espagne crée le programme <i>Technovation Girls</i></p> <p>Ce programme gratuit favorise l'équité sociale en donnant aux jeunes filles, notamment issues de communautés sous-représentées, les moyens de développer des compétences en technologie et entrepreneuriat. Le programme s'adresse à des équipes de filles âgées de 8 à 18 ans, venant du monde entier. Les thématiques abordées incluent l'éducation de qualité, l'égalité des genres, l'action climatique et la réduction des inégalités. Il contribue au développement durable en incitant les participantes à créer des solutions technologiques répondant à des défis réels, en lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.</p> <p>Les participantes identifient un problème dans leur communauté et conçoivent une application pour le résoudre.</p> <p>Elles élaborent également un plan d'affaires et présentent leur projet lors d'une compétition internationale.</p>

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

Sonepar s'est doté d'un dispositif d'alerte nommé *Speak Up* permettant de signaler les violations avérées ou suspectées, notamment les droits de l'Homme, la discrimination, le harcèlement, la fraude, la corruption, le trafic d'influence, les sanctions internationales et embargos, les pratiques anticoncurrentielles,

la confidentialité des données, la santé et la sécurité, l'environnement, les crimes ou délits. Ce dispositif permet à tous les collaborateurs et parties prenantes du Groupe de signaler 24h sur 24h, 7 jours sur 7 et 365 jours par an, dans 20 langues différentes, y compris de manière anonyme, toute suspicion de violation

du Code de Conduite, du Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, du Manuel de Conformité, des politiques et des procédures de Sonepar, ou encore des lois et réglementations applicables.

Des informations additionnelles sont disponibles dans le chapitre 6.3.2.

5.4 Respect des droits humains

Le contexte politique et sécuritaire local, les bouleversements sociaux et économiques, les évolutions technologiques, ainsi que les crises — y compris les conflits, les catastrophes naturelles et les épidémies ou pandémies — peuvent avoir un impact direct sur les droits humains. Ces risques peuvent affecter le Groupe, ses partenaires commerciaux ainsi que leurs collaborateurs respectifs dans les différentes géographies dans lesquelles ils opèrent.

Politiques

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

Dans ce contexte, Sonepar a publié sa Politique relative aux droits humains en 2022, accompagnée par une Déclaration relative aux minerais provenant de zones de conflits. La Politique relative aux droits humains rappelle et précise les engagements de Sonepar en matière de droits humains, tant au bénéfice de ses collaborateurs qu'auprès de sa chaîne de valeur, dont elle attend le respect de principes au moins aussi contraignants.

Cette politique est complétée par :

- le Code de Conduite de Sonepar, applicable à tous les collaborateurs, qui contient une section dédiée aux droits humains ainsi que le Manuel de Conformité associé, mis à jour en 2025 ; et
- le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, qui détaille les principes essentiels que les partenaires commerciaux du Groupe se doivent de respecter, tels que le respect de la vie privée, de la dignité et de l'égalité de traitement, l'interdiction de la traite des êtres humains, du travail forcé et de l'esclavage moderne, la garantie de conditions de vie décentes, la liberté d'association et de négociation collective ou encore l'interdiction du travail des enfants.

Des principes d'achats responsables seront intégrés dans la mise à jour de la procédure de vérification des tiers afin d'outiller les acheteurs pour leur permettre de mieux prendre en compte les droits humains dans leurs missions.

Objectifs

Le respect des droits humains par le Groupe et par ses parties prenantes (clients et fournisseurs, notamment) est profondément lié aux valeurs de Sonepar. Le Groupe a pour objectif d'assurer le respect des droits humains dans ses activités mais également dans sa chaîne de valeur, et d'utiliser sa position clé dans celle-ci pour accélérer l'amélioration des droits humains chez ses parties prenantes, en lien avec ses activités. Dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe veille autant que possible à ce que les produits et composants de ses fournisseurs ne portent pas atteinte aux droits humains.

Actions

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

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

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

- évaluation et priorisation des risques à l'aune de son analyse de double matérialité, de sa cartographie spécifique des risques de corruption et de trafic d'influence, et d'analyses de risques spécifiques ;
- dispositif d'alerte ouvert aux collaborateurs et aux tiers ;
- évaluation des relations d'affaires (clients, fournisseurs, intermédiaires, partenaires de *joint-venture*, cibles d'acquisition) sur la base d'une analyse de risques comportant un volet de surveillance et d'alerte lié à toute information « négative » (concernant notamment de potentielles atteintes aux droits humains) ;
- audits fournisseurs comportant une partie droits humains (activité « marques propres ») et incluant, le cas échéant, des visites sur site ;
- formations ;
- mise en place de points de contrôle interne dédiés ;
- mobilisation de la Direction de l'Audit Interne ;
- mise en place d'un *reporting* régulier au Comité d'Audit ;
- structuration d'une politique HSE ;
- poursuite du renforcement et du déploiement des standards de prévention Groupe ;
- veille et investigation des problématiques et controverses liées aux droits humains dans une Région, un Pays ou un secteur dans lequel le Groupe ou ses fournisseurs sont présents ;
- depuis 2024, insertion de clauses liées aux respects des droits humains dans les contrats fournisseurs et clients (comptes clés) lorsque cela est possible ;
- actions de sensibilisation ou de supervision des fonctions Ressources humaines au niveau local relatives aux risques droits humains en entreprise (harcèlement, conditions de rémunération inappropriées, temps de travail excessif, dignité des conditions de travail) ; et
- mise à jour de l'Observatoire des risques, déployé depuis 2022 et couvrant notamment les thématiques risques Pays et RSE.

Les conclusions de l'analyse de double matérialité telle que régulièrement mise à jour, viennent enrichir les plans d'action déjà mis en œuvre par le Groupe en matière de protection des droits humains.





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

En savoir plus : www.sonepar.com

06



Conduite des affaires

6.1	Vision stratégique et gouvernance	118
6.2	Impacts, risques et opportunités	118
6.3	Culture d'entreprise et politique de conduite des affaires	118



6.1 Vision stratégique et gouvernance

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

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

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

6.2 Impacts, risques et opportunités

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

Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)	Page
Connaissance des tiers	74
Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)	Page
Communication	77
Conduite des affaires (G1)	Page
Pratiques anti-concurrentielles	78
Culture d'entreprise	79
Relations fournisseurs	80

6.3 Culture d'entreprise et politique de conduite des affaires

6.3.1 Programme de Conformité

Politiques

Le Programme de Conformité de Sonepar repose sur 10 piliers, soutenus par un corpus cohérent de politiques, procédures et référentiels applicables à l'ensemble du Groupe. Ce dispositif structuré et exigeant, garantit une conduite des affaires éthique, conforme aux réglementations internationales et alignée sur les attentes des parties prenantes.

Code de Conduite et Code de Conduite des Partenaires Commerciaux

Le Code de Conduite constitue le référentiel central en matière d'intégrité. Il fixe les principes qui guident les comportements des collaborateurs dans toutes les dimensions de leur activité : droits humains, inclusion, santé et sécurité, protection des données personnelles, intégrité des affaires, prévention de la fraude, conflits d'intérêts, concurrence loyale et responsabilité environnementale. Il détaille, pour chaque thème, les principes éthiques de Sonepar en tant

qu'employeur, en tant qu'entreprise et en tant que citoyen.

Publié initialement en 2017, il a été intégralement revu en 2020, puis mis à jour le 9 décembre 2024, sur la base notamment des cartographies des risques de corruption et de trafic d'influence et de l'analyse de double matérialité. Cette nouvelle édition, disponible en 17 langues, renforce l'accessibilité et l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs et partenaires. Le Code de Conduite est consultable sur l'intranet et sur le site internet du Groupe.

Depuis 2025, chaque collaborateur doit signer le Code de Conduite et certifier chaque année en avoir respecté les principes.

Le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux complète ce dispositif en définissant les standards attendus en matière de droits humains, conditions de travail, environnement, santé-sécurité, lutte contre la corruption et concurrence. Mis à jour en décembre 2024, il constitue un levier clé de conformité et de durabilité dans la chaîne de valeur.

Manuel de Conformité

Le Manuel de Conformité (le « Manuel »), publié en 2020 et actualisé en décembre 2025, traduit opérationnellement les principes du Code de Conduite. À usage interne, il intègre les meilleures pratiques et les évolutions réglementaires, ainsi que les enseignements relevés ces cinq dernières années.

Le Manuel formalise l'ensemble des politiques et procédures permettant de prévenir les risques de non-conformité, de renforcer les contrôles internes et d'accompagner les collaborateurs et dirigeants dans la mise en œuvre quotidienne du Programme de Conformité. Déjà publié en français et en anglais, il sera disponible en 12 langues courant 2026.

Lors de leur autoévaluation annuelle de performance, les collaborateurs doivent attester formellement du respect du Code de Conduite et du Manuel de Conformité.

Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute violation du Code de Conduite ou du Manuel, réaffirmant son exigence de transparence, d'exemplarité et de responsabilité ainsi que son engagement en faveur d'un modèle d'affaires responsable.

Principales thématiques couvertes par le Manuel de Conformité

Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	Cette politique s'appuie sur la cartographie des risques de corruption, enrichie régulièrement et dont la prochaine mise à jour est prévue en 2026. Elle s'inscrit dans le cadre des exigences de la loi française Sapin II et comprend 10 politiques et procédures spécifiques destinées à renforcer de manière opérationnelle la prévention et la détection de la corruption et du trafic d'influence. Ces dispositifs couvrent notamment les domaines clés tels que les cadeaux et invitations, les dons et parrainages, ainsi que les processus liés aux opérations d'acquisition.
Droit de la concurrence	Une politique dédiée aux principes de concurrence loyale détaille de façon didactique les principes fondamentaux du droit de la concurrence (interdiction des ententes, accords avec les fournisseurs et les clients, abus de position dominante, opérations de concentration), les enjeux et sanctions, les bons comportements à adopter ainsi que les comportements prohibés.
Gestion des conflits d'intérêt	La politique vise à prévenir toute situation où des intérêts personnels pourraient influencer les décisions professionnelles. Elle impose de déclarer immédiatement, via un formulaire type, tout conflit réel, potentiel ou apparent, d'identifier les relations personnelles pertinentes et d'appliquer des mesures de gestion adaptées, garantissant intégrité, impartialité et protection de la réputation du Groupe.
Respect des sanctions internationales	Sonepar renforce la maîtrise des risques liés aux sanctions internationales en établissant une procédure de contrôle systématique des opérations sensibles. Elle encadre toute activité impliquant des pays, tiers ou biens soumis à des sanctions internationales ou restrictions économiques. Elle impose une vérification préalable des pays interdits ou sanctionnés, l'analyse des parties et produits impliqués, l'analyse du risque associé à la transaction, la remontée aux Directions Juridique, Risques et Conformité et au Président de la Région concernée pour validation avant toute décision et suspension immédiate de toute opération non conforme.
Protection des données personnelles	Sonepar a étoffé en 2025 son dispositif de protection des données personnelles dans le cadre de la mise à jour du Manuel. Sur la base du RGPD, la politique Groupe formalise un socle commun d'exigences encadrant la collecte, l'utilisation, la conservation et la sécurisation des données personnelles, ainsi que les droits des personnes concernées. Cette politique renforce la culture interne de protection des données personnelles, droit fondamental, au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes du Groupe.

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

Objectifs

La réputation et la crédibilité du Groupe en matière de conformité et d'éthique sont des atouts stratégiques essentiels, garants de sa durabilité. Sonepar s'engage résolument à respecter les standards éthiques, sociaux et environnementaux les plus exigeants, reflétant ainsi son rôle de leader responsable dans l'ensemble de ses régions d'implantation. Cet engagement est un fondement de la confiance inspirée aux collaborateurs, clients, partenaires et autres parties prenantes, et témoigne de la volonté de Sonepar de bâtir des relations durables basées sur le respect, l'intégrité et la transparence.

Cet engagement se traduit également par une volonté constante de promouvoir des pratiques exemplaires.

Il prend forme à travers son Programme de Conformité, qui permet à Sonepar d'anticiper et de relever les défis émergents, qu'ils soient liés à l'évolution des cadres législatifs, à la complexité des environnements opérationnels ou aux attentes croissantes des parties prenantes. Il incarne la détermination



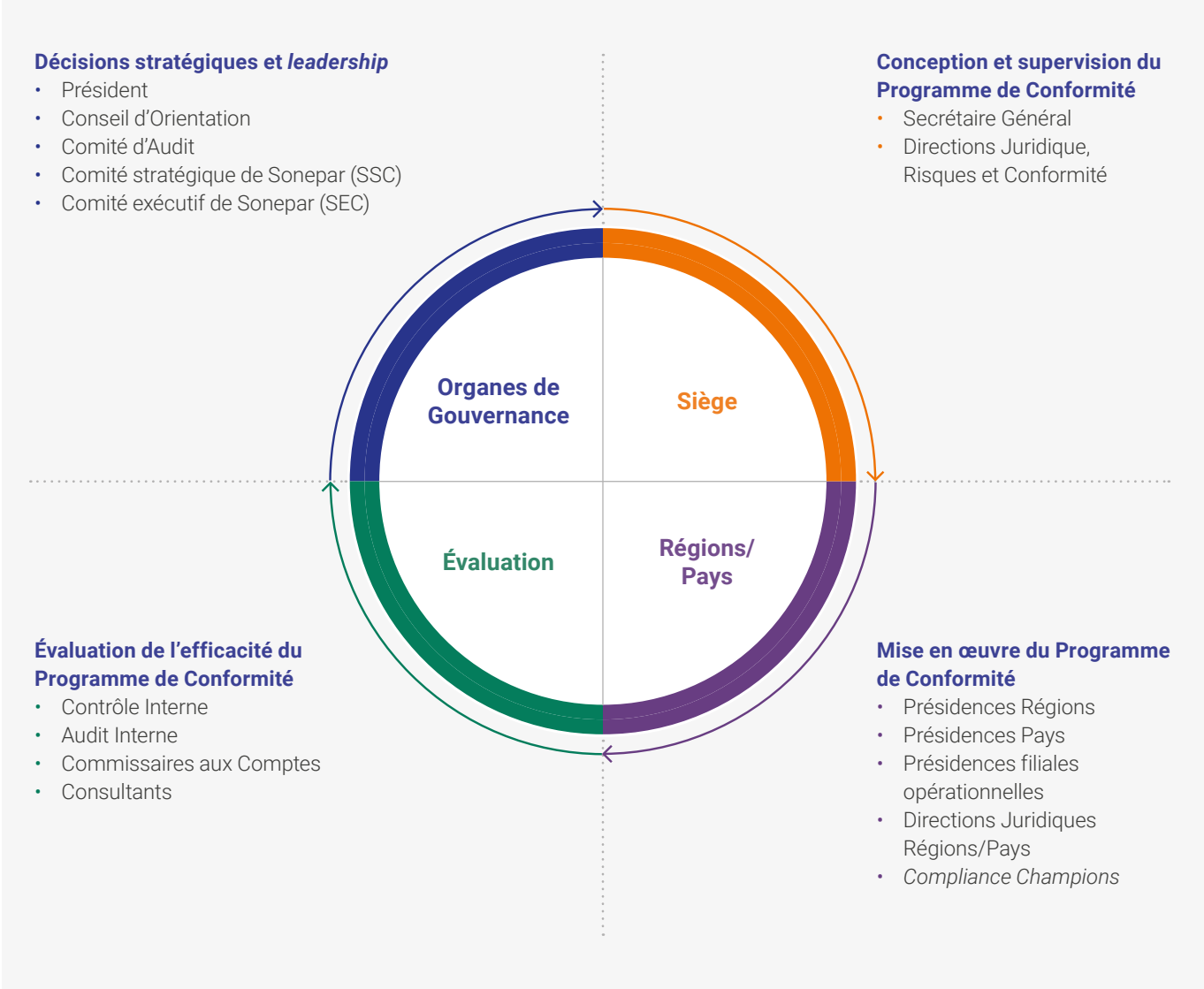
du Groupe à conjuguer performance économique, responsabilité sociale et respect de l'environnement, contribuant

ainsi à bâtir un avenir pérenne pour toutes ses parties prenantes.

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

Gouvernance de l'intégrité

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





L'impulsion et les grandes orientations en matière de conformité et d'intégrité sont fixées par le Président de Sonepar, sous le contrôle du Conseil d'Orientation, du Comité d'Audit et avec l'appui essentiel du Comité stratégique de Sonepar (SSC).

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

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

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

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

Actions

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

Diffusion, signature et respect des politiques

La rubrique « Conformité » de l'intranet de Sonepar fournit à tous les collaborateurs du Groupe des informations facilement accessibles sur l'éthique des affaires, y compris le Code de Conduite,

le Manuel de Conformité, le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux et le dispositif d'alerte, ainsi que des informations concernant le dispositif d'alerte. Les collaborateurs peuvent également y trouver leurs Compliance Champions par Pays.

En 2025, Sonepar a modernisé son intranet juridique, offrant un accès modernisé, simplifié, structuré et harmonisé aux ressources, politiques et outils de conformité.

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

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

Lors de leur autoévaluation annuelle de performance, les collaborateurs doivent attester formellement du respect du Code de Conduite et du Manuel de Conformité.

Formation

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

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

Module	Objectifs	Date de lancement	Nombre de collaborateurs formés (au 31/12/2025) ⁽¹⁾
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	Connaître les principes fondamentaux de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, savoir identifier des situations à risques et réagir de manière appropriée.	2018	45 795
Droit de la concurrence	Identifier les risques de restrictions de concurrence horizontales et verticales, adopter les bons comportements dans le cadre de la participation aux associations professionnelles.	2018	37 464
Conflits d'intérêts	Expliquer aux collaborateurs du Groupe comment reconnaître un conflit d'intérêt et le gérer de manière appropriée.	2018	48 316
Sanctions internationales	Permettre aux collaborateurs d'appréhender des situations à risques et d'y répondre de façon conforme.	2024	3 635
Protection des données personnelles – RGPD	Connaître les principes fondamentaux de la protection des données personnelles à appliquer dans le cadre de son activité professionnelle, principes essentiels en matière de transferts de données.	2024	16 473

Tableau de bord

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

STATUT/COMMENTAIRE

<ul style="list-style-type: none"> → Code de Conduite mis à jour en 2024, traduit en 20 langues, disponible sur l'ensemble des sites intranet et internet du Groupe → Complété par un Manuel de Conformité disponible sur l'ensemble des sites intranet du Groupe en français et en anglais (puis dans 10 autres langues en 2026) → Code de Conduite des Partenaires Commerciaux du Groupe publié le 9 décembre 2024, qui remplace le Code de Conduite Fournisseurs de 2020 → Attestation annuelle des collaborateurs de respect du Code de Conduite et du Manuel de Conformité lors de l'autoévaluation annuelle de performance 	<p>100 % des collaborateurs ont accès au Code Conduite dans une langue officielle de leur pays</p> <p>100 % des fournisseurs stratégiques ont signé le Code de Conduite des Partenaires Commerciaux</p>	<p>97 % des collaborateurs ont reçu et pris connaissance du Code de Conduite mis à jour en 2024</p> <p>100 % des risques remontés dans la cartographie des risques de corruption pris en compte dans le Code de Conduite</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Dispositif d'alerte comportant une procédure et une plateforme externe (multilingues) dédiées → Ligne téléphonique ouverte en septembre 2024 dans chaque Pays à l'échelle du Groupe → Campagne de communication pour inciter les collaborateurs à faire part de leurs préoccupations et améliorer la visibilité du dispositif → Toutes les alertes avérées font l'objet de mesures correctives et/ou préventives appropriées 	<p>520 alertes reçues depuis 2018, dont 110 en 2025</p> <p>87 % des collaborateurs déclarent être à l'aise pour faire part de leurs préoccupations en cas de violation suspectée des lois et réglementations en vigueur et du Code de Conduite et des politiques de Sonepar (enquête <i>Open Voices</i> 2024)</p>	<p>100 % des alertes sont traitées ou en cours de traitement</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Six mises à jour de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence depuis l'entrée en vigueur de la loi Sapin II → La dernière mise à jour (2023) a impliqué plus de 35 entités (représentant plus de 99 % du chiffre d'affaires du Groupe) et conduit à l'identification de 27 risques spécifiques → Prochaine mise à jour de la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence prévue en 2026 	<p>100 % des plans d'actions 2021 réalisés à fin 2025</p>	<p>100 % des plans d'actions issus de la précédente mise à jour (2018) réalisés</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Mise en place en 2020 d'une politique Groupe → Utilisation de bases de données spécialisées (Dow Jones Risk Center, Bureau Van Dijk Compliance Catalyst, Tsort) → Recours à des sociétés de renseignement d'affaires pour les cas les plus sensibles → Suivi semestriel des indicateurs clés → Plus de 15 000 entités juridiques évaluées 	<p>100 % des cibles d'acquisition évaluées</p> <p>100 % des intermédiaires évalués</p>	<p>100 % des fournisseurs stratégiques évalués</p>
<ul style="list-style-type: none"> → Manuel de Contrôle Interne révisé chaque année → Déploiement du logiciel de suivi des notes de frais Concur et du logiciel Eye2Scan (outil de <i>data analytics</i>) 	<p>28 points de contrôle interne dédiés aux contrôles comptables</p> <p>Concur déployé dans 30 Pays et Eye2Scan dans trois Pays</p>	
<ul style="list-style-type: none"> → Formation des collaborateurs en <i>e-learning</i> en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence et de gestion des conflits d'intérêts (sans compter les sensibilisations et formations en mode présentiel ou distanciel) → Posters conformité affichés dans les sites du Groupe à travers le monde 	<p>45 795 collaborateurs formés depuis 2018 en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence</p> <p>48 316 collaborateurs formés depuis 2018 sur la gestion des conflits d'intérêts</p>	
<ul style="list-style-type: none"> → Régime disciplinaire de toutes les entités opérationnelles françaises prenant en compte le Code de Conduite Groupe → Des mesures correctives sont appliquées en cas de violation avérée 	<p>100 % des alertes fondées ont fait l'objet de mesures correctives</p> <p>100 % Régime disciplinaire dans toutes les entités françaises</p>	<p>90 sanctions disciplinaires depuis 2018, dont 16 en 2025</p>
<ul style="list-style-type: none"> → 37 audits dédiés au Programme de Conformité anticorruption de Groupe réalisés depuis 2018, couvrant 99 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2025 qui s'ajoutent aux audits de gouvernance qui sont réalisés chaque année → Réunions semestrielles Juridique / Compliance / Risques / Contrôle Interne / Audit Interne pour suivre les indicateurs conformité du Groupe → Missions des Commissaires aux Comptes 	<p>100 % des plans d'actions arrivés à échéance ont été mis en œuvre</p> <p>99 % du CA du Groupe audité à fin 2025</p>	<p>83 points de contrôle liés à la loi Sapin II, dans la version 2025 du Manuel de Contrôle Interne, dont</p> <p>22 points de contrôle liés à la loi Sapin II dans la campagne de Contrôle Interne</p>

6.3.2 Dispositif d’alerte

Politique

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

Les thématiques suivantes d’alerte sont notamment couvertes :

- le respect des droits humains ;
- la lutte contre la discrimination ;

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

Les alertes peuvent être remontées par plusieurs canaux :

- par téléphone : via l’une des lignes de téléphone locale ;
- en ligne : via la plateforme [sonepar | Home \(integrityline.app\)](#) ; et
- par courriel à groupcompliance@sonepar.com ou aux boîtes mail de conformité locales.

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

Les collaborateurs peuvent également choisir de porter le problème à la connaissance de leur manager ou de la Direction Juridique et Conformité.

Une politique spécifique décrit la procédure de signalement ainsi que les étapes de son traitement. Elle est disponible sur les sites internet et intranet du Groupe.

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

Objectifs

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

Engagement	Objectif	2025	2024	Année cible	État d’avancement ⁽¹⁾
Speak Up					
Donner la possibilité de signaler à tout moment une violation potentielle ou avérée en matière d’intégrité, d’éthique des affaires ou de devoir de vigilance	Proposer un dispositif d’alerte fiable ouvert à toutes les parties prenantes internes et externes du Groupe	Plateforme d’alerte et ligne téléphonique Mise à jour de la Politique de Signalement (dispositif d’alerte) dans le Manuel de Conformité	Plateforme d’alerte et ligne téléphonique	En continu	● Atteint

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

Au 31 décembre 2025, toutes les alertes reçues ont été traitées ou étaient en cours de traitement.

Typologies des alertes	2023	2024	2025
Auteurs			
Collaborateurs	67	104	80
Tiers	5	12	30
Dont anonymes	44	71	61
Sujets⁽¹⁾			
Gestion des conflits d'intérêts	2	7	6
Lutte contre la discrimination	5	14	11
Lutte contre la fraude ⁽²⁾	17	21	14
Lutte contre le harcèlement	13	9	22
Santé – sécurité	9	7	3
Lutte contre la corruption	5	0	10
Ressources humaines	18	45	21
Respect des sanctions internationales	0	0	0
Lutte contre le dénigrement	2	8	7
Environnement	0	0	1
Non conformité au droit de la concurrence	1	0	1
Protection des données personnelles	0	1	4
Non applicable	4	6	1
Autre	0	4	9
Régions			
Asie-Pacifique	7	6	4
Amériques	43	73	72
Europe	22	36	30
Siège Groupe ⁽³⁾	0	1	4

(1) Dans le cadre du lancement de l'outil de reporting RSE, la liste des sujets a été ajustée afin d'intégrer l'ensemble des catégories d'alertes déclarées dans l'outil.

(2) Incluant les vols.

(3) Inclut Sonepar SAS, Sonepar International, Sonepar Corporate Services et Sonepar Digital.

6.3.3 Cybersécurité, protection des données et intelligence artificielle (« IA »)

A. Cybersécurité

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

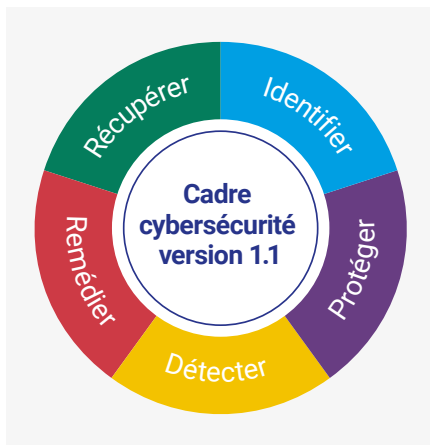
Politiques

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



Objectifs

L'objectif est de répondre aux enjeux croissants de sécurité tout en soutenant l'innovation et la performance opérationnelle de toutes les activités du Groupe. Sonepar s'engage également dans une démarche proactive de collaboration avec ses partenaires stratégiques mais aussi sectoriels. Cette approche renforce sa capacité à anticiper les menaces émergentes tout en encourageant le partage des meilleures pratiques au sein de son écosystème. Elle consolide la résilience collective du Groupe et illustre concrètement son engagement à garantir la protection des données de ses parties prenantes : clients, partenaires commerciaux et collaborateurs.



Actions

Après plusieurs années d'investissements majeurs dans de nouvelles plateformes cyber centralisées, l'année 2025 a marqué une étape structurante :

- d'inflexion vers un modèle opérationnel de services cyber orchestrés sur trois niveaux : global, régional, local ;
- de capitalisation et de rationalisation des solutions mises en œuvre ; et
- de renforcement des partenariats stratégiques du Groupe avec des acteurs et technologies de premier plan dans le domaine de la cybersécurité.

Le Groupe a poursuivi ses programmes stratégiques d'investissement cyber, particulièrement dans les domaines suivants :

- protection des infrastructures ;
- sécurisation des courriels ;
- navigation internet ; et
- renforcement des capacités de détection et de réponses aux incidents.

Une focalisation a également été engagée sur des thématiques majeures :

- la maîtrise des inventaires de l'ensemble des actifs digitaux ;
- le durcissement des politiques d'accès aux systèmes d'information ;
- le renforcement de la sécurisation des périmètres industriels incluant les centres logistiques de distribution ;
- l'accroissement des exigences de sécurité pour les tiers (en complément des procédures existantes concernant les évaluations des tiers) ;
- l'extension des dispositifs et moyens de sensibilisation/formation des personnels ;
- l'automatisation intensive des capacités de détection et de réponse du Groupe ; et
- la généralisation progressive de technologies *Zero Trust*.

L'ensemble de ces actions aboutissent à un bilan très encourageant en termes de tendance et d'incidentologie sur l'ensemble de l'année.

B. Protection des données

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

Politiques

Les attentes de Sonepar envers ses collaborateurs en matière de protection des données personnelles sont inscrites dans son Code de Conduite. Le sujet de la protection des données personnelles a été fortement détaillé en 2025, dans le cadre de la mise à jour du Manuel de Conformité. Il fait l'objet d'une politique dédiée extensive, complétée par des focus spécifiques approfondissant des sujets complexes.

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

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

Le programme de conformité dédié à la protection des données personnelles continuera à être renforcé dans l'ensemble du Groupe sur la base du socle commun publié en 2025 dans le Manuel de Conformité.

Objectifs

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

Actions

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

Les actions clés incluent :

- des revues de conformité par l'équipe du Siège pour tous les nouveaux traitements ayant un périmètre Groupe, avec une attention particulière à la minimisation des données ;
- la sensibilisation des collaborateurs aux concepts clés et bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles et de respect des droits des personnes ;
- l'accompagnement renforcé des équipes traitant des données en masse ou des traitements de données personnelles critiques ;
- le déploiement d'une communauté dédiée à la protection des données personnelles au sein de Sonepar ;
- une démarche d'amélioration continue des processus et politiques existants en matière de protection des données et des actions dédiées aux traitements les plus à risque ; et
- la prise en compte des risques liés aux données personnelles dans le cadre du programme de conformité Groupe dédié à l'intelligence artificielle lancé en 2025.

Tableau de bord – Protection des données personnelles

INDICATEURS	Périmètre	2023	2024	2025
Nombre de politiques données personnelles en place	Siège ⁽¹⁾	6	6	8
Pourcentage de missions d'audit cybersécurité comprenant un volet données personnelles	Audits réalisés par l'Audit Interne	100 %	100 %	100 %
Nombre de demandes d'exercice de droits afférents aux données personnelles ⁽²⁾	Groupe	56	48	36
Répartition des demandes d'exercice de droits par catégorie de personnes concernées :				
→ par des clients		39	24	6
→ par des fournisseurs		5	2	0
→ par des candidats	Groupe	7	16	9
→ par des employés		3	3	1
→ par d'anciens employés		2	3	5
→ non catégorisées ⁽³⁾		-	-	15

(1) Le périmètre Siège couvre Sonepar SAS, Sonepar Corporate Services et Sonepar Digital.

(2) Données remontées par les directeurs juridiques des Régions. Périmètre Groupe hors Pologne et Pays-Bas.

(3) Cette ligne, créée en 2025, permet d'intégrer les demandes d'exercice de droits non catégorisées au moment du reporting.

C. Intelligence artificielle

Conscient de l'essor rapide de l'intelligence artificielle et des opportunités comme des risques associés à ces technologies, Sonepar a initié en 2025 l'élaboration d'un programme de conformité Groupe dédié à l'IA, structuré autour des principes du règlement européen sur l'IA (EU AI Act).

Politiques

Le programme de conformité IA de Sonepar vise à créer un cadre garantissant un développement et un usage responsable, transparent et sécurisé des systèmes d'IA dans l'ensemble du Groupe. Il s'articule autour de politiques et lignes directrices couvrant notamment :

- la classification des cas d'usage selon les niveaux de risque ;
- l'identification des cas d'usage et systèmes d'IA autorisés ;
- la sécurité et la robustesse et l'explicabilité des systèmes d'IA utilisés ou distribués ; et
- les obligations des fournisseurs et partenaires intégrant des technologies d'IA dans leurs solutions.

Les principes généraux de ces politiques et lignes directrices pourront, si nécessaire, être accompagnés de politiques locales.

Objectifs

Le programme de conformité IA vise à instaurer une approche responsable et maîtrisée du développement et de l'utilisation des systèmes d'IA. Il repose sur plusieurs ambitions structurantes :

- aligner la conformité des cas d'usage IA sur les exigences du *EU AI Act* et, par la suite, sur les principaux cadres nationaux applicables ;
- réduire les risques opérationnels, juridiques, éthiques et réputationnels associés à ces technologies ;
- renforcer la qualité, la traçabilité et le traitement adéquat des données employées dans les projets IA ;
- mettre en place des mesures adaptées au niveau de risque (supervision humaine, gouvernance, transparence, sécurité) ;
- définir et déployer un cadre contractuel robuste permettant de maîtriser les risques liés au développement, à la mise à disposition et à l'usage de système d'IA ;
- développer la sensibilisation des collaborateurs concernant les risques, les bonnes pratiques et les règles d'utilisation responsable des systèmes d'IA ; et
- favoriser l'explicabilité des modèles d'IA et la compréhension de leurs limites.

Le programme de conformité, une fois déployé, contribuera à développer une culture commune autour des usages responsables de l'IA au sein de l'organisation.

Actions

Le Groupe travaille principalement sur les chantiers suivants :

- réalisation d'un univers des risques inhérents à l'intelligence artificielle et à l'usage à date au sein du Groupe ;
- élaboration d'une matrice d'analyse de risques des cas d'usage selon les catégories de risques prévues par le *EU AI Act* ;
- définition d'un référentiel documentaire et méthodologique commun à tous les projets IA (cartographie, registre, classification) ;
- formalisation d'exigences minimales pour chaque niveau de risque ;
- création d'organes de gouvernance dédiés aux projets IA ;
- élaboration d'un socle contractuel encadrant les risques liés à l'IA ; et
- articulation du programme IA avec les dispositifs déjà en place en matière de données personnelles, de cybersécurité et de conformité afin de favoriser une approche cohérente des risques technologiques.

6.3.4 Achats responsables

Politiques

En 2025, Sonepar a poursuivi l'élaboration de sa politique achats responsables, convaincu du rôle déterminant de la fonction achats dans la performance RSE du Groupe et de la nécessité d'harmoniser les pratiques au sein des filiales opérationnelles.

Ce travail s'est appuyé sur un *benchmark* des meilleures pratiques du marché, l'analyse de double matérialité et une consultation de parties prenantes internes et externes. Il vise à définir des objectifs ambitieux en matière d'intégration de la durabilité dans les processus d'achat et à préciser les principes essentiels encadrant les relations avec les fournisseurs.

La conclusion des travaux a mis en évidence la forte interdépendance entre les achats responsables et, plus largement, le processus d'évaluation des tiers. En conséquence, Sonepar a décidé d'intégrer les résultats de ce projet dans la refonte globale de son dispositif d'évaluation des tiers, afin d'assurer une approche harmonisée et renforcée de la gestion des risques associés.

Plusieurs principes structurants relatifs aux achats responsables sont toutefois déjà intégrés dans les documents de référence de Sonepar, notamment :

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

- la Politique relative aux droits humains du Groupe, publiée en 2022, qui présente et rappelle les valeurs et principes essentiels auxquels le Groupe adhère en matière de droits humains. Le Groupe attend de ses fournisseurs et de leur chaîne de valeur qu'ils respectent des principes aussi contraignants que ceux qu'il se fixe ; et
- la Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits publiée en 2022 par Sonepar dans le cadre de sa démarche d'acteur engagé en faveur des chaînes d'approvisionnement responsable. Le Groupe ne fabrique aucun produit et n'achète donc aucune matière première. Néanmoins, pour veiller autant que possible à ce que les produits et composants achetés par Sonepar ne portent pas atteinte aux droits humains, cette Déclaration rappelle les engagements que le Groupe attend de ses fournisseurs.

Objectifs

Par son positionnement au sein de la chaîne de valeur électrique, le Groupe est un partenaire de confiance pour ses fournisseurs, clients et utilisateurs finaux. Il s'engage à accélérer et à promouvoir l'avancée d'objectifs environnementaux, sociétaux et sociaux d'intérêt général au sein de son écosystème.

Les fournisseurs et partenaires du Groupe contribuent à sa croissance grâce à leur capacité d'innovation et à leur niveau élevé d'exigence en matière de qualité et de conformité des produits. Le dialogue constructif avec les fournisseurs permet à Sonepar de les associer activement à l'avancement de ses convictions en matière de durabilité, notamment dans sa démarche liée aux services et produits durables. Sonepar exige de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent les meilleurs standards en matière d'éthique des affaires, d'environnement et de droits humains. Ces principes essentiels sont rappelés dans son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux et seront intégrés à la politique achats responsables du Groupe.

Actions

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

- une filiale opérationnelle dédiée aux relations et services aux fournisseurs stratégiques (Sonepar International Services). Les achats sont cependant gérés, historiquement, en direct par les Pays ;
- des procédures d'évaluation des risques de corruption et de trafic d'influence pour ses fournisseurs selon une approche par les risques (plus de 15 000 entités juridiques concernées). Le déploiement de principes d'achats responsables, en lien avec la politique d'évaluation des tiers, permettra d'étendre la couverture de l'évaluation des fournisseurs en matière de durabilité ;
- le déploiement de mesures spécifiques dans le cadre d'alertes, de controverses ou de situations à risque. Les diligences menées portent sur le respect des standards en matière d'éthique des affaires dans la chaîne d'approvisionnement à travers, tout particulièrement, l'obligation faite aux fournisseurs de se conformer au Code de Conduite des Partenaires Commerciaux de Sonepar ;
- des actions spécifiques et renforcées dans le cadre de l'activité marques propres de Sonepar Global Sourcing Europe et de son bureau de *sourcing* en Chine. Des audits transversaux sur des critères relatifs à l'environnement mais aussi aux conditions d'emploi et à la santé et à la sécurité sont conduits auprès des fournisseurs marques propres. Si ces derniers ne répondent pas aux niveaux d'exigence requis, ils ne sont pas retenus. Sonepar Global Sourcing Europe a également déployé sa propre politique RSE afin de formaliser ses engagements, actions et ambitions dans les domaines de l'environnement, du social, de l'éthique et du *sourcing* responsable ;

- un dialogue continu et constructif avec son écosystème, à travers des engagements dans des forums et initiatives de place (*Global Compact*, ETIM⁽⁹⁾). Sonepar adhère en 2023 à l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) afin de participer activement à la diffusion d'une culture et de principes de *reporting* RSE au sein des

grandes entreprises. Ce dialogue est également entretenu avec des parties prenantes externes via des initiatives locales ou liées aux marchés du Groupe, ainsi que des événements formels comme le *Strategic Supplier Event*. Sonepar associe activement ses parties prenantes externes dans la réalisation de ses projets majeurs de durabilité, comme pour la rédaction

de la politique achats responsables du Groupe ou encore l'analyse de double matérialité. Cet engagement a vocation à être maintenu dans le cadre du déploiement de la feuille de route RSE du Groupe ; et

- une *Task Force* RSE ainsi qu'un *Steering Committee* RSE (se référer au chapitre 3.4).

6.3.5 Sécurité des produits

Politiques

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

Objectifs

Dans un contexte de réglementation de plus en plus exigeante et de demande croissante pour des solutions durables, Sonepar se fixe pour objectif continu de garantir la conformité des produits distribués aux normes applicables, assurant ainsi une sécurité optimale pour les utilisateurs finaux et l'environnement.

Actions

En 2020, la société Sonepar Global Sourcing, renommée Sonepar Global Sourcing Europe en 2025, a été créée avec la mission de conduire le développement stratégique des marques propres tout en améliorant la chaîne d'approvisionnement et les services offerts aux clients en Europe. Dans ce contexte, Sonepar a choisi de commercialiser des produits répondant à des normes exigeantes en matière de développement durable. L'utilisation de matériaux innovants, recyclés et renouvelables pour la fabrication des produits et de leurs emballages est privilégiée. Les engagements, actions et ambitions de Sonepar Global Sourcing Europe ont été formalisés dans sa politique RSE publiée en 2025.

Sonepar encourage également l'utilisation de matériaux durables dans la conception des produits et de leurs emballages, en collaboration avec ses partenaires. Des audits réguliers de la chaîne

d'approvisionnement sont réalisés dans le cadre de l'activité marques propres pour s'assurer que les produits distribués soient sûrs et respectent les normes environnementales, de santé et de sécurité.

Tous les fournisseurs de marques exclusives de Sonepar Global Sourcing Europe sont audités avant validation, puis de manière régulière tous les deux à trois ans sur les aspects production, management de la qualité, sociaux et environnementaux. Chaque livraison au départ des usines est inspectée par des laboratoires indépendants pour garantir la conformité de la production aux échantillons validés. Les produits couverts par des normes de sécurité et de performance, notamment les produits électriques, sont systématiquement testés selon les exigences réglementaires et accompagnés d'un rapport d'essai émis par des laboratoires accrédités internationaux, assurant ainsi un haut niveau de fiabilité et de conformité.

6.3.6 Gestion de crise

Politiques

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

- le contexte interne, alliant enjeux de développement durable, forte croissance y compris via des acquisitions, transformation digitale et organisationnelle ;

- divers facteurs exogènes, tels que la montée progressive de périls (tensions géopolitiques et sociales, réchauffement climatique, risques cyber et sanitaires, etc.) et l'évolution du contexte économique dans certaines des géographies où le Groupe opère ; et
- les tendances actuelles du marché de l'assurance et de la réassurance des entreprises.

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

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

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

Les outils déployés par le Groupe sont les suivants :

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

Objectifs

Alors que certains risques deviennent systémiques, la gestion des risques est plus que jamais un levier indispensable pour naviguer dans un environnement complexe et rapidement évolutif. Le processus de gestion de crise du Groupe susmentionné répond à un double objectif :

- préserver la performance et renforcer la résilience du Groupe, en combinant efficacement divers outils et méthodes, dont l'assurance ; et
- répondre aux diverses obligations en matière de gestion de crise et de déclaration des incidents, notamment la déclaration des incidents de sécurité informatique dans le cadre de la loi LOPMI du 24 janvier 2023 en France.

Actions

Afin de remplir ses objectifs, le Groupe a mis en place un canal de communication permanent entre les équipes Risques et Assurance, Juridique et Conformité et Cybersécurité pour réagir rapidement en cas de crise cyber et respecter les délais imposés par la nouvelle réglementation en vigueur.

Les outils déployés par le Groupe sont les suivants :

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

6.3.7 Respect des réglementations fiscales

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

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

La Direction Fiscale de Sonepar, rattachée au Directeur Financier du Groupe, est impliquée dans les aspects pertinents de l'activité du Groupe, en collaboration avec les directions financières des différentes filiales.

Sonepar met en œuvre les actions nécessaires pour que les réglementations fiscales soient appliquées d'une manière raisonnable et cohérente sur l'ensemble des territoires où le Groupe est implanté, avec l'objectif de payer l'impôt là où la valeur est créée. Sonepar n'utilise pas de structures fiscales localisées dans des territoires communément appelés « paradis fiscaux » à des fins de planification fiscale.

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



Indicateurs extra-financiers

7.1	Tableau des indicateurs de durabilité	136
7.2	Tableau de bord de suivi des objectifs	141
7.3	Hypothèses retenues et circonstances particulières	144





07

7.1 Tableau des indicateurs de durabilité

Thème ou indicateur	2023	2024	2025
Performance Environnementale			
A) Transition énergétique			
Consommation d'énergie (en GWh)	185	229	215
Consommation d'électricité (en GWh)	193	202	208
Part d'énergie renouvelable produite et achetée	47,9 %	47,8 %	65,0 % ✓
Part totale d'énergie renouvelable produite	4,9 %	5,2 %	5,4 %
Part totale d'énergie renouvelable achetée	43,1 %	42,6 %	59,5 %
Chiffre d'affaires produits énergies renouvelables (en milliards d'euros)	2,16	1,42	1,58
Chiffre d'affaires produits efficaces (efficacité énergétique) (en milliards d'euros)	2,78	2,76	2,62
Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation de l'Académie de Transition Énergétique – Module 1 Changement Climatique ⁽¹⁾	33 000	36 000	35 700
Nombre de collaborateurs ayant suivi la formation de l'Académie de Transition Énergétique – Module 2 Économie Circulaire	36 000	39 000	39 600
B) Changement climatique			
Émissions directes et indirectes de CO ₂ ou scope 1 et 2 en kt CO ₂ eq) – par rapport aux données de référence 2019	- 8,6 % pour un objectif 2023 de - 16,8 %	- 2,9 % pour un objectif 2024 de - 21,0 %	- 28,4 % pour un objectif 2025 de - 25,2 %
Émissions indirectes de CO ₂ ou scope 3 (en kt CO ₂ eq) – par rapport aux données de référence 2019	- 14,9 % pour un objectif 2023 de - 4,9 %	- 29,3 % pour un objectif 2024 de - 6,2 %	- 36,9 % pour un objectif 2025 de - 7,4 %
Scope 1 – Total des émissions de GES (<i>location-based</i> en kt CO ₂ eq)	143	154	117 ✓
Scope 2 – Total des émissions de GES (<i>location-based</i> en kt CO ₂ eq)	48	46	45 ✓
Scope 2 – Total des émissions de GES (<i>market-based</i> en kt CO ₂ eq)	37	37	24 ✓
Scope 3 – Total des émissions de GES (<i>location-based</i> en kt CO ₂ eq)	46 963	39 042	34 863 ✓
C) Utilisation des ressources et économie circulaire			
Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés en tonnes ⁽²⁾	1 477	1 322	1 549 ✓
Déchets produits par l'activité propre du Groupe (carton, bois, papier, plastique, autres) en kt	47	53	34 ✓
D) Eau			
Consommation d'eau en milliers de m ³	371	612	612

✓ Indicateur ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des Commissaires aux Comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté au chapitre 8.

(1) La baisse observée en 2025 s'explique par l'exclusion des collaborateurs sortis des effectifs et par le fait que les nouveaux entrants n'ont pas encore tous été formés.

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

Thème ou indicateur	2023	2024	2025
Performance Sociale			
A) Caractéristiques des collaborateurs			
Effectif ⁽¹⁾	45 662	46 377	45 908 ✓
Femmes			11 247 ✓
Hommes			34 610 ✓
Autres ⁽²⁾			51 ✓
Pourcentage des effectifs par zone géographique ⁽⁵⁾ :			
Amériques	38 %	41 %	42 % ✓
Asie-Pacifique	8 %	8 %	7 % ✓
Europe	54 %	51 %	50 % ✓
Siège	<1 %	<1 %	<1 % ✓
Nombre d'embauches ⁽⁴⁾	7 039	6 007	6 727 ✓
Pourcentage d'embauches sur l'effectif total :			
Amériques	52 %	60 %	56 %
Asie-Pacifique	9 %	9 %	8 %
Europe	37 %	30 %	35 %
Siège	<1 %	<1 %	<1 %
Pourcentage de contrats permanents dans les effectifs			
	95 %	98 %	98 %
Nombre de départs ⁽⁶⁾	7 285	7 476	7 381 ✓
Taux d'attrition ⁽⁷⁾	16 %	17 %	17 %
Nombre de démissions	3 832	4 059	3 884
Taux d'absentéisme ⁽⁸⁾	2,8 %	3,1 %	3,2 % ✓
Ancienneté moyenne Groupe (en nombre d'années)	10	10	10

✓ Indicateur ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des Commissaires aux Comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté au chapitre 8.

(1) Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos. Il prend en compte tous les contrats de travail directs. Les intérimaires et stagiaires sont exclus.

(2) La catégorie « Autres » regroupe les effectifs ne s'étant pas déclarés comme « Homme » ou « Femme », ainsi que ceux pour lesquels aucune information n'a été communiquée.

(3) Le découpage géographique a été réorganisé en 2025 par rapport aux années précédentes. L'Europe de l'Ouest et l'Europe Centrale ont été regroupées en « Europe ». Il y a donc trois Régions opérationnelles.

(4) Périmètre Groupe. Sont comptabilisés les collaborateurs ayant rejoint le Groupe en 2025 dans le cadre d'un contrat de travail direct et apparaissant sur le registre de paie le dernier jour du mois. Les embauches excluent les contrats d'intérim et les stagiaires. Les effectifs provenant des acquisitions ne sont pas considérés comme des embauches.

(5) Le découpage géographique a été réorganisé en 2025 par rapport aux années précédentes. L'Europe de l'Ouest et l'Europe Centrale ont été regroupées en « Europe ». Il y a donc trois Régions. Périmètre Groupe, prenant en compte les opérations de cessions ou d'acquisitions sur l'exercice clos. Il prend en compte tous les contrats de travail directs. Les intérimaires et stagiaires sont exclus.

(6) Nombre de collaborateurs ayant quitté l'effectif Groupe sur l'exercice social clos au 31 décembre. Périmètre Groupe, prenant en compte les acquisitions sur l'exercice clos. Les départs incluent tous types de départs, y compris départs à la retraite, licenciements et plans de restructuration (le cas échéant). La donnée 2023 a été recalculée pour prendre en compte le périmètre Groupe.

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

(8) Périmètre Groupe, incluant les acquisitions de l'exercice clos et excluant les sociétés cédées en 2025. Jours calendaires de maladie : somme des jours de maladie des employés, payés ou non, y compris les accidents, à l'exclusion de la grossesse, des affaires familiales, de la longue durée au-delà d'un an pour tous les membres du personnel de l'entreprise. Jours calendaires disponibles : le total des jours calendaires disponibles est de 365 moins les jours de week-end et les jours fériés par équivalent temps plein (ETP). La baisse de l'absentéisme est liée aux modes de travail flexibles et hybrides ainsi qu'à une attention particulière portée au bien-être et à l'engagement des collaborateurs.

Thème ou indicateur	2023	2024	2025
B) Caractéristiques des salaires			
Masse salariale totale (en milliards d'euros) ⁽¹⁾	3,23	3,39	3,46
Évolution de la masse salariale ⁽²⁾	+ 1,3 %	+ 4,3 %	+ 2,1 %
Évolution des salaires (partie fixe uniquement) ⁽²⁾	+ 1,9 %	+ 5,9 %	+ 1,2 %
C) Talents et développement des compétences			
Nombre de collaborateurs formés via Sonepeople ⁽³⁾	41 084	40 832	44 648
Nombre total d'heures de formation	320 341	381 885	426 432
Taux de mobilité interne ⁽⁴⁾	38 %	44 %	40 %
D) Qualité de vie au travail et engagement des collaborateurs			
Taux d'engagement des collaborateurs ⁽⁵⁾	85 %	82 %	n/a
% des collaborateurs invités à participer à l'enquête de satisfaction collaborateurs <i>Open Voices</i> ⁽⁵⁾	100 %	100 %	n/a
E) Inclusion et égalité de traitement			
Indice d'inclusion ⁽⁶⁾	84 %	83 %	n/a
Proportion de femmes dirigeantes ⁽⁷⁾	17 %	22 %	22 %
Pourcentage d'hommes employés ⁽⁸⁾	75 %	76 %	75 %
Pourcentage de femmes employées ⁽⁸⁾	25 %	24 %	25 %
Proportion d'employés catégorisés « autres » ⁽⁹⁾	–	–	0,1 %
Proportion de femmes recrutées	26,3 %	26,4 %	26,4 %
Âge moyen	43	44	44
Pourcentage de l'effectif par tranche d'âge :			
Moins de 30 ans	16 %	14 %	14 % ✓
Entre 30 et 50 ans	53 %	52 %	52 % ✓
Plus de 50 ans	33 %	33 %	34 % ✓

✓ Indicateur ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des Commissaires aux Comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté au chapitre 8.

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

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

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

(4) Cet indicateur correspond à la part des effectifs internes concernés par des promotions, des rétrogradations, des mobilités latérales ou des changements géographiques, calculée sur la base des embauches réalisées au cours de la période de *reporting* écoulée. Le taux de mobilité interne est calculé sur la base des données saisies dans l'outil Sonepeople au 31/12/2025. Il convient toutefois de préciser que ce taux peut être sous-estimé, certaines mobilités n'ayant pas été enregistrées de manière exhaustive dans l'outil. Des actions d'amélioration des pratiques de saisie ont été engagées et seront poursuivies en 2026 afin de fiabiliser les données.

(5) Cet indicateur est calculé sur la base des réponses au questionnaire *Open Voices* 2024, celui-ci n'a pas été mis à jour en 2025.

(6) L'indice d'inclusion est un indicateur interne. Il intègre des questions sur l'inclusion, le bien-être et le respect au travail. Il est calculé sur la base de réponses au questionnaire *Open Voices* 2024, celui-ci n'a pas été mis à jour en 2025.

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

(8) Les résultats sont arrondis.

(9) Les résultats sont arrondis et reportés pour la première fois dans l'outil de *reporting* RSE en 2025.

Thème ou indicateur	2023	2024	2025
F) Santé et sécurité			
Taux de fréquence ⁽¹⁾	7,37	5,45	5,07 ✓
Taux de gravité ⁽²⁾	0,2	0,18	0,14 ✓
Nombre d'accidents du travail mortels	0	0	0
G) Actionnariat et collaborateurs			
Nombre de collaborateurs actionnaires ⁽³⁾	10 621	9 628	8 418 ✓
Nombre de collaborateurs optionnaires ⁽⁴⁾	681	22 932	27 316
Nombre de collaborateurs détenant des droits à exercer et/ou des actions ⁽⁵⁾	10 835	23 990	27 678 ✓
Pourcentage du capital détenu indirectement par des collaborateurs du Groupe ⁽⁶⁾	2,42 %	2,30 %	1,67 % ✓
H) Consommateurs			
Taux de satisfaction client (NPS : <i>Net Promoter Score</i>) ⁽⁷⁾	38,42	42,27	50,52 ✓
I) Engagements sociétaux			
Dons et mécénat en millions d'euros	7,46	5,53	3,53

✓ Indicateur ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des Commissaires aux Comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté au chapitre 8.

(1) Périmètre Groupe, hors Robertson (au Canada). Le taux de fréquence est le nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail par millions d'heures travaillées.

(2) Périmètre Groupe, hors Robertson (au Canada). Le taux de gravité est le nombre de jours de travail perdu pour mille heures travaillées. La baisse significative du taux de gravité s'explique par l'augmentation du volume d'heures travaillées sur l'année par rapport à 2024, conjuguée à une réduction importante d'environ 2 200 jours d'arrêt sur la même période.

(3) La diminution de ces deux indicateurs est due au nombre de ventes totales d'actions Sonopack effectuées par les collaborateurs en 2025. Les règlements des plans Sonopack stipulant une condition de revente des actions au moment de la sortie du collaborateur du Groupe Sonepar, cette diminution peut être corrélée au nombre de départs au sein du Groupe.

(4) L'augmentation de cet indicateur est due à l'attribution en 2025 du plan *Colam Family Sharing* 2025.

(5) L'augmentation de cet indicateur est due au solde positif entre les ventes totales d'actions de l'année 2025 et l'attribution du plan *Colam Family Sharing* 2025. Les règlements des plans Sonopack stipulant une condition de revente des actions au moment de la sortie du collaborateur du Groupe Sonepar.

(6) Le nombre d'actionnaires Sonopack ayant diminué (- 12 %), le % de détention indirecte via Sonopack diminue également.

(7) Échelle : 0 < mauvais, 0-30 : bon, 30-70 : très bon, > 70 : excellent. Composition du panel NPS modifiée en 2024 : En 2025 le NPS est calculé sur la base de 22 725 enquêtes réalisées par email dans 24 Pays.

Thème ou indicateur	2023	2024	2025
Conduite des affaires			
A) Procédure d'alerte			
Nombre d'alertes reçues depuis 2018	294	410	520
Nombre d'alertes reçues	72	116	110 ✓
Nombre d'alertes traitées ⁽¹⁾	49	93	83 ✓
Nombre d'alertes confirmées ⁽²⁾	25	49	41 ✓
Nombre d'alertes reçues concernant les droits humains ⁽³⁾	26	36	47
Nombre d'alertes reçues visant des fournisseurs ou sous-traitants	0	0	0
Nombre d'alertes reçues émanant de personnes externes au Groupe	5	12	30
Nombre d'alertes reçues émanant de collaborateurs ⁽⁴⁾	67	104	80
Nombre d'alertes anonymes	44	71	61
B) Anticorruption			
Taux de réalisation des actions issues de la cartographie corruption	88 %	100 %	100 %
Nombre d'audits internes dédiés au Programme de Conformité anticorruption du Groupe réalisés depuis 2018 (en cumulé) ⁽⁵⁾	31 (couvrant 98 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2023)	33 (couvrant 99 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2024)	37 (couvrant 99 % du chiffre d'affaires du Groupe à fin 2025)
C) Formation éthique et conformité			
Nombre de collaborateurs formés en <i>e-learning</i> en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence ⁽⁶⁾	6 804	4 305	1 384 ✓
Nombre de collaborateurs formés en <i>e-learning</i> en matière de gestion des conflits d'intérêts ⁽⁶⁾	7 573	4 621	1 543 ✓
Nombre de collaborateurs formés en <i>e-learning</i> en matière de lutte anti-fraude ⁽⁶⁾	6 587	4 302	1 289 ✓
Nombre de collaborateurs formés en <i>e-learning</i> en matière de droit de la concurrence ⁽⁶⁾	7 559	4 442	1 292 ✓
D) Sous-traitance et fournisseurs			
Nombre de sinistres concernant les produits sous marque propre	2	3	2 ✓
Taux d'évaluation des fournisseurs majeurs et des cibles d'acquisition	100 %	100 %	100 % ✓
Nombre de partenaires commerciaux (<i>business partners</i>) évalués depuis 2018	Plus de 15 000	Plus de 15 000	Plus de 15 000
Part des fournisseurs stratégiques ayant signé le Code de Conduite des Partenaires commerciaux	100 %	100 %	100 %
Part des fournisseurs de produits de marques propres audités	100 %	100 %	100 %
E) IT et cybersécurité			
Missions cybersécurité réalisées par l'Audit Interne comprenant un volet données personnelles	100 %	100 %	100 %
Nombre de demandes d'exercice de droits auprès des référents données personnelles ⁽⁷⁾	56	48	36
Nombre de crises liées à la sécurité informatique ⁽⁸⁾	8	12	22 ✓

✓ Indicateur ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des Commissaires aux Comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté au chapitre 8.

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

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

(3) Inclut : harcèlement, discrimination, santé et sécurité, dénigrement, protection des données personnelles.

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


(5) Ces audits s'ajoutent à d'autres audits portant sur des sujets de conformité et les résultats sont audités par l'Audit Interne du Groupe.







(6) Les résultats sont inférieurs à ceux de l'année précédente car la majorité des collaborateurs avait déjà été formée. La campagne d'*e-learning* a donc ciblé principalement les nouveaux arrivants et a été arrêtée fin avril. Une nouvelle campagne de conformité est prévue en 2026.

(7) Données remontées par les directeurs juridiques des Régions. Périmètre Groupe hors Pologne et Pays-Bas.

(8) Le terme « crise » désigne les incidents ayant entraîné une notification à l'assurance cyber. L'augmentation de cet indicateur s'explique, d'une part, par la systématisation du dépôt de plainte depuis 2023 lors de tout incident de cybersécurité, conformément à la loi LOPMI du 24 janvier 2023, et d'autre part, par le renforcement de la capacité de détection des incidents par le *Security Operations Center* (« SOC »).

7.2 Tableau de bord de suivi des objectifs

	Atteint : l'objectif a été pleinement réalisé ou dépassé, conformément aux engagements pris.		Conforme : l'objectif progresse conformément au plan d'action et à la trajectoire prévue.		En retard : l'avancement présente un écart notable par rapport à la trajectoire attendue, nécessitant la mise en œuvre de mesures correctives pour rétablir la progression.		Non atteint : l'objectif n'a pas été atteint à l'échéance définie et ne peut plus l'être dans le cadre du cycle de reporting en cours.		Abandonné : l'objectif a été interrompu suite à une évolution des priorités stratégiques du Groupe.		Révisé : l'objectif initial a été révisé et les raisons de la révision sont précisées en note de bas de page dans les sections concernées du rapport, les critères, le calendrier ou les cibles chiffrées ont été ajustés en conséquence.
---	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---

Engagement	Objectif	2025	2024	Année cible	État d'avancement ⁽¹⁾
Raison d'être⁽²⁾					
Sonepar a l'intention d'utiliser 100 % d'emballages provenant de matériaux recyclés et de recycler 100 % des produits retournés à Sonepar par les clients.	100 % des emballages ont du contenu recyclé	62 % des emballages	58 % des emballages ⁽³⁾	2028	 Conforme
	100 % des produits retournés sont recyclés ou revendus via un service de circularité	70 % des produits retournés	60 % des produits retournés		 Conforme
Sonepar a l'intention d'offrir une formation annuelle sur le développement durable à tous ses collaborateurs. Sa force de vente sera la mieux formée de l'industrie de la distribution électrique pour promouvoir des solutions durables.	Tous les collaborateurs sont formés au développement durable	95 % des collaborateurs	90 % des collaborateurs	2028	 Conforme
	Toute la force de vente est formée pour promouvoir des solutions durables	89 % de la force de vente	86 % de la force de vente		 Conforme
Politique environnementale et de transition énergétique – Atténuation du changement climatique					
Réduction des émissions du scope 1 & 2 ⁽⁴⁾	- 46,2 %	- 28,4 %	- 2,9 %	2030	 Conforme
Réduction des émissions du scope 3 ⁽⁵⁾	- 13,5 %	- 36,9 %	- 29,3 %	2030	 Conforme

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

(2) Le périmètre des indicateurs inclut tous les Pays du plan stratégique « Impact ».

(3) La donnée 2024 a été modifiée et inclut désormais les États-Unis.

(4) Le Groupe est en cours de recalcul des émissions pour l'année de référence afin de prendre en compte les changements de périmètre et les améliorations méthodologiques qui ont entraîné des changements significatifs des émissions depuis 2019. Cette nouvelle année de référence et les calculs associés sont en cours de soumission à la SBTi.

(5) Cet indicateur et les objectifs associés ont fortement évolué au cours de l'année 2025. La réduction des facteurs d'émission de l'électricité a entraîné une réduction significative du scope 3, lié à l'utilisation des produits.

Engagement	Objectif	2025	2024	Année cible	État d'avancement ⁽¹⁾
Politique environnementale et de transition énergétique – Priorités Groupe⁽²⁾					
Consommation d'électricité verte	100 % d'électricité verte incluant 15 % de production propre	65,0 % d'électricité verte incluant 5,4 % de production propre	47,8 % d'électricité verte incluant 5,2 % de production propre	2030	 Conforme
Éclairage LED	100 %	91 %	90 %	2030	 Révisé ⁽³⁾
Véhicules bas carbone	100 %	50 %	46 %	2030	 Conforme
Systèmes de management de l'énergie	100 % dans les centres de distribution	38 %	38 % ⁽⁴⁾	2030	 Conforme
Déchets recyclés	100 % dans les centres de distribution	57 %	57 %	2030	 Conforme
Performance HSE					
Réalisation des <i>workshops</i> de la feuille de route HSE Groupe	90 %	54 %	10 %	2027	 Conforme
Prévenir et réduire les accidents de travail	Réduire de 30 % le taux de fréquence avec arrêt par rapport au taux 2023	5,07 Soit une réduction de 31 % par rapport à 2023	5,45 Soit une réduction de 26 % par rapport à 2023	2027	 Atteint
Déployer les certifications ISO 45001 (Santé Sécurité) et ISO 14001 (Environnement)	60 % des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	61 % des Pays ont au moins une des deux certifications	30 % des Pays ont au moins une des deux certifications ISO	2027	 Atteint
Excellence opérationnelle					
Déployer le programme 5S + Safety (programme d'excellence opérationnelle) au sein des installations logistiques (hors Amériques, à leur demande)	50 % de la formation réalisée auprès de la population cible prévue 60 % des centres de distribution en Europe et Asie-Pacifique couverts par le déploiement du 5S	61 % 37 %	< 5 % < 5 %	2026	 Conforme

(1) Cf. chapitre 3.10.2 « Tableau de bord de suivi des objectifs » pour voir la liste complète des états d'avancement.

(2) Le périmètre des indicateurs inclut tous les Pays du plan stratégique « Impact ».

(3) L'objectif a été repoussé à 2030 pour s'aligner avec les autres priorités Groupe et maintenir les actions liées à cet indicateur.

(4) La donnée 2024 a été modifiée et inclut désormais les États-Unis.

Engagement	Objectif	2025	2024	Année cible	État d'avancement ⁽¹⁾
Speak Up					
Donner la possibilité de signaler à tout moment une violation potentielle ou avérée en matière d'intégrité, d'éthique des affaires ou de devoir de vigilance	Proposer un dispositif d'alerte fiable ouvert à toutes les parties prenantes internes et externes du Groupe	Plateforme d'alerte et ligne téléphonique Mise à jour de la Politique de Signalement (dispositif d'alerte) dans le Manuel de Conformité	Plateforme d'alerte et ligne téléphonique	En continu	● Atteint

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

7.3 Hypothèses retenues et circonstances particulières

Hypothèses retenues

Le présent Rapport RSE et l'analyse de double matérialité qui en a permis la réalisation sont établis selon une méthodologie et une approche consolidées, afin de garantir une information complète et transparente sur les pratiques du Groupe en matière de durabilité sur l'ensemble de ses activités et implantations.

Le champ de consolidation des indicateurs de durabilité est, sauf mention contraire, identique au périmètre de consolidation du Groupe. Il peut cependant varier en fonction des outils et processus de collecte de données utilisés. En 2025, ces indicateurs sont collectés à partir de plusieurs outils distincts, dont :

- **L'outil de reporting financier du Groupe :**
 - les données couvrent l'année calendaire précédant la publication, soit l'ensemble des activités de Sonepar au 31 décembre de l'année de déclaration ;
 - les données ne tiennent pas compte des dernières acquisitions de l'année compte tenu des délais d'intégration dans les systèmes. À fin 2025, les données couvrent 94 % du chiffre d'affaires et 94 % des effectifs du Groupe.
- **L'outil SIRH :** les données issues de cet outil sont extraites au 31 décembre de l'année de déclaration. Elles intègrent les cessions d'entités, mais excluent les acquisitions dont les collaborateurs n'étaient pas intégrés dans l'outil à cette date. Les données régionales sont basées sur le lieu de travail des collaborateurs et non le pays de leur employeur.
- **L'outil de reporting RSE :** Sonepar a déployé un nouvel outil de reporting RSE visant à centraliser et fiabiliser l'ensemble des données extra-financières reportées. Les informations issues de l'outil de reporting financier ainsi que du SIRH sont désormais consolidées au sein de cette plateforme unique. Ce dispositif permet d'améliorer la traçabilité des données,

de structurer les processus de collecte et de validation, et de sécuriser les informations reportées et publiées dans le cadre du rapport annuel.

Au titre de l'exercice financier 2025, le reporting des données RSE a été réalisé majoritairement au niveau Groupe, et non à l'échelle des Pays. L'empreinte carbone constitue toutefois une exception, celle-ci ayant été reportée à 100 % via l'outil par l'ensemble des Pays du Groupe, conformément à la méthodologie définie.

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

Périmètre opérationnel

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

Horizons temporels

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

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

Informations de contexte

En complément de la consultation menée auprès de ses parties prenantes externes, le Groupe a procédé en 2024 à une consultation approfondie de ses parties prenantes internes dans le cadre de l'analyse de double matérialité. Plus de 200 collaborateurs représentant l'ensemble des Pays où Sonepar est implanté, ainsi qu'une large palette de fonctions opérationnelles et support, ont participé à l'évaluation des impacts, risques et opportunités. Cette mobilisation a permis d'obtenir une représentation fidèle et équilibrée des enjeux, renforçant la robustesse et la pertinence des résultats obtenus.

Cas particuliers

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

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

Omissions et exemptions

Certaines informations relatives aux « omissions et exemptions » liées au dispositif légal de déclaration de performance extra-financière ont été retirées cette année, ce texte ayant été remplacé par le nouveau cadre de reporting de durabilité CSRD, auquel Sonepar sera soumis en 2028 au titre de l'exercice 2027.



Capital Electre
L'expert des câbles



Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes

8.1 Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes
sur le Rapport RSE

148



08

8.1 **Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes sur le Rapport RSE**

Exercice clos le 31 décembre 2025

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance limitée sur une sélection d'informations ESG⁽¹⁾ déterminées et établies volontairement par Sonepar (ci-après « l'Entité »), au regard de critères ad hoc définis par l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), présentées dans le Rapport RSE 2025, publiées sur le site internet de Sonepar et listées en annexe du présent rapport.

Notre intervention ne porte pas sur toutes les informations présentées dans le Rapport RSE 2025 de l'Entité autres que celles objet de notre rapport.

Conclusion d'assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, 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.

Préparation 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 sur demande auprès du siège de l'Entité, dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport RSE 2025.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme mentionné dans la note méthodologique en section « 7.3 Hypothèses retenues et circonstances particulières » du Rapport RSE 2025 de l'Entité, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

Responsabilité de l'Entité

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 œuvre 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.

✓ Indicateur ayant fait l'objet d'une vérification par l'un des Commissaires aux Comptes avec un niveau d'assurance limitée. Pour plus d'informations, se référer au rapport d'assurance présenté au présent chapitre.

(1) Désignées en section 7.1 Tableau des indicateurs de durabilité du Rapport RSE 2025 par le symbole ✓

Responsabilité 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 œuvre 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 et Norme professionnelles appliquées

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 et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board).

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).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L821-28 du code de commerce, par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que par le Code d'éthique de l'IESBA (*International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)*). 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 appliquons la norme International Standard on Quality Management 1 et en conséquence 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 étendue 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 :

- mis à jour notre connaissance de l'Entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- 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 ;
- mis en œuvre des procédures analytiques sur les Informations, consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
- réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
- par entretien avec la Direction, pris connaissance des estimations mises en œuvre et apprécié le caractère approprié et la correcte application de ces méthodes d'estimation ainsi que le caractère approprié des sources d'informations utilisées ;
- pour les informations qualitatives, consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour les corroborer ;
- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'Entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre 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 ainsi que selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Ce rapport est établi dans le contexte précisé au premier paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins.

Les diligences mises en œuvre 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 œuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins.

Paris la Défense, le 24 mars 2026

KPMG S.A.

Michel Piette

Associé

Fanny Houlliot

Expert ESG

Annexe – Informations couvertes par l'assurance limitée

Performance environnementale :

- Scope 1 – Total des émissions de GES (location-based en kt CO₂ eq)
- Scope 2 – Total des émissions de GES (location-based en kt CO₂ eq)
- Scope 2 – Total des émissions de GES (market-based en kt CO₂ eq)
- Scope 3 – Total des émissions de GES (location-based en kt CO₂ eq)
- Engagements et actions de réduction de l'impact environnemental des activités
- Part d'énergie renouvelable produite et achetée
- Déchets électriques et électroniques collectés et revalorisés en tonnes
- Déchets produits par l'activité propre du Groupe (cartons, bois, papier, plastique, autres) en kt

Performance sociale :

- Feuille de route inclusion et indice inclusion
- Effectif au 31/12 avec répartition par sexe, par zone géographique et par tranche d'âge
- Nombre d'embauches
- Nombre de départs
- Taux d'absentéisme
- Taux de fréquence
- Taux de gravité

Conduite des affaires :

- Code de conduite fournisseurs et autres mesures en faveur des achats responsables
- Evaluation des fournisseurs notamment en matière de sécurité des collaborateurs
- Promotion des achats responsables
- Taux de satisfaction client (NPS : Net Promoter Score)
- Taux d'évaluation des fournisseurs majeurs et des cibles d'acquisition
- Dispositions relatives au développement professionnel des collaborateurs
- Nombre de collaborateurs actionnaires
- Nombre de collaborateurs détenant à date des droits à exercer et/ou des actions
- Pourcentage du capital de Sonepar détenu indirectement par des collaborateurs du groupe Sonepar
- Ethique des affaires (conflits d'intérêts, déontologie, corruption, gestion des controverses)
- Code de conduite 2025
- Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de lutte contre la corruption et de trafic d'influence
- Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de gestion des conflits d'intérêts
- Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de droit de la concurrence
- Nombre de collaborateurs formés en e-learning en matière de lutte anti-fraude
- Nombre d'alertes reçues
- Nombre d'alertes traitées
- Nombre d'alertes confirmées
- Nombre de crises liées à la sécurité informatique
- Nombre de sinistres concernant les produits sous marque propre

Annexe – Tableau de concordance CSRD

9.1 Tableau de concordance CSRD

154



09



9.1 Tableau de concordance CSRD

ESRS 2	Informations générales	Chapitre
BP-1	Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	3.6 ; 7.3
BP-2	Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	7.3
GOV-1	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	3.4 ; 2.1.3 ; 2.1.4 ; 2.2
GOV-2	Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	3.4 ; 6 ; 2.1.4 ; 2.2.1.1
GOV-3	Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	
GOV-4	Déclaration sur la diligence raisonnable	
GOV-5	Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	3.6 ; 6
SBM-1	Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	1.6 ; 1.7
SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.6.1 ; 5.3.7
SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4
IRO-1	Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	3.6.3
IRO-2	Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	3.6 ; 7.2

ESRS E1	Changement climatique	Chapitre
GOV-3	Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	
E1-1	Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	
SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4
IRO-1	Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	3.6.3
E1-2	Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	4.2.2
E1-3	Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	4.2.4
E1-4	Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	4.2.3
E1-5	Consommation d'énergie et mix énergétique	4.2.5
E1-6	Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	4.2.6
E1-7	Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	4.2.7
E1-8	Tarifification interne du carbone	
E1-9	Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	

ESRS S1	Personnel de l'entreprise	Chapitre
S1 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.6.1
S1 SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4.1
S1-1	Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	5.3.1 à 5.3.6 ; 5.3.8 ; 5.4
S1-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	
S1-3	Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	
S1-4	Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	5.3.3 à 5.3.6 ; 5.4 ; 3.8.4
S1-5	Cibles liées à la gestion des incidences importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités	5.3.3 à 5.3.6 ; 5.4
S1-6	Caractéristiques des salariés de l'entreprise	5.4
S1-7	Caractéristiques des travailleurs non salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	
S1-8	Couverture des négociations collectives et dialogue social	7.1
S1-9	Métriques de diversité	5.3.5
S1-10	Salaires décents	
S1-11	Protection sociale	
S1-12	Personnes handicapées	5.3.5
S1-13	Métriques de la formation et du développement des compétences	5.3.3
S1-14	Métriques de santé et de sécurité	5.3.6
S1-15	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	5.3.4
S1-16	Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	
S1-17	Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	6.3.2
ESRS S2	Travailleurs de la chaîne de valeur	Chapitre
S2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.6.1
S2 SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4.1
S2-1	Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	5.4 ; 6.3.4
S2-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de la chaîne de valeur	
S2-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	6.3.2
S2-4	Actions concernant les incidences importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	5.4 ; 6.3.4
S2-5	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	5.4 ; 6.3.1 ; 6.3.4

ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Chapitre
S4 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties intéressées	3.6.1
S4 SBM-3	Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	3.6.4.1
S4-1	Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finaux	6.3.5
S4-2	Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finaux	
S4-3	Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations	6.3.2
S4-4	Actions concernant les incidences importantes sur les consommateurs et utilisateurs finaux, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finaux, et efficacité de ces actions	
S4-5	Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	

ESRS G1	Conduite des affaires	Chapitre
G1 GOV-1	Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	3.4.1 ; 4.1
G1 IRO-1	Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	3.6.4.1
G1-1	Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	6.3
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	6.3.4
G1-3	Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	6.3.1 ; 6.3.2
G1-4	Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	6.3.1
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	
G1-6	Pratiques en matière de paiement	





10



Plan de vigilance

10.1 Plan de vigilance

160

10.1 Plan de vigilance

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

Convaincue de l'importance de ces enjeux, Sonepar, bien qu'étant une société par actions simplifiée (SAS), a décidé d'aligner sa démarche de vigilance sur les principes de la loi française du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères. De la même manière, le Groupe a choisi d'adopter une démarche proactive en anticipation des obligations issues de la directive européenne du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite « CSRD ») et de de la directive européenne du 1^{er} juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (dite « CSDDD »).

Périmètre

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

Avec près de 46 000 collaborateurs dont 98 % ont des contrats permanents, le Groupe, présent dans 39 Pays, privilégie des implantations locales, intégrées et durables au plus près des clients et des communautés. Sonepar tisse des relations de confiance et dans la durée avec ses partenaires et fournisseurs.

Ces principes, qui définissent la manière dont Sonepar conduit ses activités, jouent un rôle clé dans la gestion des risques associés au devoir de vigilance, renforçant ainsi la capacité du Groupe à prévenir, détecter et remédier aux éventuels impacts négatifs sur les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

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

Pilotage de la démarche

La démarche de vigilance de Sonepar est définie et pilotée par le Siège, qui en fixe les orientations stratégiques. Sa mise en œuvre opérationnelle est ensuite déployée par les filiales, assurant ainsi une application cohérente et adaptée aux spécificités locales tout en respectant les standards globaux du Groupe. Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue, placée sous l'égide du Secrétariat Général en collaboration avec la Direction du Développement Durable.

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

- les documents de référence de Sonepar (Code de Conduite, Manuel de Conformité, Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, autres procédures et politiques applicables à l'ensemble du Groupe) ;
- l'analyse de double matérialité du Groupe et la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence ;
- la Déclaration relative aux minerais dans les zones de conflits publiée en septembre 2022 ;
- la Politique relative aux droits humains adoptée en décembre 2022 ; et

- les référentiels externes : principes du *Global Compact*, Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

La démarche de vigilance du Groupe a été intégrée à l'analyse de double matérialité, qui permet une méthodologie d'évaluation des risques unifiée et augmentée par l'insertion des impacts et opportunités, conformément aux principes de la CSRD.

Identification des risques Méthodologie d'identification des risques

En 2024, Sonepar a refondu sa méthodologie d'identification des risques au regard de la CSRD en réalisant une analyse de double matérialité. Celle-ci a été actualisée en 2025. Elle intègre les enjeux et risques identifiés dans le cadre du processus d'identification et d'évaluation des risques majeurs RSE engendrés par ses activités et celles de ses partenaires, conformément à sa démarche de vigilance. Cet exercice remplace ainsi la cartographie des risques RSE ainsi que la cartographie des risques droits humains. Les conclusions et le détail de la méthodologie d'évaluation appliquée sont précisés au chapitre 3.6.

Sonepar conserve une cartographie dédiée aux risques de corruption de trafic d'influence distincte, mise à jour pour la dernière fois en 2023, et qui sera à nouveau actualisée en 2026.

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

Risques majeurs identifiés

Les risques majeurs liés à l'activité du Groupe et de ses partenaires ont été intégrés dans le cadre de l'analyse de double matérialité (chapitre 3.6.4).

Le tableau ci-dessous présente les risques, impacts et opportunités identifiés dans les domaines de l'environnement, de la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'en matière de droits humains :

Changement climatique et Energie (E1)	Page
Adaptation au changement climatique	76
Consommation d'énergie	77
Émissions de gaz à effet de serre	77
Effectifs propres (S1)	Page
Discrimination	78
Violence et harcèlement	79
Santé et sécurité	80
Connaissances et compétences	81
Travailleurs dans la chaîne de valeur (S2)	Page
Connaissances des tiers	82
Santé et sécurité	84
Droits humains	83
Conduite des affaires (G1)	Page
Culture d'entreprise	87
Relations fournisseurs	88

Actions de maîtrise des risques

Sur le périmètre des activités du Groupe

Les enjeux relatifs aux droits humains

En 2022, Sonepar a adopté une Politique spécifique relative aux droits humains, en complément de son Code de Conduite et de son adhésion au Pacte Mondial des Nations-Unies. Cette politique détaille les engagements du Groupe en matière de droits humains, à l'égard de ses collaborateurs et de ses partenaires commerciaux.

En 2023, un exercice de cartographie des risques afférents aux droits humains basé sur ce référentiel a été réalisé sur un périmètre représentatif des activités les plus exposées. Il a permis aux filiales opérationnelles de déterminer leurs risques spécifiques et les actions prioritaires à mettre en place. Cette cartographie a été intégrée et remplacée en 2024 par l'analyse de double matérialité présentée au chapitre 3.6.

L'approche de Sonepar en matière de droits humains s'appuie sur des politiques et actions en faveur :

- de l'éthique et de la conformité des activités du Groupe et de ses collaborateurs (voir également chapitre 6.3) ;
- de la qualité de vie au travail et de l'engagement avec les collaborateurs (voir également chapitre 5.3.4) ;
- des enjeux liés à la santé et la sécurité et l'environnement au travail (voir également chapitre 5.3.6) ;
- de l'inclusion (voir également chapitre 5.3.5) ; et
- des communautés locales et du dialogue avec les parties prenantes (voir également chapitre 5.3.7).

Les enjeux environnementaux

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

Les grands axes de la démarche environnementale du Groupe sont coordonnés selon ce cadre de référence :

- *Power Environmental Transition*, avec les actions dédiées à l'atténuation du CO₂, la réduction de la consommation énergétique, la collaboration avec la *supply chain*, l'économie circulaire, la biodiversité, l'adaptation au changement climatique et la formation aux enjeux environnementaux.
- *Power Collective Energy* correspondant aux enjeux d'inclusion, de formation continue, de santé et sécurité, d'engagement, de communautés, de droits humains, de culture et de partage de la valeur aux collaborateurs Sonepar.
- *Power Business for Good*, incluant l'innovation, le positionnement de marché, les impacts et la rentabilité, les investissements responsables, les opportunités de développement commercial, les relations avec les clients et fournisseurs, et les technologies responsables.

Sur le périmètre des achats du Groupe

Avec près de 90 enseignes de distribution opérant dans 39 Pays, Sonepar est un maillon essentiel de la chaîne de valeur de l'écosystème électrique. Le Groupe souhaite se positionner comme un partenaire de confiance pour ses fournisseurs, clients et utilisateurs finaux. Les fournisseurs et partenaires de Sonepar contribuent à la croissance du Groupe grâce à leur capacité d'innovation et à leur niveau élevé d'exigence en matière de qualité et de conformité des produits. En tant que multispécialiste de matériel électrique et de solutions d'avenir, Sonepar exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les meilleurs standards en matière d'éthique des affaires et de respect des droits humains.

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

- sa Politique droits humains, publiée en 2022, qui énonce les engagements de Sonepar en matière de droits humains et les exigences attendues de ses partenaires d'affaires ;
- son Code de Conduite des Partenaires Commerciaux, mis à jour en décembre 2024, auquel les partenaires commerciaux doivent se conformer ;
- ses évaluations des tiers (fournisseurs et intermédiaires) sur la base d'une analyse de risques multicritères comportant un volet de surveillance et d'alerte lié à toute information « négative » (incluant les enjeux droits humains) ;

- ses actions spécifiques et renforcées dans le cadre de son activité « marques propres », notamment des audits transversaux basés sur des critères relatifs à la santé, à la sécurité et à l'environnement sont conduits sur ce périmètre auprès des fournisseurs (si ces derniers ne répondent pas au niveau d'exigence requis, ils ne sont pas retenus ou conservés) ;
- sa veille et son investigation des problématiques et controverses liées aux droits humains dans une Région ou un secteur spécifique dans lequel Sonepar ou ses fournisseurs sont présents ; et
- son dispositif d'alerte ouvert aux tiers.

Le dispositif d'alerte

Sonepar dispose d'une plateforme d'alerte éthique ouverte à tous les collaborateurs, partenaires et tiers. Afin d'améliorer l'accès des personnes concernées à cette plateforme, Sonepar a renforcé son dispositif en 2024 pour y intégrer une ligne téléphonique. Pour plus d'informations, voir le chapitre 6.3.2.





Informations diverses

11.1	Informations générales sur la société	166
11.2	Capital social	166
	Acronymes	167
	Glossaire	168



11

11.1 Informations générales sur la société

Dénomination sociale

SONEPAR⁽¹⁾

Siège social

25, rue d'Astorg, 75008 Paris, France
Téléphone : 01 58 44 13 13

Lieu et numéro d'immatriculation

La société est immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro unique d'identification 585 580 202. Le code APE qui identifie le type d'activité de l'entreprise est le 6420Z.

Il correspond à l'activité des sociétés holdings. Le numéro LEI (Legal Entity Identifier) de la société est le 969500VEVOWR22R2YR86.

Date de constitution et durée

La société a été constituée le 1^{er} janvier 1936 et immatriculée le 21 février 1955 pour une durée de 99 ans, sauf dissolution anticipée ou prorogation décidée par l'Assemblée générale des associés conformément à la loi et aux Statuts.

Forme juridique et législation applicable

Sonepar est une société par actions simplifiée soumise au droit français.

Exercice social

Du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile.

Site internet

Le site internet de la société est accessible à l'adresse suivante : www.sonepar.com.

11.2 Capital social

Au 31 décembre 2025, le capital social de Sonepar SAS s'élevait à 107 936 507,94 euros, divisé en 680 000 000 actions, toutes de même catégorie et entièrement libérées. Le capital social a été augmenté en date du 1^{er} septembre 2008 d'un montant de 7 936 507,94 euros.

Le 26 avril 2024, l'Assemblée générale de Sonepar SAS a décidé de procéder à la division par 10 de la valeur nominale de chaque action de la société. Le capital social est désormais composé de 680 000 000 actions contre 68 000 000 auparavant.

La société n'a pas mis en place de programme de rachat d'actions ni procédé au rachat de ses propres actions.

(1) Également désignée en tant que « Sonepar SAS » ou la « société ».

Acronymes

CDC : Centre de Distribution
CSRD : *Corporate Sustainability Reporting Directive*
EBC : *E-Business Committee*
EOC : *Executive Operating Committee*
ERG : *Employee Resources Group*
GES : Gaz à effet de serre
GSC : *Global Supply Chain*
ICC : *International Communication Committee*
ICT : *Information & Communications Technology*
IFC : *International Finance Committee*
IHRC : *International Human Resources Committee*
IIC : *International Industry Committee*
ISC : *International Suppliers Committee*
ISMC : *International Sales & Marketing Committee*
PM Teams : *Product Management Teams*
SBTi : *Science Based Targets initiative*
SEC : *Sonepar Executive Committee*
SILCC : *Sonepar International Legal & Compliance Committee*
SIRH : *Système d'information ressources humaines*
SJC : *Sonepar Junior Committee*
SLC : *Sustainability Leadership Committee*
SLP : *Sonepar Leadership Program*
SSC : *Sonepar Strategic Committee*

Glossaire

Raison d'être ou Purpose de Sonepar : *Powering Progress for Future Generations**.

Société de Négoce et de Participation (nom commercial : Colam Entreprendre) : société par actions simplifiée, au capital social de 450 000 000 euros, ayant son siège social sis au 25 rue d'Astorg, 75008 Paris (France) et enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro unique d'identification 602 047 045. Société de Négoce et de Participation est l'Associé majoritaire.

Sonepar SAS : société par actions simplifiée, au capital social de 107 936 507,94 euros, ayant son siège social sis au 25 rue d'Astorg, 75008 Paris (France) et enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro unique d'identification 585 580 202.

Sonepar Global Sourcing Europe SA (SGSE) : société de droit suisse, ayant son siège social sis Chemin Louis-Hubert, 3, 1213 Petit Lancy (Suisse) et enregistrée au Registre du Commerce de Genève, sous le numéro CHE-219.976.223.

Sonepar International Services SA (SIS) : société de droit suisse, ayant son siège social sis Avenue des Morgines, 12, 1213 Petit Lancy (Suisse) et enregistrée au Registre du Commerce de Genève, sous le numéro CHE-109.910.245.

Sonepack : société par actions simplifiée, au capital social de 89 650 200 €, ayant son siège social sis au 25 rue d'Astorg, 75008 Paris (France) immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro unique d'identification 479 679 938.

Spark : plateforme omnicanale gérée par la Digital Factory.

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



SONEPAR SAS

25 rue d'Astorg
75008 Paris, France

Société par actions simplifiée au
capital social de 107 936 507,94 euros
RCS PARIS B 585 580 202

+33 (0)1 58 44 13 13
sonepar.com

Tous droits réservés – avril 2026