

Rapport Responsabilité Sociale d'Entreprise

Boccard Life & Energy Solutions

Caring for People & Planet

2024

SOMMAIRE

BOCCARD EN BREF	4
ENJEU GOUVERNANCE	8
ENJEU SOCIAL	17
SAFETY FIRST - NOS COLLABORATEURS	
ENJEU ENVIRONNEMENT	27
ENJEU ACHATS RESPONSABLES	32
ENJEU ÉTHIQUE DES AFFAIRES	35
ENJEU SOCIÉTAL	40
INDICATEURS	45

ÉDITO Boccard Life & Energy Solutions : Caring for People and Planet.

Aux côtés de nos clients et partenaires industriels des secteurs Sciences de la Vie et Énergie¹, nous contribuons à la qualité de vie de tous : production de médicaments et vaccins biotech, produits agroalimentaires, cosmétiques et ingrédients naturels, ou encore énergie à partir de biomasse ou de déchets, électricité nucléaire bas carbone, hydrogène, et plus encore.

Nous sommes acteurs à leur côté dans une démarche environnementale volontaire. En tant qu'ensemblier industriel, nous optimisons les investissements et les productions de nos clients en réduisant leurs pertes de matière, en optimisant leur consommation d'eau et d'énergie, en développant des solutions de capture et stockage de carbone, et en intégrant ces enjeux tout au long des étapes de conception, de manufacturing², de construction, et de maintenance de leurs unités de production.

Une mission inscrite dans la tradition. Notre mission 'Boccard Life & Energy Solutions: Caring for People and Planet'³ est ainsi au cœur de nos activités. Elle est ancrée dans la tradition de Boccard, à la fois sociale et sociétale, et a nourri notre engagement RSE dans nos actions internes quotidiennes.

RSE – enjeu Social : notre première responsabilité est envers nos collaborateurs. Notre objectif est 'Zéro Accident', comme en témoigne notre Politique Sécurité. En 2024, nous avons renforcé nos standards pour prévenir les incidents et ancrer

davantage la culture sécurité avec le déploiement du Référentiel Santé et Sécurité, et la mise à jour des BocSafety Rules, nos Règles de Sécurité fondamentales.

RSE – enjeu Environnement : Boccard a porté ses efforts en 2024 entre autres, sur le calcul du bilan carbone de Boccard⁴, la réalisation des audits énergétiques⁴, le lancement d'un suivi transverse de ses déchets, ressources naturelles, énergies, et la réalisation d'une étude environnement.

RSE – enjeu Ethique des Affaires : lutter contre la fraude et contre toute forme de corruption est un préalable à un business que nous voulons responsable et éthique. En 2024, BocEthic, notre programme éthique, s'est étoffé avec notamment le déploiement en France et à l'international du Code de Conduite Boccard, et avec l'amélioration de notre dispositif d'alertes professionnelles, géré par un tiers externe et indépendant, qui permet dorénavant de signaler les préoccupations éthiques de façon anonyme.

RSE – enjeu Sociétal : Boccard s'implique depuis des générations auprès d'associations soutenant des personnes fragiles, et en particulier des jeunes en situation précaire, à travers son Fonds de Dotation. Nous accompagnons des étudiants méritants et éligibles à des bourses d'État jusqu'à leur premier emploi, à travers le parrainage par un collaborateur volontaire et un soutien financier. Depuis 2017, 330 jeunes ont été ainsi soutenus. Par ailleurs, nous avons mobilisé nos collaborateurs ainsi que des moyens financiers pour soutenir

des associations qui viennent en aide aux personnes sans abri, au travers de notre adhésion, en tant que membre fondateur, à l'Entreprise des Possibles, et également avec le Foyer Notre Dame des Sans Abri.

Accélération de notre engagement RSE

Les défis sont majeurs :

- Réduire les inégalités, en agissant en particulier pour l'égalité des chances des étudiants méritants et boursiers ;
- Respecter les droits fondamentaux des personnes et garantir leur sécurité au travail ;
- Contribuer au respect de la biodiversité ;
- Viser la neutralité carbone pour lutter contre le changement climatique.

L'action est nécessaire et urgente en impliquant nos collaborateurs, clients, fournisseurs et sous-traitants.

En 2024, le Comité RSE dédié a été renforcé pour mieux inclure nos actions RSE dans le plan pluriannuel stratégique de Boccard. Les efforts de ce Comité ont porté sur une meilleure structuration de notre démarche RSE et ont abouti à une série de réalisations que nous avons le plaisir et la fierté de vous partager dans ce rapport.

'Quand il y a une volonté, il y a un chemin', Boccard a la ferme volonté de poursuivre et d'amplifier ses actions et son ambition.

Together, Caring for People and Planet !

Bruno Boccard Patrick Boccard

(1) Comme les marchés agroalimentaires & ingrédients, cosmétique et hygiène, pharmaceutique et biotechnologies, nucléaire, énergies avancées, par exemple - (2) Préfabrication dans nos usines des pièces qui seront montées sur les sites de production de nos clients - (3) Boccard Solutions pour les Sciences de la Vie et l'Énergie : prendre soin des personnes et de la planète - (4) Périmètre France

BOCCARD EN BREF



Qui sommes-nous ?

Ensemble Industriiel, créé en 1918, Boccard est un acteur majeur de la conception, la réalisation et la maintenance d'installations industrielles toujours plus performantes et innovantes tout au long du cycle de vie de l'investissement industriel.

Avec plus de 3 000 collaborateurs, implantée dans plus de 20 pays, l'entreprise mobilise ses expertises d'ingénierie, de manufacturing¹, de construction, de maintenance et ses solutions digitalisées pleinement intégrées sur huit marchés Life & Energy, allant du nucléaire aux nouvelles énergies et de l'agroalimentaire à la pharmacie.

Notre réseau d'entreprises s'appuie sur son excellence dans la gestion de projet basée sur son engagement 'Safety First, On Time, On Spec, On Budget, Customer Satisfaction'.

Nos marchés

Boccard Life Solutions



Agroalimentaire & ingrédients



Brasserie & Distillerie



Cosmétique & hygiène



Pharmaceutique & biotechnologies

Boccard Energy Solutions



Énergie nucléaire



Pétrole & gaz



Nouvelles énergies



Sidérurgie & mines

(1) Fabrication et préfabrication dans nos usines digitalisées

En chiffres



1918

fondation de Boccard en France



3 000

experts dans le monde entier



1 engagement :

l'excellence en gestion de projet 'Safety First, On Time, On Spec, On Budget, Customer Satisfaction'



4^e

génération d'une famille dédiée au développement industriel



~20

pays d'implantation



2013

Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies



+110

Des références dans plus de 110 pays



8

marchés



4 métiers :

Engineering - Manufacturing
Construction - Maintenance



2018

Boccard a fêté ses Premiers 100 Ans

Notre histoire

Une entreprise familiale depuis 4 générations de 1918 à aujourd'hui.



Notre vision & mission

Notre vision

'Leader des solutions industrielles digitalisées et pleinement intégrées'

Notre mission

'Boccard Life & Energy Solutions: Caring for People & Planet' - prendre soin des personnes et de la planète.

People

Notre première responsabilité est envers les personnes. Tout d'abord, envers nos collaborateurs et tous ceux et celles qui travaillent à nos côtés : pour eux, le premier élément de notre engagement est *Safety First*, c'est-à-dire que 'personne ne soit blessé'. *We care for our people*.

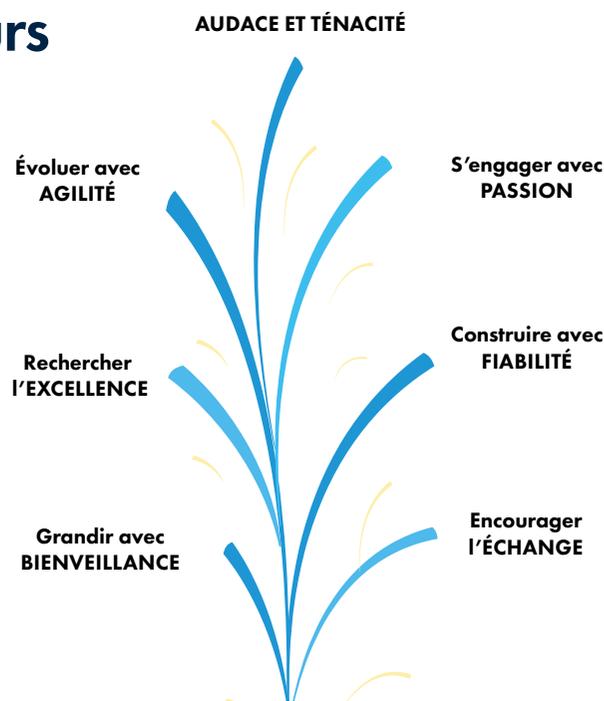
Aussi, notre activité permet de contribuer à la qualité de vie de tous : elle soutient des industriels du secteur 'Life', qui fournissent des médicaments et des vaccins, des produits agroalimentaires ou cosmétiques et des ingrédients naturels, ainsi que ceux du secteur 'Energy', qui produisent de l'électricité, que ce soit de l'énergie nucléaire bas carbone ou produite à partir de biomasse ou de déchets, de l'hydrogène vert, etc.

Planet

Nous avons à cœur également de prendre soin de l'environnement :

- que ce soit dans nos sites, au sein de nos opérations, au niveau de nos Émissions de Gaz à Effet de Serre, de la gestion de nos déchets, de la consommation d'eau et d'énergie ;
- ou par l'intermédiaire des services, produits et solutions que nous mettons en place pour nos clients. En tant qu'ensemblier industriel, nous optimisons pour et avec eux leurs productions. Cela signifie aussi de veiller à leurs émissions et à leur pertes matières tout au long de leur cycle de production, ainsi qu'à leur consommation d'eau et d'énergie - de la conception au manufacturing, de l'installation à la maintenance de leurs unités de production.

Nos valeurs



Nos implantations



Nos engagements

Le BMS

Le Boccard Management System encadre depuis des années la performance de l'entreprise (voir section Gouvernance). Ce macaron, que l'on retrouve sur de multiples supports de communication interne, rappelle nos indicateurs de performance, qui correspondent aux engagements Boccard.



Safety First
On Time
On Spec
On Budget

Customer satisfaction

Le Pacte Mondial des Nations Unies

Boccard adhère au Pacte Mondial des Nations Unies qui repose sur dix principes liés à la responsabilité sociale de l'entreprise en matière de droits humains, de protection de l'environnement et de bonne gouvernance.

Droits humains

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits humains
2. Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits humains

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problématiques touchant à l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LES 10 PRINCIPES DU PACTE

Normes internationales du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
6. Contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial

Depuis 2013, Boccard est fière d'être adhérente au Pacte Mondial des Nations Unies. Depuis cette date, nous réaffirmons chaque année notre soutien aux dix principes du Pacte en matière de droits humains, de droits du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Nous travaillons à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, dans notre culture et dans nos opérations quotidiennes.

Nous communiquons nos progrès sur ces sujets avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communications principaux.

Nos objectifs

Les objectifs RSE Boccard pour 2024 et les divers engagements environnementaux, sociaux ou sociétaux pris par l'entreprise continuent à contribuer à la fois à la réalisation du projet d'entreprise 'Caring for People & Planet', et aux challenges de croissance durable exprimés par les Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030 adoptés au sommet des Nations Unies en septembre 2015.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1 PAS DE PAUVRETÉ	2 FAIM «ZÉRO»	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT
7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	10 INÉGALITÉS RÉDUITES	11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	14 VIE AQUATIQUE	15 VIE TERRESTRE	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	

ENJEU GOUVERNANCE



Objectif

Faire vivre les processus de gouvernance, les procédures et les contrôles mis en place pour suivre et piloter l'activité et les questions de développement durable.

Éléments clef

Les premiers niveaux de gouvernance Boccard

La Direction Générale

La Direction Générale est composée de monsieur Bruno Boccard et de monsieur Patrick Boccard. Elle est chargée de valider la stratégie globale de l'entreprise, de prendre les décisions les plus structurantes et enfin de piloter la performance de l'organisation.

Le Comité de Direction

Le Comité de Direction est composé de la Direction Générale et des six membres du Comité Exécutif. Il se réunit mensuellement, en général la semaine suivant la réunion du Comité Exécutif. Le Comité de Direction valide la stratégie de l'entreprise, s'assure de sa mise en œuvre et alloue les moyens nécessaires au travers des arbitrages pour assurer une cohérence entre ressources et objectifs. Il a pour responsabilité également de prendre les décisions les plus engageantes pour l'entreprise et de s'assurer de leur bonne exécution. La sécurité étant la première des priorités de Boccard, chaque Comité de Direction débute par un reporting sur la sécurité.

Le Comité Exécutif

Le Comité Exécutif est composé de six Directeurs Exécutifs. Il se réunit mensuellement pour décider et préparer des sujets qui seront traités lors des réunions du Comité de Direction et a notamment pour responsabilité de lui recommander des éléments stratégiques concernant l'organisation globale de l'entreprise, sa stratégie marchés, sa stratégie produits, sa stratégie géographique et sa stratégie métier.

Ce comité est également l'instance de gouvernance qui passe en revue les indicateurs de performance, et qui, sur cette base, recommande au Comité de Direction les actions correctrices.

Enfin, le Comité Exécutif est chargé de s'assurer que les décisions prises sont effectivement mises en œuvre afin de mesurer la performance générée par ces décisions. Il est en charge de faire les retours d'expérience sur les projets et les décisions les plus structurantes, d'analyser ces retours d'expérience et de proposer des recommandations au Comité de Direction.

Le Comité de Management Élargi

Le Comité de Management Élargi est nommé la BocLeadership Team. Il est composé d'une cinquantaine de membres les plus séniors dans l'organisation, dont le Comité de Direction. Il se réunit physiquement une fois par an lors de la Convention Boccard qui dure trois à quatre jours, et lors de séances Teams les trois autres trimestres. Pour le Comité Exécutif et le Comité de Direction, la BocLeadership Team est une instance en charge de faire remonter les feedbacks terrains, et d'alimenter la réflexion stratégique. La responsabilité de la BocLeadership Team est également de communiquer et exécuter les décisions stratégiques en mettant en œuvre les outils de communication, de leadership et de change management vis-à-vis de leurs équipes respectives

Les comités spécifiques

Comité BocEthic

Le Comité BocEthic, organe de gouvernance de l'éthique au sein du réseau des entreprises Bocard, a été créé en 2015. Il est composé de la Directrice Juridique, Compliance & Assurances qui veille à l'organisation et la tenue des réunions, du Directeur Ressources Humaines, Communication et RSE, du Directeur Excellence Opérationnelle, du Directeur Finance, Légal & Digital et du Directeur Achats. Il se réunit une fois par an pour dresser un bilan et définir les perspectives du programme BocEthic. En 2024, cette séance a eu lieu le 21 octobre 2024.

Le Comité BocEthic pilote et coordonne les actions adaptées pour assurer la diffusion et le respect des principes éthiques par l'application des politiques et procédures que chacun doit connaître, respecter et faire respecter. Son rôle est notamment d'approuver les documents constitutifs du programme BocEthic avant revue par la Direction Générale et de traiter et suivre les alertes professionnelles.

Comité RSE

Le Comité RSE, organe de gouvernance de la RSE au sein du réseau des entreprises Bocard, a été créé en 2023 à la demande de la Direction Générale pour accélérer la démarche RSE en place. Il est dirigé par un Responsable de Business Unit membre de la BocLeadership Team, et est placé sous la responsabilité du Directeur Exécutif Ressources Humaines, Communication et RSE. Il est composé de la Directrice Juridique, Compliance & Assurances, de la Directrice Finance, du Directeur Sécurité Hygiène et Environnement, du Directeur Achat, de la Responsable Qualité et de la Responsable Communication. Il se réunit environ tous les deux mois.

Son rôle est de définir la stratégie et les objectifs RSE, de les soumettre au Comité de Direction et de piloter l'exécution de cette stratégie.

FOCUS 2024

Réalisations du Comité RSE

En 2024, le Comité RSE a porté ses efforts sur un travail de mesure et de suivi, s'appuyant sur les équipes dédiées. Les réalisations clef de ce Comité RSE sont notamment la conduite d'un audit RSE avec entre autres l'interview d'une trentaine de collaborateurs Bocard, le calcul du bilan carbone pour la BU nucléaire puis pour Bocard au périmètre France, la détermination des consommations énergétiques au périmètre France, la préparation de l'évaluation ECOVADIS, la participation à l'enquête Global Compact sous l'égide des Nations Unies. Il a entamé la préparation d'actions à la fois impactantes et réalistes assorties d'indicateurs pour mesurer les progrès au regard des objectifs définis des domaines Social, Environnemental, Achats Responsables et Ethique.

Les Comités 'Projet Flagship'

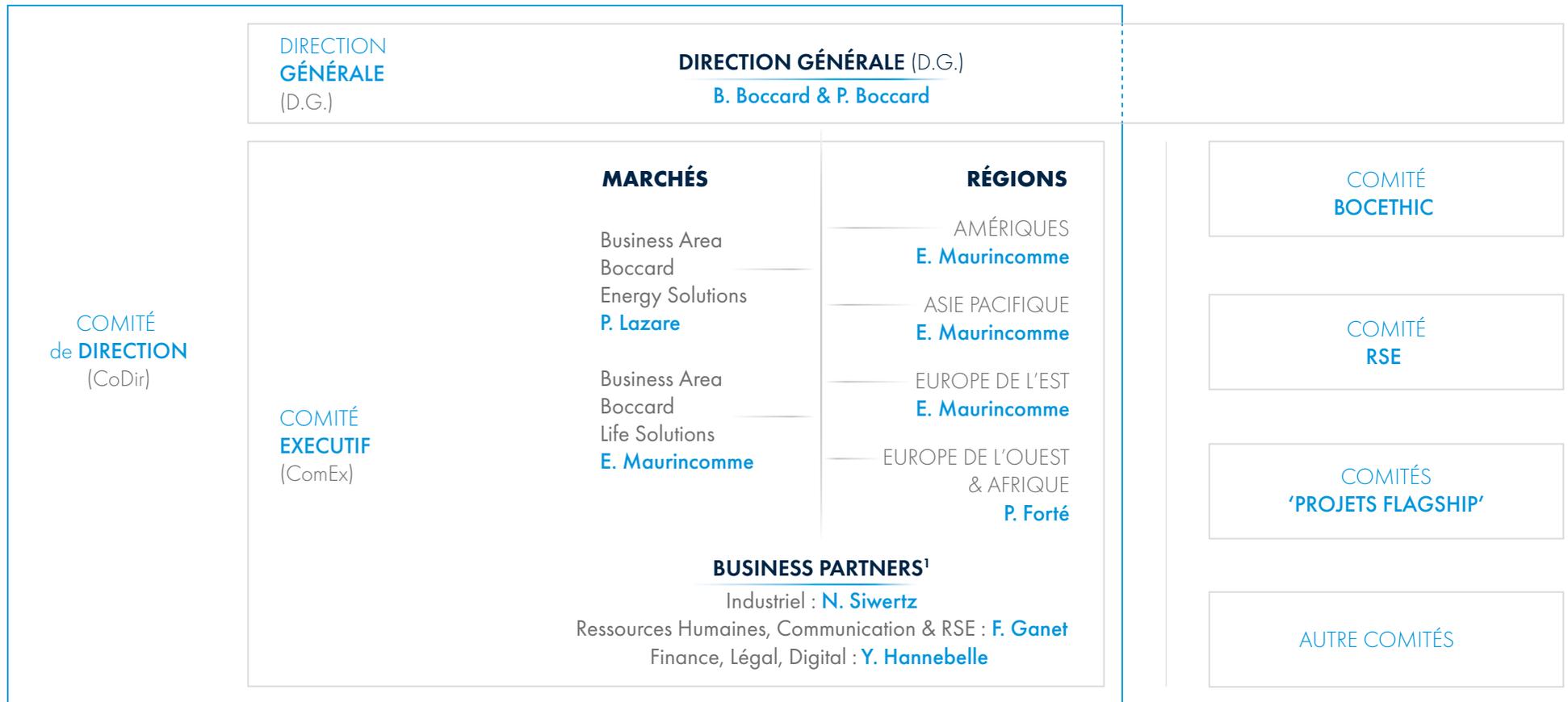
Suivant leur importance pour Bocard, les projets de l'entreprise ont été segmentés en trois catégories :

- les projets classiques, qui impliquent une seule organisation (exemple : une Business Unit) ;
- les projets 'One Project One Bocard', qui impliquent au moins deux organisations, par exemple un marché et une géographie ;
- les projets 'Flagship' qui, du fait de leur importance, des quantités de ressources impliquées, du niveau technologique demandés et de l'exposition qu'ils peuvent générer, sont suivis directement au niveau du Comité Exécutif. Un Comité Projet Flagship spécifique se réunit au moins de façon mensuelle, et si nécessaire de façon *ad hoc*. Ce Comité est composé des membres du Comité Exécutif concernés par la nature de l'activité ainsi que de ceux des fonctions Business Partners afin de pouvoir prendre de façon rapide et flexible les décisions nécessaires à la bonne réalisation de ces projets.

Organisation de la gouvernance Boccard

Les premiers niveaux de gouvernance Boccard

Les comités spécifiques



COMITÉ de MANAGEMENT ÉLARGI
BocLeadership Team

MANAGERS SENIORS
50 Responsables de Business Units & de fonctions transverses²

(1) Fonctions Support
(2) Business Partners, fonctions commerciales, etc.

Profils des Directeurs Exécutifs composant le Comité Exécutif

P. Forté - Directeur Exécutif - Boccard West Europe & Africa
Philippe a débuté sa carrière chez Boccard comme ingénieur projet, puis a passé 17 ans au sein d'ADF, en charge des activités d'industrie lourde en France et en Belgique en tant que Directeur Associé, avant de revenir chez Boccard.

F. Ganet - Directeur Exécutif - Ressources Humaines, Communication & RSE

Avec un master en Management des Ressources Humaines et un Bachelor en communication, Frédéric occupe depuis plus de 25 ans les fonctions de DRH au sein de différentes structures internationales telles que Tereos ou Sanofi Pasteur.

Y. Hannebelle - Directeur Exécutif - Finance, Legal & Digital
Expert-comptable de formation, Yves a rejoint Boccard en 2009. Il a été précédemment Senior Manager Audit chez Deloitte & Directeur Financier du Groupe Atari / Infogrammes.

P. Lazare - Directeur Exécutif - Boccard Energy Solutions
Ingénieur aéronautique, Philippe a travaillé plus de 20 ans dans l'industrie, notamment à la tête de différentes entités d'Alstom Power. Il a ensuite intégré le groupe CNIM en tant que Directeur Général de la division Systèmes industriels et membre du Comité Exécutif du Groupe.

E. Maurincomme - Directeur Exécutif - Boccard Life Solutions
Eric exerçait précédemment les fonctions de Président du Groupe INSA et Directeur de l'INSA Lyon depuis 2011 (Institut National des Sciences Appliquées). Il a rejoint Boccard avec plus de 15 années d'expérience dans le secteur Health & Care acquises au sein de GE Healthcare et de Agfa Healthcare.

N. Siwertz - Directeur Exécutif - Direction Industrielle
Nicolas a été Directeur Corporate en charge de l'Excellence Opérationnelle et de l'Amélioration Continue d'Areva, un des leaders mondiaux du nucléaire civil. Il est polytechnicien, ingénieur civil des Mines de Paris, diplômé d'un master en Finance, et certifié Lean Six Sigma.

Le Boccard Management System

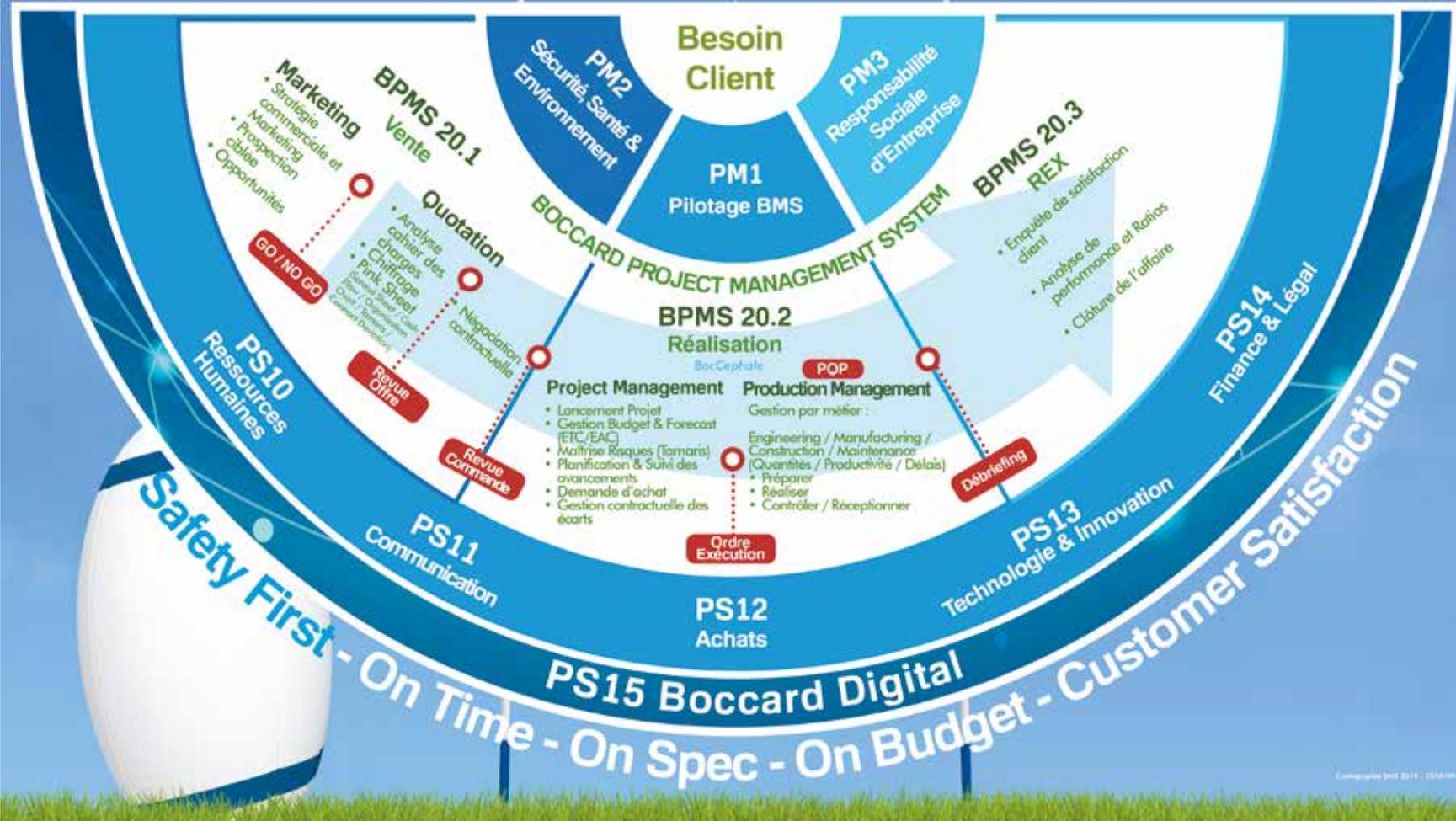
Le Boccard Management System, appelé BMS, est le système de management intégré de Boccard. Il assure l'excellence opérationnelle et la performance de nos activités selon nos 5 KPI : *Safety First, on Time, on Spec, on Budget, Customer Satisfaction*. Basé sur les référentiels internationaux de Systèmes de Management, le BMS explique et organise les processus fondamentaux de l'entreprise qui se déclinent en trois catégories :

- 1/ Les Processus de Management et les Processus Support, pilotés au niveau central par les Business Partners, c'est-à-dire les fonctions transverses : Ressources Humaines et Communication, RSE, Finance, Legal & Digital, Excellence Opérationnelle (SSE, Qualité & Lean, Technologie & Innovation, Achats) ;
- 2/ Les processus de réalisation appelés Boccard Project Management System, pilotés par les Business Areas Energy Solutions et Life Solutions en respectant les méta-règles Corporate.



Affiche BMS dans l'usine digitalisée de Boccard UK, Royaume Uni

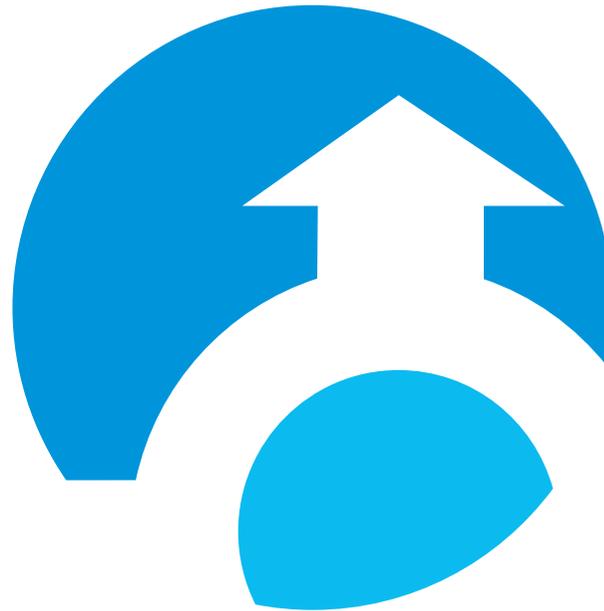
Boccard Management System (BMS)



Affiche Boccard Management System, qui rappelle l'importance de notre système de management dans toute l'entreprise.

Les parties prenantes

- Salariés et collaborateurs
- Représentants du personnel
- Clients
- Fournisseurs
- Sous-traitants
- Banques
- Assurances
- Agences de notation
- Organismes certificateurs
- Concurrents



AUTORITÉS **PUBLIQUES**

- Autorités et administrations régionales, locales
- États hôtes
- Instances réglementaires

SOCIÉTÉ **CIVILE**

- Écoles, universités, établissements d'enseignement supérieur et autres centres de formations
- Organismes de formations professionnelles
- Médias
- Associations caritatives
- Communautés locales

Les objectifs RSE Boccard

La BocLeadership Team a entériné ces objectifs lors de la Convention 2024

1. Social

Sécurité :

- Zéro accident mortel
- TF¹ < 3 d'ici 2025 et TF² < 15 d'ici 2025
- TG³ < 0,15 d'ici 2025

Bien-être au travail :

- Évaluer l'engagement des collaborateurs en 2026
- Définir une stratégie d'amélioration de l'engagement des collaborateurs de 10 % par an

Diversité :

- Atteindre une part de 20 % de femmes dans les effectifs totaux d'ici 2026

Recrutement :

- Pourvoir 30 % des postes en interne d'ici 2025

Formation :

- Former 80 % des collaborateurs sur la thématique DEI (Diversité, équité et inclusion) d'ici 2026

2. Environnement

Décarbonation :

- Calculer le bilan carbone scope 1, 2 et 3 en France en 2024 puis celui de Boccard Monde d'ici 2025
- Définir une trajectoire de décarbonation afin d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050

Énergie :

- Mesurer la consommation énergétique de l'ensemble de nos sites d'ici fin 2025
- Établir un plan de sobriété énergétique
- Développer la part de photovoltaïque dans notre mix énergétique

Eau :

- Définir une stratégie raisonnée de l'eau sur tous nos sites d'ici 2025 et l'exécuter

Déchets :

- Revaloriser 60 % de nos déchets d'ici 2025 et augmenter ce pourcentage tous les 3 ans

Offres responsables :

- Continuer d'investir dans le développement d'offres responsables

3. Achats responsables

Formation :

- Former 100 % des acheteurs aux achats responsables en 2025

Évaluation :

- Évaluer les principaux fournisseurs, représentant au moins 70 % du volume annuel d'achat en France sur leurs engagements RSE

Sélection :

- 50 % des fournisseurs préférentiels respecteront nos exigences RSE d'ici 2026 (augmentation de 10 % de cet objectif dans les années à venir)

4. Ethique

Nombre et traitement des incidents :

- Viser zéro incident avéré au regard de notre Code de Conduite dès 2025
- Traiter 100 % des incidents déclarés via le dispositif de signalement

Formation :

- Former 100 % des collaborateurs à l'éthique des affaires d'ici 2028

(1) Le taux de fréquence 1 (TF1) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arr t au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés.

(2) Le taux de fréquence 2 (TF2 ou taux de fréquence absolue) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arr t, d'accidents du travail sans arr t, au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés.

(3) Taux de gravité (TG) : vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arr t de travail (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille).

Pour en savoir plus : www.inrs.fr/demarche/atmp/statistiques-nationales.html

Évaluations ESG

Boccard, médaille de bronze EcoVadis

Boccard procède chaque année à une évaluation approfondie de ses pratiques RSE avec l'aide d'EcoVadis, la référence mondiale des notations RSE pour les entreprises. L'évaluation EcoVadis s'appuie sur 21 critères RSE répartis entre quatre thèmes fondamentaux : Environnement, Social et Droits Humains, Éthique et Achats Responsables.

Pour notre dernière évaluation en date¹, nous avons obtenu une médaille de bronze et réalisé un score qui nous place dans le top 35 % à l'échelle mondiale : 61 / 100. Cette évaluation a été obtenue en février 2024



CDP

Boccard répond à l'enquête CDP, organisation internationale qui collecte des données sur l'impact environnemental des plus grandes entreprises.

Notre évaluation² est C en 2024, date des derniers résultats disponibles pour Boccard.

(1) Cette dernière évaluation a été réalisée fin 2023 sur les données 2022. Début 2025, c'est-à-dire à la date de la publication de ce rapport RSE 2024, le processus d'évaluation EcoVadis était lancé mais les résultats non connus encore.

(2) Les niveaux sont au nombre de quatre :
- Leadership (A) : les 'Best Practice' des entreprises
- Management (B) : la gestion environnementale
- Awareness (C) : les entreprises conscientes de l'influence des questions environnementales
- Disclosure (D) : l'entreprise fournit toutes les données requises et répond à toutes les questions du questionnaire

ENJEU SOCIAL

SAFETY FIRST

NOS COLLABORATEURS



SAFETY FIRST



Objectifs pour Développement Durable de 2030 des Nations Unies

Objectif

Développer, porter et promouvoir une culture pour atteindre le Zéro Accident

Engagements

- Zéro accident mortel¹.
- Taux de Fréquence 1² < 3 d'ici 2025.
- Taux de Fréquence 2³ < 15 d'ici 2025.
- Taux de Gravité des accidents⁴ < 0,15 d'ici 2025.

Actions phares

Travail sur les standards Santé / Sécurité

En ligne avec notre Politique Sécurité et notre objectif de Zéro Accident, les équipes HSE ont travaillé à renforcer nos standards pour prévenir les incidents et ancrer davantage notre culture sécurité. Elles ont développé et déployé le Référentiel Santé et Sécurité Bocard et ont mis à jour nos BocSafety Rules qui sont nos Règles de Sécurité fondamentales.

Notre management de la prévention s'appuie en particulier sur l'analyse des risques, les audits terrain, les causeries quotidiennes et les formations de nos collaborateurs.

Chaque site de production, chaque chantier, tient au moins une fois par mois un Comité de Prévention, réalise des causeries sécurité et organise des visites sécurité des managers. Les briefings de postes sont quotidiens ; ils visent à contrôler, avant chaque intervention, que les mesures de sécurité sont en place et comprises des intervenants.

FOCUS

La remontée d'information

Pour renforcer les signalements de bonnes pratiques sécurité et de comportements à risque, des outils de suivi et de remontée d'information ont été déployés en 2024 : non seulement une STOP CARD papier pour les remontées manuelles, mais aussi une application numérique.



STOP CARD papier pour remonter les bonnes pratiques et les comportements à risques.

(1) La Politique Sécurité et Prévention de Bocard indique clairement que l'objectif est zéro accident. Nous suivons également notre performance sécurité en fonction d'un benchmark industrie CTNA (Comité Technique National 'A' - industrie de la métallurgie), qui était à 15,5 sur la dernière période disponible (2021).

(2) Le taux de fréquence 1 (TF1) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arr t au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés

(3) Le taux de fréquence 2 (TF2 ou taux de fréquence absolue) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arr t, d'accidents du travail sans arr t, au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés.

(4) Le taux de gravité (TG) vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arr t de travail.

Rappeler et vivre la Santé et la Sécurité

Au quotidien, des journées Sécurité sont ponctuellement organisées pour les collaborateurs sur nos agences et nos sites. Des causeries '1/4 d'heure sécurité' se tiennent sur nos sites et chantiers. Pour la première fois, une journée sécurité a été organisée dans toute l'entreprise, en France et à l'international : le 13 mai 2024, chaque équipe a participé à un événement comportant un tronc commun Bocard puis des animations spécifiques au site.



Vidéo utilisée pour la journée sécurité où le comité Exécutif rappelle l'impératif Sécurité ; une version plus concise est présentée aux nouveaux embauchés lors des Journées d'intégration.

Des Animateurs Journée Sécurité ont ouvert les séances en invitant les collaborateurs à visionner une vidéo dans laquelle les six membres du Comité Exécutif ont rappelé l'importance capitale de la sécurité au quotidien, tandis que le Directeur Santé, Sécurité & Environnement expliquait le détail des BocSafety Rules mises à jour. Ces vidéos ont été produites en 6 langues avec sous-titrage, afin d'en rendre le contenu à la fois plus accessible et marquant.



Sensibilisations incendie, déplacement avec vision troublée, premiers secours et voiture tonneau sur notre site de Salengro à Villeurbanne lors de sa Journée Sécurité de site le 11 juillet 2024

Les Animateurs se sont appuyés sur un support PowerPoint spécifique auquel ils avaient été formés. Ils ont invité à la réflexion leurs collègues à partir de mises en situation et d'analyses de risques portant sur des cas concrets d'accidents survenus dans l'entreprise. Des quiz et des moments interactifs dynamisaient les séances.

En 2024, la gravité et la fréquence de nos accidents du travail ont diminué.

La sécurité est plus qu'une règle : c'est une culture, une responsabilité partagée et un engagement quotidien. Nous avons rendu en 2024 cet engagement encore plus visible sur nos sites en renforçant l'affichage sécurité. Nos BocSafety Rules mises à jours sont désormais visibles à travers des affiches rappelant à chacun l'importance de la vigilance et des bonnes pratiques. Ce dispositif est porté par un slogan fort, choisi par nos salariés lors de la Journée Sécurité : 'La Sécurité. Prioritaire. Toujours. Partout.' Plus qu'un message, c'est une conviction qui guide nos actions pour garantir un environnement de travail sûr et serein. Pour nos sites travaillant dans le domaine du nucléaire, il a été décliné en 'Sécurité & Sûreté nucléaire : Prioritaires. Toujours. Partout'.



Tableau d'affichage de la performance sécurité sur un site de Boccard UK



Bannière sécurité sur une porte de l'atelier de Pierrelatte.

BocSafety Rules



Affiche de nos BocSafety Rules mises à jour

Audits

En 2024, l'investissement dans l'amélioration continue de notre système de management s'est poursuivi avec 45 jours d'audit consacrés à l'ensemble de nos Business Units couvertes par les certifications ISO 45001¹, ISO 14001², ISO 9001³, ISO 19443⁴, MASE⁵/UIC⁶ et CEFRI⁷.

Prévention et assistance pour les déplacements internationaux

La *Travel Risk Policy* s'engage à prévenir les risques médicaux et sécuritaires lors des déplacements internationaux dans les pays à risques. Lors de la préparation du voyage, cette Politique est remise, ainsi que les documents et les conseils relatifs aux déplacements dans de tels pays.

Afin d'informer et de protéger les femmes et les hommes en mission où qu'ils soient dans le monde, une assistance mondiale a été mise en place : International SOS, organisme d'assistance médicale et sécurité en cas d'urgence dans le monde entier. Tous nos collaborateurs en bénéficient.

Plan d'action

- Continuer de promouvoir la consultation et la participation des salariés en matière de Santé & Sécurité au travail pour enrichir le travail d'amélioration continue.
- Poursuivre la promotion de nos Règles d'Or Sécurité, les *BocSafety Rules*, auprès des collaborateurs de toutes les entités.
- Organiser une Journée Sécurité 2025 pour toutes les entités Bocard dans le Monde : le *Safety Day Bocard*, axée sur les comportements.
- Favoriser l'appropriation et l'action de nos collaborateurs dans leur quotidien via l'animation de causeries participatives.
- Accentuer l'identification des pratiques et/ou comportements à risques via les audits managériaux de terrain.
- Pérenniser le système de management de la santé et de la sécurité de nos Business Units déjà certifiées ISO 45001¹ et obtenir les certifications des deux Business Units internationales restantes⁸.
- Préparer une démarche santé plus élaborée, avec notamment la prévention des troubles musculo-squelettiques et des conduites.

(1) ISO 45001 est une norme internationale qui spécifie les exigences que doit remplir un Système de Management de la Santé et la Sécurité au Travail (S&ST) - (2) ISO 14001 est une norme internationale qui spécifie les exigences d'un Système de Management Environnemental (SME) - (3) ISO 9001 est une norme internationale qui spécifie les exigences d'un Système de Management Qualité (4) ISO 19443 est une norme internationale qui spécifie les exigences d'un Système de Management de la Sécurité Nucléaire (5) MASE : Manuel d'Assurance Sécurité des Entreprises - (6) UIC : Union des Industries de la Chimie - (7) CEFRI : Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants - (8) Bocard Indonésie et Bocard Mexique

LES COLLABORATEURS



Objectifs pour Développement Durable de 2030 des Nations Unies

Objectif

Développer l'autonomie, la compétence et l'engagement des collaborateurs ainsi qu'accompagner les managers et le développement des carrières.

Engagements

- Bien-être au travail : évaluer l'engagement des collaborateurs en 2026 ; définir une stratégie d'amélioration de l'engagement des collaborateurs de 10 % par an.
- Diversité : atteindre 20 % de femmes dans les effectifs totaux d'ici 2026.
- Recrutement : pourvoir 30 % des postes en interne d'ici 2025.
- Formation : former 80 % des collaborateurs sur la thématique DEI (Diversité, équité et inclusion) d'ici 2026 .

Actions phares

Les grands principes

Les collaborateurs Boccard sont la première des richesses de notre réseau d'entreprises. Notre Politique Ressources Humaines affirme les principes qui guident les choix et les actions en matière de ressources humaines.

Nous nous engageons à respecter et promouvoir l'ensemble des Droits Humains selon les standards internationalement reconnus :

- Déclaration Universelle des Droits Humains ;
- Principes Directeurs des Nations Unies ;
- Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Notre Politique détaille nos engagements sur les thématiques suivantes : conditions de travail, dialogue social, formation et gestion des carrières, inclusion, discrimination, lutte contre le travail des enfants et le travail forcé, et harcèlement.

Diversité, équité et inclusion

Égalité Hommes-Femmes

Nous agissons en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ainsi qu'en termes d'égalité salariale.

L'index égalité professionnelle 2024 pour Boccard France est de 76/100.

Nous travaillons dans l'industrie, dont les métiers sont traditionnellement perçus comme plus masculins que féminins. Nous avons pour ambition d'augmenter notre nombre de collaboratrices, en portant à 20 % leur part dans nos effectifs. Nous sommes à 18,9 % à ce jour.

En 2024, Boccard a présenté à ses collaborateurs en France l'association Elles Bougent¹, dont la mission est de susciter des vocations de techniciennes et d'ingénieures chez les collégiennes et lycéennes. À la suite de ces présentations, 23 collaboratrices ont exprimé leur volonté de contribuer à l'initiative. Boccard a alors adhéré à l'association. Le groupe s'est préparé à témoigner et intervenir en collège et lycée, avec les premières rencontres prévues sur 2025.



(1) L'association 'Elles Bougent' permet entre autres à des ingénieures et des techniciennes de faire découvrir leurs métiers au travers de témoignages et d'interventions en école et en forum. 'Elles Bougent', c'est 11 250 marraines, 2 600 relais, 345 partenaires, 11 970 étudiantes, 1 892 collèges et lycées dont 48 à l'international.

Diversité sociale et culturelle

La prise en compte de la diversité sociale et culturelle est un facteur clef de succès pour l'entreprise. Nous sommes implantés dans 20 pays et formons donc nos équipes à la diversité culturelle et au management interculturel pour faciliter le 'travailler ensemble' et la réussite de nos projets d'envergure internationale.

Mission Handicap

L'entreprise poursuit son engagement pour la réussite de chacun dans un environnement de travail collaboratif. Boccard affiche cet engagement dès le recrutement : sur toutes ses offres d'emplois, elle invite les personnes en situation de handicap à poser des questions et à postuler.

Pour soutenir cette démarche, Boccard en France et ses partenaires sociaux ont signé en 2020 un accord d'entreprise d'une durée de trois ans en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conscients que ce sujet touche de nombreuses situations bien souvent invisibles et peut impacter le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs. Cet accord a été renouvelé en 2023.

À ce jour, Boccard en France accompagne 54 personnes en situation de handicap en adaptant leurs conditions de travail et en leur proposant des aménagements de leur poste de travail afin de les préserver et d'anticiper toute situation éventuelle d'incapacité / invalidité.



Affiche sensibilisant à l'accueil du handicap au sein de l'entreprise

En 2024, nous avons également préparé des supports de sensibilisation sur le handicap pour notre personnel, qui serviront sur 2025.

Boccard a à cœur de continuer à sortir le handicap de l'ombre, pour qu'il ne soit demain qu'un sujet de diversité et d'inclusion parmi les autres.

Rémunération et organisation du travail

Salaires et avantages sociaux

Boccard mesure et reconnaît la performance d'un point de vue individuel et collectif. Chaque année, le processus RH de revue et de rétribution de la performance est engagé avec l'implication de l'ensemble de la hiérarchie et des partenaires sociaux. Au titre de l'exercice 2024, la majeure partie des collaborateurs Boccard ont bénéficié d'un entretien d'évaluation et de fixation des objectifs pour l'exercice 2025 avec leur manager.

Les différentes composantes de la rémunération variable comme les bonus et primes éventuels s'appliquent conformément aux usages et décisions prises avec les partenaires sociaux et sont pilotées par les Ressources Humaines. Ces composantes rétribuent un niveau de performance attesté pendant l'entretien annuel.

Boccard s'attache à proposer des salaires et avantages sociaux en ligne avec le marché. Bien sûr, Boccard respecte les minima sociaux dans l'ensemble des pays où nous sommes implantés.

Boccard France propose une rémunération globale avec un salaire de base et un système de primes et de bonus. Il existe un accord de participation, un plan épargne entreprise et un plan d'épargne retraite (PERCO). Boccard France se distingue sur

le marché du travail en proposant notamment une sur-retraite obligatoire², un financement à hauteur de 70 % des cotisations de complémentaire santé³ et des garanties de complémentaires Santé et Prévoyance (incapacité, invalidité, et décès) de qualité⁴.

Nous veillons également à ré-évaluer les indemnités forfaitaires de déplacement afin de défrayer nos collaborateurs de manière forfaitaire. Nous avons opté avec nos partenaires sociaux pour un système d'indexation automatique sur les prix.

À l'international, aux États-Unis et au Canada, nous avons souhaité accroître le niveau de rétribution globale de nos collaborateurs. À ce titre, les avantages sociaux ont été renforcés, et notamment les complémentaires santé, invalidité et décès ainsi que le plan retraite par capitalisation le 401 K. Nous avons noué un partenariat avec Insperity aux États Unis qui nous permet d'accéder à une offre d'avantage sociaux 'benefits' supérieure à celle dont nous disposions. Pour le Canada, nous avons suivi la même démarche avec le partenaire ADP.

Le niveau de performance 2024 de nos actions de protection sociale a été reconnu par un auditeur externe de la façon suivante : 'une volonté de la direction Boccard de protéger les collaborateurs de Boccard dans le monde entier'.⁵

(2) Boccard cotise 2 % de plus sur la retraite complémentaire que le taux légal obligatoire sur la tranche 1 jusqu'au plafond de la sécurité sociale, et ce, pour tous les collaborateurs

(3) Boccard prend en charge une part de cotisation supérieure à ce que prévoit le cadre légal obligatoire : 70 %

(4) Les collaborateurs ont obtenu le remboursement de 94 % des frais engagés (données du 1^{er} semestre 2024)

(5) Sur l'exercice 2025, Boccard procède au renouvellement des certifications de ses audits, certifications obtenues en 2022. Il s'agit de renouveler les certifications sur les normes ISO 9001 et ISO 45001, respectivement système de management de la qualité et système de management de la sécurité. Le périmètre géographique de ces normes pour Boccard est le périmètre mondial

Organisation du travail

En ce qui concerne l'organisation du travail en France, nous avons initiés en 2024 les discussions avec les partenaires sociaux de l'accord sur le temps de travail applicable depuis 2003, afin de le moderniser pour qu'il réponde au mieux aux besoins de flexibilité et d'avancées sociales.

Nous avons également conclu un accord nouveau sur le travail hybride, concernant entre autres les modalités de télétravail. Cet accord vise à promouvoir l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle et s'appuie sur un cadre global d'entreprise, personnalisé ensuite au niveau de chaque direction.

Développement des compétences

Formation

Conscients de l'importance de la formation de tous nos salariés, nous avons mis en place une politique de gestion des compétences pour les faire évoluer vers plus d'autonomie, d'expertise technique et managériale ainsi qu'en matière de relations interculturelles. Nous proposons et avons formalisé une offre de formation interne et externes répondant aux enjeux de maintien et de développement des compétences.

La formation professionnelle est un moyen d'adapter les compétences individuelles aux orientations définies par l'entreprise, dans une stratégie gagnant-gagnant avec chaque collaborateur. La Boccard Academy, service de formation interne, a ainsi été créée pour garantir la consolidation de nos bonnes pratiques Boccard, pour professionnaliser et structurer la formation en vue de répondre à la stratégie globale de l'entreprise

et pour proposer des parcours de formation adaptés à chaque collaborateur afin de les accompagner dans leur évolution professionnelle.

Par exemple, le projet 'ETSN : Excellence Tuyauterie Soudage Nucléaire' by Boccard Academy a pour objectif de garantir le niveau d'excellence des compétences tuyauterie-soudage dans le cadre d'un plan de recrutement soutenu y compris de collaborateurs ne venant pas du domaine du nucléaire et d'un programme de formation prioritaire. L'école de soudage permet le déploiement opérationnel de ce projet dans le cadre de sessions de formation sur mesure pour notre personnel autour des problématiques soudage.



Livret Offre de Formation distribué sur les sites et disponible en ligne



Affiche faisant connaître l'Offre de Formation

En 2024, nous avons préparé un catalogue de formation qui a été partagé avec tous les collaborateurs en France pour les aider à s'orienter dans l'offre de formation proposée par Boccard Academy. Une large campagne d'affichage sur tous les sites a fait connaître ce catalogue et permet, grâce à un QR code,

d'accéder à tout moment à la version la plus à jour. Cet outil renforce la qualité du dialogue collaborateur-superviseur et des échanges, grâce à une bonne connaissance de l'offre interne. Le niveau de performance de nos actions de communication sur le sujet a été reconnu par l'un de nos auditeurs⁵ de la façon suivante : 'une offre de formation complète au travers d'un document complet et bien structuré'.

Développement des carrières

En France et à l'international, le développement des carrières passe par un processus global de revue de performance qui comprend l'évaluation individuelle annuelle via un entretien collaborateur / manager et, une consolidation de ces entretiens lors des réunions 'People Review' regroupant managers et ressources humaines. Au cours de ces séances, le potentiel et la performance des collaborateurs sont revus et les plans de succession sont élaborés, en utilisant notamment les outils de mobilité interne, en particulier pour les postes critiques.

Ce processus repose sur quatre outils de pilotage spécifiques :

- la grille d'entretien annuel ;
- une matrice qui permet de positionner la performance relative des collaborateurs dans l'organisation ;
- le plan de succession ;
- le plan de développement individuel pour les membres de la BocLeadership Team, le Comité de Management Élargi.

(5) Sur l'exercice 2025, Boccard procède au renouvellement des certifications de ses audits, certifications obtenues en 2022. Il s'agit de renouveler les certifications sur les normes ISO 9001 et ISO 45001, respectivement système de management de la qualité et système de management de la sécurité. Le périmètre géographique de ces normes pour Boccard est le périmètre mondial

Mobilité interne

Grandir en compétence passe aussi par la variété des expériences professionnelles. BocMobility, le programme de mobilité interne des sociétés Boccard, a été renforcé en 2023, avec deux ambitions claires :

- l'ensemble des postes ouverts sont, à compétences égales, offerts en absolue priorité aux collaborateurs Boccard. Ce programme, appelé *Boccard Employees First*, a fait l'objet d'une campagne de communication d'ampleur dans l'ensemble des structures Boccard dans le monde ;
- au moins 30 % des postes à pourvoir doivent l'être par une personne déjà salariée chez Boccard. Cet engagement a été illustré par une large campagne mettant en avant six salariés ayant vécu des parcours particulièrement riches, déployée sur tous les sites en France et en Pologne, Portugal, Royaume-Uni et aux États-Unis.

Une charte de la Mobilité interne a été mise en place en 2024, en français et en anglais. Cette charte définit de façon explicite les ambitions de Boccard sur la mobilité interne ainsi que les modalités opérationnelles d'accompagnement pour les collaborateurs volontaires : formation au nouveau poste de travail, aide financière à la mobilité géographique, etc. À fin 2024, l'objectif de 30 % de postes pourvus en interne a été atteint.



Développer les managers et renforcer les standards Boccard avec le Guide du Manager

En ligne avec notre mission 'Caring for people and planet', le guide du manager a été conçu comme un véritable support de formation permettant de formaliser les compétences clés de leadership du manager Boccard et les outils pour leur mise en œuvre. Depuis 2023, il promeut notamment l'efficacité professionnelle dans le respect des valeurs Boccard, le bien-être au travail, et la prévention des risques psycho sociaux. Ce guide, présenté sous forme de classeur, s'enrichit de nouveaux thèmes au fil du temps et a été remis à l'ensemble du Comité de Management élargi, la BocLeadership Team.

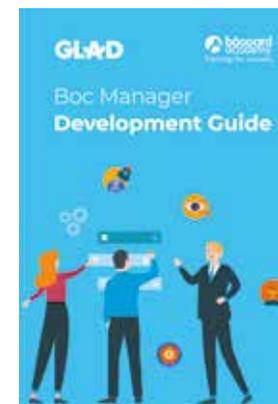
En 2024, des sections couvrant les Bonnes Pratiques de Collaboration, la RSE et l'Éthique sont venues compléter les thématiques existantes. D'autre part, sont également incluses dans ce guide les compétences de leadership attendues de chaque membre de la BocLeadership Team. Ces compétences font par ailleurs l'objet d'une évaluation à l'occasion de l'entretien annuel individuel.

La fin d'une carrière ne signifie pas la fin des liens

Les 74 membres du 'Club des Anciens de Boccard' se rencontrent régulièrement, et ont fêté en 2023 leurs 'Premiers 30 Ans'. Ce Club ouvert à l'ensemble des anciens collaborateurs de Boccard tous pays confondus permet de garder un lien avec l'entreprise, et de se retrouver entre anciens collaborateurs. Le Club des Anciens propose à ses adhérents voyages, rencontres amicales et diverses animations.

Affiches mobilité interne

En 2024, Boccard a proposé aux membres du Comité de Management Élargi de participer à son programme *Perspective*, une formation ambitieuse au leadership sur 12 journées qui intègre des ateliers de développement personnel. En septembre 2025 se déroulera la cérémonie de remise des diplômes pour la première promotion nommée Joseph Boccard.



Couverture du guide du manager



Club des Anciens de Boccard

Relations du travail

Boccard et ses partenaires sociaux ont à cœur d'évoluer dans un climat ouvert et constructif permettant ainsi le développement de l'entreprise et la réalisation d'objectifs communs.

La signature d'accords d'entreprise permet d'agir au plus près des besoins et préoccupations de l'entreprise et de ses salariés et d'ainsi participer à la motivation des collaborateurs - et en conséquence, à la performance de l'entreprise.

Boccard France et ses partenaires sociaux ont ainsi par exemple conclu ces deux dernières années :

- un accord collectif d'entreprise relatif aux régimes collectifs et obligatoire de remboursement des 'frais de santé'. À ce titre, Boccard prend à sa charge 70 % du régime de protection sociale complémentaire ;
- un accord collectif d'entreprise relatif aux régimes collectifs et obligatoire de prévoyance, incapacité, invalidité, décès ;
- un accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- un accord collectif relatif à l'indemnisation des déplacements professionnels.

Un travail intégrant des réflexions sur les enjeux de performance, de flexibilité et de rétribution est estimé entre la Direction et les Organisations Syndicales. Il vise à moderniser les pratiques et modalités de travail et les adapter aux besoins émanant du terrain et des contraintes clients, tout en considérant nos enjeux forts de rétention et d'attractivité.

À côté de ces négociations, Boccard prête une attention particulière aux rencontres avec les partenaires sociaux, que ce soit dans des réunions informelles ou des rencontres formelles

comme la CSSCT⁽⁶⁾, dont l'objectif est de veiller aux bonnes conditions de travail, physique et psychologique, des collaborateurs en France, ou les comités spécifiques comme la Commission Economique, la Commission Logement ou encore la Commission Mutuelle.

Leroux & Lotz Technologies (LLT), filiale spécialisée dans les chaudières industrielles, a obtenu le label 'Happy at Work' certifié par ChooseMyCompany avec une note de 4,37/5. Boccard Colombie et Boccard Mexique ont mené leur enquête annuelle d'engagement auprès de leur personnel.

Nos salariés se sont déclarés engagés à 97 % et ont exprimé leur satisfaction à 82 %, notant leurs sociétés à 8,7/10.

Accompagnement des salariés

Soutien aux salariés

Boccard en France a mis en place un dispositif de soutien matériel et psychologique à travers la mutuelle d'entreprise, qui permet, sous certaines conditions, de proposer un support logistique (heure de ménage, de garde d'enfants...) lorsqu'un salarié rencontre une difficulté médicale concernant ses ayants-droits ainsi que l'accès à un accompagnement psychologique.

(6) Commission santé, sécurité et conditions de travail

Plan d'action

- Promouvoir l'autonomie en donnant aux équipes le pouvoir d'agir.
- Sensibiliser le management à une approche veillant aux risques psychosociaux.
- Sensibiliser au handicap par des campagnes d'affichage et des e-learning.
- Amplifier avec la Boccard Academy les efforts de formation et de développement du personnel, dont ceux portant sur la mobilité interne.



ENJEU ENVIRONNEMENT





Objectifs pour Développement Durable de 2030 des Nations Unies

Objectif

Réduire nos impacts environnementaux significatifs et agir pour un développement durable.

Engagements

Décarbonation :

- Calculer le bilan carbone (Scope 1, Scope 2 et Scope 3) à l'international en 2025.
- Définir une trajectoire de décarbonation afin d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Énergie :

- Mesurer la consommation énergétique de l'ensemble de nos sites d'ici fin 2025
- Établir un plan de sobriété énergétique
- Développer la part de photovoltaïque dans notre mix énergétique

Eau :

- Définir une stratégie raisonnée de l'eau sur tous nos sites d'ici 2025 et l'exécuter

Déchets :

- Revaloriser 60 % de nos déchets d'ici 2025 et augmenter ce pourcentage tous les 3 ans

Offres responsables :

- Continuer d'investir dans le développement d'offres responsables

Actions phares

Les actions se structuraient traditionnellement suivant les 3 axes majeurs de notre politique : transport, déchets et consommation. En 2024, nous avons commencé la mise à jour de notre politique Environnement pour qu'elle reflète mieux l'enjeu carbone et l'attention que nous devons porter à nos Émissions de Gaz à Effet de Serre.

En 2024, Boccard a dirigé en particulier ses efforts sur un travail de mesure et de suivi des actions et impacts environnementaux, avec entre autres le calcul du bilan carbone de Boccard au périmètre France, la réalisation des audits énergétiques sur nos sites français et la mise en place d'un suivi de nos consommations (déchets, ressources naturelles, énergies).

Systeme de management environnemental

Certification ISO 14001

Quatre de nos entités sont certifiées ISO 14001. Cette certification témoigne de la robustesse de notre système de Management de l'environnement. Nos autres entités appliquent des standards similaires.

Renforcement des procédures et coordonnateurs environnement

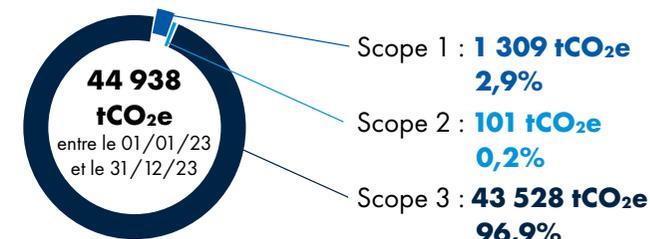
Pour renforcer notre système de management environnemental, nous avons précisé nos procédures de gestion de l'eau, de l'énergie, de nos émissions de carbone, de nos consommations et production de déchets. Afin d'accompagner le déploiement de nos démarches sur nos territoires, nous avons un réseau de Pré-venteurs Santé Sécurité et Environnement présents dans le monde entier. Véritables experts dans leurs métiers, ils sont en charge de guider nos managers et collaborateurs dans la prévention des risques, le respect de nos règles de santé & sécurité et la réduction de nos impacts environnementaux.

Emissions de Gaz à Effet de Serre

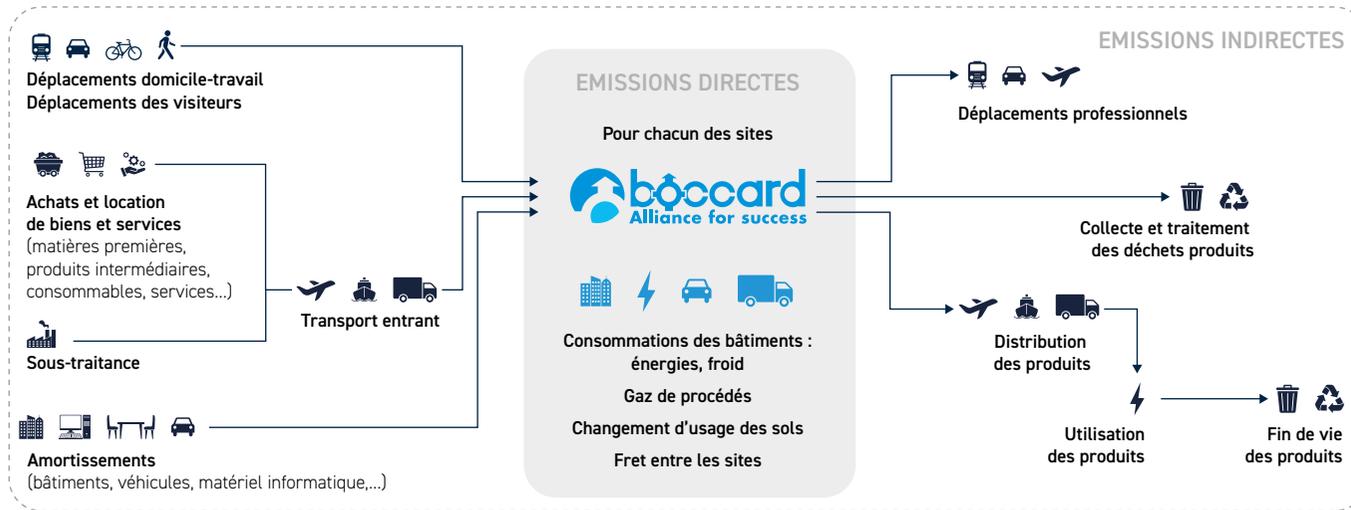
Bilan GES

En 2024, Boccard a réalisé son bilan carbone (Scope 1, Scope 2, Scope 3) au périmètre France sur les données 2023. Les émissions de GES représentent 44 938 tCO_{2e}.

Bilan Carbone de Boccard en France sur les données 2023



Périmètre de l'analyse



Consommation et production d'énergie

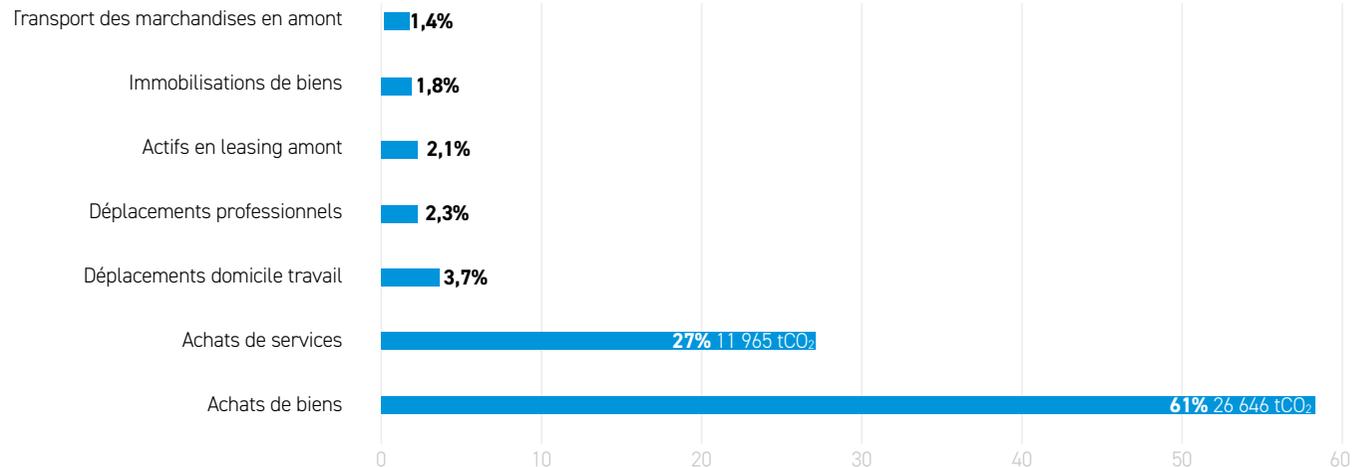
Nous poursuivons notre travail sur le remplacement des sources d'énergie traditionnelle par des sources d'énergie à intensité carbone moins élevée. Dans la ligne de nos réalisations 2023, comme l'association d'un VRV2 (Volume de Réfrigérant Variable) à la chaudière à gaz sur l'un de nos bâtiments³, ou l'installation de panneaux solaires sur 2 000 m² de toiture en Belgique, nous avons continué l'étude pour équiper notre site de Fos-sur-Mer de panneaux photovoltaïques

L'étude 2024 a porté sur la mise en œuvre de l'ensemble des activités directes et induites par chacun des sites de l'entreprise, sur l'année complète d'activité 2023.

Le poste le plus important est lié à nos achats : en effet, la nature de notre activité nécessite l'achat de quantités importantes de métal, en particulier l'acier, dont la production est émettrice. Les achats, comprenant les achats de biens, les achats de services, les locations amont et les immobilisations, constituent le principal enjeu du bilan carbone. Ces postes regroupent 90 % des émissions totales du Scope 3. La majeure partie de l'impact provient des achats de biens (59 %).

Le transport, qui inclut le fret¹ (1,4 %), les déplacements de la flotte de véhicules de l'entreprise (2,3 %), les déplacements professionnels (2,2 %) et les déplacements domicile-travail (3,6 %), constitue le deuxième poste d'émissions, représentant 9,5 % des émissions totales².

Focus sur le Scope 3



(1) Les émissions liées au fret sont ici largement sous-estimées : elles ont été calculées en prenant en compte le coût du transport.

(2) Aussi, les émissions liées à la gestion des déchets, aux fuites de fluides frigorigènes, à l'utilisation des produits vendus et à la fin de vie des produits vendus ont été omises du calcul du bilan carbone faute de données.

(3) Le système VRV est conçu pour une efficacité énergétique optimale dans les grands bâtiments. Grâce à la modulation du débit de réfrigérant, il ajuste automatiquement la consommation d'énergie selon les besoins réels, ce qui réduit le gaspillage et optimise le rendement énergétique.

Transport – domicile travail

Le transport domicile travail représente 1 621 tCO₂. Le bilan CO₂ établi en 2024 est passé par une grande enquête auprès de nos collaborateurs qui a permis de déterminer ces données :

- environ 9 M de km parcourus ;
- aller/retour moyen : 24,5 km ;
- voitures : 77 % des km parcourus, et 95 % de l'impact CO₂;
- train : 14 % des km parcourus, mais 1 % de l'impact CO₂;
- plus de 670 000 km parcourus en mobilité douce (marche à pied, vélo, trottinette, etc).

Transports – déplacements professionnels

Notre bilan carbone se monte à 986 tCO₂e, pour les déplacements professionnels. Il nous a permis de déterminer également ces données :

- plus de 2,4 M de km parcourus ;
- avion : 32 % des km parcourus, et 95 % de l'impact ;
- voitures : 68 % des km parcourus, et 3 % de l'impact.

Pour réduire les émissions de CO₂ liées au transport, nous travaillons sur des programmes et actions comme :

- un programme d'électrification de la flotte automobile et de sensibilisation à un suivi optimisé des véhicules¹ ;
- notre Politique Voyages, qui limite les déplacements et conseille le train, les réunions Teams étant par ailleurs favorisées autant que possible ; une réflexion est en cours pour inciter plus fortement à la diminution de l'usage de l'avion pour la France ;
- l'invitation de nos 350 collaborateurs concernés à participer à la journée du Challenge Mobilité 2023 de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, qui vise à inciter à changer les habitudes de transport pour se rendre au travail et à choisir des mobilités douces ou le télétravail ;
- notre Politique de Travail Hybride, qui réduit les déplacements.



Poster journée mobilité Auvergne Rhône Alpes

Déchets

Nous avons mis en place, depuis plusieurs années, un système de tri qui limite la quantité de déchets non triés, que ce soit dans nos bureaux ou sur nos sites industriels, avec le tri 5 flux : papier cartons, verre, métal, bois et plastique.

100 % de nos déchets dangereux sont traités sur le périmètre Bocard.

Aussi, une signalétique accompagne ce système avec un affichage sur chaque contenant pour éviter les erreurs de tri et augmenter le tri à la source.

Des services de livraison de déjeuners sont proposés sur l'un de nos grands sites. L'un des prestataires, Pollen, utilise un système de boîtes consignées en verre, qui sont nettoyées, réutilisées et acheminées en mobilité douce. Sur 2024, 1001 repas ont été livrés et environ 200 kg d'emballages jetables ont été évités.

Eau

Bocard a consommé 3 243 m³ d'eau en 2024 au périmètre France. Cette consommation est principalement liée à l'hygiène des locaux (toilettes, etc.) et aux activités de tests et d'épreuves de nos produits/process nécessaires pour répondre aux exigences contractuelles de nos clients.

Certains sites de production Bocard ont réalisé des projets remarquables, comme le site du Coteau près de Roanne en Rhône Alpes Auvergne, qui entreprend de recycler l'eau servant aux tests (étanchéité, agitation...) des cuves qu'il fabrique afin de supprimer tout rejet d'eau lié à cette tâche.

En 2025, nous prévoyons de travailler sur une stratégie de gestion raisonnée de l'eau sur tous nos sites.

Etude environnement

En 2024, nous avons mené une étude environnement sur le périmètre France qui a conclu qu'aucun de nos sites, bureaux comme ateliers, ne se trouvent en zone sensible ou d'intérêt environnemental (ZNIEFF, ZICO, etc.).²

Trophée RSE

Chaque année, lors de la Convention qui réunit le Comité de Management Élargi, un Trophée RSE est remis. En 2024, il est allé au Responsable de Business Unit du Coteau, pour les actions mises en place l'année précédente dans le domaine de l'environnement, avec notamment le projet de recyclage d'eau et l'encouragement aux mobilités douces pour les collaborateurs.

(1) La flotte de Bocard comprend au 31/12/2024 380 véhicules, dont 46 véhicules électriques et 26 véhicules hybrides qui représentent donc 19 % du parc. - (2) Une zone sensible est une partie du territoire où la nécessité de préserver le milieu aquatique et les usages qui s'y attachent justifie la mise en œuvre d'un traitement plus rigoureux des eaux résiduaires urbaines avant leur rejet. Le principal critère d'appréciation est le risque d'eutrophisation du milieu.

Chez nos clients

Nous mettons en place des solutions digitales répondant aux enjeux de qualité et traçabilité de nos clients, tout au long du cycle de vie des installations (élaboration des recettes et process, nettoyage des équipements, opération de maintenance). Elles permettent d'optimiser les consommations en eau et en énergie et réduire les pertes matière.

Nous contribuons également à la production d'électricité bas carbone à travers nos clients, producteurs d'électricité nucléaire ou acteurs majeurs des énergies nouvelles (production électrique à partir de biomasse, de déchets).

BocLab et la récupération de chaleur avec stockage

BocLab, notre concours interne pour les innovations, a distingué cette année un projet améliorant une solution Boccard existante de récupération et stockage de chaleur. Cette solution optimise l'efficacité énergétique des procédés industriels à cycles de chauffe et refroidissement désynchronisés, comme par exemple dans le secteur agro-alimentaire où le produit subit des transformations thermiques. Le système, composé de boucles de récupération et d'une cuve de stockage, permet la récupération de chaleur issue des étapes de refroidissement pour la restituer durant les étapes de chauffe. La solution améliorée remplace le système à deux cuves (une chaude et une froide) par une seule. Cela réduit l'encombrement au sol et la quantité de matière nécessaire pour la fabrication des cuves tout en conservant la capacité d'économiser jusqu'à 63 % d'énergie et de réduire 600 à 900 t de CO₂ rejeté dans l'atmosphère.



TrackAdvance®, notre système de data management pour une meilleure compliance & performance

Notre application TrackAdvance® permet de répondre aux enjeux de traçabilité, qualité, performance et validation des opérations en agro-alimentaire et cosmétique. Installée sur plus de 40 sites client, elle collecte des données pour optimiser la performance, la conformité, le reporting et la sauvegarde de ces données. Grâce à une meilleure gestion des données des différents process de nos clients, il est possible de les piloter plus finement : ainsi, sur un site, l'installation de cette solution a permis 30 % d'économie sur l'eau utilisée pour le nettoyage d'installation process.

Focus sur notre démarche Green IT

Chez Boccard, nous réduisons notre empreinte numérique en adoptant des pratiques plus durables :

- Prolongation de la durée de vie des équipements : nous accompagnons l'obsolescence des équipements informatiques pour prolonger leur durée de vie jusqu'à 5 ans au lieu de 3 ans auparavant. Boccard a choisi un prestataire IT qui fournit au personnel des ordinateurs reconditionnés pour la plupart, ne recourant aux produits neufs que lorsque le reconditionné ne peut pas convenir : le coût et l'impact environnemental sont moindres, la démarche est gagnant-gagnant.
- Conception de nouveaux services numériques limitant les flux d'emails et le stockage. Ainsi, en 2024, nous avons déployé DocuSign qui permet de documenter nos flux de signatures internes pour les commandes ou contrats par exemple, et PapiillonVisa, pour les approbations financières internes.
- Installation d'un navigateur plus responsable : ECOSIA, un navigateur de recherche plus responsable, est installé par défaut sur les ordinateurs de tous nos collaborateurs.

Plan d'action

- Calculer le bilan carbone (Scopes 1, 2 et 3) Monde en 2025.
- Définir notre trajectoire de décarbonation pour atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.
- Établir un plan de sobriété énergétique intégrant l'accroissement de la part du photovoltaïque dans notre mix énergétique.
- Définir une stratégie raisonnée de l'eau sur tous nos sites.
- Améliorer la mesure de nos déchets pour mieux les gérer et les revaloriser.
- Recenser et promouvoir nos offres éco-responsables.



Panneaux photovoltaïques installés sur le toit de notre site en Belgique

ENJEU ACHATS RESPONSABLES





Objectifs pour Développement Durable de 2030 des Nations Unies

Objectif

Équilibrer l'impératif de maîtrise des coûts avec les exigences de qualité, de délai et de responsabilité sociale & environnementale dans nos pratiques.

Engagements

- Former 100 % des acheteurs Boccard aux achats responsables en 2025.
- Évaluer les principaux fournisseurs, représentant au moins 70 % du volume annuel d'achat en France sur leurs engagements RSE.
- Porter à 50 % la part de nos fournisseurs préférentiels qui respecteront nos exigences RSE d'ici 2026 (augmentation de 10 % de cet objectif dans les années à venir).

Actions phares

Notre approche des achats responsables s'intègre dans la démarche RSE Boccard. Nos relations avec nos prestataires externes (fournisseurs et sous-traitants) sont à la fois orientées

vers la performance de nos achats et s'inscrivent dans une logique RSE comprenant quatre dimensions :

- engagement de notre supply chain sur les enjeux RSE ;
- transparence et lutte contre la fraude et la contrefaçon ;
- intégrité dans la conduite des affaires ;
- dimension locale et durable.

Engagement de notre supply chain sur les enjeux RSE

En 2023, nous avons mené une étude sur nos cent plus importants prestataires externes en termes de chiffres d'affaires, afin de qualifier leur maturité RSE. Sur la base des dossiers de référencement et des sites internet des prestataires externes, il avait été établi que 44 % déclaraient pratiquer une démarche RSE et 11 % avoir une certification ou un label, par exemple ECOVADIS.

	2023
Nombre total des prestataires externes étudiés *	100
Nombre pratiquant une démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise	44
Nombre déclarant une certification ou un label	11

* 100 fournisseurs les plus importants en chiffre d'affaires

En 2024, nous avons approfondi la connaissance de nos prestataires externes en étendant le panel étudié à ceux ayant un chiffre d'affaires supérieur à 100 000 €, soit 142 fournisseurs. Nous leur avons demandé de répondre à notre enquête ; 44 % des prestataires externes ont répondu et parmi eux :

- 83 % ont répondu 'oui' à la question 'la direction de votre entreprise a-t-elle établi des principes RSE' ;
- 36 % des répondants ont indiqué avoir une médaille, un label ou une certification RSE.

Par ailleurs, au cours de l'année 2024, nous avons quantifié la maturité RSE de nos 60 prestataires externes en contrat cadre¹ à partir des dossiers de référencement :

- 54 % ont une démarche RSE ;
- 21 % ont une certification de type Ecovadis ;
- les 25 % restant sont des structures de petite taille et de proximité ne communiquant pas sur leur gouvernance ou sur leurs actions sociales et environnementales.

Une transparence et une lutte contre la corruption, la fraude et la contrefaçon

La promotion de la transparence ainsi que la lutte contre la corruption, la fraude et la contrefaçon sont des enjeux fondamentaux dans le domaine industriel. Ainsi :

- 100 % de nos conditions contractuelles intègrent une clause qui engage nos prestataires externes à promouvoir la transparence et lutter contre la corruption, les fraudes et contrefaçons ;
- 100 % de nos prestataires externes s'engagent sur nos clauses de lutte contre la corruption, la fraude et la contrefaçon ;
- dans le domaine nucléaire, une charte spécifique qui vise à améliorer la sûreté nucléaire, en faisant la promotion de la transparence et luttant contre la contrefaçon et la fraude, a été mise en place et est signée par 90 % nos partenaires sur ce marché ;
- 69 audits de prestataires externes ont été réalisés par Boccard afin de, notamment, qualifier le processus de garantie de la traçabilité pour nos prestataires externes.

L'intégrité

L'honnêteté et l'intégrité sont au cœur de notre processus et de nos transactions commerciales. Les conflits d'intérêts et toute forme de corruption sont proscrits.

(1) Le contrat cadre est un contrat dans lequel les parties ont rédigé des accords sur le déroulement des prochains échanges.

Le service des Achats est tenu d'agir en conformité avec BocEthic, le programme d'éthique des affaires de Boccard, comme tous les collaborateurs.

100 % de nos 26 acheteurs basés en France et de nos 30 acheteurs basés à l'international ont été sensibilisés au Code de Conduite Boccard.

Une dimension locale et durable

A performance et coût égal tenant compte de la nature et des exigences des projets, l'approche Boccard privilégie les prestataires externes locaux, pour un double bénéfice : réduction des délais de transports et réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre.

Ainsi, en 2024, 71 %² de nos achats en valeur sont des achats locaux, c'est-à-dire ont été effectués dans le pays de l'entité acheteuse.



Code de Conduite Boccard

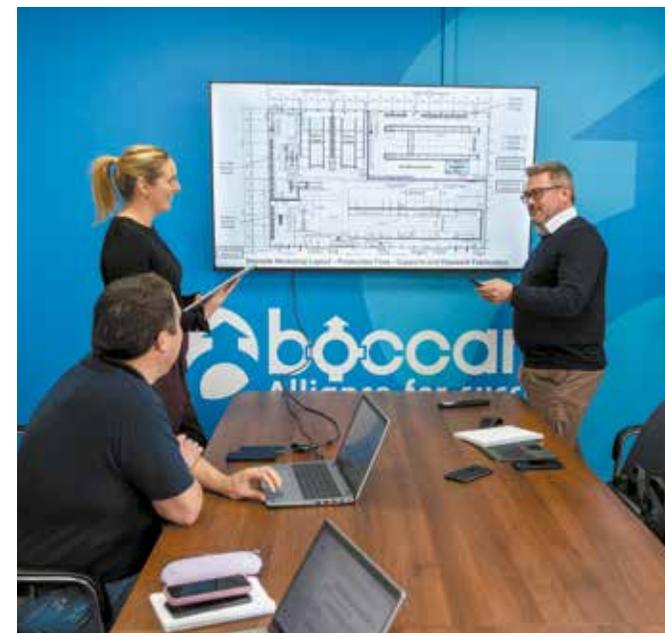
Vêtements de travail : un projet achat de centralisation et d'amélioration de la gestion de ces équipements de protection individuelle

En 2024 a démarré un vaste travail sur le périmètre géographique France autour de l'amélioration de la gestion des vêtements de travail. L'objectif de ce projet était de centraliser la gestion de ces Equipements de Protection Individuelle (EPI), optimiser leur coût ainsi que de renforcer le critère de sécurité pour les porteurs des vêtements tout en intégrant la notion de cycle de vie des produits. En effet, Boccard doit fournir ces EPI à plus de 900 collaborateurs, avec en moyenne une dotation de cinq vêtements par collaborateur. Ces vêtements sont traités avec des produits pour un rôle protecteur adéquat. Ils doivent donc être entretenus selon des règles précises, entre autres pour conserver ce rôle protecteur dans la durée et minimiser l'impact environnemental de ces produits que l'on retrouve dans les effluents de lavage. Auparavant, l'absence de centralisation ne permettait pas de garantir le traitement conforme de ces vêtements. La solution mise en place permet de garantir :

- Le lavage et le traitement des vêtements de travail selon les exigences du fabricant pour une durée de vie prolongée et une remise aux normes techniques ;
- Le traitement des effluents de lavage selon les exigences réglementaires afin de traiter les eaux polluées ;
- La réparation des vêtements de travail afin d'accroître la durabilité du produit ;
- Le traitement du produit en fin de vie.

À fin 2024, 75 % des collaborateurs étaient couverts par cette solution.

(2) Pourcentage obtenu en moyenne des achats des entités basées en France, Belgique, Pologne et USA



Collaborateurs définissant des spécifications entraînant des achats

Plan d'action

- Renforcer la qualité de notre information en ce qui concerne les démarches RSE de nos prestataires externes avec qui les échanges sont récurrents et réalisant plus de 100 000 € de chiffre d'affaires.
- Intégrer dans le cadre de la sélection des offres de nos prestataires externes des critères RSE.
- Former et sensibiliser aux bonnes pratiques des achats responsables nos acheteurs France et international.

ENJEU ÉTHIQUE DES AFFAIRES



Objectifs pour Développement Durable de 2030 des Nations Unies

Enjeu

Favoriser des dispositifs et une gouvernance pour permettre un business responsable et éthique.

Actions phares

En 2024, nous avons totalement finalisé notre programme éthique 'BocEthic' et l'avons intégré dans notre système de management, le BMS (Boccard Management System), ainsi que sur nos sites intranet et internet Boccard.

Notre programme BocEthic se compose de la cartographie des risques anti-corruption, de la Charte BocEthic, du Code de Conduite BocEthic, de la procédure Cadeaux & Invitations, de la procédure d'évaluation éthique des tiers et enfin du dispositif d'alertes professionnelles Boccard.

Notre programme est à la pointe du digital : il comprend une plateforme d'évaluation éthique des tiers appelée IndueD mise en œuvre en partenariat avec la société Altares, et une plateforme externe de lancement et de traitement d'alertes professionnelles nommée SafeCall.

Nous avons par ailleurs débuté la phase de déploiement de notre programme BocEthic avec une sensibilisation de la BocLeadershipTeam, le Comité de Management Élargi de Boccard, lors de la Convention Boccard qui s'est tenue en septembre 2024, puis la diffusion du programme par email aux employés de Boccard Monde en décembre 2024. Aussi, nous avons créé un réseau d'ambassadeurs BocEthic à travers Boccard Monde pour permettre un déploiement efficient et robuste du programme BocEthic sur 2025. Enfin, le travail sur la sécurité des Systèmes d'Information s'est poursuivi.

1. BocEthic Cartographie des risques de corruption

La Direction Juridique, Compliance & Assurances avait mis à jour la cartographie des risques de corruption de la société Boccard en suivant les recommandations de l'Agence Française Anti-corruption (AFA) en 2023. Cette mise à jour avait mobilisé pas moins de 46 personnes interviewées avec des questionnaires adaptés à chacun des processus et des fonctions. La cartographie des risques a été formellement validée par l'instance dirigeante le 22 janvier 2024.

La Charte BocEthic

Créée en 2014, la Charte BocEthic contient les grands principes éthiques promus par Boccard. La refonte de la Charte BocEthic avait débuté en 2023, dans un souci de clarifier les principes couverts par la charte, et avait fait l'objet de dernières modifications début 2024 à la demande de la Direction Générale. La Charte BocEthic a été signée le 28 février 2024 par cette instance dirigeante.

Déploiement du Code de Conduite BocEthic

Le Code de Conduite BocEthic a été conçu en 2023 pour guider chacun en expliquant les bonnes pratiques à adopter et les

comportements à bannir, en utilisant des exemples précis. Ce Code informe chacun de la gouvernance de l'éthique au sein des entités Boccard en mettant en évidence les rôles joués par le Comité BocEthic et le Comité Exécutif. La Direction Générale l'a validé le 28 février 2024. Les thématiques couvertes par le Code de Conduite BocEthic sont les suivantes :

1. Domaine de la sécurité, de la santé, de la protection des personnes et de l'environnement

- 1.1. Atteintes graves aux droits et à la protection des personnes
 - A. Discrimination et harcèlement (moral, physique ou sexuel)
 - B. Travail forcé et atteinte à la liberté syndicale
- 1.2. Atteintes graves à la protection des données personnelles
- 1.3. Atteintes graves à l'environnement
- 1.4. Non-respect des règles d'hygiène, de santé et sécurité
- 1.5. Sûreté nucléaire et articles contrefaits, frauduleux et suspects (CFSI)¹

2. Domaine économique et financier

- 2.1. Informations confidentielles, propriété intellectuelle
- 2.2. Fraude, vol, escroquerie, abus de biens sociaux
- 2.3. Blanchiment de capitaux, fraude fiscale
- 2.4. Violation du droit de la concurrence
- 2.5. Conflits d'intérêts
- 2.6. Corruption, trafic d'influence, manquement aux règles encadrant les cadeaux et invitations ainsi que le mécénat et le sponsoring
- 2.7. Non-respect des sanctions internationales et embargos

3. Amélioration continue : le Boccard Management System

(1) Counterfeit, Fraudulent, and Suspect Items : articles contrefaits, frauduleux et suspects (CFSI)

Exprimez-vous !



Lancez anonymement une alerte sur votre lieu de travail

Sur Internet



Par téléphone
00 800 7233 2255




Canal de denuncias



Informa de prácticas indebidas en el lugar de trabajo de forma anónima



Safe Call boccard

Angkat Bicara



Laporkan pelanggaran di tempat kerja secara anonim



Safe Call boccard

Canal de denuncias



Informa de prácticas indebidas en el lugar de trabajo de forma anónima



Safe Call boccard

Odezwił się



Zgłoś niewłaściwe postępowanie w miejscu pracy anonimowo



Safe Call boccard

Não se cale



Denuncie comportamentos inadequados no local de trabalho de forma anónima



Safe Call boccard

Fă-te auzit(ă)



Raportează o faptă greșită la locul de muncă în mod anonim



Safe Call boccard

Speak Up!



Report wrong doing in the workplace anonymously



Safe Call boccard

Affiche Safecall, déclinée en huit langues

Elaboration des procédures du programme BocEthic

Le programme BocEthic met en lumière trois procédures phares qui permettent d'agir en respect avec les principes éthiques de Boccard dans le cas d'une situation d'éthique complexe.

Procédure Cadeaux et Invitations

Cette procédure s'inscrit dans la continuité du Code de Conduite BocEthic et fixe les règles encadrant les cadeaux et invitations applicables à l'ensemble des entités Boccard. Une collaboration a eu lieu entre la Direction Juridique, Compliance et Assurances et l'ensemble des Responsables de Business Units pour définir un montant plafond sur douze mois glissants s'agissant d'une personne physique, en fonction du niveau de vie moyen du pays d'implantation de l'entité Boccard concernée. Cette collaboration a également permis des échanges pour mieux comprendre les pratiques en vigueur au sein des entités Boccard à travers le monde et identifier les ajustements des pratiques à réaliser pour se conformer à la procédure.

Procédure du dispositif d'alertes professionnelles Boccard

La procédure du dispositif d'alertes professionnelles Boccard est conçue pour accompagner chaque étape du signalement. Elle précise qui peut lancer une alerte, quels comportements sont concernés et quels acteurs interviennent dans le processus. Elle garantit aussi la protection des lanceurs d'alerte et des tiers impliqués. Ensuite, elle explique concrètement comment soumettre une alerte et détaille enfin son traitement et suivi.

Procédure d'évaluation éthique des tiers

Cette procédure d'évaluation éthique des tiers a pour objectif de prémunir Boccard contre les risques de sanctions ou de

réputation liés à la mise en œuvre de pratiques à risque de la part de ses partenaires, dans le cadre des relations d'affaires. Cette procédure détaille les étapes du processus d'évaluation éthique des tiers :

- **Etape 1** : identification des tiers, et notamment en lien avec la cartographie des risques.
- **Etape 2** : évaluation de l'intégrité des tiers à risque de corruption accru par un screening via la plateforme compliance partenaire.
- **Etape 3** : modalités de la mise en place des mesures de vigilance modérées et renforcées.
- **Etape 4** : renouvellement, mise à jour et archivage du processus d'évaluation.

Cette procédure décrit également les acteurs de la procédure d'évaluation éthique des tiers et la façon dont son efficacité est assurée par Boccard.

Renforcement de notre dispositif d'alertes professionnelles

Depuis 2017, bocethic@boccard.com, une adresse email largement communiquée en interne, permettait de signaler les préoccupations éthiques sans avoir à passer par sa hiérarchie. Ces dernières années, Boccard a investi pour rendre son dispositif d'alertes professionnelles plus robuste, en contractualisant la mise en place d'une plateforme externe d'alertes, opérée par la société Safecall, l'un des leaders de ce domaine.

Cette plateforme permet à chacun, interne comme externe à l'entreprise, de signaler des comportements et des incidents illégaux ou contraires à l'éthique, y compris toutes les questions abordées dans le Code de Conduite BocEthic.

Accessibilité : la plateforme est accessible à tous les salariés,

partenaires et parties prenantes, assurant une large couverture et accessibilité : (à la fois sur l'internet et l'intranet de Boccard).

Identité : Safecall permet de soumettre des alertes de manière anonyme, semi-anonyme ou non anonyme, selon le niveau de confidentialité souhaité par le lanceur d'alerte.

Langues : cette plateforme est disponible dans toutes les langues utilisées par Boccard, assurant une compréhension et un accès faciles pour tous les utilisateurs.

Expertise : un aspect spécifique de Safecall est le fait que le premier point de contact pour chaque lanceur d'alerte est noté et pris en charge par des professionnels externes à Boccard, spécialisés dans la réception des alertes, ce qui accroît encore la confiance dans le dispositif.

Prise en charge : Safecall soumettra l'alerte reçue à la Direction Juridique, Compliance & Assurances qui la transmettra aux membres du comité BocEthic sélectionnés, selon la nature de l'alerte. Si l'alerte concernait un membre du comité BocEthic, cette personne serait évidemment exclue du traitement de l'alerte.

Début 2025, un message automatique de réponse a été programmé sur la boîte email bocethic@boccard.com pour informer tout lanceur d'alerte que les alertes professionnelles doivent désormais être émises via la plateforme Safecall.



Affiche BocEthic, déclinée en huit langues

Suivi des alertes professionnelles Boccard en France - au 31 décembre 2024

	2024
Nombre	7 (dont 2 alertes reçues en 2023 qui ont été clôturées en 2024) - 6 alertes concernent la France et 1 alerte concernant l'international
Nature	7 suspicions de CFSI (Counterfeit, Fraudulent and Suspect Items - Articles contrefaits, frauduleux et suspects) dans le domaine nucléaire, dont 1 plus large intégrant également des doutes sur des pratiques managériales dans un atelier de production
Traitement	7 alertes clôturées dont 2 cas de CFSI avérés.

(Données au 13 mars 2025)

Refonte et digitalisation de notre dispositif d'évaluation éthique des tiers

Ces dernières années, nous avons travaillé à la refonte et la digitalisation de notre dispositif d'évaluation éthique des tiers. C'est chose faite en 2024 : la plateforme, appelée IndueD, mise en œuvre en partenariat avec la société Altares, contient les tiers de Boccard France ayant été identifiés comme devant être évalués sur le plan de l'éthique dans le cadre de la cartographie des risques validée le 22 janvier 2024. La plateforme a fait l'objet d'un paramétrage adapté et génère un Score Compliance en tenant compte des critères suivants :

- indicateur Pays
- indicateur Activité
- indicateur Personne Politiquement Exposée (PEP pour *Politically Exposed Person*)
- indicateur Sanctions
- indicateur Presse négative

En fonction du Score Compliance obtenu pour un tiers donné, la procédure d'évaluation éthique des tiers définit le plan d'actions à déployer pour gérer le cas.

Création d'un réseau d'Ambassadeurs BocEthic au sein de Boccard Monde

Un réseau d'Ambassadeurs BocEthic a été constitué au sein de Boccard Monde en 2024. Fort de près de 20 personnes, ce réseau a d'abord apporté son aide pour la revue des traductions des documents constituant le programme BocEthic dans 7 langues utilisées chez Boccard. Cette collaboration s'est poursuivie début 2025 avec leur sensibilisation au programme BocEthic et leur mobilisation pour la mise en œuvre d'une campagne d'affichage sur l'ensemble des sites Boccard dans le monde. Cette campagne d'affichage comporte une affiche explicative du programme BocEthic et une affiche dédiée à Safecall comportant un QR code permettant de se rendre directement sur la plateforme d'alertes professionnelles.



Affiche BocEthic et affiche Safecall, disposées sur nos sites en France et à l'international

Sensibilisation au programme BocEthic

En 2024, nous avons entamé le déploiement de notre programme BocEthic avec une sensibilisation de la BocLeadership-Team, le Comité de management élargi, lors de la Convention Boccard qui s'est tenue en septembre 2024. La totalité des membres de la BocLeadershipTeam présents à la Convention ont été sensibilisés au programme BocEthic par la Directrice Juridique, Compliance & Assurances Boccard et 88,88 % d'entre eux (40/45) ont participé au quizz pour tester leurs connaissances avec un taux de réussite de 84,38 %.

Sur le dernier trimestre 2024, les personnes amenées à recevoir et traiter les alertes sur la plateforme Safecall ont été formées à la bonne utilisation de la plateforme.

L'ensemble des collaborateurs de Boccard Monde disposant d'une adresse email ont été sensibilisés au programme BocEthic par une communication email initiée le 23 décembre 2024, signée par la Direction Générale, qui se poursuit avec des rappels réguliers en France et à l'international.

Début 2025, les Ambassadeurs BocEthic ont été sensibilisés au programme BocEthic dans le cadre de leur sollicitation pour mettre en œuvre la campagne d'affichage pour promouvoir le programme.

Depuis 2022, notre dispositif BocEthic fait partie du parcours d'intégration des nouveaux arrivants.

Bilan du Comité BocEthic

Le Comité BocEthic, organe de gouvernance de l'éthique au sein du réseau des entreprises Boccard, est composé de la Directrice Juridique, Compliance & Assurances, du Directeur Ressources Humaines, Communication et RSE, du Directeur Excellence Opérationnelle, du Directeur Finance et du Directeur Achats.

Le 21 octobre 2024, le comité a dressé un bilan et défini les perspectives d'amélioration du programme BocEthic, approuvant les documents constitutifs du programme BocEthic actualisé, la digitalisation du dispositif BocEthic, un nouveau logo pour le programme BocEthic, et la constitution d'un réseau d'Ambassadeurs BocEthic à l'international. Il a établi également un bilan sur les parties éthiques abordées lors de la Convention 2024.

2. Systèmes d'information

Protection des données personnelles et sécurité des systèmes d'information

En 2024, nous avons poursuivi notre démarche de conformité en prévoyant une revue de notre documentation (registre des traitements, politiques et procédures) ainsi qu'en sécurisant nos contrats avec nos sous-traitants grâce à l'adoption de clauses RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) adaptées.

Nous avons également mis au point un standard contractuel sur la cyber-sécurité et la protection des données personnelles pour nos sous-traitants en coordination avec le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information.

Nous avons démarré une démarche de cartographie des données incluant les données personnelles en vue de générer une analyse de risque et un 'privacy impact assessment' (PIA).

Formations et sensibilisations autour de la sécurité des systèmes d'information

En 2024, notre Direction du Digital a monté un programme de formation complet pour tout salarié disposant d'un profil IT Bocard concernant la sécurité des systèmes d'information. Ce programme de formation, composé de six modules différents, est géré via la plateforme MetaCompliance et a été proposé en 2024 de façon élective à nos collaborateurs.

Renforcement de la sécurité des systèmes d'information

Modules de formation	Taille de la population à sensibiliser	Taux de participation
Physical Security (Extended Languages) (3) v1.0	484	26,28 %
Password Safety (Extended Languages) (3) v1.0	524	28,45 %
Malicious Software (Extended Languages) (3) v1.0	580	31,49 %
Internet Security (Extended Languages) (3) v1.0	629	34,15 %
Information Security (Extended Languages) (3) v1.0	691	37,51 %
Cyber Security Introduction (Extended Languages) (2) v1.0	736	39,96 %

L'Authentification Multifacteurs a été renforcée en vue de sécuriser notre système d'information.

En 2024, Microsoft Intune a été déployé pour gérer et sécuriser les appareils et applications au sein de l'organisation, permettant une gestion centralisée des politiques de sécurité. Les *security baselines* ont été mises en place pour appliquer des configurations de sécurité standardisées, assurant ainsi une protection renforcée contre les menaces potentielles.

Fin 2024, la Direction Juridique, Compliance & Assurances et le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information ont débuté la préparation d'un appel d'offres assureurs auprès de deux courtiers sur l'assurance Responsabilité Civile Cybersécurité.

Nos services IT assurent la mise en œuvre et le suivi de nos politiques d'identification et de gestion des mots de passe, tout en veillant à la protection des systèmes via la gestion des firewalls et antivirus.

Par ailleurs, nos procédures de sécurité physique incluent la surveillance des accès aux locaux ainsi que la gestion des systèmes d'alarme et de fermeture des sites.

Plan d'action

- Poursuivre la sensibilisation régulière de nos collaborateurs notamment en mettant en place des sessions e-learning.
- Poursuivre l'animation du réseau des Ambassadeurs BocEthic au sein de Bocard Monde pour renforcer le déploiement du programme BocEthic.
- Poursuivre l'évaluation éthique des tiers sur la plateforme IndueD et conduire le plan d'actions en fonction du Score Compliance du tiers.

ENJEU SOCIÉTAL





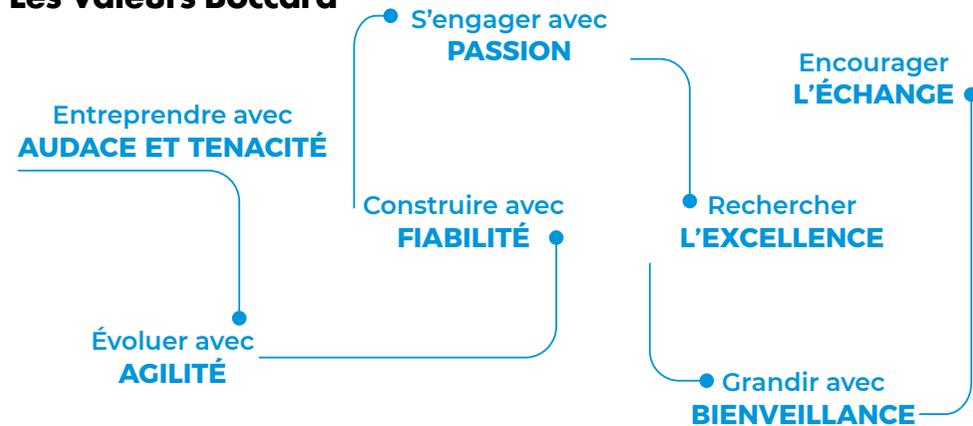
Objectifs pour Développement Durable de 2030 des Nations Unies

Objectif

Faire vivre nos valeurs d'entreprise et notre mission 'Boccard Life & Energy Solutions : Caring for People and Planet' en contribuant à notre écosystème et en soutenant en particulier la jeunesse prometteuse et les personnes fragiles.

Actions phares

Les Valeurs Boccard



Le Fonds de Dotation Boccard

Boccard a choisi d'orienter ses investissements sociaux vers la jeunesse prometteuse et vers les personnes vulnérables, en ligne avec sa mission 'Caring for People and Planet'.

Les bourses

La vocation principale de notre Fonds de Dotation est de contribuer au financement des études supérieures de jeunes méritants. Les étudiants retenus sont titulaires d'un baccalauréat avec mention Bien ou Très Bien et répondent aux critères financiers d'éligibilité à une bourse du Crous¹.

Ces jeunes sont issus principalement de 4 écoles partenaires (Institut National des Sciences Appliquées de Lyon - INSA Lyon, Ecole La Mache, MADE IN Sainte-Marie Lyon, ECAM LaSalle).

Véritable escalier social, le Fonds attribue une bourse au jeune. Chaque étudiant est coaché par un salarié volontaire de Boccard pour l'aider dans la réussite de ses études et participer à son intégration dans le monde professionnel (stages, mises en relation, réflexions sur l'orientation professionnelle, préparation aux entretiens d'embauches, etc).

C'est plus de 330 étudiants que Boccard a ainsi soutenu depuis 2017.



Soirée de lancement de la promotion 2024/2025 des bourses Boccard avec certains de nos parrains, marraines et filleuls en présentiel, d'autres en Teams.

(1) CROUS : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

L'insertion professionnelle et le soutien aux personnes fragiles

Nous soutenons Le Foyer Notre-Dame des Sans-Abri, qui met en place des initiatives favorisant la réinsertion professionnelle et qui vient en aide aux personnes isolées - hommes ou femmes - ainsi qu'aux familles en très grande difficulté. Régulièrement, Bocardard participe à une initiative de Notre Dame des Sans Abri, 'les arbres de la solidarité' : l'association propose aux entreprises de participer à son financement en achetant des arbres qui sont ensuite plantés dans la métropole de Lyon.



Le CLEF

Des femmes isolées et en grande précarité ainsi que leurs enfants sont hébergés au CLEF, le Centre et Logements pour Enfants et Femmes à Lyon. Avec plus de 50 logements, une crèche, et un accompagnement professionnel pour aider ces femmes à se reconstruire et se réinsérer, le CLEF a vocation à les appuyer pour retrouver une pleine autonomie.

L'association Notre Dame des Sans Abri qui porte le projet a permis à notre Fond de Dotation de les soutenir financièrement aux côtés d'autres entreprises.

Bocardard fait aussi partie des 22 membres fondateurs de L'Entreprise des Possibles, un collectif d'entreprises de la métropole lyonnaise dont l'objectif est de faciliter la réintégration dans la société de personnes défavorisées.



Les partenariats écoles

Depuis 2015, Bocardard fait partie des grands mécènes de l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA). En effet, nous avons un lien de proximité avec cette prestigieuse école dont un grand nombre de nos collaborateurs sont issus, et qui est située non loin de notre siège social de Villeurbanne.

À ce titre, Bocardard accompagne les grands projets de l'INSA à travers leur Fondation. Ainsi, en 2024, nous avons décidé de parrainer la promotion 'Génie Énergétique' en accompagnant ses 60 étudiants pendant les trois années de leur parcours de formation et de professionnalisation : animation de conférences thématiques, visites de nos ateliers, job dating, événements durant l'année, etc.

Nous avons ainsi contribué en 2024 au financement d'un nouveau bâtiment et du laboratoire de langues de l'école La Mache.

Nous soutenons de longue date le bureau des sports de l'INSA, qui en retour nous prête main forte pour l'organisation d'un tournoi de rugby masculin, féminin et mixte qui réunit chaque année une centaine d'étudiants d'écoles d'ingénieurs principalement et des équipes de rugby Bocardard : la Bocardard's Cup.



120 participants pour la 9^e éditions de la Boccard's Cup 2024



Événement promotion 'Génie Énergétique' avec les étudiants et les représentants Bocardard

Le mécénat sportif

Bocardard s'est mobilisée aux côtés du LOU Rugby pour devenir Mécène Majeur de l'équipe Elite Masculine en 2024. L'objectif est triple : encourager les 30 jeunes de cette équipe Elite dans leur parcours d'excellence sportive, permettre leur accompagnement académique et les soutenir dans leur intégration professionnelle.



Maillot du Lou Rugby avec le logotype Bocardard

Partenariats et échanges avec le monde étudiant

Promouvoir les métiers d'ingénieurs et les métiers techniques auprès des étudiantes

En 2024, Boccard a identifié plus de 20 collaboratrices intéressées pour partager leur expérience d'ingénieure ou de technicienne auprès des publics d'étudiantes. Les métiers de Boccard sont en effet traditionnellement perçus comme masculins et nous avons à cœur de témoigner qu'ils permettent de s'épanouir, que l'on soit homme ou femme. Boccard est devenu partenaire de l'association Elles Bougent, dont l'objectif est de faire rencontrer aux jeunes filles des femmes ingénieures et techniciennes pour échanger sans tabou sur leurs parcours et leurs métiers et faire découvrir toute la richesse des filières scientifiques et technologiques.

Elles bougent

Des stages et des alternances

Depuis des années, nous mettons en place des partenariats avec différentes écoles et proposons des stages et des formations en alternance pour préparer le projet professionnel des jeunes : environ 70 stagiaires et alternants sont accueillis et formés chaque année en France : nous les appelons BocStudents.



Depuis 2024, nos BocStudents bénéficient d'un programme d'accueil spécifique sur une journée avec présentation de la société, des métiers, jeux et moment convivial. Nous lançons aussi pour la promotion 2024/2025 une journée focalisée sur conseil carrière au mois de mai qui devrait réunir une quarantaine de jeunes : nos stagiaires et alternants ainsi que les jeunes bénéficiant de bourses Boccard.



Certains de nos BocStudents en visite d'atelier

Les sites ouvrent aussi régulièrement leurs portes pour des visites d'atelier, que ce soit pour des étudiants ou pour les familles du personnel, comme ici au Portugal.



Journée des familles au Portugal.

Soutien aux reconversions et recrutement : gagnant-gagnant

En novembre 2024, Boccard a initié son programme de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), qui vise à recruter des personnes en reconversion pour les former aux métiers d'opérateur orbital et d'opérateur en tuyauterie.

Notre objectif ? Recruter 12 futurs collaborateurs, 6 pour Boccard et 6 pour Ponticelli, société avec laquelle nous travaillons en groupement sur le projet d'extension de l'usine d'enrichissement d'uranium Georges Besse 2 au Tricastin.

Plus d'une centaine de candidats ont été sélectionnés par France Travail, dont environ 80 se sont réunis à l'atelier du groupement à Pierrelatte pour une présentation collective des métiers et des entreprises, puis des entretiens individuels de recrutement.

25 candidats ont été retenus, puis ont ensuite été évalués en situation pratique. Les 12 personnes sélectionnées ainsi ont suivi une formation pratique et théorique de 4 mois, avant d'intégrer nos équipes en CDD au début du 2^e trimestre 2025.

Boccard a déjà recruté près d'une centaine de personnes via des dispositifs similaires avec les organismes de type France Travail depuis 2012. Cet engagement permet de répondre à nos besoins de recrutement, dans un contexte de tension au sein de la filière nucléaire où le personnel qualifié manque, tout en qualifiant pour ce secteur des personnes en recherche d'emploi.

Initiatives solidaires sur nos sites

En Roumanie : Boccard Romania s'est associée à une organisation soutenant des enfants défavorisés. À l'occasion de Noël, l'association a lancé l'initiative 'Lettres au Père Noël', collectant des lettres touchantes écrites par les enfants. L'équipe Boccard a participé en offrant des jouets et des livres figurant sur leurs listes de souhaits, contribuant ainsi à un moment de joie pour ces enfants.

Au Mexique : la société a fait un don à la Soffy Foundation, qui apporte un soutien complet aux familles d'enfants et d'adolescents atteints de cancer et de maladies chroniques dégénératives. L'équipe de Boccard Meura Mexico a préparé des colis pour 30 jeunes comprenant un livre, une tenue de

sport confortable pour les séances de dialyse et une lettre de chaque membre de l'équipe. Un petit garçon, accompagnée de sa mère, est venue partager son combat contre la maladie. Ce moment a permis de mieux comprendre et d'éprouver de l'empathie envers toutes les personnes vivant avec une maladie au quotidien, qu'elles soient directement concernées ou qu'elles soutiennent un proche. Une sensibilisation à l'importance de la nutrition a accompagné ce projet.

A Dunkerque : Boccard a soutenu financièrement le Championnat Leader Open Paragolf 2024, un événement qui célèbre la diversité et met en lumière les talents de tous les participants.

Plan d'action

- Poursuivre les partenariats engagés à travers le Fonds de Dotation.
- Encourager le plus grand nombre de collaborateurs à s'engager dans des actions solidaires.
- Inciter tous les sites Boccard à soutenir des actions solidaires.



Les participants au programme POEI

INDICATEURS



Indicateurs

Social - Safety First					
Santé et sécurité (1)					
	Unité	2023 France	2024 France	2023 Monde	2024 Monde
Part des sites sur lesquels une évaluation des risques pour la santé et la sécurité des employés a été effectuée	%	100	100	100	100
Total accidents du travail (avec et sans arrêt)	Nombre	49	36	68	51
Accidents du travail avec arrêt	Nombre	7	8	20	18
Accidents du travail sans arrêt	Nombre	42	28	48	35
Jours perdus en raison d'accidents du travail (2)	Nombre	395	497	813	537
TF1 : nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées (3)	Nombre/millions d'heures travaillées	3,67	4,12	4,23	3,33
TF2 : nombre d'accidents déclarés par million d'heures travaillées	Nombre/millions d'heures travaillées	25,69	18,52	0,17	0,10
TF3 : nombre d'accidents déclarés et bénins par million d'heures travaillées	Nombre/millions d'heures travaillées	28,84	23,67	ND	ND
Indice de fréquence des accidents de travail : nombre moyen d'accidents avec arrêt pour 1 000 personnes	Nombre/millier de collaborateurs	5,87	6,59	6,77	2,08
TG : Taux de gravité des accidents de travail : nombre de journées de travail perdues pour 1 000 heures travaillées	Nombre/millier d'heures travaillées (1)	0,26	0,2	14,39	9,79
Indice de gravité : total des taux d'incapacité permanente pour 1 000 heures travaillées	% / millier d'heures travaillées	0,26	0	ND	ND

(1) Salariés Bocard et d'entreprises de travail temporaire - (2) Hors maladies professionnelles.

(3) La Politique Sécurité et Prévention de Bocard indique clairement que l'objectif est zéro accident. Nous suivons également notre performance sécurité en fonction d'un benchmark industrie CTNA (Comité Technique National « A » - industrie de la métallurgie) ; ce TF1 CTNA était à 15,5 sur la dernière période disponible (2021)

Social - Nos collaborateurs					
Effectif					
	Unité	2023 France	2024 France	2023 Monde	2024 Monde
Total collaborateurs (contrats permanents et contrats non permanents)	Nombre	1 385	1 508	2 351	2 568
Collaborateurs ayant un contrat permanent	Nombre	1 298	1 414	2 077	2 263
Collaborateurs ayant un contrat non permanent	Nombre	87	94	274	305
Collaborateurs ayant un autre type de contrat	Nombre	160	133	369	369
Femmes (contrats permanents et contrats non permanents)	Nombre	242	286	424	485
Hommes (contrats permanents et contrats non permanents)	Nombre	1 143	1 222	1 927	2 083
Part des femmes dans l'effectif total	%	17	19	18	19
Part des hommes dans l'effectif total	%	83	81	82	81
Collaborateurs s'identifiant à un autre genre (1)	Nombre	1	1	1	1
Collaborateurs de moins de 20 ans (2)	Nombre	19	16	ND	ND
Collaborateurs de 20 ans à 29 ans (2)	Nombre	268	186	ND	ND
Collaborateurs de 30 ans à 39 ans (2)	Nombre	416	334	ND	ND
Collaborateurs de 40 ans à 49 ans (2)	Nombre	350	310	ND	ND
Collaborateurs de 50 ans et plus (2)	Nombre	332	294	ND	ND
Collaborateurs cadre (2)	Nombre	545	560	ND	ND
Collaborateurs non cadre (2)	Nombre	840	808	ND	ND
Collaborateurs ayant un contrat permanent travaillant à temps complet	Nombre	1 257	1 365	ND	ND
Collaborateurs ayant un contrat permanent travaillant à temps partiel	Nombre	41	49	ND	ND
Collaborateurs ayant un contrat non permanent travaillant à temps complet	Nombre	85	93	ND	ND
Collaborateurs ayant un contrat non permanent travaillant à temps partiel	Nombre	2	1	ND	ND

(1) Déclaratif par les intéressés - (2) au 31/12, hors sociétés LLT et MD Energies

Bien-être					
	Unité	2023 France	2024 France	2023 Monde	2024 Monde
Taux d'absentéisme	%	4,82	5,24 (1)	ND	ND
Taux de turnover (2)	%	24,40	22,40	26,6	28,7

(1) Au 30/09/2024 hors sociétés LLT et MD Energies - (2) [(Nombre de départs sur l'année en cours + nombre d'arrivées sur l'année en cours) / 2] / effectif au 31 décembre

- : données non existantes / ND : données non disponibles / 0 : données collectées et égales à zéro

Ce tableau d'indicateurs sera enrichi lors du prochain exercice.

Indicateurs

Formation et gestion des carrières	Unité	2023 France	2024 France	2023 Monde	2024 Monde
Collaborateurs bénéficiant d'un entretien individuel de performance (1)	%	70	ND	ND	ND
Total d'heures de formations dispensées (réglementaires et non réglementaires) (2)	Nombre	36 784	29 149	ND	ND
Heures de formation en moyenne par collaborateur formé (contrats permanents et non permanents) (2)	Nombre	ND	4,8	ND	ND

(1) Hors sociétés LLT et MD Energies - (2) Bocard France, anciennement Bocard SA, et 2c2i

Partage de la valeur					
Salaire moyen de base Equivalent Temps Plein (1)	€	3 529	3 706	ND	ND
Rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (2)	€	38 805	40 156	ND	ND
Masse salariale (3)	€	61 905 349	65 191 661	-	-
Part des collaborateurs bénéficiant d'une part de rémunération variable (4)	%	66	66	ND	ND
Part des collaborateurs ayant une part de rémunération sur des critères de performances extra-financière (5)	%	62	62	ND	ND
Part d'employés directs couverts par une analyse du salaire décent de référence	%	ND	100	ND	58,72
Part d'employés directs payés en dessous du salaire décent	%	ND	0	ND	ND

(1) Etude faite sur le salaire de base mensuel brut + prime d'ancienneté, recalculé en équivalent temps plein en cas de temps partiel, hors alternants et long malades. Hors stés LLT et MD Energies - (2) Hors sociétés LLT et MD Energies - (3) Stés Bocard France, anciennement Bocard SA, ARKADIA Ingénierie, 2c2i, Betsi, OPTIM Technologies, Prism International. Hors sociétés LLT et MD Energies - (4) Primes perçues. Hors sociétés LLT et MD Energies - (5) Primes perçues hors bonus et primes objectif. Hors stés LLT et MD Energies

Diversité, inclusion et lutte contre la discrimination					
Nationalités des collaborateurs (1)	Nombre	36	46	ND	ND
Part des femmes dans les cadres dirigeants du Comité Exécutif (2)	%	14,3	0	0	0
Part des femmes dans les cadres supérieures - Comité de Management Élargi BocLeadership Team (3)	%	17,4	13,6	9,3	8,9
Part de salariés en situation de handicap (4) (5)	%	5,06	5,15	ND	ND
Nombre de salariés en contrat d'alternance (4)	%	70	73	-	-
Part de collaborateurs ayant moins de 20 ans (4)	%	1,37	0,86	ND	ND
Part de collaborateurs ayant 55 ans ou plus (4)	%	14,4	13,1	ND	ND
Nombre de managers formés aux problématiques de diversité, d'équité et d'inclusion (5)	Nombre	20	45	ND	ND
Part d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable (femme, salarié en situation de handicap, collaborateur de plus de 55 ans) parmi le Comité de Management Élargi BocLeadership Team	%	ND	41	ND	39

(1) Pour les effectifs CDI et CDD pour la société Bocard SA devenue Bocard France en 2024 - (2) Pas de femmes parmi les 6 Directeurs Exécutifs - (3) 43 membres en 2023 et 45 membres en 2024 - (4) Hors sociétés LLT et MD Energies - (5) Mesure en unité bénéficiaire / à l'effectif d'assujettissement

Egalité professionnelle					
Score de l'index d'égalité professionnelle - trois sociétés concernées - Bocard France	Nombre	77	76	ND	ND
Score de l'index d'égalité professionnelle - trois sociétés concernées - ARKADIA Ingénierie	Nombre	84	95	ND	ND
Score de l'index d'égalité professionnelle - trois sociétés concernées - 2c2i	Nombre	88	91	ND	ND
Salaire moyen de base équivalent temps plein hommes (1) (2)	€	3 450	3 633	-	-
Salaire moyen de base équivalent temps plein femmes (1) (2)	€	3 628	3 801	-	-

(1) Etude faite sur le salaire mensuel de base brut, recalculé en équivalent temps plein en cas de temps partiel - (2) Hors sociétés LLT et MD Energies

Dialogue social					
Part des sociétés avec CSE (1)	%	100	100	-	-
Part des salariés couverts par une convention collective	%	100	100	-	-
Nombre d'accords collectifs totaux signés et renouvelés - en vigueur à la fin de l'année (2)	Nombre	13	13	-	-
Part des accords collectifs liés aux rémunérations (2)	%	38	38	-	-
Part des accords collectifs liés aux conditions de travail (2)	%	23	23	-	-
Part des accords collectifs liés à la santé et sécurité (2)	%	23	23	-	-
Part des accords collectifs liés à la formation et gestion de carrière (2)	%	8	8	-	-
Part des accords collectifs liés aux restructurations (2)	%	0	0	-	-
Part des accords collectifs liés à d'autres thèmes (2)	%	8	8	-	-

(1) Part des sociétés remplissant les critères d'instauration d'un CSE et ayant effectivement mis en place cette instance - (2) Bocard France, anciennement Bocard SA

- : données non existantes / ND : données non disponibles / 0 : données collectées et égales à zéro

Ce tableau d'indicateurs sera enrichi lors du prochain exercice.

Indicateurs

Environnement					
Evaluation des risques					
	Unité	2023 France	2024 France	2023 Monde	2024 Monde
Part de nos usines évaluées sur le plan de risques environnementaux spécifiques	%	ND	100	ND	70
Système de management environnemental - certification (1)					
Part des entités certifiées ISO 14 001	%	ND	5	ND	11
Entités certifiées ISO 14 001	Nombre	0	1 (2)	3	4
Entités certifiées Mase	Nombre	3	3	-	-
<i>(1) Etudes d'incidence environnementale (biodiversité et zones naturelles sensibles, risques technologiques, eau) - (2) LLT</i>					
Lutte contre le changement climatique					
Émissions de GES globales	t CO ₂ éq	44 938	ND	-	ND
Émissions de GES du scope 1	t CO ₂ éq	1 309	ND	-	ND
Émissions de GES du scope 2 (méthodologie location-based)	t CO ₂ éq	101	ND	-	ND
Émissions de GES du scope 2 (méthodologie market-based)	t CO ₂ éq	ND	ND	-	ND
Émissions de GES du scope 3	t CO ₂ éq	43 528	ND	-	ND
Émissions de GES du scope 3 amont	t CO ₂ éq	42 542	ND	-	ND
Émissions de GES du scope 3 aval	t CO ₂ éq	986	ND	-	ND
Émissions de GES indirectes associées au transport (scope 3)	t CO ₂ éq	3 237	ND	-	ND
Émissions de GES indirectes associées aux produits achetés (scope 3)	t CO ₂ éq	40 291	ND	-	ND
Émissions de GES indirectes associées aux produits vendus (scope 3)	t CO ₂ éq	ND	ND	-	ND
Autres émissions de GES indirectes (scope 3)	t CO ₂ éq	ND	ND	-	ND
Sites autonomes sur la mesure de leurs émissions de GES (2)	Nombre	0	0	0	0
Nombre de sites ayant une trajectoire de décarbonation alignée avec la science	Nombre	-	-	-	-
Note CDP climat	Note	-	-	C	C
<i>(1) Faute de données nous n'avons pas pu les calculer - (2) Mesures réalisées centralement ; bilan carbone monde 2024 en cours de calcul à la date de publication de ce rapport</i>					
Gestion de l'énergie					
Consommation totale d'énergie	kWh	3 100 293	3 109 206	ND	ND
Consommation d'électricité	kWh	1 916 785	1 683 939	ND	ND
Consommation de gaz	kWh	1 183 508	1 374 531	ND	ND
Consommation de fioul	kWh	ND	ND	ND	5 792
Consommation d'énergie renouvelable achetée	kWh	0	0	0	0
Consommation d'énergie renouvelable produite (3)	kWh	ND	50 736 (1)	ND	ND
<i>(1) Boccard Process Vessels</i>					
Gestion des déchets					
Quantité de déchets (1)	tonnes	ND	3 475,64	ND	ND
Quantité de déchets de ferrailles	tonnes	ND	53,80	ND	ND
Quantité de déchets de papiers et cartons	tonnes	ND	63,95	ND	ND
Quantité de déchets de plastique	tonnes	ND	0,90	ND	ND
Quantité de déchets de bois A	tonnes	ND	0,09	ND	ND
Quantité de déchets de bois B	tonnes	ND	0,21	ND	ND
Quantité de déchets de verre	tonnes	ND	48,52	ND	ND
Quantité de biodéchets	tonnes	ND	1,37	ND	ND
Quantité de déchets résiduels	tonnes	ND	68,37	ND	ND
Quantité de déchets dangereux	tonnes	ND	2,23	ND	ND
Quantité de déchets recyclés	tonnes	ND	3 236,20	ND	ND
Quantité de déchets revalorisés	tonnes	ND	ND	ND	ND
<i>(1) Le reporting 2023 ne couvrait pas tous les sites ; le reporting 2024 représente 70 % des sites français en 2024. Objectif de 100 % à fin 2025.</i>					

- : données non existantes / ND : données non disponibles / 0 : données collectées et égales à zéro

Ce tableau d'indicateurs sera enrichi lors du prochain exercice.

Indicateurs

	Unité	2023 France	2024 France	2023 Monde	2024 Monde
Gestion de l'eau					
Consommation totale d'eau	m3	2 886	3 243	ND	ND
Biodiversité					
Sites situés dans une zone protégée	Nombre	ND	0	ND	ND
Sites situés à proximité de zones protégées	Nombre	ND	0	ND	ND
Part des sites ayant réalisé un diagnostic biodiversité	%	ND	100	ND	ND
Actions prises en faveur de la biodiversité	Nombre	1	1	2	2
Economie circulaire					
Part d'acier recyclés intégrés dans les solutions vendues (1)	%	ND	ND	ND	ND
Poids des emballages plastiques à usages uniques (film étirable, ruban adhésif, cerclage...) (2)	tonnes	ND	95	ND	ND
Part d'emballages recyclés dans les consommables de production	%	ND	ND	ND	ND
Part d'emballages recyclables dans les consommables de production	%	ND	ND	ND	ND
Part de palettes certifiées FSC ou PEFC	%	ND	ND	ND	ND
Produits couverts par une analyse de cycle de vie	Nombre	ND	ND	ND	ND
<i>(1) Un certain pourcentage de l'acier acheté est recyclé mais n'est pas déterminé précisément - (2) Incomplet (seulement sites avec un suivi)</i>					
Sensibilisation					
Part de la BocLeadership Team sensibilisée aux causes et conséquences du changement climatique	%	-	100	-	100
Offre durable					
Part d'offres bas carbone proposés aux clients	%	ND	ND	ND	ND
Achats responsables					
Evaluation des risques					
Part d'acheteurs formés aux achats responsables (1)	%	ND	ND	ND	ND
Part d'acheteurs sensibilisés au Code de Conduite Boccard (2)	%	ND	100	ND	100
Part de fournisseurs stratégiques évalués sur leur démarche RSE (3)	%	100 (3)	100 (4)	ND	ND
Part de fournisseurs stratégiques déclarant pratiquer une démarche RSE (3)	%	44	53	ND	ND
Part de fournisseurs stratégiques ayant une démarche RSE certifiée/labellisée (3)	%	11	23	ND	ND
<i>(1) Certains d'entre eux ont été formés en 2021 mais le suivi nominatif n'est pas possible - (2) Les 26 acheteurs basés en France et les 30 basés à l'international - (3) 2023 : prestataires définis comme étant les 100 fournisseurs les plus importants en chiffre d'affaires ; 2024 : prestataires externes définis comme ceux ayant un CA > 100 000 €</i>					
Droits humains et éthique des affaires					
Nombre des salariés formés sur les droits humains et l'éthique des affaires	Nombre	-	972	-	ND
Nombre des salariés ayant signé la charte éthique	Nombre	-	972	-	ND
Signalements liés à l'éthique des affaires reçus via la procédure d'alerte	Nombre	ND	ND	5	7
Incidents confirmés liés à la corruption	Nombre	0	0	0	0
Incidents confirmés liés à la sécurité de l'information	Nombre	7	2	10	3
Sociétal					
Engagement communautaire					
Actions de mécénat social ou environnemental menées	Nombre	4	5	ND	ND
Collaborateurs impliqués dans des actions de mécénat social ou environnemental (1)	Nombre	42	40	ND	ND
<i>(1) Parrains et marraines des bourses du Fonds de Dotation</i>					
RSE					
Évaluation Ecovadis (1)	Score	-	-	61 / 100	à venir

(1) Dernier score disponible valide jusqu'en fev. 24 : données 2022, évaluées en 2023

- : données non existantes / ND : données non disponibles / 0 : données collectées et égales à zéro

Ce tableau d'indicateurs sera enrichi lors du prochain exercice.

