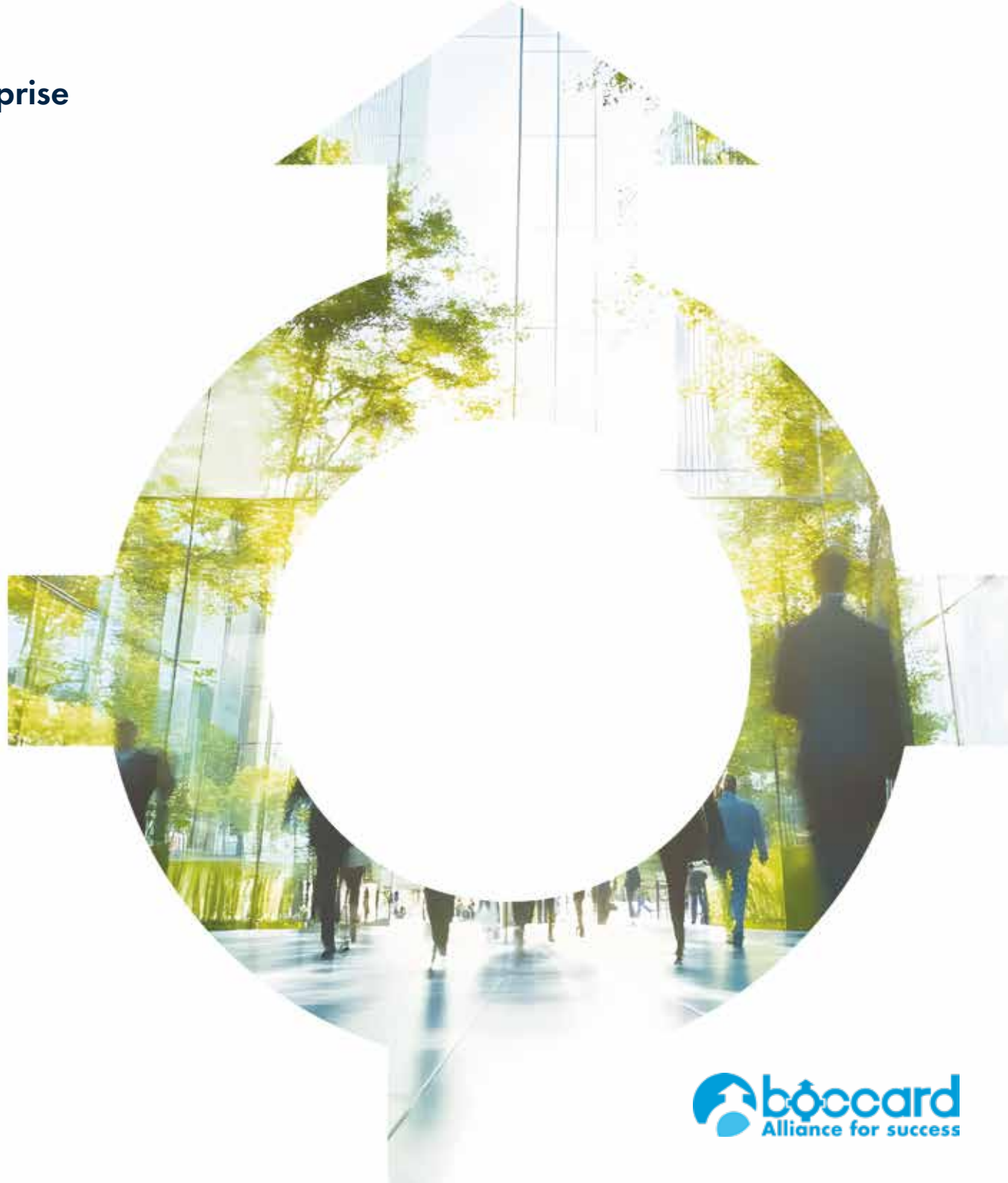


Rapport Responsabilité Sociale d'Entreprise

Boccard Life & Energy Solutions

Caring for People & Planet 2025



ÉDITO 3

INFORMATIONS GÉNÉRALES 4

BOCCARD EN BREF 5

Qui sommes-nous ? 5

Vision & mission 6

Implantations principales 7

Histoire 8

GOVERNANCE 10

Les premiers niveaux de gouvernance 10

Les Comités spécifiques 11

Profils des Directeurs Exécutifs 13

Le Boccard Management System 13

Principes organisationnels 15

MODÈLE D'AFFAIRES 16

CHAÎNE DE VALEUR 17

PARTIES PRENANTES 18

RECONNAISSANCES ET ENGAGEMENT RSE 19

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ 22

Matrice de double matérialité 23

ANALYSE DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS 24

SOCIAL 26

SOCIAL : SÉCURITÉ & SANTÉ AU TRAVAIL 27

Stratégie et engagements 28

Actions 30

Cas pratique 33

SOCIAL : BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL 34

Stratégie et engagements 34

Actions 34

SOCIAL : DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION 38

Stratégie et engagements 38

Actions 38

SOCIAL : FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

DES COMPÉTENCES 44

Stratégie et engagements 44

Actions 45

SOCIAL : SOCIÉTAL 49

Stratégie et engagements 49

Actions 50

ACHATS RESPONSABLES 81

Stratégie et Engagements 82

Actions 82

ÉTHIQUE DES AFFAIRES 85

Stratégie et Engagements 86

Actions 86

ENVIRONNEMENT 56

ENVIRONNEMENT : INTRODUCTION 57

Cas pratiques 59

ENVIRONNEMENT : CLIMAT 60

Stratégie et engagements 60

Actions 63

Cas pratiques 66

ENVIRONNEMENT : ÉNERGIE 68

Stratégie et engagement 68

Actions 69

Cas pratiques 71

ENVIRONNEMENT : EAU 73

Stratégie et engagement 73

Actions 74

Cas pratiques 75

ENVIRONNEMENT : GESTION DES DÉCHETS

ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE 77

Stratégie et engagements 77

Actions 78

Cas pratiques 79

ANNEXES 92

Méthodologie de reporting 93

Glossaire 94

Index ODD 96

Index de contenu GRI 97

Analyse des risques climatiques 99

Analyse du risque de stress hydrique par site 100

Indicateurs 101

SOMMAIRE

ÉDITO

Depuis plus d'un siècle, Boccard construit des solutions industrielles au service de ses clients et des territoires. Héritiers d'une histoire industrielle exigeante, nous avons appris que la performance durable ne se décrète pas : elle se construit, dans la durée, par des choix responsables, des engagements concrets et une remise en question permanente.

Notre mission '*Boccard Life & Energy Solutions: Caring for People & Planet*'¹ guide nos actions et donne du sens à notre engagement quotidien.

Dans un monde confronté à des transformations majeures climatiques, énergétiques, sociales et technologiques, notre responsabilité est claire : concevoir et réaliser des installations industrielles toujours plus performantes, tout en améliorant leur impact global.

Boccard accompagne ainsi ses clients dans leur transition durable en déployant des innovations technologiques et digitales plus efficaces : diminution des consommations énergétiques, réduction des émissions de CO₂, optimisation des usages de l'eau, réduction des pertes de matières. Par notre expertise, nous contribuons à transformer les outils de production pour les rendre compatibles avec les exigences environnementales d'aujourd'hui et de demain.

Implantés dans 15 pays et au cœur de secteurs stratégiques tels que l'énergie, l'agroalimentaire, la cosmétique, la pharmacie et les biotechnologies, nous aidons nos clients industriels à produire de façon fiable, sûre et plus durable des biens qui améliorent la qualité de vie de tous.

Notre démarche RSE s'inscrit dans cette ambition. Elle repose sur quatre piliers fondamentaux : l'Engagement Social, qui commence avec notre priorité sécurité et se prolonge avec le bien-être de nos collaborateurs et nos actions solidaires, la Responsabilité Environnementale, l'Éthique des Affaires et enfin les Achats Responsables. Ils structurent nos actions et guident nos décisions au quotidien.

Cette démarche se traduit par des engagements concrets : renforcer la sécurité de nos collaborateurs et de nos partenaires, notre première priorité ; développer les compétences et l'employabilité ; mettre en place des actions solidaires ; réduire durablement nos impacts environnementaux et ceux de nos clients tout en agissant avec intégrité.

En 2025, nous avons poursuivi cette dynamique avec détermination. Nous avons intensifié nos efforts pour améliorer la sécurité au travail sur l'ensemble de nos sites, consolidé nos politiques de développement des talents, déployé notre programme BocEthic sur l'ensemble de nos sites, publié notre Politique des Achats Responsables et accéléré nos initiatives en faveur de la décarbonation, notamment à travers la réalisation de notre bilan carbone à l'échelle mondiale, couvrant les scopes 1, 2 et 3.

Au-delà des résultats, ce sont nos convictions qui nous guident. Nous croyons qu'une entreprise industrielle responsable est avant tout une entreprise utile : utile à ses clients dans leur transformation, utile à ses collaborateurs, utile à la société.

À l'aube de 'nos prochains 100 ans', nous faisons le choix d'une RSE pragmatique et collective : une RSE qui transforme durablement notre manière de concevoir, produire et collaborer et par conséquent, ne se limite pas à des engagements.

C'est ensemble, avec nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients, que nous continuerons à relever ces défis et à construire une industrie plus responsable, plus innovante et plus durable.

Nous vous invitons à découvrir nos actions et nos engagements dans ce rapport.

Bruno Boccard

Patrick Boccard

¹ Prendre soin de la planète et de ses habitants



Informations générales

BOCCARD EN BREF

Qui sommes-nous ?

Ensemble Industriel, 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 près de 2 500 collaborateurs, implantée dans 15 pays, l'entreprise mobilise ses expertises d'ingénierie, de manufacturing¹, de construction, de maintenance et ses solutions digitalisées pleinement intégrées pour couvrir 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



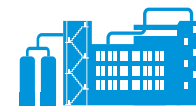
Sidérurgie & mines

¹ Fabrication et préfabrication dans nos usines digitalisées et ateliers.

En chiffres



1918
fondation de Boccard
en France



4^e
génération d'une famille dédiée
au développement industriel



8
marchés



2 500
experts dans le monde entier



15
pays d'implantation



4 métiers :
Engineering - Manufacturing
Construction - Maintenance



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



2013
Adhésion au Pacte mondial
des Nations Unies



2018
Boccard a fêté
ses Premiers 100 Ans



+115
Des références
dans plus de 115 pays

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*.

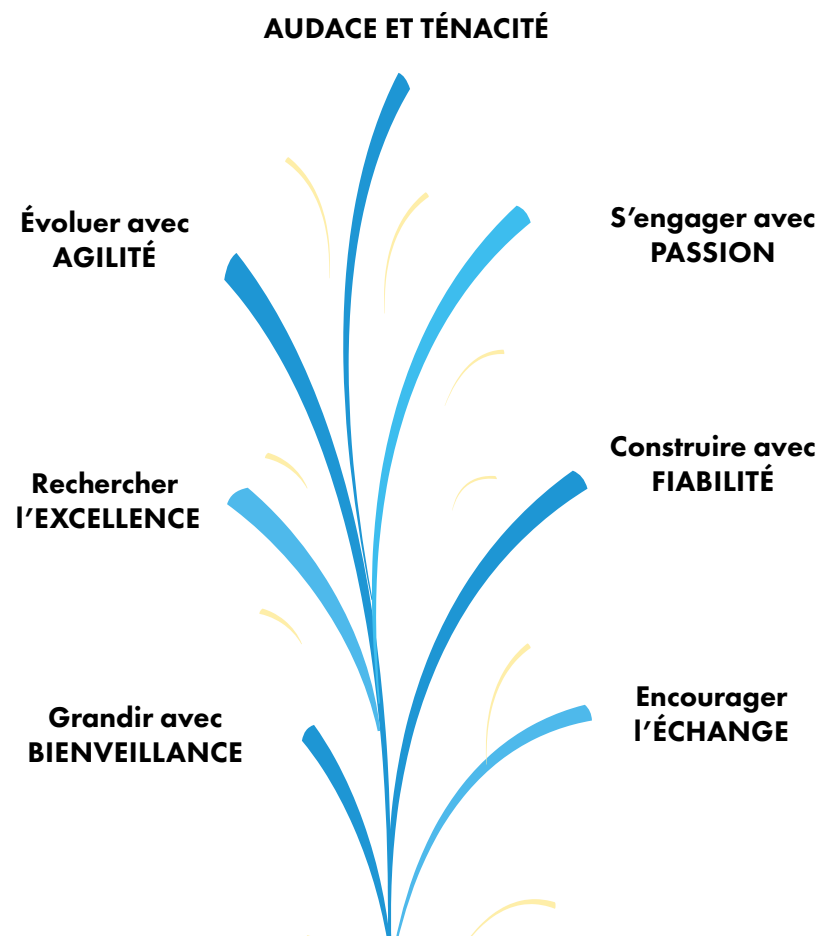
Aussi, notre activité permet de contribuer à la qualité de vie de tous : elle soutient des industriels du secteur 'Life', qui fournissent des médicaments et des vaccins, des produits agroalimentaires ou cosmétiques et des ingrédients naturels, ainsi que ceux du secteur 'Energy', qui produisent de l'électricité, 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 :

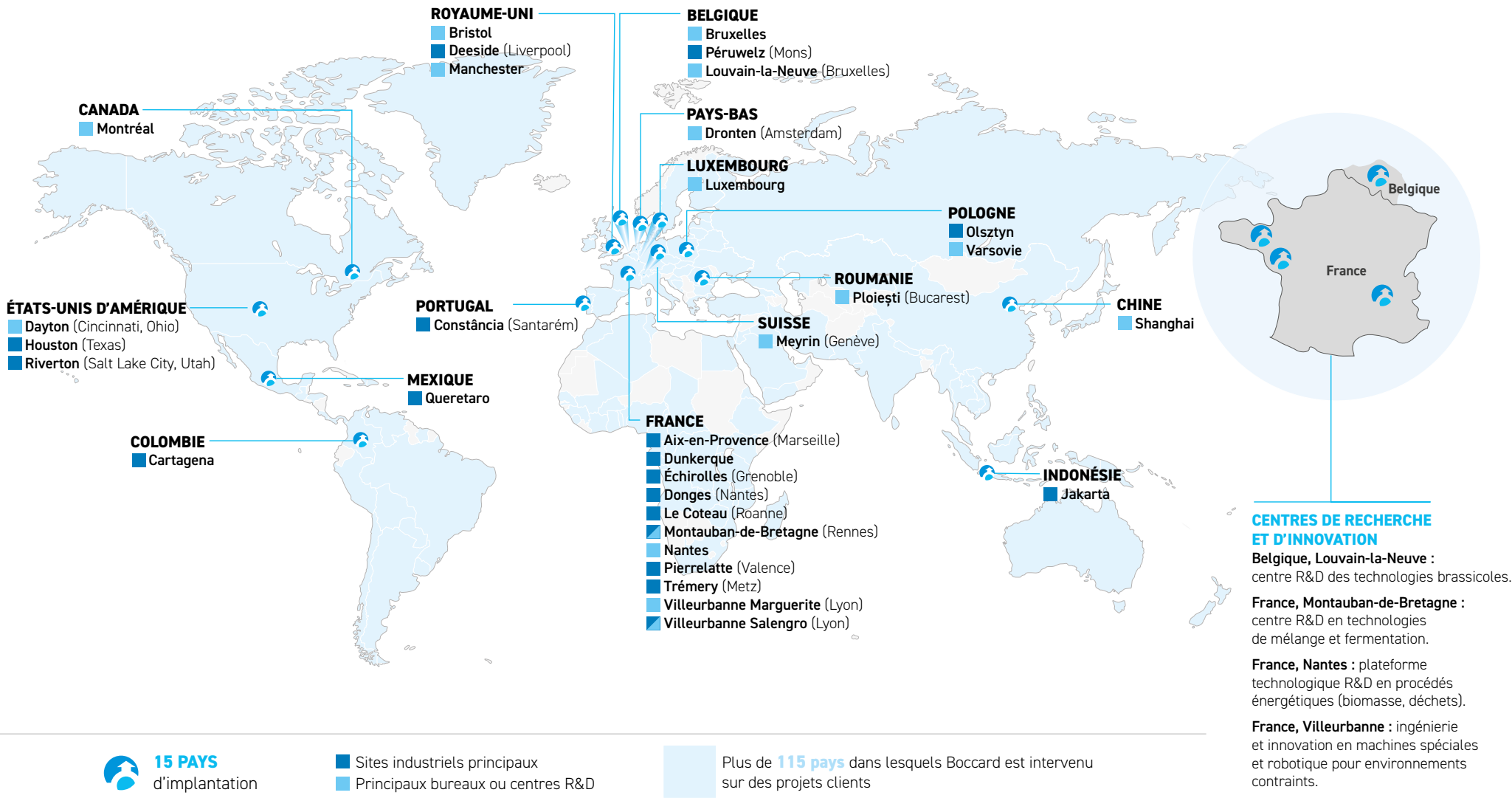
- que ce soit dans nos sites, au sein de nos opérations, au niveau de nos Émissions de Gaz à Effet de Serre, de la gestion de nos déchets, de la consommation d'eau et d'énergie ;
- ou par l'intermédiaire des services, produits et solutions que nous mettons en place pour nos clients. En tant qu'ensemblier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

Implantées dans 15 pays, nos équipes ont réalisé des projets sur tous les continents. Nous offrons des capacités de préfabrication et des centres de R&D et d'innovation au plus près des marchés.



Notre histoire

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



Des origines industrielles aux grands contrats structurants

Boccard débute sur le marché du chauffage domestique, puis obtient de plus grands contrats, comme la réalisation des installations de chauffage à vapeur des Hospices Civils de Lyon. Au début des années 1920, elle se tourne vers une clientèle industrielle et réalise une partie des tuyauteries vapeur de la centrale de Wasquehal dans le Nord, puis des travaux similaires dans les centrales de Roubaix et de La Madeleine. Forte de ces succès, l'entreprise décroche des commandes dans d'autres secteurs en plein essor, dont l'automobile et ses équipementiers, notamment Michelin.

À la fin des années 1940, l'entreprise participe à la reconstruction industrielle, intervenant dans les raffineries, centrales électriques et le secteur de la sidérurgie pour des acteurs tels que CFR (aujourd'hui Total), Shell, BP ou EDF.

Diversification, internationalisation et industries de process

À partir des années 1960 - 1970, Boccard accompagne le développement de nouveaux secteurs, en particulier le nucléaire civil français, sur les programmes de construction de centrales, puis sur des activités de maintenance et d'ingénierie associées.

En 1966, Boccard ouvre une filiale en Espagne, entraînée par son client Michelin qui construit dans le pays une nouvelle usine. En suivant ses clients à l'international, Boccard constitue un réseau en Europe, puis en Amérique, en Afrique et en Asie, devenant multi-métiers : ingénierie, préfabrication en usine, construction et maintenance.

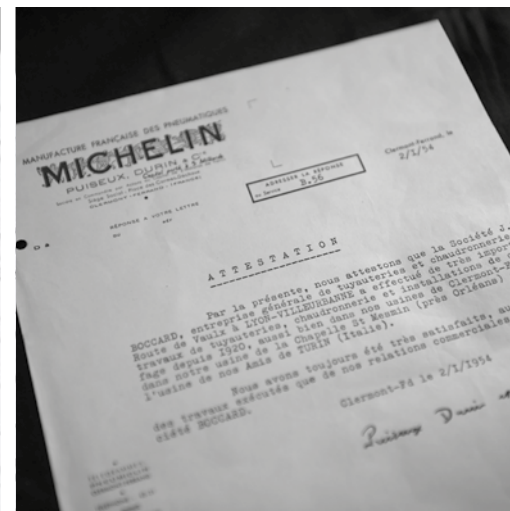
En parallèle, la société se développe dans les industries de process – agroalimentaire, pharmacie, cosmétique et biotechnologies – en intégrant progressivement l'ingénierie, la préfabrication (voir encadré ci-dessous), l'automatisation et la gestion de projets industriels.

La préfabrication, un facteur de différenciation

La préfabrication des éléments en atelier plutôt que sur le site du client constitue un avantage concurrentiel : il s'agit d'arriver sur un chantier avec une majorité d'éléments déjà fabriqués, rangés dans des caisses, prêts à être montés. Cette organisation permet non seulement de réduire les aléas, mais aussi de renforcer la prévention et d'augmenter la qualité des réalisations ainsi que la productivité des équipes.



Arrêté préfectoral autorisant Joseph Boccard à établir un atelier de tôlerie avec appareil acétylène à Villeurbanne, datant du 4 octobre 1919 @ ADR, 5 EMTCL 197



Lettre de Michelin à Boccard attestant la réalisation de travaux pour l'équipementier depuis 1920, datée du 2 janvier 1954
Reportage photo de documents d'archives : © Xavier Tschudi

Ces dernières années

La diversification métiers, marchés et géographies est mise en œuvre à travers une nouvelle vision stratégique — celle d'ensemblier industriel — le développement d'une grande proximité client et la confiance manifestée aux collaborateurs. Cette vision est résumée en ces termes : 'Alliance for success'¹.

Boccard renforce ses positions dans l'énergie, en particulier le nucléaire et la transition énergétique. Forte de plus de cinquante ans d'expérience dans la filière nucléaire, la société intervient sur l'ensemble du cycle de vie des installations, de la construction à la maintenance et aux opérations de fin de vie, en France et au Royaume-Uni. Elle poursuit son développement dans les

Boccard a participé

à **45** des **57** réacteurs

des centrales nucléaires françaises.

secteurs de la cosmétique et de l'hygiène, de la pharmacie et des biotechnologies, notamment auprès de grands acteurs internationaux de ces secteurs.

Parallèlement, Boccard développe des solutions de production d'énergie bas carbone. L'acquisition de Leroux & Lotz Technologies en 2024 a permis d'ajouter les technologies de thermique renouvelable et de valorisation de la biomasse et des déchets à son expertise Balance of Plant², et contribue ainsi à la décarbonation des systèmes énergétiques.

¹ Alliance pour le succès. - ² Le 'Balance of Plant' (BOP) désigne les équipements auxiliaires d'une centrale énergétique (réseaux électriques, systèmes de refroidissement, etc.), essentiels au fonctionnement global mais non directement liés à la production d'énergie principale.

Les dirigeants : quatre générations d'entrepreneurs industriels

Fondée en 1918 à Villeurbanne par Joseph Boccard, la société est à l'origine un atelier de chaudronnerie et de tuyauterie. Visionnaire et autodidacte, Joseph Boccard développe un savoir-faire centré sur le travail des fluides.

En 1927, son fils Francisque Boccard reprend l'entreprise et l'oriente vers des projets industriels de plus grande envergure, notamment dans l'énergie, la chimie, la sidérurgie et le raffinage.

À partir de la fin des années 1960, Alain et Jean-Luc Boccard, représentants de la troisième génération, assurent conjointement la direction de la société. Alain conduit la structuration, l'internationalisation et l'entrée dans le nucléaire et l'énergie, tandis que Jean-Luc développe l'ingénierie, la préfabrication et la diversification vers les industries de process, en particulier l'agroalimentaire et la pharmacie.

Dans la continuité de cet héritage, Bruno et Patrick Boccard prennent la direction de la société au tournant des années 2000 et engagent une nouvelle phase marquée par la diversification des métiers et le positionnement de Boccard comme ensemblier industriel sur des projets complexes.



Joseph Boccard.



Francisque Boccard.



Alain et Jean-Luc Boccard.



Bruno et Patrick Boccard.
© Alain Guillemaud

GOVERNANCE

Les premiers niveaux de gouvernance Boccard

La Direction Générale

La Direction Générale est composée de Bruno Boccard et de Patrick Boccard. Elle est chargée de valider la stratégie globale sur le moyen et le long terme 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 travaille la stratégie de l'entreprise, s'assure de sa mise en œuvre et alloue les moyens nécessaires au travers d'arbitrages afin d'assurer la cohérence entre ressources et objectifs et la bonne exécution des décisions prises. Le Comité de Direction revoit également chaque mois les projets les plus significatifs pour l'entreprise (projets 'flagships').

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.

Chaque Comité de Direction débute par la présentation des indicateurs sécurité puisque ce domaine est la première des priorités de Boccard. Viennent ensuite les prises de décisions sur les autres sujets, et le suivi de leur exécution.

Le Comité Exécutif

Le Comité Exécutif a pour mission de déterminer les sujets qui seront traités lors des réunions du Comité de Direction et de les préparer. Il a notamment pour responsabilité de lui recommander des éléments stratégiques concernant l'organisation globale de l'entreprise et sa stratégie – dans les domaines concernant les marchés, géographies, produits ainsi que les aspects industriels, ressources humaines et finances.

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

Enfin, le Comité Exécutif doit s'assurer que les décisions prises sont effectivement mises en œuvre et en mesurer la performance. 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.

Il est composé de six Directeurs Exécutifs et se réunit mensuellement.

Le Comité de Management Élargi

Le Comité de Management Élargi est appelé la BocLeadership Team. Pour le Comité Exécutif et le Comité de Direction, la BocLeadership Team est une instance chargée de porter les retours terrain, et d'alimenter la réflexion stratégique. Elle a également pour responsabilité de communiquer auprès de ses propres équipes et d'exécuter les décisions stratégiques, en mettant en œuvre les outils de communication, de leadership et de gestion du changement.

Il est composé d'une cinquantaine de membres les plus seniors dans l'organisation, dont le Comité de Direction. En général, il se réunit physiquement une fois par an lors de la Convention Boccard qui dure trois à quatre jours, et lors de réunions à distance les trois autres trimestres.

Les Comités spécifiques

Comité BocEthic

Le Comité BocEthic, organe de gouvernance de l'éthique au sein du réseau des entreprises Boccard, 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 relayées entre autres par le système de signalement Safecall.

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.

Comité RSE

Le Comité RSE est l'organe de gouvernance de la RSE au sein du réseau des entreprises Boccard. Il a été créé en 2023 à la demande de la Direction Générale pour accélérer la démarche RSE en place.

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.

Il est dirigé par un Responsable de Business Unit membre de la BocLeadership Team, et placé sous la responsabilité du Directeur Exécutif Ressources Humaines, Communication et RSE. Historiquement composé de la Directrice Juridique, Compliance & Assurances, de la Directrice Finance, du Directeur Sécurité Hygiène et Environnement, du Directeur Achats, de la Responsable Qualité et de la Manager Communication. Il s'est enrichi en 2025 de trois coordinateurs opérationnels.

Il se réunit en général une fois par mois.

Comité RSE Réseau d'Entreprises Boccard

RESPONSABLE COMEX COMITÉ EXÉCUTIF		DIRECTEUR EXÉCUTIF RESSOURCES HUMAINES, COMMUNICATION & RSE F. Ganet	
PILOTE BOCLEADERSHIP TEAM		RESPONSABLE BUSINESS UNIT MAINTENANCE SUD X. Vidal	
COORDINATEURS THÉMATIQUES		OPÉRATIONNELS	BUSINESS PARTNERS
Global Market Leader E. Marcellin BA Life Solutions, Cosmétique, Hygiène			Directrice Juridique Compliance & Assurances M. Geneuil
Chef de Projet Nucléaire S. Aubagnac BA Energy Solutions, Boccard UK			Directeur Prévention C. Bardin
Contrôleur financier S. Dubuis BA Life Solutions, Meura			Directeur Achats W. Dargouth
			Responsable Qualité O. Desseigne
			Manager Communication A. Charlotte
			Responsable QSE & RSE (LLT) M. Digue

FOCUS 2025

Réalisations du Comité RSE

Les réalisations majeures de ce Comité RSE sont notamment la conduite d'un audit RSE avec, entre autres, l'interview d'une trentaine de collaborateurs Boccard, le calcul du bilan carbone pour la BU nucléaire puis pour Boccard au périmètre France, et enfin pour Boccard à l'international, 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 significatives et réalistes assorties d'indicateurs pour mesurer les progrès au regard des objectifs définis des domaines Social, Environnemental, Achats Responsables et Éthique.

En 2025, le Comité RSE a porté ses efforts sur un travail de mesure et de suivi, s'appuyant sur les équipes dédiées.

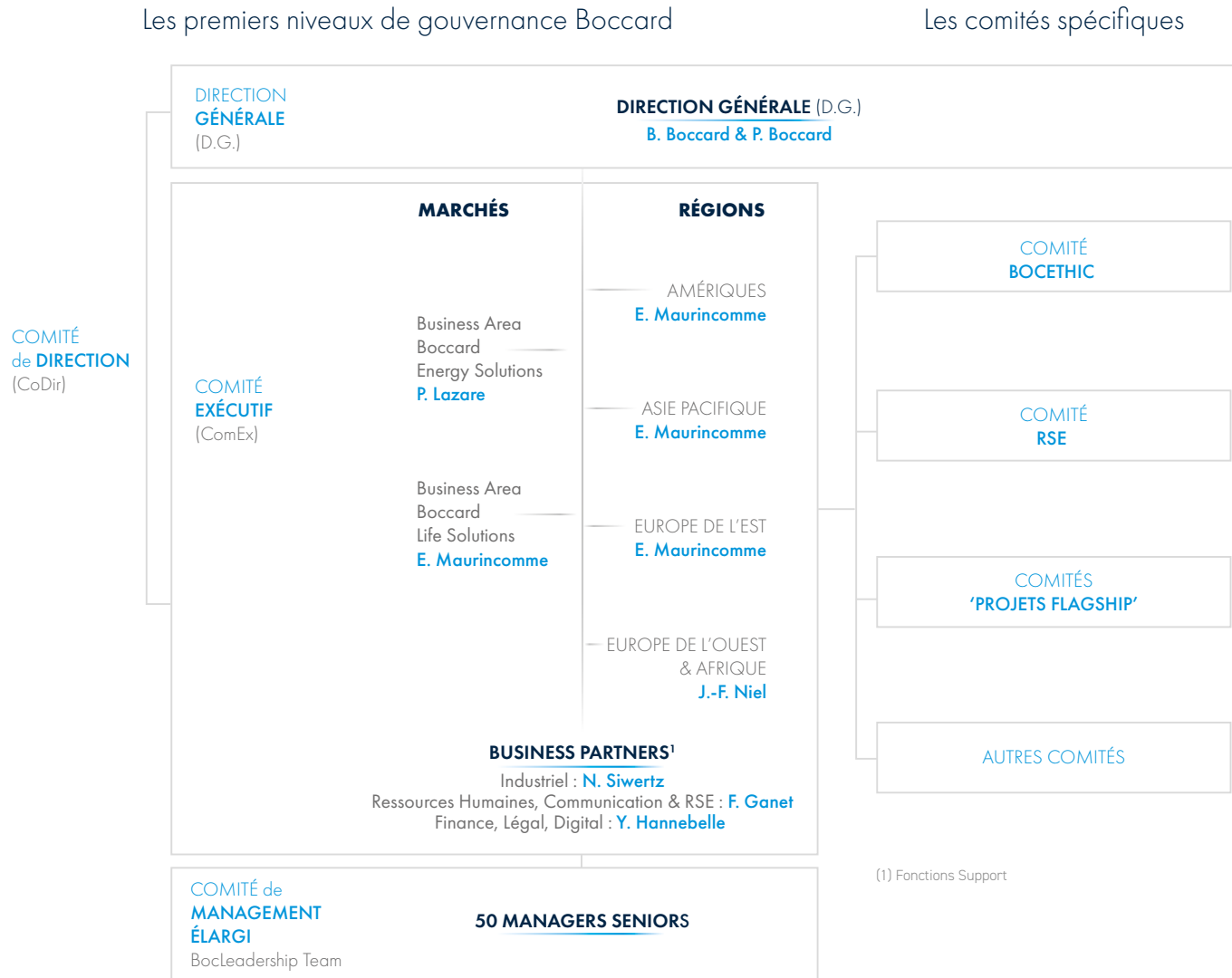
Les Comités 'Projet Flagship'

Suivant leur importance pour Boccard, 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 Boccard', qui impliquent au moins deux organisations, par exemple un marché et une géographie ;
- les projets 'Flagship' qui, du fait de leur importance, du volume de ressources impliquées, du niveau technologique demandé et de l'exposition qu'ils peuvent générer, sont suivis directement au niveau du Comité Exécutif et du Comité de Direction. Un Comité Projet Flagship spécifique se réunit au moins mensuellement, et si nécessaire de manière ad hoc.

Ces Comités sont composés 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



Profils des Directeurs Exécutifs composant le Comité Exécutif

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 / Infogrames.

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 d'Agfa Healthcare.

J.-F. Niel - Directeur Exécutif - Boccard Western Europe & Africa

Ingénieur mécanique de formation, Jean-François Niel compte plus de 30 ans d'expérience internationale en management industriel et ingénierie. Il a principalement évolué au sein de Technip, où il a occupé des postes de direction au Brésil, en Malaisie et en France avant de devenir Senior Vice President Manufacturing du groupe puis Vice-Président Ingénierie chez TechnipFMC.

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.

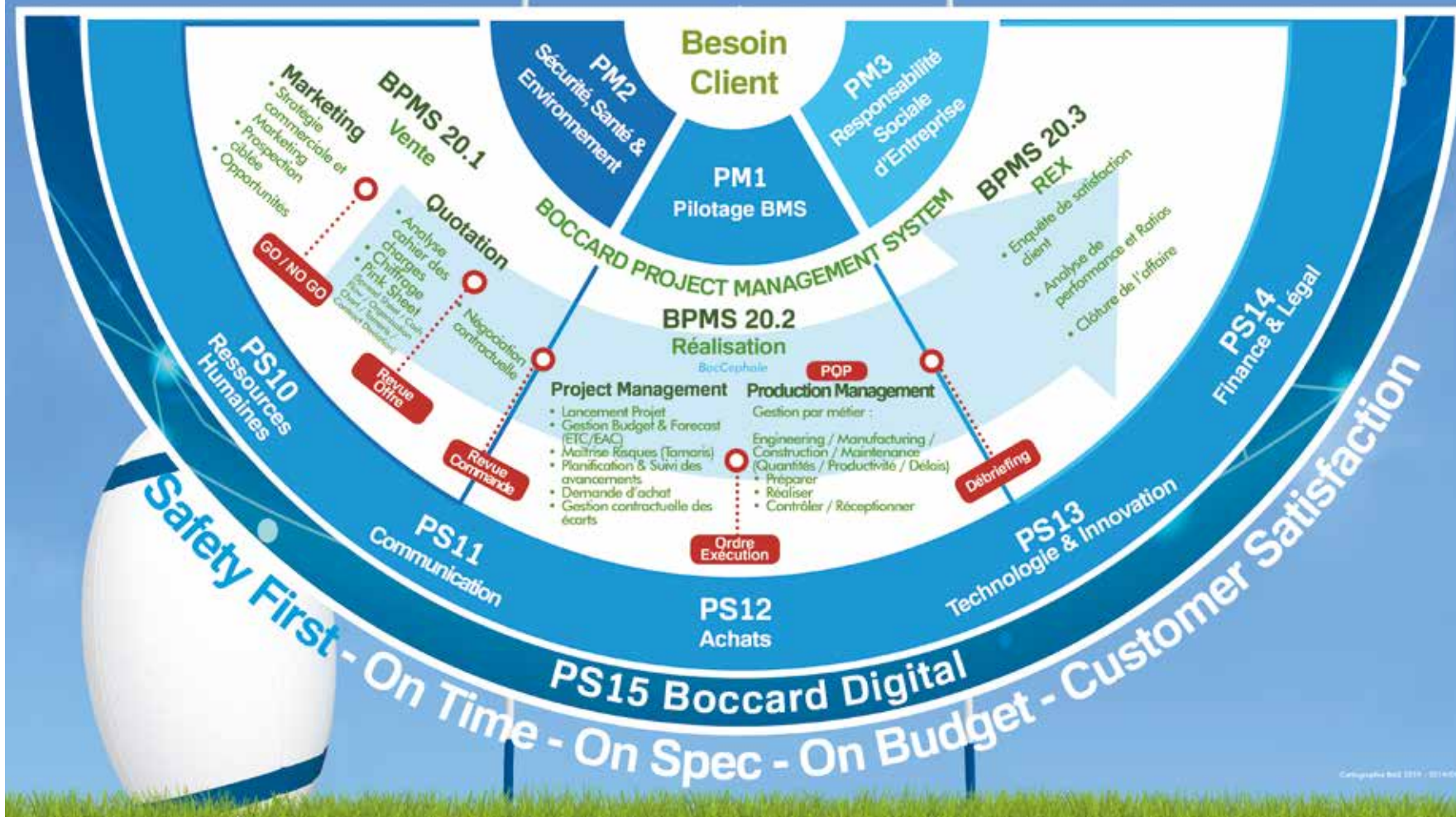
Le Boccard Management System

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 ('Pilotage BMS', 'Sécurité, Santé & Environnement', et 'Responsabilité Sociale d'Entreprise') : coordonnés à l'échelle de l'entreprise, ils garantissent la maîtrise des risques Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement, le pilotage par la qualité du système de management selon les référentiels ISO 45001, 9001, 14001 et 26001 et par l'amélioration continue, tout en intégrant les engagements sociétaux et environnementaux dans sa stratégie et ses activités ;
2. les Processus Supports ('Ressources Humaines', 'Communication', 'Achats', 'Technologie & Innovation', 'Finance & Légal' et 'Digital') : pilotés par les fonctions Business Partners en transverse, ils définissent les processus d'exécution de l'entreprise en fournissant aux équipes opérationnelles toutes les ressources et outils nécessaires au bon déroulement des projets ;
3. le 'Boccard Project Management System', scindé en 'Vente', 'Réalisation' et 'Retour d'Expérience' : coordonné par l'équipe en charge du Processus de Management 'Pilotage BMS' avec l'appui des Business Areas Energy Solutions et Life Solutions, il permet de gérer l'ensemble de l'activité en respectant les règles corporate.

Boccard Management System (BMS)



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

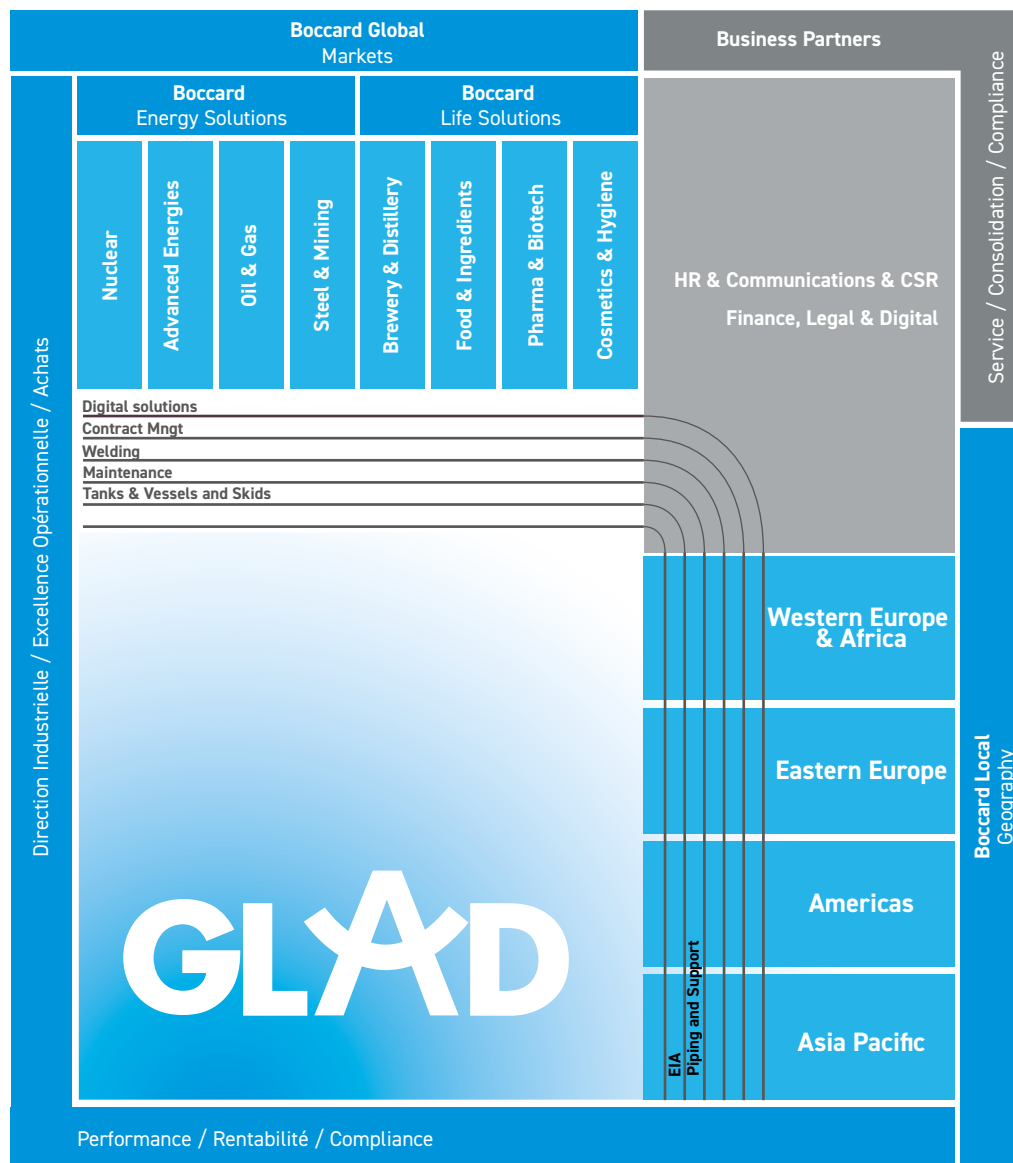


Schéma de l'organisation.

Principes organisationnels

L'organisation de Boccard repose sur trois concepts :

1- Les Business Areas

Au nombre de deux, ces Business Areas sont en charge des grands domaines d'activités de Boccard :

1. la BA Boccard Energy Solutions, qui a la charge de l'expertise métiers répondant aux attentes de nos clients dans le secteur de l'Énergie essentiellement ;
2. la BA Boccard Life Solutions, qui a la charge de l'expertise métiers répondant aux attentes de nos clients du secteur des Sciences de la vie.

2- Les Géographies

Elles regroupent des pays selon une logique de langue et d'enjeux. Elles sont responsables de l'exécution des projets conçus par les BA ainsi que de leurs propres projets.

Les plus grandes géographies sont divisées en Business Units, comme la France ou les États-Unis, qui peuvent elles-mêmes être divisées en BocCenters, ou centres de profits.

3- Les fonctions supports

Les fonctions supports, nommées Business Partners (RH, Communication & RSE et Finance, Légal & Digital) et la Direction Industrielle soutiennent les activités des entités avec un triple objectif de service, de consolidation et de conformité.

Des experts métiers sont mobilisables sur tous les marchés et les géographies : expertise 'digital solutions', 'maintenance', 'soudage', etc.

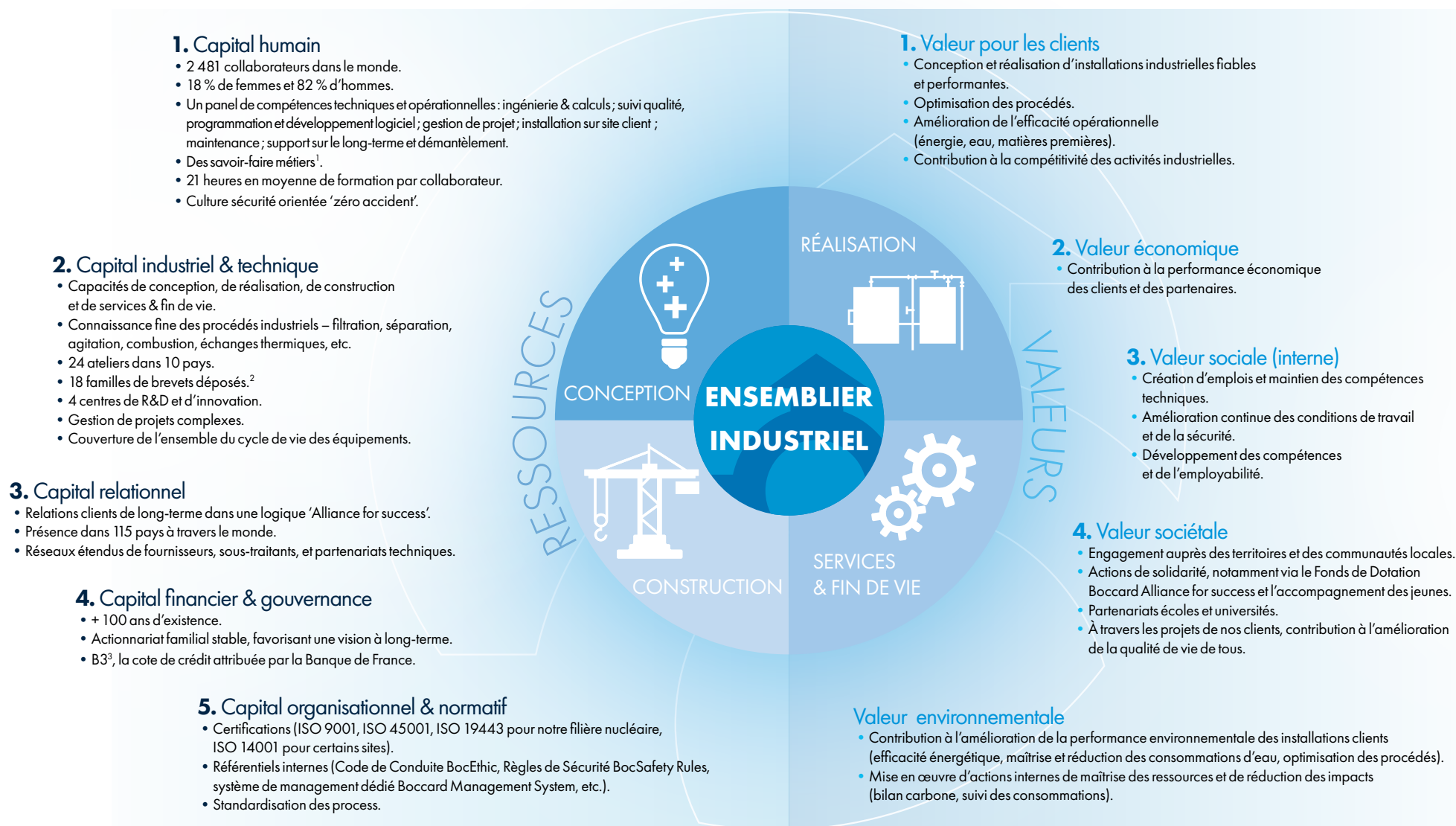
Stratégie

Déployé pour accompagner Boccard jusqu'en 2025, le plan stratégique GLAD (Global, Local, Agile to Develop Boccard) a constitué un socle déterminant pour structurer notre croissance, renforcer notre organisation et élever notre excellence opérationnelle.

GLAD 2025 a été pensé autour de trois piliers : stratégie de conquête, simplification et alignement, excellence opérationnelle. Il a permis d'impulser une dynamique de transformation profonde. En 2025, le travail préparatoire du prochain cycle stratégique, Boccard 2030, a été lancé.



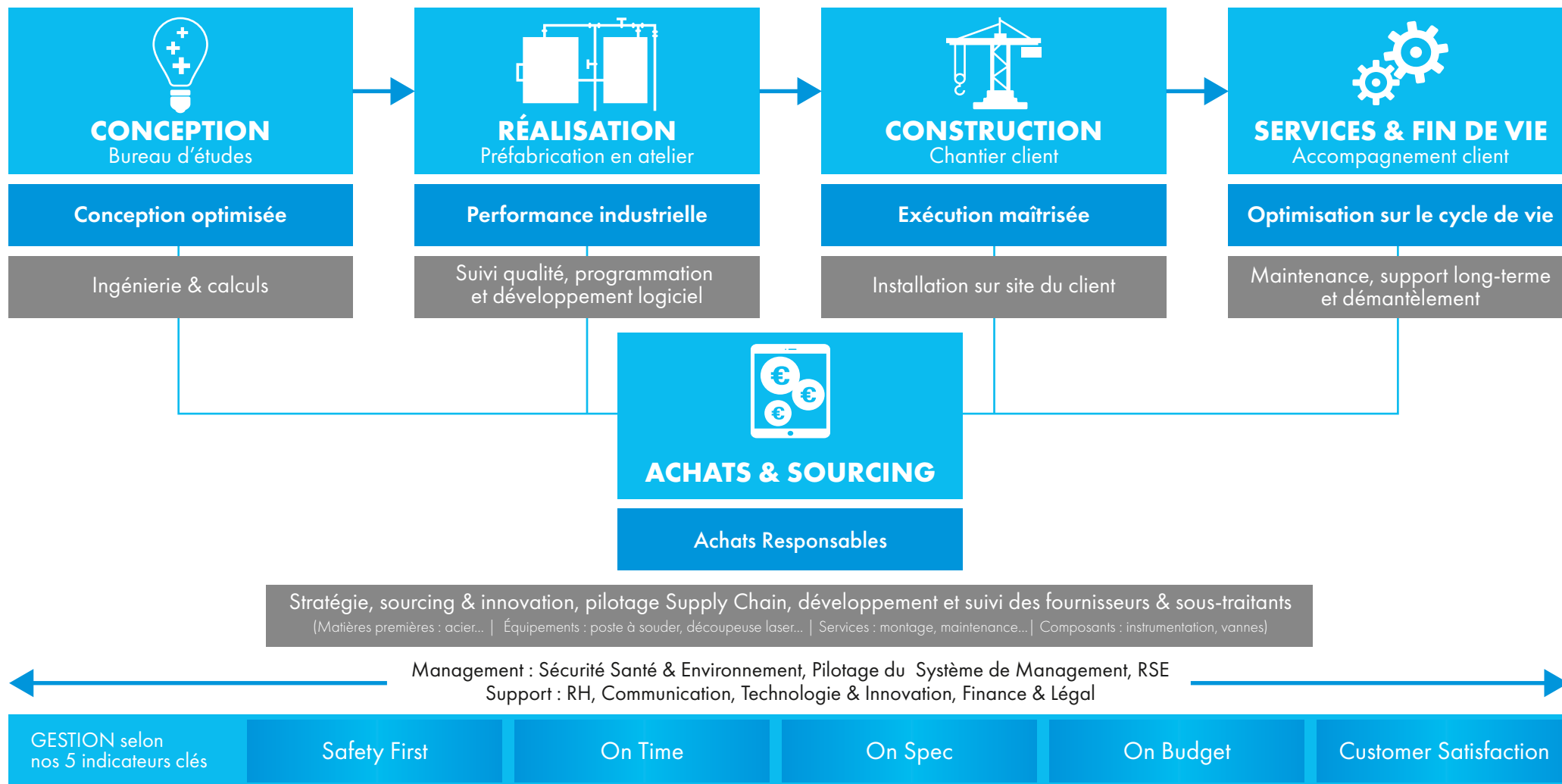
NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES



¹ Métiers historiques - tuyauterie, chaudronnerie, conception de maquettes 3D, automatismes - et complémentaires - programmation et développement de logiciels et tableaux de pilotage des solutions industrielles installées.

² Brevets délivrés et en cours de validité. - ³ Dans le lexique de la Banque de France, B3 signifie 'la capacité de l'entreprise à respecter ses engagements financiers est considérée comme fort +'.

CHAÎNE DE VALEUR D'ENSEMBLIER INDUSTRIEL



Différenciation Compétences-clés

Enjeux des parties prenantes, nos engagements, nos objectifs et nos moyens

Le dialogue avec nos parties prenantes repose sur des interactions régulières, adaptées à la nature de nos activités ainsi qu'aux opportunités et contraintes de nos marchés. Si certains échanges sont structurés, notamment avec nos collaborateurs, clients, partenaires et institutions, d'autres restent plus ponctuels et orientés par les projets ou les exigences opérationnelles.

Boccard	 Salariés & collaborateurs, représentants du personnel & syndicats	 Clients	 Fournisseurs, sous-traitants	 Établissements financiers & organismes de certification & d'évaluation Banques, assurances, organismes de certification & d'évaluation	 Autorités publiques Gouvernement, autorités et administrations régionales et locales, États hôtes, instances réglementaires	 Monde académique Centres de formation techniques, écoles d'ingénieurs, établissements d'enseignement supérieur	 Société civile Communautés locales, associations & ONG, médias, associations professionnelles
Enjeux des parties prenantes	- Sécurité - Santé & bien-être - Rémunération - Développement des compétences - Évolution de carrière - Équilibre vie pro / vie perso - Contribution porteuse de sens	- Équilibre qualité / coût / délai / performance RSE - Innovation	- Performance achats - Critères RSE - Maîtrise des risques	- Performance économique et création de valeur - Durabilité - Transparence et qualité de l'information - Gestion des risques et gouvernance	- Conformité réglementaire - Contribution économique et sociale - Transition environnementale	- Employabilité des étudiants - Accès à des experts pour la construction des programmes de formation - Opportunités d'insertion professionnelle	- Développement local - Impacts environnementaux et sociétaux - Engagement solidaire - Information accessible - Concurrence loyale - Standards sectoriels - Enjeux communs (sécurité, environnement)
Notre engagement	- Sécurité - Développement des compétences - Évaluation - Diversité et inclusion - Communication interne - Amélioration continue en RSE	- Pilotage basé sur nos 5 KPI (Safety First, On Time, On Spec, On Budget, Customer Satisfaction) - Solutions responsables - Accompagnement clients	- Politique Achats Responsables - Dialogue fournisseurs - Évaluations RSE	- Échanges - Rencontres - Enquêtes	- Dialogue - Collaboration avec des institutions	- Soutien pour des étudiants méritants et défavorisés - Développement de nos alternants & stagiaires et des élèves du fonds de Dotation, les 'BocStudents' - Interventions et partenariats pédagogiques	- Partenariats locaux - Actions solidaires - Dialogue - Respect des règles de concurrence - Participation aux instances - Contribution sectorielle
Nos objectifs	- Zéro accident - Solidité des compétences - Engagement - Attractivité - Fidélisation	- Solutions durables - Valeur client - Partenariat de long terme	- Supply chain fiable - Équilibre qualité / coût / délai / performance RSE	- Croissance maîtrisée et profitable - Durabilité	- Respect de la réglementation - Contribution à la transition environnementale	- Marque employeur - Recrutement et rétention de talents - Formation de qualité pour maintenir et développer les performances de nos collaborateurs	- Soutien au développement économique et social des territoires - Réputation positive - Pratiques responsables - Amélioration des standards - Compétitivité durable
Nos moyens	- Magazine interne 'BocInfos' et lettres d'information - Conférence salariés 'BocShare' - Intranet - Journées Sécurité & Journée Environnement - Service formation 'BocAcademy' - Rapport RSE - Affichage - Brochures - Groupes de travail - Réunions d'équipe - Partage d'information sur LinkedIn - Système d'alertes professionnelles Safecall - CSE - Comités sociaux et économiques - Réunions de dialogue social - Etc.	- Relations contractuelles - Échanges réguliers - Visites de sites - Rapport RSE - Enquêtes de satisfaction - Salons professionnels - Partage d'informations RSE sur les plateformes EcoVadis, Sedex et CDP - Partage d'information sur LinkedIn	- Politique Achats Responsables - Code de conduite - Charte éthique - Évaluations ESG - Respect des délais de paiement	- Rencontres & présentations avec les investisseurs - Communication financière et extra-financière - Rapport RSE	- Rencontres - Présentations - Échanges avec les autorités	- Rencontres - Bourses du Fonds de Dotation 'Boccard Alliance for Success' et mentorat pour ~40 étudiants / an - Service formation 'BocAcademy' - Partenariats avec 4 écoles - Programme 'BocStudents' d'accompagnement de nos alternants & stagiaires et des élèves du fonds de Dotation - Interventions métiers en école	- Fonds de Dotation 'Boccard Alliance for Success' - Site internet - Partenariats locaux - Dons et collecte pour des associations - Représentants Boccard aux associations professionnelles - Communiqués de presse & interviews média - Site internet

RECONNAISSANCES ET ENGAGEMENT RSE

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 à nos engagements.



Safety First
On Time
On Spec
On Budget

Customer satisfaction

Mission d'entreprise et ODD

Au-delà, nos divers engagements RSE nous permettent de contribuer à la fois à la réalisation du projet d'entreprise 'Boccard Life & Energy Solutions: 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



Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2013, 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 normes internationales du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Année après année, nous veillons à améliorer continuellement l'intégration de ces principes dans notre culture et nos opérations quotidiennes. Soucieux de partager notre démarche, nous partageons régulièrement nos progrès sur ces sujets avec nos parties prenantes via nos différents canaux de communication.

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

Évaluations Environnement, Social, Gouvernance (ESG)

CDP

Boccard répond à l'enquête CDP, organisation internationale qui collecte des données sur l'impact environnemental des plus grandes entreprises. Nous avons obtenu la note de C¹ en 2024, date des derniers résultats disponibles pour Boccard.

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 ESG 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 date², nous avons obtenu une médaille de bronze et réalisé un score qui nous place dans le top 35 % à l'échelle mondiale : 67/100 (en progression de 6 points par rapport au score de 61/100 de l'année précédente). Cette évaluation a été obtenue en juillet 2025.

¹ 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

² Cette dernière évaluation a été réalisée en 2025 sur les données 2024.



Leroux & Lotz Technologies (LLT), société du réseau d'entreprises Boccard, a procédé également à son évaluation EcoVadis. Avec une progression de 9 points et un score de 72/100 (à comparer à 63/100 en 2024), LLT a obtenu la médaille d'argent, ce qui la place dans le top 15 % des entreprises.



Certification ISO 45001

Le renouvellement en 2025 de la certification ISO 45001 confirme le maintien d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail structuré. Ce référentiel contribue à l'identification et à la maîtrise des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration continue des pratiques en matière de prévention.



Certification ISO 9001

Le renouvellement en 2025 de la certification ISO 9001 atteste de la conformité du système de management de la qualité. Ce référentiel encadre la maîtrise des processus, l'analyse des risques et opportunités, le suivi des performances et l'amélioration continue, en lien avec l'évolution du contexte et les attentes des clients et de l'ensemble des parties intéressées pertinentes.



Certification ISO 19443

Spécifique au secteur nucléaire, l'ISO 19443 complète l'ISO 9001 en intégrant des exigences supplémentaires en matière de sûreté nucléaire. Elle structure le système de management de la qualité en intégrant des critères de sûreté dans l'ensemble des processus, pour garantir la conformité des produits et services IPSN (Importants pour la Sûreté Nucléaire) fournis à nos clients et donneurs d'ordre. Depuis 2023, Boccard est certifiée sur l'ensemble de ses filières maintenance nucléaire et nouveau nucléaire ainsi que 2c2i, filiale ingénierie. Cette certification couvre désormais également Boccard Portugal, Boccard UK et ARKADIA Ingénierie.



Certification ISO 14001

La certification ISO 14001 assure la conformité au référentiel du système de management environnemental et la maîtrise des impacts environnementaux. À ce jour, quatre entités – Boccard UK, Boccard Polska, Boccard Portugal et Leroux & Lotz Technologies – sont certifiées ISO 14001.

NOTRE ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Méthodologie et résultats

Pour structurer notre stratégie globale et anticiper les exigences de la directive européenne CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), nous avons formalisé notre analyse de double matérialité.

Cette démarche nous a permis d'identifier et de hiérarchiser d'une part les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sur lesquels Boccard a un impact significatif, ce qui constitue la matérialité d'impact, et d'autre part ceux susceptibles d'avoir un effet financier sur notre performance, ce qui définit la matérialité financière.

Pour mener à bien cet exercice stratégique et garantir notre conformité réglementaire, nous nous sommes fait accompagner par les experts du cabinet de conseil New-e. La construction de notre matrice de matérialité s'est appuyée sur un processus robuste articulé en trois grandes étapes successives, initié en 2023. Pour poser les bases de la réflexion, le cabinet a tout d'abord réalisé un audit de maturité RSE et un diagnostic approfondi de notre organisation. Cette première phase a inclus une série de 28 entretiens d'une heure, menés auprès des membres de la Direction Générale, du Comité Exécutif et d'autres managers couvrant le périmètre France et International. En parallèle, une veille sectorielle, concurrentielle et réglementaire a permis de cartographier l'écosystème de Boccard et d'identifier les enjeux RSE clés de l'entreprise.

Dans un second temps, en adéquation avec le cadre des normes de reporting européennes (ESRS), le cabinet a identifié et qualifié l'ensemble des Impacts, Risques et Opportunités, couramment appelés IRO, en lien direct avec nos activités et notre chaîne de valeur.

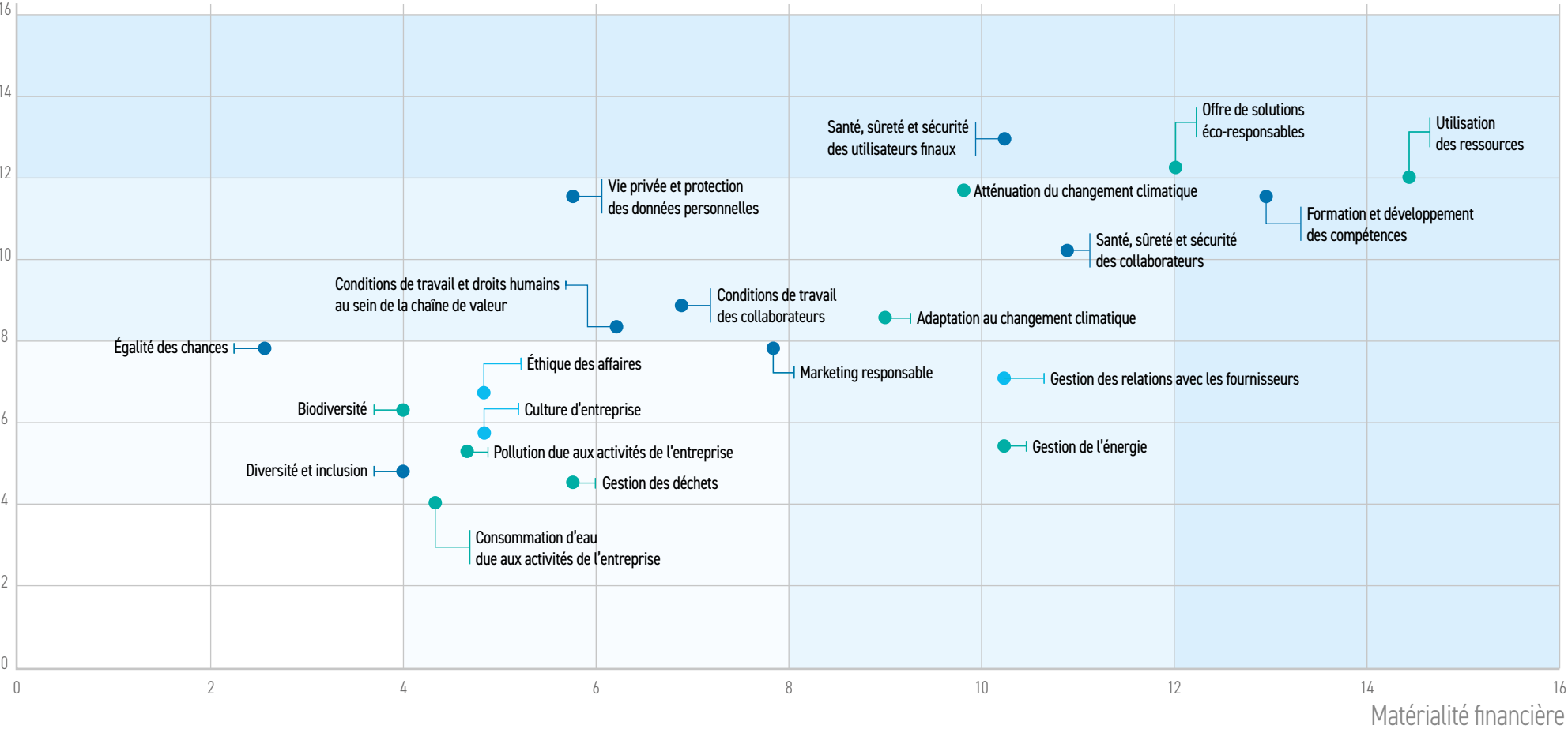
Enfin, la dernière étape a consisté à coter de manière méthodologique chacun de ces IRO pour identifier précisément les enjeux matériels de l'entreprise, en évaluant séparément leur matérialité financière et leur matérialité d'impact.

L'aboutissement de cet exercice a mis en lumière six enjeux matériels prioritaires :

- 1 santé, sécurité et sûreté des collaborateurs** : une priorité absolue et historique, ancrée dans notre culture de prévention des risques au travail ;
- 2 atténuation du changement climatique** : la maîtrise et la réduction de notre empreinte carbone directe et indirecte ;
- 3 utilisation des ressources** : l'optimisation de nos consommations de matières et le déploiement de pratiques liées à l'économie circulaire dans nos opérations ;
- 4 formation et développement des compétences** : l'accompagnement de nos équipes face aux mutations technologiques et industrielles de notre secteur ;
- 5 santé, sécurité et sûreté des utilisateurs finaux** : une performance industrielle élevée pour la conformité et la sécurité de nos installations chez nos clients ;
- 6 offre de solutions éco-responsables** : l'intégration de l'éco-conception dans l'ingénierie et la réalisation de nos installations industrielles pour contribuer à la transition durable de nos clients.

Matrice de double matérialité

Matérialité d'impact



● Environnement ● Social ● Gouvernance

Enjeux à matérialité faible

Enjeux à matérialité moyenne

Enjeux à matérialité élevée

Enjeux à matérialité très élevée

Analyse des risques et opportunités (1/2)

Engagements et objectifs	Risques / Opportunités	Description	Impacts	Criticité	Démarches (politiques, procédures, actions...) engagées par Boccard
Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs	Risques	Accidents industriels	- Impact négatif sur la santé et la sécurité des collaborateurs et des riverains	2	- Certification ISO 45001 (sur l'ensemble du périmètre) - Certification ISO 14001 (Boccard UK, Boccard Portugal, Boccard Polska, LLT)
		Intrusion malveillante physique ou digitale (ex : acte terroriste, cyberattaque...)	- Dégradation de l'image de l'entreprise - Pertes financières directes - Atteinte à la continuité d'activité	2	- Certification MASE - Politique SST - Santé & Sécurité au Travail - Politique SSI - Sécurité des Systèmes d'Information - Référentiel des règles de sécurité 'BocSafety Rules' - Programme de formation SST 'Step Prévention' - Outils de remontée des informations SST 'STOP Card & Kizéo'
		Risques physiques et psychosociaux (ex : accidents de travail, maladies professionnelles)	- Impact négatif sur la santé et la sécurité des collaborateurs et des riverains - Augmentation de l'absentéisme - Dégradation de l'image de l'entreprise	3	- Journée sécurité annuelle - Accueil sécurité - Causeries SST - Visites et audits SST - Enquête collaborateur sur la SST - Espace intranet dédié à la SST 'BocSafety World'
Garantir de bonnes conditions de travail favorisant le bien-être de nos collaborateurs	Risques	Risques psychosociaux	- Dégradation du climat social - Baisse de la motivation des collaborateurs - Augmentation de l'absentéisme et du turnover - Perte de talents clés sur les postes critiques - Dégradation de l'image de l'entreprise	1	- Enquête d'engagement des collaborateurs (LLT, BLS) - Accord sur le travail hybride (Boccard France et 2c2i) - Accord de participation (Boccard France et 2c2i) - Plan d'épargne entreprise (Boccard France et 2c2i) - Plan d'épargne retraite (Boccard France et 2c2i)
	Opportunités	Bien-être des collaborateurs	- Amélioration du climat social - Augmentation de la motivation des équipes - Attraction et rétention des talents	1	- Financement des cotisations de complémentaire santé à hauteur de 70 % (Boccard France et 2c2i) - Indemnités de grand déplacement (Boccard France et 2c2i)
Développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs	Risques	Pénurie de profils compétents Départ de talents	- Difficulté de recrutement de talents sur des métiers clés - Perte de compétences et savoir-faire cruciaux pour l'entreprise	3 2	- École de formation interne 'Boccard Academy' - Entretiens annuels
	Opportunités	Attraction et rétention des talents	- Amélioration de l'attractivité de l'entreprise - Développement des compétences des collaborateurs - Amélioration de l'employabilité des collaborateurs - Augmentation de la rétention des talents	3	- Cartographie des compétences via la matrice '9-box grid' - Plan de succession - Programme de mobilité interne 'BocMobility' - Charte de mobilité interne - Transmission des offres d'emploi en priorité aux collaborateurs : Programme 'Boccard Employees First' - Analyse du salaire décent
Promouvoir la diversité, l'équité, et l'inclusion (DEI)	Risques	Non-conformité aux réglementations (ex : index d'égalité H/F, embauche des personnes en situation de handicap...)	- Sanctions juridiques - Dégradation du climat social	1	- Code de conduite BocEthic - Charte éthique
	Risques	Discrimination	- Dégradation de l'image de l'entreprise	1	- Politique RH - Formation 'Recruter sans discriminer'
Respecter les droits humains et assurer une pratique éthique de nos affaires	Risques	Non-conformité aux réglementations		1	
		Violation des règles du code de conduite et de la charte BocEthic	- Sanctions juridiques - Dégradation de l'image de l'entreprise	2	- Programme pour favoriser l'accès à l'emploi des étudiants 'BocStudents' - Parrainage de la promotion 'génie énergétique et génie de l'environnement' de l'INSA - Référent handicap - Accord collectif sur l'inclusion des personnes en situation de handicap
Développer notre démarche d'achats responsables	Risques	Violation des Droits humains au sein de notre chaîne d'approvisionnement	- Sanctions juridiques - Dégradation de l'image de l'entreprise - Pertes financières directes liées à des pertes d'affaires auprès de nos clients - Perturbation de la chaîne d'approvisionnement (ex : pénurie de produits, augmentation des délais de livraison...)	2	- Code de conduite BocEthic - Charte éthique - Politique des Achats Responsables - Cartographie des risques de corruption - Évaluation de l'intégrité des tiers à risque de corruption via la plateforme 'Compliance partenaire'
	Risques	Sensibilité de la chaîne d'approvisionnement face aux aléas climatiques extrêmes	- Perturbation de la chaîne d'approvisionnement (ex : pénurie de produits, augmentation des délais de livraison...) - Volatilité des prix des matières premières	2	- Évaluation de la maturité RSE des fournisseurs stratégiques - Dispositif d'alerte 'Safecall' - Système de protection des lanceurs d'alerte - Procédure de traitement des signalements
	Opportunités	Développement de relations clés avec nos partenaires et fournisseurs	- Réduction du risque de violation des réglementations en termes de droits humains - Sécurisation de la chaîne d'approvisionnement	3	

Analyse des risques et opportunités (2/2)

Engagements et objectifs	Risques / Opportunités	Description	Impacts	Criticité	Démarches (politiques, procédures, actions...) engagées par Boccard
Lutter contre le changement climatique et améliorer l'efficacité énergétique de nos outils de production	Risques	Renforcement des réglementations liées aux émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	- Hausse des coûts d'exploitation liés à l'augmentation des investissements dans des solutions décarbonées	2	- Veille réglementaire - Politique environnementale - Analyse des risques environnementaux - Calcul et suivi des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) - Calcul de l'empreinte carbone des offres (service nucléaire) - Réalisation d'ACV (LLT) - Plan d'action de décarbonation - Investissement dans des centrales photovoltaïques (Meura, Salengro) - Réponse au questionnaire CDP
		Non-respect des réglementations sur les émissions de GES	- Sanctions juridiques - Dégradation de l'image de l'entreprise - Perte d'affaires et/ou de clients	2	
		Sensibilité des collaborateurs et des actifs face aux aléas climatiques extrêmes	- Dégradation physique des actifs (bâtiments, outils de production) - Perturbation de la production et hausse des coûts d'exploitation	2	
		Volatilité du marché de l'énergie	- Hausse des coûts d'exploitation - Retour à l'utilisation d'énergie plus carbonnée car moins onéreuse	3	
		Progression insuffisante de la réduction de l'empreinte carbone et des consommations énergétiques de nos outils de production	- Sanctions juridiques - Dégradation de l'image de l'entreprise - Perte d'affaires et/ou de clients	3	
	Opportunités	Développement de l'offre de solutions décarbonées	- Gain de marchés et/ou de clients - Développement du chiffre d'affaires - Amélioration de l'image de l'entreprise	3	- Développement des activités de l'entreprise sur les marchés décarbonés (nucléaire, hydrogène, centrale à biomasse, système de capture du carbone...) - Développement de logiciels permettant de diminuer les consommations de ressources (Track Advance®)
Réduire notre impact sur les ressources en eau	Risques	Non-respect des réglementations liées à la consommation d'eau	- Sanctions juridiques - Dégradation de l'image de l'entreprise - Perte d'affaires et/ou de clients	1	- Certification ISO 14001 (Boccard UK, Boccard Portugal, Boccard Polska, LLT) - Politique environnementale - Analyse des risques environnementaux - Suivi des consommations d'eau
		Consommation d'eau élevée dans des zones de stress hydrique	- Perturbation de la production et hausse des coûts d'exploitation	1	
		Pénuries d'eau liées à des aléas climatiques	- Perturbation de la production et hausse des coûts d'exploitation	2	
		Progression insuffisante de la réduction de la consommation d'eau de nos outils de production	- Sanctions juridiques - Perte d'affaires et/ou de clients - Dégradation de l'image de l'entreprise	1	
	Opportunités	Amélioration de la gestion de l'eau en interne (diminution des consommations, augmentation de la réutilisation et du recyclage...)	- Baisse des coûts d'exploitation - Amélioration de l'image de l'entreprise	1	- Développement de logiciels permettant de diminuer les consommations de ressources (Track Advance®)
		Développement de l'offre de solutions consommant moins d'eau	- Gain de marchés et/ou de clients - Développement du chiffre d'affaires - Amélioration de l'image de l'entreprise	3	
Optimiser notre gestion des déchets et développer notre démarche d'économie circulaire	Risques	Non-respect des réglementations liées à la gestion des déchets	- Sanctions juridiques - Dégradation de l'image de l'entreprise - Perte d'affaires et/ou de clients	1	- Certification ISO 14001 (Boccard UK, Boccard Portugal, Boccard Polska, LLT) - Politique environnementale - Analyse des risques environnementaux - Procédure de gestion des déchets
		Erreurs dans la manipulation ou le stockage des déchets	- Détérioration du matériel et/ou des bâtiments (incendie, explosion...) - Impact négatif sur la santé et sécurité des collaborateurs et des riverains - Impact négatif sur la biodiversité et les écosystèmes locaux - Perturbation/Arrêt de la production	1	
		Amélioration de la gestion des déchets et de nos processus d'économie circulaire en interne	- Diminution de l'utilisation de ressources naturelles - Baisse des coûts d'exploitation - Amélioration de l'image de l'entreprise	1	
	Opportunités	Développement de l'offre de solutions consommant moins de ressources	- Gain de marchés et/ou de clients - Développement du chiffre d'affaires - Amélioration de l'image de l'entreprise	3	- Développement de logiciels permettant de diminuer les consommations de ressources (Track Advance®)
Réduire et contrôler les risques de pollution	Risques	Nuisances (sonores, lumineuses, olfactives...) et pollution (de l'air, des eaux, des sols, des écosystèmes...)	- Signalements/Plaintes des riverains - Sanctions juridiques - Impact négatif sur la santé et la sécurité des collaborateurs et des riverains - Impact négatif sur la biodiversité et les écosystèmes locaux - Perturbation/Arrêt de la production	1	- Certification ISO 14001 (Boccard UK, Boccard Portugal, Boccard Polska, LLT) - Politique environnementale - Analyse des risques environnementaux
Préserver la biodiversité	Risques	Non-respect des réglementations liées à la biodiversité	- Sanctions juridiques - Dégradation de l'image de l'entreprise	1	
Garantir la conformité et la sécurité de nos produits et solutions	Risques	Complexité des réglementations	- Diminution des capacités d'innovation - Délocalisation des activités	3	- Veille réglementaire - Certification ISO 9001
	Opportunités	Amélioration constante de la performance de nos produits et solutions	- Développement de nouvelles technologies - Gain d'affaires et/ou de clients - Développement sur de nouveaux marchés - Amélioration de l'image de l'entreprise	3	- Certification ISO 19443 (Boccard France, 2c2i, ARKADIA Ingénierie, Boccard Portugal, Boccard UK) - CEFRI-E (Boccard France, 2c2i, ARKADIA) - ASME-U - Investissement constant en R&D
Participer au développement local des territoires dans lesquels nous sommes implantés	Opportunités	Soutien au développement économique et social des territoires	- Amélioration de l'image de l'entreprise	1	- Participation à l'élaboration de projets d'intérêt public (centrale nucléaire, laboratoire pharmaceutique, usine de production alimentaire...) - Soutien financier d'étudiants et de personnes dans le besoin



Social

SOCIAL : SÉCURITÉ & SANTÉ AU TRAVAIL



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

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

Chez Boccard, la sécurité est notre première priorité.

Fidèles à notre politique 'Safety First', nous plaçons la protection de nos collaborateurs et de nos prestataires au cœur de nos activités, avec un objectif clair : atteindre le Zéro Accident.

Plus qu'une exigence réglementaire, la sécurité est pour nous une valeur collective, portée au quotidien sur l'ensemble de nos sites et de nos projets. Elle est intégrée dans chacune de nos décisions opérationnelles.



Référentiel Santé Sécurité Boccard.

Gouvernance en matière de Sécurité & Santé au Travail chez Boccard

La gouvernance relative à la Santé et la Sécurité au Travail chez Boccard est intégrée au dispositif global de pilotage, sous la responsabilité de la Direction Industrielle. La sécurité constitue un indicateur clé de performance ('Safety First') suivi au plus haut niveau, notamment au sein du Comité Exécutif et du Comité de Direction, qui examinent mensuellement les indicateurs associés et orientent les actions.

Cette gouvernance s'appuie sur le Boccard Management System, des politiques formalisées et des référentiels communs visant à assurer la conformité réglementaire et la prévention des risques professionnels à l'échelle mondiale.

Un Directeur Hygiène, Sécurité et Environnement pilote la politique de prévention et de maîtrise des risques en matière de Santé, Sécurité et Environnement pour l'ensemble des sites dans le monde. Il veille à la conformité aux exigences réglementaires et à l'amélioration continue des performances Sécurité & Santé au Travail (SST). Le Directeur HSE est épaulé dans ses missions par un Responsable Prévention qui contribue au déploiement opérationnel des actions et à l'animation des démarches de prévention sur le terrain. Des Préventeurs Sites (Chargés de Prévention par agence, animateurs Sécurité pour les chantiers des

projets chez nos clients) animent la prévention sur leur périmètre. Le Directeur HSE participe mensuellement aux réunions du Comité Exécutif, où il présente les enjeux, indicateurs et actions HSE afin d'éclairer et d'orienter les décisions en matière de sécurité.

Au niveau opérationnel, le pilotage repose sur des Comités de Prévention organisés par Business Unit, qui suivent les indicateurs HSE, les analyses des événements et le déploiement des plans d'actions.

Chaque Business Unit réunit au moins une fois par mois son Comité de Prévention à l'initiative du Coordonnateur Prévention dédié. Le Comité organise des 'Causeries Sécurité'¹ ainsi que des visites sécurité menées par les managers.



Causerie sécurité.

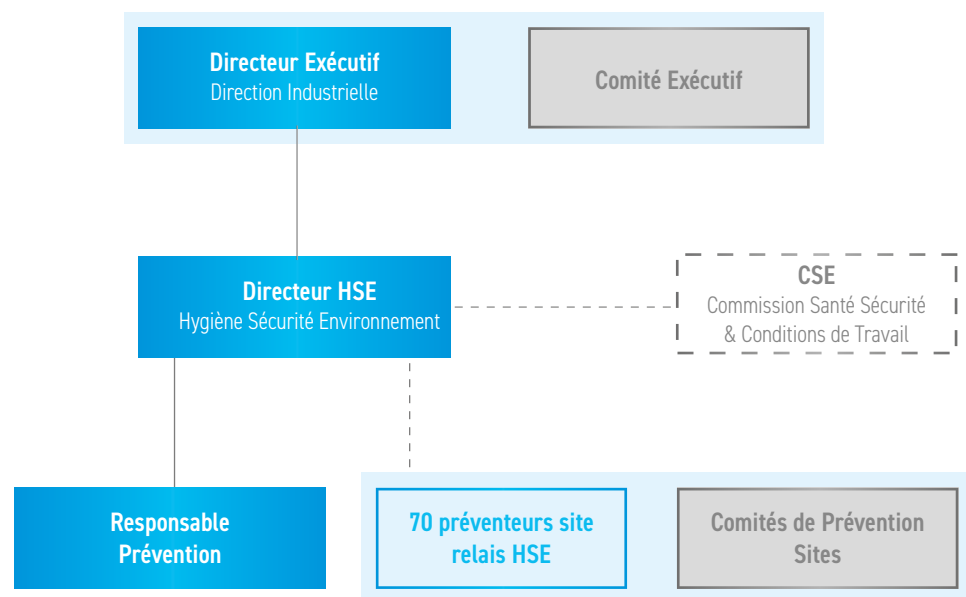
¹ Réunions d'échanges sur des problématiques sécurité qui se tiennent au périmètre d'une équipe de travail.

En France, le Directeur HSE participe régulièrement aux CSE et à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de Boccard France pour suivre les enjeux de santé, sécurité et amélioration des conditions de travail, notamment via l'analyse des risques et la proposition d'actions de prévention.

Ces instances intègrent également les retours d'expérience et les évaluations des risques. Des dispositifs de remontée d'informations (ex. STOP Cards, application Kizéo) et des visites managériales complètent ce système, contribuant à l'amélioration continue des process et au renforcement de la culture santé-sécurité.

Par ailleurs, les briefings de poste sont quotidiens ; ils visent à contrôler, avant chaque intervention, que les mesures de sécurité sont en place et comprises des intervenants.

Organisation HSE



Nos engagements en matière de Sécurité & Santé au Travail

Boccard définit des objectifs quantifiés en matière de Santé et Sécurité au Travail afin de prévenir les risques professionnels et réduire la fréquence et la gravité des accidents. Ces objectifs incluent notamment l'absence d'accident mortel et l'atteinte de cibles spécifiques en matière de taux de fréquence et de taux de gravité à horizon 2026.

Nos engagements prioritaires sont les suivants :

- **zéro accident mortel**, en cohérence avec notre objectif global de prévention des risques les plus graves ;
- **un taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)¹ inférieur à 3 ;**
- **un taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt (TF2)² inférieur à 10 en 2025 et à 9 en 2026 ;**
- **un taux de gravité (TG)³ inférieur à 0,15 ;**
- **une réduction du nombre total de nos accidents de 50 % entre 2023 et 2026.**

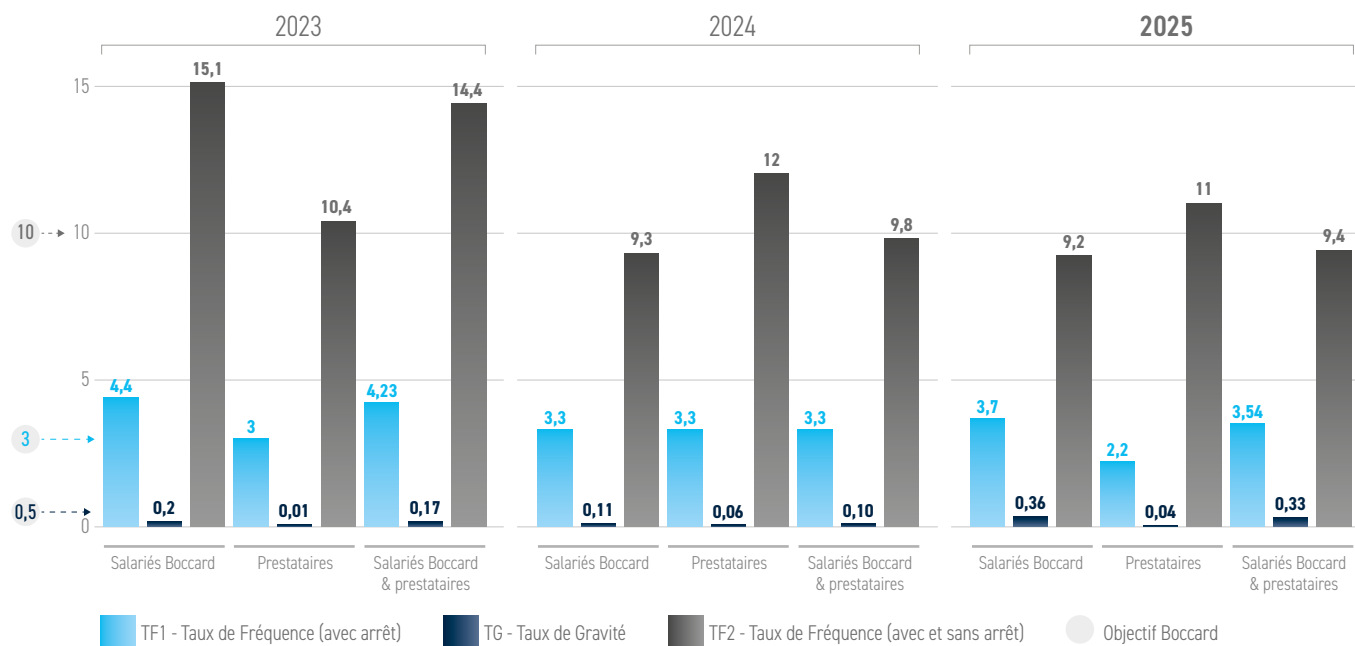


Bannière sécurité sur une porte de l'atelier de Pierrelatte.

¹ Le Taux de Fréquence 1 (TF1) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt 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 absolu) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt et d'accidents du travail sans arrêt, 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 Gravité (TG) vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail.

Performance sécurité en chiffres Boccard Monde, salariés et prestataires



La hausse du Total TF1 entre 2024 et 2025 s'explique par l'impact d'un accident supplémentaire rapporté au volume d'heures travaillées ; Boccard n'a pas réussi à atteindre son objectif 'inférieur à 3'. En 2025, l'objectif relatif au taux de gravité Total 'inférieur à 0,15' n'a pas été atteint, principalement en raison de quatre accidents avec arrêt. L'objectif d'un TF2 inférieur à 10 a été atteint en 2025 ; la baisse du Total TF2 entre 2024 et 2025 est due à 2 accidents de moins ; baisse de 39 % du nombre d'accidents depuis 2023.

En 2025 : une culture sécurité qui se mesure

- **79** STOP Card¹ formalisées² ;
- **12** STOP Work³ formalisés² ;
- **682** remontées d'observations sécurité via Kizéo⁴ sur 6 mois ;
- **111** managers participant au programme Step Prevention ;
- **1 600** répondants à l'enquête collaborateurs Santé & Sécurité au Travail monde ;
- **155** bonnes pratiques identifiées ;
- **377** points sensibles avant accidents⁵.



Affiche de nos BocSafety Rules.

Chiffres clés 2025

- Zéro accident mortel
- TF1 Monde :
Salariés : 3,7
Prestataires : 2,2
- TG :
Salariés : 0,36
Prestataires : 0,04
- TF2 Monde :
Salariés : 9,2
Prestataires : 11,0

¹ Document papier disponible sur tous les sites et sur intranet pour une impression libre et sous forme de questionnaire en ligne ; ces cartes à la disposition des collaborateurs permettent de remonter des observations sécurité directement du terrain. - ² En plus des actions terrain qui ne sont pas encore toutes formalisées. - ³ Terme qui désigne une interruption du travail permettant de régler une préoccupation sécurité. - ⁴ Application sur téléphone dédiée aux remontées d'observations sécurité, opérationnelle depuis juillet 2025. - ⁵ Aussi appelés Potentially Serious Injuries or Fatalities, il s'agit d'identification de situations qui auraient pu occasionner un accident avec des conséquences importantes. Ils font l'objet d'une analyse et d'un plan d'action mis en œuvre pour éviter que cette situation ne se reproduise.

Nos actions

Dans le cadre du renforcement de sa démarche de prévention, Bocard déploie un ensemble cohérent d'outils et d'actions visant à ancrer dans la durée la culture sécurité. Cela commence par la conformité aux exigences réglementaires.

Par exemple, en France, Bocard met en œuvre, au sein de chaque entité, une évaluation annuelle réglementaire des risques professionnels liés à la Santé et Sécurité au Travail, structurée autour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Les résultats de cette analyse sont intégrés dans le dispositif de pilotage SST et alimentent les plans d'actions de prévention déployés à l'échelle locale et globale. Par ailleurs, le système prévoit la désignation et la formation aux rôles sécurité des personnels dédiés à la prévention ; chaque site dispose de ses serre-files¹ et de ses sauveteurs secouristes du travail.

Bocard s'appuie ensuite sur un référentiel et plusieurs dispositifs complémentaires :

Le Référentiel Santé et Sécurité : ce document définit un cadre commun qui encadre l'ensemble des activités (bureaux, ateliers, chantiers) via des règles essentielles, des dispositifs de prévention, des contrôles périodiques et des exigences de formation afin de prévenir les risques et garantir la sécurité des personnes et des biens.

Les BocSafety Rules : mises à jour en 2024, elles définissent le socle non négociable des 12 règles de sécurité fondamentales applicables à l'ensemble des activités.

Le programme de formation 'Step Prévention' : il vise à ancrer la culture sécurité et à harmoniser les pratiques au sein des équipes. Il est déployé auprès de l'ensemble des managers.

Un pilotage digital de la sécurité et de la conformité : en 2025, le logiciel Winlasie a été mis en place pour suivre les formations et titres d'habilitation, ainsi que le suivi médical des salariés à travers un seul outil. Il inclut les formations aux gestes de premiers secours, les habilitations et autorisations de conduite d'équipements de type CACES.

Par ailleurs, la démarche s'appuie sur différents leviers d'implication des collaborateurs et de partage des bonnes pratiques :

Accueil dédié : dès leur arrivée, les nouveaux collaborateurs bénéficient d'un accueil spécifique. Ce parcours intègre, depuis 2025, une vidéo de sensibilisation portée par les membres du ComEx, et s'appuie sur un espace intranet nommé BocSafety World qui regroupe toutes les ressources clés liées à la santé et la sécurité. Un eLearning accueil sécurité complète ce dispositif.

'Causeries Sécurité' : sur le terrain, la vigilance est maintenue grâce à des causeries² régulières qui ont lieu au moins une fois par mois. En complément, des visites et des audits sécurité permettent d'évaluer le respect des consignes et d'identifier les axes d'amélioration.

STOP Card et Kizéo : la remontée d'informations est facilitée par la STOP Card et sa déclinaison digitale sur l'application Kizéo, des outils intuitifs à disposition de tous pour signaler les situations à risque comme les bonnes pratiques.

Journée Sécurité : depuis 2024, cet événement annuel rassemble tous les collaborateurs autour des enjeux de prévention et de sécurité, contribuant ainsi au renforcement de la culture sécurité de l'entreprise.

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

¹ Guides d'évacuation en cas d'urgence.

² Réunions d'échanges sur des problématiques sécurité qui se tiennent au périmètre d'une équipe de travail.



Cédric Bardin,
directeur HSE

Trois questions à Cédric Bardin, Directeur Hygiène, Santé, Sécurité et Environnement de Boccard

Quels progrès avez-vous observés en matière de sécurité ces dernières années ?

Réduire de 50 % le nombre de nos accidents, avec ou sans arrêt, était l'objectif partagé lors de la Journée Sécurité Boccard 2025. Et c'est à notre portée : déjà -39 % à fin 2025 par rapport à 2023 ! La baisse est significative. Ce résultat est très encourageant. Cependant, nous devons rester vigilants car derrière ces chiffres, il y a des personnes : chaque accident reste profondément marquant pour celle qui le vit et pour son équipe.

Comment expliquez-vous ces progrès ?

Ils résultent de la démarche de prévention renforcée engagée fin 2023. Un travail de fond a été mené sur la culture sécurité, le leadership, le facteur humain, les outils et méthodes ainsi que le pilotage par indicateurs. En deux ans, les équipes ont fait aboutir de nombreux projets : formalisation de la Stratégie Santé et Sécurité, développement d'un Référentiel Santé & Sécurité, mise à jour des Règles de Sécurité BocSafety Rules, célébration d'une Journée Sécurité Boccard pour tous les sites dans le monde depuis 2024, structuration du réseau des 70 Préventeurs, affichage sécurité plus visible...

En 2025, nous avons accéléré nos efforts en travaillant sur le renforcement des outils de remontée de l'information : la STOP Card papier, qui permet de signaler des observations sécurité, a été mise à jour pour une utilisation facilitée puis largement diffusée, tandis que Kizéo, une application dédiée sur smartphone, a été déployée auprès de tous les personnels de site pour permettre des remontées d'information et des analyses sécurité encore plus rapides et robustes. Les opérateurs ont constaté les effets de leurs efforts de partage d'information, avec des actions plus rapides, et se sont approprié les outils.

Réduire la gravité des accidents est au cœur de la démarche. Nous avons amélioré nos analyses de risques des 'points sensibles avant accidents', appelés aussi dans l'industrie 'Potentially Serious Injuries or Fatalities'. Il s'agit d'anticiper les risques en agissant en amont. Nos situations présentant les risques les plus élevés sont ainsi mieux identifiées et analysées : travaux en hauteur, consignation¹ et levage. Le plan d'action sécurité de l'année à venir intègre les résultats de ces analyses. Cela permet de donner du sens aux actions et de faciliter l'appropriation des règles et leur respect. Ces efforts ont conduit à des résultats tangibles, même si tous les objectifs ne sont pas encore atteints.

Quelles sont les clés pour atteindre l'objectif de réduction durable des accidents ?

Cela passe avant tout par le renforcement de la culture sécurité et une vigilance partagée à tous les niveaux de l'entreprise. Pour que les résultats soient durables, il faut ancrer la sécurité dans les comportements. La règle ne remplace pas le réflexe ! Notre structure,

notre organisation et l'exemplarité du management doivent accompagner ce renforcement de fond. En outre, un référentiel 'BocSafety Behavior' a été développé et intégré en 2025 à notre système d'évaluation de la performance des collaborateurs. Il définit une échelle de comportements sécurité, du niveau 'Inconscient' au niveau 'Moteur', ce qui envoie un signal fort à l'ensemble de l'organisation. L'implication de chacun est essentielle pour prévenir les situations à risque au quotidien. Chaque collaborateur et chaque équipe sont invités à contribuer, que ce soit par les gestes quotidiens, les initiatives locales ou les projets structurants. Nous devons prendre soin les uns des autres.

Droit de retrait (STOP Work).

Les BocSafety Rules définissent les 12 règles fondamentales de sécurité applicables au sein de Boccard. La première de ces consignes est le principe de 'STOP Work' associé à la démarche des '3A' : Arrêter – Alerter – Agir.

Le Référentiel de Santé Sécurité, accessible sur l'intranet, précise ce principe. Il indique que chaque collaborateur est tenu d'interrompre son activité en cas de doute, d'incompréhension de la tâche ou de situation dangereuse, puis d'alerter son responsable, d'analyser la situation ensemble et de mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées.

Présentées de manière concise et illustrées par des pictogrammes, les BocSafety Rules sont largement affichées sur les sites et accessibles sur l'intranet. Applicables à l'ensemble des salariés et des intervenants externes, elles sont intégrées au parcours d'accueil des nouveaux collaborateurs.

¹ Mise en sécurité d'un équipement en arrêtant les sources d'énergie (électricité, pression, mouvement...) susceptibles de le remettre en marche afin de permettre une intervention sur cet équipement en toute sécurité.

Le système de management de la sécurité chez Boccard

Le système de management de la sécurité chez Boccard est intégré au Boccard Management System (BMS), qui couvre l'ensemble des salariés et des travailleurs non salariés et constitue le cadre global de management de la performance de l'entreprise. La sécurité y est positionnée comme la première des priorités, et constitue le tout premier indicateur clé ('Safety First'), suivi au plus haut niveau de gouvernance.

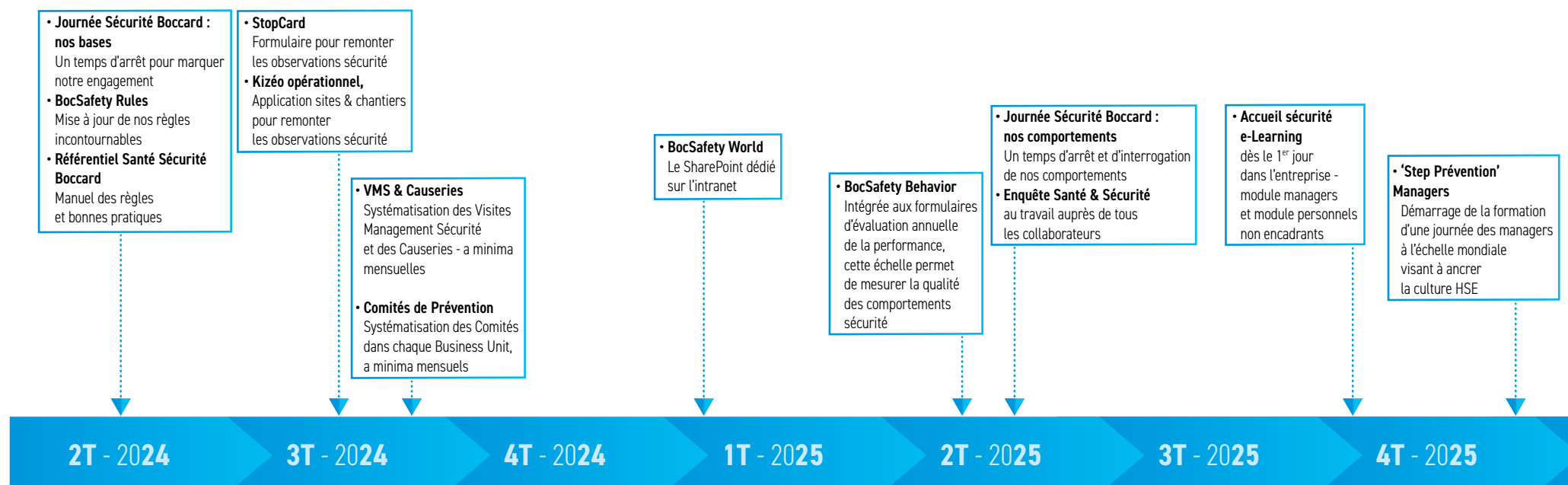
Le BMS, fondé sur des référentiels internationaux de management, structure l'ensemble des processus de l'entreprise et vise à garantir une approche cohérente, transverse et alignée avec les exigences réglementaires et normatives. Cette robustesse est notamment attestée par la certification ISO 45001, qui couvre le système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail dans l'ensemble de l'entreprise.

En complément, quatre de nos entités sont certifiées ISO 14001, norme relative au management environnemental. Certaines exigences liées à la maîtrise opérationnelle et aux situations d'urgence peuvent contribuer à une meilleure prévention des risques opérationnels (gestion des situations d'urgence, maîtrise des procédés, contrôle des impacts).



Vidéo 'Accueil Santé & Sécurité' incluant la prise de parole du Comité Exécutif, visionnée à l'arrivée par chaque collaborateur.

Jalons sécurité 2024-2025



La solution BocLock, au service de la sécurité des opérateurs chez nos clients

BocLock est un système de connexion permettant de sécuriser les raccordements de procédés¹, à la fois d'un point de vue mécanique et en matière d'automatisation.

Breveté en 2013, BocLock permet une sécurité et un confort accrus pour l'opérateur tout en améliorant la productivité.

Ce système est destiné aux applications hygiéniques nécessitant des connexions et déconnexions fréquentes comme pour les opérations de 'Nettoyage En Place'² faisant appel à des configurations manuelles par tableaux de pontage, fréquents dans l'industrie pharmaceutique, cosmétique ou agroalimentaire ; il peut être utilisé sur des montages rigides (pontets) ou des flexibles pour introduire des matières sur des réseaux de tuyauterie ou des cuves.

Sécurité ergonomique : une manipulation simplifiée sans effort

Les systèmes de connexion couramment utilisés nécessitent des outils (clamps, systèmes de pontets vissés) qui demandent des manipulations manuelles où il est nécessaire le plus souvent d'appliquer de la force physique. À terme, cela peut engendrer des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Ces systèmes peuvent en outre être insuffisamment serrés, entraînant des manipulations nombreuses pour rectifier le raccordement, voire des fuites avec pertes de matière.

Conçu comme une poignée dotée d'un système de levier, BocLock ne nécessite qu'une seule main pour le verrouillage et l'étanchéité du raccord. BocLock est plus ergonomique, requiert moins d'effort physique, et est plus rapide - 15 secondes contre 3 à 5 minutes. Il contribue ainsi à réduire les risques de TMS.

Sécurité mécanique : un système qui élimine le risque de projection sur les opérateurs

Une mauvaise connexion peut occasionner des projections sur les opérateurs. BocLock prévoit une connexion en deux étapes : le premier niveau assure la tenue mécanique, et le second l'étanchéité grâce à son verrouillage par poignée-levier, quelle que soit la force de l'opérateur : une éventuelle fuite prendrait la forme d'un écoulement et non d'une projection. Grâce à la technologie RFID³, l'état du branchement – non utilisé, en attente de raccordement, fermé et étanche, liaison sale, propre ou non compatible... – est monitoré en continu et rendu visible par un système de voyants colorés pour une sécurité accrue.

BocLock a reçu le Prix de l'Innovation au CFIA Rennes 2013, événement de référence pour les acteurs de l'industrie agroalimentaire.

Boccard a obtenu le 'Safety Award' d'un de ses clients, acteur majeur du secteur pharmaceutique, grâce à BocLock en 2018.

De grandes entreprises pharmaceutiques et cosmétiques recommandent dans leurs cahiers des charges l'usage de BocLock pour leurs nouvelles installations équipées de tableaux de pontage.



Opérateur manipulant un BocLock.

¹ Chaîne d'opérations physiques, chimiques ou thermiques permettant, au sein d'une installation industrielle, de transformer et de valoriser des fluides ou des matières en produits répondant à un usage donné (par exemple : chauffage, mélange, séparation, réaction chimique). - ² Système permettant de nettoyer et désinfecter les équipements industriels sans les démonter, via des circuits automatisés. - ³ La technologie RFID, pour Radio Frequency Identification - identification par radiofréquence, permet d'identifier et d'échanger des informations à distance, sans contact, entre un équipement et un système de lecture, grâce à des ondes radio.

SOCIAL : BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Structurer un environnement de travail contribuant à l'engagement et au bien-être des collaborateurs.



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

Dans un contexte marqué par des transformations profondes des marchés industriels et une tension accrue sur les profils qualifiés, Boccard évolue dans un environnement où l'attractivité, la fidélisation et l'engagement des collaborateurs constituent des enjeux majeurs.

En effet, le secteur des services et de l'ingénierie industrielle est confronté à une concurrence renforcée pour attirer et retenir les talents, en particulier sur les métiers techniques et d'expertise. Dans ce cadre, les attentes des collaborateurs évoluent également, avec une attention croissante portée à la qualité de vie au travail, à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi qu'au sens donné aux missions exercées.

Face à ces évolutions, Boccard considère que les attentes de ses collaborateurs constituent un atout et met en œuvre des dispositifs visant à favoriser leur engagement, leur développement et leur bien-être, au service de la performance durable de l'entreprise.

¹ Label attribué à la suite d'une enquête collaborateurs concernant l'impact environnemental, social et sociétal de l'entreprise.

Engagements de Boccard en matière de bien-être au travail

Les collaborateurs Boccard sont la première des richesses de notre réseau d'entreprises. Boccard inscrit ses engagements sociaux dans une politique Ressources Humaines structurée, fondée sur le respect des droits fondamentaux, la qualité des conditions de travail et le développement des compétences.

Dans ce cadre, l'entreprise s'est engagée à :

- **Évaluer l'engagement des collaborateurs**, afin de disposer d'un diagnostic objectif et comparable dans le temps ;
- **Favoriser l'autonomie, la montée en compétences et le développement des carrières**, en accompagnant les managers dans leurs pratiques ;
- **Promouvoir un environnement inclusif et équitable, respectueux des principes internationaux relatifs aux droits humains et aux conditions de travail.**

Actions en matière de dialogue social et de conditions de travail

Enquêtes sur l'engagement des collaborateurs

Dans le cadre du suivi de l'engagement de ses équipes, certaines entités Boccard mènent, à leur échelle, des enquêtes de satisfaction internes. Ces initiatives locales permettent de prendre ponctuellement le pouls des collaborateurs et d'identifier des axes d'amélioration spécifiques à chaque structure. En 2025, cinq entités spécifiques ont ainsi sollicité leurs collaborateurs.

Leroux & Lotz Technologies, France : LLT, labellisée 'We Impact' par ChooseMyCompany¹, a réalisé l'enquête HappyIndex®AtWork 2025 entre le 17 et le 31 mars 2025. La démarche a enregistré un taux de participation de 78 % sur les 108 participants sollicités.

Les résultats mettent en évidence un niveau global d'engagement élevé (81,3 % d'opinions favorables), soutenu notamment par un fort sentiment d'appartenance, une perception positive des relations de travail et un environnement professionnel jugé favorable. Des axes d'amélioration ont toutefois été identifiés, en particulier en matière de reconnaissance et de développement professionnel.

Ces résultats constituent une base de travail pour la définition et le déploiement d'actions d'amélioration visant à renforcer l'engagement et l'expérience collaborateur.

Boccard Meura Mexico et Boccard Colombia : ces entités ont également mené, entre avril et mai 2025, une enquête Qualité de Vie au Travail administrée par les équipes RH auprès de leurs 73 salariés, avec un taux de participation de 79 %. Les résultats reflètent un niveau élevé de fierté d'appartenance, exprimé par 97 % des collaborateurs au Mexique et 91 % en Colombie.

Une dynamique d'équipe positive et un leadership perçu comme soutenant, ainsi qu'un bon niveau de conformité aux exigences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ont été notés. Les axes d'amélioration identifiés portent sur la reconnaissance, la gestion du changement, l'autonomie opérationnelle et l'équilibre vie professionnelle / personnelle pour certains postes. Des décisions ont déjà été prises pour répondre en 2026 à ces enjeux, notamment le renforcement des avantages sociaux (assurance vie et épargne salariale) pour le Mexique, et la mise en place d'un système de reconnaissance de l'ancienneté dans les deux pays.

Boccard Life Sciences, États-Unis et Canada : nos organisations au Canada et aux États-Unis ont également mené une enquête conjointe en octobre 2025 auprès de leurs équipes, administrée par l'organisme Insperity. Au total, 27 salariés ont répondu au questionnaire, avec un taux de participation de 75 % au Canada et de 42 % aux États-Unis. Lors de cette consultation, les répondants ont exprimé un niveau d'adhésion de 3,72/5 à l'affirmation 'je me sens fier(ère) de travailler pour cette organisation'. Les résultats mettent en évidence des relations de travail collaboratives, une dynamique d'équipe positive ainsi qu'un intérêt pour des missions stimulantes. Plusieurs axes d'amélioration ont été identifiés, notamment en matière de charge de travail, de ressources, de développement professionnel et de reconnaissance.

Des actions ont été définies pour répondre à ces enjeux, incluant le renforcement des programmes de formation, la mise en place d'un programme de reconnaissance, le développement de parcours de carrière et l'amélioration des outils et des modes de fonctionnement. Ce type d'enquêtes a vocation à être étendu progressivement à d'autres entités de Boccard à l'avenir.



Collaboration dans les bureaux en Roumanie.

Dialogue social et concertation²

Pour Boccard, le dialogue social est un levier clé de régulation et d'amélioration des conditions de travail.

L'entreprise veille à la mise en place et au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel, notamment des Comités Sociaux et Économiques (CSE). Ces instances permettent d'assurer un dialogue régulier avec les représentants des salariés sur les sujets relatifs à l'organisation du travail, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'aux conditions d'emploi.

Les CSE se réunissent chaque mois pour traiter des questions relatives à la marche générale de l'entreprise, tandis que les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail se tiennent trimestriellement². Pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux, des négociations sont conduites sur les rémunérations dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), ainsi que sur des accords collectifs d'entreprise relatifs au handicap, aux déplacements et à l'égalité professionnelle.

¹ En France, les différentes sociétés appliquent des principes convergents, adaptés à leur historique, à leur taille et à leur date d'intégration au sein de Boccard. Boccard France, 2c2i, ARKADIA Ingénierie, LLT et MD Énergies représentent 61 % de l'effectif mondial. - ² Pour les structures dont l'effectif est inférieur aux seuils réglementaires, la fréquence peut varier.

Organisation du travail et qualité de vie¹

Dans une logique d'adaptation aux nouvelles attentes des collaborateurs, Bocard France a négocié en 2024 avec les représentants du personnel un accord sur le travail hybride visant à améliorer l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Ce nouvel accord assouplit les modalités de télétravail définies par le précédent, passant d'un jour par semaine à un maximum de 10 jours par mois.

Cet accord permet d'intégrer des modalités de travail flexibles, adaptées aux activités et aux besoins des équipes. Il prévoit également, dans un article dédié, le respect de la vie privée du télétravailleur et le droit à la déconnexion, afin de prévenir les risques liés à l'hyperconnexion et de préserver les temps de repos des collaborateurs.

Des dispositions similaires s'appliquent au sein des sociétés 2c2i et ARKADIA Ingénierie.

Accompagnement des salariés

Bocard 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 droit ainsi que l'accès à un accompagnement psychologique.

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

Les 74 membres du 'Club des Anciens de Bocard' se rencontrent régulièrement, et ont fêté en 2023 leurs 'Premiers 30 Ans'. Ce Club, ouvert à l'ensemble des anciens collaborateurs de Bocard de tous pays, propose à ses adhérents des voyages, des rencontres amicales et diverses animations.



Réunion
à Villeurbanne, France

Partage de la valeur et dispositifs d'épargne salariale¹

Salaires, primes et bonus

Bocard mesure et reconnaît la performance d'un point de vue individuel et collectif. Chaque année, le processus RH d'évaluation 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 2025, 68 % des collaborateurs Bocard ont bénéficié d'un entretien d'évaluation et de fixation des objectifs pour l'exercice 2026 avec leur manager.

Bocard propose une rémunération globale compétitive, alignée sur les pratiques du marché. Celle-ci se compose d'un salaire fixe et, pour la population opérationnelle sur site et certains cadres en France, d'une rémunération variable, incluant différents dispositifs de primes et de bonus. L'entreprise veille par ailleurs au respect des exigences légales ainsi que des minima sociaux en vigueur dans chacun des pays où elle est implantée.

Ces différentes composantes de la rémunération variable comme les bonus et primes éventuels s'appliquent conformément aux usages et décisions prises avec les partenaires sociaux le cas échéant et sont pilotées par les Ressources Humaines. Elles rétribuent un niveau de performance individuelle attesté pendant l'entretien annuel. Elles peuvent également refléter une performance d'entreprise à compter d'un certain niveau de responsabilité sur les thématiques prévention et résultats financiers.

Avantages sociaux

Bocard France et sa société affiliée 2c2i ont mis en place plusieurs mécanismes visant à associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise et à sécuriser leur avenir financier : ces dispositifs s'inscrivent dans une logique de redistribution équitable de la valeur créée et de soutien au pouvoir d'achat.

¹ En France et à l'international, les différentes sociétés appliquent des principes convergents, adaptés à leur historique, à leur taille et à leur date d'intégration au sein de Bocard. Bocard France, 2c2i, ARKADIA Ingénierie LLT et MD Énergies représentent 61 % de l'effectif mondial.

Accords de participation obligatoire, permettant le partage des résultats de l'entreprise avec les salariés ;

Plan d'Épargne Entreprise (PEE), facilitant la constitution d'une épargne ;

Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO), contribuant à la préparation de la retraite dans un cadre fiscal et social incitatif ;

Régime de retraite supplémentaire d'entreprise¹ contribuant à l'amélioration des rentes retraite de nos collaborateurs concernés.

Boccard France et 2c2i se distinguent sur le marché du travail en proposant une retraite complémentaire avec une cotisation supérieure au taux légal². D'autre part, pour les cadres, ces sociétés ont mis en place une sur-retraite obligatoire à contributions égales entre l'employeur et le collaborateur.

Protection sociale et garanties collectives³

L'entreprise garantit à ses collaborateurs en France un niveau de protection sociale renforcé, notamment à travers :

Le financement des cotisations de complémentaire santé à hauteur de 70 %, permettant un accès élargi à des garanties de qualité⁴;

Des garanties de complémentaires Santé et Prévoyance (incapacité, invalidité, et décès) de qualité, contribuant à sécuriser les parcours professionnels⁵.

Indemnités de grand déplacement

Boccard France verse des indemnités forfaitaires de grand déplacement aux collaborateurs intervenant sur un site client situé à plus de 90 kilomètres de leur domicile.

Ce dispositif, défini dans le cadre d'un accord conclu avec les partenaires sociaux, prévoit une revalorisation automatique annuelle des indemnités, fondée sur l'indice INSEE de référence.

Par cette mesure, l'entreprise reconnaît les contraintes liées aux activités de terrain et contribue à la préservation du pouvoir d'achat de ses collaborateurs.

¹ à adhésion obligatoire pour les salariés cadres à cotisations définies - Art 83 du CGI - ² Boccard France 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 En France et à l'international, les différentes sociétés appliquent des principes convergents, adaptés à leur historique, à leur taille et à leur date d'intégration au sein de Boccard. - ⁴ Boccard prend en charge une part de cotisation supérieure à ce que prévoit le cadre légal obligatoire : 70 % au lieu de 50 % - ⁵ Les collaborateurs ont obtenu le remboursement de 94 % des frais engagés (données du 1^{er} semestre 2025), supérieur de 2 points au benchmark de notre courtier AON : 92 %.

⁶ Le salaire décent est un niveau de rémunération visant à couvrir les besoins essentiels dans un contexte local (logement, alimentation, santé, éducation, etc.), alors que le salaire minimum légal correspond au seuil fixé par la réglementation.

À l'international

Boccard déploie des dispositifs d'avantages sociaux différenciés selon les pays, en cohérence avec les cadres réglementaires locaux et les attentes des collaborateurs, afin de garantir leur pertinence et leur équité.

Aux États-Unis et au Canada, nous avons mis en place une assurance frais médicaux, invalidité et décès ainsi que le plan retraite par capitalisation. Nous avons noué un partenariat avec Insperity aux États-Unis qui permet d'accéder à une offre d'avantages sociaux 'benefits' supérieure à celle dont nous disposions en 2024. Pour le Canada, nous avons suivi la même démarche avec le partenaire ADP.

En Colombie, les collaborateurs bénéficient d'une assurance frais médicaux, d'un fonds d'indemnisation pour la famille, ainsi que d'indemnités de repas et de transport.

Au Mexique, les collaborateurs disposent d'une assurance frais médicaux et de bons d'achat alimentaires.

En Indonésie, les collaborateurs bénéficient d'une assurance vie, d'une assurance frais médicaux et d'une couverture invalidité.

Analyse relative au salaire décent⁶

En 2025, nous avons engagé une analyse des salaires décents en nous appuyant sur la méthodologie recommandée par notre client L'Oréal. Cette démarche consiste à comparer les rémunérations versées dans l'entreprise à des référentiels de salaire décent, définis à partir de critères socio-économiques tels que le coût de la vie, les besoins essentiels d'un foyer et les conditions de vie dans chaque pays considéré.

Une première analyse a été réalisée sur une société pilote, Boccard Indonesia. Les résultats ont mis en évidence qu'aucune rémunération versée n'était inférieure au salaire décent de référence, confirmant ainsi la conformité du site étudié avec les seuils établis par la méthodologie retenue. Dans une logique d'amélioration continue et de montée en maturité du dispositif, cette démarche sera poursuivie et élargie en 2026 avec une étude complémentaire portant sur Boccard Meura Mexico. Cette nouvelle étape permettra d'enrichir la robustesse des analyses et de consolider progressivement la couverture du dispositif.

À terme, l'objectif de Boccard est de déployer cette approche à l'ensemble de ses entités, afin de disposer d'une vision globale et homogène de l'adéquation des rémunérations avec les standards de salaire décent dans les différents pays d'implantation.

SOCIAL : DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

Développer une culture inclusive fondée sur l'égalité des chances et les compétences.

Dans le cadre de sa politique de ressources humaines, Boccard intègre dans ses pratiques les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion. Cette démarche se traduit par des actions ciblées en matière de recrutement, d'égalité professionnelle, d'intégration des jeunes et d'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Engagement en termes de diversité, d'équité et d'inclusion

Boccard inscrit son action en la matière dans le respect du principe de non-discrimination et dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques. À ce titre, la société a défini plusieurs objectifs, notamment :

- **atteindre une part de 20 % de femmes dans ses effectifs ;**
- **sensibiliser 80 % de ses collaborateurs aux enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion ;**
- **structurer et renforcer les actions en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.**

Nos actions

L'inclusion commence dès le recrutement

Boccard a engagé plusieurs actions visant à structurer un recrutement plus inclusif, en ligne avec sa politique RH fondée sur le respect des droits humains et la non-discrimination.

Cette démarche s'observe dès la phase de recrutement, notamment par une attention portée à la rédaction des offres. Les intitulés de postes font apparaître, lorsque cela est possible, les formes féminine et masculine, et comportent une mention explicite 'homme/femme'. Par ailleurs, toutes les offres d'emploi invitent les personnes en situation de handicap à postuler, en cohérence avec l'accord d'entreprise en faveur de leur emploi.

Sensibilisation et formation des managers et des collaborateurs

Des actions de sensibilisation des managers sont également mises en œuvre. En 2025, 40 managers ont ainsi participé à des sessions 'Lunch & Learn' intégrant une présentation des critères de discrimination applicables au recrutement.

En parallèle, la société a engagé une montée en compétence des acteurs du recrutement afin de prévenir les risques de discrimination. Un module structuré 'Recruter sans discriminer', d'une durée de 4 heures, a été développé en fin d'année et sera déployé auprès des recruteurs et HR Business Partners en 2026 dans un premier temps. Il sera ensuite étendu aux managers qui recrutent. Ce module couvre le cadre légal, les critères de discrimination et les pratiques à risque dans le processus de recrutement.

En complément, dans le cadre du programme BocEthic, des modules de formation en ligne relatifs à l'éthique des affaires ont été développés et intègrent la prévention des discriminations. Leur déploiement est planifié en 2026. Ces modules contribuent à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de non-discrimination.

Vers une meilleure représentation des femmes dans nos métiers

Évoluant dans un secteur industriel historiquement peu féminisé, Boccard intègre les enjeux d'égalité professionnelle dans le pilotage de ses ressources humaines. À ce titre, Boccard s'est fixé une ambition claire : atteindre une part de 20 % de femmes au sein de ses effectifs totaux. En 2025, cette dynamique progresse avec un taux de féminisation de 19 % en France et de 18 % à l'échelle mondiale (296 femmes et 1 265 hommes en France, et 446 collaboratrices et 2 035 collaborateurs dans le monde).

Cette volonté d'équité se reflète également dans nos indicateurs de performance, avec un index d'égalité professionnelle de 87/100 pour Boccard France, complété par les scores des sociétés affiliées 2c2i (93/100) et ARKADIA Ingénierie (99/100).

Pour soutenir cette trajectoire, Boccard déploie une approche autour de deux leviers principaux :

D'une part, l'égalité de traitement au quotidien pour nos collaboratrices actuelles : dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) chez Boccard France, les niveaux de rémunération sont analysés par genre, en concertation avec les partenaires sociaux. Des budgets spécifiques peuvent être alloués afin de corriger d'éventuels écarts. Lors du processus de rétribution de la performance, une attention particulière est portée à l'équilibre entre femmes et hommes. En 2025, le taux d'augmentation accordé aux femmes est supérieur de 0,17 point à celui des hommes.

Par ailleurs, des analyses par famille d'emplois regroupant des classes suffisamment nombreuses sont réalisées chaque année afin d'identifier d'éventuels écarts de rémunération et de définir, le cas échéant, les actions correctrices appropriées.

D'autre part, la promotion des vocations techniques : Boccard contribue à faire évoluer les stéréotypes de genre liés aux métiers de l'ingénierie. À travers notre adhésion à l'association Elles Bougent, nos marraines sensibilisent les jeunes générations en intervenant en collège, lycée et BTS et encouragent les femmes à se tourner vers les métiers techniques et les carrières d'ingénieures, contribuant ainsi au développement du vivier de talents de demain.



**Interview de Julie,
préparatrice dans le nucléaire**

Quel est votre rôle ?

J'interviens sur des actions de préfabrication pour nos ateliers et je prépare des interventions techniques qui vont avoir lieu sur les centrales nucléaires. Mon rôle consiste donc à organiser, planifier et sécuriser les interventions des équipes terrain, composées de tuyauteurs, soudeurs, chefs d'équipe ou chefs de chantier, notamment sur la centrale nucléaire du Bugey. Le plus grand défi de mon poste de préparatrice nucléaire est de garantir la sécurité à chaque étape, dans un environnement très réglementé où toute erreur peut avoir des conséquences lourdes. Pour cela, je peux passer jusqu'à 70 % de mon temps sur les chantiers.

Comment se passe le travail au sein des équipes ?

Sur le terrain, ce qui compte avant tout, ce sont les compétences, la rigueur et la capacité à travailler en équipe.

On intervient dans des contextes exigeants, où chacun dépend du travail de l'autre, donc la confiance se construit sur le professionnalisme, pas sur autre chose. Que l'on soit une femme ou un homme, l'important est d'être fiable et engagé : c'est ça qui fait la légitimité au quotidien.

Quel parcours avez-vous suivi ?

Ce métier est accessible à des profils divers, généralement à partir d'un bac professionnel ou d'un BTS en tuyauterie, soudage ou maintenance industrielle. En ce qui me concerne, j'ai fait le choix à 38 ans d'une réorientation professionnelle marquée, après des expériences dans des domaines variés, notamment la pâtisserie, l'aide médico-psychologique et la logistique. J'ai ainsi rejoint Boccard dans le cadre d'un contrat de professionnalisation IWS – Spécialiste international en soudage. J'ai bénéficié d'un accompagnement structuré qui m'a permis de progresser à chaque étape de mon parcours. Aujourd'hui, je souhaite poursuivre cette évolution et progresser sur mon poste de préparatrice et atteindre le prochain échelon.



Interview de Sophie, directrice de projet

Votre parcours vous a amenée de Lyon à l'international. Comment a-t-il évolué depuis vos débuts ?

J'ai commencé en prestation chez Sanofi Pasteur avant de rejoindre Boccard comme assistante chef de projet sur un projet pharmacie en France, avec l'envie de revenir au terrain. J'ai ensuite évolué vers un rôle de cheffe de projet au sein de la Business Unit Pharmacie, en travaillant notamment sur des projets en Amérique du Sud. J'ai ainsi consolidé mes compétences techniques et découvert différents environnements.

Vous avez ensuite connu une période de transition importante. Comment l'avez-vous abordée ?

À mon retour de congé maternité, dans un contexte de baisse d'activité, j'ai ressenti le besoin de me relancer. J'en ai parlé avec mon manager et nous avons identifié une opportunité de mobilité aux États-Unis via BocMobility¹. L'entreprise m'a accompagnée, y compris sur le plan familial, puisque mon conjoint, également chez Boccard, a pu travailler sur place. Cela a été un vrai point d'appui pour envisager cette étape sereinement.

Qu'est-ce que cette expérience à l'international vous a apporté ?

Je suis sortie de mon domaine initial, la pharmacie, pour travailler sur des projets agroalimentaires. J'ai pu capitaliser sur des acquis comme la connaissance fine du Boccard Management System tout en me développant dans des sujets commerciaux, de méthodes ou d'appels d'offres. Travailler dans une entité plus petite m'a amenée à élargir mon champ d'action et à renforcer ma capacité d'adaptation.

Votre rôle a ensuite évolué vers le management. Comment avez-vous abordé cette nouvelle étape ?

Après deux ans aux États-Unis, j'ai pris la responsabilité d'une équipe de chefs de projet juniors. C'était une première expérience de management, avec un rôle différent : accompagner, structurer et faire progresser les autres. Depuis, de retour en France, j'ai poursuivi cette évolution avec des fonctions de management d'équipes projets et d'ingénierie, en m'appuyant sur mon expérience internationale. Ces différentes étapes se sont construites progressivement, au fil des opportunités et des échanges, et je suis à présent Responsable du Service Excellence Opérationnelle de l'activité 'Health & Care', en charge d'une équipe de 6 personnes.

131¹ alternants et stagiaires ont été accueillis au sein des sociétés Boccard en France en 2025.

Parmi eux, 17 ont été embauchés au cours de l'exercice, tandis que 68 poursuivent leur parcours au sein de l'entreprise en 2026.

¹ Ce chiffre inclut l'ensemble des étudiants ayant été présents à un moment de l'année.

Nos BocStudents en France

Boccard accueille en moyenne une centaine d'étudiants, stagiaires et alternants, chaque année.

Afin d'accompagner leur entrée dans la vie professionnelle, le service formation BocAcademy et l'équipe Communication ont organisé, en début d'année scolaire 2024/2025, une journée d'intégration, en présentiel et en ligne. Cette journée permet aux étudiants d'échanger avec des professionnels de Boccard, de faire connaissance entre eux et de découvrir les activités de l'entreprise, notamment à travers une visite d'atelier. Elle contribue à la construction d'une communauté d'entraide et d'échange, quels que soient les parcours et les profils.

Tout au long de l'année, les BocStudents se sont également retrouvés de manière informelle, contribuant au développement d'un collectif favorisant les échanges.

En mai 2025, ils ont été à nouveau invités à participer, en présentiel, à une journée 'Boost your career' qui a débuté par un accueil par notre Direction Générale. Cette journée dédiée a mêlé, le matin, des échanges avec des membres du Comité exécutif et de la BocLeadership Team, puis une présentation concernant 'Les dessous du recrutement', animée par deux re-



1. Coaching individuels BocStudents - 2. Groupe Boost Your Career, mai 2025 : les étudiants et les intervenants Boccard, dont des membres du Comité Exécutif et notre Président Patrick Boccard.

cruteurs, suivis l'après-midi par des ateliers de coaching individuel dédiés à la préparation aux entretiens : entretiens blancs, ateliers CV, optimisation des profils LinkedIn et conseils pour valoriser ses expériences. Ces formats visent à accompagner chaque étudiant dans le développement de son employabilité, en tenant compte de la diversité des besoins.

21 professionnels Boccard se sont mobilisés pour animer cette journée. En 2025, les étudiants ont attribué une note moyenne de 4,9/5 à cet événement.

Soutien aux reconversions et recrutements

Boccard accompagne des parcours de reconversion en valorisant la motivation et la capacité d'apprentissage pour accéder aux métiers techniques du nucléaire.

Fin 2024, Boccard a initié deux programmes de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), en partenariat avec France Travail, pour le projet d'extension de l'usine d'enrichissement d'uranium Georges Besse 2, appelé GBIX. L'un s'est déroulé pour le site de Pierrelatte et l'autre pour le site de Neulise près de Roanne. Ils visaient à former des personnes en reconversion aux métiers de soudeur orbital et d'opérateur en tuyauterie, contribuant ainsi à diversifier les profils et à répondre aux besoins en compétences dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi.

En 2025, à l'issue d'un processus de sélection évaluant plus de 50 personnes à travers entretiens et mises en situation pratiques, 16 d'entre elles ont suivi une formation combinant apports théoriques et exercices pour obtenir leur qualification d'opérateur soudage. Toutes l'ont réussie. Elles ont ensuite intégré le projet en CDI. Issus d'horizons variés et sans expérience préalable dans le secteur industriel - anciens bûcherons, employés de boulangerie, chocolatiers ou encore militaires - elles sont aujourd'hui mobilisées sur le montage de stations d'enrichissement sur le site de Neulise, près de Roanne et sur la mise en place de tuyauterie aluminium à Tricastin.

Depuis 2012, Boccard a recruté près d'une centaine de personnes via des dispositifs similaires en partenariat avec France Travail.



Interview de Thomas,
soudeur orbital, projet GBIX

Pouvez-vous nous parler de votre parcours avant de rejoindre Boccard ?

Avant d'intégrer le projet GBIX, je travaillais dans la vente agroalimentaire et la restauration. J'avais envie de me réorienter vers un métier que je puisse exercer dans ma région de Tricastin, qui est porteuse d'opportunités dans le nucléaire... Je voulais une activité plus technique et plus concrète, et de vraies perspectives d'évolution.

Qu'est-ce qui vous a motivé à rejoindre le dispositif POEI ?

La possibilité d'être formé directement en lien avec un besoin concret de l'entreprise m'a beaucoup parlé. C'était pour moi une opportunité de changer de voie tout en étant accompagné et avec un objectif clair à la clé. Rejoindre un parcours sélectif m'attirait.

Comment s'est déroulé votre apprentissage du soudage orbital ?

La formation a été dense mais très riche. Partant de zéro, j'ai pu acquérir des bases solides : soudage orbital, manipulation des têtes de soudage... J'ai progressé rapidement grâce à la pratique et à l'accompagnement des équipes notamment après avoir intégré l'entreprise.

Vous êtes aujourd'hui en CDI : que reprenez-vous de cette expérience ?

C'est une vraie satisfaction. Ce parcours m'a permis de construire un nouveau projet professionnel et de m'inscrire dans la durée. Le fait que la majorité des personnes formées soient encore dans l'entreprise montre que le dispositif fonctionne.

Prévenir les situations de handicap et favoriser le maintien dans l'emploi

Un engagement ancien

Boccard France s'est engagée dès 2009 dans une démarche visant à favoriser l'accès à l'emploi, l'intégration durable et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cet engagement s'est traduit par la conclusion successive d'accords collectifs d'entreprise en la matière. Le dernier, signé en 2023 pour trois ans dans le cadre de la procédure dite agréée des services de la DREETS, vise à mettre en œuvre des actions concrètes en matière de recrutement, d'adaptation des postes de travail, d'accompagnement individualisé, de maintien dans l'emploi et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Des soutiens concrets

Concrètement, Boccard France met en place l'accompagnement des collaborateurs dans leurs parcours de reconnaissance administrative (RQTH), des aménagements de poste (équipements spécifiques, adaptation du temps de travail), des formations adaptées visant à faciliter la prise en main du poste et la mobilité professionnelle.

Quelques chiffres concernant le handicap

11 aménagements de postes réalisés par Boccard France en 2025

418 heures de formation (politique handicap de l'entreprise, posture handi-bienveillante, inclusion et diversité, recrutement non discriminant) sous forme de demi-journées pour les managers d'un collaborateur en situation de handicap

4 demi-journées d'absences rémunérées par an pour le suivi médical pour les salariés concernés

La Mission Handicap, une équipe dédiée qui porte le sujet du handicap

Le déploiement de ces mesures est porté par la Mission Handicap. Cette équipe, pilotée par une référente dédiée qui est également responsable des relations sociales et de l'équipe paie, s'appuie sur une alternante, le CSE, les HR Business Partners et les chargés de prévention site. En 2026, nous prévoyons d'intégrer également dans la Mission Handicap un acheteur, un recruteur et trois ambassadeurs et de tenir au moins deux réunions plénières par an.

Un accord qui se prolonge

L'accord handicap agréé par l'autorité administrative dédiée arrivant à échéance en décembre 2025, l'entreprise et les partenaires sociaux s'engageront en février 2026 dans la négociation d'un nouvel accord. Les objectifs restent l'accompagnement individualisé, les aménagements de poste et le maintien dans l'emploi, les achats responsables, le soutien aux Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), les actions de communication.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de Boccard France s'élevait à 5,24 % en 2023, 5,06 % en 2024, puis 4,5 % en 2025. Cette évolution s'explique par des facteurs économiques et organisationnels, notamment un ralentissement de l'activité ayant conduit à un gel des embauches au second semestre 2025, ainsi que par des sorties liées à des situations d'inaptitude médicale se matérialisant et impactant mécaniquement le taux d'emploi.

L'objectif partagé demeure l'atteinte progressive et durable du taux légal de 6 % de salariés en situation de handicap, au moyen d'une approche progressive et structurée, fondée sur l'anticipation, la concertation et l'adaptation des dispositifs aux réalités de l'entreprise.

Des actions de sensibilisation auprès du personnel

La Mission Handicap a été présentée en novembre 2025 lors d'un BocShare, une séance d'échange avec le personnel. Réunissant plus de 50 personnes en présentiel et distanciel, elle a été enregistrée et mise à disposition en 'replay' sur l'intranet de la société.

Des campagnes de sensibilisation sont également menées : en 2025, deux dépliants à destination du personnel ont été développés sur des thématiques comme les typologies de handicaps ou les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.



Thierry, assistant administratif, salarié en situation de handicap

Pouvez-vous revenir sur votre rôle avant l'accident et ce qu'il s'est passé ?

J'étais monteur en mécanique à la centrale nucléaire de Golfech, habitué aux défis techniques de mon métier. Un jour, sur le site, je me rendais vers ma zone de travail lorsqu'une nacelle m'a percuté. La chute a été très violente et mes jambes ont été gravement touchées. Après plusieurs opérations, j'ai dû faire face à la perte d'une jambe. La période qui a suivi a été longue et éprouvante. Il a fallu accepter ce nouveau quotidien, apprendre à vivre autrement et se reconstruire physiquement et mentalement. On passe d'un métier très terrain à une situation où tout doit être repensé. Dans ce contexte, le soutien de mes proches et de Boccard a été essentiel.

Comment Boccard vous a-t-elle accompagné dans cette épreuve ?

Boccard a été présente très rapidement après l'accident, avec un accompagnement à la fois humain et structuré. Il y a d'abord eu des échanges réguliers pour prendre de mes nouvelles et avancer à mon rythme, sans précipiter les choses.

Quand mon état l'a permis, mon manager et la Mission Handicap ont travaillé avec moi pour construire une solution adaptée. Ce travail s'est appuyé sur mes contraintes physiques, mais aussi sur mon expérience et mes compétences. Concrètement, cela s'est traduit par un accompagnement progressif : un temps de réflexion sur les possibilités de reconversion, la mise en place d'une formation, un aménagement de poste individualisé et un retour à l'emploi encadré.

Ce qui a compté pour moi, c'est d'être pleinement associé aux décisions et de pouvoir me projeter à nouveau, étape par étape.

Comment se sont construites votre reconversion et votre nouvelle vie professionnelle ?

À mon retour, environ un an et demi après l'accident, il est apparu que je ne pourrais plus exercer mon métier de monteur en mécanique. On m'a proposé une formation pour devenir assistant administratif.

Aujourd'hui, je gère le suivi des dossiers, la planification des interventions et la coordination avec les équipes techniques. Mon expérience terrain reste un atout dans ce nouveau rôle. Finalement, j'ai réussi à trouver un équilibre qui correspond à ma situation actuelle.



Livrets produits en 2025 par la Mission Handicap de Boccard, largement diffusés dans l'entreprise.

SOCIAL : FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

Développer l'autonomie et la compétence des collaborateurs tout en accompagnant les managers et le développement des carrières.

Boccard considère le développement des compétences comme un levier clé de performance durable, d'employabilité et d'adaptation aux évolutions de ses activités. Cet engagement s'inscrit dans le cadre de sa politique de ressources humaines, qui couvre notamment la formation, la gestion des carrières et la mobilité interne, en cohérence avec les principes internationaux relatifs aux droits humains et au développement des collaborateurs.

Engagements de Boccard en matière de formation

Dans ce cadre, Boccard s'est fixé des objectifs structurants en matière de formation et de développement des compétences :

- **favoriser la mobilité interne**, avec un objectif de 30 % des postes pourvus en interne ;
- **développer l'accès à la formation** à travers des dispositifs et contenus pédagogiques adaptés aux besoins des métiers et des collaborateurs et grâce à la digitalisation de l'offre de formation ;

- **assurer la réalisation des formations définies par la société comme constituant le socle Boccard** notamment en matière de sécurité, d'éthique et de gestion de projets dans le référentiel Boccard Management System, **ainsi que les formations obligatoires liées aux habilitations réglementaires** nécessaires à l'exercice de certains métiers.

Ces engagements visent à soutenir la progression professionnelle des collaborateurs, à accompagner les transformations des activités et à contribuer au maintien de l'employabilité à moyen et long terme.

La formation en chiffres

Le suivi des actions menées s'appuie sur des indicateurs relatifs à la mobilité interne et à l'accès à la formation. À ce titre, le programme 'Boccard Employees First' fait apparaître un taux de 28 % des postes pourvus en interne sur le périmètre international en 2025.

En complément, l'offre de formation permet de déployer progressivement les actions de développement des compétences. Chaque année, une part significative des collaborateurs en bénéficie, en fonction des priorités opérationnelles et de leur disponibilité.

Nous comptons en moyenne 21 heures de formation par collaborateur dans le monde.

Développement des compétences

Gouvernance

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.

L'évaluation des besoins en formation débute avec la démarche de revue des performances et de gestion des compétences, pilotée par une Responsable du Développement des Talents.

Cette responsable anime par ailleurs la Boccard Academy, créée afin de garantir la consolidation de nos bonnes pratiques Boccard, de professionnaliser et structurer la formation en vue de répondre à la stratégie globale de l'entreprise et de proposer des parcours de formation adaptés à chaque collaborateur pour les accompagner dans leur évolution professionnelle.

Elle définit également les processus de mobilité interne, les met à jour et les diffuse.



Logo Boccard Academy

Des principes structurés pour les revues de performance et le développement des carrières

En France comme à l'international, le processus global de revue de performance se déroule chaque année. Il débute par le lancement de la campagne d'évaluation des performances, suivie d'une phase de consolidation des entretiens lors des réunions de 'People Review', pilotées par les Ressources Humaines avec la participation des managers de chaque périmètre.

Au cours de ces séances, la performance et le potentiel des collaborateurs sont revus et les plans

de succession sont élaborés, en s'appuyant notamment sur les outils de mobilité interne, en particulier pour les postes critiques.

Quatre outils de pilotage spécifiques contribuent à objectiver les évaluations et les décisions en matière de développement des compétences et à structurer les parcours professionnels :

- la grille d'entretien annuel, disponible en 6 langues, qui existe également dans une version spécifique pour les personnels opérant en usines et ateliers ;
- la '9-box grid', matrice qui permet de positionner la performance relative des collaborateurs dans l'organisation, et qui nourrit les plans de succession et les plans de développement ;
- le plan de succession, en particulier pour les postes critiques, qui permet d'anticiper les évolutions des effectifs et d'assurer la continuité des activités et des compétences critiques ;
- le plan de développement individuel pour les membres du Comité de Management Élargi, la BocLeadership Team, afin de permettre à ses membres de maintenir et de développer les compétences managériales, stratégiques et comportementales nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.

Matrice des compétences '9-box grid' pour organiser et objectiver les évaluations

La '9-box grid' est un outil de gestion des talents utilisé lors des revues de performance. Concrètement, lors des revues de performance annuelles, les managers et les RH positionnent les collaborateurs dans cette '9-box grid' selon deux axes : leur niveau actuel de performance et leur potentiel, c'est-à-dire leur capacité à évoluer et prendre davantage de responsabilités. Cette matrice, composée de neuf cases, permet d'identifier les profils à fort potentiel, les besoins de développement et les priorités en matière de mobilité ou de succession.

Des dispositifs spécifiques

Offre de formation

Un catalogue présente l'offre de formation Boccard développée spécifiquement par la Boccard Academy pour les besoins de nos sociétés. Il est accessible à tous les collaborateurs en France et une version anglaise a été développée afin de présenter les fondamentaux Boccard en matière de formation pour l'international.

Une large campagne d'affichage sur tous les sites a promu 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 en matière de formation, grâce à une bonne connaissance de l'offre interne.

L'offre BocAcademy repose sur trois axes : les formations compétences 'One Boccard' obligatoires pour tous (ex : éthique, cybersécurité), les formations compétences métiers (ex : expertise soudage, gestion projet) et les formations compétences transversales (ex : leadership, management). Ces formations, conçues par les experts métiers et l'équipe Boccard Academy, sont animées par les formateurs internes.



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

Affiche faisant connaître l'Offre de Formation.

Une école de soudage interne

La Boccard Academy a mis en place en 2021 une école de soudage interne, dans le cadre du projet ETSN (Excellence Tuyauterie Soudage Nucléaire) visant à accompagner un plan de recrutement soutenu pour embaucher et former 180 personnes pour notre activité nucléaire entre 2022 et 2025.

L'école propose des séances de formation sur mesure pour notre personnel sur les problématiques de soudage. Elle s'adresse en priorité aux opérateurs sur site ainsi qu'aux collaborateurs sur projet ou en bureau d'études dont le poste nécessite de comprendre et d'intégrer les contraintes relatives au soudage comme les chefs de projet, préparateurs, ingénieurs en bureau d'études ou encore les ingénieurs calcul.

Cette école permet également d'accompagner des personnes ayant peu d'expérience en pratique soudage à travers un plan de formation dédié pour atteindre les niveaux d'excellence requis.

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

En ligne avec notre mission 'Caring for People & 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 psychosociaux. Sont également incluses dans ce guide les compétences de leadership attendues de chaque membre de la BocLeadership Team, qui font par ailleurs l'objet d'une évaluation à l'occasion des entretiens annuels individuels.

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.

Un projet est en cours visant à étendre le dispositif au-delà de la BocLeadership Team et à généraliser la remise de ce guide à l'ensemble des managers.



Couverture du guide du manager.

Programmes de développement et parcours spécifiques

Programme d'intégration des nouveaux arrivants

Boccard porte une attention particulière à l'intégration de ses nouveaux embauchés. Au cours des premiers mois suivant leur arrivée, une formation d'un jour et demi leur est proposée. Elle leur permet de rencontrer la Direction Générale et des membres du Comité Exécutif, d'approfondir leurs connaissances sur les métiers de Boccard, d'échanger avec différents managers et de s'approprier les valeurs de l'entreprise.

Par ailleurs, les managers des nouveaux embauchés sont invités à désigner un parrain chargé de les accompagner et de les orienter en début de parcours.



Participants au programme d'intégration des nouveaux arrivants de mai 2025.

Programmes de leadership

En 2025, deux nouveaux programmes de formation au leadership ont été déployés.

D'une part, Boccard a proposé à sa BocLeadership Team, c'est-à-dire aux membres du Comité de Management Élargi, de participer à 'Horizon', une formation au leadership d'impact et d'influence se déployant sur 12 journées. 11 managers y ont participé.

D'autre part, 11 jeunes managers prometteurs ont été invités à suivre le programme 'Perspective', une formation ciblant des apports concrets de management, elle aussi se déroulant sur 12 journées. Ces parcours intègrent des modules de travail collaboratif, des mises en situation concrètes, des ateliers de développement personnel et des réflexions sur l'accompagnement et la gestion de leurs équipes, tant au niveau individuel que collectif.

Ces programmes constituent des opportunités d'échanges avec des membres du senior leadership, notamment le Comité Exécutif qui intervient auprès des participants lors de moments plus informels, favorisant le partage de bonnes pratiques et l'alignement sur les enjeux stratégiques de l'entreprise et des remontées terrain ('bottom up').

En cohérence avec sa mission 'Boccard Life & Energy Solutions : Caring for People & Planet', Boccard vise, à travers ces programmes, à mettre à disposition de ses collaborateurs les outils et les moyens nécessaires à leur progression et à leur réussite professionnelle.

En octobre 2025 s'est déroulée la cérémonie de remise des diplômes pour la première promotion nommée Joseph Boccard. En présence de représentants de la Boccard Academy, du senior leadership et du Comité Exécutif, la cérémonie a marqué la finalisation des parcours de formation et l'entrée dans une phase de mise en œuvre des compétences acquises. À l'issue de ces programmes, les collaborateurs participants se sont engagés dans un plan de développement individualisé.

La Boccard Academy travaille sur un troisième programme, à destination de managers déjà expérimentés, en préparation de nouvelles perspectives managériales.



Logotype de nos programmes de formations spécifiques



Groupe Horizon 2025.

Accessibilité et digitalisation des formations

En 2025, certaines formations, notamment celles relatives à la cybersécurité, ont été dispensées en ligne. Fort de ce premier succès, l'équipe de la Boccard Academy a engagé un vaste projet de digitalisation de certains parcours de formation et sélectionné un outil dédié afin d'en améliorer l'accessibilité et le suivi. En 2026, celui-ci sera déployé pour héberger ces contenus et en faciliter leur diffusion auprès des collaborateurs.



Une chargée de formation teste les modules e-learning.

Mobilité interne

Grandir en compétences passe aussi par la variété des expériences professionnelles.

BocMobility, le programme de mobilité interne des sociétés Boccard, a été renforcé en 2023, avec deux principes clairs :

- l'ensemble des postes ouverts sont, à compétences égales, offerts en 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.

L'objectif de 30 % de postes pourvus en interne a été atteint en 2024 et le taux s'est établi à 28 % à fin 2025.

Des outils facilitant la mobilité

Une charte de la mobilité interne a été mise en place en 2024, en français et en anglais. Elle 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.

Cet engagement a été illustré par une large campagne interne déployée sur tous les sites et mettant en avant six salariés ayant vécu des parcours particulièrement riches, en France, Pologne, Portugal, Royaume-Uni et aux États-Unis.

En France, Boccard s'est dotée d'un logiciel spécifique, SmartRecruiters, permettant de gérer les candidatures et d'identifier les postes ouverts en interne. Cet outil dispose d'une interface accessible à l'ensemble des collaborateurs disposant d'une adresse e-mail, leur permettant de consulter en temps réel les offres d'emploi réservées aux collaborateurs et d'y postuler.



Charte BocMobility en français et en anglais

SOCIAL : SOCIÉTAL



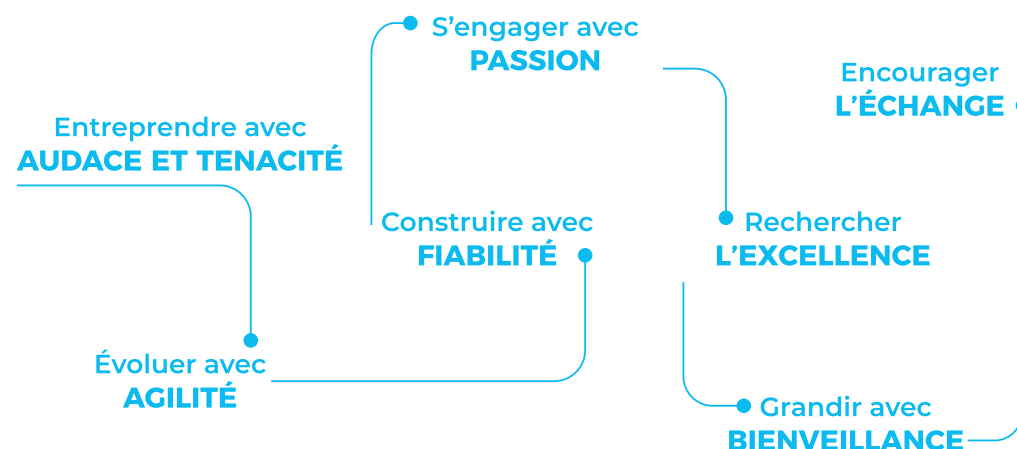
Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

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

Dans le cadre de sa mission 'Caring for People & Planet', Boccard structure ses actions sociétales autour de l'accompagnement de la jeunesse prometteuse, du soutien aux personnes vulnérables et de l'ancrage territorial de ses activités, en France et à l'international. Cet engagement repose sur des partenariats durables avec des acteurs éducatifs, associatifs et institutionnels, et s'appuie sur la mobilisation de ses collaborateurs.

Boccard France a choisi d'établir un Fonds de Dotation nommé 'Alliance for success' en 2017 afin de structurer et d'amplifier l'impact de ses engagements sociétaux. Ce dispositif vise à organiser les ressources mobilisées, notamment dans le cadre du mécénat, et à renforcer les moyens alloués aux actions d'intérêt général.

Les valeurs Boccard



Soutien à la jeunesse prometteuse

Boccard déploie plusieurs initiatives visant à accompagner les jeunes dans leur orientation, leur formation et leur insertion professionnelle.

Bourses et mentorat

Boccard contribue au financement des études supérieures de jeunes sélectionnés selon des critères académiques et sociaux à travers son Fonds de Dotation 'Alliance for success'. Ils doivent être titulaires d'un baccalauréat avec mention Bien ou Très Bien et répondre aux critères financiers d'éligibilité à une bourse du Crous¹. Ces jeunes sont issus principalement de nos quatre écoles partenaires (Institut National des Sciences Appliquées de Lyon - INSA Lyon, École La Mache, MADE iN Sainte-Marie Lyon, ECAM LaSalle) ainsi que des familles de nos collaborateurs.

Véritable escalier social, le Fonds attribue une bourse aux étudiants sélectionnés, qui sont en parallèle coachés par des salariés volontaires de Boccard afin de les aider dans la réussite de leurs études et participer à leur intégration dans le monde professionnel : stages, mises en relation, réflexions sur l'orientation professionnelle, préparation aux entretiens d'embauche, etc.

C'est ainsi que 369 binômes 'parrain-filleul' se sont formés depuis 2017.



Soirée de lancement de la promotion 2025/2026 des bourses Boccard avec certains de nos parrains, marraines et filleuls en présentiel et d'autres en Teams.

¹ Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

Les partenariats écoles

L'équipe recrutement de Boccard, accompagnée des managers recruteurs, participe régulièrement à des événements organisés par les établissements d'enseignement, tels que des 'job datings' et des forums. Ces rencontres ont permis d'échanger avec des étudiants issus de plus de 10 établissements techniques et écoles d'ingénieurs parmi lesquels les Arts et Métiers d'Aix en Provence, les Mines d'Alès et d'Albi, l'INSA Rennes, l'ECAM LaSalle, l'INSA Lyon, ou encore l'IUT Lyon 1.

Au-delà des enjeux de recrutement, ces initiatives rendent plus tangibles les attentes du monde professionnel pour les étudiants, notamment en matière de compétences techniques, de rigueur opérationnelle et de travail en environnement industriel.

Boccard a également noué des partenariats académiques avec quatre établissements : l'INSA, l'ECAM, La Mache et MADE iN Sainte-Marie Lyon.

INSA

Depuis 2015, Boccard fait partie des grands mécènes de l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA), grande école d'ingénieurs née à Lyon.

Nous avons un lien de proximité avec cette prestigieuse école dont 101 de nos collaborateurs sont issus, et qui est située non loin du siège social de Boccard France à Villeurbanne. À ce titre, Boccard appuie les grands projets de l'INSA à travers leur Fondation et siège au Conseil d'Administration de la fondation INSA et au Comité stratégique ainsi qu'au Conseil de surveillance d'INSA Valor, l'organisme de formation continue de l'INSA.

Boccard soutient également financièrement et participe au jury d'attribution du programme de bourses 'Coups de Pouce' attribuées par l'INSA à ses étudiants engagés dans des projets à dimension sociale, artistique, humanitaire, entrepreneuriale ou environnementale.

Parrainage d'une promotion de l'INSA

Jusqu'en 2027, nous parrainons la promotion 'Génie énergétique et génie de l'environnement' (GEN) de l'INSA 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, participation au Conseil Pédagogique du Département GEN, etc.

En 2025, 60 étudiants ont été accueillis sur un de nos sites en Auvergne-Rhône-Alpes pour une visite immersive d'une demi-journée dans le cadre du parrainage de la promotion 'Génie Énergétique et Environnement' de l'INSA. Encadrés par des collaborateurs Boccard, ils ont découvert les ateliers de production, appréhendé différents procédés industriels – notamment la fabrication de cuves de capacité et l'assemblage de modules industriels – et échangé avec des professionnels sur les métiers liés à l'énergie et à l'environnement.



Visite de la promotion de l'INSA parrainée par Boccard à notre usine du Coteau, près de Roanne.

Partenariats académiques complémentaires

Nous collaborons régulièrement avec trois écoles partenaires, l'École La Mache, MADE iN Sainte-Marie Lyon et l'ECAM LaSalle, en réponse notamment aux sollicitations de ces établissements.

École La Mache

En 2025, Boccard a été consultée dans le cadre de la création d'un nouveau parcours diplômant de chargé d'affaires nucléaire.

L'École La Mache a également sollicité l'intervention de Boccard pour un temps d'échange consacré au handicap en milieu professionnel, auprès d'une vingtaine d'étudiants volontaires. Animée par la Responsable Paie, Relations sociales, Administration du personnel et Handicap,

cette intervention, prévue en 2026, permettra de présenter concrètement les pratiques mises en œuvre en milieu professionnel, de contribuer aux actions de sensibilisation de l'établissement et de soutenir ses démarches d'accréditation qualité.

MADE iN Sainte-Marie Lyon

Les collaborateurs de Boccard participent à des jurys d'admission, notamment dans le cadre des programmes Bachelor Management et Humanités de MADE iN Sainte-Marie, ainsi qu'à des simulations d'entretiens d'embauche avec leurs étudiants.

ECAM

Boccard a également répondu à la sollicitation de l'ECAM LaSalle en contribuant à son conseil pédagogique, notamment sur l'évolution des cursus académiques et la mise à jour de son référentiel de compétences ingénieurs. Des interventions d'anciens élèves viennent également enrichir ces échanges.

Échanges avec le monde étudiant

Boccard's Cup

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. Ce tournoi réunit chaque année une centaine d'étudiants issus d'écoles d'ingénieurs principalement ainsi que des collaborateurs Boccard : la Boccard's Cup. Boccard organise et finance la logistique de l'événement et invite chaque participant, à l'issue de la compétition, à assister à un match du LOU Rugby au stade de Gerland, club de Top 14, la première division du rugby français.



Les participants à la 10^e édition de la Boccard's Cup.

En 2025, la 10^e édition de la Boccard's Cup a rassemblé 12 écoles et 180 participants.

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 industrielle, d'ingénieure ou de technicienne auprès des publics d'étudiantes. Certains métiers industriels restent encore largement associés à des représentations masculines et Boccard souhaite contribuer à faire connaître ces métiers auprès des étudiantes et à montrer la diversité des parcours possibles.

À ce titre, Boccard est devenue 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.

En décembre 2025, 9 collaboratrices ont participé à la semaine 'Elles Bougent pour l'Orientación' dont l'objectif est de sensibiliser les collégiennes et lycéennes aux métiers scientifiques et technologiques. Au cours de cette semaine, des centaines d'intervenants ont rencontré des jeunes filles partout en France pour lever les freins à l'orientation et montrer que ces métiers sont accessibles à toutes.

Elles bougent



Une collaboratrice en action devant des élèves lors de la semaine 'Elles Bougent pour l'Orientación'.

Championnat de France de Soudure

En 2025, Boccard a été partenaire du Championnat de France de Soudure. Les équipes techniques ont participé à des démonstrations de soudure, tandis que les équipes RH animaient des séances de job dating et de partage d'expérience, contribuant à valoriser les métiers techniques et à encourager les vocations, notamment auprès des jeunes publics.



L'équipe Boccard sur le stand se prépare aux rencontres.

Le mécénat sportif

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



Maillot du LOU Rugby avec le logotype Boccard.

Soutien aux personnes vulnérables

Boccard contribue à des actions de solidarité en faveur de publics en difficulté, en s'appuyant à la fois sur des partenariats associatifs et sur l'engagement de ses collaborateurs.

Ces initiatives traduisent une volonté de contribuer, à son échelle, à la lutte contre l'exclusion sociale, en complément des actions menées par les acteurs publics et associatifs.

L'insertion professionnelle et le soutien aux personnes vulnérables

Le Foyer Notre-Dame des Sans-Abri

Nous soutenons Le Foyer Notre-Dame des Sans-Abri, qui participe à des actions d'accompagnement social et d'hébergement d'urgence, met en place des initiatives favorisant la réinsertion professionnelle et vient en aide aux personnes isolées ainsi qu'aux familles en très grande difficulté.

En 2025, Boccard a participé au financement d'une Halte Santé pour les patients sans-abri dans le 7^e arrondissement 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 Fonds de Dotation de les soutenir financièrement aux côtés d'autres entreprises.

L'Entreprise des Possibles

Boccard fait aussi partie des 22 membres fondateurs de L'Entreprise des Possibles, un collectif d'entreprises de la métropole lyonnaise créé en 2019 dont l'objectif est de faciliter la réintégration dans la société de personnes défavorisées.

En 2025, Boccard s'est engagée aux côtés de L'Entreprise des Possibles sur trois volets :

En décembre, les collaborateurs de Villeurbanne et du Coteau se sont mobilisés pour l'opération 'Noël Solidaire', organisée par l'association Suricates, en partenariat avec L'Entreprise des Possibles. Dans ce cadre, une collecte de jouets, vêtements et articles de puériculture a été organisée à l'échelle de la région au profit d'associations accompagnant des personnes en situation de précarité. Grâce à cette mobilisation, près de 9 m³ de dons, soit environ 600 kg, ont été collectés sur les sites Boccard.

Par ailleurs, 24 collaborateurs ont participé au tri de ces dons, aux côtés de 500 autres bénévoles. Cet engagement a été facilité par Boccard, avec l'équivalent d'une demi-journée pris en charge par la société.



Un groupe de collaborateurs ayant participé au tri des dons de l'opération Suricates

Enfin, Boccard a annoncé auprès de ses collaborateurs en France le lancement d'une campagne de don de congés en 2026, qui seront abondés par l'entreprise à hauteur d'un montant équivalent, au profit de L'Entreprise des Possibles.

Engagement sociétal à l'international et dans les territoires

Boccard inscrit ses actions sociétales dans les territoires où ses sociétés sont implantées, notamment à travers des initiatives en lien avec le développement économique local et l'emploi et le soutien à des associations caritatives locales.

Les exemples ci-dessous illustrent des initiatives portées localement par différentes entités.

Nantes : collecte solidaire

Les collaborateurs de LLT se sont associés aux autres entreprises partageant leur immeuble de bureaux afin d'organiser une collecte solidaire au bénéfice d'associations locales.

Grenoble : collecte de fin d'année

Les salariés du site d'Échirolles ont collecté 63 kg de jouets destinés à des enfants défavorisés à l'occasion des fêtes de fin d'année.

Lyon : courses sportives au profit d'associations

En mai, 20 collaborateurs Boccard ont participé à 'Courir POUR ELLES', événement sportif dédié à la prévention des cancers féminins. En prenant en charge les frais d'inscription de ses collaborateurs, Boccard contribue au financement d'activités physiques adaptées destinées aux femmes suivant un parcours de soins.

En octobre, ce sont 26 collaborateurs qui ont pris le départ de la Run In Lyon, couvrant ensemble 544 kilomètres dans une ambiance sportive et conviviale. En finançant la participation de nos coureurs, Boccard a soutenu l'Association ANTS, partenaire de l'événement et engagée pour rendre le sport accessible à tous.

Royaume-Uni

Boccard UK contribue au développement des compétences dans ses zones d'implantation via des dispositifs de formation (apprentissage, programmes dédiés) et des collaborations avec des partenaires locaux, dans une logique de soutien aux écosystèmes industriels.

Boccard UK organise également des journées familles ainsi que des collectes au profit d'associations caritatives. L'entité soutient les initiatives solidaires portées par ses collaborateurs, en relayant notamment des actions de collecte de fonds au bénéfice d'organisations locales, telles que des courses sponsorisées. Un coup de pouce a été donné au Deeside Dragons Football Club, club sponsorisé par Boccard.

En 2025, une opération 'Pyjama Appeal' a été menée pour soutenir les enfants et les jeunes vivant dans des foyers pour femmes victimes de violences dans la région, avec un don de 39 pyjamas neufs à la Domestic Abuse Safety Unit (DASU) de Flintshire.



Journée des familles au Royaume-Uni.



Collecte de fin d'année au Royaume-Uni.

Roumanie

En fin d'année, des collaborateurs de Boccard Romania ont organisé une collecte au bénéfice d'enfants issus de familles en situation de précarité.

États-Unis

Nos collaborateurs basés dans l'Ohio ont participé à une activité de paillage d'arbres à l'arboretum 'Five Rivers MetroPark Cox', contribuant à la préservation des espaces naturels locaux, tandis que ceux localisés au Texas ont participé à une course d'obstacles, organisée au profit du Texas Children's Hospital.



Activité à l'arboretum.



Courses au profit du Texas Children's Hospital.

Canada

Les équipes du Canada se sont mobilisées pour soutenir Moisson Montréal, organisme caritatif qui récupère des dons de denrées alimentaires et de produits essentiels tout au long de l'année et les redistribue gratuitement à des associations locales. Elles ont ainsi participé, le temps d'une matinée, au tri de denrées alimentaires.



Collaborateurs mobilisés lors d'une opération de tri de denrées alimentaires organisée avec Moisson Montréal.



Environnement

ENVIRONNEMENT : INTRODUCTION

Le changement climatique, l'érosion des ressources naturelles et les tensions croissantes sur l'eau comptent parmi les principaux défis environnementaux auxquels les sociétés sont confrontées. Dans un contexte où plusieurs limites planétaires sont déjà dépassées ou sous forte pression, la transition vers des modèles de production et de consommation plus sobres constitue un impératif collectif.

Consciente de sa responsabilité en tant qu'entreprise industrielle, Boccard s'attache à maîtriser les impacts environnementaux de ses opérations et à accompagner ses clients dans la réduction de leur propre empreinte.

Notre démarche s'articule autour de quatre dimensions prioritaires : le climat et les émissions de gaz à effet de serre, la consommation d'énergie, la préservation de la ressource en eau et la gestion des déchets. À travers ces enjeux, nous contribuons à construire une industrie plus résiliente, plus efficiente et plus respectueuse des ressources naturelles.

Système de management environnemental

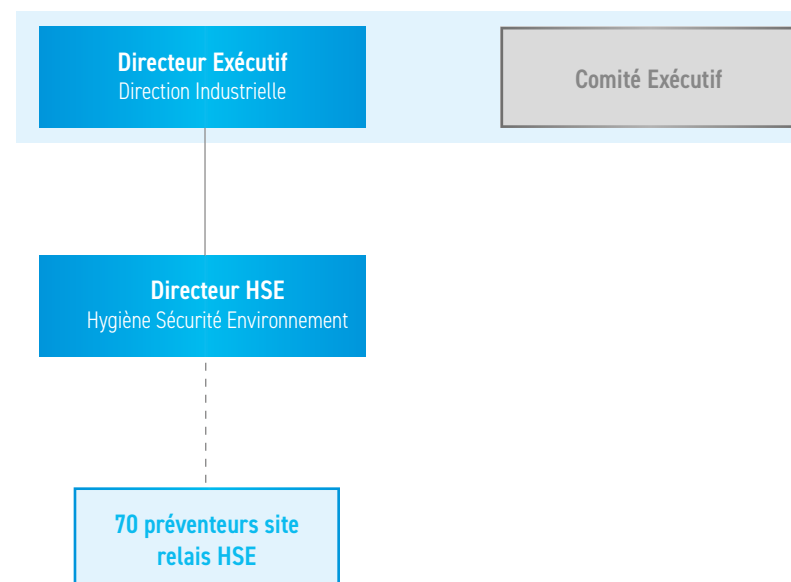
Boccard a structuré la gestion de ses impacts environnementaux autour d'un système de management environnemental (SME) dédié, qui couvre l'ensemble de ses activités. Ce dispositif s'appuie sur une analyse des risques actualisée chaque année, qui permet d'identifier les impacts environnementaux les plus significatifs et d'orienter en conséquence les priorités d'action.

Ce travail nourrit une politique environnementale qui définit les engagements de Boccard sur le sujet, notamment sur la réduction de l'empreinte carbone ainsi que sur la gestion de l'énergie, de l'eau et des déchets. Ces engagements se traduisent concrètement dans un plan d'action qui précise les mesures à mettre en œuvre, les responsabilités et les échéances.

Au quotidien, la maîtrise des risques environnementaux repose sur des procédures dédiées, notamment pour prévenir et traiter les situations à risque (ex : pollution, déversement, etc.). La performance du SME est suivie à l'aide d'un tableau de bord d'indicateurs environnementaux, complété par des audits internes réguliers qui permettent de vérifier la conformité des pratiques et de faire émerger les axes d'amélioration.

Cette démarche s'inscrit dans une organisation animée par un directeur HSE et un réseau de 70 relais HSE présents sur chaque site de Boccard. Rattachés au directeur industrie, membre du comité exécutif, ces collaborateurs assurent le lien entre le pilotage opérationnel des enjeux environnementaux et la direction de l'entreprise.

Organisation HSE



ISO 14001

En 2025, quatre entités Boccard sont certifiées ISO 14001 (Boccard UK, Boccard Portugal, Boccard Polska et Leroux & Lotz Technologies), une certification qui atteste de la conformité du système de management environnemental aux exigences de la norme ISO 14001.



Sensibilisation de nos collaborateurs

Au-delà des sensibilisations menées sur chaque site, Boccard s'associe à la Journée mondiale de l'environnement, célébrée le 5 juin sous l'égide des Nations Unies.

À cette occasion, Boccard a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs un webinaire intitulé 'Et si on parlait environnement chez Boccard ?' destiné à les sensibiliser aux enjeux de la protection de l'environnement et à la démarche environnementale de Boccard. Afin de permettre au plus grand nombre d'y participer, ce webinaire a été décliné en plusieurs sessions, organisées en français et en anglais et programmées à différents moments de la journée afin de tenir compte de la diversité des fuseaux horaires des différentes sociétés.

Une session complémentaire a également été organisée à destination des collaborateurs des sites français impliqués dans la gestion environnementale ou souhaitant approfondir leur compréhension de ces enjeux.

Au total, ces webinaires ont enregistré 1 061 connexions, témoignant de la forte mobilisation des collaborateurs pour les thématiques environnementales portées par Boccard. Ce chiffre inclut des participations collectives réalisées en équipe à partir d'une même connexion.

Track Advance® by Boccard : piloter les données pour réduire les consommations et les pertes

Track Advance®, la solution digitale d'aide à la décision¹ développée par Boccard, répond aux enjeux de traçabilité, qualité, performance et validation des opérations en agroalimentaire et cosmétique.

En centralisant les données de production, de nettoyage, de maintenance et d'énergie, Track Advance® fournit une vision consolidée des opérations et de leurs impacts environnementaux. La solution collecte, historise et analyse les données de procédés afin d'identifier les leviers d'amélioration des installations et de maîtriser les consommations de ressources. Sa modularité permet d'adapter les analyses aux principaux postes d'impact, notamment l'énergie, l'eau et les matières premières.

Réduction des pertes matière et des déchets

En améliorant la détection des écarts et la compréhension des procédés industriels, Track Advance® contribue à limiter les pertes matière et les non-conformités. Les analyses comparatives et les alertes automatisées permettent de détecter plus tôt les dérives et de réduire les rebuts de production.

Optimisation de l'énergie et pilotage des dérives

La solution facilite le pilotage des consommations énergétiques grâce à la collecte et à l'analyse des données de procédés (températures, débits, pressions, états des équipements).

Restituées sous forme d'indicateurs et de tableaux de bord, ces informations permettent d'identifier les écarts de performance, de cibler les postes énergivores et d'orienter les actions d'optimisation.

Selon les cas d'usage, les modules dédiés permettent d'atteindre des gains mesurables en intensité énergétique (selon les benchmarks des modules concernés).

Réduction des consommations d'eau et des utilités²

Track Advance® contribue à optimiser les opérations de nettoyage (CIP/SIP³), souvent consommatrices d'eau, de vapeur et de détergents.

L'analyse détaillée et historisée des cycles permet d'identifier les surconsommations, d'ajuster les paramètres aux besoins réels, et de réduire durablement les volumes consommés.

Une étude en condition d'utilisation sur le site industriel de l'un de nos clients a montré que Track Advance® a permis d'économiser jusqu'à 30 % des consommations d'eau sur les opérations de nettoyage.



Installation client équipée de Track Advance

¹ Logiciel de gestion de données.

² Ensemble des ressources énergétiques et des fluides indispensables au fonctionnement d'un site industriel comme l'eau, l'électricité, la vapeur ou encore l'air comprimé.

³ Cleaning In Place / Sterilisation In Place : procédés de nettoyage et de stérilisation en place permettant de laver et désinfecter les équipements industriels sans démontage.

ENVIRONNEMENT : CLIMAT



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

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

Le changement climatique constitue un enjeu majeur à l'échelle mondiale. Les travaux du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC) établissent un consensus scientifique sur le fait que ce phénomène est principalement dû aux activités humaines. Ils soulignent également ses impacts croissants et la nécessité d'actions rapides pour limiter le réchauffement et ses conséquences.

Dans ce cadre, l'Accord de Paris fixe un objectif collectif visant à limiter l'élévation de la température moyenne mondiale à 1,5 °C d'ici la fin du siècle par rapport à l'ère préindustrielle¹. L'atteinte de cet objectif requiert une réduction rapide et mas-

sive des émissions de gaz à effet de serre (GES), qui passe par une transformation profonde des systèmes énergétiques et industriels.

En tant qu'acteur industriel intervenant aux côtés de ses clients dans les secteurs des Sciences de la Vie et de l'Énergie, Bocard contribue à cette transformation en intégrant les enjeux climatiques dans ses activités et en développant des solutions favorisant une industrie moins émettrice de carbone, conformément à sa mission 'Caring for People & Planet'.

¹ La période 1850-1900 est généralement utilisée par le GIEC comme approximation des niveaux préindustriels.

Structuration de la démarche carbone

La mesure de l'empreinte carbone constitue un préalable à une stratégie de réduction des émissions. Bocard a engagé une démarche progressive et structurée :

- 2023 : réalisation d'un premier bilan carbone sur le périmètre de la Business Unit Nucléaire sur les données de l'année 2022 ;
- 2024 : réalisation du bilan carbone au périmètre France sur la base des données de l'année 2023 ;
- 2025 : réalisation du premier bilan carbone à l'échelle mondiale sur les données 2024.

Ce bilan s'appuie sur la méthodologie du Greenhouse Gas Protocol, référence internationale en matière de comptabilité carbone, qui distingue trois catégories d'émissions :

- Scope 1 : émissions directes liées aux activités de l'entreprise ;
- Scope 2 : émissions indirectes liées à l'énergie produite et consommée ;
- Scope 3 : autres émissions indirectes de la chaîne de valeur, amont et aval.

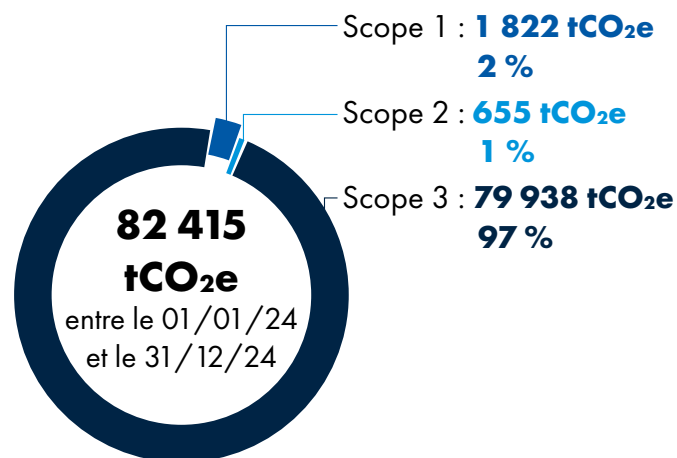
Résultats du bilan carbone 2025 calculé au niveau du périmètre monde sur les données de l'année 2024

Émissions en valeur absolue

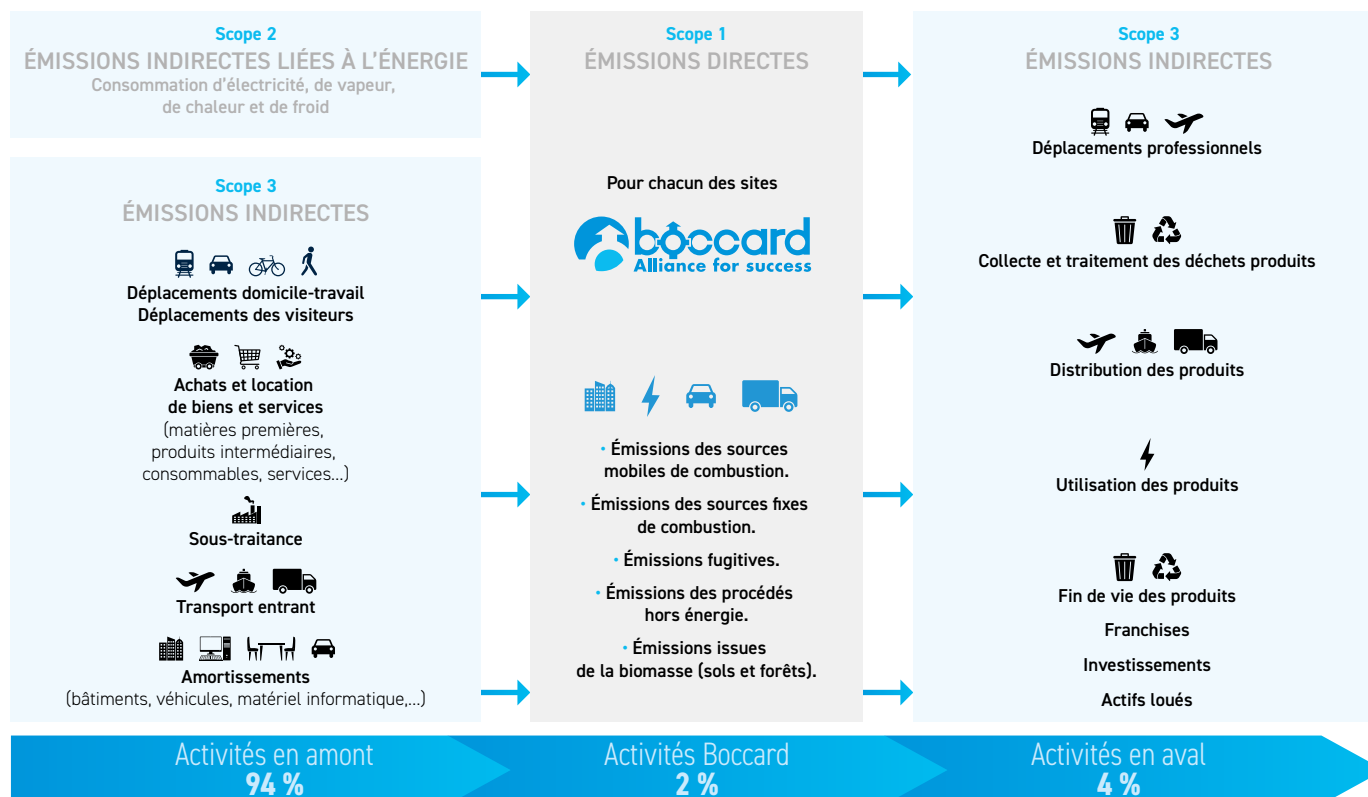
En 2024, les émissions de gaz à effet de serre de Boccard se sont élevées à 82 415 tCO₂e¹. La répartition par scope met en évidence une forte prédominance des émissions indirectes :

- Scope 1 : 1 822 tCO₂e (2 %);
- Scope 2 : 655 tCO₂e (1 %);
- Scope 3 : 79 938 tCO₂e (97 %).

Cette distribution est cohérente avec le profil d'ensemblier industriel proposant des solutions d'ingénierie, de fabrication en usine, de construction sur chantier et de maintenance, pour lequel le scope 3 constitue la principale source d'émissions de gaz à effet de serre.



Périmètre de l'analyse



Analyse par postes d'émissions

L'analyse détaillée met en évidence les principaux postes contributeurs : les achats de biens avec 47 162 tCO₂e (57,2 %) et les achats de services avec 20 089 tCO₂e (24,4 %). Ces deux postes représentent à eux seuls plus de 80 % des émissions totales, confirmant le rôle clé de la chaîne d'approvisionnement dans l'empreinte carbone de Boccard.

Les autres postes significatifs incluent le fret amont avec 4 119 tCO₂e (5 %), les déplacements professionnels avec 2 837 tCO₂e (3,4 %) et les locations avec 2 761 tCO₂e (3,4 %).

Les émissions liées aux activités directes et énergétiques restent limitées :

- flotte de véhicules : 1 257 tCO₂e (2 %);
- consommation d'électricité : 655 tCO₂e (1 %);
- consommation de gaz : 563 tCO₂e (1 %).

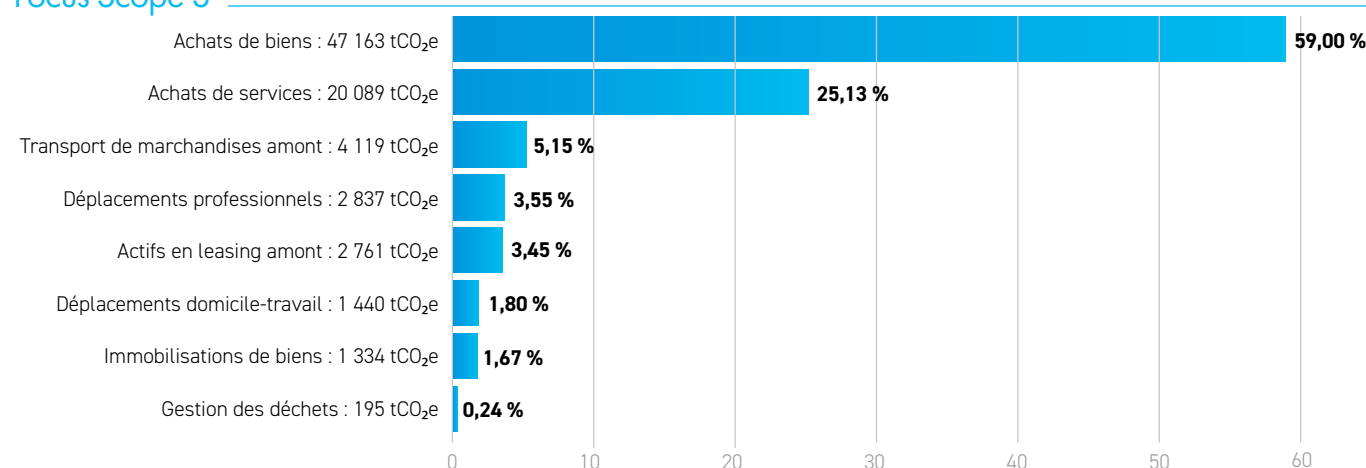
Limites méthodologiques

Les émissions liées au fret amont et aval sont pour l'heure encore sous-estimées. En l'absence de données d'activité suffisamment détaillées, elles ont été évaluées selon une approche basée sur les données financières (coût du transport) plutôt que sur les émissions réelles associées aux flux logistiques.

Par ailleurs, les émissions liées à l'utilisation des produits vendus ainsi qu'à la fin de vie des produits vendus, n'ont pas été intégrées au bilan carbone en raison de l'indisponibilité des données nécessaires à leur estimation.

Ces postes peuvent représenter une part significative de notre bilan carbone. Leur intégration progressive est prévue dans le cadre des travaux d'amélioration continue de la qualité des données.

Focus Scope 3



Intensité carbone

En complément du suivi des émissions absolues, Bocard mesure également des indicateurs d'intensité carbone¹, qui rapportent les émissions de gaz à effet de serre au niveau d'activité de l'entreprise afin de mieux évaluer sa démarche de décarbonation dans le temps.

En 2024, l'intensité carbone¹ s'élève à 17,2 kg CO₂e / heure travaillée².

¹ L'intensité carbone correspond au ratio entre les émissions en valeur absolue et un indicateur d'activité (ex. effectif, chiffre d'affaires, heures travaillées...). - ² Collaborateurs salariés et non-salariés.

Évaluation des risques

Le changement climatique génère des risques physiques tels que canicules, sécheresses, inondations ou encore érosion des sols pouvant entraîner des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, des impacts sur les sites industriels comme des dommages matériels ou arrêts de la production.

Dans le cadre de notre démarche RSE et des exigences de la CSRD (ESRS E1), nous avons cartographié l'exposition de nos 38 sites (15 pays) aux 28 aléas climatiques physiques du Règlement Taxonomie de l'UE. Chaque site est coté de 0 (risque négligeable) à 4 (risque très élevé) à l'horizon 2050, sur la base de référentiels reconnus (GIEC AR6, Copernicus, DRIAS, ThinkHazard!, Aqueduct, Géorisques).

Les principaux risques identifiés sur nos sites sont liés aux vagues de chaleur, aux fortes précipitations et aux inondations. L'exposition aux risques est également contrastée selon la géographie : nos implantations les plus exposées se situent hors d'Europe (Indonésie, Colombie, Chine, et États-Unis). En France, seul notre site de Fos-sur-Mer présente un niveau de risque 'élevé'. Dans l'ensemble, nos sites européens affichent globalement un niveau de risque plus faible.

Cette cartographie constitue le socle de notre stratégie d'adaptation au changement climatique. Elle nous permet de hiérarchiser les priorités en ciblant les sites et les risques les plus critiques, qui feront l'objet d'analyses de vulnérabilité approfondies et de plans d'action dédiés (voir l'annexe 'Analyse des Risques Climatiques').

Engagements et trajectoire de décarbonation

Dans la continuité de la structuration de son bilan carbone, Boccard :

- **s'attelle à définir une trajectoire de décarbonation** alignée avec la science, en cohérence avec les objectifs internationaux de limitation du réchauffement climatique ;
- **souhaite prioriser les actions de réduction sur les postes les plus émissifs ;**
- **s'engage à intégrer les enjeux climat dans ses décisions opérationnelles et stratégiques.**

Cette démarche s'inscrit dans une approche globale visant à concilier performance industrielle, gestion économique, exigences clients et réduction de l'empreinte environnementale.

Transports – déplacements professionnels

Dans le cadre de sa démarche de réduction de son empreinte carbone, Boccard poursuit le déploiement d'actions visant à limiter les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels et aux trajets domicile-travail.

L'un des principaux leviers est l'électrification progressive de la flotte automobile. Conformément à sa Car Policy, Boccard privilégie l'intégration de véhicules à faibles émissions afin de réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels. À fin 2025, la flotte de Boccard en France était composée de 380 véhicules, dont 92 véhicules à faibles émissions (54 véhicules électriques et 38 véhicules hybrides), soit plus de 24 % de la flotte.

La centralisation de l'organisation des déplacements professionnels par l'agence de voyage interne, BocTravel, contribue par ailleurs à une meilleure maîtrise des déplacements et de leurs impacts environnementaux.

Une réflexion est menée afin d'encourager, lorsque les conditions le permettent, le train et les outils de collaboration à distance, tout en limitant le recours à l'avion pour les déplacements en France.

Enfin, en complément des actions menées sur les déplacements professionnels, le télétravail constitue un levier additionnel de réduction des émissions liées à la mobilité. En France, les collaborateurs dont les fonctions le permettent, soit environ 60 % des effectifs, peuvent bénéficier de jusqu'à dix jours de télétravail par mois. Cette organisation contribue à limiter les déplacements domicile-travail tout en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



Évaluation de l'impact carbone de nos solutions

Afin d'intégrer les enjeux climatiques dès la phase de réponse aux appels d'offres, Boccard a déployé, au sein de sa Business Unit Nucléaire, une 'calculatrice carbone' développée avec l'appui d'un cabinet spécialisé. Cet outil permet d'estimer l'empreinte carbone des projets au moment de la rédaction des offres, de comparer différents scénarios techniques et d'éclairer les prises de décision en faveur de solutions à plus faible impact carbone.

Contribution de Boccard à la décarbonation des industries

Grâce à son expertise industrielle, Boccard participe à de nombreux projets favorisant la décarbonation de l'économie dans plusieurs secteurs clés de la transition énergétique.

Notre participation au développement du secteur nucléaire

Aux côtés des acteurs de la filière nucléaire, Boccard contribue au développement d'une production d'électricité faiblement émettrice de gaz à effet de serre.

Présente dans le secteur depuis 1973, avec sa participation à la réalisation des tuyauteries auxiliaires de l'îlot nucléaire de Bugey 2, Boccard a contribué à la construction de 45 des 57 réacteurs du parc nucléaire français. L'entreprise a notamment assuré la conception, la fabrication et l'installation de réseaux de tuyauteries pour plusieurs générations de réacteurs.

Aujourd'hui, Boccard intervient également dans la maintenance et la modification des installations nucléaires, ainsi qu'à différentes étapes du cycle du combustible, de l'enrichissement au retraitement, et dans des opérations de déconstruction, couvrant ainsi l'ensemble du cycle de vie des installations.

Boccard a participé
à **45** des **57** réacteurs nucléaires
en France.

Analyse de cycle de vie d'installations de Leroux & Lotz Technologies

Leroux & Lotz Technologies (LLT), société du réseau d'entreprises Boccard, conçoit et fournit des systèmes de combustion et des chaudières destinés à la valorisation énergétique de la biomasse et des déchets. Son bilan carbone de 2023 a montré que plus de 90 % de ses émissions de gaz à effet de serre étaient liées à l'utilisation de ses installations chez ses clients. LLT a ainsi engagé sa première analyse de cycle de vie (ACV) en 2025.

L'objectif de l'ACV est d'appréhender l'impact environnemental des équipements fournis sur l'ensemble de leur cycle de vie, depuis leur conception jusqu'à leur gestion en fin de vie.

Mobilisation d'expertises pluridisciplinaires

La réalisation de cette ACV a débuté en novembre 2025 et se prolongera jusqu'en mai 2026, mobilisant un groupe de travail pluridisciplinaire associant notamment les équipes achats, R&D, bureau d'études, process, électricité contrôle commande, mise en service, ainsi que les directions générales et commerciales lors des étapes clés. Cette organisation a permis de croiser les expertises, d'identifier les postes les plus contributifs et de préparer les premières actions d'écoconception.

L'ACV repose sur une approche multicritère couvrant plusieurs catégories d'impacts environnementaux, notamment le changement climatique, la biodiversité, la santé humaine et l'épuisement des ressources. Afin de tenir compte de la diversité des projets, l'étude s'appuie sur l'analyse de deux installations représentatives des activités de LLT : une centrale thermique biomasse / déchets papetiers de 50 MW et une centrale de valorisation énergétique des déchets ménagers de 35,6 MW.

Principaux enseignements de l'ACV : identification de leviers d'action sur les équipements, le transport et la mise en service

Les résultats montrent que la phase d'exploitation constitue la principale source d'impact environnemental, notamment en raison des polluants contenus dans les fumées, avec des effets potentiels sur la santé et la biodiversité.

En dehors de l'exploitation, les impacts sont principalement liés aux équipements – en particulier à la production des aciers et à l'utilisation de ressources métalliques – ainsi qu'aux opérations de transport et de mise en service.

Les émissions associées au périmètre de responsabilité de LLT sont estimées entre 1 et 2 g CO₂e/kWh d'énergie primaire produite (sur une base d'amortissement de 25 ans à 8 000 heures par an), tandis que les équipements seuls représentent environ 0,4 g CO₂e/kWh.

Des leviers d'éco-conception identifiés

Sur la base de ces résultats, plusieurs leviers d'écoconception ont été identifiés. Ils incluent notamment le recours accru à des matériaux recyclés (acier, cuivre), l'allègement des structures grâce à un choix de nuances d'acier permettant de réduire les quantités de matière utilisées tout en conservant les performances mécaniques requises, l'optimisation des consommations de gaz lors de la mise en service, ainsi que l'amélioration de la performance environnementale des transports.

Limites méthodologiques de l'analyse

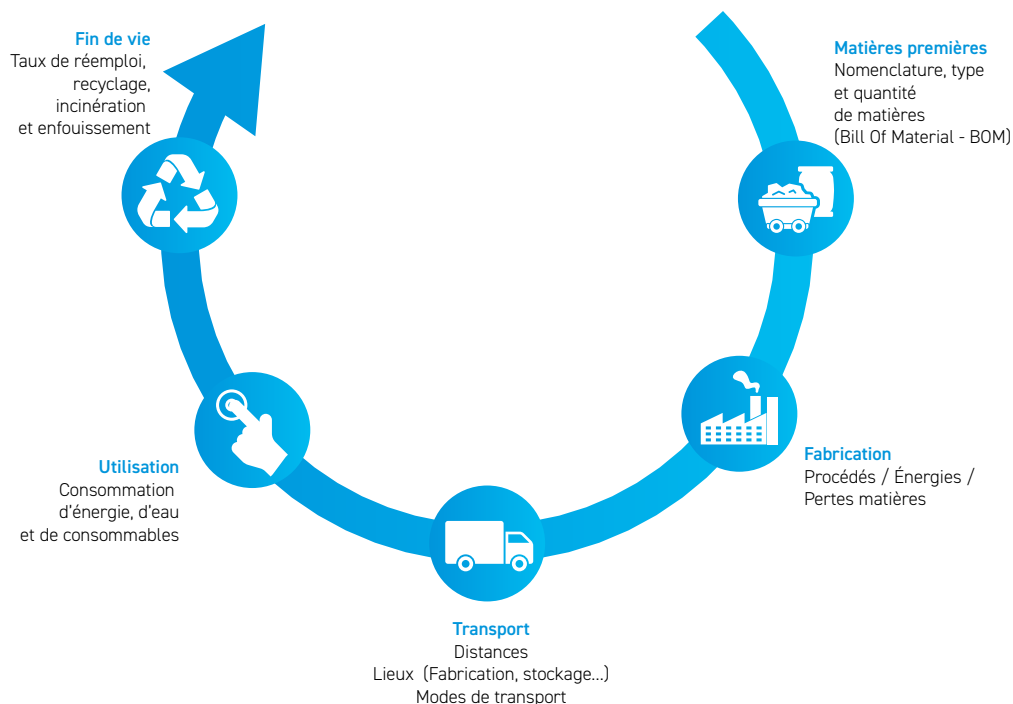
L'ACV met toutefois en évidence certaines limites méthodologiques.

En particulier, conformément aux règles de comptabilité carbone retenues (approche de type 'cutoff'¹), les émissions évitées liées à certains effets, comme l'autoconsommation d'électricité produite par les installations, ne sont pas intégrées dans les résultats, bien qu'elles puissent être significatives.

Par ailleurs, la forte spécificité des installations (type de combustible, dimensionnement, configuration) implique que les résultats reposent sur des hypothèses et des modélisations représentatives, ce qui constitue une limite intrinsèque de comparabilité.

Ces travaux constituent néanmoins une première base structurée pour intégrer l'écoconception dans les projets de LLT et orienter les choix techniques en tenant compte des impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie.

Collecte de données et hypothèses sur l'ensemble du cycle de vie du produit étudié. _____



¹ Méthode qui prend en compte les impacts directs du système étudié, sans intégrer les bénéfices environnementaux indirects (émissions évitées).

Grands projets nucléaires

Réacteur Jules Horowitz (RJH) – Cadarache, France

Boccard intervient sur le lot fluides du projet RJH porté par le CEA. Ce réacteur, unique en Europe, remplira deux missions essentielles : produire 25 à 50 % des besoins européens en radioéléments pour la médecine nucléaire et tester des matériaux sous irradiation. Nous en assurons la conception, la préfabrication, le montage et les essais de systèmes de refroidissement et d'utilités depuis 2016 et jusqu'en 2026.

Hinkley Point C – Somerset, Royaume-Uni

Boccard contribue au projet Hinkley Point C, première centrale nucléaire construite dans le pays depuis une génération, soit environ 30 ans. Nous intervenons en fabricant des composants à haute intégrité, notamment des tuyauteries et équipements industriels préfabriqués dans notre site de Deeside au pays de Galles.

Georges Besse II Extension (GB2X) – Tricastin, France

Dans le cadre de l'extension de l'usine d'enrichissement d'uranium Georges Besse II d'Orano, Boccard intervient, en coordination avec ses partenaires, sur des prestations de tuyauterie et d'assemblage d'équipements industriels. Ces activités contribuent à la réalisation d'infrastructures critiques pour le cycle du combustible nucléaire, dans le respect des exigences de sûreté, de qualité et de maîtrise industrielle associées à ce type de projet.



Inauguration du site Boccard UK à Deeside.
© Frank Henshall.

Traitement des fumées industrielles

Dans le cadre de ses activités en traitement de l'air et des effluents gazeux industriels, Boccard s'appuie notamment sur les expertises Leroux & Lotz Technologies (LLT) et Studybel, sociétés du réseau d'entreprises Boccard, pour concevoir, réaliser et optimiser des systèmes complets de traitement des fumées.

Ces installations intègrent différentes briques technologiques telles que le dépoussiérage (filtres à manches, électrofiltres), la neutralisation des gaz acides et la réduction des oxydes d'azote (DeNO_x), permettant de limiter les émissions atmosphériques et de répondre aux exigences réglementaires applicables.

Si les oxydes d'azote (NO_x) ne constituent pas des gaz à effet de serre à proprement parler, ils influencent le climat de manière indirecte en contribuant à la formation d'ozone troposphérique, lui-même un gaz à effet de serre, ainsi qu'en interagissant avec d'autres composés atmosphériques.

Cette approche s'inscrit dans une logique de cycle de vie des installations, de la conception aux opérations de modernisation, et contribue à l'amélioration continue de la performance environnementale des sites industriels, en particulier dans des secteurs fortement émetteurs.

Au service de la production d'hydrogène

Boccard contribue à la décarbonation des projets et des installations de ses clients en participant à la réalisation d'infrastructures hydrogène à grande échelle.

Par exemple, sur le projet Normand'Hy porté par Air Liquide, Boccard a été retenue en 2023 pour l'assemblage des modules d'électrolyseurs d'une installation de 200 MW destinée à produire de l'hydrogène renouvelable et bas carbone. Les équipes sont intervenues pendant deux ans sur la préfabrication des structures et des tuyauteries, l'intégration électrique, ainsi que l'assemblage final et les essais des modules. Ce projet, implanté en Normandie, vise à alimenter des usages industriels et de mobilité, et pourrait permettre d'éviter jusqu'à 250 000 tonnes de CO_2 par an.



Opérateur effectuant une opération d'assemblage sur une station hydrogène.

Au cœur de la chaîne de valeur des batteries pour la mobilité bas carbone

Dans le cadre du développement de la mobilité électrique en Europe, Boccard Polska intervient aux côtés d'une coentreprise dédiée à la production de matériaux actifs de cathode pour batteries lithium-ion. Sur son site polonais, la société contribue à la chaîne de valeur européenne des batteries, essentielle à la transition vers une mobilité décarbonée et à la réduction des émissions liées au transport.

Boccard Polska a fourni 140 trémies industrielles (hoppers) ainsi que des tuyauteries revêtues en ETFE¹, intégrées à une ligne de production de poudres cathodiques. Ces équipements assurent le transfert continu de poudres sensibles, via un écoulement gravitaire régulé, tout en garantissant l'absence de contamination métallique, critère clé pour la performance des batteries et pour limiter les pertes de matières dans un processus industriel exigeant.

Le projet, réalisé en six mois environ, a mobilisé des phases de conception, de prototypage et de validation technique. Cette réalisation illustre la capacité de Boccard à répondre à des exigences industrielles élevées et à contribuer au développement d'une filière européenne clé pour la transition énergétique.

¹ Éthylène Tétrafluoroéthylène, plastique fluoré haute performance, utilisé comme revêtement intérieur (coating) des équipements industriels.



Trémies.

Capture et stockage du carbone

En 2025, Leroux & Lotz Technologies, société du réseau des entreprises Boccard qui conçoit et fournit des systèmes de combustion et des chaudières destinés à la valorisation énergétique de la biomasse et des déchets, a poursuivi ses efforts d'innovation en faveur de la décarbonation industrielle à travers le développement de sa propre technologie de captage du CO₂ par contacteur membranaire. Portée par le département R&D, cette solution vise à améliorer la performance environnementale des procédés de capture du carbone en réduisant leur consommation énergétique tout en facilitant leur intégration au sein des installations industrielles existantes.

L'année 2025 a également été marquée par l'achèvement du projet Jupiter 1000. Les résultats obtenus ont mis en évidence le potentiel de valorisation du carbone capté grâce à la technologie LLT, en l'intégrant dans une chaîne de conversion dédiée à la production de méthane de synthèse. Ce projet illustre ainsi le rôle que peuvent jouer les technologies de captage, de valorisation et de stockage du carbone dans le développement d'une économie circulaire, en transformant le CO₂ capté en une ressource utile.

Parallèlement, Leroux & Lotz Technologies a renforcé son engagement auprès des acteurs du territoire en s'associant à la CCIAG pour l'intégration de son démonstrateur de captage du CO₂ sur le site de La Poterne, à Grenoble. Ce projet s'inscrit dans la volonté de Boccard de renforcer une dynamique territoriale visant à accélérer le déploiement de solutions innovantes pour réduire les émissions de gaz à effet de serre issues de la combustion de combustibles solides.

Au-delà de ces projets, Leroux & Lotz Technologies poursuit le développement de solutions basées sur des solvants de nouvelle génération. Ces développements présentent un potentiel prometteur pour réduire davantage la consommation énergétique des installations de captage du CO₂ et améliorer leur compétitivité environnementale.



Démonstrateur LLT de captage de CO₂, d'une capacité de 50 kg/h.
© LLT.

ENVIRONNEMENT : ÉNERGIE



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

Améliorer la maîtrise de l'énergie et l'efficacité des usages dans nos activités comme dans les projets réalisés pour nos clients.

Au cours de l'année 2025, les systèmes énergétiques ont évolué dans un contexte de tensions géopolitiques et économiques, renforçant les enjeux de sécurité d'approvisionnement et accélérant les dynamiques de transition vers des ressources autres que le pétrole et le gaz.

Le secteur de l'énergie, dominé par les combustibles fossiles, représente 34 %¹ des émissions mondiales de gaz à effet de serre provenant des activités humaines, et correspond principalement aux activités de production et de transformation de l'énergie.

Lorsque sont pris en compte les usages énergétiques dans les transports, l'industrie, l'agriculture, les bâtiments ainsi que la production de combustibles, cette part atteint environ 70 % des émissions mondiales.

Dans ce contexte, la gestion de l'énergie constitue un levier pour concilier résilience économique, sécurité d'approvisionnement et réduction des impacts environnementaux, que ce soit au sein de nos activités ou chez nos clients.

Stratégie et engagement

Boccard a engagé une démarche visant à améliorer la maîtrise et la performance de ses consommations énergétiques. Cette approche repose notamment sur la réalisation d'audits énergétiques, le calcul de son bilan carbone et la mise en place d'un suivi transversal des consommations d'énergie pour permettre d'identifier les leviers de réduction et d'optimisation.

Dans cette logique, l'entreprise s'engage à :

- **établir pour ses activités un plan de sobriété énergétique**, en renforçant la connaissance de ses usages et en pilotant plus finement ses ressources ;
- **accroître la part de l'énergie photovoltaïque** dans le mix énergétique des activités de Boccard ;
- **renforcer son offre de solutions contribuant à la transition énergétique de ses clients**, notamment dans les domaines de la biomasse, de la valorisation énergétique des déchets et de l'hydrogène.

¹ Selon Le Programme des Nations Unies pour l'environnement.

Audits énergétiques

Audits réglementaires

Dans le cadre de ses obligations et de sa démarche de structuration environnementale, Boccard a mandaté un tiers pour conduire des audits énergétiques réglementaires sur les sites de Salengro et de Marguerite en 2024, puis sur le site de Fos-sur-Mer en 2025.

Audits internes et pilotage HSE

En parallèle, les équipes HSE et Moyens Généraux ont mené en 2025 des audits énergétiques en interne sur les autres sites de Boccard. Ces analyses ont permis de consolider les données auparavant gérées site par site afin d'en assurer un suivi homogène et de mieux les piloter.

Cette démarche a notamment conduit à l'identification des sites les plus consommateurs et à la caractérisation précise de la composition du mix énergétique de Boccard.

Il s'agit à présent d'élaborer un plan de sobriété énergétique, afin de maîtriser les consommations, d'optimiser les usages et d'accompagner durablement la transition énergétique de l'entreprise.

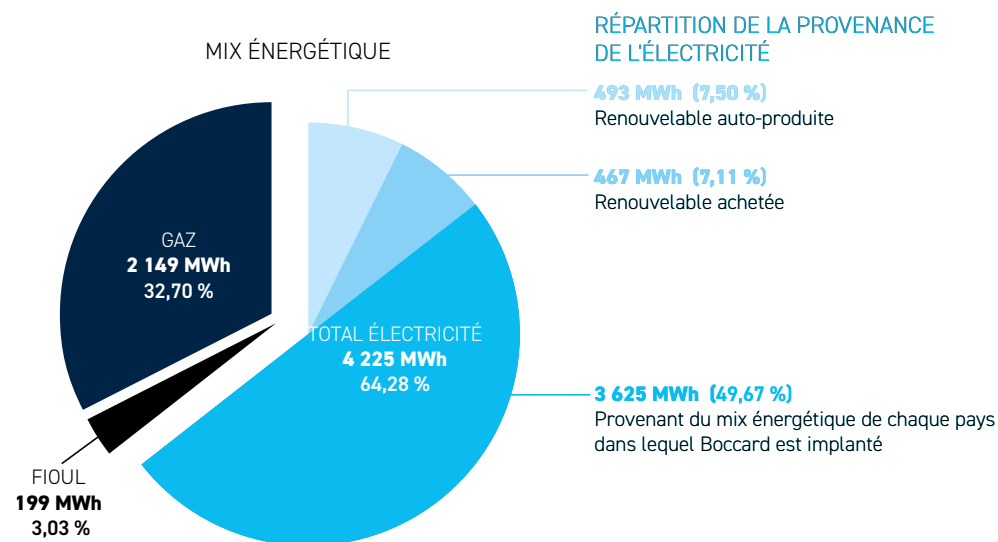


Opérateur Boccard UK utilisant une machine de découpe laser / plasma haute définition.

Environ 50 % de la consommation électrique mondiale Boccard provient de cinq entités

1. Péruwelz (Belgique)
2. Le Coteau (Roanne, France)
3. Salengro, Villeurbanne (Lyon, France)
4. Olsztyn (Pologne)
5. Marguerite, Villeurbanne (Lyon, France)

Mix énergétique Boccard monde



Chiffres clés

En 2025, la consommation énergétique totale de Boccard s'est élevée à 6 572 MWh, répartie entre trois sources principales : l'électricité, le gaz et le fioul.

L'électricité constitue la première source d'énergie de Boccard avec 64,28 % de la consommation totale (4 225 MWh), devant le gaz (32,7 %, soit 2 149 MWh) et le fioul, dont le poids reste marginal (3,03 %, soit 199 MWh).



Par ailleurs, 23 % de l'électricité consommée par Boccard en 2025 provient de sources renouvelables. Cette part est issue à la fois de l'achat d'électricité verte et de la production d'énergie renouvelable réalisée en interne par certains sites équipés de centrales photovoltaïques.

L'intensité énergétique de Boccard s'élève quant à elle à 1,37 kWh par heure travaillée¹.

Nos actions en matière de consommation et production d'énergie

Nous poursuivons notre travail sur le remplacement des sources d'énergie conventionnelle par des sources d'énergie à faible empreinte carbone.

Passage d'une majorité de notre consommation d'électricité en France à une électricité renouvelable

En octobre 2025, nous avons conclu avec Engie, notre fournisseur d'électricité pour 11 de nos sites en France, un nouveau contrat pour passer notre consommation d'électricité en 'Énergie renouvelable d'origine européenne'.

Amélioration des systèmes de refroidissement et de chauffage

Nous avons poursuivi nos actions d'amélioration énergétique sur le bâtiment Marguerite à Villeurbanne, cinquième site Boccard le plus consommateur d'énergie. Le système de refroidissement existant par eau a été remplacé par un système VRV² (Volume de Réfrigérant Variable) réversible chaud/froid afin d'améliorer l'efficacité énergétique et le confort thermique des collaborateurs.

Une réduction des consommations de gaz de 47 000 kWh en 2025 par rapport à 2023 a été constatée, dans un contexte d'occupation globalement comparable du site. Des réglages et ajustements additionnels sont en cours pour, à terme, remplacer complètement le chauffage au gaz.

¹ Ce calcul prend en compte la totalité des heures travaillées, incluant salariés et intérimaires, en 2025

² 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.

Développement des installations photovoltaïques

Dans le cadre de sa démarche de transition énergétique, Boccard développe progressivement la production d'énergie renouvelable sur ses sites afin de diversifier son mix énergétique et de favoriser l'autoconsommation de l'électricité produite localement.

En Belgique, les sites de Meura de Louvain-la-Neuve et de Péruwelz ont été équipés d'installations photovoltaïques en 2022, mises en service en avril 2023. Composées respectivement de 96 et 896 panneaux, ces installations permettent d'autoconsommer environ 54 % de l'électricité produite en 2025. Afin d'optimiser davantage cette production d'énergie renouvelable, un projet d'installation d'une batterie de stockage est en phase d'attente d'autorisation administrative, avec pour objectif d'augmenter le taux d'autoconsommation et de maximiser la valorisation de l'énergie solaire produite sur site.

En France, le site du Coteau a mis en service en 2024 une installation photovoltaïque d'une puissance maximale de 102,08 kWc. La majeure partie de l'électricité produite a été auto-consommée sur site. Le surplus d'électricité injecté sur le réseau intervient principalement lors des périodes de faible activité.

En Pologne, Boccard Polska exploite depuis 2017 une installation photovoltaïque en toiture sur son usine d'Olsztyn. En 2025, cette installation a permis de produire environ 20 % de la consommation électrique annuelle du site.



Panneaux photovoltaïques installés à Olsztyn, Pologne.

Centrifiltre 4.0 : optimiser la production d'antibiotiques en réduisant les consommations énergétiques

La production d'antibiotiques issus de fermentation microbienne repose aujourd'hui sur des procédés de séparation et de purification réalisés en plusieurs étapes distinctes. Cette organisation comporte des limites importantes, notamment en matière d'efficacité globale, de consommation énergétique et d'impact environnemental.

Réduire la consommation énergétique des procédés de séparation

Le projet Centrifiltre 4.0 développe une technologie intégrée combinant centrifugation et filtration membranaire au sein d'un même équipement. Cette approche permet d'intensifier le procédé en remplaçant plusieurs étapes de filtration conventionnelle.

Cette simplification vise une réduction de la consommation énergétique par rapport aux technologies de séparation classiques et une optimisation globale des ressources mobilisées sur l'ensemble de la chaîne de production.

Ce projet est porté par Boccard et TIA, concepteur de systèmes de filtration membranaire, en partenariat avec EuroAPI, fabricant de principes actifs pharmaceutiques et filiale de Sanofi. Boccard apporte dans ce projet son expertise en ingénierie, digitalisation et modélisation numérique des procédés.

Piloter et mesurer les gains énergétiques à l'échelle industrielle

Le projet repose sur un premier axe de modélisation et simulation numérique sur des fluides modèles afin de proposer des optimisations du prototype et une meilleure compréhension des phénomènes physiques à l'œuvre au sein du centrifiltre.

Ensuite, lors d'une deuxième phase, des essais expérimentaux sur des fluides réels d'EuroAPI seront réalisés sur le centrifiltre afin de valider et optimiser les modèles établis. Lorsque les essais seront validés, commencera la phase de développement de l'outil prédictif grâce à l'utilisation de l'intelligence artificielle. Cette approche vise à optimiser en continu les paramètres de production, pour contribuer indirectement à une meilleure maîtrise des consommations énergétiques.

Enfin, la validation industrielle prévoit une évaluation en conditions réelles incluant la quantification des gains environnementaux.

Un projet sélectionné dans le cadre du Programme Important d'Intérêt Européen Commun (PIIEC)¹ Santé – MED4CURE

À travers cette combinaison d'intensification des procédés, de pilotage avancé et de mesure des performances, Centrifiltre 4.0 doit proposer à horizon 2031 une alternative plus efficace et durable aux technologies existantes, contribuant à la transition vers une industrie pharmaceutique plus sobre en énergie.

Financé par



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité



¹ Initiative soutenue par l'Union européenne visant à renforcer l'autonomie stratégique de l'Europe dans le domaine de la santé. Il encourage l'innovation et la relocalisation de production de médicaments et d'Ingrédients Pharmaceutiques Actifs (API) en Europe, afin de réduire la dépendance aux importations.

Centrale biomasse de Sinnamary (Guyane) : valorisation de bois immergé

Boccard participe à la construction de la centrale biomasse de Sinnamary, en Guyane, en pilotant au sein d'un consortium la réalisation du process de valorisation énergétique, notamment le cycle eau vapeur électrogène, en interface avec les équipements de chaudière fournis par son partenaire.

D'une capacité d'environ 10,5 MW, cette installation pourra produire chaque année plus de 80 GWh et couvrir jusqu'à 8 % de la consommation électrique du littoral guyanais à partir de ressources locales. Elle contribuera ainsi à la décarbonation du mix énergétique du territoire.

Le projet s'appuie sur la valorisation de bois immergés issus du lac de Petit-Saut, créé par la mise en eau d'un barrage en 1994, qui a entraîné l'ennoiment de vastes surfaces forestières et la présence d'un volume important d'arbres conservés sous l'eau. Une partie de ces bois est aujourd'hui extraite et orientée vers le bois d'œuvre et la production d'énergie.

Les équipes Boccard sont intervenues sur les phases de construction et de mise en service des installations de procédés. Elles ont notamment contribué aux essais et au démarrage de la centrale afin d'atteindre un niveau de fonctionnement fiable, sécurisé et conforme aux objectifs de conception.

Le transfert de l'exploitation de la centrale à Voltalia est prévu pour avril 2026. Au cours des deux années qui suivront, les équipes Boccard assureront un accompagnement technique, en mettant leur expertise au service de la consolidation des performances et de la fiabilité de la centrale.



Centrale biomasse de Sinnamary (Guyane)

Récupération de chaleur avec stockage : Thermocline™ distingué au salon CFIA

La solution Thermocline optimise l'efficacité énergétique des procédés industriels à cycles de chauffe et refroidissement désynchronisés, comme dans le secteur agroalimentaire où le produit subit des transformations thermiques. Par exemple, la fabrication du yaourt et du fromage nécessite de chauffer le lait (pasteurisation), le maintenir à température (fermentation) puis le refroidir.

Thermocline est un projet innovant visant à améliorer une solution Boccard existante de récupération et stockage de chaleur. Composé de boucles de récupération et d'une cuve de stockage, il capte la chaleur issue des étapes de refroidissement pour la restituer lors des étapes de chauffe. La solution améliorée remplace le système à deux cuves - une chaude et une froide - par une seule cuve sophistiquée.

Un projet issu de l'innovation interne

Né dans le cadre de BocLab, le concours interne dédié à l'innovation technologique, ce projet a mobilisé une équipe pendant plus d'un an jusqu'à la conception d'un démonstrateur pilote, première étape vers une application industrielle. Boccard propose désormais des audits et études de faisabilité à ses clients pour évaluer l'installation de Thermocline et les gains énergétiques associés.

Des bénéfices multiples, notamment en matière de réduction des émissions de GES

Thermocline permet de réduire l'encombrement au sol et la quantité de matière nécessaire pour la fabrication des cuves. Les deux solutions, Thermocline et 'deux cuves', permettent d'économiser jusqu'à 63 % d'énergie et de réduire les émissions de GES de 600 à 900 tonnes de CO₂e par an.

Une reconnaissance par l'industrie agroalimentaire

Lors du salon CFIA de Rennes de 2025, cette innovation a été présentée sur l'espace 'Usine du futur'. Nominée aux Trophées de l'Innovation dans la catégorie 'Process, conditionnement & équipements', elle a été sélectionnée à l'issue d'un processus avec soutenance devant un jury d'experts, avant d'obtenir le 2^e prix.



ENVIRONNEMENT : EAU



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

Préserver la ressource en eau par une meilleure maîtrise des usages, sur nos sites comme chez nos clients.

La gestion de l'eau s'inscrit dans un contexte de pressions croissantes liées au changement climatique, à l'intensification des usages et à la dégradation des écosystèmes : la limite planétaire¹ relative au cycle de l'eau douce est aujourd'hui franchie.

Ces évolutions renforcent les enjeux de disponibilité, de qualité et de partage de cette ressource essentielle à la qualité de la vie humaine, au fonctionnement des écosystèmes et aux activités économiques.

La préservation de cette ressource constitue donc un enjeu humain et environnemental majeur. Dans cette perspective, la bonne gestion de l'eau constitue un levier clé pour concilier résilience opérationnelle, sécurisation des approvisionnements et maîtrise des impacts environnementaux. Cet enjeu concerne à la fois nos propres activités et les solutions que nous concevons et mettons en œuvre pour nos clients.

¹ Développées par une communauté scientifique internationale, notamment le Stockholm Resilience Centre, les limites planétaires définissent les seuils à ne pas dépasser pour préserver les grands équilibres du système Terre. Sept limites planétaires sur neuf sont aujourd'hui considérées comme dépassées.

Stratégie et engagements

Boccard entend définir une approche raisonnée de l'utilisation des ressources en eau et suivre ses consommations au niveau des principaux sites afin d'identifier les postes les plus consommateurs et de définir des actions d'amélioration adaptées aux contextes locaux.

Les principaux engagements de Boccard sont les suivants :

- **réduire nos consommations d'eau** de 10 % entre 2024 et 2030 ;
- **évaluer l'exposition de nos sites aux risques liés à l'eau** (stress hydrique, risques de pollution...) afin de mieux orienter nos actions de prévention et d'amélioration ;
- **contribuer à la sensibilisation de nos collaborateurs** sur le sujet à travers des initiatives telles que les journées mondiales de l'environnement ;
- **poursuivre la recherche**, dans le cadre de la conception et de la réalisation d'installations industrielles pour nos clients, **de solutions** permettant de réduire les consommations d'eau, de favoriser la réutilisation des eaux de procédé et de réduire la production d'effluents.



Gorges du Verdon, Provence

Audit hydrique

En 2025, les équipes HSE de Boccard ont réalisé un premier exercice d'audit des consommations d'eau d'une sélection de nos sites principaux. Jusqu'alors suivies principalement au niveau de chaque site, ces données sont désormais intégrées dans un reporting harmonisé permettant d'obtenir une vision globale des usages de l'eau au sein de nos activités.

Ce travail constitue une première étape nécessaire pour mieux comprendre les profils de consommation, identifier les postes les plus consommateurs, détecter les éventuelles opportunités d'optimisation et orienter les futures actions de réduction. Il permet également de disposer d'une base de référence fiable pour mesurer les progrès réalisés au regard de nos objectifs.

Chiffres clés

La consommation d'eau de ces sites s'est élevée à 9 913 m³ en 2025, dont 54,5 % en France et 45,5 % à l'international.

L'analyse des données met en évidence une concentration des usages sur 5 sites couverts par le reporting, qui représentent à eux seuls plus de la moitié des consommations recensées. Cette répartition permet de cibler prioritairement les actions d'amélioration sur les sites présentant les consommations les plus significatives.

Gestion du risque de stress hydrique

Conscients que l'eau est une ressource partagée et de plus en plus sous tension, nous avons engagé en 2025 une analyse de l'exposition de nos sites au risque de stress hydrique. Cette démarche vise à anticiper les vulnérabilités liées à la disponibilité de l'eau, tout en renforçant la résilience de nos implantations.

L'analyse repose sur l'indicateur 'Baseline Water Stress' de l'outil de référence WRI Aqueduct 4.0, qui mesure le rapport entre les prélèvements d'eau et les ressources renouvelables disponibles à l'échelle du bassin versant. Chaque site a été coté selon sa localisation GPS, sur une échelle de cinq classes de risque allant de 'Faible' à 'Extrêmement élevé'.

L'exposition de nos sites est globalement modérée et contrastée selon les géographies : plus des trois quarts d'entre eux, notamment les sites situés en Europe de manière générale, relèvent d'un risque 'Faible' ou 'Faible à moyen'. Quatre sites concentrent l'essentiel du risque et font l'objet d'une attention prioritaire : Boccard Indonesia à Jakarta, seul site classé 'Extrêmement élevé', Boccard Meura Mexico SA situé à Querétaro, Boccard Shanghai et le site de Meura à Péruwelz en Belgique, classés 'Élevé'. Pour ces implantations, nous avons prévu d'approfondir notre diagnostic afin de définir des plans d'action ciblés.

Cette première cartographie constitue un socle de pilotage. Elle nous permet de hiérarchiser nos efforts et d'orienter nos investissements liés à l'efficacité de l'eau vers les sites les plus exposés. Nous la compléterons par des diagnostics locaux et un suivi régulier de l'évolution du stress hydrique, dans une logique d'amélioration continue de notre performance environnementale.

Solutions et offres pour une gestion plus durable de l'eau

Au-delà de ses opérations, Boccard développe des solutions contribuant à une gestion plus sobre et plus efficiente de l'eau chez ses clients. Ces offres visent à réduire les consommations, optimiser les procédés et limiter les rejets, en cohérence avec les enjeux de préservation de la ressource.



Technicienne Boccard réalisant un suivi sur une installation.

Filtre Meura2001 : réduire les consommations d'eau tout en améliorant la performance industrielle

Le brassage de la bière consiste à mélanger du malt d'orge avec de l'eau afin de former une maische¹. Celle-ci est ensuite filtrée pour séparer les drêches (résidus des grains) du liquide sucré (le moût), qui sera fermenté pour obtenir de la bière.

Des économies d'eau grâce à un rinçage efficace et une étape de compression additionnelle

Dans un système de filtration classique, la maische est transférée dans une cuve équipée d'un fond perforé. Les particules solides du malt y forment progressivement un 'gâteau' filtrant, à travers lequel le moût s'écoule par gravité. Une fois la filtration terminée, le 'gâteau' de drêches est rincé afin d'extraire les sucres résiduels. Entre deux brassins, le fond de la cuve est également nettoyé à l'eau afin d'éliminer les résidus susceptibles de perturber les prochaines filtrations.

Dans le filtre Meura2001, la maische n'est plus déposée dans une cuve à fond perforé, mais directement pompée sur une toile filtrante et comprimée par des membranes à air comprimé avant d'être rincée à l'eau. Une fois l'eau de rinçage récupérée, la drêche est comprimée à nouveau. Grâce à cette dernière compression, le taux de matière sèche monte de 20 % dans le cas d'une filtration classique à 27-30 % : entre 5 et 10 litres d'eau par hectolitre de moût sont récupérés lors de cette étape.

Élément important, entre deux brassins il n'y a pas de consommation d'eau comme dans une filtration classique. Ceci épargne également entre 5 et 10 litres d'eau par hectolitre de moût.

Au total, ce sont entre 10 et 20 litres d'eau qui sont ainsi économisés par hectolitre de moût par rapport à un filtre classique.

En outre, cette solution permet également de diminuer les besoins en matières premières, en énergie ainsi que de réduire le volume de déchets générés durant les opérations.

2 900 piscines olympiques – chaque année

Environ 25 % du volume mondial de bière est produit dans une salle de brassage équipée d'un Meura2001. L'économie annuelle en eau est ainsi comprise entre 4,85 et 9,7² milliards de litres d'eau, soit en moyenne 7,3 millions de m³ chaque année - ou encore 2 900 piscines olympiques.



Filtre Meura2001.

¹ Ce terme brassicole correspond au mélange d'eau chaude et de matières premières broyées (principalement du malt, parfois avec d'autres céréales) au début du procédé de brassage de la bière.

² Consommation de bière 2024 = 194,12 millions de m³ de bière - source Kirin Holdings, publication du 22/12/2025, soit environ 194 milliards de litres.

Réduire les consommations d'eau sans compromis de qualité

Les opérations de nettoyage en place (NEP) constituent l'un des principaux postes de consommation d'eau et de produits chimiques dans les industries agroalimentaires. Dans un contexte marqué par les tensions croissantes sur la ressource en eau et le renforcement des exigences des réglementations environnementales, les industriels recherchent des solutions leur permettant de réduire leurs prélèvements d'eau ainsi que les volumes d'effluents associés.

Grâce à une démarche structurée associant les compétences d'ingénierie de Boccard et la solution digitale Track Advance^{®1}, nos équipes mesurent les performances, détectent les dérives de fonctionnement comme les temps de nettoyage excessifs ainsi que les opportunités d'optimisation des cycles de lavage.

Les bénéfices sont multiples : réduction des consommations d'eau et des effluents, diminution des besoins énergétiques liés au chauffage des solutions de nettoyage, baisse de la consommation de produits chimiques et amélioration de la disponibilité des installations.

À titre d'exemple, sur un site industriel du secteur laitier en Corée en 2021, Boccard a optimisé le management d'une étape clé des opérations de nettoyage : les 'pulses', c'est-à-dire les courtes purges permettant d'éliminer les résidus accumulés au niveau des zones difficiles d'accès (ex : joints des vannes...). Cette optimisation a permis d'éviter le rejet de plus de 3,1 millions de litres d'eau par an vers le réseau d'eaux usées, soit l'équivalent de plus d'une

piscine olympique, tout en maintenant l'efficacité du nettoyage. Dans la mesure où la station de nettoyage fonctionne en circuit fermé, ce même volume n'a plus besoin d'être compensé par un apport d'eau neuve, réduisant d'autant les prélèvements d'eau du site.

Par cette combinaison d'expertise des procédés, de digitalisation et d'amélioration continue, Boccard accompagne ses clients vers une industrie plus sobre dans sa consommation d'eau.



Écran d'accueil de la solution digitale Track Advance[®].

¹ Solution digitale d'aide à la décision développée par Boccard pour répondre aux enjeux de traçabilité, qualité, performance et validation des opérations.

ENVIRONNEMENT : GESTION DES DÉCHETS ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

Réduire les déchets à la source, améliorer leur valorisation et accompagner nos clients dans la gestion durable de leurs ressources.

La préservation des ressources naturelles est un enjeu fort face à l'augmentation de la consommation mondiale et à la raréfaction des matières premières. Le modèle économique linéaire, fondé sur l'extraction, la fabrication, la consommation puis l'élimination des produits, atteint aujourd'hui ses limites en raison des pressions qu'il exerce sur les ressources et de la quantité de déchets qu'il génère.

Dans ce contexte, l'économie circulaire vise à utiliser les ressources de manière plus efficace en réduisant les déchets, en favorisant le réemploi, la réutilisation, la réparation et le recyclage, afin de prolonger la durée de vie des matériaux et des produits.

Pour Boccard, cette démarche se traduit par une meilleure gestion des déchets issus de ses activités. Au-delà de la gestion des déchets générés par ses propres activités, Boccard accompagne ses clients avec le développement de solutions permettant d'optimiser l'utilisation des ressources, de réduire les consommations de matières, ainsi que de limiter les déchets et les effluents générés par les procédés industriels.

Engagements

Boccard s'est fixé pour objectif de déployer un système commun de gestion des déchets sur l'ensemble de ses sites, afin d'harmoniser les pratiques et d'améliorer le taux de valorisation des déchets produits par ses activités et par celles de ses clients.

Boccard s'engage donc à :

- **développer une culture commune de la gestion des déchets ;**
- **atteindre un taux de valorisation de 60 % de ses déchets – valorisation matière et valorisation énergétique.**

Tri à la source, sensibilisation et culture commune

Afin d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble de ses implantations, Boccard met en œuvre un tri à la source reposant sur cinq flux principaux : métaux, bois, papier/carton, verre et plastique. Cette organisation favorise l'orientation des déchets vers les filières de traitement les plus adaptées et contribue à l'amélioration continue des performances environnementales de l'entreprise.

La sensibilisation des collaborateurs contribue également à l'amélioration des pratiques de tri. Des actions de communication et de formation sont déployées afin de renforcer les bonnes pratiques de tri et de promouvoir une gestion responsable des déchets sur l'ensemble des sites. Il s'agit de développer une culture commune de la gestion des déchets.

Du mode de gestion le plus vertueux au moins vertueux.



Conformément à la hiérarchie des modes de traitement des déchets, il s'agit de privilégier les actions de prévention puis de réduction à la source, avant le réemploi, le recyclage et, en dernier recours, l'élimination.

Audit interne

En 2025, les équipes HSE ont réalisé un audit interne de la gestion des déchets sur une sélection des principaux sites industriels de Boccard dans le monde. Cet exercice visait à consolider les données suivies par ces sites, à analyser les pratiques de tri et de suivi des déchets et à évaluer la qualité des informations utilisées pour le reporting environnemental.



Un opérateur Boccard triant les déchets sur notre site du Coteau

Cet état des lieux a permis d'évaluer les pratiques existantes et de compléter le plan d'amélioration continue de Boccard. Les objectifs à terme sont de poursuivre l'harmonisation des pratiques, de renforcer la fiabilité des données, d'améliorer la traçabilité des flux, de disposer d'une vision plus homogène de la performance en matière de gestion des déchets et enfin de renforcer la formation des collaborateurs sur le sujet.

La gestion des déchets en chiffres

En 2025, les activités des sites inclus dans l'audit ont généré : 1 115,8 tonnes de déchets, dangereux et non dangereux confondus. Les déchets résiduels représentent 70,67 % du volume total, et les déchets dangereux 6,76 %. Les principales fractions recyclables sont constituées des ferrailles (17,22 %), du bois (2,71 %), des papiers et cartons (1,46 %), des plastiques (1,15 %) et du verre (0,02 %).

Au cours de l'exercice, 252 tonnes de déchets, soit 22,57 % des déchets produits, ont donc été orientées vers des filières de recyclage. Ce taux constitue une première évaluation des volumes de déchets recyclés pour les entités auditées, afin de progresser vers l'objectif de valorisation des déchets, qui inclut à la fois cette part de valorisation matière et également la valorisation énergétique des déchets, sous forme d'électricité et/ou de chaleur.

Les données relatives aux autres filières de traitement, notamment la valorisation énergétique et la mise en décharge, seront progressivement consolidées lors des prochains exercices de reporting afin de renforcer le pilotage des performances environnementales de Boccard.

L'amélioration continue pour réduire notre production de déchets dangereux

Les sites de Bocard du nord de la France assurent chaque année la maintenance et le nettoyage de pièces mécaniques générant des résidus de graisses mélangées. Pour réduire ces déchets, les équipes ont remplacé les anciens équipements de nettoyage utilisant des produits chimiques par de nouvelles fontaines fonctionnant avec des produits biologiques non dangereux. Ces fontaines fonctionnent à l'aide de micro-organismes naturels, les Bacillus¹. Ces derniers régénèrent les bains de nettoyage par bioremédiation², dégradent huiles et graisses, limitent boues et odeurs, et prolongent la durée de vie des bains tout en maintenant la performance du nettoyage.

À fin 2025, cette transition a permis d'éviter l'usage de plus de 1 000 litres de produits dangereux et de réduire de 50 % les déchets liés au nettoyage des pièces mécaniques.

Solutions et offres pour une gestion plus durable des déchets

Au-delà de la gestion des déchets générés par ses propres activités, Bocard accompagne ses clients dans la réduction des déchets à la source grâce à des solutions visant à optimiser les procédés industriels et à améliorer l'utilisation des ressources.

Qu'il s'agisse de réduire les pertes de matière, de limiter les volumes d'effluents ou d'améliorer la valorisation de certains flux, ces solutions contribuent à une gestion plus durable des ressources et à la diminution des impacts environnementaux associés.

¹ Bacillus : bactéries naturelles utilisées pour dégrader les polluants organiques tels que les huiles et les graisses.

² Bioremédiation : processus qui utilise des organismes vivants, comme des bactéries, des champignons, ou des plantes (phyto-remédiation), pour décontaminer des sols, des eaux ou de l'air pollués.

Renforcer la valorisation énergétique des déchets du territoire

Bocard accompagne depuis 2024 Veolia dans la modernisation de l'Unité de Valorisation Énergétique (UVE) de la ville de Nîmes, qui transforme chaque année 114 500 tonnes de déchets ménagers en chaleur et en électricité locales.

Nos équipes ont installé une nouvelle turbine fournie par le client, un hydrocondenseur de 18 MW et une boucle de récupération d'énergie sur les fumées, optimisant ainsi le cycle eau-vapeur de la centrale.

Améliorer la performance environnementale de la valorisation énergétique

Cette modernisation du processus de traitement des fumées, en phase de test fin 2025 avant sa réception définitive, augmentera à terme de 45 % la production d'électricité du site, la portant à 63 GWh/an, l'équivalent de la consommation de 25 000 habitants. Elle permettra également d'économiser près de 17 000 m³ d'eau par an, soit l'équivalent de sept piscines olympiques, tout en divisant par quatre la consommation de gaz naturel de l'installation.



Bocard
au cœur de l'UVE
de Nîmes

Réduire les volumes de déchets liquides grâce à l'optimisation des procédés

Sur un site français spécialisé dans le cassage industriel des œufs avec séparation des blancs et jaunes, nos équipes ont installé une station de nettoyage en place¹ assurant le nettoyage de neuf équipements de production et l'ont couplée avec Track Advance®, l'outil digital de suivi et d'analyse des performances industrielles développé par Boccard.

Dans cette station, le nettoyage des équipements est effectué notamment avec une solution caustique, qui, une fois utilisée, est renvoyée vers la station. Ses paramètres de retour sont alors mesurés en continu ; elle peut alors être soit recyclée pour les prochains nettoyages, soit orientée vers les effluents si elle n'est plus conforme aux standards définis : cette décision repose sur des seuils configurés dans l'installation.

L'installation fonctionnait normalement du point de vue opérationnel lorsqu'une augmentation inhabituelle de la consommation de solution caustique a été mise en évidence grâce aux données disponibles dans Track Advance®. Le client a alors sollicité les experts Boccard afin d'identifier la cause de cette surconsommation et d'en évaluer l'impact.

Identifier les sources de gaspillage

Les équipes Boccard se sont appuyées sur les données de Track Advance® pour comprendre l'origine de la surconsommation. L'exploitation des rapports de nettoyage a mis en évidence un comportement anormal de recyclage. Les investigations menées par les experts Boccard ont ensuite révélé une modification des paramétrages des seuils de tri, difficilement perceptible dans l'exploitation quotidienne, qui rendait les conditions de recyclage plus restrictives que le standard du marché prévu.

Ainsi, 75 % des volumes de solution caustique pourtant éligibles au recyclage étaient dirigés vers les effluents, entraînant un renouvellement prématuré de la solution et augmentant inutilement les volumes d'effluents à traiter ainsi que les coûts d'exploitation.

Favoriser le recyclage des solutions de nettoyage

La correction du paramétrage a permis de restaurer un fonctionnement adapté des seuils de tri et de retrouver une logique de recyclage conforme aux conditions définies lors de la mise en service de l'installation.

Grâce aux données de Track Advance®, les experts Boccard ont simulé l'impact potentiel de cette dérive et estimé qu'en l'absence de correction, elle aurait pu générer jusqu'à 255 m³ par an de consommation supplémentaire de solution caustique (mélange eau-soude), ainsi qu'une augmentation significative des déchets liquides générés par l'installation.



Suivi des données
sur le tableau de bord

¹ Nettoyage en Place (NEP) ou Cleaning In Place (CIP) : procédé permettant de nettoyer et désinfecter les équipements industriels par circulation de solutions de nettoyage dans les installations, sans démontage préalable des équipements.



Achats responsables

ACHATS RESPONSABLES



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

Équilibrer l'impératif de maîtrise des délais, des exigences de qualité, de coûts et de responsabilité sociale et environnementale dans nos pratiques.

Les Achats Responsables constituent un levier de la démarche RSE de Boccard, reflétant notre engagement à inscrire l'excellence industrielle dans une trajectoire durable.

En effet, les achats représentent une part significative de l'activité et de l'empreinte carbone de Boccard. Ce poids est mis en évidence par le bilan carbone réalisé en 2025 au niveau monde, du fait des achats de matières, équipements, composants et services dans l'empreinte globale.

Dans ce contexte, la maîtrise de la chaîne d'approvisionnement constitue un axe structurant, impliquant l'intégration progressive des dimensions environnementales et sociales dans les pratiques d'achats ainsi que dans les relations avec les fournisseurs.

Boccard privilégie une approche d'accompagnement et de partenariat avec ses fournisseurs, afin de favoriser des relations durables et l'amélioration continue.

¹ Nos Principaux Fournisseurs sont les partenaires représentant au moins 70 % de notre volume d'achats en France, soit 150 fournisseurs. - ² Les Fournisseurs Importants sont nos 400 partenaires les plus importants en termes de chiffres d'affaires.

Stratégie et engagements

Dans le cadre de la structuration de notre démarche de performance globale, nous renforçons la position de la RSE au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Cette ambition se traduit par la formalisation d'engagements visant à accroître la maturité de notre fonction achats et à sécuriser nos approvisionnements sur le long terme. Nous nous sommes engagés sur les axes suivants :

- **former 100 % des acheteurs** aux enjeux des achats responsables ;
- **évaluer notre chaîne d'approvisionnement** avec une étude de la maturité RSE de nos Principaux Fournisseurs¹ ;
- **renforcer nos exigences en matière de conformité de nos partenaires** : nous visons un objectif à fin 2026 où un minimum de 50 % de nos Principaux Fournisseurs ont signé notre Politique des Achats Responsables, et prévoyons une augmentation de 10 % de cet objectif pour les années à venir à horizon 2030.

Cette feuille de route vise à structurer des relations fournisseurs cohérentes avec nos engagements sociaux, éthiques et environnementaux.

Nos actions

Publication de notre Politique des Achats Responsables

Sous l'impulsion de la Direction Achats, l'année 2025 a marqué une étape clé dans la structuration de notre stratégie RSE avec la formalisation de notre Politique des Achats Responsables. Ce document précise les engagements de Boccard et ses attentes vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants en matière de protection de la santé et de la sécurité des personnes, d'éthique des affaires, de respect des droits humains, de respect des normes de travail et de la préservation de l'environnement.

Boccard a opté pour une démarche progressive : bien que la signature ne soit pas imposée de manière coercitive, elle est vivement encouragée pour bâtir des relations de long terme. Cette approche a porté ses fruits : à fin 2025, 140 des 400 Fournisseurs Importants² ayant reçu la Politique des Achats Responsables l'ont signée.

Montée en compétence de la fonction achats

L'engagement opérationnel des équipes achats est important : nous avons initié en 2025 un programme de formation pour elles. Avec l'appui d'un cabinet spécialisé, des sessions ont été conçues pour intégrer les enjeux environnementaux et sociaux dans les décisions commerciales et opérationnelles.

Ainsi, 11 de nos acheteurs en France ont pu approfondir le sujet sur la journée du 11 décembre lors d'une session de formation qui portait notamment sur la maîtrise du cadre réglementaire, l'identification des risques spécifiques à notre chaîne d'approvisionnement et l'appropriation de nos outils de pilotage. Cette dynamique se poursuivra avec une autre session de formation programmée le 16 mars 2026 pour 13 acheteurs supplémentaires, renforçant ainsi notre socle d'expertise interne.

En abordant des thématiques essentielles comme l'intégration de la RSE dans nos processus de sélection et l'adoption de bonnes pratiques sectorielles, nous harmonisons nos méthodes de travail avec les standards existants. Cette démarche, initiée en France, constitue une première étape avant un déploiement à l'international prévu à partir de 2027.



Évaluation de la maturité RSE de nos partenaires

En 2025, nous avons lancé une campagne d'évaluation de la maturité RSE auprès de nos fournisseurs. Sur les 150 Principaux Fournisseurs sollicités, 47 ont répondu à fin 2025.

Cette première phase d'analyse, réalisée via un questionnaire d'évaluation, a permis d'identifier des leviers de progrès concrets : des risques d'impacts environnementaux ont été relevés pour 17 fournisseurs, tandis que 2 d'entre eux présentent des enjeux sur le volet social.

Ces résultats constituent une base de travail pour nos équipes Achats : bien qu'aucune mesure de résiliation ou de plan d'action contraignant n'ait été engagée à ce stade, cet état des lieux nous offre une première base de visibilité. Il marque le point de départ de l'évaluation de la maturité des Principaux Fournisseurs qui permettra de définir leurs axes de progrès RSE dans les années à venir.

Évolution de notre processus de référencement

Pour renforcer la durabilité de nos activités, nous avons intégré des critères RSE portant sur l'environnement, le social et l'éthique des affaires au sein de notre dossier de référencement.

Actuellement dans une phase de test, ces nouveaux indicateurs nous servent à sensibiliser nos partenaires pour aller vers une compréhension commune des enjeux RSE tout en évaluant la robustesse de notre chaîne d'approvisionnement. Ces critères constituent aujourd'hui une base d'observation, et de dialogue qui pourront devenir à terme un prérequis du référencement.

Échanges opérationnels entre l'équipe Achats et le responsable de la coordination des activités études, approvisionnement et préfabrication d'un projet

Privilégier les approvisionnements locaux

Boccard privilégie, quand cela est possible, les achats locaux. L'entreprise a engagé un travail de mesure de cette part, bien que les systèmes d'information ne permettent pas toujours d'identifier précisément le lieu de production des biens et services.

Sur le périmètre France, cet engagement se traduit par un indicateur fort : 79 % des achats de nos sites importants¹ sont aujourd'hui réalisés localement².



Matériel et équipement dans une de nos usines digitalisées, à Deeside, Boccard UK.
© Frank Henshall



Interview de Wissam Dargouth,
Directeur des Achats Boccard

Pourquoi les achats responsables constituent-ils un levier clé de la démarche RSE de Boccard ?

Les achats représentent une part importante de nos projets, qui varie entre 60 et 70 % de notre chiffre d'affaires. Au-delà des besoins liés au fonctionnement de nos sites, nous intégrons dans nos solutions industrielles de nombreux équipements, composants et services fournis par des partenaires externes. Or, notre bilan carbone réalisé en 2025 sur nos données 2024 montre que les achats représentent une part importante de l'empreinte carbone globale que nous avons pu mesurer. Les achats responsables constituent donc un levier déterminant pour maîtriser notre empreinte carbone et sécuriser notre chaîne d'approvisionnement.

Comment les équipes Achats peuvent-elles influencer sur les choix des fournisseurs par les clients ?

Dans certains cas, les clients privilégient des fournisseurs référencés ou historiques. Dans ce contexte, le rôle des équipes Achats consiste à proposer des alternatives pertinentes, en recherchant un équilibre entre délais, qualité, coûts, et prise en compte des enjeux RSE.

Cela passe notamment par la standardisation de certaines solutions, l'optimisation des volumes d'achat et l'identification de fournisseurs capables de répondre à nos exigences techniques et RSE.

Comment travaillez-vous avec vos fournisseurs et partenaires ?

Une approche d'achats responsables repose sur une relation fondée à la fois sur l'exigence et le dialogue avec nos fournisseurs et sous-traitants.

L'objectif est de structurer des relations durables avec une approche de partenariat responsable reposant sur des principes communs - éthiques, sociaux et environnementaux. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, visant à concilier performance économique, responsabilité et maîtrise des risques au sein de la chaîne d'approvisionnement.

¹ Le siège de Boccard, qui correspond au lieu où sont prises les décisions stratégiques et où se concentrent les fonctions supports clés, incluant notamment les activités achats.

² Nous définissons comme 'local' tout partenaire dont le siège social est établi dans le pays de l'entité émettrice de la commande.



Éthique des affaires

ÉTHIQUE DES AFFAIRES



Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030.

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

L'éthique des affaires constitue l'un des piliers de l'engagement de Boccard en matière de responsabilité sociale.

Présentes dans un environnement international complexe et réglementé, les sociétés Boccard s'appuient sur un cadre éthique structuré, formalisé au sein du programme BocEthic, qui vise à prévenir les risques de non-conformité, à détecter des situations à risque et à guider les comportements professionnels. Ce cadre repose notamment sur une Charte Éthique et un Code de Conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs, dirigeants et partenaires.

Par cette approche, Boccard affirme sa volonté de conduire ses activités de manière responsable, transparente et conforme aux réglementations en vigueur, partout où nos sociétés opèrent.

Nous nous engageons à respecter et promouvoir l'ensemble des Droits Humains selon les normes internationalement reconnues, notamment la Déclaration Universelle des Droits Humains, les Principes Directeurs des Nations Unies et les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Engagements en faveur de l'Éthique des Affaires

L'intégrité guide chacune de nos relations et de nos projets à travers le monde. Nous accordons une attention particulière aux enjeux liés à l'éthique des affaires et veillons à promouvoir des pratiques fondées sur la rigueur et la responsabilité. Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de conduire nos activités de manière responsable et en cohérence avec les attentes de nos parties prenantes. Dans cette perspective, nous nous engageons sur les objectifs suivants :

- **Traiter 100 % des incidents déclarés** via nos canaux internes afin d'assurer une réactivité et une prise en charge systématiques de chaque signalement.
- **Viser 0 incident avéré** au regard de notre Code de Conduite BocEthic dès l'année 2025, marquant notre exigence d'excellence en matière d'intégrité.
- **Former 100 % de nos collaborateurs** aux enjeux fondamentaux de l'Éthique des Affaires d'ici 2028, pour que chacun devienne un acteur pleinement engagé de notre démarche.

Une gouvernance engagée pour une éthique durable : le comité BocEthic

Chez Boccard, l'éthique va au-delà de l'obligation de conformité : c'est un pilier sur lequel repose notre excellence opérationnelle et la confiance de nos partenaires.

Au cœur de ce dispositif, le Comité BocEthic incarne notre volonté de renforcer une approche éthique à chaque niveau de l'organisation. Cette instance réunit une expertise pluridisciplinaire, composée de la Direction Juridique, Compliance & Assurances, de la Direction des Ressources Humaines, de la Communication et de la RSE, de la Direction de l'Excellence Opérationnelle, de la Direction Financière et de la Direction des Achats.

Ce comité pilote et coordonne des actions permettant d'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, avec la Direction Générale, les documents constitutifs du programme BocEthic ainsi que d'accompagner le traitement des situations ou incidents signalés via le dispositif interne d'alerte professionnelle. Inscrit dans une logique de conformité, de responsabilité et d'amélioration continue, le comité BocEthic participe ainsi à l'ancrage des règles éthiques dans les pratiques opérationnelles et dans la culture de la société, partout où Boccard exerce ses activités.

Transformer nos principes en actions

Le déploiement de notre Charte et de notre Code de Conduite BocEthic

En 2024, nous avons franchi une étape décisive dans l'affirmation de nos principes en publiant la Charte et le Code de Conduite BocEthic, deux piliers indissociables de notre intégrité.

Plus qu'une simple formalité, la Charte BocEthic définit les engagements éthiques fondamentaux que nous prenons envers l'ensemble de nos parties prenantes. Pour rendre opérationnels ces principes, le Code de Conduite explique, en utilisant des exemples précis, les bonnes pratiques à adopter et les comportements à bannir, applicables à toutes nos activités et dans chaque pays où nous opérons.

Ce corpus traite des enjeux essentiels à la pérennité de notre modèle : la lutte contre la corruption, la fraude, le harcèlement et la discrimination et la concurrence déloyale ; la gestion des conflits d'intérêts ; le respect des droits humains ; ou encore la protection des données.

Convaincus que nos principes éthiques prennent tout leur sens lorsqu'ils sont partagés, nous avons déployé ces documents à l'aide d'un dispositif de communication multicanal incluant l'implication de l'équipe de management élargie, la BocLeadership Team, la mise à disposition du Code de Conduite BocEthic sur l'intranet, des campagnes d'affichage, des communications directes par email, et des sessions de formation animées par nos managers.

Par ailleurs, en 2025, un projet a été lancé pour déployer sur 2026 des modules d'e-learning dédiés aux conflits d'intérêts, à la lutte contre la corruption et à d'autres thématiques éthiques, telles que la communication et le marketing responsable.

Cette dynamique d'appropriation a porté ses fruits, puisque 40 % de nos collaborateurs ont signé la charte BocEthic en 2025. Loin d'être un aboutissement, ce premier jalon marque le début d'une trajectoire ambitieuse : nous plaçons l'année 2026 sous le signe de l'accélération, avec la volonté ferme de voir ce taux de signature progresser significativement afin que chaque collaborateur devienne un ambassadeur de notre culture éthique.



Affiche BocEthic, déclinée en huit langues.

L'éthique en mouvement : nos actions pour une intégrité durable

Pour nous, l'éthique ne se limite pas au respect des obligations légales ; elle constitue un cadre de référence qui accompagne nos activités et contribue à la pérennité de l'entreprise. Ces dernières années, nous avons renforcé la structuration de notre gouvernance afin d'anticiper les défis d'un marché mondial complexe et de permettre une conformité exemplaire, notamment au regard des exigences de la loi Sapin II¹. Dans ce sens, nous avons renforcé notre dispositif de prévention des risques autour de quatre axes majeurs :

- **L'anticipation stratégique :** Nous avons mis en place une cartographie des risques éthiques. Cet outil de pilotage nous permet d'identifier avec précision les zones de vulnérabilité potentielles et d'orienter nos actions de manière proactive.
- **La vigilance partagée :** Parce que notre intégrité dépend aussi de celle de nos partenaires, nous avons systématisé l'évaluation éthique des tiers via l'utilisation d'une plateforme de compliance dédiée.
- **Le cadre opérationnel :** Afin d'accompagner nos équipes au quotidien, nous avons rédigé et publié une procédure relative aux cadeaux et invitations. Ce document clarifie nos principes d'action et protège nos collaborateurs en définissant un cadre de décision transparent et sans équivoque.
- **La culture de l'alerte :** Enfin, nous avons consolidé notre 'droit à la parole' par la mise en place du dispositif Safecall. Ce système d'alerte éthique externalisé garantit la confidentialité, l'anonymat et la sécurité de ceux qui signalent des préoccupations éthiques, ancrant ainsi une culture de responsabilité collective au cœur de notre organisation.

Par ces actions concrètes, nous consolidons une croissance maîtrisée, fondée sur la mise en œuvre de standards d'intégrité élevés.

¹ Loi française de 2016 qui renforce la transparence de la vie économique et la lutte contre la corruption, notamment en imposant des obligations de conformité aux entreprises.

Des dispositifs pour étayer nos principes

Procédure Cadeaux et Invitations

Afin de prévenir les risques de corruption, de trafic d'influence et de conflits d'intérêts, nous avons défini une procédure Cadeaux et Invitations intégrée au programme BocEthic.

Cette procédure précise les règles applicables à l'offre et à la réception de cadeaux ou d'invitations dans le cadre des relations professionnelles, en définissant clairement les pratiques autorisées, encadrées ou interdites.

Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur fonction ou leur niveau de responsabilité, et tient compte des contextes culturels et des usages locaux, dans le respect des réglementations en vigueur.

La procédure Cadeaux et Invitations est suivie par le Comité BocEthic et participe à la promotion de pratiques commerciales transparentes, responsables et conformes aux exigences éthiques de Boccard.

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 d'atteinte à sa 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 :

- étape 1 : identification des tiers ;
- étape 2 : évaluation de l'intégrité des tiers à risque de corruption accru à l'aide de la plateforme 'compliance partenaire' ;
- étape 3 : modalités de mise en place des mesures de vigilance modérées et renforcées ;
- étape 4 : renouvellement, mise à jour et archivage du processus d'évaluation.

Système de signalement éthique Safecall

Dans le cadre de notre dispositif d'éthique des affaires, nous mettons à disposition de nos collaborateurs, de nos partenaires et du public en général un système de signalement des alertes professionnelles, accessible via la plateforme externe et indépendante Safecall.

Depuis janvier 2025, ce dispositif permet de signaler, de manière anonyme ou non, et dans un cadre sécurisé, toute situation ou tout comportement susceptible de constituer un manquement au Code de conduite BocEthic ou aux règles éthiques de Boccard.

Les alertes reçues font l'objet d'un traitement encadré, sous la responsabilité du Comité BocEthic, garantissant la confidentialité des informations, l'anonymat si voulu par le lanceur d'alerte, et la protection des personnes conformément à la réglementation applicable.

Ce système contribue à la prévention des risques éthiques, à la détection des situations sensibles et à l'amélioration continue des pratiques au sein de l'ensemble des entités Boccard.



Affiche Safecall, déclinée en huit langues



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

Suivi des alertes professionnelles au 31 décembre 2025

	2025 - Monde dont France	2025 - France
Nombre	23 (dont 2 alertes reçues en 2024 qui ont été clôturées en 2025).	14
Nature	9 suspicions de CFSI dans le domaine nucléaire, 8 alertes 'Pratiques managériales/traitements injustes' et des alertes d'autres natures (HSE, comportements malhonnêtes ou déplacés).	8 suspicions de CFSI dans le domaine nucléaire et des alertes d'autres natures (HSE, comportements malhonnêtes ou déplacés).
Traitement	14 alertes clôturées au 31/12/2025, dont 2 clôturées car irrecevable ou en doublon. 6 cas avérés, dont 2 CFSI dans le domaine nucléaire et 2 comportements déplacés.	8 alertes clôturées au 31/12/2025 dont 1 clôturée car irrecevable. 5 cas avérés, dont 2 CFSI dans le domaine nucléaire.

Notre système de protection des lanceurs d'alerte

Boccard a mis en place un dispositif de protection des lanceurs d'alerte destiné à garantir un signalement sécurisé et confidentiel des comportements ou situations contraires aux règles éthiques et aux réglementations applicables.

Ce dispositif repose sur la plateforme externe et indépendante Safecall, accessible à l'ensemble des collaborateurs, partenaires et parties prenantes internes ou externes.

Cette plateforme est largement visible et facilement accessible, que ce soit par l'affichage comportant un QR code que l'on trouve dans les sites et bureaux, sur l'intranet ou encore sur le site internet boccard.com.

Les alertes peuvent être transmises de manière anonyme, semi-anonyme ou nominative, selon le choix du lanceur d'alerte et le niveau de confidentialité souhaité.

Leur traitement est encadré par la Direction Juridique, Compliance & Assurances et les membres du Comité BocEthic concernés en fonction de la nature de l'alerte, dans le respect des principes de confidentialité, d'impartialité et de protection contre toute mesure de représailles.

Si une alerte concerne un membre du Comité BocEthic, celui-ci sera automatiquement exclu du processus de traitement par le biais d'un paramétrage technique de la plateforme Safecall afin de garantir l'indépendance et l'objectivité de la démarche.

Ce dispositif contribue à la prévention des risques éthiques, à la détection de situations à risques et à l'amélioration continue des pratiques au sein de l'ensemble des entités Boccard.

Procédé de traitement des signalements

Les signalements transmis via la plateforme d'alertes professionnelles Safecall font l'objet d'un processus de traitement structuré et encadré, visant à garantir la confidentialité, l'impartialité et la diligence dans l'analyse des situations signalées.

1 Enregistrement. Chaque alerte est d'abord reçue par téléphone ou par écrit sur la plateforme et enregistrée par des professionnels externes indépendants, spécialisés dans la réception et la qualification des alertes : Safecall.

2 Coordination du traitement. Elle est ensuite transmise à la Direction Juridique, Compliance & Assurances, qui en accuse réception et assure la coordination du traitement en veillant à informer régulièrement le lanceur d'alerte des évolutions du traitement jusqu'à la clôture de l'alerte.

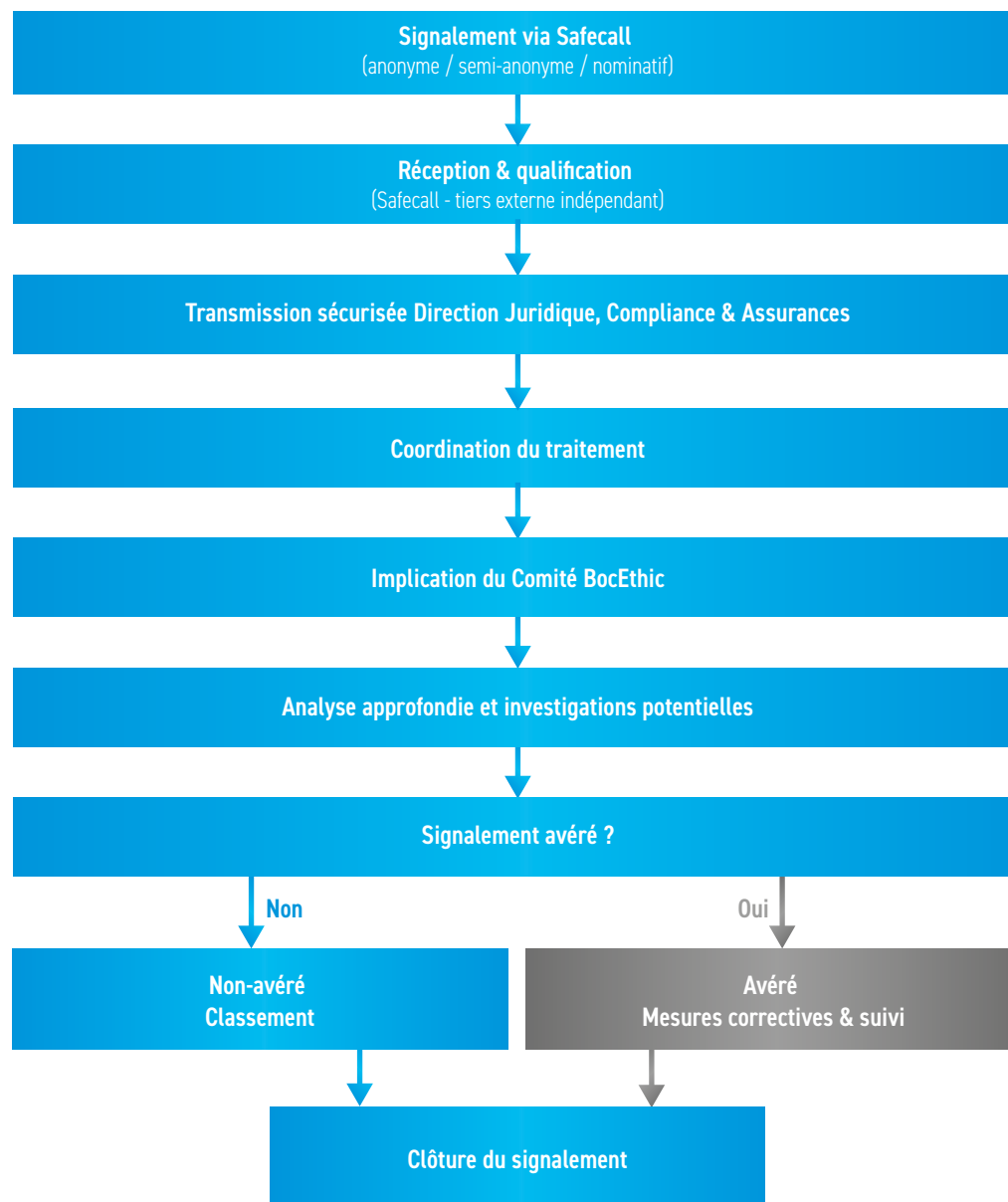
3 Implication des experts. En fonction de la nature de l'alerte, la Direction Juridique, Compliance & Assurances sollicite les membres du Comité BocEthic compétents.

4 Analyse. Les alertes donnent lieu à une analyse approfondie ainsi qu'à de potentielles investigations. Dans ce dernier cas, la Direction Juridique, Compliance & Assurances et les membres du Comité BocEthic compétents identifient les investigateurs à solliciter.

5 Mesures correctives et clôture. En fonction des résultats de l'investigation, la Direction Juridique, Compliance & Assurances et les membres du Comité BocEthic compétents définissent des mesures correctives qui sont ensuite mises en œuvre. Les alertes font l'objet d'un suivi jusqu'à leur clôture. Le lanceur d'alerte est informé de la clôture.

Ce dispositif contribue à la prévention des risques éthiques, à la détection des situations non conformes et à l'amélioration continue des pratiques au sein de nos sociétés.

De la réception à la clôture des alertes professionnelles



Systèmes d'information

Données personnelles et cybersécurité

En 2025, Boccard a poursuivi le renforcement de sa gouvernance en matière de protection des données personnelles et de cybersécurité. Les travaux de mise à jour de la documentation de conformité, d'intégration des exigences de sécurité dans les relations avec les sous-traitants et de cartographie des données se sont poursuivis afin de mieux maîtriser les risques et répondre aux évolutions réglementaires.

Sensibilisation et formation

La sensibilisation aux enjeux de cybersécurité s'est poursuivie via la plateforme MetaCompliance et au travers d'actions régulières de communication. Ces initiatives visent à renforcer les bonnes pratiques numériques et la vigilance des collaborateurs face aux cybermenaces, notamment les tentatives de phishing.

Sécurité des systèmes d'information

En 2025, Boccard a renforcé la gestion de son parc informatique grâce à la mise en place d'une plateforme centralisée permettant d'améliorer l'inventaire des équipements, le suivi de leur niveau de sécurité et le déploiement des correctifs. Ce projet contribue à une meilleure maîtrise des risques cyber en facilitant l'identification et la correction rapide des vulnérabilités.

L'année a également été marquée par la préparation de plusieurs projets visant à renforcer la sécurité des accès utilisateurs et la protection de la messagerie électronique, dont le déploiement a débuté en 2026.

L'éthique en chiffres en 2025

- **Corruption** : 0 cas de corruption confirmé et 0 contrat résilié pour ce motif.
0 action en justice publique à ce sujet engagée contre l'organisation ou ses employés.
- **Lutte contre les discriminations** : 0 cas de discrimination avérée constaté.
- **Confidentialité des données** : 0 plainte fondée pour atteinte à la confidentialité des données enregistrée, que ce soit de la part de parties prenantes externes ou d'autorités de régulation.

Assurance cyber et certifications

Dans le cadre de sa démarche de gestion des risques, Boccard a poursuivi les travaux préparatoires à la mise en place d'une assurance cyber, finalisée en 2026.

Par ailleurs, Boccard UK a obtenu en 2025 la certification Cyber Essentials Plus, attestant de la mise en œuvre de mesures de cybersécurité reconnues pour protéger ses systèmes d'information contre les menaces les plus courantes.

Incidents

En 2025, Boccard Monde a recensé 4 incidents confirmés liés à la sécurité de l'information, dont 2 en France. Ces incidents concernaient principalement des tentatives de phishing. Grâce aux mesures de sécurité déployées et à la vigilance des collaborateurs, leur impact est resté limité et sans conséquence majeure sur les activités de nos sociétés.

Module de formation	Taille de la population à sensibiliser	Taux de participation
Cyber Security Introduction	1869	79 %
Hybrid Working	1859	85 %
Information Security	1864	85 %
Internet Security	1865	85 %
Malicious Software	1859	83 %
Password Safety	1862	84 %
Phishing Awareness	1852	82 %
Physical Security	1857	83 %
Social Engineering	1858	84 %

- **Conformité aux législations et aux réglementations** : 6 cas de non-conformité identifiés : 5 en France et 1 à l'international via le dispositif d'alerte interne.
- **Sanction** : sur le périmètre Boccard France et International, 0 amende reçue pour ces non-conformités. Sur le périmètre international, 0 sanction non monétaire appliquée. Sur le périmètre France, 60 % des non-conformités donnant lieu à des sanctions non monétaires, avec mise en place de mesures disciplinaires en interne et chez les sous-traitants.

¹ Les cas significatifs de non-conformité concernent la France, principalement liés à des situations dans nos activités nucléaires de CFSI - Counterfeit, Fraudulent and Suspect Items, encore appelés Articles contrefaits, frauduleux et suspects en français (risque lié à l'introduction de produits contrefaits, falsifiés ou suspects dans la chaîne d'approvisionnement, pouvant compromettre la sûreté des installations).



Annexes

Méthodologie de reporting

Les informations présentées dans ce rapport couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Le périmètre de reporting couvre les principales entités de Boccard rattachées à H.B.P. S.A., société privée non cotée détenue par ses actionnaires familiaux historiques et dont le siège est situé au 35, rue Glesener, L-1631 Luxembourg. Il comprend les entités disposant d'une présence opérationnelle dans les quinze pays suivants : Belgique, Canada, Chine, Colombie, États-Unis, France, Indonésie, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni et Suisse.

Ce périmètre représente plus de 95 % du chiffre d'affaires et des effectifs consolidés de Boccard. Il reflète ainsi de manière représentative les principaux enjeux et impacts des activités de Boccard. Les entités non intégrées au reporting correspondent exclusivement à des sites dont les impacts environnementaux et sociaux sont considérés comme non significatifs.

Déclaration de conformité au GRI

Les informations figurant dans l'index de contenu GRI (voir pages 97 et 98) ont été établies pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025 en prenant pour référence les principes et exigences des normes GRI.

GLOSSAIRE

Sigle	Définition
ACV	Analyse du Cycle de Vie — Méthode d'évaluation multicritère des impacts environnementaux d'un produit ou d'une installation sur l'ensemble de son cycle de vie, de l'extraction des matières premières à la fin de vie.
AR6	Sixth Assessment Report — Sixième rapport d'évaluation du GIEC, utilisé comme référentiel de projections climatiques pour l'analyse de vulnérabilité des sites.
BA	Business Area — Niveau d'organisation regroupant les activités de Bocard par domaine (Life Solutions, Energy Solutions).
BMS	Bocard Management System — Système de management intégré de Bocard, qui décrit et organise les processus de management, de réalisation et de support de l'entreprise.
CDP	Carbon Disclosure Project — Organisation internationale à but non lucratif qui collecte et note, à partir d'un questionnaire annuel, les données environnementales des grandes entreprises sur le climat, l'eau et la forêt. La notation comporte quatre niveaux : Leadership (A), Management (B), Awareness (C) et Disclosure (D).
CFSI	Counterfeit, Fraudulent and Suspect Items — Articles contrefaits, frauduleux et suspects. Notion issue du secteur nucléaire désignant des composants dont l'origine, la conformité ou l'authenticité ne peuvent être garanties ; leur détection fait l'objet d'un signalement dédié.
CoDir	Comité de Direction — Instance de pilotage opérationnel réunissant les membres du Comité Exécutif et les responsables des Business Areas et des zones géographiques.
ComEx	Comité Exécutif — Organe de direction générale de Bocard, composé des Directeurs Exécutifs.
CSE	Comité Social et Économique — Instance de représentation du personnel en France, compétente sur l'organisation du travail, les conditions d'emploi et la santé-sécurité.
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive — Directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité, qui impose aux entreprises concernées un reporting extra-financier normalisé fondé sur la double matérialité.
CSSCT	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail — Commission spécialisée du CSE, dédiée au suivi des sujets de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.
DEI	Diversité, Équité et Inclusion — Ensemble des politiques et pratiques visant à garantir l'égalité de traitement, la représentation de profils variés et un environnement de travail inclusif.
DRIAS	DRIAS, les futurs du climat — Portail français, opéré par Météo-France, mettant à disposition des projections climatiques régionalisées.
ESG	Environnement, Social, Gouvernance — Trois dimensions extra-financières servant à évaluer la performance de durabilité d'une entreprise.
ESRS	European Sustainability Reporting Standards — Normes européennes de reporting de durabilité qui précisent les informations à publier au titre de la CSRD.
GES	Gaz à Effet de Serre — Gaz dont la présence dans l'atmosphère contribue au réchauffement climatique (CO ₂ , méthane, protoxyde d'azote, etc.).
GIEC	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat — Organisme des Nations Unies chargé d'évaluer l'état des connaissances scientifiques sur le changement climatique.
GRI	Global Reporting Initiative — Référentiel international de reporting de durabilité, structuré en normes thématiques, utilisé comme cadre de référence de ce rapport (voir l'index de contenu GRI en annexe).
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement — Fonction et périmètre couvrant la prévention des risques professionnels et la maîtrise des impacts environnementaux.
IRO	Impacts, Risques et Opportunités — Éléments identifiés, qualifiés et cotés lors de l'analyse de double matérialité de la CSRD.
ISO	International Organization for Standardization — Organisme international d'élaboration de normes volontaires (ex : ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 19443, etc.).
KPI	Key Performance Indicator — Indicateur clé de performance.
MASE	Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises — Référentiel français de certification des systèmes de management de la sécurité, de la santé et de l'environnement.
MWh / GWh	Mégawattheure / Gigawattheure — Unités de mesure d'énergie : mégawattheure (1 000 kWh) et gigawattheure (1 million de kWh).

GLOSSAIRE

Sigle	Définition
PSIF	Potentially Serious Injuries or Fatalities — Situations n'ayant pas provoqué d'accident mais qui auraient pu entraîner des conséquences graves ou mortelles.
QSE	Qualité, Sécurité, Environnement — Périmètre fonctionnel couvrant la qualité, la sécurité et l'environnement.
R&D	Recherche et Développement — Boccard dispose de centres de R&D et d'innovation dédiés (technologies brassicoles, mélange et fermentation, procédés énergétiques, machines spéciales).
RSE	Responsabilité Sociale d'Entreprise — Contribution volontaire de l'entreprise aux enjeux du développement durable, dans ses dimensions sociale, environnementale, éthique et économique.
SME	Système de Management Environnemental — Dispositif organisé d'identification, de maîtrise et de réduction des impacts environnementaux des activités, appuyé sur une analyse des risques annuelle, un tableau de bord d'indicateurs et des audits internes et externes.
SSI	Sécurité des Systèmes d'Information — Périmètre couvrant la protection des systèmes d'information, des données et la cybersécurité.
SST	Sécurité et Santé au Travail — Ensemble des dispositions visant à préserver l'intégrité physique et mentale des collaborateurs sur leur lieu de travail.
tCO₂e	tonne équivalent CO₂ — Unité de mesure commune des émissions de gaz à effet de serre, ramenant l'effet de chaque gaz à celui du dioxyde de carbone.
TF1	Taux de Fréquence 1 — Nombre d'accidents du travail avec arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées.
TF2	Taux de Fréquence 2 — Nombre d'accidents du travail avec et sans arrêt rapporté au nombre d'heures travaillées.
TG	Taux de Gravité — Indicateur exprimant la gravité des accidents du travail en fonction de la durée des arrêts de travail qui en résultent.
UVE	Unité de Valorisation Énergétique — Installation transformant les déchets ménagers en chaleur et/ou en électricité.
WRI	World Resources Institute — Institut de recherche international, éditeur notamment de l'outil Aqueduct d'évaluation des risques liés à l'eau.

Index ODD

Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), également nommés Objectifs mondiaux, ont été adoptés par les Nations Unies en 2015. Ils sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030.

1 PAS DE PAUVRETÉ 	Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde.	Pages : 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE 	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.	Pages : 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76.	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 	Établir des modes de consommation et de production durables.	Pages : 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82, 83, 84.
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 	Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.	Pages : 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33.	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.	Pages : 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 82, 83, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91.	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.	Pages : 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80.
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ 	Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.	Pages : 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE 	Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.	Pages : 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80.	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES 	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.	Pages : 86, 87, 88, 89, 90, 91.
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 	Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.	Pages : 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.	10 INÉGALITÉS RÉDUITES 	Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre.	Pages : 38, 39, 40, 41, 42, 43, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.			
6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT 	Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable.	Pages : 73, 74, 75, 76.	11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES 	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.	Pages : 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55.			

Normes GRI	Déclaration	Emplacements (n° de pages)
GRI 2 : Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	7, 93.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	7, 93.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	93, 110.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-4 Reformulations d'informations	93.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-7 Employés	101, 102.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	101, 102.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	86, 87, 88, 89, 90, 109.
GRI 2 : Informations générales 2021	2-30 Négociations collectives	35, 36, 105.
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	22, 23.
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-2 Liste des thèmes pertinents	22, 23.
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	88, 89, 90.
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	86, 87, 88, 89, 90, 91, 109.
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	91, 109.
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	68, 69, 70, 106.
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	73, 74, 75, 76, 108.
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-3 Prélèvement d'eau	74, 108.
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-4 Rejets d'eau	74, 108.
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-5 Consommation d'eau	74, 99, 100, 108.
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	61, 62, 106.
GRI 305 : Émissions 2016	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	61, 62, 106.
GRI 305 : Émissions 2016	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	61, 62, 106.
GRI 306 : Déchets 2020	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	77, 78, 79, 80, 107.
GRI 306 : Déchets 2020	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	77, 78, 79, 80, 107.
GRI 306 : Déchets 2020	306-3 Déchets générés	77, 78, 79, 80, 107.
GRI 306 : Déchets 2020	306-4 Déchets non destinés à l'élimination	77, 78, 79, 80, 107.
GRI 306 : Déchets 2020	306-5 Déchets destinés à l'élimination	77, 78, 79, 80, 107.
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	83, 108.



Normes GRI	Déclaration	Emplacements (n° de pages)
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	101, 102.
GRI 401 : Emploi 2016	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	36, 37.
GRI 401 : Emploi 2016	401-3 Congé parental	105.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	27, 28, 29, 30, 31, 32.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	27, 28, 29, 30, 31, 32.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-3 Services de santé au travail	28.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	27, 28, 29, 30, 31.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	30, 32.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	32.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	27, 28, 29, 30, 31, 32.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	32.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-9 Accidents du travail	29, 103.
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-10 Maladies professionnelles	103.
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	44, 103.
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	41, 46, 47, 48.
GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	103.
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	38, 39, 40, 41, 42, 43, 104.
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	83, 108.
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs 2016	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	83, 108.
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	109.
GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	109.

Analyse des risques climatiques

Quotations des risques :

- Négligeable : 0
- Faible : 1
- Modéré : 2
- Élevé : 3
- Très élevé : 4

Analyse des risques climatiques

Quotations des risques :

- Négligeable : 0
- Faible : 1
- Modéré : 2
- Élevé : 3
- Très élevé : 4

Entité (Pays)	Site - Ville	Site industriel Bureau ou R&D	Quotation aléas chroniques																	Quotation aléas extrêmes										Moyenne	
			Température							Vent	Eau					Masse solide			Température	Vent			Eau			Masse solide					
			Changement de la température de l'air	Changement de la température des eaux douces et marnes	Stress thermique	Variabilité des températures	Dégel du pergélisol	Modification des régimes de vent	Modification des régimes de précipitation	Variabilité des précipitations	Acidification des océans	Intrusion saline	Augmentation du niveau des océans	Stress hydrique	Érosion côtière	Dégradation des sols	Érosion des sols	Vague de chaleur	Vague de froid / Gel	Incendie	Tempête (cyclone, typhon, ouragan...)	Blizzards, tempêtes de poussière et de sable	Tornade	Sécheresse	Fortes précipitations	Inondations	Rupture de lac glaciaire	Avalanche	Glissement de terrain		Affaissement du sol
Boccard Indonesia	Jakarta		3	3	3	1	0	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	0	1	2	0	1	2	4	4	0	0	2	4	2,25
Boccard Colombia	Cartagena		3	3	3	2	0	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	0	2	3	0	1	2	3	3	0	0	3	2	2,07
Boccard Shanghai (Chine)	Shanghai		3	3	3	2	0	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	1	4	1	1	2	3	3	0	0	1	3	2,07
Boccard Life Sciences (USA)	Houston (Texas)		3	2	3	2	0	3	3	3	1	2	2	1	1	2	1	4	2	3	4	1	2	3	2	2	0	0	1	3	2
Boccard France	Fos-sur-Mer		3	2	3	2	0	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	4	1	4	2	0	1	4	3	3	0	0	1	1	1,93
LLT (France)	Échirolles		3	2	3	3	1	2	2	2	0	0	0	1	0	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	1	1,79
Boccard France	Aix-en-Provence		3	1	3	2	0	2	3	3	0	0	0	3	0	2	2	4	1	4	2	0	1	4	3	3	0	0	2	2	1,79
Boccard Life Sciences (USA)	Riverton (Utah)		3	2	3	3	0	2	2	3	0	0	0	1	0	3	2	3	2	3	1	2	1	4	2	2	0	1	1	2	1,71
Boccard Meura Mexico	Querétaro		3	2	3	2	0	2	3	3	0	0	0	3	0	3	2	3	1	2	1	1	1	4	2	2	0	0	2	3	1,71
Boccard France	Dunkerque		2	2	2	2	0	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	0	0	0	2	1,71
Boccard France	St-Valéry-en-Caux		2	2	2	2	0	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	0	0	2	1	1,71
Boccard France	Pierrelatte		3	2	3	2	0	3	3	3	0	0	0	0	0	2	2	4	2	3	2	0	1	3	3	3	0	0	1	2	1,68
Boccard Netherlands BV	Dronen		2	2	2	2	0	3	2	2	1	3	4	0	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	0	0	0	3	1,68
Boccard Romania	Ploiești		3	2	3	3	0	2	2	3	0	0	0	1	0	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	0	0	2	1	1,64
Boccard France	Donges		2	2	2	2	0	3	2	2	1	2	3	0	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	0	0	1	2	1,61
Boccard Polska (Pologne)	Varsovie		3	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	2	1	3	4	2	2	3	1	3	2	3	0	0	1	1	1,61
Boccard France	Massiac		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	0	1	2	1	1,57
LLT (France)	Nantes		2	2	2	2	0	3	2	2	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	0	0	1	2	1,57
Boccard UK	Bristol		2	2	2	2	0	3	2	2	1	2	3	0	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	0	0	1	1	1,57
Boccard Services (Suisse)	Meyrin		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1,54
Boccard UK	Deeside		2	2	2	2	0	3	2	2	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	0	0	1	1	1,54
Boccard Portugal	Constância		3	2	3	2	0	2	3	3	0	0	0	0	0	2	2	3	1	4	1	1	1	4	1	1	0	0	2	2	1,54
Boccard Life Sciences (USA)	Dayton (Ohio)		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	0	0	1	1	1,5
Boccard Polska (Pologne)	Olsztyn		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	2	0	1	1	3	4	1	2	3	1	2	2	2	0	0	1	1	1,46
Boccard Life Sciences (Canada)	Montréal		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	2	4	2	2	3	1	2	2	3	0	0	1	1	1,43
Boccard France	Sérémange-Erzange		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	0	0	1	1	1,39
Boccard France	Le Coteau		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	0	0	1	2	1,39
MD Énergies (France)	Trémery		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	0	0	1	2	1,39
HBP (Luxembourg)	Luxembourg		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	0	0	1	1	1,39
Boccard France	Neulise		2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	0	0	1	2	1,39
Boccard France	Montauban de B.		2	2	2	2	0	3	2	2	1	0	0	1	0	1	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	0	0	1	2	1,39
Boccard France	Marguerite, Villeurbanne		2	1	3	3	0	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	0	0	1	2	1,36
Boccard France	Salengro, Villeurbanne		2	1	3	3	0	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	0	0	1	2	1,36
Boccard UK	Manchester		2	2	2	2	0	3	3	2	0	0	0	1	0	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	3	0	0	1	1	1,36
Studybel (Belgique)	Bruxelles		2	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0	2	0	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	3	0	0	1	1	1,36
Meura (Belgique)	Péruwelz		2	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0	3	0	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	3	0	0	1	1	1,36
Boccard France	Savigny-en-Véron		2	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	0	0	1	2	1,32
Meura (Belgique)	Louvain-la-Neuve		2	2	2	2	0	2	2	2	0	0	0	2	0	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	0	0	1	1	1,29



Analyse du risque de stress hydrique par site

Entité (pays)	Site - Ville	Site industriel Bureau ou R&D	Bassin hydrologique majeur	Bassin hydrologique mineur	Niveau	Classe de risque
Boccard Indonesia	Jakarta	■	Java - Timor	Cisadane	4	Très élevé
Meura (Belgique)	Péruwelz	■	Scheldt	Scheldt	3	Élevé
Boccard Meura Mexico	Querétaro	■	Río Lerma	Laja	3	Élevé
Boccard Shanghai (Chine)	Shanghai	■	China Coast	Lake Tai Hu	3	Élevé
Boccard France	St-Valery-en-Caux	■	France, West Coast	Somme	2	Modéré
Boccard Polska (Pologne)	Olsztyn	■	Poland Coast	Lyna	2	Modéré
Meura (Belgique)	Louvain-la-Neuve	■	Scheldt	Dijle / Demer	2	Modéré
Studybel (Belgique)	Bruxelles	■	Scheldt	Rupel	2	Modéré
Boccard France	Dunkerque	■	France, West Coast	Somme	1	Faible
Boccard France	Montauban de B.	■	France, West Coast	Vilaine	1	Faible
Boccard France	Le Coteau	■	Loire	Canal du Centre	1	Faible
Boccard France	Fos-sur-Mer	■	Rhône	Grand Rhône	1	Faible
Boccard France	Sérémange-Erzange	■	Rhin	Moselle 2	1	Faible
Boccard France	Aix-en-Provence	■	France, South Coast	Étang de Berre	1	Faible
Boccard France	Massiac	■	Loire	Allier / Sioule	1	Faible
LLT (France)	Échirolles	■	Rhône	Isère 2	1	Faible
MD Énergies (France)	Trémery	■	Rhin	Moselle 2	1	Faible
Boccard Polska (Pologne)	Varsovie	■	Wisla	Wisla 3	1	Faible
Boccard UK	Manchester	■	England and Wales	Bolin / Medlock / Mersey	1	Faible
Boccard Romania	Ploiești	■	Danube	Ialomita	1	Faible
Boccard Life Sciences (USA)	Riverton (Utah)	■	Great Basin	Jordan	1	Faible
HBP (Luxembourg)	Luxembourg	■	Moselle 2	Parisian Basin	1	Faible
Boccard Colombia	Cartagena	■	Caribbean Coast	Colombia West Caribbean Sea Coast	1	Faible
Boccard Life Sciences (USA)	Houston (Texas)	■	Gulf Coast	Buffalo / San Jacinto	1	Faible
Boccard Life Sciences (USA)	Dayton (Ohio)	■	Mississippi - Missouri	Lower Great Miami	1	Faible
Boccard France	Neulise	■	Loire	Canal du Centre	1	Faible
Boccard France	Marguerite, Villeurbanne	■	Rhône	Rhône 1	0	Négligeable
Boccard France	Salengro, Villeurbanne	■	Rhône	Rhône 1	0	Négligeable
Boccard France	Donges	■	France, West Coast	Vilaine	0	Négligeable
Boccard France	Pierrelatte	■	Rhône	Ardèche	0	Négligeable
Boccard France	Savigny-en-Véron	■	Loire	Vienne 2	0	Négligeable
LLT (France)	Nantes	■	Loire	Loire Delta	0	Négligeable
Boccard UK	Deeside	■	England and Wales	Dee	0	Négligeable
Boccard UK	Bristol	■	England and Wales	Bristol Avon	0	Négligeable
Boccard Life Sciences (Canada)	Montréal	■	St Lawrence	Montreal Island	0	Négligeable
Boccard Services (Suisse)	Meyrin	■	Rhône	Lac d'Annecy / Lac du Bourget / Lac Léman	0	Négligeable
Boccard Netherlands BV	Dronten	■	Rhin	Zuiderzee	0	Négligeable
Boccard Portugal	Constância	■	Tage	Delta du Tage	0	Négligeable

Quotations des risques :

- Négligeable : 0
- Faible : 1
- Modéré : 2
- Élevé : 3
- Très élevé : 4

SOCIAL - RÉPARTITION DES EFFECTIFS			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Nombre total de collaborateurs	Nombre	2481	1561
Part de femmes	%	18 %	19 %
Part d'hommes	%	82 %	81 %
Part des collaborateurs de moins de 20 ans	%	0,6 %	1 %
Part des collaborateurs ayant entre 20 et 29 ans	%	16,7 %	18 %
Part des collaborateurs ayant entre 30 et 39 ans	%	28,6 %	27 %
Part des collaborateurs ayant entre 40 et 49 ans	%	29,7 %	29 %
Part des collaborateurs ayant 50 ans ou plus	%	24,3 %	24 %
Part des collaborateurs localisés en Europe	%	89,80 %	
Part des collaborateurs localisés en Asie	%	3,02 %	
Part des collaborateurs localisés en Afrique	%	0 %	
Part des collaborateurs localisés en Océanie	%	0 %	
Part des collaborateurs localisés en Amérique	%	7,17 %	
Répartition des effectifs en contrat permanent :			
Part de femmes en contrat permanent	%	16,40 %	17 %
Part d'hommes en contrat permanent	%	73,80 %	74 %
Part des collaborateurs en contrat permanent localisés en Europe	%	83,76 %	
Part des collaborateurs en contrat permanent localisés en Asie	%	1,53 %	
Part des collaborateurs en contrat permanent localisés en Afrique	%	0,00 %	
Part des collaborateurs en contrat permanent localisés en Océanie	%	0,00 %	
Part des collaborateurs en contrat permanent localisés en Amérique	%	4,92 %	
Répartition des effectifs en contrat non permanent :			
Part de femmes en contrat non permanent	%	1,98 %	2 %
Part d'hommes en contrat non permanent	%	7,82 %	7 %
Part des collaborateurs en contrat non permanent localisés en Europe	%	6,05 %	
Part des collaborateurs en contrat non permanent localisés en Asie	%	1,49 %	
Part des collaborateurs en contrat non permanent localisés en Afrique	%	0,00 %	
Part des collaborateurs en contrat non permanent localisés en Océanie	%	0,00 %	
Part des collaborateurs en contrat non permanent localisés en Amérique	%	2,26 %	

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0 | Le terme 'collaborateurs' désigne l'ensemble des salariés et des intérimaires.

SOCIAL - RÉPARTITION DES EFFECTIFS			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Répartition des effectifs à temps complet :			
Part de femmes à temps complet	%	16,44 %	17 %
Part d'hommes à temps complet	%	80,17 %	80 %
Part des collaborateurs à temps complet localisés en Europe	%	86,58 %	
Part des collaborateurs à temps complet localisés en Asie	%	3,02 %	
Part des collaborateurs à temps complet localisés en Afrique	%	0,00 %	
Part des collaborateurs à temps complet localisés en Océanie	%	0,00 %	
Part des collaborateurs à temps complet localisés en Amérique	%	7,01 %	
Répartition des effectifs à temps partiel :			
Part de femmes à temps partiel	%	1,93 %	2 %
Part d'hommes à temps partiel	%	1,45 %	1 %
Part des collaborateurs à temps partiel localisés en Europe	%	3,22 %	
Part des collaborateurs à temps partiel localisés en Asie	%	0,00 %	
Part des collaborateurs à temps partiel localisés en Afrique	%	0,00 %	
Part des collaborateurs à temps partiel localisés en Océanie	%	0,00 %	
Part des collaborateurs à temps partiel localisés en Amérique	%	0,16 %	
Répartition des embauches et des départs			
Nombre d'embauches	Nombre	1196	737
Nombre de départs	Nombre	956	734
Turnover	%	43 %	47 %
Turnover Femmes	%	26 %	23 %
Turnover Hommes	%	47 %	53 %

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0 | Le terme 'collaborateurs' désigne l'ensemble des salariés et des intérimaires.

SOCIAL - SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Pour les salariés :			
Décès suite à un accident de travail	Nombre	0	0
Taux de décès suite à un accident de travail	%	0 %	0 %
Accidents de travail avec arrêt	Nombre	16	8
TF1 : nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées	Nombre/millions d'heures travaillées	3,68	4,81
Accidents de travail avec et sans arrêt	Nombre	40	27
TF2 : nombre d'accidents déclarés par million d'heures travaillées	Nombre/millions d'heures travaillées	9,20	16,24
Nombre de jours perdus	Nombre	1551	963,00
TG : nombre de journées de travail perdues pour 1 000 heures travaillées	Nombre/millier	0,36	0,58
Décès suite à une maladie professionnelle	Nombre	0	0
Cas de maladies professionnelles enregistrables	Nombre	9	9
Heures travaillées	Nombre	4 346 913	1 662 453
Pour les travailleurs qui ne sont pas salariés :			
Décès suite à un accident de travail	Nombre	0	0
Taux de décès suite à un accident de travail	%	0 %	0 %
Accidents de travail avec arrêt	Nombre	1	1
TF1 : nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées	Nombre/millions	2,20	5,05
Accidents de travail avec et sans arrêt	Nombre	5	4
TF2 : nombre d'accidents déclarés par million d'heures travaillées	Nombre/millions	11,01	20,18
Nombre de jours perdus	Nombre	18	18
TG : nombre de journées de travail perdues pour 1 000 heures travaillées	Nombre/millier	0,04	0,09
Décès suite à une maladie professionnelle	Nombre	0	0
Cas de maladies professionnelles enregistrables	Nombre	0	0
Heures travaillées	Nombre	453 988	198 191
Pour les clients :			
Nombre d'alertes liées à des incidents relatifs à la santé et sécurité des clients	Nombre	0	0
SOCIAL - FORMATION & ÉDUCATION			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Nombre moyen d'heures de formation des femmes	Nombre	18,70	18,34
Nombre moyen d'heures de formation des hommes	Nombre	21,75	27,49
Nombre moyen d'heures de formation des collaborateurs cadres	Nombre	26,26	27,13
Nombre moyen d'heures de formation des collaborateurs non cadres	Nombre	18,68	24,67
Part des collaborateurs cadres bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	%	69 %	66 %
Part des collaborateurs non cadres bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	%	68 %	61 %

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0 | Le terme 'collaborateurs' désigne l'ensemble des salariés et des intérimaires.

Indicateurs

SOCIAL - DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Répartition des membres du COMEX :			
Part de femmes parmi les membres du COMEX	%	0,00 %	
Part d'hommes parmi les membres du COMEX	%	100,00 %	
Part des membres du COMEX de moins de 20 ans	%	0,00 %	
Part des membres du COMEX ayant entre 20 ans et 29 ans	%	0,00 %	
Part des membres du COMEX ayant entre 30 ans et 39 ans	%	0,00 %	
Part des membres du COMEX ayant entre 40 ans et 49 ans	%	0,00 %	
Part des membres du COMEX ayant 50 ans et plus	%	100,00 %	
Répartition des membres du Comité de Management Élargi BocLeadership Team			
Part de femmes parmi les membres du Comité de Management Élargi BocLeadership Team	%	10,00 %	9,09 %
Part d'hommes parmi les membres du Comité de Management Élargi BocLeadership Team	%	90,00 %	90,91 %
Répartition des effectifs cadres et non cadres			
Part de femmes cadres	%	7,62 %	10,25 %
Part d'hommes cadres	%	25,63 %	33,89 %
Part de femmes non cadres	%	11,12 %	8,71 %
Part d'hommes non cadres	%	55,62 %	47,15 %
Part de collaborateurs cadres de moins de 20 ans	%	0,00 %	0,00 %
Part de collaborateurs cadres ayant entre 20 ans et 29 ans	%	2,90 %	4,48 %
Part de collaborateurs cadres ayant entre 30 ans et 39 ans	%	9,35 %	13,20 %
Part de collaborateurs cadres ayant entre 40 ans et 49 ans	%	12,21 %	15,57 %
Part de collaborateurs cadres ayant 50 ans et plus	%	8,75 %	10,89 %
Part de collaborateurs non cadres de moins de 20 ans	%	0,69 %	0,90 %
Part de collaborateurs non cadres ayant entre 20 ans et 29 ans	%	14,19 %	13,84 %
Part de collaborateurs non cadres ayant entre 30 ans et 39 ans	%	19,27 %	14,16 %
Part de collaborateurs non cadres ayant entre 40 ans et 49 ans	%	17,37 %	13,65 %
Part de collaborateurs non cadres ayant 50 ans et plus	%	15,28 %	13,32 %

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0 | Le terme 'collaborateurs' désigne l'ensemble des salariés et des intérimaires.

Indicateurs

SOCIAL - DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Salariés en situation de handicap			
Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Nombre	59	52
Part de collaborateurs en situation de handicap	%	2,38 %	3,66 %
Rémunérations			
Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les collaborateurs	Ratio	ND	4,92
Écart salarial de genre moyen non ajusté	%	ND	2,41 %
Part de collaborateurs bénéficiant d'une part de rémunération variable	%	29,71 %	32,02 %
Part de collaborateurs ayant une part de rémunération sur des critères de performances extra-financières	%	12 %	5,28 %
SOCIAL - NÉGOCIATIONS COLLECTIVES			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Part des collaborateurs couverts par des négociations collectives		ND	100 %
SOCIAL - CONGÉ PARENTAL			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Nombre de femmes ayant eu droit à un congé parental	Nombre	98	8
Nombre d'hommes ayant eu droit à un congé parental	Nombre	483	44
Nombre de femmes ayant pris un congé parental	Nombre	14	2
Nombre d'hommes ayant pris un congé parental	Nombre	28	0
Nombre de femmes ayant repris le travail au cours de la période de reporting au terme d'un congé parental	Nombre	7	1
Nombre d'hommes ayant repris le travail au cours de la période de reporting au terme d'un congé parental	Nombre	25	0
Nombre de femmes ayant repris le travail au terme d'un congé parental et qui étaient toujours présentes au sein des effectifs 12 mois après leur reprise du travail	Nombre	9	5
Nombre d'hommes ayant repris le travail au terme d'un congé parental et qui étaient toujours présents au sein des effectifs 12 mois après leur reprise du travail	Nombre	19	2

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0 | Le terme 'collaborateurs' désigne l'ensemble des salariés et des intérimaires.

ENVIRONNEMENT - ÉVALUATION DES RISQUES ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Part des sites évalués sur le plan des risques environnementaux spécifiques	%	100 %	100 %
Part d'employés formés à des problématiques environnementales spécifiques ¹	%	43 %	ND
ENVIRONNEMENT - SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET CERTIFICATIONS			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Part des sites certifiés ISO 14001	%	23,68 %	11,76 %
Part des sites certifiés Mase	%	13,16 %	29,41 %
Part des sites certifiés ISO 14001 et/ou Mase	%	36,84 %	41,18 %
ENVIRONNEMENT - LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Émissions de GES globales	tCO ₂ e	82 415	30 565
Émissions de GES du scope 1	tCO ₂ e	1 822	1 332
Émissions de GES du scope 2 (méthodologie location based)	tCO ₂ e	655	89
Émissions de GES du scope 2 (méthodologie market based)	tCO ₂ e	-	-
Émissions de GES du scope 3	tCO ₂ e	79 938	29 144
Émissions de GES du scope 3 amont	tCO ₂ e	76 907	27 683
Émissions de GES du scope 3 aval	tCO ₂ e	3 032	1 461
Note CDP climat	Note	C	-
ENVIRONNEMENT - GESTION DE L'ÉNERGIE			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Consommation totale d'énergie	MWh	6 572	3 860
Pourcentage de la consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables	%	14,61 %	15,40 %
Intensité énergétique	kWh / heure travaillée	1,37	2,07
Part de la consommation d'électricité sans certificat d'électricité verte	%	49,67 %	51,09 %
Part de la consommation d'électricité avec certificat d'électricité verte	%	7,11 %	12,77 %
Part de la consommation d'électricité autoproduite (installation photovoltaïque)	%	7,50 %	2,62 %
Part de la consommation de gaz	%	32,70 %	31,13 %
Part de la consommation de fioul	%	3,03 %	2,38 %

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0 |

¹ La part des employés formés à des problématiques environnementales spécifiques a été calculée sur la base du nombre de connexions aux webinaires organisés dans le cadre de la Journée de l'environnement.

ENVIRONNEMENT - GESTION DES DÉCHETS			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Quantité totale de déchets dangereux et non dangereux	Tonnes	1 115,80	402,51
Quantité totale de déchets non dangereux	Tonnes	1 040,35	370,96
Quantité totale de déchets dangereux	Tonnes	75,45	31,55
Part de déchets de ferrailles	%	17,22 %	22,20 %
Part de déchets de papiers et cartons	%	1,46 %	5,72 %
Part de déchets de plastique	%	1,15 %	0,05 %
Part de déchets de bois	%	2,71 %	10,91 %
Part de déchets de verre	%	0,02 %	0,01 %
Part de biodéchets	%	0,00 %	0,00 %
Part de déchets dangereux	%	6,76 %	18,74 %
Part de déchets résiduels	%	70,67 %	53,28 %
Quantité de déchets recyclés	Tonnes	252	156,5
Part de déchets recyclés	%	22,57 %	38,88 %
Quantité de déchets compostés ou méthanisés	Tonnes	0,00	0,00
Part de déchets compostés ou méthanisés	%	0,00 %	0,00 %
Quantité de déchets incinérés avec valorisation énergétique	Tonnes	ND	ND
Part de déchets incinérés avec valorisation énergétique	%	ND	ND
Quantité de déchets incinérés sans valorisation énergétique	Tonnes	ND	ND
Part de déchets incinérés sans valorisation énergétique	%	ND	ND
Quantité de déchets mis en décharge	Tonnes	ND	ND
Part de déchets mis en décharge	%	ND	ND

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0

ENVIRONNEMENT - GESTION DE L'EAU			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Volume total d'eau prélevée	m ³	9 913	5 407
Part d'eau prélevée provenant des eaux de surface	%	0,00 %	0,00 %
Part d'eau prélevée provenant des eaux souterraines	%	0,19 %	0,00 %
Part d'eau prélevée provenant de la mer	%	0,00 %	0,00 %
Part d'eau prélevée provenant du réseau d'eau	%	99,81 %	100,00 %
Volume total d'eau prélevée dans les zones soumises à un stress hydrique	m ³	2 210	0
Part d'eau prélevée dans des zones soumises à un stress hydrique provenant des eaux de surface	%	0,00 %	0,00 %
Part d'eau prélevée dans des zones soumises à un stress hydrique provenant des eaux souterraines	%	0,19 %	0,00 %
Part d'eau prélevée dans des zones soumises à un stress hydrique provenant de la mer	%	0,00 %	0,00 %
Part d'eau prélevée dans des zones soumises à un stress hydrique provenant du réseau d'eau	%	22 %	0,00 %
Consommation totale d'eau	m ³	9 913	5 407
Volume total d'eau consommée dans les zones soumises à un stress hydrique	m ³	2 210	0
Volume total d'eau recyclée et réutilisée	m ³	0	0
Volume total d'eau rejetée	m ³	9 913	5 407
Part d'eau rejetée dans les eaux de surface	%	0,00 %	0,00 %
Part d'eau rejetée dans les eaux souterraines	%	0,00 %	0,00 %
Part d'eau rejetée dans la mer	%	0,00 %	0,00 %
Part d'eau rejetée dans les réseaux d'eau	%	100,00 %	100,00 %

ACHATS RESPONSABLES			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Part d'acheteurs formés aux achats responsables	%	ND	100 ¹
Part de fournisseurs importants signataires de la politique des achats responsables	%	-	35
Part des Fournisseurs Principaux évalués sur leur démarche RSE	%	-	31
Nombre de Fournisseurs Principaux évalués sur leur démarche RSE	Nombre	-	150
Part de fournisseurs stratégiques ayant fait l'objet d'un audit sur site de la RSE	%	-	0,00
Part de fournisseurs stratégiques ayant une démarche RSE certifiée / labellisée	%	-	20
Part de fournisseurs stratégiques avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	%	-	100

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0 | ¹ À fin mars 2026.

DROITS HUMAINS ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES			
Indicateurs	Unité	2025 (périmètre global)	2025 (périmètre France)
Nombre total de sites évalués en termes de risque lié à l'éthique des affaires	Nombre	38	17
Part des membres du COMEX auprès desquels les politiques et procédures liées à l'éthique des affaires ont été communiquées	%	100 %	
Part des employés auprès desquels les politiques et procédures liées à l'éthique des affaires ont été communiquées	%	100 %	100 %
Part des membres du COMEX ayant été formés/sensibilisés à l'éthique des affaires	%	17 %	
Part des employés ayant été formés/sensibilisés à l'éthique des affaires	%	40 %	71 %
Taux de signatures du code de conduite	%	40 %	71 %
Part des fournisseurs à risque couverts par un processus de diligence raisonnable concernant la corruption ou la sécurité de l'information	%	100 %	100 %
Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	Nombre	23	14
Nombre d'incidents de corruption confirmés	Nombre	0	0
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	Nombre	4	2
Nombre de cas avérés de corruption pour lesquels des salariés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires	Nombre	0	0
Nombre de cas avérés de corruption pour lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés	Nombre	0	0
Nombre de cas de discrimination avérés	Nombre	0	0
Nombre de plaintes fondées et reçues concernant des atteintes à la confidentialité des données des clients provenant de parties prenantes externes et/ou d'autorités de régulation	Nombre	0	0
Nombre de fuites, vols ou pertes identifiés concernant des données des clients	Nombre	0	0

ND : Non disponible | - : Non existantes | 0 : Données collectées et égales à 0

Remerciements

Ce rapport a été élaboré grâce à la mobilisation de l'ensemble des entités Boccard, en particulier les directions métiers et fonctions qui ont contribué à la collecte, à l'analyse et à la consolidation des données.

Nous remercions les collaborateurs, experts thématiques et parties prenantes internes qui ont participé à sa réalisation, ainsi que les équipes en charge de la revue et de la validation des informations.

Direction de la publication : Frédéric Ganet - Direction éditoriale : Aude Charlotte - Accompagnement : New-e - Graphisme : JPD - Imprimeur : Feuilles de saison



Contacts :

Boccard France, 158 avenue Roger Salengro, 69100 Villeurbanne
(+33) 4 78 93 34 35 - boccard.com