

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Bericht zur nichtfinanziellen Leistung



When **energy** matters



Inhalt

Erklärung des CEO	SEITE 4
Verpflichtung der Geschäftsleitung	
Zahlen und Fakten zu Socomec	
Ein Geschäftsmodell auf Grundlage einer nachhaltigen und langfristigen Vision	
CSR-Meilensteine im Jahr 2022	
Unsere CSR-Governance	
Unsere CSR-Strategie	
Unsere CSR-Leistung	
Unsere Ziele für 2025 – 2030	
Säule 1	SEITE 17
Verpflichtung zum Wohlergehen der Mitarbeiter	
Säule 2	SEITE 39
Schutz der Umwelt	
Säule 3	SEITE 57
Investitionen in verantwortungsvolle Partnerschaften	
Anhänge	SEITE 70
Bericht einer unabhängigen externen Stelle	SEITE 73

Erklärung des CEO

Das 100-jährige Bestehen von SOCOMEC ist der beste Beleg für die Vision, die der Entwicklung unserer Geschäftstätigkeit seit jeher zugrunde liegt: ein Gleichgewicht zwischen den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens und einer ausgeprägten sozialen, staatsbürgerlichen und ökologischen Verantwortung. Die entsprechenden Verpflichtungen sind in unserer CSR-Politik (Corporate Social Responsibility) niedergelegt, einer der fünf strategischen Entwicklungsprioritäten der Gruppe. Der Wunsch, uns als Akteur des ökologischen Wandels zu positionieren, wird von den Mitarbeitern geteilt, die Sinnhaftigkeit suchen, von den Kunden, die in dieser Hinsicht immer anspruchsvoller werden, und von unseren Aktionären im Sinne der Prinzipien und Werte, die sie selbst unterstützen.

Die CSR ist ein wirkungsvolles Instrument, um die Leistung der Gruppe zu steigern. Dies ist die Überzeugung, die uns antreibt, und das Ziel, das wir mit unseren Maßnahmenplänen verfolgen. Diese bauen auf den folgenden drei Säulen auf: Verpflichtung für das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, Schutz der Umwelt und Investitionen in verantwortungsvolle Partnerschaften.

Wir verfolgen hierbei einen strukturierten Ansatz, und die Ergebnisse können sich sehen lassen: Unser ECOVADIS-Score – einer der weltweit führenden Benchmarks für die Bewertung von CSR-Leistungen – ist um 2 Punkte von 71 auf 73 von 100 möglichen gestiegen.

Wir behalten unsere Goldmedaille und sind immer noch unter den besten 5 % der 100.000 bewerteten Unternehmen. Dies ist eine großartige Bestätigung unserer Bemühungen in diesem Bereich und unserer Entschlossenheit, immer mehr für den Planeten, für das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, aber auch im Bereich der Geschäftsethik und des verantwortungsvollen Einkaufs zu tun.

Verpflichtung und Verantwortung gehören seit über einem Jahrhundert zu den Grundwerten von SOCOMEC. Die Welt befindet sich in einem tiefgreifenden Umbruch, und mehr denn je sind wir in der Pflicht, den Wandel voranzutreiben und mit unserem Handeln ein Beispiel zu geben. Das sind wir uns selbst und der Welt, die wir den zukünftigen Generationen hinterlassen, schuldig!



Ivan STEYERT
CEO der SOCOMEC-Gruppe

Verpflichtung der Geschäftsleitung

Erneuerung der Verpflichtung des CEO von SOCOMEC zu den 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen



„Der Global Compact und SOCOMEC blicken auf eine lange gemeinsame Geschichte zurück: im Jahr 2023 feiern wir 20 Jahre Partnerschaft. Wir haben ein gemeinsames Ziel: ein verantwortungsvoller Akteur des sozialen und ökologischen Wandels zu sein. Die Teilnahme am Global Compact erfolgt auf freiwilliger Basis. SOCOMEC ist stolz darauf, eines der Pionierunternehmen in diesem Bereich zu sein.“

Die Geschäftsführung und ich stehen fest zu dieser internationalen Allianz und sind fest entschlossen, dies auch in den kommenden Jahren fortzusetzen.“

Benfeld, 31.12.2022

Ivan Steyert
CEO der SOCOMEC-Gruppe

Zahlen und Fakten zu SOCOMEC



3.900
MITARBEITER
68 % MÄNNER
32 % FRAUEN

100 years
OF SHARED ENERGY

€ 725 M

UMSATZ
+20 % GEGENÜBER 2021

8 %

DES UMSATZES INVESTIERT
IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

3 **KOMPETENZ-**
FELDER

SCHUTZ- UND SCHALT-LÖSUNGEN /
MESSUNG, VERWALTUNG UND ANALYSE
DER ENERGIE / STROMWANDLUNG +
ZUGEHÖRIGE DIENSTLEISTUNGEN



12
PRODUKTIONS-
STANDORTE



30
VERTRIEBSNIEDER-
LASSUNGEN

ZWEITGRÖSSTES
GEWERBLICHES TESTLABOR
IN FRANKREICH
FÜR ELEKTRISCHE ENERGIE

DIE MARKE SOCOMEC
IST VERTRETEN IN ÜBER

80 LÄNDERN

Ein Geschäftsmodell auf Grundlage einer nachhaltigen und langfristigen Vision

UNSERE RESSOURCEN

MITARBEITER

- Über 3.900 Mitarbeiter, davon 31 % Frauen
- Gemeinsame Werte: Verantwortung – Offenheit – Verpflichtung
- Neueinstellungen im Jahr 2022:
 - 461 mit unbefristeten Verträgen
 - 156 Praktikanten und Werkstudenten
- 125 innerbetriebliche Stellenumbesetzungen
- Arbeitssicherheit:
 - 3,35 % Arbeitsunfallrate
 - 0,05 % Schweregrad bei Arbeitsunfällen

SOLIDE FINANZIELLE GRUNDLAGE

- Eine unabhängige Aktionärsbasis in Familienbesitz mit einer langfristigen Vision

WELTWEITE PRÄSENZ

- 12 Produktionsstätten in 7 Ländern
- 42 % der Produktionsstätten sind zertifiziert nach ISO 14001
- 83 % der Produktionsstätten sind zertifiziert nach ISO 9001
- 30 Vertriebsniederlassungen
- 5 Repair Centre (Wartungszentren)
- E'nergys, der Bereich „Energie und digitale Transformation“ der SOCOMEC-Gruppe
- Tesla Power Lab: zweitgrößtes gewerbliches Testlabor für elektrische Energie in Frankreich

INNOVATIONSKAPITAL

- 8 % des Umsatzes gehen in F&E
- 400 Mitarbeiter sind direkt in der F&E tätig

INTELLEKTUELLES KAPITAL

- 6 Patentfamilien
- ISO 27001

SOZIALES KAPITAL

- 24 % unserer Lieferanten sind von EcoVadis nach CSR-Kriterien bewertet
- 93,7 % des Umsatzes von SOCOMEC wird mit Lieferanten erzielt, die sich zum Verhaltenskodex verpflichtet haben

SOCOMECE, EIN HOCHSPEZIALISIERTER HERSTELLER

- 42 Produktfamilien
- 56,9 % der Produktbereiche sind von einem PEP gedeckt
- Unsere Technologien: Schutz- und Schaltlösungen – Messung, Verwaltung und Analyse der Energie – Stromwandlung – Zugehörige Dienstleistungen
- Unsere Märkte: Rechenzentren, Healthcare, Energiewirtschaft, Infrastruktur, Industrie, Gebäude, Mobilität

SOCOMECE-PULL-MANAGEMENTSYSTEM

Der Kunde steht im Mittelpunkt unserer Produktionsprozesse



A BOD-Verlaufs-Team
Aufgabe: Sicherstellen der Verfügbarkeit, Reaktionsfähigkeit und Unterstützung der Bereichsteams zum Erreichen eines gemeinsamen Erfolgs

B Bereich-Verlaufs-Teams (ein Team pro autonomer Produktionseinheit)
Aufgabe: Koordinieren von Maßnahmen der verschiedenen Abteilungen, Entwickeln und Umsetzen von Arbeitsstandards, Lösen von betrieblichen Problemen

1 Kundenauftrag

2 Einteilung der Aufträge in halbstündige Arbeitssequenzen

3 Vorbereitung einer Arbeitssequenz



Terminierung der Transportzüge (30 min.)

4 Fördern und Bereitstellen von Komponenten für die Arbeitssequenz an der Produktionslinie

7 Lieferung des Auftrags an den Kunden

5 Montage, Qualitätsprüfungen und Verpackung der Produkte

8 Auffüllen von Kanban*-Komponenten gemeinsam mit Lieferanten

6 Transport der fertigen Produkte zum Logistikzentrum

**Kanban ist ein Fertigungssystem, bei dem die Versorgung mit Komponenten durch die Verwendung einer Anweisungskarte geregelt wird, die entlang der Produktionslinie verschickt wird.*

GEMEINSAME WERTE SCHAFFEN

CSR-MEHRWERT

- EcoVadis-Rating 71/100

MITARBEITER

- 61.263 Stunden für Fortbildung und Entwicklung (L&D), d. h. wir sind ein Unternehmen, in dem Fachwissen und Fähigkeiten einen hohen Stellenwert haben
- 90,6 % jährliche Leistungsbewertung
- Score von 7,5 von 10 für Mitarbeiterengagement bei SOCOMEC
- 88,3 % der Mitarbeiter wurden bereits im Hinblick auf die Ethik- und Compliance-Politik geschult

FINANZIELLE LEISTUNG

- Umsatz von € 725 Mio. (vorläufiges Ergebnis, Prüfung ausstehend)
- Wachstum von +25,6 % über 5 Jahre (2016 – 2021)

KUNDENORIENTIERTE EXZELLENZ

- 100.000 Serviceleistungen
- 2.500 in unseren Wartungszentren überholte Produkte und fast 4.000 Produkte, die von unseren Technikern bei Kunden vor Ort repariert wurden
- Austausch von Verbrauchsmaterialien zur Verlängerung der Lebensdauer von Produkten
- Gewährleistung einer hochwertigen, effizienten und sicheren Stromversorgung

UMWELTSCHUTZ

- 13 % erneuerbare Energien im Stromverbrauch des Unternehmens
- 68,6 % der Industrieabfälle werden recycelt
- 1.727 MtCO₂e
- Bau von Gebäuden mit hoher Energieeffizienz
- Installation von Sonnenkollektoren zur Steigerung des Eigenverbrauchs

WICHTIGE TRENDS Ökologischer Wandel / Erneuerbare Energien / E-Mobilität / Digitale und künstliche Intelligenz

CSR-Meilensteine im Jahr 2022

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG, EINE NEUE STRATEGISCHE PRIORITÄT FÜR DIE ECOVADIS-GOLDMEDAILLE.

VERPFLICHTUNG
ZUM WOHLERGEHEN
DER MITARBEITER



71/100

SOCOMEC ist unter den
TOP 5 %
der 100.000 von EcoVadis bewerteten
Unternehmen weltweit.

Feierlichkeiten zum hundertjährigen Bestehen
der Gruppe rund um die Welt

**100 JAHRE,
100 HERAUSFORDERUNGEN**

denen über das Jahr begegnet wurde

Zum 9. Mal in Folge wurden
wir ausgezeichnet mit



mit einer Empfehlungsrate von

97,6 %

Start einer Umfrage zum
Engagement zur Messung

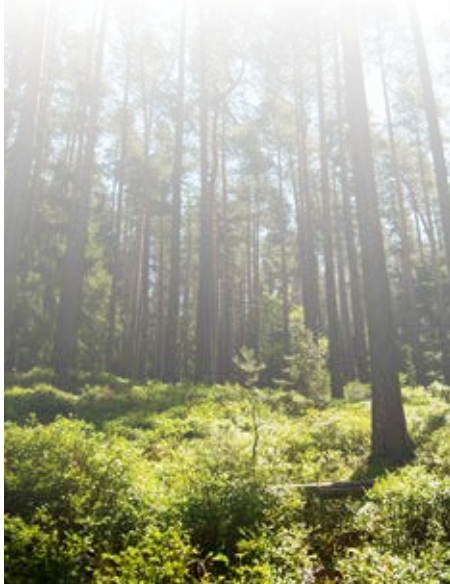
**DES NIVEAUS
DER ZUFRIEDENHEIT**
der Mitarbeiter des Unternehmens.
**EIN ENGAGEMENT-SCORE
VON 7,5 / 10**

Start des
**SOCOMEC LEADERSHIP
DEVELOPMENT PROGRAMME,**
einem jährlichen Programm zur Unterstützung der
TALENTE VON MORGEN

**MEHR ALS
100
MITARBEITER**
spendeten Blut
AM BLUTSPENDETAG
in der Hauptverwaltung des
Unternehmens

EINWEIHUNG
in Benfeld des
INNOVATIONSZENTRUMS,
einem modernen Gebäude mit 2.520 m² Fläche,
das der Förderung gegenseitiger kreativer
Inspirationen gewidmet ist.

SCHUTZ DER UMWELT



Lern- und Entwicklungskurse zu den Herausforderungen des Klimawandels mit den ersten
CLIMATE FRESKS

Abschluss unserer
ERSTEN CO2-BILANZIERUNG
auf Gruppenebene
FÜR SCOPE 1, 2 UND 3

2 MONATE VOLLER HERAUSFORDERUNGEN UND BEWUSSTSEINSSCHÄRFUNG
zum Thema nachhaltige Entwicklung

START DES ENERGY+ PLANS,
einem Programm zur Steigerung der Effizienz unserer Gebäude, der Anwendung energiesparender Praktiken und der Gewinnung erneuerbarer Energie

Alle französischen Stromverträge, die 2023 zur Erneuerung anstehen, sind sogenannte
GRÜNE VERTRÄGE

Erste unternehmensweite **UMFRAGE** zur Mobilität der **MITARBEITER** im Rahmen der CO2-Bilanzierung

VERANTWORTUNGS- VOLLE PARTNER- SCHAFTEN



ERSTE ZERTIFIZIERUNG NACH ISO 27001, die den Schutz, die Verbesserung und die Leistung unseres Informationssicherheits-Managementsystems gewährleistet. Die Zertifizierung umfasst die Entwicklung der vernetzten Produkte von Socomec von der Konstruktion bis zur Auslieferung.

Sponsoren der
FORSCHUNGSSTIFTUNG „CERCLE OR“ (GÖLDBER KREIS) DER UNIVERSITÄT STRASSBURG

Initiierung von
ECOVADIS-BEWERTUNGEN der CSR-Leistung unserer **LIEFERANTEN**

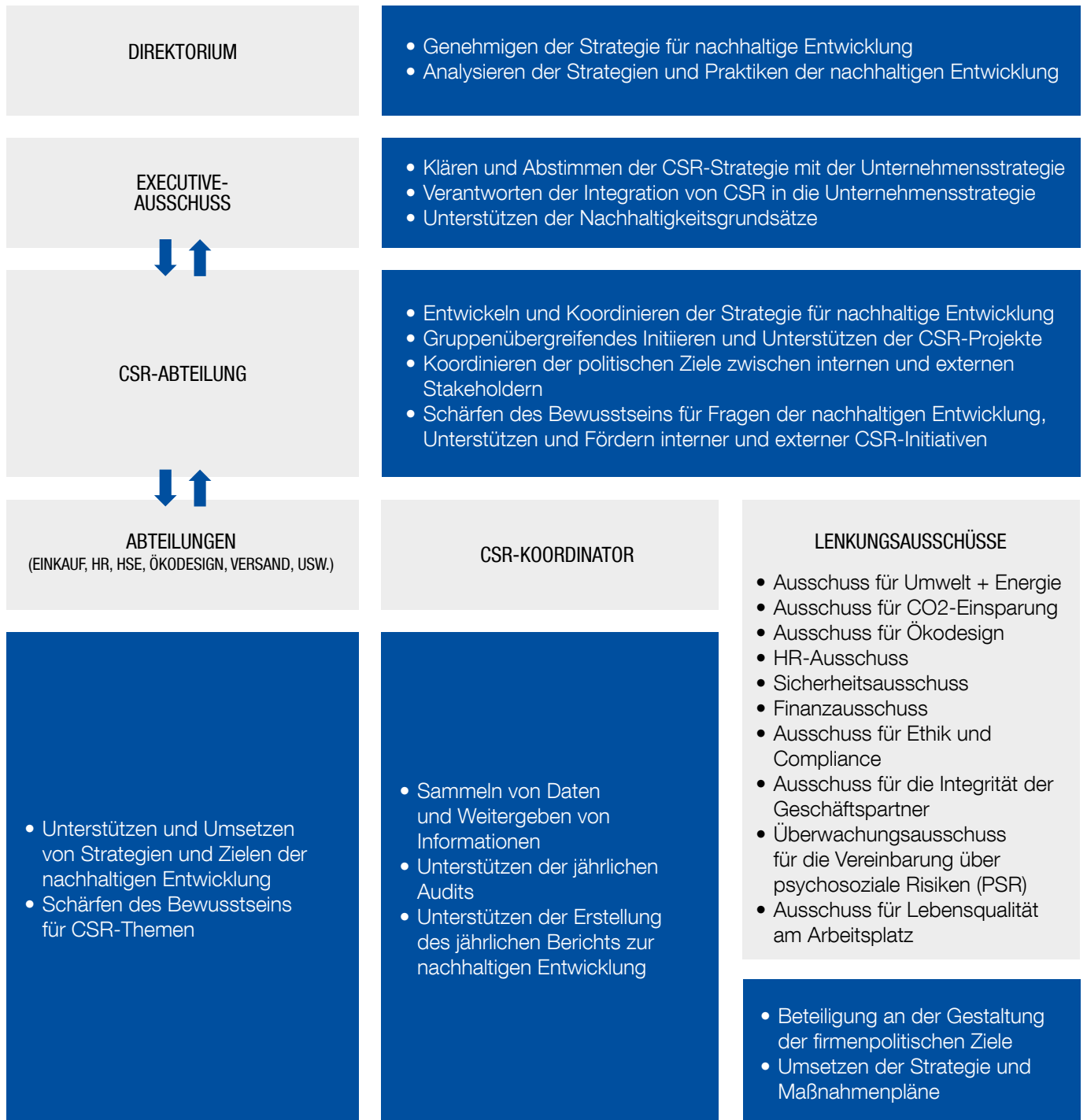
Als Teil der 100 Herausforderungen:
PARTNERSCHAFT MIT ELECTRICIENS SANS FRONTIÈRES für die Stromversorgung einer Schule und eines Gesundheitszentrums in Madagaskar

In Asien: Baumpflanzaktionen, Müllsammeln an einem Strand in Singapur, ehrenamtliche Hilfe bei der Essensausgabe

GLOBAL COMPACT-KONFERENZ am Standort Benfeld

SPONSORING der Jahrgänge 2022 – 2025 der **STUDIERENDEN DER ELEKTROTECHNIK** am INSA, dem National Institute of Applied Sciences

CSR-Governance



Die CSR-Abteilung entwickelt und koordiniert die Strategie der nachhaltigen Entwicklung auf Gruppenebene. Vor dem Hintergrund zunehmender Verantwortung und wachsender Ansprüche an die Koordinierung von funktionsübergreifenden Projekten wurde die Abteilung vor kurzem erweitert und wird unterstützt von:

- dem Direktorium, um die Strategie der nachhaltigen Entwicklung zu bewerten und sie mit der Strategie des Unternehmens abzustimmen,
- Lenkungsausschüssen, die die Entwicklung und Umsetzung der CSR-Strategie und der Maßnahmenpläne unterstützen (Ethikausschuss, Umweltausschuss),
- einem Netzwerk von CSR-Koordinatoren, um die CSR-Politik umzusetzen und Daten zu sammeln,
- verschiedenen Abteilungen wie HSE, Einkauf, NBFM und HR für die gemeinsame Ausarbeitung von CSR-Strategien.

CSR-Koordinatoren

Die Koordinierung von CSR-Projekten und die Steuerung der CSR-Indikatoren der Gruppe erfordern eine regelmäßige Datenerhebung von allen Produktionsstandorten und Tochtergesellschaften. Dieses Feedback ist auch von unschätzbarem Wert für die Bestimmung der regulatorischen und kulturellen Faktoren, die sich auf unsere CSR-Strategie auswirken, und für die Vermittlung der Erwartungen interner und externer Stakeholder.

Für jeden Produktionsstandort und jede Tochtergesellschaft der Gruppe werden ein oder mehrere CSR-Koordinatoren benannt. Die CSR-Abteilung wird außerdem von „Unternehmens-Koordinatoren“ unterstützt, die sich mit funktionsübergreifenden Themen befassen, die von den politischen Vorgaben auf Konzernebene bestimmt werden: Ökodesign, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter, Abfallmanagement usw. Dieses Governance-System ermöglicht es uns, ein Netzwerk von Ansprechpartnern/Koordinatoren für jeden Bereich an allen unseren Standorten aufzubauen.

Unsere CSR-Strategie

CSR als strategische Priorität für die SOCOMEC-Gruppe

Im Jahr 2022 begann SOCOMEC einen neuen Strategiezyklus, in dem die Ziele für 2025 festgelegt wurden. Dieser neue Zyklus basiert auf 5 strategischen Prioritäten, an denen sich die Entwicklung der Gruppe in den nächsten Jahren orientieren wird.

Diese neuen strategischen Prioritäten sind in Ziele, Maßnahmenpläne und Transformationsprojekte unterteilt, deren erfolgreiche Umsetzung für die Verwirklichung der Gruppenziele für 2025 von entscheidender Bedeutung sein wird.

SOCOMEC ist entschlossen, seine geschäftlichen Ziele mit der sozialen und bürgerlichen Verantwortung des Unternehmens in Einklang zu bringen. CSR wurde daher zu einer der wichtigsten strategischen Prioritäten in der neuen Strategie der Gruppe.

Die Priorität der Nachhaltigkeit spiegelt unsere Entschlossenheit wider, ein aktiver Unterstützer des ökologischen Wandels zu sein. Diese Entschlossenheit wird von Mitarbeitern geteilt, die Sinnhaftigkeit suchen, von Kunden, die in diesem Bereich immer anspruchsvoller werden, und von unseren Aktionären im Sinne der Prinzipien und Werte, die sie selbst unterstützen.

Unsere Ziele und Strategien im Bereich Nachhaltigkeit basieren auf unseren drei CSR-Säulen, die wir auf der gegenüberliegenden Seite vorstellen.

Unsere Wesentlichkeitsmatrix

Unsere CSR-Strategie basiert auf der von GIMILEC (einem Konsortium von Unternehmen der französischen Elektro- und Digitalindustrie) durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Sie basiert auf den 200 Mitgliedsunternehmen der Elektro- und Digitaltechnikbranche (ca. 67.000 Beschäftigte). Diese Matrix zeigt die von GIMILEC für SOCOMEC identifizierten Risiken.



Farbcodierung:

- Soziales (Säule 1)
- Umwelt (Säule 2)
- Ethik (Säule 3)

Quelle: Gimilec-Wesentlichkeitsmatrix

Säule 1

Verpflichtung zum Wohlergehen der Mitarbeiter

VERPFLICHTUNG ZUM WOHLERGEHEN DER MITARBEITER

Förderung einer ausgeprägten Gesundheits- und Sicherheitskultur



- Körperliche und geistige Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter fördern

Innovationen für die Lebensqualität am Arbeitsplatz und das Wohlergehen der Mitarbeiter



- Engagement unserer Mitarbeiter und offenen internen Dialog fördern



- Innovationen für ein optimales Mitarbeitererlebnis vorantreiben



- Branchenbestes Lern- und Entwicklungsangebot für Mitarbeiter

Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion



- Geschlechtergleichstellung innerhalb der gesamten Gruppe sicherstellen
- Optimale Mitarbeitererfahrung und Zugehörigkeit durch strukturierten Onboarding-Prozess

Säule 2

Schutz der Umwelt

SCHUTZ DER UMWELT

Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks



- CO2-Fußabdruck messen und verkleinern



- Zertifizierung nach ISO14 001 für Produktionsstätten sicherstellen



- Innerhalb der Gruppe anfallenden Abfall reduzieren und recyceln

- Energieleistung unserer Werke verbessern

Förderung der Energieeffizienz



- Kunden effektive Lösungen zur Reduzierung ihres Energieverbrauchs anbieten



- Ökodesign unserer Produkte verbessern

Säule 3

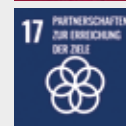
Investitionen in verantwortungsvolle Partnerschaften

INVESTITIONEN IN VERANTWORTUNGSVOLLE PARTNERSCHAFTEN

Sicherstellung eines verantwortungsvollen Einkaufs



- Bewertung und Verpflichtung unserer Lieferanten zur Einhaltung der CSR-Leistungsstandards



- Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken



- Pflege der Werte von Vertrauen und Transparenz in unseren Geschäftspartnerschaften



Anheben unserer sozialen Verpflichtung auf die nächste Ebene



- Eine aktive Politik des kulturellen, solidarischen und regionalen Sponsorings
- Förderung des Berufsstands durch Lehre und Forschung

INTEGRIERTE UND FUNKTIONSÜBERGREIFENDE GOVERNANCE

SOCOMECC unterstützt die Ziele der nachhaltigen Entwicklung

SOCOMECC ist den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) gemäß der globalen Agenda 2030 der Vereinten Nationen verpflichtet. Diese sollen unter anderem die Armut beseitigen, den Planeten schützen und sicherzustellen, dass alle Menschen in Frieden und Wohlstand leben.

Durch die wesentlichen Maßnahmen und Herausforderungen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung (Umweltschutz, Ökodesign, Gesundheit und Sicherheit, Ethik und Arbeitsbedingungen) engagiert sich die SOCOMECC-Gruppe insbesondere für die nebenstehenden Ziele der nachhaltigen Entwicklung.

SOCOMECC VERPFLICHTET SICH ZU DEN ZIELEN DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



Die Ziele von Socomecc sind farbig hervorgehoben

Unsere CSR-Leistung

Strategische Priorität	Ziele für 2025 - 2030	Risiken	Indikator	Ergebnisse und Umfang*		Abweichung
				2021	2022	
Förderung einer ausgeprägten Gesundheits- und Sicherheitskultur	2,95 % (2025)	Schlechte Arbeitsbedingungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Verletzungen durch wiederholte Belastung (RSI), psychosoziale Risiken (PSR)	Häufigkeit von Arbeitsunfällen	4,90 %	3,35 %	- 1,55 %
Innovationen für die Lebensqualität am Arbeitsplatz und das Wohlergehen der Mitarbeiter	7,8 / 10 (2025)	Verschlechterung des sozialen Klimas, Diskriminierung, Chancenungleichheit, Kündigungen und „innere Kündigungen“	Ergebnis der Umfrage zum Engagement	–	7,5 / 10	k. A.
	95 % (2025)		Jährliche Leistungsbewertung	–	90,6 % ^{(1) (2)}	k. A.
Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks	80 % (2030)	Risiko, zum Klimawandel beizutragen, Umweltverschmutzung, finanzielle Kosten und rechtliche Konsequenzen, zusätzliche Energiekosten	Recycling von Industrieabfällen	73,4 % ^{(3) (4)}	68,6 % ⁽⁵⁾	-4,8 %
			Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtstromverbrauch	12 % ⁽³⁾	13 % ⁽⁶⁾	1 %
	100 % (2030)		Produktionsstätten mit Zertifizierung nach ISO 14001	42 % ⁽⁷⁾	42 % ⁽⁷⁾	–
Förderung der Energieeffizienz	100 % (2030)	Risiko, durch die Produktion und Verwendung der Produkte der Gruppe zum Klimawandel beizutragen. Mangel an Rohstoffen, Nichtübereinstimmung von Komponenten und Dienstleistungen mit Normen und Gesetzen	Umsatz aus hergestellten Produktreihen, die von einem PEP abgedeckt sind	54,7 % ⁽⁸⁾	56,9 % ⁽⁸⁾	2,2 %
Sicherstellung des verantwortungsvollen Einkaufs	100 % (2030)	Soziale, ökologische und ethische Praktiken in der Lieferkette, die den Werten von SOCOMEC widersprechen	Anteil des Umsatzes, der auf Lieferanten entfällt, die den Verhaltenskodex unterzeichnet haben	84 % ⁽¹⁰⁾	93,7 % ⁽¹⁰⁾	6,2 %
	100 % (2025)		Wichtige Lieferanten, die von EcoVadis bewertet wurden	–	24 % ⁽⁹⁾	k. A.
Sicherstellung eines ethischen Geschäftsverhaltens: Pflege von Vertrauen und Transparenz in unseren Geschäftspartnerschaften	100 % (2025)	Korrupte Praktiken, Interessenkonflikte, Einflussnahme, wettbewerbswidrige Praktiken, Schmiergelder, Informationslecks	Mitarbeiter, die im Hinblick auf die Ethik- und Compliance-Politik geschult werden	81,2 % ⁽¹¹⁾	88,3 % ⁽¹¹⁾	7,13 %

(1) ohne Algodue, Boltswitch, CCS und Powersmiths

(2) ohne Produktpersonal

(3) ohne internationale Vertriebsgesellschaften

(4) ohne US-Produktionsstandort CCS

(5) ohne Vertriebsgesellschaften und Produktionsstätten CCS, Boltswitch und Gurgaon

(6) ohne Vertriebsgesellschaft in Boston (US)

(7) ohne französische Niederlassungen und internationale Vertriebsgesellschaften

(8) ohne CCS, Boltswitch, Powersmiths, Algodue, TCT (für diese Entitäten werden die Produkte der Marke SOCOMEC berücksichtigt)

(9) ohne Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths und TCT

(10) Lieferanten, die 85 % und 80 % des Umsatzes von SOCOMEC in den Jahren 2021 UND 2022 ABDECKEN

Unsere Ziele für 2025 – 2030

Unsere Transformationsprojekte im Rahmen unseres Strategiezyklus

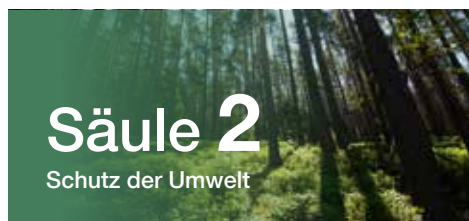
Unsere strategische Priorität „Nachhaltigkeit“ umfasst sieben Transformationsprojekte.



Durchführung einer jährlichen Umfrage zum Engagement, um das Zugehörigkeitsgefühl, das Wohlergehen und die Motivation unserer Mitarbeiter zu messen. Die Ergebnisse der Umfrage werden uns dabei helfen, einen Maßnahmenplan zur Verbesserung des Mitarbeiterengagements zu entwickeln und umzusetzen. Dies wird zu einer jährlichen Routine werden. So können wir unsere Fortschritte messen und unsere Prioritäten anpassen.
Ziel für 2025: Erreichen einer Punktzahl von 7,8/10 im Jahr 2025.

Stärkung unserer Politik der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. SOCOMEC fördert ein sicheres, integratives und faires Arbeitsumfeld für alle. Das Unternehmen achtet darauf, die Individualität jedes Einzelnen zu respektieren und bietet ein Arbeitsumfeld, in dem jeder Mitarbeiter sich frei äußern und handeln kann.

Ziel für 2023: Formalisierung der Politik der Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit (DEIB)



Aufbau und Überwachung unserer Strategie zur Verringerung des CO2-Ausstoßes, damit wir unseren ökologischen Fußabdruck reduzieren können. Im Jahr 2022 unterzog SOCOMEC die gesamte Gruppe einer CO2-Bilanzierung von Scope 1 bis 3. Die Ergebnisse dieser Analyse werden bei der Entwicklung unserer Niedrigemissionsstrategie für 2023 berücksichtigt.

Ziel für 2023: Identifizierung und Priorisierung der Maßnahmen, die notwendig sind, um unsere Ziele für die Reduzierung der CO2-Emissionen festlegen zu können.

Fortsetzung der Zertifizierung unserer Produktionsstandorte nach ISO 14 001. Der Zertifizierungsprozess zielt darauf ab, die Umwelleistung von SOCOMEC zu verbessern und die Umweltrisiken zu verringern. Bis heute haben 42 % unserer Produktionsstandorte sowie zwei Vertriebsgesellschaften diese Zertifizierung erhalten.

Ziel für 2030: Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach ISO 14 001.

Erhöhung der Anzahl der Produktreihen mit der Umweltdeklaration Product Environmental Profile (PEP).

Eine PEP-Deklaration ist der Umweltausweis eines Produkts, der auf einer Analyse seines Lebenszyklus gemäß der internationalen Norm ISO 14 040 basiert.

Ziel für 2030: Erstellung eines PEP-Ausweises für 100 % unserer aktiven Produktreihen.



Aufbau eines Netzwerks von Compliance-Beauftragten. Wir möchten durch entsprechend zuständige Mitarbeiter sicherstellen, dass unsere Ethik- und Compliance-Politik in allen unseren Entitäten ordnungsgemäß umgesetzt wird.

Ziel für 2023: Aufbau eines Netzwerks von Compliance-Beauftragten.

Bewertung der CSR-Leistung unserer Lieferanten. SOCOMEC möchte mit Lieferanten zusammenarbeiten, die sich aktiv für CSR einsetzen. Aus diesem Grund sind wir eine Partnerschaft mit der Ratingagentur EcoVadis eingegangen, um die CSR-Leistungen unserer Geschäftspartner zu bewerten.

Ziel für 2025: Sicherstellen, dass alle unsere Hauptlieferanten von EcoVadis bewertet werden.

Säule 1

Verpflichtung zum Wohlergehen
der Mitarbeiter



Säule 1

Die erste Säule unserer CSR-Strategie betrifft das Wohlergehen unserer Mitarbeiter und ist eine Priorität für die Gruppe. Zunächst einmal geht es um Gesundheit und Sicherheit. Durch Verfahren zur Prävention und zu Sicherheitsprüfungen sorgt SOCOMEC für ein sicheres und erfüllendes Arbeitsumfeld für alle.

Besondere Aufmerksamkeit wird außerdem dem Wohlergehen und der Lebensqualität am Arbeitsplatz gewidmet. SOCOMEC ist ein verantwortungsvoller Arbeitgeber, der zum Wohlergehen seiner Mitarbeiter beiträgt, indem er ihnen innovative Arbeitsbedingungen bietet und sie bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten unterstützt.

SOCOMECEC sorgt für ein integratives Arbeitsumfeld, das allen offen steht, und in dem die Individualität der Menschen respektiert und jede Form von Diskriminierung abgelehnt wird.

Inhalt

1.1 Förderung einer ausgeprägten Gesundheits- und Sicherheitskultur

MASSNAHME 1 Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit messen

MASSNAHME 2 Risiken am Arbeitsplatz bewerten und senken

1.2 Innovationen für die Lebensqualität am Arbeitsplatz und das Wohlergehen der Mitarbeiter

MASSNAHME 1 Stärkung des Engagements unserer Mitarbeiter und Förderung eines offenen internen Dialogs

MASSNAHME 2 Förderung von Innovationen für ein optimales Mitarbeitererlebnis

MASSNAHME 3 Branchenbestes Lern- und Entwicklungsangebot für Mitarbeiter schaffen

1.3 Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

MASSNAHME 1 Geschlechtergleichstellung innerhalb der gesamten Gruppe sicherstellen

MASSNAHME 2 Optimale Mitarbeitererfahrung und Zugehörigkeit durch strukturierten Onboarding-Prozess

1. Förderung einer ausgeprägten Gesundheits- und Sicherheitskultur

In Anbetracht der Art der Geschäftstätigkeit der Gruppe stellen manuelle oder mechanische Handhabungstätigkeiten, der Umgang mit Elektrizität sowie der Straßen- und Fahrzeugverkehr die wesentlichen Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit dar. Je nach Einrichtung der Standorte sind bei SOCOMEC außerdem Schutzmechanismen vorgesehen gegen chemische Risiken, Feuer, Risiken im Zusammenhang mit elektromagnetischen Feldern und Risiken im Zusammenhang mit Maschinen und Geräten.

Diese Risiken können zu Unfällen am Arbeitsplatz oder tätigkeitsbedingten Beeinträchtigung des Bewegungsapparats führen. Darüber hinaus können bestimmte Arbeitssituationen auch psychosoziale Risiken (PSR) mit sich bringen. SOCOMEC verfolgt hierbei einen dreiteiligen Ansatz zur Risikoprävention:

- Gründung, Entwicklung und Verbreitung einer Präventionskultur,
- Schaffung eines sicheren Umfelds und guter Arbeitsbedingungen durch die Kontrolle von Risiken am Arbeitsplatz,
- Analyse von Unfällen und gefährlichen Situationen und Umsetzung aller notwendigen Maßnahmen, um deren Häufigkeit und Schwere zu verringern.

SOCOMEC verpflichtet sich außerdem, im Geschäftsbetrieb sämtliche geltenden Vorschriften und Normen einzuhalten. Die Kennzahlen für die Häufigkeitsrate der Gruppe liegen unter dem Branchendurchschnitt. Die Möglichkeiten für weitere Verbesserungen werden ständig untersucht.

Politik und Leistung

Die im Jahr 2021 überarbeitete Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie der Gruppe beschreibt die Verpflichtungen von SOCOMEC zur Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter. Im Rahmen unseres kontinuierlichen Strebens nach einem „angenehmeren Leben bei der Arbeit“ ergreifen wir Maßnahmen, um jegliche Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern und allen Mitarbeitern das Arbeiten in einem günstigen und erfüllenden Umfeld zu ermöglichen.

Unsere Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie basiert auf der gemessenen Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit sowie der Bewertung von Risiken am Arbeitsplatz.

Wir verpflichten uns zu Folgendem:

- Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Entwicklung und Förderung einer Präventionskultur auf allen Ebenen des Unternehmens.
- Verankerung der Verantwortlichkeit für die Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auf den einzelnen Ebenen des Unternehmens.

- Bewertung der Risiken so weit wie möglich im Voraus und Ergreifen geeigneter Präventivmaßnahmen.
- Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter sowie Austausch von Best Practices zur Sicherheit.
- Aktualisierung, Verbreitung und Anwendung von Sicherheitsrichtlinien.
- Systematische Analyse von Unfällen und Beinaheunfällen, um zu verhindern, dass sie sich wiederholen.
- Verbesserung und Überwachung unserer Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit sowie Überwachung der Wirksamkeit der von uns getroffenen Maßnahmen.

SOCOMEC sorgt ebenso für die Sicherheit der Mitarbeiter von Dienstleistern und Subunternehmern an Produktionsstätten und Einsatzorten von SOCOMEC. Die Gruppe verlangt von ihren Subunternehmern und Besuchern, die örtlich geltenden Arbeitsverfahren zu befolgen, um Gesundheit und Sicherheit für sich selbst sowie für alle Kollegen zu gewährleisten.

Leistung

Wesentliche Ziele	Indikatoren	2021	2022	Abweichung
<ul style="list-style-type: none"> • Reduzierung der Unfallhäufigkeit um 30 % (Benchmark 2020) bis 2025 • Eliminierung schwerer Unfälle und Erreichen einer Rate von 0 bis 2030 	Häufigkeit von Arbeitsunfällen	4,90 %	3,35 %	-1,55 %

Governance

Die Gruppe erwartet von allen Personen, dass sie die Sicherheitsvorschriften strikt anwenden und einhalten sowie sich stets um Verbesserungen bemühen. Diese Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie gilt für alle Abteilungen und Standorte der Gruppe. Sie wird ständig angewandt und überwacht und ist Teil der Maßnahmenpläne, anhand derer jährlich die Prioritäten festgelegt werden.

Direktorium	<ul style="list-style-type: none"> Überwachen der Umsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie. Einbeziehen der Dimension Gesundheit und Sicherheit in die Bewertung der Leistung der Gruppe und in die Managementprozesse des Unternehmens.
Werkleiter	<ul style="list-style-type: none"> Erstellen des Gesundheits- und Sicherheitsplans für ihren jeweiligen Bereich in Zusammenarbeit mit den HSE-Koordinatoren. Sicherstellen, dass der Gesundheits- und Sicherheitsplan an jeweiligen Standort angewendet wird.
Manager	<ul style="list-style-type: none"> Einschätzen der für ihren Tätigkeitsbereich spezifischen Risiken und Gefahren und Sicherstellen, dass ihre Teams über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um ihre Arbeit sicher auszuführen. Anordnen einer Betriebsunterbrechung zum Ergreifen von Abhilfemaßnahmen bei Feststellung eines unkontrollierten Risikos.
Netzwerk von HSE- und CSR-Koordinatoren	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzen der strategischen Prioritäten der Richtlinien in Maßnahmen und Anwenden der Standards der Gruppe zur Bewertung der Risiken auf lokaler Ebene. Austauschen von Informationen über ‚Best Practices‘ und Feedback über verschiedene Diskussionsplattformen. Berücksichtigen von Gesundheits- und Sicherheitsaspekten bei Projekten und betrieblichen Abläufen. Informieren und Sensibilisieren der Mitarbeiter während des gesamten Jahresverlaufs. Anordnen einer Betriebsunterbrechung zum Ergreifen von Abhilfemaßnahmen bei Feststellung eines unkontrollierten Risikos.
Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung an der Risikoprävention, indem sie auf ihre eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer achten, Sicherheitsanweisungen befolgen und alle festgestellten gefährlichen Situationen, Vorfälle oder Beinaheunfälle melden.

Tools und Verfahren

Die Gruppe hält sich strikt an die regulatorischen Anforderungen und die Erwartungen ihrer verschiedenen Stakeholder. Die Einhaltung dieser Anforderungen basiert auf der vierteljährlichen Überwachung der regulatorischen Vorschriften und der Überwachung von Maßnahmenplänen in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Parteien.

Der Gesundheits- und Sicherheitsplan wird jährlich erstellt, umgesetzt, aktualisiert und an alle Mitarbeiter verteilt. Er basiert auf den oben aufgeführten Anforderungen sowie auf den festgestellten Risiken und Verbesserungsmöglichkeiten. Er dient der Festlegung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit von Menschen, Eigentum und Einrichtungen, zur Entwicklung einer Sicherheitskultur und zur Gewährleistung einer effektiven Kommunikation über die Ziele, geplanten Maßnahmen und Leistungen der Gruppe.

Um unsere Produktionsstandorte genauer beurteilen zu können, wurde ein Raster erstellt, das auf dem vom französischen Institut für Forschung und Sicherheit (INRS) entwickelten Modell basiert:

- Analyse von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Regelmäßige Inspektion und Wartung der Ausrüstung,
- Haltung des Unternehmens gegenüber Subunternehmern,
- Haltung des Unternehmens gegenüber Zeitarbeitern,
- Vorbereitung und Organisation der Arbeit,
- Gesundheit am Arbeitsplatz,
- Durchführung und Aktualisierung der Bewertung des Risikos am Arbeitsplatz (ORA) und des Maßnahmenplans,
- Lern- und Entwicklungs- sowie Qualifizierungsprogramm für Rettungs- und Erste-Hilfe-Kräfte,
- Zuständigkeiten, Kommunikation und Einbeziehung der Mitarbeiter,
- Vorbeugende Praktiken des Managements,
- Brandschutz,
- Allgemeiner Zustand der Gebäude.

Die notwendigen Maßnahmen und Korrekturen können anhand der folgenden Elemente schnell ermittelt werden:

- Kontinuierliche Messung der Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit,
- Regelmäßige HSE-Audits, die von den verschiedenen Abteilungen koordiniert werden. Auf diese Audits folgen Maßnahmenpläne, deren Fortschritt überwacht wird,
- Systematische Analyse von Unfällen, Zwischenfällen und gefährlichen Situationen,
- Durchführung regelmäßiger und nicht regelmäßiger Inspektionen von Infrastruktur und Ausrüstung.

Krisenmanagement-Verfahren: Identifizierung potenzieller Notfallsituationen und der entsprechenden Gegenmaßnahmen.

Die 11 Goldenen Regeln der Gruppe

Die wesentlichen Anforderungen sind in 11 Goldenen Regeln zusammengefasst:

- | | | |
|--|--|---|
| 1 Ich vergewissere mich vor jedem Einsatz, dass ich die erforderliche Genehmigung und Ausbildung habe. | 5 Ich halte meinen Arbeitsplatz sauber und aufgeräumt. | 9 Ich Sorge dafür, dass Notausgänge frei sind und Brandschutzausrüstung leicht zugänglich ist. |
| 2 Ich trage die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung (PSA). | 6 Ich melde Beinaheunfälle und gefährliche Situationen. | 10 Ich führe gefährliche Arbeiten nie allein und ohne Schutz aus. |
| 3 Ich vergewissere mich, dass die Ausrüstung, die ich benutze, in gutem Zustand ist und deaktiviere nicht die Sicherheitsvorrichtungen der Maschinen. | 7 Ich wende die Lockout- und Tagout-Verfahren unter allen Umständen an und befolge die Reihenfolge der Anweisungen. | 11 Ich halte mich an die Gesundheitsvorschriften im Sinne meiner eigenen Gesundheit und der meiner Kollegen. |
| 4 Ich halte mich an die Regeln für den Umgang mit Lasten und benutze die entsprechende Ausrüstung. | 8 Ich beachte die Verkehrsregeln innerhalb und außerhalb des Werksgeländes. | |

MASSNAHME 1 Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit messen und das Bewusstsein dafür schärfen

Kultur der Vorbeugung

Die Entwicklung einer Sicherheitskultur steht ganz oben auf dem Gesundheits- und Sicherheitsplan von SOCOMEC. Die Gruppe verlangt von ihren Subunternehmern und Besuchern, die örtlich geltenden Arbeitsverfahren zu befolgen, um ihre eigene Gesundheit und Sicherheit und die ihrer Kollegen zu gewährleisten.

Prävention von Unfällen und Beinaheunfällen bei der Arbeit

Beinaheunfälle sind immer eine Gelegenheit, den Schutz vor echten Unfällen fortzuentwickeln. SOCOMEC fordert deshalb alle auf, während der Tätigkeit festgestellte gefährliche Situationen zu melden.

Damit sollen u.a. der Meldeprozess unterstützt und die durchgeführten Maßnahmen transparenter gemacht werden. Dies trägt auch zur Verbesserung der Überwachung der Maßnahmen bei und stellt sicher, dass durch diese Maßnahmen Risiken beseitigen oder wenigstens so weit wie möglich gesenkt werden. Wir intensivieren dazu ständig die periodischen und nicht periodischen Kontrollen unserer Standorte.

Ziel für 2023

- Senkung der Unfallrate um 30 % bis 2025
- Senkung der Rate schwerer Unfälle, d. h. Unfälle, die zu Behinderungen oder tödlichen Verletzungen geführt haben oder hätten führen können, auf Null bis 2030

Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit

Socomec legt großen Wert auf das Sicherheitsbewusstsein und die Schulung seiner Mitarbeiter (intern entwickelte E-Learning-Kurse, Sicherheitsberichte, Kurznachrichten nach Meldung einer gefährlichen Situation, Aushang von Sicherheitsanweisungen usw.). Schulungsprogramme werden jährlich durchgeführt.

Insbesondere stellt die Gruppe sicher, dass jeder Mitarbeiter, der einer Arbeitsstation zugewiesen ist, ein ausreichendes Maß an Informationen und Schulungen zum Thema Sicherheit erhalten hat. Dies dient dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter sowie aller anderen Personen, die mit ihnen zusammenarbeiten.

SOCOMECE organisiert auch Kampagnen zur Gesundheitsaufklärung und Vorbeugung und bietet Mitarbeitern die Teilnahme an gemeinsamen Aktionen an.

So wurde am Hauptsitz von SOCOMEC ein Sicherheitsmonat organisiert, um Mitarbeiter für drei wichtige Initiativen zu motivieren:

- Am Hauptsitz von SOCOMEC in Benfeld fand eine Blutspendeaktion statt, an der fast 142 Mitarbeiter teilnahmen und insgesamt 116 Spenden gesammelt wurden. Diese Aktion war umso wichtiger, als die französische Blutspendeorganisation Etablissement Français du Sang zu dieser Zeit vor sehr niedrigen Blutvorräten warnte.

- Es wurde ein Workshop organisiert, um das Bewusstsein für Notfallmaßnahmen und die Verwendung eines Defibrillators zu schärfen, an dem etwa hundert Mitarbeiter teilnahmen. In dem von der Feuerwehr durchgeführten Workshop lernten die Teilnehmer, wie im Falle eines Herzstillstands eine Herzmassage durchgeführt und ein Defibrillator benutzt wird, da die ersten Minuten für das Überleben und die spätere Genesung der Opfer entscheidend sind.
- Zusätzlich gab es einen Tag zur Sensibilisierung für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, an dem Experten vor vielen Mitarbeitern über Themen wie den glykämischen Index, die Bedeutung des Blutdrucks sowie über Ernährung, Sport und Stressbewältigung sprachen.



Jedes Jahr organisiert die Produktionsstätte im indischen Gurgaon parallel zur indischen Nationalen Sicherheitswoche eine Woche zur Sensibilisierung für Gesundheit und Sicherheit. Im Rahmen dieser Veranstaltung können Mitarbeiter an Schulungen zu elektrischer Sicherheit, Erster Hilfe und Brandbekämpfung teilnehmen. Die Familien der Mitarbeiter sind ebenfalls zur Teilnahme eingeladen. Für die Veranstaltung im Jahr 2022 haben Kinder Plakate angefertigt, um das Bewusstsein für Sicherheit in ihren Alltagssituationen zu schärfen.

Das ganze Jahr über wird den Mitarbeitern Unterstützung zu bestimmten gesundheitlichen Themen angeboten: allgemeine Gesundheit, Zahngesundheit und Sehkraft. In einem Webinar konnten Mitarbeiter das Bewusstsein für herzbedingte Gesundheitsrisiken, Risikofaktoren und Symptome sowie für Mittel zur Prävention und Behandlung schärfen.

In unseren nordamerikanischen Betrieben werden jedes Jahr viele Mitarbeiter in Erster Hilfe geschult. Eine Arbeitsgruppe hat mit der Ausarbeitung eines formalen Sicherheitsprogramms begonnen, einschließlich der Definition von Indikatoren zur Messung der Fortschritte.

In Italien wurden ebenfalls mehrere Initiativen ergriffen: gesundheitsbezogene Schulungen, leichter Zugang zu ärztlichen Konsultationen zu erschwinglichen Preisen usw.

Einer unserer beiden Produktionsstandorte in China hat 1.000 Tage ohne einen Unfall mit anschließendem Arbeitsausfall erreicht.



Ziel für 2023

- Unser Ziel für das Jahr 2023 ist es, für alle Mitarbeiter der Gruppe zu sorgen. Wir werden daher weiterhin Sensibilisierungskampagnen in so vielen Tochtergesellschaften der Gruppe wie möglich durchführen und die Themen an die lokalen Belange und die Größe der Belegschaft anpassen.
- Ab 2023 muss an allen unseren Produktionsstandorten jährlich ein Sicherheitstag organisiert werden.
- Ab 2025 müssen Entitäten mit mehr als 20 Mitarbeitern mindestens drei Gesundheits- und Sicherheitsinitiativen pro Jahr durchführen.

MASSNAHME 2 Risiken am Arbeitsplatz bewerten und senken

Audits zur Bewertung von Risiken am Arbeitsplatz

Die Risiken am Arbeitsplatz werden regelmäßig neu bewertet. Dabei berücksichtigt werden die bestehenden Risiken in den Betrieben selbst sowie die Risiken, die durch die Tätigkeiten der Mitarbeiter entstehen, die zu anderen Arbeitsorten reisen müssen. An den Produktionsstandorten achtet SOCOMEC besonders auf chemische Risiken, Brandrisiken, Risiken in Verbindung mit elektromagnetischen Feldern sowie auf Risiken durch Maschinen und Anlagen.

Ziele

- Bis 2025 werden 100 % der Anlagen und Maschinen nach den Standards der Gruppe geprüft worden sein.
- Bis 2025 müssen 100 % der Produktionsstätten ihre Risikobewertungen jährlich durch regelmäßige Audits aktualisieren.

Analyse der Arbeitsplatzergonomie und Senkung des Risikos von Muskel-Skelett-Erkrankungen

Muskel-Skelett-Erkrankungen gehören zu den größten Risiken am Arbeitsplatz bei SOCOMEC. Unser Ziel ist es daher, manuelle Handhabungen und ungünstige Körperhaltungen so weit wie möglich zu vermeiden. Dadurch wollen wir Arbeitsunfällen und Krankheiten vorbeugen sowie Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Einschränkungen einen Arbeitsplatz ermöglichen. Die Ergonomie der Arbeitsplätze wurde an einigen Produktionsstandorten analysiert, und ein Verbesserungsplan zur Überwachung der Fortschritte wurde erstellt.

Mitarbeiter in der Produktion und in der Lieferkette an Standorten im Elsass können von einer Shiatsu-Behandlung profitieren. Außerdem werden Epicondylitis-Spangen zur Verfügung gestellt.

Seit 2022 testet SOCOMEC an seinen Standorten im Elsass den Einsatz von Exoskeletten, um das RSI-Risiko zu verringern. Die Tests werden im Jahr 2023 fortgesetzt. Wenn sich diese Hilfsmittel für unsere Tätigkeiten als geeignet erweisen, könnten sie eingesetzt werden, um Mitarbeiter bei bestimmten Handhabungen zu unterstützen und so die Belastung für den unteren Rücken und die oberen Gliedmaßen zu verringern.

Exoskelette sind motorgetriebene, am Körper getragene mechanische Strukturen, die Innovationen der Robotik nutzen, um den Menschen bei alltäglichen Aufgaben zu entlasten.

Zusätzlich zu diesen Tests nahmen 24 Mitarbeiter an Standorten im Elsass an einer RSI-Präventionsschulung teil. Das Ziel dieser Schulung ist:

- Muskel-Skelett-Erkrankungen und ihre Auswirkungen auf Mitarbeiter und Unternehmen verstehen;
- RSI-Risikofaktoren identifizieren und ihnen vorbeugen;

Ziele

- Die RSI-Präventionsschulung wird 2023 an Produktionsstandorten im Elsass für 36 Teilnehmer wiederholt.
- Bis 2025 muss jedes Jahr mindestens eine Arbeitsstation an unseren Produktionsstandorten ergonomisch verbessert werden.

- Einschränkungen eines bestimmten Arbeitsumfelds analysieren;
- Dehnungsübungen zur Regeneration lernen;
- die richtige Körperhaltung und Beckenbewegung gemäß den Anforderungen des Arbeitsumfelds erlernen.

Ein weiteres Beispiel für unsere Entschlossenheit, die Arbeitsergonomie zu verbessern, ist die Installation eines Krans an einer Produktionslinie an einem der beiden Produktionsstandorte in China zum Heben von Lasten mit mehr als 80 kg Gewicht.



Vorbeugung psychosozialer Risiken

Seit 2015 verfolgt SOCOMEC einen präventiven Ansatz zur Vorbeugung psychosozialer Risiken (PSR), um diese zu verringern und betroffene Mitarbeiter zu unterstützen. Der Ansatz ist in drei Schwerpunktbereiche unterteilt:

- Vermeidung von PSR an der Quelle, um sie zu reduzieren oder vollständig zu beseitigen,
- Sensibilisierung der Führungskräfte für die Erkennung von PSRs,
- schnelles Handeln bei kritischen Situationen.

Der Überwachungsausschuss für die Vereinbarung über psychosoziale Risiken (PSR) (Frankreich) trifft sich alle 6 Monate, um die Indikatoren zu prüfen und die Vereinbarung zu überwachen. Ein Verfahren wegen einer solchen Risikosituation kann von jedem Mitarbeiter sowie von Dritten eingeleitet werden, wenn sich dieser bzw. diese einer solchen Situation, die der Definition von Gewalt am Arbeitsplatz entspricht, selbst ausgesetzt sehen oder Zeuge davon sind.

Im Jahr 2022 wurde eine neue Vereinbarung über PSR mit aktualisierten Konzepten und Definitionen unterzeichnet. Im Anschluss daran erhielten die Führungskräfte in Frankreich eine obligatorische Schulung zur PSR-Prävention in einem E-Learning-Format. Sie sind bestens darauf vorbereitet, PSR-Situationen zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen.

Ziel

- Der Ausschuss hat sich vorgenommen, alle Mitarbeiter für diese Themen zu sensibilisieren.

2. Innovationen für die Lebensqualität am Arbeitsplatz und das Wohlergehen der Mitarbeiter

Für Unternehmen, die dem Wohlergehen der Mitarbeiter und dem Arbeitsumfeld keinen hohen Stellenwert einräumen, können sich viele negative Auswirkungen ergeben: Fachkräftemangel, Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, schlechte Kommunikation und Informationsverlust, schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Bereitschaft zum Zuhören, unzureichende Berücksichtigung der beruflichen Entwicklungswünsche usw.

Das ständige Streben nach einer guten „Quality of Working Life“ (QWL) ist ein integraler Bestandteil unserer strategischen Vision, weshalb wir uns eine Reihe von Zielen gesetzt haben:

1. Pflege des sozialen Dialogs und Stärken des Engagements unserer Mitarbeiter
2. Innovationen für ein optimales Mitarbeitererlebnis
3. Branchenbestes Lern- und Entwicklungsangebot für Mitarbeiter

Um einen QWL-Maßnahmenplan für die gesamte Gruppe zu definieren, analysierte die Personalabteilung bestehende QWL-Initiativen sowie solche, die innerhalb der Gruppe verbessert oder umgesetzt werden sollen.

Unternehmenspolitik und Leistung

SOCOMEC setzt sich für faire Arbeitsverträge ein, die diskriminierungslos allen Kulturen offen stehen. Dazu geht das Unternehmen folgende Verpflichtungen ein:

- **Schaffen von Arbeitsbeziehungen, die die Initiative und das Engagement der Mitarbeiter fördern:**
 - durch einen unterstützenden Führungsstil, der die Ausbildung von Beziehungsentelligenz fördert,
 - durch die ständige Verbesserung der Organisationen und Arbeitsmethoden,
 - durch die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg.
- **Entwicklung unserer Belegschaft durch die Maximierung ihrer Beschäftigungsfähigkeit:**
 - durch eine ehrgeizige Lern- und Entwicklungspolitik,
 - durch einen motivierenden Ansatz zum Kompetenzmanagement.

- **Respektieren der Menschen, ihrer Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Rechte, wo immer wir tätig sind:**
 - durch eine ehrgeizige Gesundheits- und Sicherheitspolitik,
 - durch den offenen und konstruktiven sozialen Dialog,
 - durch Chancengleichheit für alle Mitarbeiter.

QWL wird durch Maßnahmenpläne an allen unseren Standorten unterstützt, um den Mitarbeitern bestmögliche Bedingungen zu bieten. Dabei berücksichtigen wir die Ansprüche, die Kultur und die rechtlichen Möglichkeiten der einzelnen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist. Die QWL-Maßnahmen gehen Hand in Hand mit dem Streben nach einem Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben und der Aufrechterhaltung der betrieblichen Produktivität.

Leistung

Wesentliche Ziele	Indikatoren	2021	2022	Abweichung
• Erreichen einer Engagement-Rate, die über dem Benchmark-Median liegt: 7,8 von 10 im Jahr 2025	Score des Mitarbeiterengagements	–	7,5 / 10	k. A.
• Erreichen einer Erfüllungsrate von 95 % bis 2025	Erfüllung der jährlichen Leistungsbeurteilung (APAs)	–	90,6 % ⁽¹⁾	k. A.

(1) ohne Algodue, Boltswitch, CCS und Powersmiths, und ohne Produktionspersonal

Governance

Direktorium	<ul style="list-style-type: none"> Definieren der strategischen Prioritäten der Gruppe, einschließlich ihrer CSR-Strategie Monatliche Überprüfung durch das Direktorium
Personalabteilung (HR) (in Zusammenarbeit mit der CSR-Abteilung)	<ul style="list-style-type: none"> Vorschlagen und Umsetzen verschiedener CSR-Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf QWL Verwalten der Berichterstattung Koordinieren von HR-Aktivitäten und Netzwerk
Regionale HR-Manager	<ul style="list-style-type: none"> Verwalten der Umsetzung von Maßnahmen in den verschiedenen Entitäten
Lokale HR-Manager	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützen der Umsetzung vor Ort

In Frankreich führt ein gemeinsamer Ausschuss für die Qualität des Arbeitslebens Maßnahmen durch und trägt dadurch zur Verbesserung des Systems und/oder der Kommunikation bei.

MASSNAHME 1 Engagement unserer Mitarbeiter und offenen internen Dialog fördern

Onboarding-Prozess

Alle neu eingestellten Mitarbeiter durchlaufen einen systematischen Einarbeitungsprozess, das so genannte „On-Boarding Experience Programme“: In den ersten Monaten profitieren neue Mitarbeiter von Lern- und Entwicklungseinheiten (meist E-Learning), Meetings und Besuchen. Dadurch erwerben alle neuen Mitarbeiter das gleiche Grundwissen und können sich darauf einstellen, ein engagiertes Mitglied der Gruppe zu werden.

Nach einer pandemiebedingten zweijährigen Unterbrechung wurden die „Onboarding Days“ für Werkstudenten im Jahr 2022 wieder aufgenommen, einschließlich einer Präsentation über CSR. Die Aktion wird im Jahr 2023 für alle Mitarbeiter fortgesetzt.

Ziel für 2023

Der Onboarding-Prozess wird überprüft und eine Reihe von Maßnahmen werden ergriffen. Wir werden zum Beispiel neue Mitarbeiter mit einem neuen Set umweltfreundlicher Willkommenspakete begrüßen. Ein CSR-Modul ist ebenfalls in Vorbereitung und wird 2023 für neue Mitarbeiter verfügbar sein.

Umfrage zum Engagement

Im Jahr 2022 startete SOCOMEC die erste konzernweite Umfrage zum Mitarbeiter-Engagement, in der alle Mitarbeiter die Möglichkeit hatten, ihre Meinung zu einer Reihe von Themen zu äußern: Gesundheit und Wohlergehen, Transformation und Wandel, Vielfalt, Inklusion und Engagement. Die Ergebnisse der Umfrage werden uns dabei helfen, einen Maßnahmenplan zur Verbesserung des Mitarbeiter-Engagements zu entwickeln und umzusetzen.

Bis Ende September hatten 90 % der Mitarbeiter an der Umfrage teilgenommen und uns so ein klares Bild vermittelt von ihren Erfahrungen bezüglich der verschiedenen Faktoren, die zum Mitarbeiter-Engagement beitragen. Der spezifische Score für die Umfrage zum

Engagement liegt bei 7,5 von 10 Punkten und damit leicht über dem Durchschnitt vergleichbarer Unternehmen. Dies ist für eine erste konzernweite Umfrage zum Engagement sehr ermutigend.

SOCOMECE plant, diese Umfrage ab 2023 jedes Jahr durchzuführen, um die Auswirkungen der umgesetzten Maßnahmenpläne zu bewerten, Fortschritte zu messen und die Prioritäten entsprechend den Ergebnissen anzupassen.

Ziele für 2023 – 2025

Erreichen einer Engagement-Quote über dem Benchmark-Median

Top-Arbeitgeber

In diesem Jahr hat sich SOCOMEC zum ersten Mal verpflichtet, das Gütesiegel „Top Employer“ für die Qualität seiner HR-Praktiken und seinen Ansatz zur Qualität des Arbeitslebens anzustreben. Das internationale „Top Employers Institute“ zertifiziert Unternehmen, die sich verpflichten, ihren Mitarbeitern durch innovative, mitarbeiterzentrierte HR-Praktiken bestmögliche Arbeitsbedingungen zu bieten.



Als neuer Teilnehmer musste SOCOMEC einen strengen Zertifizierungsprozess durchlaufen, bei dem das HR-Team den Auditoren zahlreiche Fragen beantworten musste. Dieser Zertifizierungsprozess belegt unsere Entschlossenheit, unsere HR-Praktiken im Sinne der Mitarbeiter noch weiter auszugestalten. Die „Top Employer“-Zertifizierung wird unseren Betrieben in Frankreich für einen Zeitraum von 3 Jahren verliehen. Durch jährliche Verlängerungsaudits werden die Fortschritte der Maßnahmenpläne und die Verbesserung der Leistungsindikatoren überwacht.

Ziel ist es, einen Prozess zur Verbesserung unserer HR-Praktiken in den überwachten Bereichen einzuleiten. Dazu gehören QWL-Praktiken, Work/Life-Balance, Diversität, Inklusion und Nachhaltigkeit.

Ziele für 2023

Erlangen des Gütesiegels „Top Employer“, um unsere Personalpraktiken und die Qualität des Arbeitslebens aufrecht zu erhalten und kontinuierlich zu verbessern.

100 Jahre bedeutet 100 Herausforderungen!

Anlässlich des 100. Geburtstags der Gruppe bot das Start-Up OUILive eine Smartphone-App an, um die Mitarbeiter während der Festtage zum Mitmachen zu bewegen. 900 Mitarbeiter meldeten sich bei der App an und nahmen an einer Vielzahl von lustigen und sportlichen Herausforderungen teil. Die App wurde entwickelt, um eine Gruppendynamik auf internationaler Ebene durch spielerisches Lernen und kollaborative Funktionen zu schaffen.

Die Herausforderungen waren in fünf Zyklen unterteilt und standen das ganze Jahr über zur Verfügung. Alle gewonnenen Punkte wurden in eine Spende an die NGO *Electriciens sans Frontières* umgewandelt, mit der die Elektrifizierung eines Gesundheitszentrums und einer Schule in einem Dorf im Norden Madagaskars im Jahr 2023 finanziert werden soll.

Im Einklang mit der CSR-Politik von SOCOMEC befasste sich der 4. Zyklus „Get Committed“ mit dem Thema Nachhaltige Entwicklung und bot den Mitarbeitern die Möglichkeit, sich individuell und kollektiv für die Förderung von ökologischen und sozialen Praktiken zu engagieren. Diese achtwöchige Schlüsselveranstaltung drehte sich um 4 Themen: allgemeine Konzepte zur nachhaltigen Entwicklung, Mobilität, Vielfalt und ökologische Verantwortung.

Im Rahmen der Veranstaltung wurde am Standort Benfeld eine Global Compact-Konferenz organisiert, bei der die Global Compact-Initiative der Vereinten Nationen und die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung vorgestellt wurden. Fast hundert Mitarbeiter nahmen an der Konferenz teil und hatten so die Möglichkeit, mehr über diese seit beinahe 20 Jahren bestehende Verpflichtung zu erfahren.



Sozialer Dialog

SOCOMECEC pflegt einen regelmäßigen sozialen Dialog innerhalb allen Entitäten der Gruppe. Die Praktiken und Routinen können von Land zu Land unterschiedlich sein, je nach geltender Gesetzgebung. Sie sind jedoch alle darauf ausgerichtet, die Wünsche der Arbeitnehmer so umfassend wie möglich zu berücksichtigen.

Die Umfrage zum Engagement, die in allen Entitäten der Gruppe durchgeführt wurde, gibt unserem sozialen Dialog neuen Schwung. Indem wir Mitarbeitern die Möglichkeit gaben, ihre Erwartungen zum Ausdruck zu bringen, konnten wir auf Konzern-, Länder-, Standort- und sogar Abteilungsebene die wichtigsten Punkte („Störfaktoren“) identifizieren. Das hierzu verwendete System gewährleistet die Anonymität der Befragten. Ab 2023 werden die Manager und ihre Teams auf der Grundlage dieses Mitarbeiter-Feedbacks Maßnahmenpläne umsetzen. Die gemeinsame Ausarbeitung von Maßnahmenplänen und die Messung von Fortschritten und Ergebnissen ist ein sehr pragmatischer Weg, um in einen kontinuierlichen und konstruktiven sozialen Dialog herzustellen.

Für unsere Betriebe in Frankreich gibt es eine eher institutionelle Form, die auch durch die Engagement-Umfrage bestärkt wird. Dies betrifft den sozialen Dialog mit den Personalvertretungen.

Im Jahr 2022 wurden dreiundzwanzig Tarifverträge zu den Themen Arbeitszeit, Arbeits- und Karrieremanagement, sozialer Dialog, Gesundheit, Prämien und Work/Life-Balance unterzeichnet. SOCOMECEC entwickelt diese Themen zusammen mit den Sozialpartnern innerhalb des Unternehmens, um für die Mitarbeiter eine bestmögliche Work/Life-Balance zu erreichen.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von 70 % der Mitarbeiter der Gruppe werden durch mindestens einen Haustarifvertrag und/oder einen Branchentarifvertrag geregelt. Für die korrekte Interpretation dieses Indikators ist Folgendes zu beachten:

- Die Praxis der Unternehmens- und/oder Branchenvereinbarungen ist nicht in allen Ländern anwendbar,
- dieser Indikator wird nur für Entitäten der Gruppe mit mehr als 50 Mitarbeitern berechnet.

SOCOMECEC ist bestrebt, die kollektiven Bestrebungen zu berücksichtigen und den Dialog durch Personalvertretungsgremien und regelmäßige Abteilungsversammlungen zu fördern. Neuigkeiten über die Aktivitäten des Unternehmens werden regelmäßig veröffentlicht.

MASSNAHME 2 Förderung von Innovationen für ein optimales Mitarbeitererlebnis

SOCOMECEC SAS France fördert das Prinzip der partizipativen Erprobung bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden: technologische Mittel (Digitalisierung der Prozesse), Arbeitsorganisation (Telearbeit, gewählte Verbindung) und Arbeitszeiten (auch für Produktionsstätten). Bevor ein dauerhaftes System eingerichtet wird, werden Verhandlungen über eine Regelung der Erprobung geführt. So können die Mitarbeiter einbezogen und ihr Feedback berücksichtigt werden.

Telearbeit

Pandemiebedingt hat Telearbeit in den letzten 3 Jahren wesentlich an Bedeutung gewonnen, wobei die Vorteile und Grenzen dieser Form der Arbeitsorganisation deutlich sichtbar wurden. Im Jahr 2021 wurde für unsere Niederlassungen in Frankreich eine Vereinbarung über Telearbeit unterzeichnet, die es Mitarbeitern mit entsprechend geeigneten Aufgaben ermöglicht, 2 Tage pro Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Mitarbeiter erhalten für die Tage, an denen sie zu Hause arbeiten, eine Pauschale. Am Standort TCT wurde 2021 ebenfalls eine Vereinbarung über insgesamt 22 Tage Telearbeit pro Jahr unterzeichnet. Um den Mitarbeitern diese organisatorische Flexibilität zu ermöglichen, stellt SOCOMECEC eine leistungsfähige und moderne IT-Ausstattung bereit.

Andere Tochtergesellschaften haben diesen Ansatz ebenfalls eingeführt. Das Ziel ist es, allen Entitäten der Gruppe die Möglichkeit zu geben, diese Form der Arbeitsorganisation zu übernehmen und an ihre eigenen spezifischen Umstände anzupassen. Dazu gehören:

- Nordamerika, Asien und Italien (SICON). Mit Ausnahme des Produktionspersonals können die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit zwischen dem Arbeitsplatz und ihrer Wohnung aufteilen.
- Unsere europäischen Vertriebsniederlassungen, in denen Telearbeit zur Normalität geworden ist. So werden in vielen Fällen die Fahrten zu Kundenterminen optimiert und dabei stets die kollektive Effizienz gewährleistet.

Ziel für 2025

Diese Praxis wird in weiteren Entitäten bewertet, bevor sie auf Gruppenebene eingeführt wird.

Verbesserung der QWL an unseren Produktionsstandorten

An unseren Produktionsstandorten gibt es verschiedene Verfahren zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens (QWL) und zur Reduzierung von Fehlzeiten. Zu den Initiativen gehören:

- Strukturierter Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter (Onboarding-Tag, Sicherheitstraining, Onboarding-Broschüre, Onboarding-Programm),
- Berücksichtigung von Gesundheitszuständen,
- Sensibilisierung für Ergonomie und Vorbeugung des RSI-Risikos,
- Kontinuierliche Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze (angepasste Beleuchtung, Anti-Ermüdungsmatten, Luftabsaugung und -filterung, weniger Tragarbeit usw.),
- Organisation von Unterstützungsteams/Helplines,
- Förderung von Multi-Skilling,
- Pausen, die auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zugeschnitten sind,
- Interviews im Anschluss an Abwesenheitsphasen.

Neue Büros in Singapur für besseres Wohlbefinden

Die Büros in Singapur wurden renoviert und modernisiert, um das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Büroräume wurden nach ergonomischen Gesichtspunkten neu gestaltet, sie sind nun offener und modularer. Begegnungsbereiche regen zur Interaktion an, um die Zusammenarbeit und den Austausch von Ideen zu fördern. Alles wurde so konzipiert, dass sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Dazu gehören Gesprächsräume und privatere Bereiche, um ein angenehmes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen. Außerdem wurde ein Fitnessraum eingerichtet.

Schließlich tragen Raumgestaltung, Farben und Materialien dazu bei, ein innovatives und dynamisches Firmenimage zu vermitteln und die Mitarbeiter und Partner von SOCOMEC stolz und glücklich zu machen, für das Unternehmen zu arbeiten.

Andere bemerkenswerte Projekte betreffen die Entwicklung von Gebäuden, Büros und Arbeitsbereichen im Allgemeinen, wie zum Beispiel:

- das Entwicklungslabor in Italien,
- die neuen Räumlichkeiten in Mannheim.

Bei QWL geht es auch um soziale Interaktion und Geselligkeit. Im Jahr 2022 konnten verschiedene informelle Anlässe der Abteilungen wieder aufgenommen werden, z.B. das an einigen Standorten übliche jährliche Grillfest oder Weihnachtsfeiern.

Ziel für 2025

- Fertigstellung des neuen Betriebsrestaurants am Produktionsstandort Isola in Italien.
- Die schrittweise Einführung von Gebäudemanagementsystemen (BMS) als Teil unseres Energiesparprogramms, bekannt als Energy+ Plan.
- Neue Büros für unsere Lieferkette im Werk 2 in Benfeld, Frankreich.

Kultur und Sport

SOCOMEC fördert die sportlichen, kulturellen und künstlerischen Aktivitäten seiner Mitarbeiter. Der Sozial- und Wirtschaftsausschuss (SEC) unterstützt zahlreiche von Mitarbeitern geführte hausinterne Clubs: Sie können so ihren Hobbys außerhalb der Arbeitszeiten nachgehen, vor allem während der Mittagszeit bis 14 Uhr oder am Abend.

Kulturelle und sportliche Aktivitäten sollen Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen zusammenführen. Am Hauptsitz hat SOCOMEC das „Relais des Energies“ eingerichtet, ein Gebäude mit mehreren Räumen, in denen Sportbegeisterte, Musikliebhaber und Hobbygärtner ihren Leidenschaften frönen können.



MASSNAHME 3 Branchenbestes Lern- und Entwicklungsangebot für Mitarbeiter

SOCOMECEC ist ein internationaler Konzern, der Innovationen, Fachwissen und Kompetenzen fördert, um für seine Kunden einen Mehrwert zu schaffen.

Die Säule „Menschen“ beinhaltet die Bemühungen zur Gewinnung und Bindung von Talenten vor dem Hintergrund der angespannten Lage am Arbeitsmarkt. Die Identifizierung und Stärkung unserer wichtigsten fachlichen Fähigkeiten ist auch eine wichtige Priorität unserer Lern- und Entwicklungspolitik.

Lernen und Entwicklung

Berufliche Lern- und Entwicklungsprogramme sind ein wichtiges Mittel, um Mitarbeitern ein lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Bei SOCOMECEC sind Lernen und Entwicklung ein integraler Bestandteil der Personalstrategie für die Entwicklung von Fähigkeiten.

Das Learning Centre ist unser Lern- und Entwicklungszentrum. Die Aufgabe des Teams besteht darin, die Entwicklung der Fähigkeiten in der gesamten Gruppe durch Lern- und Entwicklungsprogramme zu unterstützen, um den Anforderungen unserer Arbeitsplätze und Tätigkeiten gerecht werden. Dieses von unserer Gemeinschaft von Ausbildern betriebene Netzwerk ist einer der Eckpfeiler unseres Angebots. Bei SOCOMECEC führen fast 150 Mitarbeiter in verschiedenen Teilen der Welt zusätzlich zu ihrem Tagesgeschäft Lern- und Entwicklungskurse durch. Sie sind über mehrere Regionen der Welt verteilt und spielen als Experten auf ihrem Fachgebiet und ihrer umfassenden Kenntnisse der für SOCOMECEC spezifischen Prozesse und Besonderheiten eine sehr wichtige Rolle.

Der Plan zur Kompetenzentwicklung ermöglicht es den Mitarbeitern, sich beruflich weiterzuentwickeln. Außerdem stärkt er die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens durch kontinuierliche Innovation. Unsere überwiegend technischen Berufe entwickeln sich ständig weiter. Damit unsere Mitarbeiter mit den Entwicklungen Schritt halten können, müssen wir sie schulen und ihnen die Möglichkeit geben, neue Fähigkeiten zu entwickeln.

Wir haben eine umfassende Lernstrategie entwickelt, die auf 4 Kernbereichen basiert:

1. Klare, arbeitsplatzbezogene Lern- und Entwicklungsprogramme: Diese reichen von ausschließlich technischen Ausbildungsmodulen bis hin zu Kursen im Bereich Business oder Management, in denen alle für eine solche Stelle erforderlichen Fähigkeiten entwickelt werden (Technik, Märkte, Tools, Verhaltensweisen usw.).
2. Neue Lehrmethoden: Übergang vom traditionellen Präsenzunterricht zu Mischformen aus digitalem und persönlichem Unterricht, aber auch Entwicklung neuer Möglichkeiten des Wissensaustauschs (partizipative „Serious Games“, virtuelle Kurse, Tutoring).
3. Der Lernende steht dabei in den Mittelpunkt: Dazu konzentrieren wir uns auf die Profile und Schlüsselkompetenzen und bewerten die Kompetenzen unserer Experten. Diese können sich so im Laufe des Jahres weiterentwickeln und sich selbständig weiterbilden. Dazu bieten wir ihnen benutzerfreundliche und qualitativ hochwertige digitale Lernumgebungen an, wobei sie gleichzeitig von ihren Managern bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen unterstützt werden (zumindest über die jährliche Leistungsbeurteilung und die jährlichen fachlichen Bewertungen).
4. Lernen und Entwicklung für alle: Bildungsangebote für alle und überall, d.h. in allen unseren Tochtergesellschaften und für alle unsere Mitarbeiter.

SCHLÜSSELZAHLEN

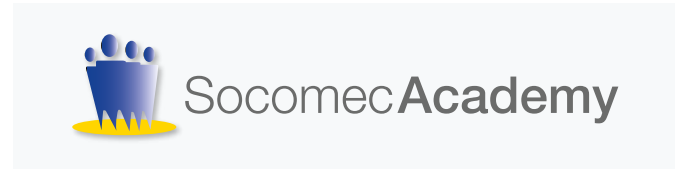
SCHLÜSSELZAHLEN		
ANZAHL DER STUNDEN FÜR LERNEN UND ENTWICKLUNG: 61.263	% DER PERSÖNLICHEN STUNDEN FÜR LERNEN UND ENTWICKLUNG/GESAMTZAHL DER STUNDEN: 76 %	DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL DER STUNDEN FÜR LERNEN UND ENTWICKLUNG PRO MITARBEITER: 12,7

SOCOMEAC Academy

Einige dieser E-Learning-Kurse sind obligatorisch, andere sind je nach den Interessen der Mitarbeiter frei wählbar. Da sich das Unternehmen dazu verpflichtet, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für alle anzubieten, wurde eine digitale Lernplattform für alle Mitarbeiter eingerichtet. Ein umfangreiches, breit gefächertes Kursangebot in mehreren Sprachen ermöglicht es jedem, sich in seinem eigenen Tempo weiterzuentwickeln (tätigkeitsbezogenes Lern- und Entwicklungsprogramm, Soft Skills, Sicherheit, usw.). Dabei macht die Anwendung „MyLearning“ das mobile Lernen noch einfacher. Im Rahmen der Umsetzung der neuen Strategie der Gruppe in diesem Jahr wurde ein E-Learning-Kurs auf der Plattform der

SOCOMEAC Academy eingeführt. Dieser erläutert unseren neuen strategischen Zyklus und ist außerdem Teil unseres Onboarding-Programms.

Im Jahr 2022 wurden konzernweit 14.508 Stunden digitales Lernen absolviert, was einem Durchschnitt von 4,6 Stunden pro Lernendem entspricht.



SOCOMEAC Leadership Development Programme

Die erste Veranstaltung zum SOCOMEAC Leadership Development Programme (SLDP) begann im November 2022. Dabei handelt es sich um ein jährliches Programm zur Entwicklung von Fähigkeiten, das den Mitarbeitern der Gruppe auf der Grundlage ihres Potenzials angeboten wird. Es ist ein echtes Sprungbrett für unsere Mitarbeiter und für unser Unternehmen. Ziel ist es, die nachhaltige Entwicklung von SOCOMEAC in Bezug auf die Fähigkeiten der Mitarbeiter und die Nachfolgeplanung zu gewährleisten, um für die Herausforderungen von morgen gut aufgestellt zu sein.

Im Einklang mit den Unternehmenswerten und dem Ziel, die Fähigkeiten der Mitarbeiter langfristig zu entwickeln, fördert SOCOMEAC mit diesem Programm die Entwicklung der Führungskräfte von morgen.

Es ist auch eine Möglichkeit, die Teilnehmer des Programms in unsere strategischen Entwicklungsprioritäten einzubinden, indem wir auf ihr Fachwissen und ihre Fähigkeiten aufbauen. Auf diese Weise geben wir ihrem Auftrag einen Sinn, ihrer Zukunft eine Vision und zollen ihrem Engagement Anerkennung.

Jährliche Leistungsbewertung

Die jährliche Leistungsbewertung (Annual Performance Appraisal, APA) ist ein konzernweites Pflichtverfahren für alle Mitarbeiter. Sie findet einmal im Jahr für Büroangestellte, Techniker, Vorgesetzte und Manager statt und alle 2 Jahre für Arbeiter. Sie ist für die administrativen Mitarbeiter über unser Personalinformationssystem digitalisiert und ist der Ausgangspunkt für die jährliche HR-Kampagne. CCS, Boltswitch, Powersmiths und Algodue sind noch nicht in unserem Personalinformationssystem erfasst, sie führen deshalb ihre APAs nach ihren eigenen Verfahren und Formaten durch. Sie werden bald in das Gruppensystem aufgenommen. Von Ende Juni bis Ende September wird eine APA-Zwischenkampagne organisiert, um die Fortschritte bei der Zielerreichung zu überprüfen. SOCOMEAC fördert dabei trotzdem das kontinuierliche Feedback zwischen Managern und Mitarbeitern.

Diese Phase der Leistungsbewertung ist ein wesentlicher Bestandteil des Personalmanagements bei SOCOMEAC. Die APA ermöglicht es, zu Beginn des Zyklus Ziele zu definieren und an dessen Ende eine Bewertung der

Zielerreichung, der Gesamtleistung, der Jahresereignisse, der Zusammenarbeit, der Arbeitsbelastung sowie etwaiger Mobilitätswünsche vorzunehmen und einen individuellen und kollektiven Entwicklungsplan zu erstellen. Die APA steht in direktem Zusammenhang mit dem Sammeln von Informationen über den Lern- und Entwicklungsbedarf und ermöglicht die Erstellung von Maßnahmenplänen zur Verbesserung der Fähigkeiten und des Wissens der Mitarbeiter. Darüber hinaus ist die Leistungsbewertung eng mit dem Karrieremanagement verknüpft, insbesondere über den „Talent Review“, und fließt außerdem in den Prozess der Gehaltsüberprüfung ein.

Ziel für 2023 – 2024

- Integration von CCS, Boltswitch und Powersmiths in das Personalinformationssystem der Gruppe, um einen einheitlichen Prozess und eine einheitliche Überwachung der APAs zu gewährleisten und eine qualitativ hochwertige HR-Unterstützung für die Mitarbeiter sicherzustellen.

Gespräch zur beruflichen Entwicklung

Im Jahr 2022 hat die Personalabteilung das Gespräch zur beruflichen Entwicklung für alle Mitarbeiter in Frankreich eingeführt.

Auf der Grundlage des französischen „Loi Avenir Professionnel“ (frei übersetzt: Gesetz über die berufliche Zukunft) wird das Gespräch zur beruflichen Entwicklung alle drei Jahre oder bei bestimmten Anlässen (z. B. bei der Rückkehr aus einer längeren Abwesenheit, einer Amtszeit usw.) angeboten. Es dient dazu, in Ruhe den beruflichen Werdegang des Mitarbeiters zu besprechen und dabei die beruflichen Perspektiven des Mitarbeiters mit der Entwicklungsstrategie des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Bisher war das Gespräch Teil der APA (jährliche Leistungsbeurteilung). Die Sozialpartner und die Unternehmensleitung wollten sie jedoch von der APA abgrenzen, die diese im Wesentlichen kurzfristig ausgerichtet ist und sich auf die Leistung des Mitarbeiters im zurückliegenden Jahr konzentriert. Die Betrachtung der beruflichen Entwicklung findet alle drei Jahre statt, um den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, über ihre mittel- und langfristigen Entwicklungsperspektiven nachzudenken. Dieser Prozess ist mit der Unternehmensstrategie verknüpft. Während seiner Ausführung ist das Vorhandensein unterstützender Ressourcen sichergestellt (Lernen + Entwicklung, Missionen, usw.).

Charta für berufliche Mobilität

Die Gewinnung und Bindung von Talenten ist eine wichtige strategische Priorität für SOCOMEC. Aus diesem Grund haben wir die interne Mobilität zu einem wichtigen Bestandteil unserer Personalpolitik gemacht, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber und die Loyalität unserer Mitarbeiter zu stärken. Im Jahr 2022 hat die Personalabteilung eine Charta der beruflichen Mobilität ausgearbeitet. Diese belegt die Entschlossenheit von SOCOMEC, die interne Mobilität zu fördern. Dazu definiert sie die wichtigsten Grundsätze und die Bedingungen für den Erfolg und die entsprechenden Verpflichtungen aller Beteiligten.

Interne Mobilität bedeutet den Wechsel von Mitarbeitern zwischen verschiedenen Positionen oder Gehaltsgruppen innerhalb eines Unternehmens oder Konzerns. Sie ermöglicht es Mitarbeitern, ihre Talente und ihr Fachwissen einzusetzen und gleichzeitig neue Fähigkeiten zu entwickeln. Dabei kann sie verschiedene Formen annehmen: vertikale, horizontale und geografische Mobilität.

Ziele für 2023

- Erstellung eines Lern- und Entwicklungskatalogs in unserem Intranet, um den Mitarbeitern den Zugang zu den angebotenen Programmen zu erleichtern und deren Sichtbarkeit zu verbessern.
- Lern- und Entwicklungsprogramm für Manager: Ab dem dritten Quartal 2023 wird über einen Zeitraum von drei Jahren ein konzernweites Lern- und Entwicklungsprogramm für alle Manager zur Verfügung gestellt. Ziel des Programms ist es, die Grundlagen für das Ansehen des Managements von SOCOMEC zu schaffen und die Entwicklung einer dauerhaften internationalen Gemeinschaft von Managern zu fördern. Da sich die Führungspraktiken und -erwartungen insbesondere nach der Corona-Pandemie weiterentwickelt haben, sollen die auf dem aktualisierten SOCOMEC-Führungsmodell basierenden Führungsprinzipien auf alle Führungskräfte angewandt werden. Das Programm zielt außerdem darauf ab, eine Gemeinschaft von Managern mit gemeinsamen Praktiken zu schaffen. Es ist auf 4 Eckpfeilern aufgebaut: (i) Authentizität als Manager, (ii) Inspirieren und Motivieren, (iii) Führungskompetenz und (iv) Leistungsmanagement.
- Einführung eines „Certificate of Joint Qualification in Metallurgy“ („Zertifikat einer gemeinsamen Qualifikation in Metallurgie“) für Kabelmonteure: Dieser Lern- und Entwicklungskurs beginnt im Februar und endet im September 2023. Kabelmonteure können hier ihre Fähigkeiten ausbauen und eine anerkannte Qualifikation erlangen, insbesondere im Bereich der Metallurgie. SOCOMEC verfolgt damit zwei Ziele: die berufliche Entwicklung seiner Mitarbeiter zu fördern und dem Fachkräftemangel in diesem Beruf zu begegnen.
- Organisieren eines „Career Development Day“ (Tag der beruflichen Entwicklung): Eine der Aufgaben des Unternehmens ist es, Schulungen und Unterstützung für die berufliche Entwicklung anzubieten. Ob durch Lernen oder Mobilität, die Entwicklung von Fähigkeiten ist ein strategischer Vorteil, um die berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen und sich auf die Arbeitsplätze der Zukunft vorzubereiten. Um auf die Erwartungen und Fragen seiner Mitarbeiter einzugehen, plant SOCOMEC die Organisation eines „Career Development Day“, an dem sowohl persönlich als auch per Fernzugriff teilgenommen werden kann.

3. Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Vielfalt und Integration sind ein wertvolles Gut für jedes Unternehmen. Wir bei SOCOMEC sind überzeugt, dass diese Werte Schlüsselfaktoren für ein besseres Verständnis der Komplexität unseres wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Umfelds sind. Diese Werte sind ein starker Motor für Kreativität, Innovation und, ganz allgemein, für die Gesamtleistung des Unternehmens. Das Bewusstsein der Mitarbeiter für Fragen der Gleichberechtigung zu schärfen und die Faktoren zu berücksichtigen, die das Zugehörigkeitsgefühl fördern, verlangt nach einem integrativen Umfeld, in dem sich jeder entfalten und von anderen lernen kann, während er gleichzeitig seine eigenen Fähigkeiten ausbaut.

Unternehmenspolitik und Leistung

SOCOMECE fördert ein sicheres, integratives und faires Arbeitsumfeld für alle. Dieses soll die Individualität jedes Einzelnen bewahren und eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der sich alle Mitarbeiter frei äußern und frei handeln können.

Die Gruppe verpflichtet sich uneingeschränkt für die Gleichstellung der Geschlechter in der Belegschaft. Diese Verpflichtung geht über das Geschlecht hinaus, denn SOCOMEC ist bestrebt, die Vielfalt und die gemischte Zusammensetzung seiner Teams zu fördern und die Integration und das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken.

Das Gleiche gilt für die Beschäftigung junger und älterer Menschen in Unternehmen sowie für die Einbeziehung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Wir glauben, dass Vielfalt ein Gewinn für SOCOMEC ist, und wir verpflichten uns, sie zu pflegen. Vielfalt ermöglicht es uns, die wachsende Komplexität unserer Umwelt mit viel größerer Einsicht zu erfassen.

SOCOMECE lehnt jede Form der Diskriminierung ab. Dazu gehören u.a. die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität, des Alters, einer Beeinträchtigung oder der Mitgliedschaft in einer politischen, gewerkschaftlichen oder religiösen Organisation.

Charta zur Personalgewinnung

Die Gruppe hat eine Charta erstellt, in der die ethischen und methodischen Grundsätze festgelegt sind, zu deren Einhaltung sich unsere Rekrutierungsteams sowie alle externen Parteien, die einen Rekrutierungsprozess ganz oder teilweise im Namen von SOCOMEC durchführen können, verpflichten: Auswahl der Bewerbungen, Bewertung der Kandidaten und Bearbeitung der Antworten usw.

Unsere Rekrutierungsteams sind in Antidiskriminierung geschult, insbesondere in der Bekämpfung von Vorurteilen, Stereotypen und kognitiver Voreingenommenheit.

Charta der Vielfalt

Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und uns damit zu einer freiwilligen Initiative verpflichtet, um konkrete Maßnahmen umzusetzen und durch innovative Praktiken Fortschritte zu erzielen. Über das Personalmanagement hinaus durchdringt das Prinzip der Vielfalt alle Aktivitäten der Organisation und bezieht alle Mitarbeiter und Partner mit ein. Ein integrativer Führungsstil, der individuelle Unterschiede als Hebel für Zusammenhalt und Wohlergehen am Arbeitsplatz respektiert, macht das Prinzip der Vielfalt zu einer der Triebfedern der wirtschaftlichen und sozialen Leistung eines Unternehmens.

Ziele für 2023

- Wir planen, unsere Verpflichtung zur Charta der Vielfalt im Jahr 2023 zu erneuern und einen Maßnahmenplan zu erstellen.
- Eine Politik der Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit (DEIB) wird derzeit formalisiert, um einen einheitlichen Ansatz zu gewährleisten. Sie wird es uns ermöglichen, die an allen Standorten des Unternehmens durchgeführten Maßnahmen zu bewerten und in einen konsolidierten Maßnahmenplan der Gruppe für 2025 zu überführen.
- Unser Ziel ist es, Maßnahmen zur Förderung der DEIB-Politik in der gesamten Gruppe umzusetzen. Die Prioritäten werden je nach Reifegrad und Möglichkeit der Durchführung von Initiativen vor Ort an unsere verschiedenen Entitäten angepasst, bevor wir uns über das Feedback austauschen.

Governance

Bei der Gestaltung der DEIB-Politik sowie in der täglichen Geschäftsführung spielen mehrere Stakeholder, einschließlich der Geschäftsleitung, eine wichtige Rolle. Der DEIB-Ansatz steht selbstverständlich ebenso im Einklang mit den Werten von SOCOMEC wie auch mit dem CSR-Pfeiler der neuen Strategie, die für die nächsten drei Jahre definiert und allen Mitarbeitern der Gruppe mitgeteilt wurde.

Die Personalabteilung empfiehlt konkrete Maßnahmen, um die DEIB-Politik zu koordinieren, ihren Zweck zu vermitteln und die erzielten Fortschritte zu nutzen. Dabei geht es um sehr spezifische Projekte wie die Personalpolitik in Bezug auf Einstellung, Kompetenzentwicklung, Vergütung, Lernen und Entwicklung sowie Inklusion.

Direktorium	<ul style="list-style-type: none"> • Definieren und Überwachen der Umsetzung der DEIB-Politik • Integrieren der Kernaspekte der DEIB-Politik in die Managementprozesse des Unternehmens
Abteilung Personalwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Einführen konkreter Maßnahmen zur Koordinierung der DEIB-Politik in Zusammenarbeit mit der CSR-Abteilung • Gewährleisten der Anwendung des DEIB-Plans am jeweiligen Standort • Sensibilisieren von Managern und Mitarbeitern für die DEIB durch Aktionen oder Lern- und Entwicklungsprogramme
Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährleisten der jederzeitigen Anwendung der DEIB-Politik in den jeweiligen Teams
HR-Netzwerke (lokal)	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzen und Anpassen der Maßnahmenpläne unter Berücksichtigung der Situation vor Ort und der lokalen rechtlichen und kulturellen Faktoren • Anwenden der Standards der Gruppe • Austauschen von und Bewerten der Auswirkungen von Aktionen

MASSNAHME 1 Geschlechtergleichstellung innerhalb der gesamten Gruppe sicherstellen

Frauen in Führungspositionen

Die Vertretung aller Geschlechter in den höchsten Führungspositionen der Gruppe wurde offiziell als ein Bereich mit erheblichem Verbesserungspotenzial identifiziert. Dies ist ein langfristiges Projekt, das eine sofortige Verpflichtung erfordert.

Unsere Mitarbeiter haben nicht nur Gymnasiasten zu einem Praktikum eingeladen, sondern sind auch auf junge Menschen zugegangen, um für Berufe in der Industrie und im Handwerk zu werben und um Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken.

SOCOMECEC hat Initiativen zur Sensibilisierung für Gleichstellung, Behinderung und Sexismus am Arbeitsplatz eingeführt. Auf diese Weise tragen wir zu einem Bewusstseinswandel bei, sowohl als Mitarbeiter als auch als Eltern. So ist zum Beispiel das SOCOMEC Leadership Development Programme gleichmäßig auf Männer und Frauen verteilt. Das Programm zielt darauf ab, durch die Förderung der Fähigkeiten der Teilnehmer zukünftige Führungskräfte für unsere Unternehmen zu gewinnen.

Integration von Frauen in technischen Berufen

Ein symbolischer und zugleich entscheidender Schritt ist getan: Frauen haben hochtechnische Positionen eingenommen, die bisher ausschließlich von Männern besetzt waren. Im Vereinigten Königreich gilt dies im Jahr 2022 auch für den Kundendienst für unsere USV-Systeme.

Ermöglicht wurde dies sowohl durch gesellschaftliche Veränderungen in Großbritannien, die junge Frauen in diese Ausbildungsprogramme einsteigen lassen, als auch durch die Offenheit von SOCOMEC für dieses Thema. Dieses Beispiel hat Vorbildcharakter.

Hierzu sind z.B. Partnerschaften mit Schulen wie in Deutschland und Belgien hilfreich.

Index für die Gleichstellung der Geschlechter

Im Jahr 2022 erreichte SOCOMEC SAS France einen Gleichstellungsindex von 87/100. Dieser Wert, der in den letzten 3 Jahren konstant geblieben ist, ist das Ergebnis einer angemessenen Handhabung von Gehältern, Beförderungen und Gehaltserhöhungen. Diese drei Punkte wurden unter dem Gesichtspunkt der Gendergerechtigkeit analysiert.

Auch wenn wir uns zu diesem ermutigenden Ergebnis beglückwünschen können, steht SOCOMEC noch immer vor einer Herausforderung, die trotz aller Entschlossenheit noch Zeit brauchen wird: Den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen, erfordert noch weitere Anstrengungen.

In Frankreich wurden in einer Vereinbarung 5 Kriterien für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter festgelegt:

- gleiche Vergütung für gleiche Leistung,
- Entwicklung einer Mischung von Arbeitsplätzen, insbesondere mit Maßnahmenplänen für die Einstellung von Mitarbeitern,
- Unterstützung der Elternschaft und Verbesserung der Work/Life-Balance (einschließlich einer obligatorischen Gehaltserhöhung für Mitarbeiter, die aus der Elternzeit zurückkehren),
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- gleichberechtigte Chancen bei Beförderungen.

Ziele für 2023

Halten des Gleichstellungsindex in Frankreich von 87/100 und, wenn möglich, Erreichen eines noch höheren Wertes.

Ziel für 2025

Erhöhen des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

MASSNAHME 2 Optimale Mitarbeitererfahrung und Zugehörigkeit durch strukturierten Onboarding-Prozess

SOCOMECE ist bestrebt, jedem Mitarbeiter die bestmöglichen Bedingungen für die Integration in das Unternehmen und das entsprechende Zugehörigkeitsgefühl zu bieten.

Einbindung junger Menschen

Socomec hat sich dazu verpflichtet, jüngere Generationen anzuziehen, um ein generationenübergreifendes Arbeiten zu fördern und Kreativität und Innovation innerhalb der Gruppe zu unterstützen. SOCOMEC SAS France ermutigt Menschen, vielversprechende berufliche Perspektiven in der Industrie zu entdecken:

- Organisation von Werksbesichtigungen für Sekundarschüler und Studenten,
- Präsentation vor Arbeitsplätzen für Schulen auf Recruiting-Foren und Messen,
- Praktikantenplätze (einschließlich Schnupper-Praktika und Praktika zur beruflichen Wiedereingliederung),
- In den letzten Jahren wurden Arbeits- und Studienprogramme entwickelt. SOCOMEC bleibt somit auch weiterhin der Ausbildung junger Menschen verpflichtet. In diesem Jahr ist SOCOMEC Sponsor des Jahrgangs 2022 – 2025 des Studiengangs Elektrotechnik am INSA Strasbourg (Nationales Institut für angewandte Wissenschaften).

SCHLÜSSELZAHLEN

156

PRAKTIKANTEN UND WERKSTUDENTEN,
DIE AM ENDE IHRER AUSBILDUNGSZEIT EINGESTELLT WURDEN

15

PRAKTIKA IN DEN JAHREN 2021 – 2022.

Glücklicher Auszubildender

Seit mehreren Jahren bietet SOCOMEC seinen Auszubildenden eine Bewertung ihrer Erfahrungen innerhalb der Gruppe mit Hilfe des Fragebogens „HappyIndex® Trainees“ an, der von dem Label ChooseMyCompany angeboten wird. Dieses Ranking zeichnet Unternehmen aus, die ihre Praktikanten und Werkstudenten herzlich willkommen heißen und sie unterstützen und betreuen.

Im Jahr 2022 wurde die Gruppe mit einer Gesamtbewertung von 4/5 und einer Rekord-Empfehlungsrate von 97,6 % in Frankreich zum 9. Mal in Folge mit dem Label „Happy Trainees“ ausgezeichnet.



Sicherstellen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen in Arbeit bleiben

Die Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen ist ebenfalls eines der Hauptanliegen der Gruppe, was sich in folgenden Punkten zeigt:

- Anpassung von Arbeitsplätzen, um Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen am Arbeitsplatz zu halten;
- Schaffen von barrierefreien Zugängen und Anpassungen nach den Vorgaben der Arbeitsmedizin;
- Bereitstellen von Epicondylitis-Spangen;
- Sensibilisieren für das Thema Beeinträchtigung und Unterstützen bei der Anerkennung einer Beeinträchtigung.

Vielfalt als Vorteil

Im Rahmen der CSR-Veranstaltung „100 Challenges“ war eine der Phasen der Förderung von Vielfalt gewidmet, um das Bewusstsein der Mitarbeiter dafür zu schärfen, dass Vielfalt eine wesentliche Stärke eines Teams ausmacht. Alle Formen von Vielfalt (Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft usw.) sind Vorteile, die die Optionen, Werte und Fähigkeiten der Mitarbeiter verbessern. Zur Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeiter wurde dieses Thema durch Foto- und Video-Challenges und ein Quiz mit zehn Fragen veranschaulicht.

Säule 2

Schutz der Umwelt



Säule 2

Der Schutz der Umwelt ist die zweite Säule unserer CSR-Strategie und unterstreicht die Entschlossenheit von SOCOMEC, den ökologischen Fußabdruck seiner Standorte und Aktivitäten zu verringern.

Dazu hat SOCOMEC die Berechnung seines CO₂-Fußabdrucks im Jahr 2022 in Auftrag gegeben, die die Scopes 1 bis 3 für die gesamte Gruppe berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigten verschiedene Stellschrauben, die priorisiert und in die CO₂-Strategie des Konzerns im Jahr 2023 aufgenommen werden.

SOCOMEC hat bereits ein Umweltmanagementkonzept eingeführt und setzt die verschiedenen Maßnahmen fort: Dies betrifft insbesondere die Zertifizierung nach ISO 14001 für alle Produktionsstandorte bis 2030, die Verringerung des Abfalls und die Steigerung der Recyclingrate sowie die Senkung des Energieverbrauchs. Die Ziele und Verpflichtungen von SOCOMEC wurden in neuen Umweltrichtlinien zusammengefasst, die 2022 veröffentlicht wurden.

Im Jahr 2022 kündigte SOCOMEC außerdem die Einführung der umweltgerechten Produktgestaltung an, die als „Ökodesign“ ein integraler Bestandteil der Umweltpolitik der Gruppe ist. Die Gruppe hat sich verpflichtet, den ökologischen Fußabdruck ihrer Produkte zu reduzieren. SOCOMEC-Produkte sind dementsprechend von Grund auf für eine längere Lebensdauer und höhere Energieeffizienz ausgelegt. Um die Kunden transparent über den ökologischen Fußabdruck zu informieren, erteilt SOCOMEC seit 2012 für seine Produkte Umweltdeklarationen (Product Environmental Profiles, PEP).

Inhalt

1. Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks

MASSNAHME 1 CO₂-Fußabdruck messen und verkleinern

MASSNAHME 2 ISO 14001-Zertifizierung für alle Produktionsstandorte

MASSNAHME 3 Reduzieren und Recyceln des innerhalb der Gruppe anfallenden Abfalls

MASSNAHME 4 Energieleistung unserer Werke verbessern

2. Steigerung der Energieeffizienz

MASSNAHME 1 Kunden effektive Lösungen zur Reduzierung ihres Energieverbrauchs anbieten

MASSNAHME 2 Ökologische Gestaltung unserer Produkte verbessern

MASSNAHME 3 Deklaration der Umweltauswirkungen unserer Produkte

1. Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks

Klimawandel, Umweltverschmutzung und Rückgang der Artenvielfalt stellen vielfältige Risiken dar. Inzwischen kennen wir das Ausmaß der Veränderungen, die notwendig sind, um unsere Ökosysteme zu erhalten. SOCOMEC hat sich deshalb zur Verkleinerung seines ökologischen Fußabdrucks verpflichtet. Dazu gehört eine Reihe wesentlicher Maßnahmen:

- Messen und Verkleinern des CO₂-Fußabdrucks,
- Zertifizieren aller Standort nach ISO 14 001,
- Reduzieren und Recyceln des innerhalb der Gruppe anfallenden Abfalls,
- Verbessern der Energieleistung unserer Werke,
- Anbieten effektiver Lösungen zur Reduzierung des Energieverbrauchs bei Kunden,
- Vorantreiben des Ökodesigns unserer Produkte und Anwenden der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in der Produktgestaltung.

Unternehmenspolitik und Leistung

Unsere 2022 aktualisierten Umweltrichtlinien zielen darauf ab, unseren ökologischen Fußabdruck und unseren CO₂-Ausstoß zu verringern. Dazu haben wir uns wie folgt verpflichtet:

- Einhalten der gesetzlichen und normativen Anforderungen in Bezug auf die Umwelt und, allgemeiner, auf eine nachhaltige Entwicklung,
- Verringern der Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt durch Ökodesign,
- Einführen eines wirksamen Umweltmanagementsystems,
- Optimieren des Energieverbrauchs an unseren Produktions- und Gewerbestandorten durch:
 - Priorisierung von Gebäuden mit hoher Energieleistung, Quellen erneuerbarer Energie und aller Energiesparmaßnahmen,
 - Bewusstseins-schaffung bei allen Mitarbeitern für die jedem Einzelnen zur Verfügung stehenden Maßnahmen in diesem Bereich,

- Strenges Management unseres Gewerbeabfalls durch:
 - Größtmögliche Reduzierung der Abfallmenge aller Fertigungsstätten,
 - Sammeln und Sortieren unseres Abfalls, Erhöhen der Rückgewinnungsrate,
- Sensibilisieren der Mitarbeiter für Umweltfragen und die Auswirkungen unserer Produkte auf die Umwelt.

Unsere Umweltleistung beruht auf strengen Umweltrichtlinien, die für alle Mitarbeiter an allen Standorten verbindlich sind. Diese Umweltrichtlinien werden innerhalb jeder Entität als Teil eines Maßnahmenplans zur Festlegung von Umweltzielen entwickelt und umgesetzt. Die Mitglieder des Direktoriums überwachen die Umsetzung der Umweltrichtlinien und verlangen von allen Beteiligten ein verantwortungsvolles Engagement.

Leistung

Strategische Priorität	Die wichtigsten Ziele für 2030	Indikatoren	2021	2022	Abweichung
• Recycling unserer Industrieabfälle	80 %	Abfallrecyclingquote	73,4 % ⁽¹⁾	68,6 % ⁽²⁾	-4,8 %
• Senken des Gesamtenergieverbrauchs und Erhöhen des Anteils der erneuerbaren Energien		Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtstromverbrauch	12 % ⁽³⁾	13 % ⁽⁴⁾	1 %
• Zertifizieren der Produktionsstandorte gem. ISO 14001	100 %	Rate der gem. ISO 14001 zertifizierten Produktionsstätten	42 % ⁽⁵⁾	42 % ⁽⁵⁾	-

(1) ohne internationale Vertriebsgesellschaften und ohne US-Produktionsstandort CCS

(2) ohne Vertriebsgesellschaften und Produktionsstätten CCS, Boltswich und Gurgaon

(3) ohne internationale Vertriebsgesellschaften

(4) ohne Vertriebsgesellschaft in Boston (US)

(5) ohne französische Niederlassungen und internationale Vertriebsgesellschaften

Governance unserer Low-Carbon-Strategie

<p>Klima-Lenkungsausschuss (CSC) Mitglieder: CEO Stellvertretender CEO Finanzdirektor Gebäude- und Facility-Manager Leiter Personalwesen Kommunikations- und CSR-Manager Vertriebsleiter Leiter Produkte und Angebote Produktionsleiter Logistik-Manager Einkaufs-Manager</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definieren des allgemeinen Ansatzes zum Umweltschutz • Genehmigen der vom CSR-Team vorgeschlagenen Umweltstrategie, Richtlinien, Maßnahmenpläne und Ziele sowie deren Abstimmung mit der Gesamtstrategie der Gruppe
<p>Projektkoordinator CSR-Manager und dessen Team</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinieren der CO₂-Bilanzierung und des Entwurfs der Strategie zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes in Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern
<p>Arbeitsgruppe 10 Projektleiter, die für die Datenerfassung und die verschiedenen Maßnahmenpläne zuständig sind</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen der Datenerhebung • Hilfe bei der Ausarbeitung des Maßnahmenplans • Gewährleisten der operativen Überwachung der Projektdurchführung
<p>Gebietsmanager</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erleichtern der Mobilisierung von Mitarbeitern und deren Einbindung in das Projekt • Verfolgen der Teamziele
<p>Team von Beratern für Strategie zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einbringen ihres Fachwissens in die Diskussion • Unterstützen bei der Entwicklung einer Klimastrategie

MASSNAHME 1 CO2-Fußabdruck messen und verkleinern

Klimastrategie

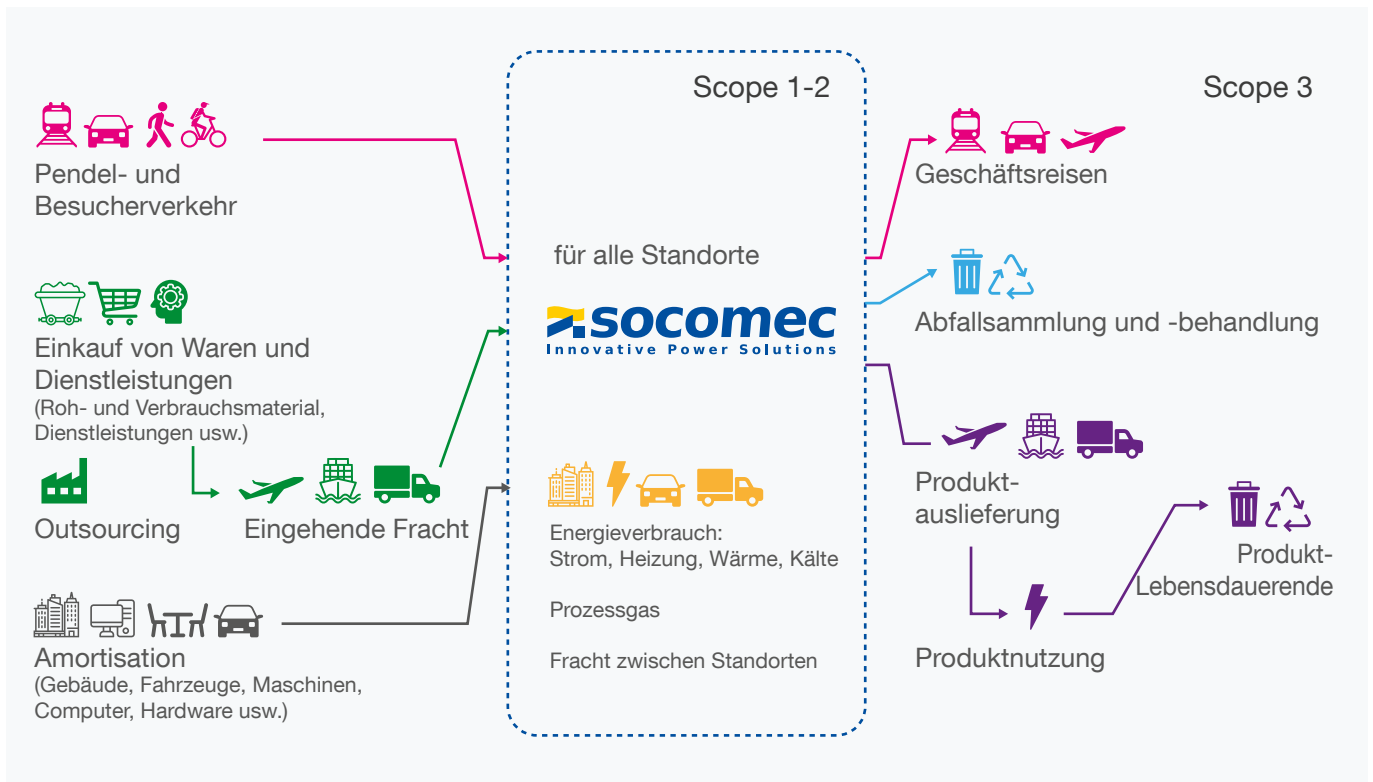
Als Anbieter von elektrischer Ausrüstung sind wir uns unserer Verantwortung für die Umwelt bewusst und haben unsere Umweltinitiativen seit einigen Jahren kontinuierlich erweitert. Im Jahr 2022 haben wir konzernweit eine CO2-Bilanzierung durchgeführt, die alle 3 Scopes abdeckt. Auf diese Weise erhielten wir einen Gesamtüberblick über unsere Treibhausgasemissionen (THG). Durch die Messung unseres CO2-Fußabdrucks werden wir in der Lage sein, im Jahr 2023 einen Plan zur Reduzierung unseres CO2-Ausstoßes zu erstellen, der mit dem Pariser Abkommen in Einklang steht.

Überblick über unseren CO2-Fußabdruck

Um eine solide und nachhaltige Strategie zur Reduzierung des CO2-Ausstoßes umzusetzen, hat sich die Gruppe für die Benchmarking-Methode Assessing Low Carbon Transition® (ACT) entschieden, die von der französischen Umwelt- und Energiebehörde ADEME entwickelt wurde. Das ACT-Programm gibt Unternehmen Instrumente an die Hand, mit denen sie ihren Übergang in eine kohlenstoffarme Wirtschaft steuern und überwachen können. Zwischen Mai und November 2022 hat SOCOMEC mit Unterstützung eines Unternehmens von Klimaexperten seine Treibhausgasemissionen in der gesamten Wertschöpfungskette gemessen. Als Bezugszeitraum für die Berechnung dieses Fußabdrucks wurde das Jahr 2021 gewählt, was einem repräsentativen Jahr unserer Geschäftstätigkeit entspricht.

In dieser Berechnung enthalten sind die Emissionen im Zusammenhang mit den folgenden Tätigkeiten:

- Einkauf von Waren und Dienstleistungen
- Wirtschaftsgüter
- Energieverbrauch
- Güterverkehr (eingehender, interner und ausgehender)
- Erzeugter Abfall
- Nutzung unserer Produkte durch Kunden
- Lebensdauerende der Produkte
- Geschäftsreisen
- Pendelverkehr



Im Jahr 2021 verursachte die Geschäftstätigkeit von SOCOMEC Emissionen in Höhe von 1.727.000 Tonnen CO₂-Äquivalent.

Aufschlüsselung unserer Treibhausgasemissionen:

- Scope 1: 2,236 MtCO₂e
- Scope 2: 2,750 MtCO₂e
- Scope 3: 1,721 MtCO₂e

Infolgedessen werden Anfang 2023 Arbeitsgruppen eingerichtet, um Kohlenstoffreduktionsziele festzulegen und eine Strategie zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes im Einklang mit dem Pariser Abkommen zu entwickeln.

Ziele für 2023

Aufbau einer Strategie zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes der Gruppe nach der „Step by Step“-Methodik der internationalen und von der französischen Agentur für ökologischen Wandel ADEME mitbegründeten ACT-Initiative (langfristige Vision und Maßnahmenplan).

Schärfen des Bewusstseins für Klimathemen

In diesem Jahr haben wir zum ersten Mal einen „Climate Fresk“-Workshop mit Mitgliedern des Executive-Ausschusses, CSR-Koordinatoren und Abteilungsleitern veranstaltet. Ein zweiter Workshop wurde für die Verkaufsabteilung organisiert.

zwischen den verschiedenen Komponenten des Klimawandels besser zu verstehen. Der Workshop umfasst eine Diskussions-, eine Kreativ- und eine Nachbesprechungsphase, um gemeinsam über Lösungen zur Bekämpfung des Klimawandels nachzudenken.

Der „Climate Fresk“ ist ein freizeitorientierter, kollektiver Workshop, der uns helfen soll, Klimafragen und insbesondere die Ursache-Folge-Beziehungen



Mobilitätsplan

Der Arbeitsweg ist einer der Hauptverursacher von CO₂-Emissionen in unserem Unternehmen. Die Gruppe möchte ihrer Mobilitätspolitik mehr Nachdruck verleihen, indem sie die Mitarbeiter für umweltfreundlichere Verkehrsmittel sensibilisiert, um so die mobilitätsbedingten CO₂-Emissionen zu senken.

SCHLÜSSELZAHLEN

AUF SANFTE ODER AKTIVE MOBILITÄT
ENTFALLEN
17,1 %
DER ZURÜCKGELEGTEN KILOMETER.

24 %
DER ARBEITNEHMER NUTZEN EINE FORM
DER SANFTEN (ODER AKTIVEN) MOBILITÄT
FÜR DEN WEG ZUR ARBEIT.

IN TUNESIEN GILT DIES FÜR
78 %
DER MITARBEITER.

Umfrage zur Mobilität

Im Rahmen des Bestrebens zur Senkung des CO₂-Ausstoßes hat SOCOMEC im Jahr 2022 seine erste konzernweite Umfrage zum Pendelverhalten der Mitarbeiter durchgeführt. Die Teilnahme betrug mehr als 80 %. Anhand der mit einem einfachen Fragebogen ermittelten Ergebnisse wurden Bereiche ermittelt, in denen Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitswegs und zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes ergriffen werden können.

Im Rahmen der CSR-Komponente der „100 Herausforderungen“, die anlässlich des hundertjährigen Bestehens von SOCOMEC organisiert wurden, war das Thema Mobilität einer der Höhepunkte der Veranstaltung. Ziel war es, Mitarbeiter durch Quizfragen und Foto- und Video-Challenges zu sensibilisieren und dabei zu ermutigen, Alternativen zum eigenen Auto zu nutzen.

Neue Dienstwagen-Politik

SOCOMEC hat eine neue Politik zur Förderung emissionsarme Fahrzeuge (vollelektrische Fahrzeuge oder Plug-In-Hybridfahrzeuge) für Mitarbeiter mit Firmenwagen eingeführt. In diesem Jahr wurde das Budget für Firmenwagen in Frankreich um 25 % für emissionsarme Fahrzeuge erhöht. Im Jahr 2022 waren 67 % der Fahrzeuge, die über einen Leasingvertrag mit Kaufoption bestellt wurden, Elektro- oder Hybridfahrzeuge.

Ziel

Den Ergebnissen der CO₂-Bilanzierung entsprechend werden Arbeitsgruppen gebildet, die einen Maßnahmenplan zur Verringerung der reisebedingten Treibhausgasemissionen erarbeiten sollen.

Im Jahr 2023 wird einer der CSR-Höhepunkte dem Thema Mobilität gewidmet sein. Dazu wird es Veranstaltungen geben wie den unternehmensübergreifenden Wettbewerb „Alternative Mobilität für den Arbeitsweg“, der die Nutzung von Fahrrädern und anderen Formen der sanften Mobilität fördert. In diesem Jahr wollen wir diese Initiative auch auf andere Tochtergesellschaften der Gruppe ausweiten und bewährte Praktiken im Bereich der Ökomobilität in den verschiedenen Ländern, in denen wir tätig sind, umsetzen.

MASSNAHME 2 ISO 14001-Zertifizierung für alle Produktionsstandorte

Durch die Zertifizierung will SOCOMEC eine strenge Umweltpolitik an seinen Produktionsstandorten aufrechterhalten, um deren Umweltleistung zu verbessern und Umweltrisiken zu verringern. Dieses Ziel ist eines der Transformationsprojekte der Gruppe.

SOCOMEC hat sich zum Ziel gesetzt, 100 % seiner Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zu zertifizieren.

Bis heute haben 42 % unserer Produktionsstandorte sowie zwei Vertriebsgesellschaften diese Zertifizierung erhalten. Die Standorte werden jährlich geprüft und sind verpflichtet, ihre Umweltrisiken zu bewerten und eine Strategie zu deren Bewältigung umzusetzen. Hierbei werden u.a. folgende Bereiche untersucht: Energieverbrauch, Abfallproduktion, CO₂-Ausstoß.

Seit 2022 bereitet sich unser Produktionsstandort in Indien auf die Zertifizierung im Jahr 2023 vor. Diese Initiative wird es SOCOMEC Indien ermöglichen, sich an den Zielen der Gruppe für nachhaltige Entwicklung auszurichten, die Erwartungen seiner Kunden zu erfüllen und mehr Maßnahmen zu Umweltfragen am Standort zu fördern. Der Standort konzentriert sich insbesondere auf die Verbesserung seiner Leistungen in den Bereichen Energieeffizienz und Abfallmanagement. Einer der für den Standort ermittelten Schlüsselindikatoren ist die Messung des CO₂-Fußabdrucks und die Überwachung der damit verbundenen Maßnahmen zu dessen Reduzierung.

Zusätzlich zu ISO 14001 sind 75 % der SOCOMEC-Produktionsstätten nach ISO 9001 zertifiziert. Ein Produktionsstandort in Frankreich ist nach ISO 50001 zertifiziert.

Ziel für 2030

SOCOMEC strebt an, bis 2030 für alle seine Produktionsstandorte die Zertifizierung nach ISO 14001 zu erhalten.

MASSNAHME 3 Reduzieren und Recyceln des innerhalb der Gruppe anfallenden Abfalls

SOCOMECEC will bis 2030 den Anteil der recycelten Industrieabfälle erhöhen. SOCOMECEC verpflichtet sich daher wie folgt:

- Sammeln und Sortieren der Abfälle und Erhöhung der Recyclingquote. Überwachung des Abfallaufkommens an allen unseren Produktionsstandorten mit dem Ziel, die Abfallmenge so weit wie möglich zu reduzieren.
- Förderung der Verwertung von Bioabfällen aus einigen Betriebsrestaurants für Energie und Dünger mit Hilfe lokaler Dienstleister. An einigen unserer europäischen Produktionsstandorte wird dies bereits praktiziert.

Abfälle werden sortiert, sobald sie anfallen, und bis zum Abtransport in speziellen Behältern gelagert. Sie werden von Fachbetrieben abgeholt, gesammelt und weiterverarbeitet.

Das Abfallmanagement wird bei Vor-Ort-Audits an den Produktionsstandorten überprüft. Die Mitarbeiter an unseren Produktionsstandorten sind sich der Bedeutung der Abfalltrennung schon seit vielen Jahren bewusst. Die von SOCOMECEC produzierten Industrieabfälle werden gemäß den geltenden Vorschriften und Praktiken gelagert, entsorgt und recycelt.

Die Gruppe stellt sicher, dass der Transport von gefährlichen Abfällen keine Umweltgefahr darstellt. Zu diesem Zweck wird jeder Abtransport von gefährlichen Abfällen von unseren Standorten im Elsass kontrolliert. Jedes Jahr führen wir Maßnahmen zur Behandlung aller Arten von Abfällen durch.

Genauer betrachtet: Bleisäure- und Lithium-Ionen-Batterien

Die Batterien, für die SOCOMECEC verantwortlich ist, werden gemäß den geltenden Vorschriften in Zentren aufbereitet und recycelt, die über geeignete Einrichtungen zur Verhinderung von Umweltauswirkungen verfügen.

Einige unserer Produkte enthalten Lithium-Ionen-Batterien, die eine hohe Energiedichte, eine lange Lebensdauer und einen geringeren Kühlbedarf aufweisen.

Ihre Herstellung hat Auswirkungen auf die Umwelt, allerdings kann im Rahmen der Energiewende auf ihren Einsatz noch nicht verzichtet werden, da erneuerbare Energien (insbesondere Solar- und Windkraft) nicht kontinuierlich zur Verfügung stehen.

MASSNAHME 4 Energieleistung unserer Werke verbessern

Herausforderungen im Energiebereich

Socomec hat sich zum Umbau zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft verpflichtet: Die Gruppe fördert den Bau von Gebäuden mit hoher Energieeffizienz, erneuerbare Energiequellen und alle Initiativen zur Energieeinsparung.

Die Gruppe will die großen ökologischen Herausforderungen von morgen nicht nur angehen, sondern auch vorwegnehmen. Dazu gehören:

- der immer schneller voranschreitende Klimawandel und die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen;
- das Risiko von Stromausfällen, die die Geschäftskontinuität beeinträchtigen könnten;
- der starke Anstieg der Energiekosten (Prognosen gehen von einer Verachtfachung der Energiekosten für Unternehmen in Europa bis 2023 aus);
- regulatorische Änderungen und der Energiesparplan der französischen Regierung.

Die Verbesserung der Energieeffizienz ist ebenfalls ein zentraler Bestandteil unseres Produktangebots.

Deshalb sind alle neuen Gebäude auf eine hohe Energieeffizienz ausgelegt: Sie erfüllen die Kriterien zur Senkung des Energieverbrauchs.

Gleichzeitig arbeitet SOCOMECEC an der Modernisierung seiner Bestandsgebäude, damit auch sie die Umweltkriterien erfüllen.

Die Gruppe installiert Zähler zur Überwachung des Verbrauch in Echtzeit, um durch entsprechende Anpassungen den Gesamtstromverbrauch senken zu können.

Außerdem sind drei unserer Produktionsstandorte in Frankreich und Italien mit Photovoltaikanlagen ausgestattet. Die so gewonnene Energie wird entweder selbst verbraucht oder ins Netz gespeist. Darüber hinaus haben einer unserer französischen Produktionsstandorte und einige unserer Vertriebstöchter in Europa Verträge über Ökostrom unterzeichnet.



Der Energie+ Plan

Um die Energiekrise zu bewältigen und die Energiewende zu beschleunigen, hat SOCOMEC im Jahr 2022 den Energy+ Plan ins Leben gerufen. Er definiert und fördert die Umsetzung von Maßnahmenplänen zur Reduzierung des Energieverbrauchs.

In den Jahren 2022 und 2023 wird sich der Energy+ Plan auf europäische Produktionsstandorte konzentrieren. Im Laufe des Projekts wird der Energy+ Plan dann auf europäische Vertriebsgesellschaften ausgeweitet. Um die Herausforderungen der Energiewende zu meistern, stützen wir uns auf die Dienstleistungen von E'nergys, einer Tochtergesellschaft der SOCOMEC Holding.

Stellungnahme des Sachverständigen

„E'nergys bietet seinen Kunden praktische Lösungen für den Übergang zu einer umweltfreundlicheren und energieeffizienteren Zukunft, indem wir ihnen eine komplette Wertschöpfungskette anbieten: von der Prüfung und Beratung bis hin zum Engineering und einer ganzen Reihe von integrierten, finanzierten Lösungen. Das ist die Expertenrolle, die wir im Energy+ Plan einnehmen: Wir unterstützen SOCOMEC bei all seinen Projekten. Wir sind für die Analyse des Energieverbrauchs verantwortlich und fungieren als bevorzugter Partner von SOCOMEC bei der Definition und Umsetzung von Lösungen, wie z. B. Gebäudemanagementsystemen, Photovoltaik- und Geothermieanlagen.“

Louis Steyert, geschäftsführender Direktor von E'nergys

Governance des Energy+ Plan

Lenkungsausschuss Energy+ Plan Mitglieder: CEO Abteilungen Produktion, Einkauf, Personalwesen, Kommunikation und CSR Gebäude und Facility-Manager Allgemeine Verwaltung Externer Berater (E'nergys)	<ul style="list-style-type: none"> Genehmigen von Auswahlen/Entscheidungen Überwachen von Maßnahmenplänen
Projektteams	<ul style="list-style-type: none"> Verwalten von sieben kurz- und langfristigen Projekten (Eigenerzeugung, Gebäude, Energieeinsparung, Einkauf usw.)
Energy+ Botschafter Lokale Kontaktpersonen	<ul style="list-style-type: none"> Sicherstellen, dass die von den Projektteams beschlossenen Maßnahmen ordnungsgemäß umgesetzt werden, Überwachen der Energieleistungsindikatoren Berichten über die in ihrem Bereich aufgetretenen Schwierigkeiten

Nach einer Analyse der verfügbaren Lösungen hat SOCOMEC mit Unterstützung von E'nergys sieben Projekte ausgearbeitet, die in Sofortmaßnahmen sowie mittel- und langfristige Projekte unterteilt sind. Die Analyse wurde durch die 95 Vorschläge aufgewertet, die von den Arbeitnehmern in den betroffenen Bereichen in einen Kasten für Verbesserungsvorschläge eingeworfen worden waren. SOCOMEC hat dementsprechend drei wesentliche Hebel identifiziert:

- Weniger verbrauchen: Dieser Hebel umfasst sowohl technische Maßnahmen als auch Maßnahmen, die darauf abzielen, das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter zu fördern, sich für weitere Energieeinsparungen einzusetzen. Im Einzelnen wurden die folgenden drei Elemente ausgewählt:
 - Kontrolle des Energieverbrauchs mit Hilfe von Gebäudemanagementsystemen;
 - Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden und Prozessausrüstung in den Produktions- und Laboreinrichtungen;
 - Unterstützung der Mitarbeiter und fördern eines Verantwortungsbewusstseins.
- Weniger und preiswerter einkaufen, Ziele für die Eigengewinnung von Energie (Produktion und Installation von Photovoltaikanlagen und Akkumulatoren) und besondere Sorgfalt beim Abschluss von Energieverträgen.
- Investieren in neue Anlagen, insbesondere Solaranlagen, um unseren Energiemix zugunsten erneuerbarer Energien zu verschieben.

Testphase zur Analyse der neuen Leitlinien zur Senkung des Energieverbrauchs

Ende 2022 durchliefen einige ausgewählte Betriebe in Frankreich eine Testphase. Die Absicht ist hierbei, schrittweise Maßnahmen zur Senkung der Temperatur und der Heizperioden während des Tages einzuführen. Während der Testphase sollte festgestellt werden, wie sich die Maßnahmen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter auswirken und welches Einsparpotenzial sie bieten. Es liegt auf der Hand, dass bestmögliche Arbeitsbedingungen für unser Unternehmen vorrangig sind.

Die Ergebnisse sind überzeugend: Unsere Rechnungen für November und Dezember 2022 weisen im Vergleich zu November und Dezember 2021 Einsparungen von fast 21 % bei Gas und 22 % bei Strom aus.

Ziele

Für das Jahr 2023 hat SOCOMEC France neue Ökostromverträge für drei Produktionsstandorte und zwei Vertriebsbüros abgeschlossen. Diese Verträge sind Ausdruck der Entschlossenheit von SOCOMEC, erneuerbare Energien noch stärker zu nutzen und die Risiken im Bereich der Ressourcen zu kontrollieren. Derzeit laufen mehrere Machbarkeitsstudien zur Koordinierung mittel- und langfristiger Projekte, die SOCOMEC bei der Dekarbonisierung des Betriebs und der Senkung der Energiekosten unterstützen sollen. Die Studien konzentrieren sich insbesondere auf die Erhöhung der Eigenproduktion von Strom

durch die Installation von Sonnenkollektoren und Energiespeichersystemen sowie auf die Umstellung von Gaskesseln auf Wärmepumpen.

Die Ziele des Energy+ Plan lauten wie folgt:

- Bis 2023 soll der Energieverbrauch an unseren europäischen Produktionsstandorten um 25 % gesenkt werden.
- Bis 2023 sollen zur Steigerung der Energieeffizienz in unseren Gebäuden weitere energiesparende Praktiken angewendet werden und der Anteil erneuerbarer Energien gesteigert werden.

2. Steigerung der Energieeffizienz

SOCOMECEC sieht sich aufgrund seiner Branchenzugehörigkeit und des internationalen Profils unterschiedlichen Risiken aus den Bereichen Regulierung, Technologie, Reputation, Klima sowie Märkte ausgesetzt.

Um diesen Risiken zu begegnen, hat sich die Gruppe verpflichtet, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte auf allen Ebenen zu verringern. Wir führen Konstruktions- und Entwicklungsprojekte zur Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte durch. Dazu optimieren wir die Lebensdauer unserer Produkte durch eine robuste Bauweise und durch vorbeugende Wartung. Dies reduziert Fehlfunktionen und verlängert die Lebensdauer von Schlüsselkomponenten.

Bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen berücksichtigen wir die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft und bevorzugen nachhaltige Materialien, die den für unsere Anwendungen erforderlichen Sicherheits- und Leistungsanforderungen entsprechen.

SOCOMECEC informiert transparent über die Product Environmental Profiles (PEP). Die Dokumente zur PEP-Umweltdeklaration stehen auf unserer Website zur Verfügung. Ein Umweltausschuss überwacht die Einhaltung der Richtlinien zum Ökodesign und deren Anwendung bei der Produktentwicklung.

Unternehmenspolitik und Leistung

Die Verpflichtungen von SOCOMECEC zur Begrenzung der Umweltauswirkungen seiner Produkte sind in den Umweltrichtlinien der SOCOMECEC-Gruppe festgeschrieben.

Das Ziel unseres Unternehmens ist es, durch ständige Innovationen die Umweltbelastung zu verringern, indem wir die Energieeffizienz unserer Produkte verbessern und die Kreislaufwirtschaft fördern. So helfen wir unseren Kunden, Anlagen zu konzipieren, die weniger energieintensiv sind, besser bewirtschaftet werden und die Umwelt bestmöglich schonen.

Mit dem Prozess des Ökodesign verfolgt die Gruppe folgenden Ziele:

- Einbeziehen der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft in die Gestaltung neuer Produkte und Dienstleistungen;
- Fördern einer längeren Produktlebensdauer;

- Verwendung von Materialien aus verantwortungsvollen Quellen, die den Sicherheits- und Leistungsanforderungen an unsere Produkte entsprechen;
- Erarbeiten und Gestalten von Lösungen zur weiteren Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte und Dienstleistungen;
- Transparente Informationen über die Umweltauswirkungen unserer Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus, insbesondere in Form von PEP.

Um dies zu erreichen, verpflichtet sich SOCOMECEC, die Umweltvorschriften und die Erwartungen der Kunden in Bezug auf seine Produkte ständig zu überwachen, zu antizipieren und einzuhalten und dafür zu sorgen, dass alle Beteiligten ihre Verpflichtungen einhalten und die Verantwortung dafür übernehmen.

Leistung

Strategische Priorität und Hauptziel	Indikatoren	2021	2022	Abweichung
<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Priorität: Förderung der Energieeffizienz und des Ökodesign • Wichtiges Ziel: PEP-Deklaration für 100 % unserer Produktreihen 	Prozentsatz des Umsatzes aus Produktreihen mit PEP-Deklaration	54,7 % ⁽¹⁾	56,9 % ⁽¹⁾	+ 2,2 %

(1) ohne CCS, Boltswitch, Powersmiths, Algodue, TCT (für diese Entitäten werden nur Produkte der Marke SOCOMECEC berücksichtigt)

Governance

Ausschuss für Ökodesign Mitglieder: Manager der Geschäftsbereiche F&E-Leiter Manager F&E, Produktentwicklung und Marketing Zertifizierungsleiter	<ul style="list-style-type: none"> Identifizieren von Fragen zum Ökodesign Festlegen der Ökodesign-Richtlinien und Definieren der strategischen Arbeitsabläufe Vorantreiben der Maßnahmenpläne innerhalb der Geschäftsbereiche Anleitung und Empfehlungen zum Ökodesign
F&E- und Produktentwicklungsabteilungen Marketing-Manager	<ul style="list-style-type: none"> Aufstellen und Umsetzen von Maßnahmenplänen im Einklang mit den Ökodesign-Richtlinien Konstruieren der Produkte zur Erfüllung unserer Umweltrichtlinien und den vereinbarten Spezifikationen Bestimmen der Produktreihen für eine PEP-Zertifizierung
Marketing-Manager	<ul style="list-style-type: none"> Festlegen von Zielen für das Ökodesign für jeden Geschäftsbereich in Übereinstimmung mit den strategischen Prioritäten der Gruppe und den Markterwartungen
F&E-Abteilung	<ul style="list-style-type: none"> Erstellen von PEP-Zertifikaten
Alle Geschäftsbereiche und Mitarbeiter, die an Projekten zum Ökodesign beteiligt sind	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzen und Einhalten der Ziele des Ökodesign in den Spezifikationen für produktbezogene Projekte

MASSNAHME 1 Kunden effektive Lösungen zur Reduzierung ihres Energieverbrauchs anbieten



UNSERE PRODUKTE UND LÖSUNGEN FÜR DIE ÜBERWACHUNG ELEKTRISCHER ANLAGEN STEIGERN DIE ENERGIELEISTUNG.

Management der Energieeffizienz

Die Fähigkeit, Energie zu messen, ist ein wesentlicher erster Schritt in jedem Prozess, der auf die Verbesserung der Energieeffizienz abzielt. Unsere breite Produktpalette, die von Sensoren über Überwachungssysteme bis hin zu Energiezählern reicht, trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Energieeffizienz bei.

Unsere AC- und DC-Messsysteme spielen eine aktive Rolle bei der Identifizierung von Möglichkeiten zur Energieeinsparung bzw. zur Reduzierung oder Optimierung des Stromverbrauchs. Die Messgenauigkeit unserer Systeme (Klasse 0,5 insgesamt) bietet Energie- oder Gebäudemanagern zuverlässige und präzise Daten, auf deren Grundlage betriebliche Entscheidungen getroffen und die damit erzielten Einsparungen bewertet werden können.

Energieeinsparungen

Alle unsere Geräte mit Display verfügen über einen hinterleuchteten Standby-Modus, der bei lokalem Nichtgebrauch den Energieverbrauch senkt. Unsere Mess- und Überwachungsgeräte der Reihe DIRIS B sind auch ohne Display erhältlich, wodurch der CO₂-Fußabdruck sowohl bei der Herstellung als auch bei der Nutzung minimiert wird.

Analyse der Qualität der elektrischen Energie zur Verhinderung der vorzeitigen Alterung der Anlagen

Unsere Geräte ermöglichen es, die Qualität des in elektrischen Anlagen verteilten Stroms zu analysieren und mögliche Störeinflüsse zu identifizieren. Durch die kontinuierliche Überwachung können Maßnahmen ergriffen werden, um einen übermäßigen Verbrauch oder eine vorzeitige Alterung einzelner Geräte zu verhindern.

Kreislaufwirtschaft

Bei der Herstellung unserer Produkte verwenden wir 25 % recycelten Kunststoff, und 45 % der verwendeten Komponenten sind recycelbar.

Modularer Aufbau für einen geringeren CO₂-Fußabdruck

Die gemeinsame Nutzung wichtiger elektrischer Überwachungsfunktionen (Display, Spannungsmessung) über alle Stromkreise hinweg ist eines der Hauptmerkmale unseres modularen Digiware-Systems. Dies bedeutet, dass unsere Kunden die Dimensionierung und Auswahl der Komponenten optimieren. Dies minimiert den CO₂-Fußabdruck sowohl bei der Herstellung als auch bei der Nutzung des Messsystems. Dank des modularen Aufbaus können die Messsysteme außerdem mit nur wenigen zusätzlichen Komponenten an künftige Anforderungen angepasst werden.

Unser umfangreiches Angebot an Messsensoren (ferromagnetisch oder mit Rogowski-Spulen) lässt sich leicht in bestehende elektrische Systeme einbauen. Somit sind weniger Eingriffe in den Schaltschrank notwendig, und es fallen weniger Komponenten zur Entsorgung an.



SCHALTANLAGEN MIT LICHTBOGENLÖSCHFUNKTION ZUR OPTIMIERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Verringerung der Energieverluste

Ein großer Teil des CO₂-Fußabdrucks von Produkten entsteht durch ihre Nutzung. Zu unseren Konstruktionsregeln gehört neben der Reduzierung des Materialverbrauchs auch die Verringerung der Verlustleistung. Unsere neuesten DC-Angebote – die Lasttrennschalter für Photovoltaik- und Energiespeicheranwendungen der Reihen Inosys und Sirco PV – reduzieren die Leistungsverluste um 50 %, indem sie die Schaltleistung auf 1.500 Vdc erhöhen und so die Anzahl der notwendigen Reihenschaltungen von Leistungspolen minimieren.

Verlängerung der Anlagenlebensdauer

Besonderen Wert legen wir auf die Langlebigkeit unserer Geräte, schließlich erwarten unsere Kunden eine 20-jährige Lebensdauer der Geräte.

Verringerung der Anzahl von Vor-Ort-Inspektionen durch unsere Techniker

Unsere Netzumschalter verfügen über eine kontinuierliche Diagnosefunktion mit Fernzugriff. So wird der Betrieb des Geräts optimiert, und es sind weniger Besuche von Technikern vor Ort erforderlich.

Produktreihen für erneuerbare Energiequellen (Photovoltaik, Energiespeicherung, E-Mobilität)

Quellen erneuerbarer Energie erfordern spezifische technische Merkmale und Leistungsebenen, um Sicherheit zu gewährleisten und um über ihre gesamte Betriebsdauer hinweg die Betriebsfähigkeit der Anlagen des Kunden und die Rentabilität seiner Investitionen sicherzustellen.



STROMWANDLUNG

UNSERE USV-ANLAGEN SIND MIT FUNKTIONEN ZUR VERBESSERUNG DER ENERGIELEISTUNG AUSGESTATTET

„Forever Young“-Konzept zur Verlängerung der Gerätelebensdauer

Für die MODULYS-Produktreihe der unterbrechungsfreien Stromversorgungen (USV) gilt das exklusive „Forever Young“-Konzept zur Verlängerung der USV-Lebensdauer. Durch die Verwendung eines Gehäuses ohne Elektronik sowie im laufenden Betrieb austauschbaren Leistungsmodulen gilt für diese Systeme kein Lebensdauerende mehr.

Das „Forever Young“-Konzept hält das System offen für zukünftige technologische Verbesserungen. Es genügt, veraltete elektronische Teile auszutauschen, ohne die elektrische Infrastruktur zu verändern oder die USV zu ersetzen.

Gealterte oder veraltete Module können problemlos während des laufenden Betriebs der USV ausgetauscht und in unseren Wartungszentren (Repair Centre) überholt werden.

Das Konzept beruht auf der Kompatibilität und Verfügbarkeit von Leistungsmodulen und Ersatzteilen. Dieses Konzept wird ausschließlich bei SOCOMEC angewendet und garantiert die Kompatibilität und Verfügbarkeit der Produkte seit mehr als 20 Jahren. Eine offizielle Erklärung hierzu ist auf Anfrage erhältlich.



QUALIFIZIERTE
DIENSTLEISTUNGEN

ZUSÄTZLICHE DIENSTLEISTUNGEN ZUR VERLÄNGERUNG DER LEBENSDAUER UNSERER PRODUKTE

Wir können eine geringere Ausfallrate unserer Geräte durch freiwillige Zertifizierungen garantieren, die von unabhängigen Organisationen nach Widerstandsfähigkeits- und Lebensdauer-/Zuverlässigkeitstests vergeben werden.

Durch die Einbindung in das Internet der Dinge (IoT) kann unsere USV nun von SOCOMEC-Technikern per Fernzugriff in Betrieb genommen, betrieben und gewartet werden. Das reduziert die Anzahl der Vor-Ort-Besuche, was unseren ökologischen Fußabdruck verringert und gleichzeitig die operative Leistung unserer Teams steigert. Darüber hinaus ist es dank der vernetzten Dienste möglich, die Alterung bestimmter Komponenten vorherzusagen, um deren frühzeitigen oder späteren Austausch zu planen.

Energieeinsparung

Unsere USV-Geräte sind nach dem Europäischen Verhaltenskodex für USV (hohe Energieeffizienz) als „Elite“ eingestuft. Die Funktion „Energiesparmodus“ ermöglicht den Betrieb im Energiesparmodus (geringe Betriebsverluste) unter Beibehaltung eines hohen Schutzniveaus für die Last.



STROMWANDLUNG

ENERGIESPEICHERSYSTEME SPIELEN EINE AKTIVE ROLLE BEI DER ENERGIEWENDE

Energiespeichersysteme (ESS) erleichtern die Integration erneuerbarer Energien, indem sie den Verbrauch aus lokaler Produktion (Eigenverbrauch) maximieren und gleichzeitig die Einspeisung erneuerbarer Energien in das Stromnetz begrenzen.

Außerdem liefern sie zuverlässigen und sauberen Strom aus mehreren Quellen für autonome Mikronetze und erfüllen neue Anforderungen an die Stromversorgung, indem sie die Widerstandsfähigkeit der Stromnetze verbessern (z. B. durch die Erhöhung der Kapazität der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge).

MASSNAHME 2 Ökologische Gestaltung unserer Produkte verbessern

SOCOMEK beeinflusst die verschiedenen Lebensphasen eines Produkts, um die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft im Produktlebenszyklus umzusetzen. Die Maßnahmen reichen von der Sensibilisierung der Mitarbeiter bis zur Verlängerung der Lebensdauer von Geräten.

Auswahl von Materialien aus verantwortungsvollen Quellen, die den Sicherheits- und Leistungsanforderungen an unsere Produkte entsprechen

Die Gruppe hält nicht nur die gesetzlichen Vorschriften ein, sondern wendet auch international anerkannte Umweltmaßstäbe an, um die Umweltleistung ihrer Produkte kontinuierlich zu verbessern.

Einhaltung internationaler Vorschriften zur Begrenzung und Beschränkung gefährlicher Stoffe, wie z. B. RoHS¹ und REACH²

Die Gruppe entwickelt neue Produkte unter Einhaltung der europäischen und internationalen Vorschriften zur Begrenzung gefährlicher Stoffe, insbesondere von sechswertigem Chrom, Quecksilber, Cadmium, Blei, polybromierten Biphenylen (PBB) und polybromierten Diphenylethern (PBDE).

SOCOMEK bevorzugt Materialien und Komponenten, die keine besonders besorgniserregenden Stoffe gemäß der REACH-Verordnung enthalten.

Charta zur Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Union über Elektro- und Elektronik-Altgeräte (WEEE)

Um seinen Kunden eine verantwortungsvolle Entsorgung von Elektro- und Elektronikgeräten zu gewährleisten, hat sich SOCOMEK verpflichtet, in Zusammenarbeit mit anderen Herstellern in Fachverbänden an der Entwicklung kollektiver Recyclingkanäle in Frankreich mitzuwirken.

Generell werden die relevanten Sammel- und Recyclingkanäle in den anderen wichtigen Mitgliedstaaten, in denen SOCOMEK von der WEEE-Richtlinie betroffen ist, identifiziert und über ihre Tochtergesellschaften oder lokalen Partner unterstützt.

Das bedeutet, dass wir in dieser Hinsicht alle geltenden internationalen Vorschriften einhalten:

- Europa: ROHS, REACH und WEEE
- USA: California Proposition 65
- Asien: China RoHS

(1) EU-Richtlinie RoHS (Restriction of Hazardous Substances)

(2) EU-Richtlinie REACH (Verordnung über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe)

Sensibilisierung für Ökodesign durch Lern- und Entwicklungsmodul

Im Anschluss an die Veröffentlichung unserer neuen Umweltrichtlinien wurde ein Lern- und Entwicklungsmodul zum Thema Ökodesign (umweltgerechte Produktgestaltung) ausgearbeitet, das im Jahr 2022 eingeführt werden soll. Zum Ökodesign tragen eine Vielzahl von Funktionen bei, darunter Marketing und F&E sowie die Glieder der Lieferkette – und dies durchgehend von der Spezifikation einer Anforderung bis hin zur Markteinführung. Ziel des Moduls ist es, die Mitarbeiter für das Prinzip des Ökodesigns zu sensibilisieren und ihnen folgende Punkte zu verdeutlichen:

- Sinn und Zweck von Ökodesign;
- die Verpflichtung unseres Unternehmens;
- die Rolle der Arbeitnehmer bei der Umsetzung von Ökodesign;
- Wege der Erforschung des Ökodesigns.

Dieses Lernmodul ist obligatorisch für Projekt- und Fachteams, die für die Produktentwicklung zuständig sind. Es steht außerdem über die Online-Lern- und Entwicklungsplattform allen SOCOMEC-Mitarbeitern zur Verfügung.

Verpackung, Produktmontage und Benutzerhandbücher

In Frankreich werden die Endverpackungen und die Montageanleitungen/Benutzerhandbücher für SOCOMEC-Produkte ausschließlich aus Recyclingpapier oder Papier, Pappe und Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern hergestellt.

Unsere Endverpackungen sind so konzipiert, dass sie aus einem einzigen Material bestehen, z. B. aus recycelbarer ungefärbter und ungebleichter Pappe oder aus Holz. Die Polsterung (oder das Stauholz) für das verpackte Produkt besteht aus recycelter, polystyrolfreier Pappe.

Im Jahr 2022 hat einer unserer beiden Produktionsstandorte in China in Zusammenarbeit mit seinen Zulieferern die Verwendung von wiederverwendbaren Kunststoffboxen eingeführt, um die Menge an Kartonage zu reduzieren und so einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten.

Ziel

Derzeit läuft ein größeres Projekt zur umweltgerechten Verpackung, um bewährte Verfahren auf alle Produktionsstandorte auszuweiten.

Verringerung von Warentransport und Technikerfahrten

SOCOMECE steigert in Übereinstimmung mit seinen Umweltzielen die lokale Produktion seiner Produkte, um so nah wie möglich an den Kunden zu sein und Transportwege kurz zu halten. Die gesetzten Ziele variieren je nach geografischer Region und den Marktanforderungen.

Dank der IoT-Innovationen von SOCOMEC kann auch die Anzahl der Besuche unserer Techniker beim Kunden reduziert werden. Alle neuen USV-Produkte von SOCOMEC können von unseren zertifizierten Technikern angeschlossen und aus der Ferne bedient werden. Inbetriebnahme, Fehlersuche und vorbeugende Inspektionen sind möglich, ohne dass ein Techniker anreisen muss. SOCOMEC hat sich zum Ziel gesetzt, die Fahrten der Techniker bis 2025 um 20 % zu reduzieren.

Die Verringerung der Besuche vor Ort bedeutet, dass wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern, die Sicherheitsrisiken für unsere Mitarbeiter durch den Straßenverkehr reduzieren und gleichzeitig unsere betriebliche Leistung verbessern können.

Lösungen für das Nachrüsten und Aufrüsten über unsere Betriebs- und Wartungszentren

Um die Lebensdauer unserer Produkte und Ausrüstungen weiter zu verlängern, hat SOCOMEC in seinen hochmodernen Laboratorien, den so genannten Repair Centres, das Fachwissen in der Reparatur und Überholung von modularen Produkten und Leistungsbausteinen ausgebaut.

SOCOMEC hat weltweit fünf Repair Centre eingerichtet, in denen Produkte repariert, überholt, nachgerüstet und aufgerüstet werden können. Bewährte, qualitativ hochwertige Reparatur- und Überholungsverfahren sind in allen Repair Centres von SOCOMEC standardisiert. Ihre Standorte wurden so gewählt, dass sie sich in der Nähe der Endabnehmer befinden, um Reaktionszeiten, Kosten und Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Dieses strategische Konzept wird seit über 20 Jahren angewendet.

SOCOMEC setzt dabei auf das so genannte Swap-Verfahren. Defekte Module werden direkt beim Kunden durch zertifizierte Module (neu oder überholt) ersetzt. Die defekten Module werden dann zur Reparatur und technischen Aufrüstung an das nächstgelegene Repair Centre geschickt, bevor sie als wiederaufbereitete Produkte angeboten werden. Dieses Konzept hat mehrere Vorteile:

- Es reduziert die Kosten und den ökologischen Fußabdruck, indem ein defektes Modul durch ein wiederaufbereitetes ersetzt wird. 98 % unserer Kunden wählen diese Option.
- Es verkürzt die Reparaturzeiten: Das defekte Modul wird sofort beim Kunden vor Ort ausgetauscht.
- SOCOMEC garantiert die Reparierbarkeit seiner verkauften Module bis zu 10 Jahre nach deren Produktionsende.
- Datenerhebung und -analyse: Jedes Produkt ist durch eine eindeutige Seriennummer identifiziert, anhand derer der Lebenslauf des Produkts (Verwendung, Reparaturen, ausgetauschte Komponenten usw.) rückverfolgt werden kann. Alle Daten werden gesammelt und analysiert, so dass SOCOMEC den Austausch von Verbrauchsmaterialien verwalten und optimieren und die Leistung seiner Produkte auch nach der Erstinstallation beim Kunden überwachen kann.

Ziel

Ziel für 2023 ist es, die Kapazitäten der SOCOMEC Repair Centre für die Überholung von Komponenten auf die SUNSYS-Wandler der Business Line „Energy Storage Systems“ (ESS) und neue Leistungsmodule auszuweiten.

MASSNAHME 3 Deklaration der Umweltauswirkungen unserer Produkte

Ein Product Environmental Profile (PEP), auch bekannt als Umwelt-Produktdeklaration, ist ein Dokument, das die Umweltauswirkungen und die Leistung des Produkts darstellt. Es qualifiziert die Umweltleistung von Produkten auf objektive und zuverlässige Weise. Damit können Kunden und beratende Planer eine faire und begründete Produktentscheidung in Übereinstimmung mit der internationalen Norm ISO 14025 treffen. Das PEP ist der Umweltausweis des Produkts. Es beruht auf einer Analyse des Lebenszyklus gemäß der internationalen Norm ISO 14040: Materialzusammensetzung des Produkts, Herstellung, Transport, Energieverbrauch und Lebenszyklusende.

SOCOMECC verfolgt das Ziel, für jeden Produktbereich PEP-Ausweise vorlegen zu können. Die Gruppe hat sich außerdem verpflichtet, ihre Kunden zuverlässig und transparent zu informieren.

Alle PEP-Ausweise von SOCOMECC können über unsere Website abgerufen werden:

<https://www.socomec.co.uk/en-gb/resource-center>

Seit 2011 ist SOCOMECC Mitglied von PEP ecopassport®, einer Vereinigung zur Entwicklung eines internationalen Referenzprogramms für die Deklaration der Umweltauswirkungen von elektrischen, elektronischen und HLK-Geräten.

Im Jahr 2022 hat SOCOMECC sechs neue PEP-Ausweise für seine Produkte erstellt, darunter ein PEP-Ausweis für den Geschäftsbereich Energiespeichersysteme (ESS).

Säule 3

Investitionen in verantwortungsvolle Partnerschaften



Säule 3

SOCOMEAC achtet bei seiner Wertschöpfungskette darauf, dass alle Aspekte des Menschseins und der Umwelt auf sämtlichen Ebenen berücksichtigt werden. Dies umfasst das gesamte Spektrum von der Beschaffung bis zum Vertrieb unserer Produkte, unsere Mitarbeiter und Kunden sowie unsere Händler und Lieferanten. Das Unternehmen möchte mit all seinen Partnern dauerhafte Beziehungen aufbauen, die auf Vertrauen basieren.

Als weltweiter Akteur im Energiesektor ist es möglich, dass SOCOMEAC mit der Gefahr von Korruption und Einflussnahme konfrontiert wird. Deshalb haben wir uns verpflichtet, in allen unseren Tochtergesellschaften einen verantwortungsvollen Einkauf und eine verantwortungsvolle Geschäftsethik sicherzustellen.

Inhalt

3.1 Verantwortungsvoller Einkauf entlang der gesamten Wertschöpfungskette

MASSNAHME 1 Bewertung und Verpflichtung unserer Lieferanten zur Einhaltung der CSR-Leistungsstandards

MASSNAHME 2 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

3.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken

MASSNAHME 1 Pflege von Vertrauen und Transparenz in unseren Geschäftspartnerschaften

3.3 Anheben unserer sozialen Verpflichtung auf die nächste Ebene

MASSNAHME 1 Eine aktive Politik des kulturellen, solidarischen und regionalen Sponsorings

MASSNAHME 2 Förderung des Berufsstands durch Lehre und Forschung

1. Verantwortungsvoller Einkauf entlang der gesamten Wertschöpfungskette

Die Herstellung von Rohstoffen, Produkten oder zugekauften Komponenten kann zu Umweltschäden oder -verschmutzung führen oder die Menschenrechte und Grundfreiheiten der Arbeitnehmer und der lokalen Bevölkerung beeinträchtigen.

Darüber hinaus sehen sich die Unternehmen seit 2021 mit einem angespannten Rohstoffmarkt und Versorgungsengpässen konfrontiert.

SOCOMECEC ist bestrebt, tragfähige und dauerhafte Beziehungen zu seinen Partnern aufzubauen, um seine CSR-Leistungen und seine Resilienz angesichts einer instabilen Versorgungslage zu stärken.

Die Gruppe hat ihre sozialen, ökologischen und ethischen Werte in ihrer CSR-Strategie und ihre Regeln in ihrem Verhaltenskodex dargelegt. Diese Werte und Regeln gelten für die Mitarbeiter von SOCOMECEC, aber auch für die Zulieferer und Subunternehmer, da auch sie wichtige Stakeholder in der Wertschöpfungskette von SOCOMECEC sind. Die gemeinsamen Werte und der gemeinsame CSR-Input der Zulieferer helfen der Gruppe, ihren

ökologischen Fußabdruck zu begrenzen und die Achtung der Menschenrechte in ihrer Wertschöpfungskette zu gewährleisten.

Für die Herstellung von Metallen wie Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, die häufig in elektrischen und elektronischen Produkten eingesetzt werden, sind bestimmte Mineralien erforderlich. Der Abbau dieser Mineralien in Konfliktgebieten oder Hochrisikogebieten ist häufig mit Menschenrechtsverletzungen und lokaler Umweltzerstörung verbunden. SOCOMECEC verurteilt nachdrücklich die anhaltenden Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten.

SOCOMECEC hält sich an die Vorschriften in Europa und Nordamerika, wie z. B. den Dodd Frank Act, die eingeführt wurden, um die betroffenen Lieferketten transparenter zu machen. Die Gruppe beteiligt sich an dem von der Responsible Minerals Initiative (RMI) entwickelten Transparenzprozess.

Unternehmenspolitik und Leistung

Die nachhaltige Entwicklung ist einer der vier Grundpfeiler der Einkaufspolitik der Gruppe. Unser Ziel ist es, unsere Verpflichtung mit allen unseren Lieferanten zu teilen, damit wir mit verantwortungsbewussten Lieferanten zusammenarbeiten können und in der Lage sind, umweltverträgliche Rohstoffe zu beziehen.

Unsere verantwortungsvolle Einkaufspolitik konzentriert sich auf zwei Prioritäten für eine nachhaltige Entwicklung:

- Bewertung unserer Lieferanten nach den CSR-Leistungsstandards und Verpflichtung der Lieferanten zu deren Einhaltung;
- Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien.

SOCOMECEC erwartet von seinen Lieferanten und Partnern, sich zu den folgenden Grundprinzipien zu verpflichten:

- Offenheit und Transparenz der sozialen und ökologischen Firmenpolitik;
- Einhaltung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Leitprinzipien der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Grundsätze des Global Compact sowie die Gewährleistung, dass diese Anforderungen auch von Unterauftragnehmer erfüllt werden;
- Bereitschaft zu Überprüfungen der Einhaltung unserer Einkaufspolitik durch interne oder externe von SOCOMECEC benannte Auditoren sowie gegebenenfalls die Bereitschaft zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen;
- Maßnahmen zur Umsetzung der besten Praktiken in Bezug auf Sozial- und Umweltvorschriften.

SOCOMECEC verfolgt außerdem eine Politik der verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien und verlangt von den beteiligten Lieferanten, dass sie die entsprechenden Erwartungen der Gruppe erfüllen (siehe Maßnahme 2).

Wir sind Unterzeichner der französischen Charta „Verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen“. Diese Charta unterstützt Unternehmen bei der Durchsetzung verantwortungsvoller Praktiken gegenüber ihren Lieferanten, indem sie alle beteiligten Akteure für die Herausforderungen eines verantwortungsvollen Einkaufs und die Qualität der Kunden-Lieferanten-Beziehungen sensibilisiert.

Leistung

Strategische Priorität	Wesentliche Ziele	Indikatoren	2021	2022	Abweichung
Vorrang für sich verpflichtende Lieferanten	100 % (2030)	Anteil des Umsatzes mit Lieferanten, die unseren Verhaltenskodex unterzeichnet haben	84 % ⁽¹⁾	93,7 % ⁽¹⁾	–
	100 % (2025)	Wichtige Lieferanten, die von EcoVadis bewertet wurden	–	24 % ⁽²⁾	k. A.

(1) Lieferanten, die 85 % und 80 % des Umsatzes von SOCOMEC in den Jahren 2021 und 2022 abdecken
 (2) ohne Algodue, Boltswitch, CCS, Powersmiths und TCT

Governance

Gruppenebene	Direktor Gruppen-Einkauf <ul style="list-style-type: none"> • Festlegen der Einkaufsstrategie der Gruppe; • Festlegen der Ziele und Überwachen der Verwirklichung. Einkaufs-Manager <ul style="list-style-type: none"> • Koordinieren von CSR-Maßnahmen mit Lieferanten
Ausschuss	<ul style="list-style-type: none"> • Der Ausschuss für die Integrität der Geschäftspartner befasst sich mit Warnmeldungen über Geschäftspartner (Lieferanten und Kunden)
Lokale Ebene	Einkäufer <ul style="list-style-type: none"> • Alle neuen Einkäufer werden beim Eintritt in das Unternehmen über die nachhaltige Einkaufspolitik von SOCOMEC informiert. Sie unterzeichnen die Charta für „Verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen“ und beachten den Verhaltenskodex des Unternehmens.

MASSNAHME 1 Bewertung und Verpflichtung unserer Lieferanten zur Einhaltung der CSR-Leistungsstandards

SOCOMEC ist bestrebt, tragfähige und dauerhafte Beziehungen zu seinen Lieferanten aufzubauen, um wirtschaftliche, soziale, ökologische und ethische Herausforderungen besser begegnen zu können. Das bedeutet, dass wir sicherstellen müssen, dass wir und unsere Partner dieselben Werte teilen.

Die Verpflichtungen und Erwartungen der Gruppe an ihre Lieferanten sind in unseren Richtlinien für den verantwortungsvollen Einkauf festgeschrieben. Die ethischen Grundsätze von SOCOMEC, die im Verhaltenskodex zusammengefasst sind, müssen von den Lieferanten unterzeichnet und eingehalten werden.

SOCOMEC bewertet hierzu seine Geschäftspartner mit einer von Reuters entwickelte Anwendung (Refinitiv World-Check). Dieses Programm, intern bekannt als „Integrität der Geschäftspartner“ scannt kontinuierlich Informationen über mehr als 3.000 Partnerunternehmen von SOCOMEC und alarmiert uns bei Bedarf (insbesondere bei Verdacht auf Fehlverhalten). Unser Ausschuss für die Integrität der Geschäftspartner trifft sich monatlich, um die eingegangenen Meldungen zu bearbeiten und die Situation mit unseren Geschäftspartnern zu klären.

CSR-Kriterien, die in jede Phase der Lieferantenbeziehung berücksichtigt werden

AUSWAHL DER LIEFERANTEN	ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG VON LIEFERANTEN	AUFNAHME VON CSR-KRITERIEN IN DIE LIEFERANTENBEWERTUNG
<p>Soziale und ökologische Kriterien werden im Folgenden berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl-Fragebögen • Auswahl-Audits <p>Dieses Verfahren gilt für alle neuen Lieferanten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahren zur Überwachung der Integrität unserer Lieferanten • Anschluss-Audits alle 2 Jahre • Bewertung der CSR-Leistungen der Lieferanten durch die Rating-Agentur EcoVadis 	<ul style="list-style-type: none"> • Überwachung der Entwicklung der EcoVadis-Bewertungen der Lieferanten von Jahr zu Jahr • Ziel für 2025: Einbeziehung von CSR-Kriterien in die Lieferantenbewertung (Scorecard)

RICHTLINIEN FÜR DIE VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG VON MINERALIEN

Anforderungen an Lieferanten, die von Konfliktmineralien betroffen sind:

- Unterzeichnung der Charta für verantwortungsvolle Beschaffung von SOCOMEC
- Vorlage des Berichts über Konfliktmineralien (Conflicts Minerals Reporting Template, CMRT)

Bewertung der CSR-Leistung von Lieferanten durch EcoVadis

Im Jahr 2022 ist SOCOMEC eine Partnerschaft mit der Ratingagentur EcoVadis eingegangen, um die CSR-Leistungen seiner wichtigsten Geschäftspartner zu bewerten. Damit wollen wir unsere Wertschöpfungskette verbessern und einen Lieferantenstamm aufbauen, der sich den Zielen der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet fühlt. Wir haben festgestellt, dass fast 40 unserer Hauptlieferanten bereits von EcoVadis bewertet worden sind.

Ziele

Wir haben die folgenden Ziele festgelegt, um ein Gleichgewicht zwischen den Fortschritten im Laufe der Zeit und der Bewältigung der Arbeitsbelastung unserer Hauptlieferanten zu gewährleisten:

- 2025: Sicherstellen, dass 100 % unserer 150 wichtigsten Lieferanten eine EcoVadis-Bewertung erhalten haben, wobei eine Rate von 50 % im Jahr 2023 und 75 % im Jahr 2024 angestrebt wird.
- 2025: Außerdem soll die EcoVadis-Bewertung als CSR-Kriterium neben den traditionellen Kriterien wie Kosten, Qualität, Service, Innovation und Risikomanagement in die jährliche Bewertung der Lieferantenleistung aufgenommen werden.
- Ab 2025: Erstellung eines Plans zur Verbesserung der EcoVadis-Bewertungen unserer Lieferanten in 18-monatigen Abständen, basierend auf dem Durchschnitt der Bewertungen unserer Lieferanten.

MASSNAHME 2 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

SOCOMECEC verurteilt die anhaltenden Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- oder Hochrisikogebieten. Die Gruppe hat ihre Verpflichtungen zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien in ihren Richtlinien festgeschrieben. Dies betrifft die Mineralien, die als „3TGs“ bekannt sind, d.h. Zinn, Wolfram, Tantal, Gold und Kobalt.

Der Abbau dieser Mineralien in Hochrisiko- oder Konfliktgebieten verursacht Umweltschäden. Möglicherweise werden mit diesen Mineralien direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanziert, die an Bürgerkriegen oder terroristischen Aktionen beteiligt sind.

SOCOMECEC hat sich verpflichtet, nur bei verantwortungsbewussten Lieferanten einzukaufen, die selbst Maßnahmen gegen die Beschaffung von Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten umgesetzt haben. Die Gruppe unterhält keine direkten Beziehungen zu Minen oder Schmelzhütten und kauft auch keine Mineralien direkt von diesen. Im Interesse der Transparenz, der Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften und der Menschenrechte sowie im Einklang mit den

Erwartungen ihrer Kunden füllt die Gruppe jedes Jahr das Berichtsdokument der Responsible Minerals Initiative (RMI) aus. Das Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) ist ein internationaler Standard, der genaue Informationen über das Herkunftsland der verwendeten Mineralien und die Minen und Schmelzhütten und ggf. Raffinerien, die sie produzieren, zur Verfügung stellt.

Darüber hinaus bittet SOCOMECEC seine direkten Lieferanten, sofern sie an der Verwendung dieser Mineralien beteiligt sind, um Folgendes:

- Einhalten der bestehenden Vorschriften;
- Beschaffung nur bei verantwortungsbewussten Lieferanten, die selbst eine Politik gegen die Beschaffung von Mineralien aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten umsetzen;
- Unterzeichnen einer Verpflichtung zur verantwortungsvollen Beschaffung;
- Vorlegen des CMRT-Berichts.

2. Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken

Unternehmenspolitik und Leistung

Das von der Gruppe ermittelte Hauptrisiko liegt in Geschäftspraktiken, die durch Korruption, Interessenkonflikte, Einflussnahme, wettbewerbswidrige Praktiken und Schmiergeldzahlungen beeinflusst werden. Solche Risiken können verschiedene Auswirkungen haben: Schädigung des Rufs von SOCOMEC und damit des langfristigen Bestehens (Umsatzverluste, Schwierigkeiten bei der Suche nach Personal oder Geschäftspartnern), Informationslecks (Verletzung der Vertraulichkeit von Daten).

SOCOMECE verpflichtet sich im Rahmen seiner Politik der sozialen und ökologischen Verantwortung zur Förderung eines strengen ethischen Verhaltens innerhalb seiner Unternehmen und gegenüber seinen Partnern.

Achtung von Grundrechten

SOCOMECE anerkennt und respektiert die grundlegenden Prinzipien von Referenzdokumenten, insbesondere der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem Global Compact der Vereinten Nationen und den Leitprinzipien der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Darauf aufbauend hat sich SOCOMEC in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, zu Folgendem verpflichtet:

- Verbot aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- Verbot von Kinderarbeit und Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse, Geschlecht, Nationalität, Religion oder Weltanschauung;
- Anerkennung der Versammlungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen;

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Verhütung von Unfällen und Vermeidung von Gesundheitsrisiken für seine Mitarbeiter;
- Kampf gegen alle Formen von Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Gruppe verpflichtet sich, nationale oder internationale Vorschriften auf Änderungen zu beobachten und die Einhaltung der Rechte in ihrem Einflussbereich zu fördern, insbesondere bei ihren Lieferanten und Partnern.

Ziel

Ausarbeitung einer formeller Menschenrechtspolitik

Faire und gerechte Praktiken

Die Ethikrichtlinien von SOCOMEC stehen im Einklang mit den Verpflichtungen und Werten des Unternehmens. Sie stützen sich dabei auf folgende Grundsätze und Praktiken:

- Eine offene Unternehmensleitung, die soziale, gesellschaftliche und ökologische Erwägungen in ihre Entscheidungen einbezieht und eine regelmäßige Kommunikation sicherstellt;
- Konstruktiver und offener sozialer Dialog mit gewählten Personalvertretern;
- Faire Behandlung aller Mitarbeiter bei der beruflichen Entwicklung und bei Gehaltserhöhungen auf der Grundlage einer objektiven Bewertung der erbrachten Leistung, der erworbenen Fähigkeiten und der im Rahmen der Tätigkeit entwickelten Eignung;
- Managementpraktiken auf der Grundlage vertraglicher und kollaborativer Beziehungen. Solche Praktiken fördern die Initiative und das Engagement der Mitarbeiter und respektieren die Individualität und Unterschiedlichkeit des Einzelnen;
- Eine Verschwiegenheitspflicht für alle Mitarbeiter zur Verhinderung der Rufschädigung der Gruppe durch kritische oder diffamierende Äußerungen in den Medien oder sozialen Netzwerken;
- Achtung der Vertraulichkeit, die das Unternehmen dazu verpflichtet, die Privatsphäre seiner Mitarbeiter zu respektieren und diese dazu verpflichtet, keine

- vertraulichen Informationen über SOCOMEC, seine Kunden, Lieferanten und Partner an Personen außerhalb des Unternehmens weiterzugeben;
- Anerkennung des freien und offenen Wettbewerbs, der für die Entwicklung der Volkswirtschaften unerlässlich ist und die Rechte der Verbraucher wahrt. SOCOMEC unterlässt im Rahmen seiner Werbemaßnahmen und Geschäftstätigkeit jegliche unrichtige Kritik, die als rufschädigend für seine Konkurrenten angesehen werden könnte;
- Die Ablehnung jeglicher Form von Korruption. Unsere Geschäftspraktiken verbieten jegliche Form illegaler Zahlungen. Darüber hinaus müssen Einladungen, Werbegeschenke und sonstige Zuwendungen von angemessenem Wert sein und werden nur insoweit geduldet, als sie nicht zu einer ungerechtfertigten Gegenleistung führen. Solche Vergünstigungen müssen dem Vorgesetzten des Mitarbeiters mitgeteilt und von ihm genehmigt werden;
- Vermeidung von Interessenkonflikten in unseren Geschäftsbeziehungen mit externen Lieferanten und Partnern. Diese Beziehungen sollten nicht durch persönliche Interessen zum offensichtlichen Nachteil der Interessen der Gruppe beeinflusst werden oder beeinflusst werden können;
- Achtung des geistigen Eigentums, insbesondere von Patenten, Markennamen, Urheberrechten/Lizenzen und verschiedenen Konstruktionen und Entwicklungen.

Leistung

Wesentliche Ziele	Indikatoren	2021	2022	Abweichung
Bis 2025 sollen 100 % der Mitarbeiter in Ethik und Compliance geschult sein	In Ethik- und Compliance geschulte Mitarbeiter	81,2 % ⁽¹⁾	88,3 % ⁽¹⁾	7,13 %

(1) ohne Algodue, Boltswitch, CCS und Powersmiths

Governance

Governance	<p>Corporate Legal Officer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegen der juristischen Strategie der Gruppe • Festlegen der Ziele und Überwachen der Verwirklichung
Ausschüsse	<p>Ausschuss für die Integrität der Geschäftspartner (Vertriebsleiter, Corporate Legal Officer, auf die französische Sapin-II-Richtlinie spezialisierter Rechtsanwalt, Finanzleiter, Produktionsleiter, Manager für Zoll und Warenströme, Key Account + Distributor Manager, Treasury Manager, Vertriebsassistenten)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung und Bewertung von Ausschreibungen, die Vertriebspartner betreffen <p>Ausschuss für Ethik und Compliance (Vertriebsleiter, Personaldirektor, Manager für den sozialen Dialog, Corporate Legal Officer, auf die französische Sapin-II-Richtlinie spezialisierter Rechtsanwalt, Finanzleiter, Produktionsleiter, Kommunikations- und CSR-Manager, CSR-Beauftragter)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen der Anwendung der Ethik- und Compliance-Politik der Gruppe
Lokale Ebene	<p>Mitarbeiter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Lern- und Entwicklungskursen, gefolgt von der Unterzeichnung des Verhaltenskodexes

MASSNAHME 1 Pflege von Vertrauen und Transparenz in unseren Geschäftspartnerschaften

SOCOMECE ergreift entschlossen Maßnahmen zur Bekämpfung des Korruptionsrisikos und jeglicher unethischer Geschäftspraktiken.

Die Gruppe hat Präventivmaßnahmen gegen die Risiken von Korruption, Interessenkonflikten, wettbewerbswidrigen Praktiken, Bestechung und Schmiergeldzahlungen ergriffen, darunter die folgenden:

- Kartierung von Korruptionsrisiken
- Interner und externer Verhaltenskodex
- Warnsystem
- Mitarbeiterschulungen und -entwicklungskurse über die Ethikpolitik der Gruppe
- Plattform für die Integrität der Geschäftspartner

Abbildung von Korruptionsrisiken

Die Abbildung von Korruptionsrisiken in Form einer regelmäßig aktualisierten Dokumentation dient der Ermittlung, Analyse und Einstufung der Risiken für das Unternehmen, externen Korruptionsversuchen ausgesetzt zu sein. Die Gruppe bewertet das Risikoniveau in sechs Bereichen: Interessenkonflikte, Preisabsprachen mit Lieferanten, Preisabsprachen mit öffentlichen Auftraggebern, Informationslecks, Preisabsprachen mit Kunden und Veruntreuung von Vermögenswerten. Jedes Thema umfasst eine Beschreibung des Risikos nach Art und Ursache, die bestehenden Kontrollen und die Auswirkungen. Die Höhe

des Risikos wird anhand einer Matrix bewertet, die die Schwere und Wahrscheinlichkeit des Risikos darstellt. Die Abbildung analysiert auch den Grad der Gefährdung von Ländern und Abteilungen je nach Risiko.

Ziel ist es, einen Maßnahmenplan umzusetzen und die Häufigkeit und möglichen Auswirkungen dieser Risiken zu verringern.

Die ermittelten Risiken werden jedes Jahr auf der Jahreshauptversammlung überprüft.

Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex, der auf präzisen Leitlinien beruht, legt unsere Anforderungen an die Integrität, die Einhaltung von Regeln und den Respekt vor dem Menschen fest. Er ist konzernweit eingeführt und als Anhang Bestandteil der internen Geschäftsordnung von SOCOMEC. Der Verhaltenskodex wurde in mehrere Sprachen übersetzt, um sicherzustellen, dass er von allen Mitarbeitern der Gruppe verstanden werden kann. Im Jahr 2022 waren Belgien und die Schweiz die Pilotländer

für dieses Projekt. Die Übersetzung in die anderen Sprachen der Gruppe wird im Jahr 2023 fortgesetzt. Außerdem wurde ein externer Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner erstellt. Die allgemeinen Verkaufs- und Einkaufsbedingungen sowie jeder mit einem Partner unterzeichnete Vertrag enthalten eine Klausel, die ihn zur Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze verpflichtet.

Ziele

Die Übersetzung des Verhaltenskodexes in andere Sprachen wird fortgesetzt. Die Einführung erfolgt Land für Land, damit sich alle Mitarbeiter der Gruppe mit dem Verhaltenskodex in ihrer Arbeitssprache vertraut machen können. Neue Übersetzungen wurden bereits angefertigt und werden den Ländern in der ersten Jahreshälfte 2023 zur Empfangsbestätigung zugesandt.

Warnsystem

Es wurde ein Warnsystem eingerichtet, um Mitarbeiter und Partner zu ermutigen, alle Verhaltensweisen oder Situationen zu melden, die die allgemeinen Interessen von SOCOMEC gefährden könnten: Korruption, Interessenkonflikte, Fälschung von Dokumenten, Manipulation der Buchführung und Rechnungsprüfung, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung von Geldern, Umweltverschmutzung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit, Belästigung, Diskriminierung usw.



Ziel

SOCOMEC prüft die Auslagerung des Warnsystems an einen Dienstleister. Eine erste Bewertung erfolgt am Ende des ersten Halbjahres.

Lernen und Entwicklung im Bereich Unternehmensethik

Die Gruppe hat ein Lern- und Entwicklungsprogramm für Mitarbeiter zur Geschäftsethik von SOCOMEC eingeführt. Der Kurs stellt die Grundsätze des Verhaltenskodex der Gruppe vor und zeigt anhand von Risikosituationen auf, woran diese im Alltag erkannt werden können. In diesem Zusammenhang wird auch das Warnsystem erläutert.

Präsenzveranstaltungen für Mitarbeiter ohne PC-Zugang. In diesem Jahr wurde der Kurs durch eine zweite Online-Lernsequenz ergänzt, die Videos zur Veranschaulichung von Situationen aus der Praxis enthält.

Das Programm wurde, wo immer möglich, in einem E-Learning-Format durchgeführt. Es wurden besondere Anstrengungen unternommen, um allen Mitarbeitern, die nicht über einen Computer verfügen, den Zugang zu dieser Schulung zu ermöglichen: entweder über einen PC in einem Raum für Mitarbeiter mit Zugang zu unserer Online-Lernplattform „SOCOMEC Academy“ oder über

Ziel

Schulung von 100 % der Mitarbeiter in unserer Geschäftsethik.

Plattform für die Integrität der Geschäftspartner

Unsere Ethik- und Compliance-Regeln betreffen auch unsere Geschäftspartner, da sie zur Einhaltung unseres Verhaltenskodex verpflichtet sind. Außerdem werden sie im Rahmen unseres Programms zur Integrität von Geschäftspartnern ständig auf unlautere Praktiken hin überprüft.

Ziele für 2023

Compliance-Beauftragte

Wir planen die Einrichtung eines Netzes von Compliance-Beauftragten (oder Ethik-Koordinatoren), um sicherzustellen, dass unsere Geschäftsethik an allen unseren Produktionsstandorten und Vertriebsniederlassungen ordnungsgemäß umgesetzt wird.

3 Anheben unserer sozialen Verpflichtung auf die nächste Ebene

Unternehmenspolitik und Leistung

SOCOMECE ist ein verantwortungsbewusstes, offenes und pflichtbewusstes Unternehmen, das die assoziative und kulturelle Entwicklung der Zivilgesellschaft durch Schirmherrschaften und Sponsoring unterstützt. Unsere Entscheidung für eine Partnerschaft steht im Einklang mit den Werten von SOCOMECE (Aufgeschlossenheit, lokale Verankerung, Unterstützung unseres Berufsstands usw.) und der Personal-, Kommunikations- und CSR-Politik der Gruppe. Die von uns geleistete Unterstützung kann in Form von Mitgliedschaften, mehrjährigen Programmen oder einmaligen Spenden erfolgen.

Mit dieser Verpflichtung öffnet sich das Unternehmen seinem weiteren Umfeld und stärkt sein bürgerliches Engagement in der Region. Außerdem fördert dieses Engagement das Gefühl des Stolzes und der Zugehörigkeit unter den Mitarbeitern.

Governance

Die Governance oder Steuerung unserer Maßnahmen für soziales und gesellschaftliches Engagement sieht wie folgt aus:

Gruppenebene	Unternehmensleitung, Manager für Kommunikation und CSR <ul style="list-style-type: none">• Darlegen der Politik des sozialen und gesellschaftlichen Engagements der Gruppe• Prüfen und Genehmigen von Vorschlägen für Partnerschaften und Sponsoring• Prüfen, ob diese Vorschläge mit den Werten des Unternehmens und den Entwicklungsprioritäten der CSR-Politik übereinstimmen
Lokale Ebene	Niederlassungsleiter <ul style="list-style-type: none">• Auswählen und Genehmigen lokaler Partnerschaften und Verpflichtungen im Einklang mit den Werten der Gruppe und den Entwicklungsprioritäten der CSR-Politik

MASSNAHME 1 Eine aktive Politik des kulturellen, solidarischen und regionalen Sponsorings

Straßenkunst – viertes Colors Urban Art Festival

Im Jahr 2022 erneuerte die Gruppe ihre Partnerschaft mit der Urban Art Collective. SOCOMEC ist der langjährige Partner und Hauptsponsor des elsässischen Vereins COLORS Urban Art powered by Socomec, der Street Art-Veranstaltungen in Straßburg und der Region Grand Est organisiert.

Die vierte Ausgabe des „Colors“-Festivals der urbanen Kunst fand im September statt und lockte mehr als 10.000 Besucher nach Straßburg.

Street Art ist eine zeitgenössische und universelle Form des künstlerischen Ausdrucks, die perfekt die Fähigkeit von SOCOMEC veranschaulicht, sowohl offen für seine Umgebung als auch im Einklang mit den jungen Generationen zu sein. Durch die aktive Unterstützung von Street Art trägt SOCOMEC dazu bei, Kunst möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen und das städtische Umfeld zu beleben.



Ziele für 2023

SOCOMECEC betreibt ein Stiftungsfondsprojekt mit dem Namen Imagin'act, mit dem Initiativen für Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen finanziert werden, um sie für Kunst, Kultur, Sport und Natur zu sensibilisieren. Die Idee ist, jungen Menschen neue Horizonte zu eröffnen, ihre Neugierde zu wecken und ihr Interesse an verschiedenen Berufen zu wecken. Dieses Projekt, das auf Initiative von SOCOMEC und E'nergys ins Leben gerufen und finanziert wurde, entspricht unseren Zielen in Bezug auf die Wahrnehmung als Arbeitgeber und das gesellschaftliche Engagement durch die Förderung der Integration junger Menschen.

Der Fonds steht auch anderen Gebern offen und wird in Zusammenarbeit mit Vereinigungen verwaltet, die sich für die Eingliederung junger Menschen einsetzen.



Partnerschaft mit *Electriciens sans Frontières*

Anlässlich des 100. Geburtstags und im Rahmen des internen Engagementprogramms hat SOCOMEC seine Partnerschaft mit *Electriciens sans Frontières* erneuert. Diese französische und international agierende NRO und eingetragene Wohltätigkeitsorganisation kämpft gegen die Ungleichheit beim Zugang zu Strom und Wasser in der ganzen Welt. Mit der Unterstützung von 1.200 Freiwilligen und durch Partnerschaften mit lokalen Akteuren führt die Organisation jedes Jahr über 120 Projekte in rund dreißig Ländern durch.

SOCOMECEC hat sich verpflichtet, jede Teilnahme der *Electriciens sans Frontières* an den „100 Herausforderungen“ finanziell zu unterstützen. Mit diesen Mitteln wurde die Elektrifizierung eines Gesundheitszentrums und einer Schule in Mazava, einem Dorf im Norden Madagaskars,

durch die Installation von Photovoltaik-Anlagen finanziert. Das Projekt steht daher in direktem Zusammenhang mit dem Kerngeschäft und den Werten von SOCOMEC.



Solidaritätsinitiativen in Indien

Unsere Standorte in Indien unterstützen lokale Wohltätigkeitsorganisationen, um junge Mädchen und Kinder in Not zu schützen. Im Jahr 2022 besuchten Mitarbeiter in Indien junge Mädchen, die von der Organisation Tara Girls betreut werden, die sich für den Schutz und die Stärkung junger Mädchen einsetzt. Sie arbeiteten auch mit behinderten Kindern, die von der NRO Helping Hands betreut werden, servierten ihnen Mahlzeiten und verbrachten einige Zeit miteinander.

Zusätzlich zu den Aktivitäten und der finanziellen Unterstützung der beiden oben genannten Wohltätigkeitsorganisationen unterstützen die indischen Standorte auch drei weitere Organisationen, die sich für den Schutz von Kindern, insbesondere von Mädchen, einsetzen. Für ein lokales Blindenhilfswerk konnten Lebensmittel für 30 blinde Mädchen bezahlt werden. Die Standorte stellten über die gemeinnützige Organisation Desire Society medizinische Hilfspakete für HIV-infizierte Kinder bereit. Schließlich unterstützen die Standorte die Organisation Solidarity bei der Unterrichtung und Betreuung von Kindern mit Lernschwierigkeiten.

Weitere Aktivitäten anlässlich der Hundertjahrfeier

Weitere wohltätige Initiativen fanden im Laufe des Jahres in Asien statt, darunter eine Baumpflanzaktion und eine Müllsammelaktion an einem Strand in Singapur. Zweiunddreißig Mitarbeiter aus Singapur stellten außerdem ihre Zeit freiwillig der Wohltätigkeitsorganisation Willing Hearts zur Verfügung, die Mahlzeiten für bedürftige Menschen zubereitet und verteilt.



MASSNAHME 2 Förderung des Berufsstands durch Lehre und Forschung

Verpflichtung zu Bildung und Wissenschaft

SOCOMECEC ist seit vielen Jahren im Bildungsbereich tätig und fördert die Wissenschaft. Die Gruppe ist ein aktives Mitglied der Stiftung der Universität Straßburg und unterstützt insbesondere den Lehrstuhl für Künstliche Intelligenz und den Lehrstuhl für Inventive Design. Das Unternehmen ist einer der größten Spender der Stiftung.

Im Jahr 2022 hat SOCOMECEC seine Partnerschaft mit der Fondation INSA Strasbourg durch die Unterzeichnung eines neuen dreijährigen Sponsoringvertrags sowie das Sponsoring des Fachbereichs Elektrotechnik gestärkt. SOCOMECEC ist damit zum wichtigsten Partner des Instituts geworden und wird den diesjährigen Jahrgang der angehenden Ingenieure drei Jahre lang unterstützen und so eine Brücke zwischen Industrie und Lehre schlagen. Damit gehört SOCOMECEC nun zum Kreis der Förderer der Fondation INSA Strasbourg und wird Bronzesponsor des Programms für Bildungsinnovation.

Austausch und Überwachung von Branchenentwicklungen

SOCOMECEC ist Mitglied der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit des CEMEP UPS (Europäisches Komitee der Hersteller von elektrischen Maschinen und Leistungselektronik), das die Hersteller von unterbrechungsfreien Stromversorgungen (USV/UPS) vertritt. Die Arbeitsgruppe überwacht globale Umweltinitiativen, die den USV-Sektor betreffen, und definiert Positionen für den Berufsstand und die Nutzer.

SOCOMECEC beteiligt sich auch an den Umweltausschüssen des französischen Konsortiums der Elektro- und Digitalindustrie (GIMELEC) und an der CSR-Arbeitsgruppe des französischen Verbands der Elektro-, Elektronik-

und Kommunikationsindustrie (FIEEC). Die Ausschüsse befassen sich mit einem breiten Spektrum von Themen, darunter Kreislaufwirtschaft, Unternehmensethik, verantwortungsvoller Einkauf, Menschenrechte und neue Rechtsvorschriften.

Schließlich ist SOCOMECEC im Rahmen seiner Verpflichtung zur Kreislaufwirtschaft Mitglied in internationalen Normenausschüssen. Diese erarbeiten künftige europäische Normen für die Kreislaufwirtschaft von Elektroprodukten hinsichtlich Wiederverwertbarkeit, Reparierbarkeit und Wartbarkeit.

Anhänge

Dieser Bericht zur nichtfinanziellen Leistung wird dem Direktorium am 9. Mai 2023 und der Jahreshauptversammlung am 25. Juni 2023 vorgelegt. Im Anschluss an die Beauftragung einer unabhängigen dritten Stelle (ITB) wurden am 16. März, 22. März und 28. März 2022 eine Reihe von Audits an den Standorten Timelec (Tunesien) und Gurgaon (Indien) sowie am Hauptsitz in Benfeld (Frankreich) durchgeführt. Die Erklärung der ITB über die Billigkeit und Richtigkeit der veröffentlichten Informationen ist am Ende des Berichts angefügt.

Betrachtungsumfang

Der Betrachtungsumfang umfasst die SOCOMEC Holding einschließlich aller ihrer Tochtergesellschaften und der von ihr kontrollierten Unternehmen gemäß Artikel L. 233-3 des französischen Handelsgesetzbuchs. Einzelheiten zum für die Indikatoren gewählten Umfang finden Sie am Ende des Berichts im Abschnitt „Unsere CSR-Leistungen“.

Nichtfinanzielle Risiken, die nicht von der SOCOMEC-Gruppe abgedeckt sind

In Anbetracht der Art unserer Geschäftstätigkeit sind wir der Ansicht, dass die Themen Lebensmittelverschwendung, Bekämpfung der Ernährungsunsicherheit, Achtung des Tierschutzes und verantwortungsbewusste, faire und nachhaltige Ernährung keine nichtfinanziellen Risiken im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit und der Branche der SOCOMEC-Gruppe darstellen und deshalb nicht in diesen Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden sollten.

Risiken im Zusammenhang mit dem Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch wurde ebenfalls nicht als ein vorrangiges Risiko eingestuft. Tatsächlich verwendet Socomec in seinen Produktionsprozessen kein Wasser, außer für Reinigungszwecke in den Werkstätten und sanitären Anlagen. Es wird kein Wasser in die Umwelt abgeleitet: Brauchwasser wird in geschlossenen Kanälen geführt und weder in die Natur noch über das kommunale Kanalnetz abgeleitet.

Global Reporting Initiative – Index

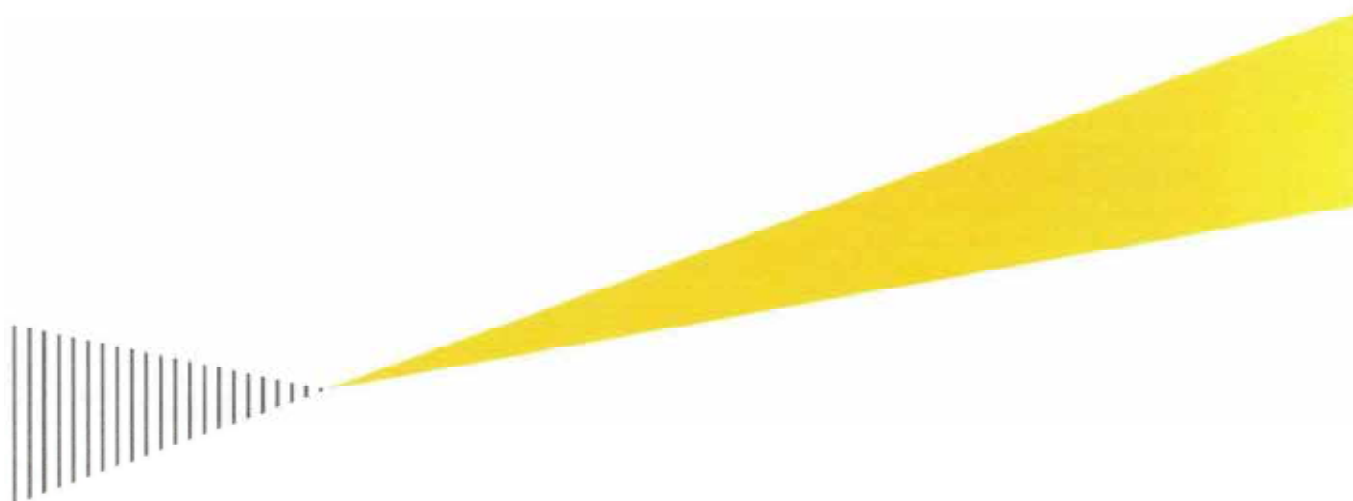
SOCOMECEC hält sich an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Die folgende Liste ist nicht vollumfänglich, da wir auch andere Indikatoren für unser EcoVadis-Audit überwachen.

100 UNIVERSELLE STANDARDS		
GRI 101	GRI 101: Grundlagen	
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Geschäftsmodell
	102-7 Größe der Organisation	Geschäftsmodell
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Geschäftsmodell
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Geschäftsmodell
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	III.3. Soziale Verpflichtung
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Verpflichtung der Geschäftsleitung
	102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unsere CSR-Leistung
	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	III.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken
	102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	III.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken
	102-18 Führungsstruktur	Unsere Führung
	102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Unsere Führung
	102-25 Interessenkonflikte	III.1 Verantwortungsvolles Einkaufen sicherstellen III.2. Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken / Ausschuss für die Integrität der Geschäftspartner
	102-27 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Unsere Führung
	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Unsere CSR-Strategie / Dialog mit Stakeholdern
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Unsere CSR-Strategie / Dialog mit Stakeholdern	
200 ÖKONOMIE		
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	II.1 Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks / Umweltrichtlinien 3.3 Unsere CSR-Leistung: Risiko, zum Klimawandel beizutragen --> Verkleinerung unseres ökologischen Fußabdrucks und Förderung der Energieeffizienz
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	III.3. Soziale Verpflichtung
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	III.1 Verantwortungsvolles Einkaufen sicherstellen
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	III.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	III.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken
300 ÖKOLOGIE		
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	II.2.2 Förderung der Energieeffizienz / Ökodesign
	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	II.2.2 Förderung der Energieeffizienz / Ökodesign
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	II.2.2 Förderung der Energieeffizienz / Ökodesign
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	II.1.4 Verbessern der Energieleistung unserer Werke
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	II.1. Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks
GRI 302: Energie 2016	302-3 Energieintensität	II.1.2. Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks / Erlangung der ISO 14001-Zertifizierung für 100 % unserer Produktionsstandorte sowie für einen Standort mit ISO 50001-Zertifizierung II.1.4 Verbessern der Energieleistung unserer Werke
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	II.1 Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks / Umweltrichtlinien II.1.4 Verbessern der Energieleistung unserer Werke
	302-5 Senkung des Energiebedarfs von Produkten und Dienstleistungen	II.1 Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks / Umweltrichtlinien II.1.4 Verbessern der Energieleistung unserer Werke
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1 Wasserentnahme nach Quelle	Anhänge: Risiken im Zusammenhang mit dem Wasserverbrauch
	303-2 Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	Anhänge: Risiken im Zusammenhang mit dem Wasserverbrauch

GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	II.1.1 CO2-Fußabdruck messen und verkleinern
	305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	II.1.1 CO2-Fußabdruck messen und verkleinern
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	II.1.1 CO2-Fußabdruck messen und verkleinern
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	II.1.1 CO2-Fußabdruck messen und verkleinern
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	II.1.1 CO2-Fußabdruck messen und verkleinern
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Anhänge: Risiken im Zusammenhang mit dem Wasserverbrauch
	306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	II.1.3 Reduzieren und Recyceln des innerhalb der Gruppe anfallenden Abfalls
	306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	II.1.3 Reduzieren und Recyceln des innerhalb der Gruppe anfallenden Abfalls
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	III.1.1 Verantwortungsvoller Einkauf / Bewertung der CSR-Leistung unserer Lieferanten
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	III.1.1 Verantwortungsvolles Einkaufen sicherstellen
400 SOZIALES		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	I.1 Förderung einer ausgeprägten Gesundheits- und Sicherheitskultur / Richtlinien, Führung, Instrumente und Verfahren
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	I.1.1 Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit messen I.1.2. Risiken am Arbeitsplatz bewerten und senken
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	I.1. Förderung einer ausgeprägten Gesundheits- und Sicherheitskultur
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	I.1. Förderung einer ausgeprägten Gesundheits- und Sicherheitskultur
	403-5 Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	I.1.1 Messung von Gesundheits- und Sicherheitsleistungen / Sicherheitsschulungen
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	I.1.2 Risiken am Arbeitsplatz bewerten und senken
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	I.1.1 Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit messen
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	I.2.3. Branchenbestes Lern- und Entwicklungsangebot für Mitarbeiter
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	I.2.3. Branchenbestes Lern- und Entwicklungsangebot für Mitarbeiter / Charta für berufliche Mobilität
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	I.2.3. Branchenbestes Lern- und Entwicklungsangebot für Mitarbeiter / Jährliche Leistungsbewertung
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	I.3 Stärkung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	I.3.1 Geschlechtergleichstellung innerhalb der gesamten Gruppe sicherstellen
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	III.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken / Warnsystem III.1 Verantwortungsvoller Einkauf / Verpflichtung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	III.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken III.1 Verantwortungsvoller Einkauf / Verpflichtung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	III.1.1 Verantwortungsvoller Einkauf / Bewertung der CSR-Leistung unserer Lieferanten
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	III.1.1 Bewertung und Verpflichtung unserer Lieferanten zur Einhaltung der CSR-Leistungsstandards
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	III.2 Sicherstellung ethischer Geschäftspraktiken

Bericht des Unabhängigen Dritten



Socomec Holding Company

Geschäftsjahr bis zum 31. Dezember 2022

Erklärung des Unabhängigen Dritten über die Prüfung des konsolidierten Berichts zur nichtfinanziellen Leistung

EY & Associés



EY & Associés
Tour First
TSA 14444
92037 Paris-La Défense cedex

Tél. : +33 (0) 1 46 93 60 00
www.ey.com/fr

Socomec Holding Company

Geschäftsjahr bis zum 31. Dezember 2022

Erklärung des Unabhängigen Dritten über die Prüfung des konsolidierten Berichts zur nichtfinanziellen Leistung

An die Hauptversammlung:

In unserer Eigenschaft als Unabhängiger Dritter (im Folgenden „Dritter“), der vom französischen Akkreditierungsausschuss COFRAC unter der Nummer 3-1681 zertifiziert ist (weitere Informationen zum Umfang der Akkreditierung finden Sie unter www.cofrac.fr), und als einer der gesetzlichen Auditoren Ihres Unternehmens (im Folgenden „Entität“) haben wir eine Zusammenfassung erarbeitet, die ein mittleres Maß an Sicherheit hinsichtlich der Compliance des konsolidierten Berichts zur nichtfinanziellen Leistung für das am 31. Dezember 2022 endende Geschäftsjahr (im Folgenden „Bericht“) bietet. Dies geschieht gemäß den Bestimmungen von Artikel R. 225-105 des französischen Handelsgesetzbuchs (Code de commerce) und unter Berücksichtigung der historischen (beobachteten oder extrapolierten) Informationen, die gemäß Abschnitt 3 der Absätze I und II von Artikel R. 225-105 des französischen Handelsgesetzbuchs (im Folgenden „Informationen“), die gemäß den Verfahren der Entität (im Folgenden „Richtlinien“) erstellt wurden, wie sie im Geschäftsbericht gemäß den Bestimmungen der Artikel L. 225-102-1, R. 225-105 und R. 225-105-1 des französischen Handelsgesetzbuchs dargelegt sind.

Zusammenfassung

Auf der Grundlage der durchgeführten Verfahren, wie sie im Abschnitt „Art und Umfang unserer Arbeit“ beschrieben sind, und der von uns gesammelten Informationen sind uns keine wesentlichen Fehler aufgefallen, die in Frage stellen würden, dass der konsolidierte Bericht zur nichtfinanziellen Leistung den geltenden regulatorischen Anforderungen entspricht und dass die Informationen insgesamt in allen wesentlichen Punkten in Übereinstimmung mit den Leitlinien angemessen dargestellt sind.

Ohne unsere obige Schlussfolgerung zu ändern und in Übereinstimmung mit Artikel A. 225-3 des französischen Handelsgesetzbuches haben wir die folgenden Anmerkungen:

Die Indikatoren zum Thema Abfall decken einen Teilbereich ab (die Mehrzahl der Produktionsstandorte und Niederlassungen in Frankreich), der 70 % der konsolidierten Belegschaft ausmacht.

Erstellung des Berichts zur nichtfinanziellen Leistung

Das Fehlen eines allgemein anerkannten und allgemein verwendeten Rahmens oder etablierter Praktiken, auf die sich die Bewertung und Messung von Informationen stützen kann, ermöglicht die Anwendung unterschiedlicher, aber akzeptabler Messverfahren, die die Vergleichbarkeit zwischen Entitäten und im Zeitablauf beeinträchtigen können.

S.A.S. à capital variable
817 729 687 R.G.S. Nanterre
Société de Commissaires aux Comptes
Société d'expertise comptable inscrite au Tableau
de l'Ordre de la Région Paris - Ile-de-France
Siège social : 1-2, place des Saisons - 92400 Courbevoie - Paris-La Défense 1



Daher sollten die Informationen unter Bezugnahme auf die Leitlinien gelesen und interpretiert werden, deren wesentliche Elemente in der Erklärung dargestellt sind.

Mit der Erstellung der Informationen verbundene Beschränkungen

Die Informationen können mit Unsicherheiten behaftet sein, die sich aus dem Stand der wissenschaftlichen oder wirtschaftlichen Kenntnis und der Qualität der verwendeten externen Daten ergeben. Bestimmte Informationen sind von den methodischen Entscheidungen, Annahmen und/oder Schätzungen abhängig, die bei ihrer Erstellung getroffen und in der Erklärung dargestellt wurden.

Verantwortung der Entität

Das Direktorium ist verantwortlich für Folgendes:

- Auswahl oder Festlegung geeigneter Kriterien für die Erstellung der Informationen;
- Bereitstellung einer Erklärung gemäß den gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften, einschließlich einer Darstellung des Geschäftsmodells, einer Beschreibung der grundlegenden nichtfinanziellen Risiken, eine Darstellung der im Hinblick auf diese Risiken angewandten Strategien sowie die Ergebnisse dieser Strategien sowie der wichtigsten Leistungsindikatoren;
- Durchführung der internen Kontrollverfahren, die das Direktorium für erforderlich hält, um sicherzustellen, dass die Informationen keine wesentlichen Falschaussagen enthalten, unabhängig davon, ob diese auf Betrug oder Fehler zurückzuführen sind.

Die Erklärung wurde unter Anwendung der oben erwähnten Leitlinien der Entität erstellt.

Verantwortung des Unabhängigen Dritten

Unserem Arbeitsauftrag entsprechend sind wir verantwortlich dafür, einen Bericht mit eingeschränkter Zuverlässigkeitserklärung zu folgenden Punkten zu erstellen:

- Übereinstimmung der Erklärung mit den Bestimmungen von Artikel R. 225-105 des französischen Handelsgesetzbuchs;
- Angemessenheit der (beobachteten oder extrapolierten) historischen Informationen, die gemäß Abschnitt 3 der Absätze I und II des Artikels R. 225 105 des französischen Handelsgesetzbuchs zur Verfügung gestellt werden, d. h. die Ergebnisse der Firmenpolitik, einschließlich der wesentlichen Leistungsindikatoren und der in Bezug auf die Hauptrisiken ergriffenen Maßnahmen.

Da es in unserer Verantwortung liegt, eine unabhängige Zusammenfassung der vom Management erstellten Informationen zu verfassen, ist es uns nicht gestattet, an der Erstellung der Informationen mitzuwirken, da dies unsere Unabhängigkeit beeinträchtigen könnte.

Außerdem ist es nicht unsere Aufgabe, zu folgenden Punkten Stellung zu nehmen:

- Einhaltung der sonstigen geltenden gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften durch die Entität, insbesondere im Hinblick auf die Sorgfaltspflichtpläne und die Bekämpfung von Korruption und Steuerhinterziehung;
- Übereinstimmung der Produkte und Dienstleistungen mit geltenden Vorschriften.



Regulatorische Vorschriften und geltende Berufsstandards

Die im Folgenden beschriebene Arbeitsaufgabe wurde gemäß den Bestimmungen der Artikel A. 225-1 ff. des französischen Handelsgesetzbuchs sowie gemäß den für derartige Aufträge geltenden Berufsrichtlinien des französischen Instituts für Wirtschaftsprüfer ("CNCC") und der internationalen Norm ISAE 3000 (Revised)¹ durchgeführt.

Unabhängigkeit und Qualitätskontrolle

Unsere Unabhängigkeit ist durch die Anforderungen von Artikel L. 822-11 des französischen Handelsgesetzbuchs und den französischen Ethikkodex (*Code de déontologie*) unseres Berufsstands definiert. Darüber hinaus haben wir ein Qualitätskontrollsystem eingeführt, das dokumentierte Richtlinien und Verfahren umfasst, die die Einhaltung der geltenden gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften, der Berufsregeln und der für solche Aufträge geltenden Berufsrichtlinien des französischen Instituts für Wirtschaftsprüfer („CNCC“) gewährleisten.

Mittel und Ressourcen

Zur Erarbeitung des Berichts wurden die Kompetenzen von drei Personen genutzt, der Bericht wurde zwischen Januar 2023 und Mai 2023 über einen Gesamtzeitraum von sechs Wochen erstellt.

Zur Unterstützung unserer Arbeit haben wir unsere Experten für nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung der Unternehmen hinzugezogen. Wir haben sieben Interviews mit den für die Erstellung der Erklärung verantwortlichen Personen geführt, insbesondere mit Vertretern der Abteilungen Einkauf, Ethik, Umwelt, Personalwesen, Nachhaltige Entwicklung, Ökodesign sowie Gesundheit und Sicherheit.

Art und Umfang der Arbeitsaufgabe

Wir haben unsere Arbeitsaufgabe unter Berücksichtigung des Risikos einer wesentlichen Fehldarstellung der Informationen geplant und ausgeführt.

Wir sind der Auffassung, dass die Verfahren, die wir in Ausübung unseres pflichtgemäßen Ermessens durchgeführt haben, uns ein begrenztes Maß an Sicherheit bieten können:

- Wir haben uns ein Bild von allen Aktivitäten der konsolidierten Entitäten und der Beschreibung der wichtigsten damit verbundenen Risiken gemacht.
- Wir haben die Angemessenheit der Richtlinien im Hinblick auf ihre Relevanz, Vollständigkeit, Zuverlässigkeit, Neutralität und Verständlichkeit bewertet, wobei wir gegebenenfalls bewährte Praktiken in diesem Sektor berücksichtigt haben.
- Wir haben uns vergewissert, dass die Erklärung alle in Artikel L. 225 102 1 III des französischen Handelsgesetzbuchs genannten Kategorien von Sozial- und Umweltinformationen enthält.

¹ ISAE 3000 (Revised) – Prüfungsaufträge mit Ausnahme von Prüfungen oder Reviews historischer Finanzinformationen



- Wir haben uns vergewissert, dass die Erklärung die in Artikel R. 225-105 II des französischen Handelsgesetzbuchs geforderten Informationen enthält, soweit sie für die grundlegenden Risiken relevant sind, und gegebenenfalls eine Erklärung für das Fehlen der in Artikel L. 225-102-1 III, Absatz 2 des französischen Handelsgesetzbuchs geforderten Informationen enthält.
- Wir haben uns vergewissert, dass die Erklärung das Geschäftsmodell und eine Beschreibung der grundlegenden Risiken im Zusammenhang mit allen Tätigkeiten der konsolidierten Entitäten enthält, einschließlich, soweit relevant und angemessen, der Risiken im Zusammenhang mit ihren Geschäftsbeziehungen, ihren Produkten oder Dienstleistungen sowie ihrer Richtlinien, Maßnahmen und deren Ergebnissen, einschließlich der wesentlichen Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit den grundlegenden Risiken.
- Wir haben auf dokumentarische Quellen zurückgegriffen und Interviews geführt:
 - zur Bewertung des Verfahrens zur Ermittlung und Bestätigung der grundlegenden Risiken sowie der Kohärenz der Ergebnisse, einschließlich der verwendeten Leistungsindikatoren, in Bezug auf die grundlegenden Risiken und der dargelegten Strategien;
 - zum Belegen der qualitativen Informationen (Maßnahmen und Ergebnisse), die wir für die wichtigsten halten und die in Anhang 1 aufgeführt sind. In Bezug auf bestimmte Risiken (verantwortungsvolle Beschaffung, Ökodesign und Korruptionsbekämpfung) wurde unsere Arbeitsaufgabe anhand der konsolidierenden Entität ausgeführt; für die anderen Risiken wurde die Arbeitsaufgabe anhand der konsolidierenden Entität und einer Auswahl der hier aufgeführten Entitäten ausgeführt: Standort Timelec (Tunesien) und Standort Gurgaon (Indien);
- Wir haben uns vergewissert, dass die Erklärung den Konsolidierungsumfang abdeckt, d. h. alle konsolidierten Entitäten gemäß Artikel L. 233-16 des französischen Handelsgesetzbuchs innerhalb der im Bericht genannten Einschränkungen umfasst.
- Wir haben uns ein Bild von den internen Kontroll- und Risikomanagementverfahren gemacht, die die Entität eingerichtet hat, und den Datenerhebungsprozess bewertet, um die Vollständigkeit und Korrektheit der Informationen zu gewährleisten.
- Zum Belegen der von uns am wichtigsten erachteten Leistungsindikatoren und anderer quantitativer Ergebnisse, die in Anhang 1 aufgeführt sind, haben wir folgende Maßnahmen angewendet:
 - Analyseverfahren zur Überprüfung der ordnungsgemäßen Konsolidierung der gesammelten Daten und der Konsistenz etwaiger Änderungen dieser Daten;
 - Stichprobenprüfungen oder andere Auswahlverfahren, um die ordnungsgemäße Anwendung der Definitionen und Verfahren zu überprüfen und die Daten mit Dokumenten zu stützen. Diese Arbeitsaufgabe wurde anhand einer Auswahl von unterstützenden Entitäten ausgeführt und deckt zwischen 14 % und 18 % der konsolidierten Daten ab, die für diese Prüfungen ausgewählt wurden (14 % des Personalbestands, 18 % des Energieverbrauchs).
- Wir haben die Gesamtkonsistenz der Erklärung auf der Grundlage unserer Kenntnisse aller konsolidierten Entitäten beurteilt.

Wir sind der Auffassung, dass die ausgeführte Arbeitsaufgabe auf der Grundlage unseres fachlichen Urteils eine ausreichende Grundlage für unsere Schlussfolgerung mit eingeschränkter Sicherheit bildet; für eine höhere Sicherheit hätten wir umfangreichere Verfahren anwenden müssen.



Paris - La Défense, 23. Mai 2023

Der Unabhängige Dritte
EY & Associés

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'CS', with a long horizontal line extending to the right.

Christophe Schmeitzky
Partner, Nachhaltige Entwicklung



Anhang 1: Die wichtigsten Informationen

Soziale Informationen	
<i>Quantitative Informationen (einschließlich wesentlicher Leistungsindikatoren)</i>	<i>Qualitative Informationen (Maßnahmen oder Ergebnisse)</i>
Häufigkeit von Arbeitsunfällen (Nb/Tausend Arbeitsstunden). Engagementquote (%). Anteil der durchgeführten jährlichen Leistungsbeurteilungen (%).	Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter. Engagement der Mitarbeiter. Maßnahmen in Bezug auf die Qualität des Arbeitslebens. Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion.
Umwelt-Informationen	
<i>Quantitative Informationen (einschließlich wesentlicher Leistungsindikatoren)</i>	<i>Qualitative Informationen (Maßnahmen oder Ergebnisse)</i>
Anteil des Umsatzes aus Produktreihen mit PEP-Zertifikat (%). Rate der Abfallverwertung in den Produktionsstätten (%). Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtstromverbrauch (%). Anteil der gem. ISO 14001 zertifizierten Produktionsstätten (%).	Ökodesign von Produkten. Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Bekämpfung des Klimawandels. Abfallmanagement.
Gesellschaftliche Informationen	
<i>Quantitative Informationen (einschließlich wesentlicher Leistungsindikatoren)</i>	<i>Qualitative Informationen (Maßnahmen oder Ergebnisse)</i>
Anteil des Umsatzes mit Lieferanten, die den Verhaltenskodex unterzeichnet haben (%). Anteil der von EcoVadis bewerteten Hauptlieferanten (%). Anteil der Mitarbeiter, die bereits im Hinblick auf die Ethik- und Compliance-Politik geschult wurden (%).	Soziale und ökologische Praktiken von Lieferanten und Unterauftragnehmern. Korruptionsbekämpfung.

Socomec: Unsere Innovationen im Dienste Ihrer Energieleistung

1 unabhängiger Hersteller

3.900 Mitarbeiter
weltweit

8 % der Umsätze für
Forschung und Entwicklung

400 Experten
für Serviceleistungen

Ihr Experte für Leistungsmanagement



SCHALTGERÄTE



MESSEN
UND ZÄHLEN



STROMWANDLUNG



ENERGIESPEICHERLÖSUNG



QUALIFIZIERTE
DIENSTLEISTUNGEN

Ihr Spezialist für kritische Anwendungen

- Regelung und Überwachung von Niederspannungsanlagen
- Sicherheit von Personen und Eigentum
- Messung von elektrischen Parametern
- Energiemanagement
- Energiequalität
- Energieverfügbarkeit
- Energiespeicherung
- Prävention und Reparaturen
- Messung und Analyse
- Optimierungen
- Beratung, Inbetriebnahme und Schulung

Weltweite Präsenz

12 Produktionsstandorte

- Frankreich (3x)
- Italien (2x)
- Tunesien
- Indien
- China (2x)
- USA (2x)
- Kanada

30 Niederlassungen und Handelsstandorte

- Algerien • Australien • Belgien • China • Deutschland • Dubai (Vereinigte Arabische Emirate) • Elfenbeinküste • Frankreich (2x)
- Indien • Indonesien • Italien • Kanada • Niederlande • Österreich
- Polen • Portugal • Rumänien • Schweden • Schweiz • Serbien
- Singapur • Slovenien • Spanien • Südafrika • Thailand
- Tunesien • Türkei • USA • Vereinigtes Königreich

80 Länder

in denen unsere Marke vertreten ist

SOCOME C GmbH

Deutschland

Erzbergerstraße 10
68165 Mannheim
Tel.: +49 621 716840
Fax: +49 621 71684-44
info.de@socomec.com

Österreich

Kolpingstraße 14
1230 Wien
Tel.: +43 1 6152560
Fax: +43 1 6152560-80
office.at@socomec.com

IHR HÄNDLER / PARTNER

www.socomec.de



100 years
OF SHARED ENERGY

socomec
Innovative Power Solutions