Babcock Wanson Group

RAPPORT DE DURABILITÉ 2025

L'industrie ne fonctionne pas sans chaleur. Vapeur, eau surchauffée, air chaud : ces utilités sont indispensables à des milliers de procédés de production.

À l'échelle mondiale, l'industrie génère près d'un quart des émissions directes de CO_2 liées à l'énergie et aux procédés industriels.

La production de chaleur représente à elle seule environ deux tiers de ses besoins énergétiques et constitue la principale source de ses émissions liées à la combustion.

C'est dans cette tension que se situe notre métier, et c'est d'elle que découle notre raison d'être : accélérer la transformation énergétique durable de l'industrie.

Ce document est le premier Rapport de Durabilité de Babcock Wanson Group. Nous le publions volontairement, en référence aux normes européennes ESRS, sans y être aujourd'hui tenus par la réglementation. Ce choix traduit une conviction : la durabilité n'est pas un exercice déclaratif, c'est une discipline de gestion. Elle exige des données fiables, des cibles datées et une redevabilité assumée devant nos clients, nos équipes, nos partenaires financiers et nos actionnaires.

L'exercice 2025 a posé les fondations. Nous avons conduit notre analyse de double matérialité et structuré une gouvernance ESG à l'échelle du Groupe. Nous avons surtout inscrit notre démarche dans deux cadres internationaux exigeants : le Pacte mondial des Nations unies, dont nous avons adopté les dix principes, et la Science Based Targets initiative, auprès de laquelle notre engagement climatique est officiel depuis novembre 2025.

Nous savons où se joue l'essentiel de notre impact : en aval, dans l'usage des équipements et solutions que nous installons chez nos clients, et dont nous assurons le service année après année, offrant innovation et savoir-faire pour gagner en performance énergétique et décarboner les process industriels. C'est pourquoi nous pilotons en priorité l'intensité carbone de nos produits, en baisse de près d'un tiers depuis 2023, portée par l'électrification de nos gammes, l'hybridation des solutions existantes et le pilotage fin des consommations chez nos clients.

La durabilité ne se réduit pas au climat. La sécurité de nos collaborateurs, l'égalité des chances, l'éthique des affaires et la maîtrise de notre chaîne de valeur en sont indissociables. Notre plan d'action ESG 2026-2028 y engage le Groupe avec le même niveau d'exigence.

Je remercie les plus de 1200 collaborateurs du Groupe, dont l'expertise donne corps à cette ambition. Transformer l'industrie est un travail de long terme. Nous l'avons engagé.



Geoffroy DURANDET

CEO Babcock Wanson Group

SOMMAIRE

1. Profil du Groupe & Gouvernance ESG **8**

1.1 Profil du Groupe 8

1.2 Gouvernance ESG 8

2. Chaîne de valeur **12**

2.1 Cartographie de la chaîne de valeur 24

3. Analyse de Double Matérialité **26**

3.1 Méthodologie 26

3.2 Cartographie des parties prenantes 28

3.3 Matrice de double matérialité 28

4. Changement Climatique (ESRS E1) **32**

4.1 Le changement climatique, enjeu matériel 32

4.2 Plan de transition (E1-1) 33

4.3 Politique climatique (E1-2) 33

4.4 Cibles climatiques (E1-4) 33

4.5 Actions et leviers de décarbonation (E1-3) 34

4.6 Consommation et mix énergétiques (E1-5) 38

4.7 Émissions brutes de GES (E1-6) 39

4.8 Lecture par site industriel et par zone 45

5. Environnement — Pollution, Eau, Économie Circulaire **47**

5.1 Écoconception et analyse du cycle de vie (ACV) des produits 48

5.2 Management environnemental — ISO 14001 49

5.3 Pollution 49

5.4 Eau et déchets : des flux de production maîtrisés 50

6. Effectifs Propres (ESRS S1) **54**

Babcock Wanson Group

6.1 Politiques relatives au personnel (S1-1) 55
6.2 Dialogue social, expression et mécanisme d'alerte (S1-2, S1-3) 55
6.3 Caractéristiques du personnel (S1-6, S1-7) 56
6.4 Diversité, équité et inclusion (S1-9, S1-12) 57
6.5 Rémunération et égalité salariale (S1-16) 61
6.6 Formation et développement des compétences (S1-13) 62
6.7 Santé et sécurité au travail (S1-14) 64
6.8 Équilibre des temps de vie, incidents et plaintes (S1-15, S1-17) 68
7. Chaîne de Valeur & Parties Prenantes (ESRS S2–S4) 70
7.1 Achats responsables & due diligence fournisseurs 70
7.2 Droits humains — Diligence raisonnable 70
7.3 Travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2) 70
7.4 Clients & utilisateurs finaux 72
8. Gouvernance, Éthique & Conformité (ESRS G1) 76
8.1 Culture d'entreprise & Code de Conduite 76
8.2 Programme anti-corruption (Loi Sapin II) 76
8.3 Canal de signalement (Whistleblower) 76
8.4 Contrôle des exportations & sanctions internationales 76
8.5 EcoVadis & performance ESG externe 77
9. KPI Dashboard ESG & Annexes 78
9.1 KPI Dashboard ESG Groupe — 8 Piliers 78
9.2 Note méthodologique 82
9.3 Table de concordance ESRS 82
9.4 Glossaire 88

Babcock Wanson Group

SOMMAIRE

1. Profil du Groupe & Gouvernance ESG

1.1 Profil du Groupe

Babcock Wanson Group, un acteur international majeur de la transition énergétique.

De nombreux secteurs industriels dépendent d'importants besoins en chaleur pour assurer le fonctionnement de leurs procédés de production. Les chaudières industrielles constituent ainsi un élément central de la performance opérationnelle des sites industriels.

Babcock Wanson Group s'appuie sur une expertise parfois centenaire de ses entités dans la conception et la fourniture de solutions thermiques destinées aux applications industrielles, sous forme de vapeur, d'eau chaude ou d'air chaud.

Fort de cet héritage technique et de son engagement constant en faveur de l'innovation, le Groupe a également développé un savoir-faire reconnu à l'international dans des domaines complémentaires à forte valeur ajoutée environnementale, notamment le traitement des effluents polluants (COV) et les solutions de traitement de l'eau. Cette combinaison d'expertise industrielle et de compétences environnementales permet à Babcock Wanson Group d'accompagner ses clients dans l'amélioration de leur efficacité opérationnelle tout en contribuant à la réduction de leur empreinte environnementale.

Depuis 2023, Babcock Wanson Group soutient le Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact), confirmant son engagement en faveur des droits humains, des normes de travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Cette adhésion illustre la volonté du groupe d'inscrire durablement ses activités dans une démarche de responsabilité sociétale, en cohérence avec ses solutions de chaleur industrielle bas-carbone.

PRÉSENT DANS

14

PAYS EN EUROPE



1.1.1 Chiffres clés

+120
ANS

336 M€*
CHIFFRE D'AFFAIRES
*consolidé

6
CENTRES R&D

+1200
COLLABORATEURS

> 10 000
CHAUFFERIES INSTALLÉES

40% SERVICES

60% PRODUITS



UN MIX ÉQUILIBRÉ DE PRODUITS ET SERVICES

4 000+
CONTRATS DE MAINTENANCE

1.1.2 Notre organisation

Babcock Wanson Group s'appuie sur une organisation intégrée, à la fois globale et locale, que le Groupe qualifie de modèle « glocal ».

Présent industriellement en Europe, le groupe structure son développement autour d'une vision commune et harmonisée.

Cette approche repose sur un réseau de 7 marques complémentaires, renforçant la cohérence de l'offre et la profondeur de l'expertise.

Implanté dans 14 pays européens, Babcock Wanson Group bénéficie d'un ancrage territorial étendu et diversifié.

Ses usines européennes constituent un socle industriel solide au service d'une stratégie de développement globale. Elles permettent une conception et une ingénierie partagées à l'échelle européenne, garantissant performance et esprit d'innovation.

Dans le même temps, l'organisation favorise l'adaptation aux spécificités réglementaires, énergétiques et industrielles locales. La force de vente et les équipes locales assurent une proximité directe avec les clients industriels. Cette présence de terrain renforce la réactivité opérationnelle et la qualité de l'accompagnement.

Ce modèle européen intégré constitue un levier clé de performance durable et de création de valeur sur l'ensemble des marchés.

Un engagement qui va bien au-delà du produit

Le Groupe structure ses activités autour de deux grandes Business Units.

La première regroupe l'ensemble des produits de toutes les marques du groupe. Cette organisation permet d'harmoniser nos gammes pour couvrir parfaitement l'ensemble des besoins clients et des technologies disponibles. Elle permet aussi de faire travailler en synergie des talents d'horizons différents pour renforcer notre pouvoir d'innovation et notre excellence technique.

La seconde est consacrée aux services, qui occupent une place majeure dans la stratégie de développement du Groupe. Avec une offre des plus complètes, un vaste réseau européen de techniciens et de chargés de clientèle, et un haut niveau de prestations et d'engagements de performances, nous plaçons les services comme un maillon essentiel dans la chaîne de création de valeur.



Notre raison d'être — accélérer la transformation énergétique durable de l'industrie — engage d'abord des femmes et des hommes. Derrière chaque chaudière conçue, fabriquée, installée ou entretenue, il y a des savoir-faire rares : chaudronnerie, combustion, électrification des procédés, maintenance d'équipements sous pression. Ces compétences, parfois transmises depuis un siècle au sein de nos marques, constituent le premier actif du Groupe.

Répartis dans quatorze pays, nos collaborateurs incarnent un modèle basé sur une proximité de terrain avec une expertise technique partagée à l'échelle du groupe : des équipes proches de leurs clients, réunies par une culture technique commune.

Notre politique de ressources humaines s'organise autour de trois convictions. La sécurité d'abord, condition non négociable de notre activité. La transmission ensuite : nos savoir-faire industriels se construisent dans la durée et se partagent entre pairs ; leur préservation est un enjeu stratégique autant qu'humain. L'ouverture enfin, parce que la diversité des profils, des parcours et des cultures conditionne notre capacité d'innovation.

La transformation énergétique que nous accompagnons chez nos clients est aussi la nôtre : elle fait évoluer nos métiers, nos compétences et nos organisations. Accompagner chacun dans ce mouvement est notre engagement.



Astrid MANQUIN
Directrice RH Groupe



1.1.3 Notre vision, notre mission & notre raison d'être

Notre vision

Construire une industrie durable

Nous envisageons un avenir où les systèmes énergétiques industriels sont bas-carbone, hybrides et optimisés tout au long de leur cycle de vie, afin d'offrir des performances durables et compétitives.

Notre mission

Fournir et optimiser des solutions et services énergétiques tout au long du cycle de vie

Nous concevons, fournissons et optimisons des solutions et services énergétiques intégrés qui améliorent la performance et la durabilité des actifs industriels tout au long de leur cycle de vie.

Notre raison d'être

Accélérer la transformation énergétique durable de l'industrie

Nous nous positionnons comme un partenaire clé pour accélérer la transition énergétique vers une industrie plus durable et plus efficace, en optimisant les systèmes énergétiques et leurs performances à long terme.

Babcock Wanson Group

1.1.4 Nos ambitions stratégiques

Fournisseur de solutions et services d'ingénierie
Nous devons devenir le leader européen incontesté, en combinant des solutions produits de premier plan, des services tout au long du cycle de vie et une performance durable à long terme.

Partenaire de confiance
Nous devons devenir un partenaire énergétique intégré, orienté services et fondé sur les données, et non plus seulement un fabricant d'équipements.

Compétitivité industrielle
Nous devons transformer nos capacités d'ingénierie et industrielles en un levier d'excellence industrielle, d'efficacité et de compétitivité durable des coûts.

1.1.5 Nos solutions et nos produits

Décarboner et créer de la valeur durable

L'électrification de la production de vapeur et d'eau chaude pour les applications thermiques est devenue un levier puissant et compétitif pour la décarbonation des procédés industriels.

À travers ses marques fortes, Babcock Wanson Group s'impose aujourd'hui comme un fournisseur de référence pour les chaudières électriques à usage industriel. Nous proposons une vaste gamme couvrant l'ensemble des besoins et des spécificités : haute tension à électrodes, basse tension à thermoplongeurs, systèmes à fluide thermique et même oxydateurs thermiques.

Nos chaudières affichent des performances énergétiques élevées, avec des rendements proches de 100%, et ne génèrent aucune émission polluante sur site et aucune émission de CO_2 si l'électricité est d'origine renouvelable (selon les règles du GHG protocol). Elles offrent également aux industriels l'opportunité de participer aux mécanismes de réserve et d'ajustement du réseau électrique, et de créer ainsi de nouvelles sources de revenus tout en contribuant à la stabilité du système électrique.

Nous travaillons également au développement d'autres formes de solutions alternatives crédibles (hydrogène vert, oxycombustion) à l'utilisation de combustibles fossiles qui feront l'industrie de demain.



Repousser les limites de l'efficacité énergétique

Conscients que les combustibles fossiles comme le gaz naturel seront encore longtemps indispensables au fonctionnement des chaudières industrielles, nous employons toute notre expertise et tout notre savoir-faire pour améliorer encore et toujours le rendement et l'efficacité énergétique des chaudières traditionnelles à gaz.

Notre offre de solutions globales s'inscrit dans une recherche de performance industrielle et d'optimisation énergétique de la chaufferie dans son ensemble : brûleurs micromodulants, économiseurs, récupération de chaleur fatale, traitement de l'eau adapté, nous proposons un ensemble d'instruments et d'équipements pouvant améliorer le rendement d'une chaufferie (jusqu'à 13% PCI).

Notre gamme de services complémentaires (maintenance pro-active, monitoring et suivi digital des performances, formation du personnel) est pensée pour garantir un fonctionnement optimal de la chaufferie dans la durée et une gestion raisonnée de sa consommation énergétique et de son empreinte environnementale.



Hybrider sa production de chaleur : une tendance forte de la décarbonation

L'hybridation permet de basculer de manière dynamique entre l'électricité et le gaz naturel, optimisant ainsi la consommation d'énergie en fonction des conditions du marché. En exploitant des stratégies telles que les marchés spot et l'optimisation intra journalière, ou encore la participation au mécanisme de réserve, l'hybridation de la production de chaleur devient un levier clé de compétitivité, et une réponse stratégique pour décarboner en générant des résultats réels et mesurables.

Réduire les émissions polluantes

Conjointement à son savoir-faire historique dans le domaine des chaudières industrielles, Babcock Wanson Group a également développé une expertise reconnue dans le traitement des effluents gazeux issus des procédés industriels contenant de fortes concentrations de composés organiques volatils (COV) ou de solvants.

Le groupe propose une offre de solutions environnementales avancées, notamment des systèmes d'oxydation thermique pour la destruction des COV avec un taux de réduction pouvant aller jusqu'à 99 % et un rendement thermique pouvant atteindre 96 %.

Nous adressons également la problématique des émissions de NOx (oxydes d'azote) par les chaudières à gaz en améliorant de manière continue le rendement de nos brûleurs bas-NOx et ultra bas-NOx, mais aussi en développant des systèmes auxiliaires d'abattement des NOx (GOOD LOOP - Technologie EGR).





Promouvoir la sobriété et la circularité

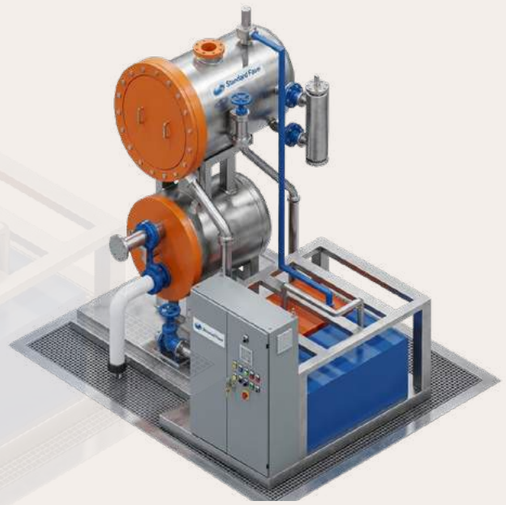
Au-delà de la question de l'énergie et des émissions polluantes, les process industriels de nos clients génèrent d'autres problématiques : utilisation d'eau en quantité importante, air chargé en solvants...

Là aussi, nous proposons les solutions de récupération et de réemploi qui permettent aux industriels de minimiser l'impact environnemental de leur activité et de réduire leur consommation de ressources naturelles limitées ou de produits sensibles.

Notre département Traitement de l'eau met en oeuvre des solutions pour réduire les consommations primaires d'eau brute des sites industriels (réduction des purges, récupération des condensats, valorisation des effluents, réutilisation des eaux traitées).

Nous récupérons également, lorsque cela est possible, les solvants présents dans les émissions industrielles afin de les réintroduire directement dans le process.

Notre technologie brevetée permet de récupérer jusqu'a 98% des solvants tout en réduisant de 40% la consommation thermique par rapport à un système conventionnel (brevet X-CSR).



Nos clients ne nous demandent plus seulement de produire de la vapeur : ils nous demandent de les aider à décarboner sans renoncer à leur compétitivité. C'est cette exigence qui structure aujourd'hui notre offre.
Nous l'abordons avec réalisme. L'électrification est un levier puissant, et nous en avons fait un pilier de notre portefeuille ; mais nous savons aussi que les énergies fossiles resteront présentes dans l'industrie pendant encore plusieurs années. Notre responsabilité est donc double : accompagner ceux qui peuvent basculer vers l'électrique, l'hybride ou les combustibles alternatifs, et continuer à repousser les limites de rendement des installations existantes pour ceux qui ne le peuvent pas encore. Chaque point de rendement gagné, ce sont des tonnes de CO_2 évitées.
Notre conviction est que la performance environnementale et la performance économique doivent progresser ensemble.

Une chaudière qui permet de participer aux mécanismes de réserve du réseau, un solvant récupéré et réinjecté dans le procédé, une eau réutilisée plutôt que rejetée : ce sont autant de gains mesurables, pour la planète comme pour le compte d'exploitation de nos clients.

C'est le sens de notre raison d'être — accélérer la transformation énergétique durable de l'industrie — et c'est ce qui guide chacun de nos développements produits.



Charles TETARD
VP Business Unit Products

1.2 Gouvernance ESG

Référentiel ESRS : ESRS 2 — GOV-1, GOV-2, GOV-3, GOV-4, GOV-5

La gouvernance RSE du Groupe est intégrée aux plus hauts niveaux de décision afin de garantir l'alignement entre performance financière et création de valeur durable.

1.2.1 Structure de gouvernance



1.2.2 Supervision & pilotage stratégique

Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance exerce un rôle central dans la supervision des enjeux de durabilité. Il s'assure de l'intégration des considérations ESG dans la stratégie du Groupe et veille à la cohérence des orientations avec les engagements de long terme. Il est régulièrement informé des avancées, risques et opportunités ESG via des mises à jour a minima semestrielles.

COMEX — Comité Exécutif

Le Comité Exécutif (COMEX) porte la responsabilité opérationnelle de la stratégie RSE. Il intègre les enjeux de durabilité dans les décisions clés — investissements, performance industrielle, innovation — et pilote les indicateurs ESG de manière régulière.

Trimestrielle	3 KPI	SBTi · LTIFR · EcoVadis
Fréquence reporting ESG	ESG objectifs MbO COMEX	Indicateurs clés suivis

Réunir dans une même direction la qualité, la santé-sécurité, l'environnement et la responsabilité sociétale n'est pas un choix d'organisation anodin.

Ces sujets partagent une même exigence : des faits, des méthodes, des preuves. La sécurité d'un collaborateur sur un chantier et la fiabilité d'une donnée d'émissions relèvent de la même discipline.

Dans un métier où l'essentiel de notre empreinte se joue chez nos clients, lors de l'usage des équipements que nous concevons, la durabilité ne peut rester une fonction périphérique. Elle engage la conception de nos produits, la manière dont nous achetons, fabriquons et intervenons.

Notre rôle n'est donc pas de porter seuls la durabilité du Groupe, mais de la rendre pilotable : traduire des engagements en trajectoires, des trajectoires en indicateurs, et ces indicateurs en décisions concrètes — dans les usines, les agences et les fonctions support. C'est le sens du comité de pilotage ESG et du réseau de référents qui relient la stratégie Groupe à l'exécution locale.



Arnaud BREUZARD
Directeur QHSE et RSE Groupe

1.2.3 Direction RSE Groupe

La Direction RSE Groupe définit la feuille de route ESG, en pilote l'exécution et en rend compte au COMEX. Elle structure les politiques et référentiels applicables à l'ensemble des filiales, consolide et fiabilise la performance extra-financière, et coordonne la mise en conformité réglementaire, notamment au regard de la CSRD.

Rôles clés - Direction RSE Groupe

- Structurer les politiques et référentiels : climat, sécurité, achats responsables, etc.
- Consolider et fiabiliser les données extra-financières
- Préparer et coordonner la mise en conformité CSRD
- Animer les parties prenantes internes — SteerCo, référents zones, groupes de travail

1.2.4 BWG ESG SteerCo - Fonctionnement

BWG ESG SteerCo — Fonctionnement	
Cadence	Réunions trimestrielles + points mensuels entre les sessions
Participants	Directeur ESG + Référents ESG régionaux (FR, DACH, IT, Pays nordiques, Benelux)
Top-down flow	Vision et stratégie partagées · Objectifs et trajectoires globales · Budget global
Bottom-up flow	Plans d'exécution · Avancement par rapport aux objectifs · Données ESG centralisées · CAPEX/OPEX
Reporting	Mises à jour trimestrielles auprès du COMEX & Conseil de surveillance
Agenda	7 Pilliers ESG: Gouvernance · Carbone · HSE · Achats Responsables · DEI · Ethique · Environnement

Le SteerCo ESG est le mécanisme central de coordination entre la stratégie Groupe et l'exécution locale. Il opère sur une cadence trimestrielle avec des points mensuels intermédiaires, assurant un flux d'information bidirectionnel entre le niveau Groupe et les zones géographiques.

1.2.5 Réseau de référents RSE

Ancrage opérationnel

Réseau de référents RSE par zone géographique

Pour assurer un déploiement efficace et adapté aux spécificités locales, le Groupe s'appuie sur un réseau de référents RSE répartis par zones géographiques et par activités.

- Décliner la feuille de route RSE au niveau local
- Assurer la remontée des données et des initiatives
- Sensibiliser et mobiliser les équipes terrain
- Adapter les actions aux enjeux réglementaires et opérationnels propres à chaque zone

5
Zones couvertes 2025/26

2027
UK / V&I - déploiement prévu

FR - DACH - IT - Nordics - Benelux
Référents déployés (5/6)

1.2.6 Groupes de travail & Alignement des incitations

Groupes de travail thématiques

Expertise transverse par priorité stratégique

Des groupes de travail transverses sont constitués selon les priorités stratégiques du Groupe. Ils rassemblent des experts métiers issus de différentes entités.

- Approfondir les sujets techniques
- Définir des plans d'action opérationnels
- Accélérer le déploiement des initiatives
- Partager les retours d'expérience entre entités

Alignement des incitations

Rémunération variable liée à la performance ESG

Afin de renforcer l'intégration des enjeux ESG dans la performance globale, une part de la rémunération variable des dirigeants et des managers du Groupe est liée à l'atteinte d'objectifs extra-financiers :

- Sécurité au travail : taux de fréquence des accidents (LTIFR)
- Performance environnementale : réduction des émissions GES (trajectoire SBTi)
- Indicateurs spécifiques ESG du plan d'action.



1.2.7 Mobilisation des équipes

L'ensemble des collaborateurs est impliqué via des actions de sensibilisation et l'intégration des enjeux ESG dans les pratiques métiers, assurant une mise en œuvre concrète et durable de la stratégie.

Safety Week
Annuelle 1 200 personnes touchées

BW Academy
E-learning Risque Corruption + Code de Conduite*

HSE SteerCo
Trimestriel — tous pays

DEI Charter
Promotion de la Charte DEI Groupe durant la semaine du handicap

**définition 2025 / déploiement 2026*

1.2.8 Comité Éthique Groupe

Créé en février 2025, le Comité Éthique Groupe constitue une pierre angulaire du renforcement de l'intégrité et des pratiques éthiques de l'organisation. Il se réunit deux fois par an pour superviser et orienter les politiques et pratiques éthiques du Groupe, et rend compte de ses travaux au Conseil de surveillance.

Semestrielle
Cadence de réunion

5 fonctions
General Counsel · DRH · CFO · Dir. RSE · Dir. de Zone

Conseil de surveillance
Reporting des irrégularités

Missions principales
Comité Éthique Groupe

- Assurer le déploiement du plan d'action anticorruption du Groupe
- Superviser la mise en œuvre et la conformité des politiques éthiques Business Integrity Policy, Code of Ethics, Manager's Authorisation Guideline
- Tenir un registre des irrégularités, dont les constats sont remontés au Conseil de Surveillance
- Évaluer les valeurs éthiques, culturelles et réputationnelles des cibles dans les opérations de M&A

Le fonctionnement détaillé du Comité, le dispositif anticorruption (loi Sapin II) et les mécanismes d'alerte sont développés dans le chapitre ESRS G1 — Conduite des affaires.

Ce réseau favorise une approche décentralisée et pragmatique de la durabilité, tout en garantissant la cohérence globale des actions menées.

2. Chaîne de valeur

La chaîne de valeur du Groupe couvre l'amont, les opérations propres et l'aval — de l'approvisionnement en acier à la fin de vie des équipements.

La compréhension de la chaîne de valeur constitue le socle de l'analyse de double matérialité du Groupe (ESRS 2 — IRO-1). Elle permet d'identifier, pour chaque maillon, les impacts, risques et opportunités ESG les plus significatifs ainsi que les parties prenantes concernées.

Le modèle d'affaires de Babcock Wanson Group s'articule autour de onze étapes réparties en trois maillons : l'amont (approvisionnement, transport, R&D et conception), les opérations propres (fabrication, sous-traitance, vente, livraison, installation) et l'aval (services, utilisation et fin de vie).

La phase d'utilisation des équipements concentre l'essentiel de l'empreinte carbone du Groupe (99,98 %), ce qui oriente prioritairement la stratégie de décarbonation vers l'efficacité énergétique des produits (Scope 3).

Les enjeux ESG identifiés pour chaque maillon alimentent directement la matrice de double matérialité du Groupe (chapitre dédié).



2.1 Cartographie de la chaîne de valeur

AMONT

Approvisionnement

Achats stratégiques & standards
Acier, vannes, instrumentation, pompes...

Transport Amont

Prestataires logistiques externes
Matières premières & composants vers usines

OPÉRATIONS PROPRES

R&D & Conception

Nouveaux produits efficients ou bas carbone, (chaudières elec., brûleurs bas NOx..)

Fabrication

Corps chaudronnés · Assemblage · Tests
6 usines : FR (2), IT, DE, NO, NL

Sous-traitance

Produits spéciaux externalisés

Vente

Définition & réponse aux besoins clients
Solutions chaufferies industrielles, oxydateurs COV, récupérateurs solvants, unité traitement eaux...
100 pays

Livraison

Prestataires externes
Taxi-colis
Camions
Convois exceptionnels
Bateaux

Installation

Techniciens BW sur sites clients
Sous-traitants locaux (certains clients)

AVAL

Services

Toute la durée de vie des équipements
Contrats d'entretien, maintenance, réparation, location, formation

Utilisation

Durée de vie : 30 à 50 ans
99,98 % du bilan carbone

Fin de vie

Gestion par le client
Ferraillage
Recyclage acier (90 % mondial)

Principaux enjeux ESG

AMONT

Travailleurs de la chaîne de valeur
Achats responsables
Énergie
Pollution
Ressources
Biodiversité
Économie circulaire

OPÉRATIONS PROPRES

Effectifs BW
Santé & Sécurité
Conditions de travail
Formation
QVCT
Diversité
Éthique & conformité
Performance environnementale des sites

AVAL

Clients & utilisateurs
Sécurité produits
Performance énergétique
Émissions usage
Maintenance
Réparabilité
Fin de vie

14 pays Présence INT	**6 usines** Production EU	**7 000** Chaudières en service	**30 - 50 ans** Durée de vie	**90%** Clients en Europe	**+1 200** Collaborateurs

3. Analyse de Double Matérialité

Référentiel ESRS : ESRS 2 — IRO-1, IRO-2, SBM-1 à SBM-3

3.1 Méthodologie

Conformément aux exigences de la CSRD, BWG a conduit en 2024 une analyse de double matérialité (DMA) portant sur l'ensemble des activités du Groupe et de sa chaîne de valeur.

Cet exercice constitue le socle de la feuille de route durabilité 2026–2028.



3.1.1 Principes de notation

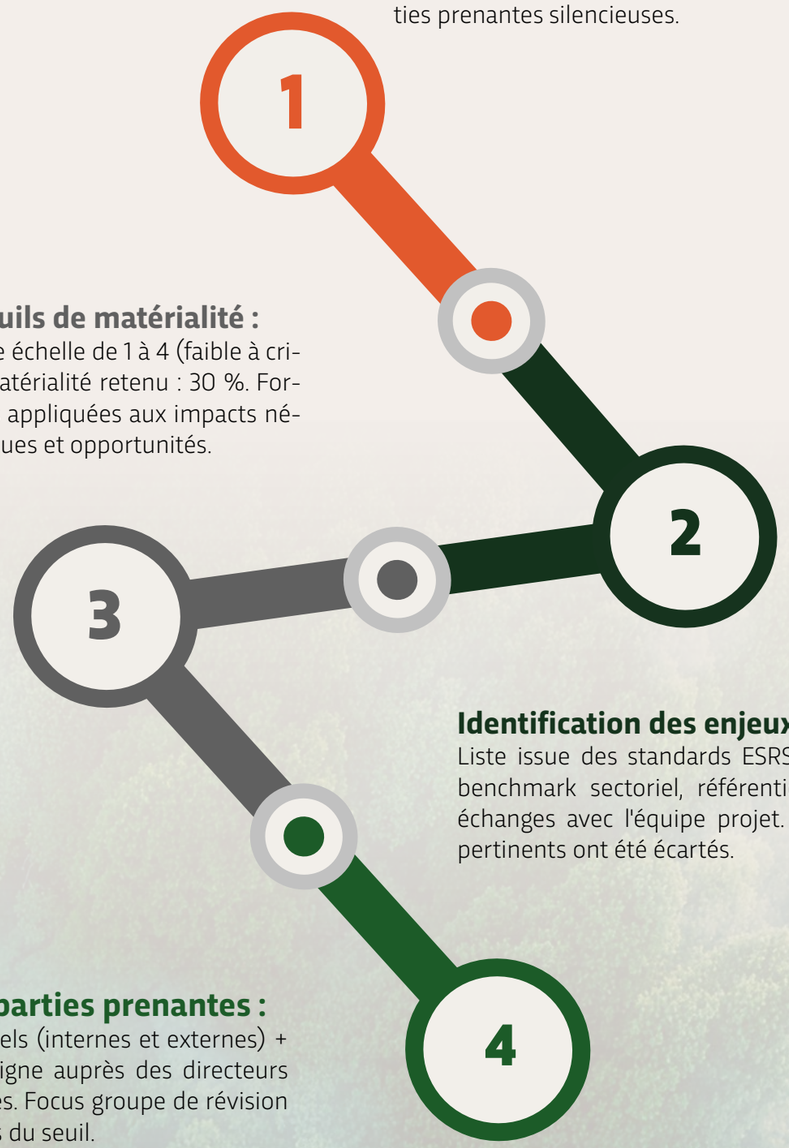
Indicateur	Formule de notation	Seuil
Impacts négatifs	(Ampleur + Portée + Réparabilité) / 30 × Probabilité	> 30%
Impacts positifs	(Ampleur + Portée) / 20 × Probabilité	> 30%
Risques/Opportunités	Niveau × Probabilité / 100	> 30%

3.1.2 Cycle de révision

L'analyse de double matérialité fait l'objet d'une revue selon un cycle triennal (prochaine révision prévue sur l'exercice 2027), ou de manière anticipée en cas d'évolution significative du périmètre du Groupe, de son modèle d'affaires, de son environnement réglementaire ou de son contexte géopolitique. Les IROs proches du seuil de matérialité (25–30%) font l'objet d'un suivi annuel par le Comité de Direction RSE qui peut décider de leur reclassement en enjeu matériel ou de leur maintien en veille.

3.1.3 Les quatre étapes de l'analyse

Cartographie des parties prenantes :
Identification de l'ensemble des parties prenantes affectées ou intéressées par les activités du Groupe, de l'amont à l'aval de la chaîne de valeur. L'environnement et la biodiversité ont été considérés comme des parties prenantes silencieuses.



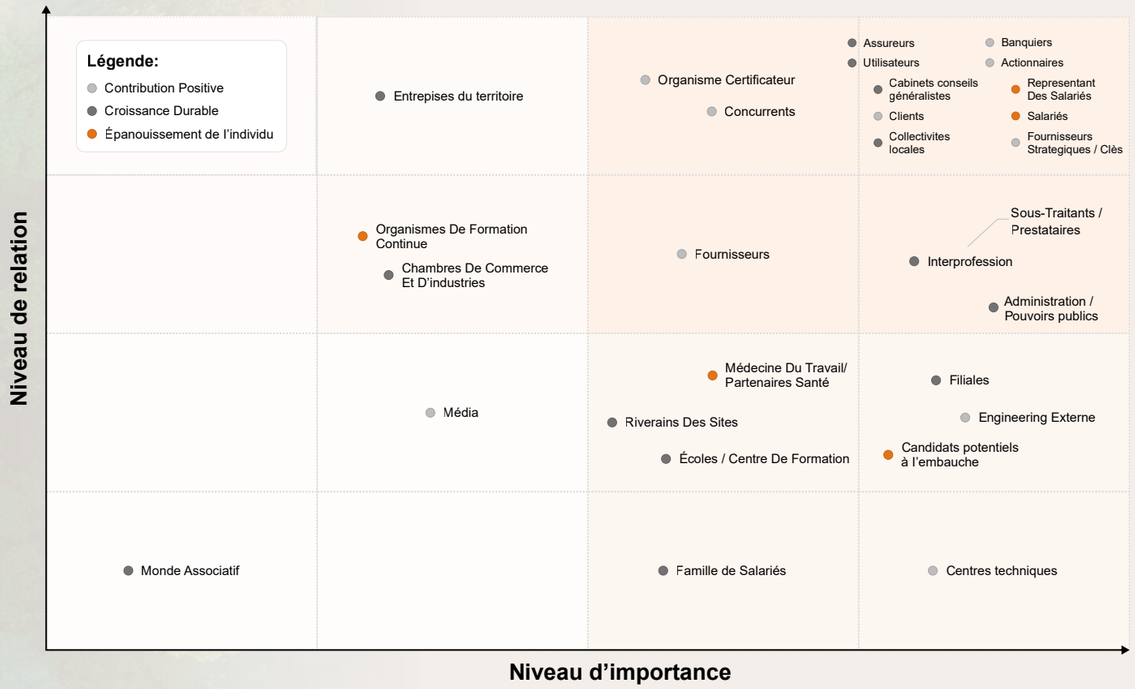
Identification des enjeux :
Liste issue des standards ESRS, complétée par benchmark sectoriel, référentiels généraux et échanges avec l'équipe projet. Les enjeux non pertinents ont été écartés.

Cotation et seuils de matérialité :
Evaluation sur une échelle de 1 à 4 (faible à critique). Seuil de matérialité retenu : 30 %. Formules spécifiques appliquées aux impacts négatifs, positifs, risques et opportunités.

Consultation parties prenantes :
Entretiens individuels (internes et externes) + questionnaire en ligne auprès des directeurs de sites et de filiales. Focus groupe de révision des enjeux proches du seuil.

3.2 Cartographie des parties prenantes

La matrice ci-dessous présente la hiérarchisation des parties prenantes identifiées selon deux dimensions : le niveau d'importance (axe horizontal) et le niveau de relation avec BWG (axe vertical). Cette cartographie a guidé la priorisation des consultations dans le cadre de la DMA.



Les parties prenantes à fort niveau d'importance ET de relation (quadrant supérieur droit) ont été prioritairement consultées : salariés, représentants du personnel, fournisseurs stratégiques, clients, actionnaires et partenaires financiers.

3.3 Matrice de double matérialité

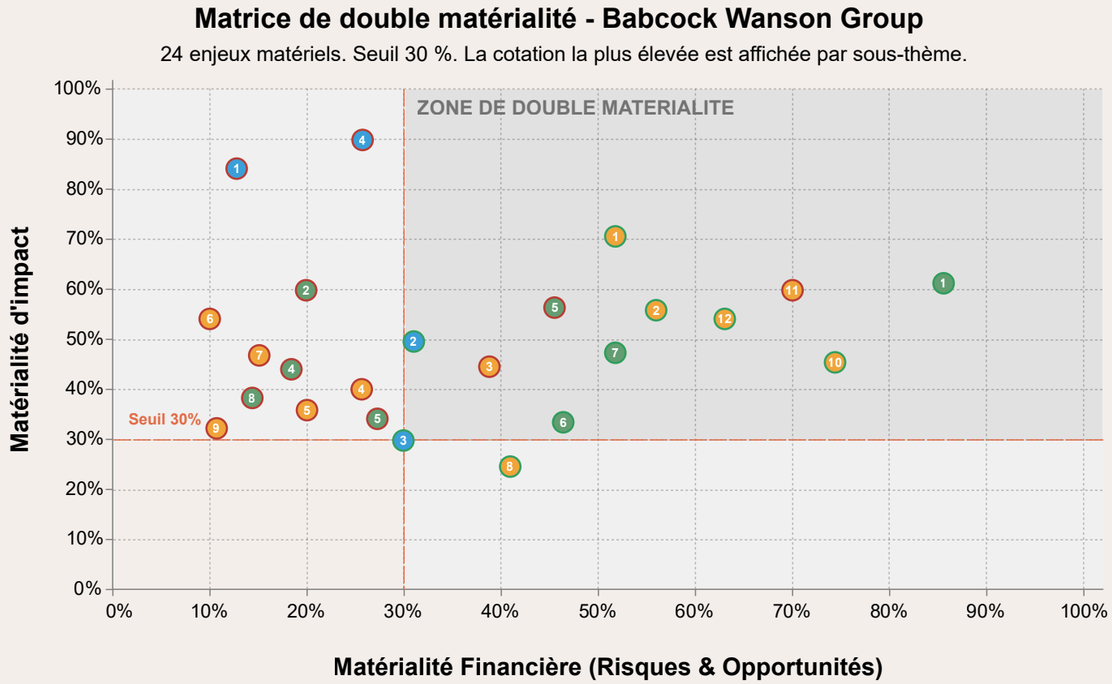
3.3.1 Résultats de l'analyse de double matérialité

La matrice finale intègre 24 enjeux matériels : 8 enjeux environnementaux, 12 enjeux sociaux et 4 enjeux de gouvernance — ce dernier groupe incluant un enjeu transverse entité-spécifique, la protection des données. Les enjeux matériels identifiés sont présentés selon deux axes : matérialité d'impact (horizontal) et matérialité financière (vertical). La zone de double matérialité (coin supérieur droit) regroupe les enjeux prioritaires pour BWG. La matrice positionne chaque sous-thème matériel selon sa matérialité d'impact (effets du Groupe et de sa chaîne de valeur sur l'environnement et les parties prenantes, en abscisse) et sa matérialité financière (risques et opportunités pour le Groupe, en ordonnée).



Chaque enjeu est repéré par un numéro renvoyant à la légende par pilier ; le contour de la pastille indique la nature de la cotation la plus élevée (rouge : risque ou impact négatif ; vert : opportunité ou impact positif).

L'analyse de double matérialité conduite en 2024 a permis d'évaluer 129 impacts, risques et opportunités (IRO) répartis sur l'ensemble des standards ESRS. Au terme de la cotation par les parties prenantes internes et externes, 58 IRO ressortent comme matériels (seuil de 30 %), couvrant 8 des 10 standards thématiques et 26 sous-thèmes. La biodiversité (E4) et les communautés affectées (S3) ne présentent pas d'enjeu matériel direct pour le Groupe.



3.3.2 Lecture de la matrice

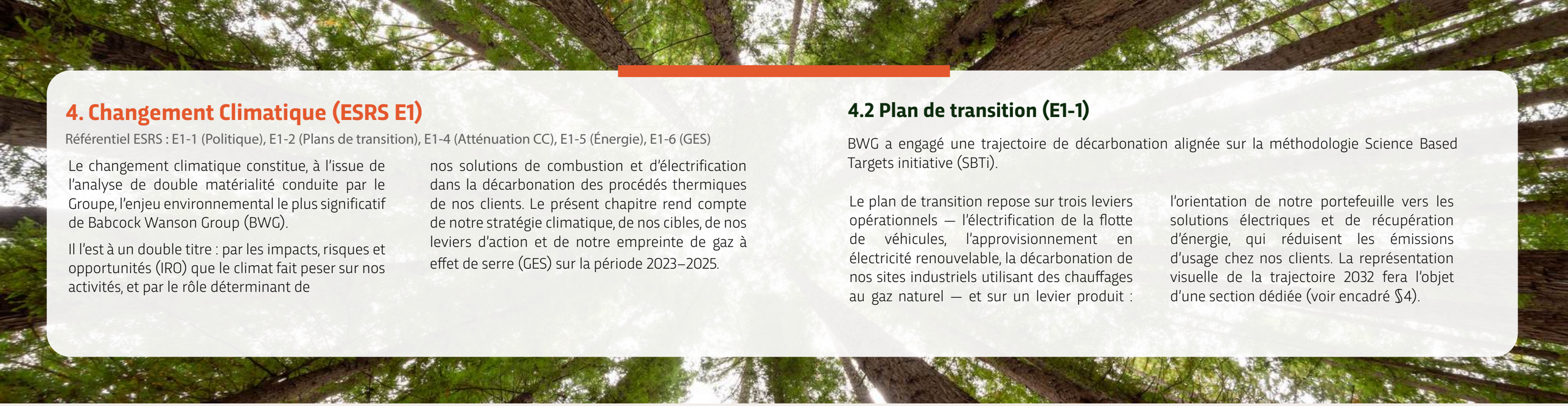
Quatre zones structurent la lecture : double matérialité (enjeux à la fois impactants et financièrement significatifs — quadrant supérieur droit), matérialité d'impact seule (quadrant supérieur gauche), matérialité financière seule (quadrant inférieur droit), et enjeux non matériels.

Les enjeux les plus structurants pour le Groupe se concentrent dans la zone de double matérialité : atténuation du changement climatique, QVCT & santé-sécurité, santé & sécurité des clients, satisfaction clients, formation, et économie circulaire.

3.3.3 Synthèse simplifiée des enjeux matériels

Le tableau ci-dessous récapitule les enjeux matériels par pilier ESG, en précisant le type de matérialité retenu et le niveau de cotation : Majeur (> 50 %), Fort (40–50 %), Moyen (< 40 %).

ESRS	Enjeu matériel	Type de matérialité	Niveau
ENVIRONNEMENT			
E1	Atténuation du changement climatique	Double matérialité	●●● **Majeur (> 50 %)**
E1	Énergie	Matérialité d'impact	●●● **Majeur (> 50 %)**
E2	Pollution de l'air	Double matérialité	●●● **Majeur (> 50 %)**
E2	Substances préoccupantes	Matérialité d'impact	●● **Fort (40–50 %)**
E2	Pollution de l'eau & des sols	Matérialité d'impact	● **Moyen (< 40 %)**
E3	Prélèvement & consommation d'eau	Double matérialité	● **Moyen (< 40 %)**
E5	Déchets & économie circulaire	Double matérialité	●● **Fort (40–50 %)**
E5	Ressources entrantes (acier, électronique)	Matérialité d'impact	● **Moyen (< 40 %)**
SOCIAL			
S1	QVCT & Santé-Sécurité au travail	Double matérialité	●●● **Majeur (> 50 %)**
S1	Formation & développement des compétences	Double matérialité	●●● **Majeur (> 50 %)**
S1	Diversité & inclusion	Double matérialité	●● **Fort (40–50 %)**
S1	Dialogue social	Matérialité d'impact	● **Moyen (< 40 %)**
S1	Violence & harcèlement	Matérialité d'impact	●● **Fort (40–50 %)**
S2	Santé-Sécurité des travailleurs de la chaîne de valeur	Matérialité d'impact	●● **Fort (40–50 %)**
S2	Formation des travailleurs de la chaîne de valeur	Matérialité d'impact	●●● **Majeur (> 50 %)**
S2	QVCT de la chaîne de valeur	Matérialité financière	●● **Fort (40–50 %)**
S2	Travail forcé & travail des enfants	Matérialité d'impact	● **Moyen (< 40 %)**
S4	Santé & sécurité des clients	Double matérialité	●●● **Majeur (> 50 %)**
S4	Accès à l'information (qualité)	Double matérialité	●●● **Majeur (> 50 %)**
S4	Satisfaction & feedback clients	Double matérialité	●● **Fort (40–50 %)**
GOUVERNANCE			
G1	Protection des lanceurs d'alerte	Matérialité d'impact	●●● **Majeur (> 50 %)**
G1	Relations fournisseurs	Double matérialité	●● **Fort (40–50 %)**
G1	Éthique & lutte contre la corruption	Double matérialité	● **Moyen (< 40 %)**
—	Protection des données (transverse)	Matérialité d'impact	●●● **Majeur (> 50 %)**



4. Changement Climatique (ESRS E1)

Référentiel ESRS : E1-1 (Politique), E1-2 (Plans de transition), E1-4 (Atténuation CC), E1-5 (Énergie), E1-6 (GES)

Le changement climatique constitue, à l'issue de l'analyse de double matérialité conduite par le Groupe, l'enjeu environnemental le plus significatif de Babcock Wanson Group (BWG).

Il l'est à un double titre : par les impacts, risques et opportunités (IRO) que le climat fait peser sur nos activités, et par le rôle déterminant de nos solutions de combustion et d'électrification dans la décarbonation des procédés thermiques de nos clients. Le présent chapitre rend compte de notre stratégie climatique, de nos cibles, de nos leviers d'action et de notre empreinte de gaz à effet de serre (GES) sur la période 2023–2025.

Note méthodologique

Périmètre : 14 pays, 33 sites et 7 marques, en consolidation opérationnelle. Méthode : GHG Protocol, inventaire réalisé sur la plateforme Tennaxia. Le Scope 2 est reporté en double approche location-based et market-based. Le poste 3.11 (utilisation des produits vendus) est estimé sur la base des produits mis sur le marché dans l'année et de leurs émissions d'usage sur la durée de vie. Les valeurs sont exprimées en tonnes équivalent CO_2 (tCO_2e).

4.1 Le changement climatique, enjeu matériel

L'analyse de double matérialité identifie le climat comme matériel sous l'angle de l'impact comme sous celui des risques et opportunités financiers.

Côté impact

L'essentiel de notre empreinte se situe en aval, lors de la phase d'usage des équipements vendus (poste 3.11), où l'énergie consommée par nos chaudières et générateurs détermine les émissions de nos clients.

Côté risques

La transition réglementaire (tarification carbone, normes d'efficacité, exigences de reporting) et l'évolution de la demande vers des solutions bas-carbone structurent notre marché.

Côté opportunités

La transition énergétique de l'industrie constitue le principal moteur de croissance de notre offre électrique et de récupération d'énergie.

4.2 Plan de transition (E1-1)

BWG a engagé une trajectoire de décarbonation alignée sur la méthodologie Science Based Targets initiative (SBTi).

Le plan de transition repose sur trois leviers opérationnels — l'électrification de la flotte de véhicules, l'approvisionnement en électricité renouvelable, la décarbonation de nos sites industriels utilisant des chauffages au gaz naturel — et sur un levier produit : l'orientation de notre portefeuille vers les solutions électriques et de récupération d'énergie, qui réduisent les émissions d'usage chez nos clients. La représentation visuelle de la trajectoire 2032 fera l'objet d'une section dédiée (voir encadré §4).

4.3 Politique climatique (E1-2)

La politique climatique du Groupe est portée au plus haut niveau (Conseil de Surveillance et COMEX) et déclinée dans le Plan ESG 2026–2028, dont le pilier « Carbone » fixe les ambitions de réduction. Elle est relayée dans chaque zone par un référent ESG et adossée à des engagements de performance dans le cadre du financement durable (Sustainability-Linked Loan, SLL). Les politiques connexes — énergie, achats responsables, mobilité — concourent à la même trajectoire.

Cette politique est formalisée dans la Politique Climat du Groupe (BWG-POL-CLI-01), opposable à l'ensemble des collaborateurs, sous-traitants et tiers agissant au nom de BWG, sur tous les sites et filiales dans le monde. Elle précise la répartition des responsabilités.

La Direction Générale porte la responsabilité globale et le reporting annuel au Conseil de Surveillance; la Direction ESG pilote l'engagement SBTi et la comptabilité GES ; les filiales déclinent des plans d'action climat locaux alignés sur les cibles Groupe — et la politique impose par ailleurs l'intégration du critère climat dans la conception produit, l'écoconception et l'analyse de cycle de vie, les procédés de fabrication, la gestion de la flotte, les consommations des sites et les décisions d'achat.

4.4 Cibles climatiques (E1-4)

Le Groupe s'est doté de cibles de réduction à horizon 2030 - 2032 :

Cible	Périmètre	Horizon	Ambition	
Réduction absolue Scope 1 + 2	Émissions opérationnelles	2032	– 38 %	**tCO_2e**
Réduction en intensité Scope 3	Chaîne de valeur	2032	– 50 %	k**tCO_2e**/M€ CA et /MW installé
Électricité renouvelable	Sites & opérations	2030	100 %	% de l'électricité consommée

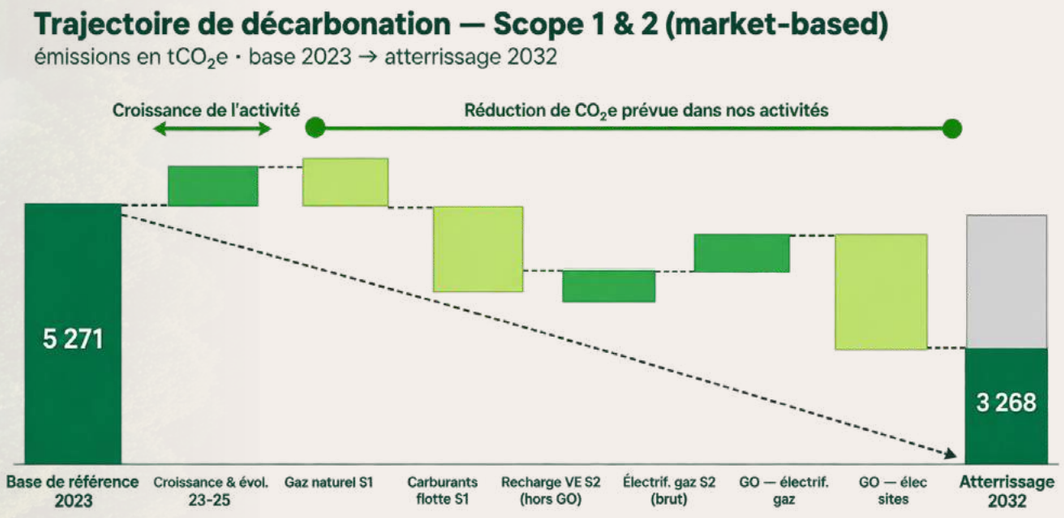


Figure 1 — Trajectoire de décarbonation des Scopes 1+2, graphique en cascade 2023–2032 (tCO_2e). Potentiel de réduction de –4,2 %/an.

Le graphique en cascade ci-dessus illustre une trajectoire de réduction de −4,2 %/an sur les Scopes 1+2, soit −38 % entre 2023 et 2032, conforme à la cible Near-Term de la Politique Climat (BWG-POL-CLI-01).

Cette trajectoire représente un potentiel de décarbonation plutôt optimal : le rythme et le séquencement définitifs dépendront des capacités technico-économiques qui seront affinées au fil des études de décarbonation en cours (décarbonation thermique de sites industriels complexes, notamment).

C'est précisément pour disposer du temps nécessaire à cet affinage et à la vérification de la faisabilité technico-économique des différents plans de décarbonation que le Groupe vise une soumission de ses trajectoires au SBTi d'ici fin 2026.

4.5. Actions et leviers de décarbonation (E1-3)

4.5.1 Électrification de la flotte

La flotte de véhicules (poste 1.2 — sources mobiles) constitue le premier contributeur du Scope 1, avec 2 638 tCO_2e en 2025, soit près de 60 % des émissions directes. Un programme d'électrification couvrant l'ensemble du parc (527 véhicules, 12 pays) a été engagé, assorti de scénarios de bascule échelonnés alignés sur la cible – 38% du Scope 1+2 à horizon 2032. Son effet se matérialisera progressivement sur la période 2026–2032.

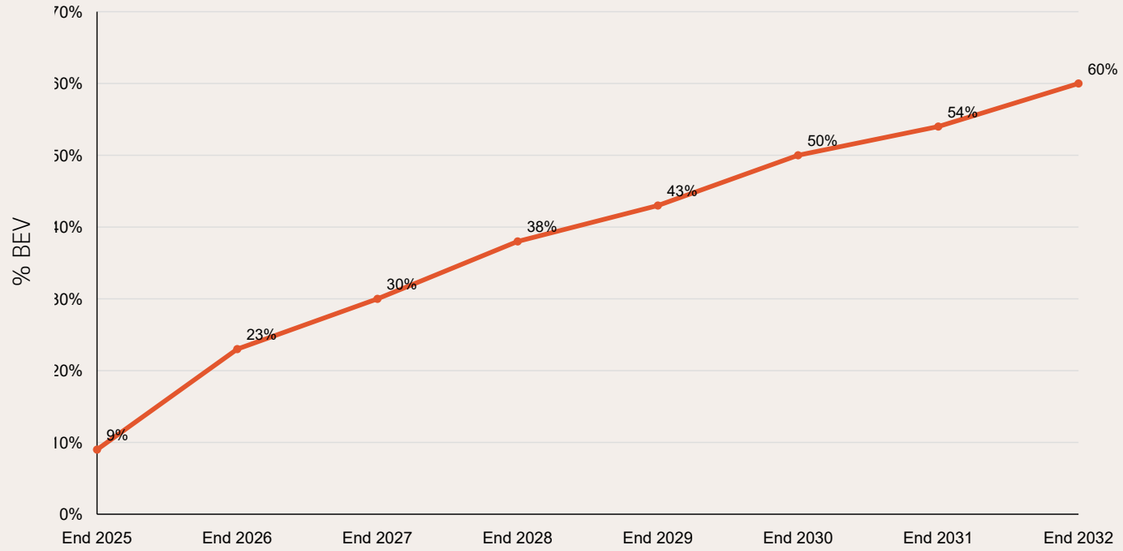


Figure 2 - Part de la flotte de véhicules électriques 2025 - 2032

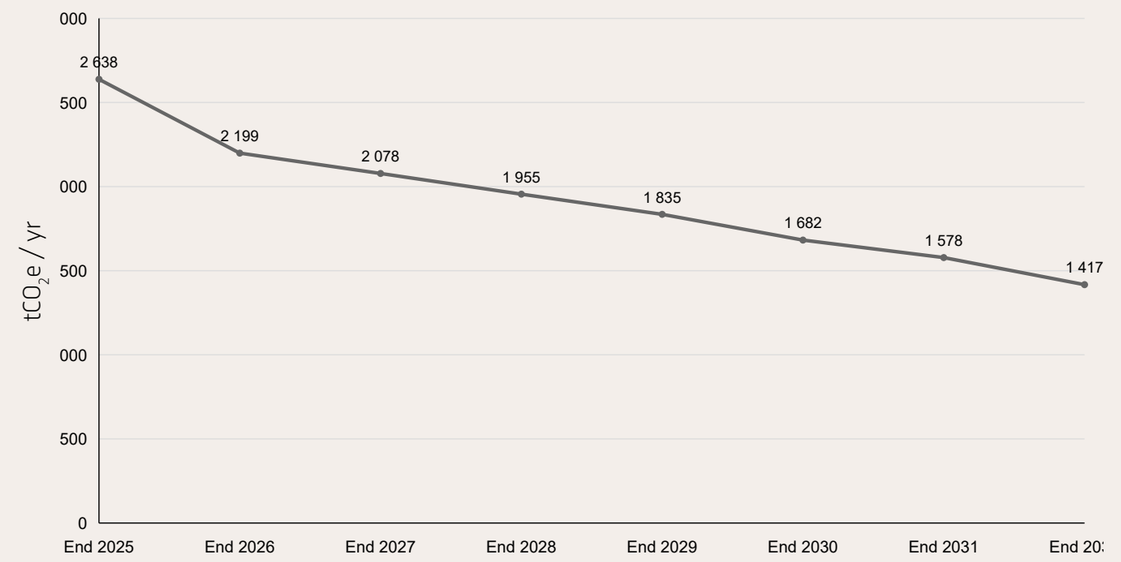


Figure 3 - Émissions de CO_2 de la flotte auto 2025 - 2032

L'électrification de la flotte, au-delà de la réduction de 2 638 tCO_2e du Scope 1, supprime à la source les émissions locales d'oxydes d'azote et de particules des véhicules concernés — co-bénéfice pour la qualité de l'air qui sera documenté à mesure de l'avancement du programme et fera l'objet d'un point dédié lors de la prochaine revue de la double matérialité.

4.5.2 Électricité renouvelable

L'approvisionnement en électricité renouvelable vise 100 % de couverture par des garanties d'origine dès 2030. Son effet est déjà spectaculaire sur le Scope 2 market-based, qui chute de 1 307 tCO_2e (2023) à 205 tCO_2e (2025), soit – 84 %. Le Scope 2 location-based recule pour sa part de 23 % par rapport à l'année de référence 2023 (409 vs 534 tCO_2e) : cette baisse traduit une diminution non négligeable de la consommation d'électricité achetée au réseau, rendue possible par le déploiement progressif de panneaux photovoltaïques en autoconsommation — en premier lieu sur le site allemand de Köthen (VKK).

L'écart entre les deux approches matérialise précisément la valeur de notre politique d'achat d'énergie verte ; la baisse du location-based atteste, elle, d'une réduction réelle des volumes consommés.

4.5.3 Décarbonation industrielle

Au-delà de la flotte et de l'achat d'énergie verte, BWG décarbone ses sites de production eux-mêmes - chauffage des halls, procédés thermiques et bâtiments — par l'autoconsommation photovoltaïque, la conversion des moyens de chauffage et des études de décarbonation site par site.

A. Autoconsommation photovoltaïque et décarbonation thermique des sites

L'autoconsommation solaire est en service sur le site de Köthen (VKK, Allemagne), où elle réduit déjà la consommation d'électricité réseau. Elle est actée pour la nouvelle usine de Nérac (France, livraison mi-2026) et demeure à l'étude pour le site de Cavenago (Italie), dont le Scope 2 market-based est par ailleurs déjà ramené à 4 tCO_2e par la couverture verte.

À Cavenago, une étude de décarbonation thermique sera menée sur la base des consommations de gaz réelles du site. L'étude évaluera des scénarios d'électrification et de conversion en pompe à chaleur couplée à de l'autoconsommation via production solaire in situ. Les résultats chiffrés alimenteront la trajectoire de décarbonation du site et seront intégrés au présent chapitre à leur réception.

B. La nouvelle usine de Nérac

La nouvelle usine de Nérac, qui remplace un site construit dans les années 1950 et étendu jusqu'au début des années 1970, illustre l'approche industrielle bas-carbone du Groupe. Là où le site actuel est chauffé au gaz, le nouveau bâtiment sera chauffé par pompe à chaleur, supprimant une part significative de combustion stationnaire (poste 1.1). Il combine autoconsommation photovoltaïque, gestion technique du bâtiment (GTB/GTC) pour le pilotage fin des consommations, et un niveau de performance énergétique exigeant : RE2020 pour la partie bureaux et RT2012 – 10 % pour la partie de l'usine.

Conçue selon l'état de l'art actuel et dimensionnée pour les conditions climatiques de 2050, elle constitue un site de référence pour le reporting CSRD et le financement durable.

Focus — Durabilité de la nouvelle usine de Nérac (livraison mi-2026)

Analyse de cycle de vie : ACV du projet réalisée, ~ 10 000 tCO_2eq sur le cycle de vie.
Performance thermique : simulations avec projection climatique 2050 orientant vers un renforcement de l'isolation et de la ventilation (usine RT2012 – 10 %, bureaux RE2020).
Chauffage décarboné : pompe à chaleur sur le nouveau site (vs chauffage gaz du site actuel).
Énergie : photovoltaïque en autoconsommation + achats d'électricité verte avec garanties d'origine ; pilotage par GTB/GTC.
Eau : récupération des eaux pluviales réutilisées pour les sanitaires et l'arrosage ; usage de l'eau en circuit fermé pour les épreuves et essais chaudières.
Biodiversité & sols : essences végétales adaptées aux conditions climatiques futures et large surface végétalisée réduisant l'artificialisation.
Filière locale : conception et exécution confiées à des entreprises locales.



C. Sobriété énergétique

Des actions de sobriété complètent les leviers d'approvisionnement, notamment la rationalisation des usages thermiques sur les sites de production. Des audits énergétiques ont été réalisés courant 2025 sur les usines de Nérac et de Köthen ; ils ont permis de mieux comprendre la structure de nos consommations d'énergie et d'identifier nos premiers leviers de réduction, traduits en plans de sobriété. À Köthen, l'audit a ainsi mis en évidence un potentiel important sur le parc de chauffage radiant, et un plan de sobriété (réduction du nombre d'émetteurs et pilotage amélioré) a été engagé pour l'année 2026.

La consommation de gaz naturel reste néanmoins en hausse sur la période (7,6 GWh PCS en 2023 à 9,2 GWh en 2025), ce qui explique la progression de la combustion stationnaire (poste 1.1). Cette hausse provient pour l'essentiel de l'augmentation de l'activité de forgeage à Köthen et de l'allongement des heures de production (passages ponctuels en 3×8), qui accroît mécaniquement les besoins de chauffage des ateliers de fabrication.

Elle traduit donc d'abord une montée en activité ; l'enjeu est d'en découpler la trajectoire carbone, via le plan d'efficacité dédié et la conversion progressive des moyens de chauffage.

4.6 Consommation et mix énergétiques (E1-5)

En 2025, la consommation d'énergie du Groupe s'établit à 24,6 GWh, répartie entre les carburants de la flotte de véhicules (11,3 GWh, soit 46 %), le gaz naturel des sites (9,2 GWh, 37 %) et l'électricité (4,2 GWh, 17 %).

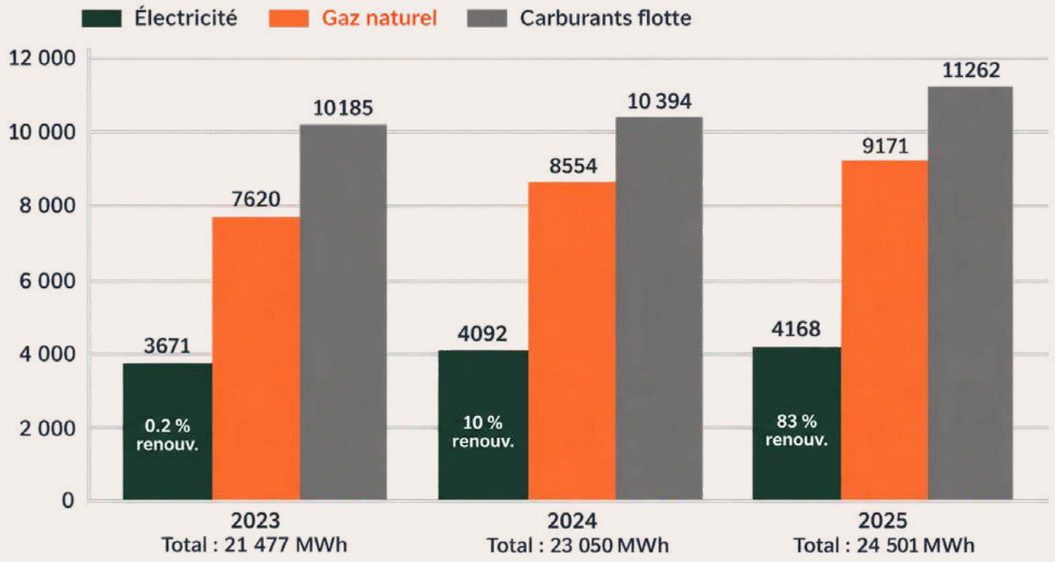


Figure 4 - Consommation d'énergie du Groupe par vecteur, en MWh (2023–2025).
Source : Bilan Carbone consolidé. Carburants convertis en énergie (essence : 9,5 kWh/l ; diesel : 10,6 kWh/l, PCS); électricité : achats réseau et garanties d'origine, autoconsommation photovoltaïque (405 MWh) et recharge des véhicules électriques.

Trois enseignements se dégagent de cette consolidation. D'abord, la part renouvelable de l'électricité passe de moins de 1 % en 2023 à 83 % en 2025, sous l'effet conjugué des garanties d'origine géographiquement appariées et de l'autoconsommation photovoltaïque déployée à Köthen (VKK) : c'est le principal moteur de la chute du Scope 2 market-based décrite au §4.5.2. L'autoconsommation photovoltaïque de VKK a permis d'observer une baisse de 23% du Scope 2 location-based à l'échelle du Groupe.

Ensuite, les carburants de la flotte demeurent le premier poste énergétique du Groupe, ce qui confirme la priorité donnée au programme d'électrification de la flotte (§4.5.1).

Enfin, la progression du gaz naturel (+20 % par rapport à 2023) — dont les sites VKK représentent 42 % des volumes 2025 — reflète la montée en activité industrielle et souligne l'enjeu du plan de décarbonation thermique des usines (§4.5.3).

4.7 Émissions brutes de GES (E1-6)

4.7.1 Scopes 1 et 2 — émissions opérationnelles

Les émissions opérationnelles (Scopes 1 et 2) progressent légèrement sur la période, principalement sous l'effet de l'intégration de VKK et de la croissance d'activité. Le Scope 1 atteint 4 401 tCO_2e en 2025 (+ 11 % vs 2023), dominé par la flotte (2 638 tCO_2e) et la combustion stationnaire (1 750 tCO_2e). À l'inverse, le Scope 2 market-based s'effondre grâce à l'énergie verte (205 tCO_2e, – 84 %).

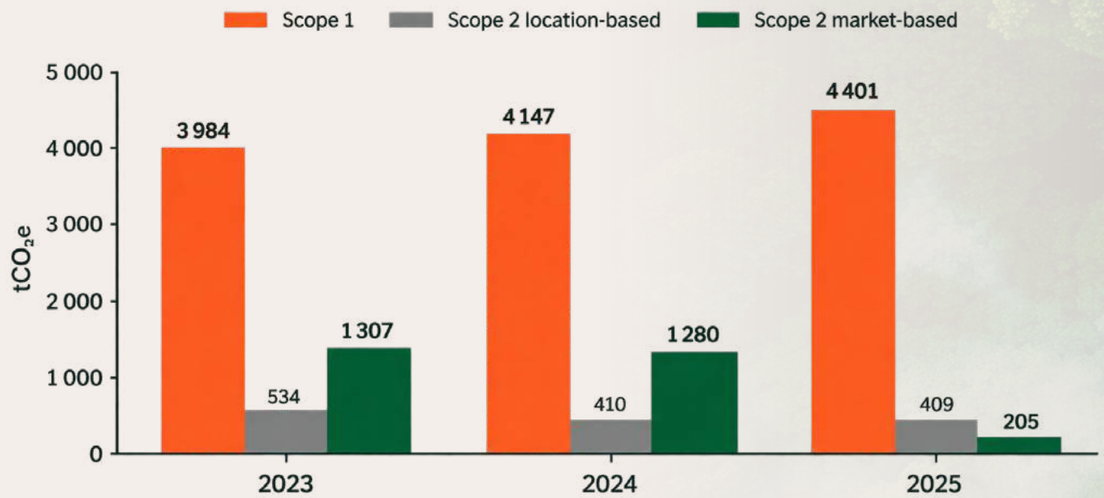


Figure 5 - Évolution des émissions scope 1 & 2, 2023-2025 (tCO_2e)

4.7.2 Scope 3 — périmètre et lecture

Le Scope 3 représente la quasi-totalité de l'empreinte du Groupe : 28,3 millions de tCO_2e en 2025. Il est très largement dominé par le poste 3.11 — utilisation des produits vendus, qui en concentre 99,9%.

Pour permettre une lecture intelligible des autres postes, le 3.11 est analysé séparément (§4.7.3) et les graphiques ci-dessous présentent le Scope 3 hors 3.11.

4.7.3 Scope 3 hors 3.11

Hors phase d'usage, le Scope 3 s'établit à 32 867 tCO_2e en 2025 (– 8 % vs 2023). Il est dominé par les achats de biens et services (poste 3.1), qui en représentent les deux tiers.

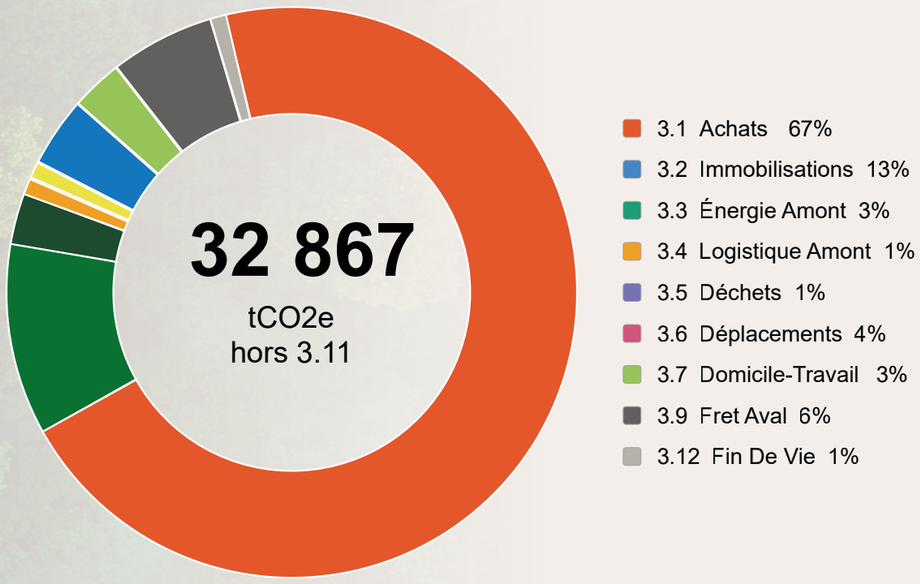


Figure 6 - Répartition du Scope 3 hors 3.11 par poste, 2025 (tCO_2e)

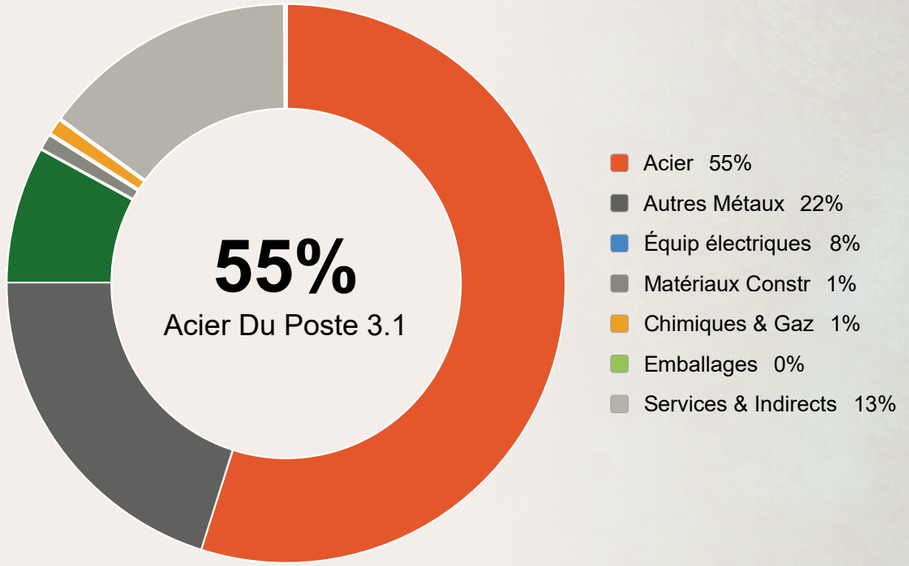


Figure 7 - Focus poste 3.1 (achats de biens & services) — poids de l'acier, 2025

4.7.4 Scope 3.11 — utilisation des produits vendus

Cette catégorie couvre les émissions de gaz à effet de serre générées sur toute la durée d'exploitation des équipements thermiques (chaudières et brûleurs) que Babcock Wanson Group met sur le marché chaque année. Elle constitue, de très loin, la catégorie d'émissions la plus significative du Groupe, et le principal levier par lequel la conception de nos produits influence la décarbonation de nos clients.

A. Méthodologie de calcul

Les émissions du Scope 3.11 sont modélisées de manière ascendante, produit par produit, à partir de la capacité thermique vendue dans l'année et projetées sur toute la durée d'exploitation de chaque produit. Pour chaque unité, l'énergie annuelle délivrée est combinée au facteur d'émission pertinent, puis multipliée par la durée de vie attendue :

Focus 3.1 — le poids de l'acier. Au sein des achats, l'acier est de loin le premier contributeur (12 253 tCO_2e, soit 55 % du poste 3.1 en 2025). Avec les autres métaux, les matières premières métalliques concentrent près de 77 % des émissions achats. C'est donc le principal levier d'écoconception et d'achats responsables, en dehors du travail d'efficience de nos solutions, la phase d'usage représentant plus de 99% de l'impact environnemental (voir Chap. 5.1 sur l'eco-conception).

Émissions CO_2 = Puissance × Temps de fonctionnement × Charge moyenne × Facteur d'émission × Durée de vie

Puissance — puissance thermique utile nominale de l'appareil (kW).

Temps de fonctionnement — heures de fonctionnement annuelles déclarées pour l'usage client (h/an) Charge moyenne // taux de charge moyen sur l'année d'exploitation (%).

Facteur d'émission — pour les équipements électriques, le facteur du mix électrique du pays du client; pour les équipements gaz, le facteur de combustion du combustible ($kgCO_2e/kWh$). Les facteurs sont revus par Deloitte et gérés dans la plateforme carbone du Groupe.

Durée de vie — durée d'exploitation du produit : 30 ans (chaudières électriques), 15 ans (chaudières et brûleurs fossiles), 1 an (parc locatif).

Deux familles technologiques suivent ainsi deux logiques comptables distinctes. Les solutions électriques sont pilotées par le contenu carbone du réseau électrique du client — la géographie est donc déterminante ; les solutions gaz sont pilotées par la combustion et sont indépendantes du réseau. Toutes les données sont établies sur une base location-based et attributionnelle.

B. Performance d'intensité carbone

Les émissions absolues du Scope 3.11 variant avec le volume de ventes annuel, la performance est pilotée via l'intensité carbone, normalisée à la fois par le chiffre d'affaires et par la capacité thermique fabriquée. Par rapport à l'année de référence 2023, les deux indicateurs s'améliorent nettement en 2025.

Indicateur	2023 (référence)	2025	Réduction
Intensité carbone par chiffre d'affaires ($ktCO_2e$ / M€)	147,5	99,3	-32,7%
Intensité carbone par capacité fabriquée ($ktCO_2e$ / MW)	14,33	10,05	-29,9%

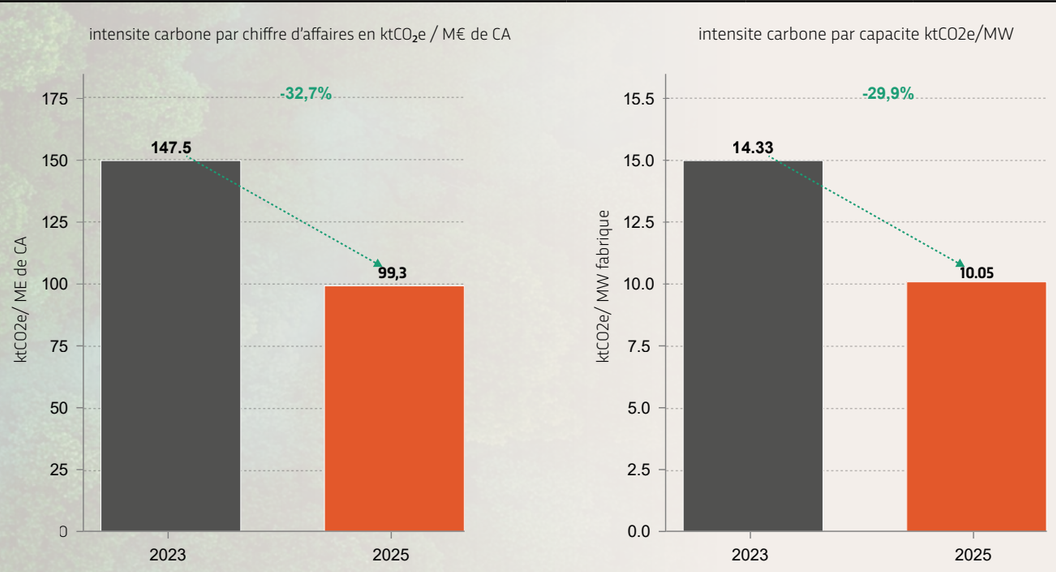


Figure 8 - Base émissions cycle de vie. Périmètre KPI aligné sur le cadre Sustainability-Linked Loan / SBTi (VKK exclu, année de référence 2023). Les deux trajectoires sont en avance sur la trajectoire de réduction linéaire du Groupe.

C. Solutions électriques vs solutions fossiles conventionnelles — émissions évitées

Les deux familles technologiques divergent fortement dès lors qu'on les exprime par unité de capacité installée. Sur une base par année d'exploitation, les solutions électriques livrées en 2025 présentent environ le tiers de l'intensité carbone des solutions fossiles conventionnelles :

Indicateur 2025	Fossile conventionnel	Électrique	Écart
Intensité carbone moyenne (tCO_2e / MW·an)	768	321	-58%
Émissions évitées vs une alternative gaz ($ktCO_2e$ / an)	—	681	—

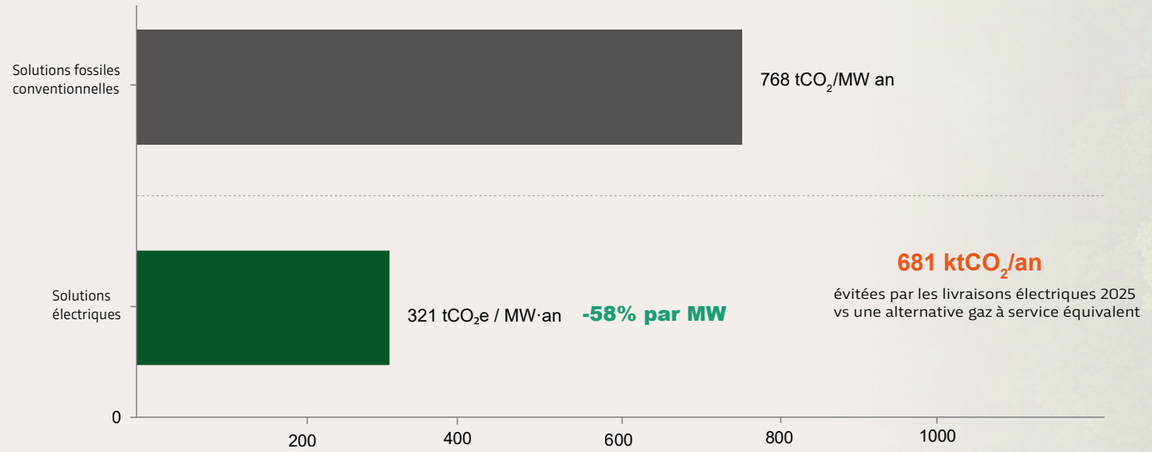
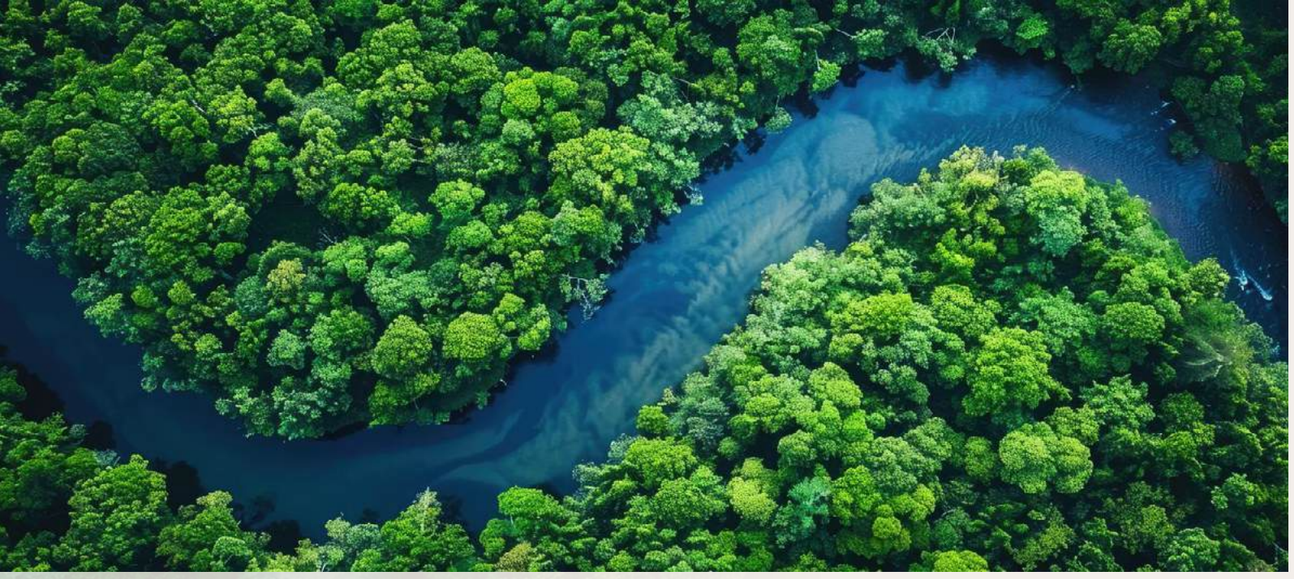


Figure 9 - Intensité carbone moyenne [tCO_2e / MW installé, par année d'exploitation]
Périmètre Scope 3.11 complet · contrefactuel gaz à 0,24 $kgCO_2/kWh$ · durées de vie différentes (30 ans élec vs 15 ans fossile) base annuelle.

Mesuré face à un contrefactuel gaz à service équivalent, l'équipement électrique mis sur le marché en 2025 devrait éviter environ 681 $ktCO_2e$ par an sur sa durée d'exploitation. Conformément au GHG Protocol, ces émissions évitées sont reportées séparément de l'inventaire Scope 3.11 du Groupe et ne viennent pas en déduction de celui-ci.

L'avantage électrique reflète à la fois la technologie et le faible contenu carbone des réseaux des géographies clientes desservies en 2025 ; des travaux sont en cours pour objectiver la contribution propre au produit via les données d'usage client.



4.7.5 Synthèse de l'empreinte 2023–2025

Poste (tCO_2e)	2023	2024	2025
Scope 1	3 964	4 147	4 401
Dont 1.1 combustion stationnaire	1 02	1 686	1 750
Dont 1.2 sources mobiles (flotte)	2 452	2 443	2 638
Scope 2 — location-based	534	410	409
Scope 2 — market-based	1 307	1 280	205
Scope 3	42 289 099	25 901 851	28 308 345
Dont 3.11 usage des produits	42 253 379	25 869 358	28 275 479
Scope 3 hors 3.11	35 720	32 493	32 867
Total (market-based)	42 294 370	25 907 278	28 312 951

La volatilité du total est entièrement portée par le poste 3.11 (mix produits) ; hors 3.11, l'empreinte est stable et orientée à la baisse.

4.8 Lecture par site industriel et par zone

4.8.1 Émissions opérationnelles par usine

À l'échelle des principales usines de production, les émissions opérationnelles (Scope 1 + Scope 2 market-based) traduisent directement l'effet de l'énergie verte. Parat Flekkefjord passe ainsi de ~ 624 à 26 tCO_2e entre 2023 et 2025, sous l'effet de la bascule sur de l'électrique verte avec certificats de Garanties d'Origines.

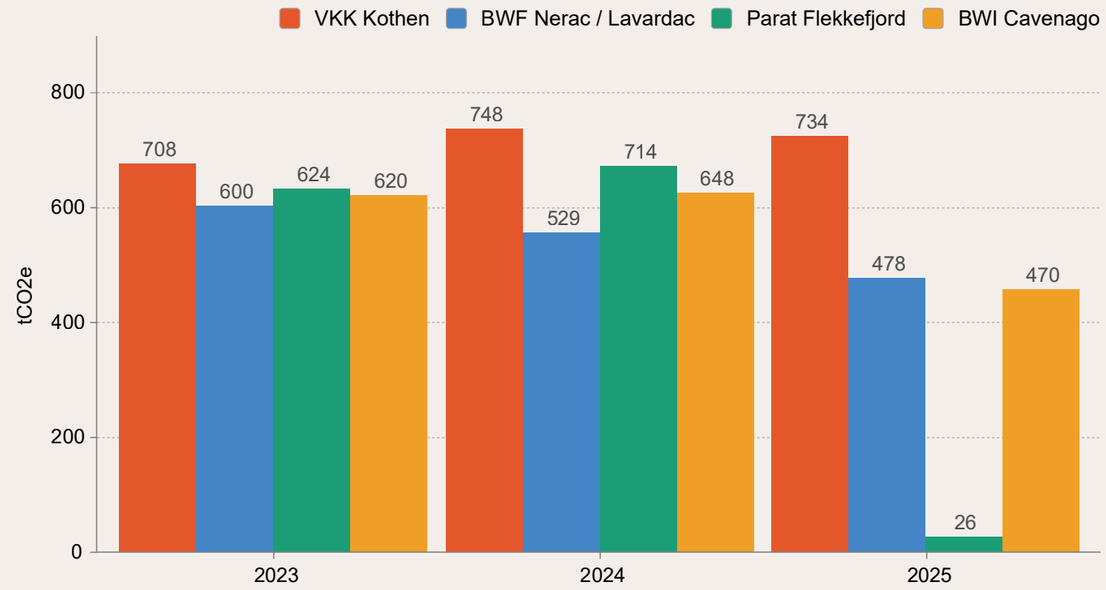


Figure 10 — Émissions opérationnelles (Scope 1 + Scope 2 market-based) par usine, 2023–2025(tCO_2e)

Scope 1 - 2025

4 401

▲ +11 % vs 2023

Scope 2 market-based — 2025

205

▲ -84 % vs 2023

Scope 3 hors 3.11 — 2025

32 867

▲ -8 % vs 2023

dont Acier (poste 3.1) — 2025

12 253

▲ +11 % vs 2023

4.8.2 Émissions opérationnelles par zone géographique

Les zones suivent le découpage du Groupe (DACH, France, UK, Nordics, Italie, Visegrad & Ibérie, Benelux).
La France et la zone DACH concentrent l'essentiel des émissions opérationnelles, du fait de la flotte et des sites industriels. La baisse 2024 → 2025 reflète la montée en puissance de l'énergie verte sur la plupart des zones.

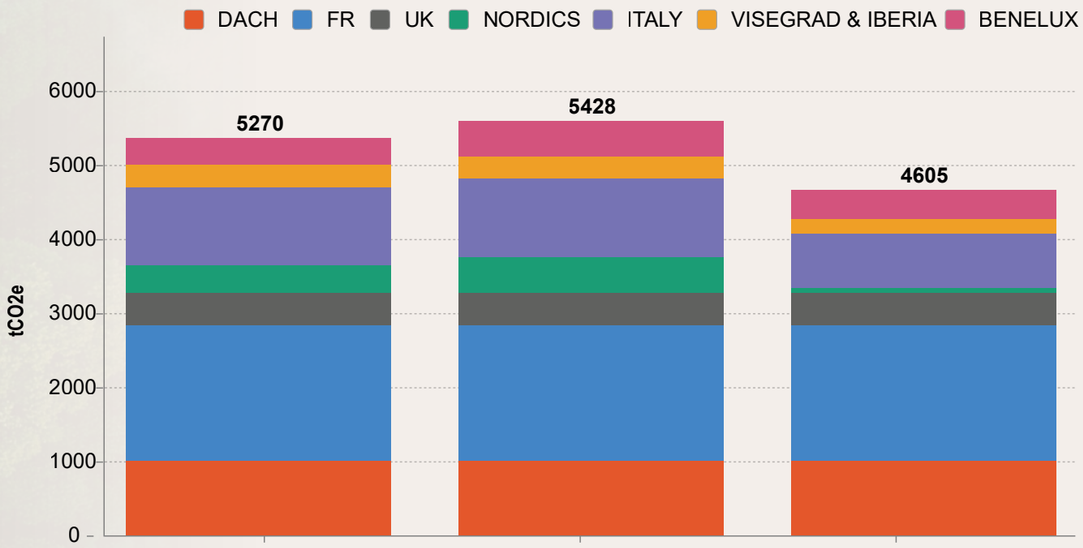


Figure 11 — Émissions opérationnelles (Scope 1 + Scope 2 market-based) par zone, 2023–2025 (tCO_2e)
La lecture du seul Scope 2 market-based isole l'effet « énergie verte » : la quasi-totalité des zones converge vers des niveaux résiduels en 2025, confirmant la trajectoire vers 100 % d'électricité renouvelable.

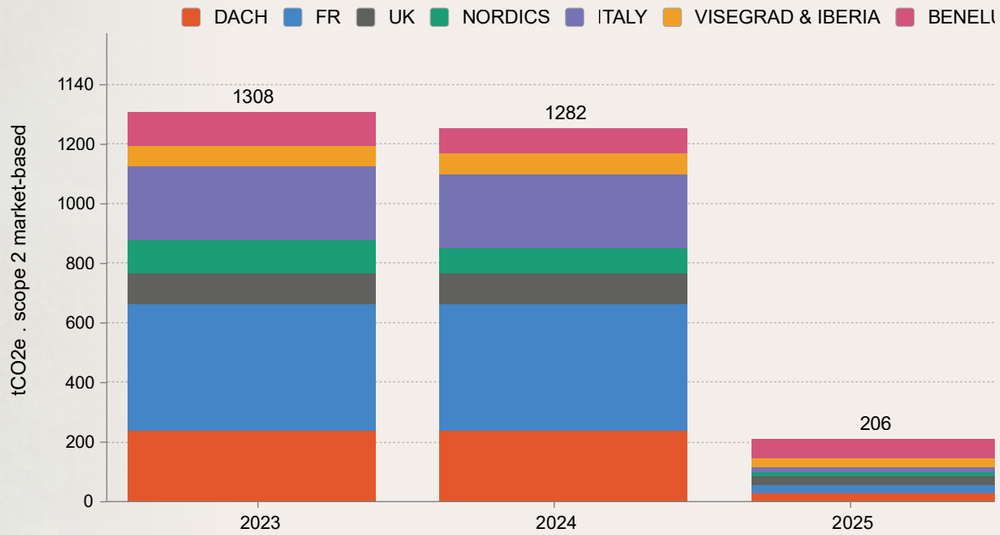


Figure 12 — Scope 2 market-based par zone — effet énergie verte, 2023–2025 (tCO_2e)

4.9 Crédits carbone et tarification carbone interne (E1-7, E1-8)

Le Groupe n'a recours à aucun crédit carbone ni mécanisme de compensation pour atteindre ses objectifs climatiques. Sa trajectoire de décarbonation repose sur des réductions brutes d'émissions réalisées au sein de ses opérations et de sa chaîne de valeur. Le Groupe ne développe par ailleurs, à ce jour, aucun projet significatif d'absorption ou de stockage de gaz à effet de serre.

Aucun mécanisme de tarification carbone interne n'est actuellement appliqué. Le Groupe étudiera l'intérêt d'introduire un prix carbone fictif dans l'évaluation de certains investissements significatifs, afin d'intégrer les émissions de gaz à effet de serre et les risques futurs liés au carbone dans ses décisions d'allocation de capital.

4.10 Gestion des risques climatiques physiques

Une analyse structurée des risques climatiques physiques (aléas chroniques et aigus, exposition et vulnérabilité des sites) n'a pas encore été conduite à l'échelle du Groupe : cette action sera menée prochainement, avec pour objectif une cartographie complète des sites industriels selon une approche de type TCFD et l'intégration de ses conclusions au plan de transition. Une première identification qualitative a d'ores et déjà relevé deux points d'attention :

- **Nérac (France)** : la nouvelle usine de Nérac, implantée dans la ZAC Agrinove, se situe dans un territoire appelé à connaître une intensification des vagues de chaleur, des sécheresses, du retrait-gonflement des sols argileux et, plus ponctuellement, des épisodes de pluies intenses et de ruissellement ; ces risques ont toutefois été largement anticipés dès la conception du site, notamment par les simulations climatiques à l'horizon 2050, le renforcement de l'isolation et de la ventilation, la réduction et la circularité des usages de l'eau, l'adaptation des fondations et le maintien d'importantes surfaces végétalisées.
- **PARAT (Norvège) :** Risque d'inondation côtière et pluviale croissant, lié à l'élévation du niveau marin, aux surcotes de tempête et à l'intensification des précipitations. Exposition potentiellement élevée des zones de quai, équipements bas, réseaux et accès. Une vérification altimétrique NN2000 et une modélisation locale sont nécessaires pour quantifier précisément le niveau d'exposition à l'horizon 2050 et 2100.

5. Environnement — Pollution, Eau, Économie Circulaire

Référentiel ESRS : ESRS E2 (Pollution) · E3 (Eau) · E4 (Biodiversité, non matérielle) · E5 (Économie circulaire)"

Périmètre du chapitre et matérialité. Ce chapitre traite les thématiques environnementales retenues comme matérielles à l'issue de l'analyse de double matérialité du Groupe : pollution (ESRS E2), eau et ressources marines (ESRS E3), utilisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5).

Pollution (ESRS E2). L'enjeu « pollution de l'air », coté en double matérialité majeure, recouvre deux périmètres distincts. Le premier, prépondérant, concerne les oxydes d'azote (NOx) émis en aval, lors de la combustion dans les équipements que nous mettons sur le marché : comme pour le climat, l'essentiel de l'enjeu se situe en phase d'usage et les leviers relèvent de la conception produit (§5.3.2). Le second concerne les composés organiques volatils (COV) des opérations de peinture de trois de nos sites — seule source significative relevant de nos opérations propres — et fait l'objet de données chiffrées (§5.3.3). Le Groupe ne publie pas encore d'inventaire des émissions de NOx associées aux équipements vendus, ni de cibles chiffrées de réduction : la table de concordance (§9.3) précise ce niveau de couverture. Les fumées de soudage relèvent de l'exposition professionnelle des collaborateurs (§6.7) et non d'une émission dans l'environnement.

Biodiversité et écosystèmes (ESRS E4). Cette thématique n'a pas été retenue comme matérielle : les activités du Groupe — conception, fabrication et maintenance d'équipements thermiques industriels, sur des sites déjà artificialisés — sont sans dépendance ni impact directs significatifs sur les milieux naturels. Elle ne fait donc pas l'objet d'informations dédiées et cette conclusion est réexaminée à chaque exercice.

5.1 Écoconception et analyse du cycle de vie (ACV) des produits

Au cours de l'exercice 2025, Babcock Wanson Group a initié une démarche d'écoconception et d'analyse du cycle de vie (ACV) de ses produits, conduite avec le cabinet spécialisé APESA. Cette démarche a bénéficié d'un **soutien financier de la Région Nouvelle-Aquitaine** et a comporté un volet de formation associant plusieurs fonctions internes (R&D, achats, marketing, lignes produits).

L'analyse du cycle de vie d'une chaudière industrielle présente une complexité méthodologique notable : nomenclature de plusieurs centaines de composants, durée de vie en exploitation de plusieurs décennies, diversité des combustibles et des régimes de fonctionnement, et dépendance à la qualité des données fournisseurs. La reconstitution de la nomenclature constitue l'étape la plus exigeante de l'exercice.

L'étude a été menée conformément aux normes ISO 14040 et ISO 14044 (méthode EF 3.1, périmètre du berceau à la tombe, unité fonctionnelle d'une tonne de vapeur produite). Elle confirme que **la phase d'usage représente plus de 99 % de l'impact sur le changement climatique** sur l'ensemble du cycle de vie.

La performance carbone d'un équipement thermique est ainsi déterminée de façon prépondérante par son vecteur énergétique. Il en résulte qu'un équipement électrique alimenté par une électricité bas-carbone présente **une empreinte considérablement inférieure à celle d'un équipement au gaz** : à service énergétique rendu équivalent, l'abattement des émissions atteint de l'ordre de 95 % en Norvège et de 80 % en France, selon l'intensité carbone du réseau électrique national.

L'ampleur de cet écart éclaire directement les orientations de conception du Groupe et sa trajectoire de décarbonation.

À l'issue de la mission, le Groupe dispose d'un **calculateur d'ACV simplifié conforme à la norme ISO 14044** et validé par une revue critique indépendante, lui conférant la capacité de réaliser ses propres analyses et d'étayer ses allégations environnementales sur une base méthodologique reconnue.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'ESRS E5 (utilisation des ressources et économie circulaire) et contribue au suivi des émissions de la catégorie Scope 3.11 (utilisation des produits vendus) relevant de l'ESRS E1.



5.2 Management environnemental ISO 14001

À fin 2025, 60 % des usines du Groupe sont certifiées ISO 14001. BWG affiche l'ambition de porter ce taux à 100 % d'ici fin 2027. Les prochaines étapes concernent en priorité les sites BWF (Nérac) et VKK (Köthen), pour lesquels la construction d'un Système de Management Environnemental (SME) est planifiée sur 2026–2027.
Au-delà de la certification elle-même, l'enjeu est opérationnel : la norme ISO 14001 structture l'identification et la maîtrise des impacts environnementaux réels et potentiels de chaque site (analyse environnementale),
renforce la gestion des déchets et des énergies, sécurise la veille et la conformité réglementaires (ICPE en France et régimes équivalents dans les autres pays) et installe une dynamique d'amélioration continue partagée entre les usines.

Elle constitue ainsi le socle de pilotage nvironnemental sur lequel s'appuient les engagements du présent chapitre.



5.3 Pollution (ESRS E2)

5.3.1 Deux périmètres à ne pas confondre

La pollution de l'air est, avec l'atténuation du changement climatique, l'un des deux enjeux environnementaux cotés en double matérialité majeure par le Groupe. Cette cotation élevée ne traduit cependant pas une pression significative de nos usines sur la qualité de l'air locale : elle traduit le fait que notre métier consiste à concevoir et vendre des équipements de combustion, dont l'exploitation chez nos clients génère des oxydes d'azote.
Nos leviers d'action sont donc d'abord des leviers de conception produit, non des leviers d'exploitation de site.

Point de vigilance méthodologique — pollution de l'air liée à la combustion mobile
La DMA 2024 a coté la pollution de l'air principalement au titre des émissions en phase d'usage des produits vendus. Les émissions d'oxydes d'azote et de particules de la flotte de véhicules du Groupe (1,09 million de litres de carburant consommés en 2025, cf. §4.5.1) n'ont pas fait l'objet d'une cotation séparée à ce titre, la combustion mobile ayant été analysée dans l'exercice sous l'angle climatique (Scope 1, poste 1.2). Au regard des volumes en jeu, cette source apparaît potentiellement plus
significative que les émissions de COV des opérations de peinture (§5.3.3). Ce point sera soumis à la prochaine revue de la double matérialité (§3.1.3).

5.3.2 Pollution de l'air en aval — la performance NOx comme paramètre de conception

Toute combustion produit des oxydes d'azote (NOx), dont le niveau dépend directement de la conception du brûleur et du réglage de la combustion — c'est-à-dire du périmètre de responsabilité de BWG, bien plus que de la conduite quotidienne de l'installation par le client. Le Groupe agit sur trois leviers : l'abaissement de la température de flamme (recirculation des gaz de combustion, étagement de l'air ou du combustible) ; l'optimisation du taux d'excès d'air et de la régulation de combustion, qui améliore simultanément le rendement énergétique et le niveau d'émissions ; et, de façon plus radicale, la suppression de la combustion au point d'usage par l'électrification de la production de vapeur et de chaleur, qui élimine les émissions de NOx, de CO et de particules à la chaufferie. Ces leviers structurent le positionnement bas-NOx du portefeuille et sa capacité à anticiper le durcissement progressif des exigences applicables aux installations de nos clients.

5.3.3 COV des opérations de peinture

Les opérations de peinture des corps de chaudière, sur trois sites — Nérac, Cavenago et Köthen —, constituent la seule source de composés organiques volatils (COV) relevant des opérations propres du Groupe. Ces émissions, de l'ordre de 2,7 tonnes en 2025 pour l'ensemble du Groupe, sont recensées dans l'inventaire GES au poste 1.3 et demeurent d'un ordre de grandeur nettement inférieur aux autres postes d'émissions du Groupe. Nérac et Cavenago font l'objet de mesures périodiques réglementaires, dont les résultats sont conformes ; Köthen n'a pas encore été mesuré, son activité de peinture étant plus limitée — le seuil d'obligation de mesure au titre de la réglementation allemande (BImSchG/TA Luft) reste à vérifier. Une modernisation de l'installation d'application de Nérac est
prévue dans le cadre de la nouvelle usine (livraison mi-2026), avec captation des COV à la source.

5.3.4 Eau, sols et substances préoccupantes

Les activités de fabrication du Groupe — chaudronnerie, soudage, assemblage, épreuves hydrauliques — ne génèrent pas de rejet significatif de substances polluantes dans les milieux aquatiques ou les sols. L'eau utilisée pour les épreuves et essais des équipements fonctionne en circuit largement fermé et les effluents sanitaires et industriels sont rejetés aux réseaux d'assainissement collectifs. Les sites sont exploités dans le respect des régimes d'autorisation ou d'enregistrement applicables (ICPE en France, régimes équivalents dans les autres pays), dont la veille et la conformité sont structurées par les systèmes de management environnemental ISO 14001 (§5.2).
Aucun incident de pollution ni sanction administrative en matière environnementale n'a été recensé sur l'exercice 2025.

5.4 Eau et déchets : des flux de production maîtrisés

Le suivi de l'empreinte carbone du Groupe permet de quantifier les consommations d'eau et la production de déchets de ses usines et de les rapporter à l'activité industrielle. Ramenées à la puissance des équipements livrés comme aux effectifs, ces intensités demeurent modérées :

3,5
m³ d'eau / MW livré
10 m³ / ETP

353
kg de déchets / MW livré
0,85 t / ETP

> 80 %
valorisation des déchets (principales usines)

< 2 %
part de déchets dangereux

5.4.1 Prélèvements d'eau

Prélèvements d'eau (m³)	2024	2025	VAR 24/25
Nérac – Lavardac (BWF, France)	3 125	2 438	-22%
Cavenago (BWI, Italie)	2 369	2 103	-11%
Flekkefjord (PARAT, Norvège)	1 386	1 324	-4%
Köthen (VKK, Allemagne)	3 618	3 596	-1%
Utrecht (Standard Fasel, Pays-Bas)	426	379	-11%
Total 5 usines de production	10 924	9 840	-10%
Total Groupe (usines, agences et bureaux)	12 111	11 246	-7%

Le Groupe a prélevé 11 246 m³ d'eau en 2025, dont 9 840 m³ (88 %) sur ses cinq principales usines de production. La totalité de ces volumes provient des réseaux publics de distribution : le Groupe ne procède à aucun prélèvement direct en eau de surface ou en eau souterraine. Les usages sont de trois ordres — épreuves hydrauliques et essais de mise en pression des équipements, usages sanitaires, nettoyage des installations. L'eau n'est donc pas un intrant de procédé consommé et transformé, mais un fluide d'essai très largement recirculé, restitué en fin d'usage au réseau d'assainissement collectif.
Les prélèvements du Groupe sont orientés à la baisse sur la période récente (-7 % entre 2024 et 2025), portés notamment par des efforts de sobriété sur l'usine de Nérac (-22 %) ainsi que Cavenago et Utrecht (-11 % chacun).

Aucun screening de stress hydrique n'a été réalisé à ce jour à l'échelle des implantations du Groupe. Cet exercice — positionnement des six sites industriels au regard d'un référentiel public de tension sur la ressource — sera conduit en 2026 et ses conclusions intégrées au présent chapitre, conformément aux attentes de l'ESRS E3.

5.4.2 Production de déchets

Le Groupe a produit 961 tonnes de déchets sur ses cinq principales usines en 2025 : Köthen (585t), Nérac – Lavardac (219 t), Flekkefjord (97 t), Cavenago (35 t) et Utrecht (25 t). Ce tonnage est très largement composé de chutes métalliques issues des opérations de découpe et de formage :
les métaux — acier et autres métaux confondus — représentent 804 tonnes, soit 84 % du total, et sont orientés directement vers des filières de recyclage. En y ajoutant les emballages (bois, cartons, papiers) et les plastiques, les flux dirigés vers une filière de valorisation matière atteignent environ 93 % du tonnage produit. Cette structure est caractéristique d'une activité de chaudronnerie : les déchets ne sont pas des résidus de procédé mais de la matière première non utilisée, dont la valeur résiduelle assure elle-même l'orientation vers le recyclage.

La part de déchets dangereux reste très faible, de l'ordre de 2 % du tonnage total, traduisant la faible nocivité des flux générés.

5.5 Utilisation des ressources et économie circulaire

5.5.1 Approche du Groupe

Babcock Wanson Group conçoit et fabrique une gamme complète d'équipements thermiques industriels – chaudières électriques, chaudières à combustion, brûleurs, équipements de chauffage des procédés, solutions environnementales de traitement ou de recyclage des COV, solutions de traitement de l'eau… destinés à un usage intensif sur plusieurs décennies. Pour de tels actifs, l'économie circulaire se construit dès la conception et se prolonge par les services qui accompagnent l'équipement sur tout son cycle de vie : durabilité et réparabilité, sobriété dans l'usage des ressources, modèles fondés sur l'usage et valorisation en fin de vie. Cette démarche s'applique à l'ensemble des produits du Groupe;
les chaudières électriques, présentées en focus en fin de chapitre, en constituent une illustration particulièrement aboutie.



5.5.2 Concevoir des équipements durables et réparables

L'allongement de la durée de vie des équipements constitue le premier levier de circularité.
Les produits du Groupe reposent sur des technologies éprouvées et une conception privilégiant la longévité, la robustesse et un nombre limité de pièces mobiles, gage de fiabilité et de maintenabilité.
La réparabilité de nos équipements est un atout distinctif. Au-delà d'une maintenance structurée en plusieurs niveaux – prédictif, préventif et correctif – et de la disponibilité garantie des pièces de rechange, le Groupe dispose de services de chaudronnerie capables d'intervenir directement sur les sites clients pour réparer les équipements en place. Cette capacité privilégie la réparation au remplacement, prolonge la durée d'usage des installations et évite la mise au rebut prématurée d'actifs encore valorisables. En fin de vie, la conception vise la réutilisation potentielle de certains composants et la recyclabilité des matériaux.

5.5.3 Sobriété matière et ancrage local de la production

La maîtrise de l'intensité matière s'apprécie dès la conception, en limitant les composants superflus et les consommables associés à l'exploitation. Par ailleurs, la production du Groupe est répartie sur six sites industriels européens – deux en France, ainsi qu'en Italie, en Allemagne, en Norvège et aux Pays-Bas. Cette implantation au plus près des marchés desservis contribue à raccourcir les chaînes d'approvisionnement, à réduire les émissions liées au transport et à soutenir les tissus industriels régionaux.

5.5.4 Des modèles fondés sur l'usage : la location de chaudières

Le Groupe propose une offre de location de chaudières qui prolonge la logique d'économie circulaire en dissociant l'usage de la propriété de l'équipement. Cette offre répond à plusieurs situations :

– Arrêts programmés ou dépannage des clients en difficulté, afin d'assurer la continuité de production en cas d'indisponibilité d'une installation.

– Chaudière de secours sans investissement (CAPEX), pour les clients souhaitant sécuriser leurs opérations sans immobiliser de capital.

– Temporisation des décisions d'investissement, pour les clients en cours de réflexion sur leurs futurs équipements, qui disposent ainsi d'une solution transitoire.

En permettant qu'un même équipement serve successivement plusieurs clients, la location accroît l'intensité d'usage des actifs et illustre concrètement l'économie de la fonctionnalité.

Focus – Les chaudières électriques

L'électrification de la production de vapeur pousse la sobriété ressources à son maximum, en supprimant nombre d'équipements et de consommables liés à la combustion :

– Sobriété matière : le raccordement direct au réseau moyenne tension évite l'installation d'un transformateur d'isolement, composant lourd en matières premières.

– **Absence de combustion** : ni stockage de combustible, ni traitement des fumées, ni cheminée, et donc moins d'équipements et de maintenance associés.

– Traitement d'eau sans produits chimiques : le procédé propriétaire supprime les consommables chimiques et fonctionne en circuit fermé, sans rejet d'eaux usées (lien ESRS E3).

– Conception compacte : la puissance installée par unité de surface est maximisée, limitant l'emprise au sol.

5.5.5 Articulation avec les exigences ESRS E5

Exigence ESRS E5	Contribution de nos activités
Flux entrants de ressources	Sobriété matière à la conception ; suppression d'équipements et de consommables (notamment sur les chaudières électriques) ; production locale et chaînes d'approvisionnement courtes
Flux sortants – produits	Durabilité et longévité des équipements ; réparabilité élevée (maintenance multi-niveaux, chaudronnerie sur site) ; recyclabilité en fin de vie
Modèles circulaires	Location et chaudières de secours sans CAPEX ; mutualisation des actifs ; économie de la fonctionnalité.

6. Effectifs Propres (ESRS S1)

Référentiel ESRS : S1-1 (Politiques), S1-9/12 (DEI), S1-13 (Formation), S1-14 (SST), S1-6 à S1-17 (Données)

Le personnel de Babcock Wanson Group (BWG) constitue la ressource centrale de son modèle industriel. Réparti sur 6 sites de production et un réseau de filiales commerciales et de service dans 14 pays, il réunit des métiers de conception, de fabrication chaudronnée, d'installation et de maintenance d'équipements sous pression. Ces activités exposent les collaborateurs à des risques physiques significatifs et font de la santé-sécurité, de la qualité de l'emploi et du respect des droits humains des enjeux doublement matériels pour le Groupe.

Ce chapitre présente, conformément à la norme ESRS S1, les politiques, actions et indicateurs relatifs au personnel de l'entreprise pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Enjeux matériels identifiés (analyse de double matérialité)
L'analyse de double matérialité du Groupe a retenu, pour le personnel de l'entreprise, les enjeux suivants comme doublement matériels :

• **Santé et sécurité au travail** — impact négatif potentiel majeur (accidents, maladies professionnelles) et risque opérationnel et réputationnel.

• **Conditions de travail et qualité de l'emploi** — stabilité de l'emploi, dialogue social, équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

• **Égalité de traitement et diversité** — mixité, égalité femmes-hommes, inclusion du handicap, non-discrimination.

• **Formation et développement des compétences** — employabilité et transmission des savoir-faire industriels.

6.1 Politiques relatives au personnel (S1-1)

Le respect et la promotion des droits du personnel s'appuient sur un socle de politiques formalisées à l'échelle du Groupe :

· **Politique Sociale et Droits Humains (BWG-POL-SOC-01)** : couvrant les six sous-thèmes Travail & Droits Humains (travail des enfants, travail forcé, discrimination, santé-sécurité, temps de travail, rémunération), elle s'adosse aux conventions fondamentales de l'OIT, aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et aux Principes directeurs de l'OCDE.

• **Code de Conduite Groupe** : référence commune en matière d'éthique des affaires, de lutte anti-corruption et de comportement professionnel.

· **Charte Sécurité et 10 Règles d'or** : cadre de prévention applicable à l'ensemble des collaborateurs et sous-traitants sur site.

· **Engagement au Pacte Mondial des Nations unies** : adhésion aux dix principes, dont les six premiers portent sur les droits humains et le droit du travail.

· **Politique RSE Groupe (BWG-POL-CSR-01)** : politique-cadre chapeautant l'ensemble des politiques thématiques du Groupe (HSE, Sociale & Droits Humains, intégrité des affaires), révisée en 2026 et alignée sur les thématiques ESRS.

• **Politique HSE Groupe** : engagements en matière de santé, de sécurité et d'environnement, déclinés sur l'ensemble des sites, agences et chantiers du Groupe.

• **Business Integrity Policy (BWG-POL-GOV-01)** : exigences d'intégrité des affaires applicables à tous les collaborateurs — prévention de la corruption, conflits d'intérêts, cadeaux et invitations, sanctions et contrôle des exportations (cf. chapitre 8).

Sur le plan de la santé-sécurité, plusieurs sites industriels du Groupe sont certifiés ISO 45001 (notamment Utrecht, Cavenago et Flekkefjord) et l'objectif est la certification de l'ensemble des usines de fabrication à fin 2026.

6.2 Dialogue social, expression et mécanisme d'alerte (S1-2, S1-3)

BWG associe ses collaborateurs à la gestion des enjeux qui les concernent via les instances représentatives du personnel, les services HSE, et la participation à des ateliers et causeries sécurité.
Le dialogue social s'organise au niveau de chaque entité selon les cadres légaux nationaux.

En 2025, le Groupe a pris la décision de constituer un Comité d'Entreprise Européen (CEE), instance de dialogue transnational réunissant la Direction centrale du Groupe et des représentants des salariés des différents pays européens d'implantation.

Le CEE aura pour mission d'informer et de consulter ces représentants sur les sujets à impact transnational : stratégie et résultats du Groupe, restructurations, investissements et projets industriels majeurs, évolutions technologiques, emploi, compétences et organisation du travail, ainsi que politiques de santé, sécurité et environnement. Engagée en 2025, la procédure de constitution — désignation du Groupe Spécial de Négociation puis négociation de l'accord constitutif — se poursuit en 2026 en vue d'une installation effective du CEE à fin 2026, avec une première réunion plénière annuelle. Cette nouvelle instance viendra renforcer, au niveau européen, la cohérence du dialogue social et des messages RH du Groupe, en complément des instances représentatives existant dans chaque pays.
Un mécanisme d'alerte (whistleblowing) permet à tout collaborateur, sous-traitant ou tiers de signaler une atteinte présumée aux droits humains, à l'éthique ou à la sécurité. La protection des lanceurs d'alerte a été identifiée par le Groupe comme un point de vigilance, le sous-signalement des situations à risque restant un axe d'amélioration (cf. section Santé & Sécurité).

Ce canal d'alerte Groupe, dénommé **BeSignal**, sera accessible en ligne à l'adresse https://babcock-wanson-group.besignal.com/ courant 2026. Il garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des faits signalés, conformément à la directive (UE) 2019/1937 et à ses transpositions nationales. Son fonctionnement et son déploiement sont détaillés au chapitre 8 (§8.3).

6.3 Caractéristiques du personnel (S1-6, S1-7)

Au 31 décembre 2025, le Groupe comptait 1 224 collaborateurs (en effectif physique – headcount), contre 1 170 au 31 décembre 2024, soit une progression nette de +54personnes (+4,6 %) par croissance organique. Sont exclus des indicateurs 2025 les collaborateurs provenant de l'acquisition des sociétés Chr. Møller – Danemark – en juin 2025, et ACT Andaluces – Espagne - en septembre 2025. Ces sociétés comptent respectivement 20 et 21 collaborateurs.

Répartition de l'effectif

Indicateur HC	2025
Effectif total (31/12)	**1 224**
Recrutements de l'exercice	**191**
Départs de l'exercice	**137**
Salariés à temps plein	**1 122**
Salariés à temps partiel	**102**
Salariés en CDI (permanents)	**1 190**
Salariés en CDD / non-permanents	**34**

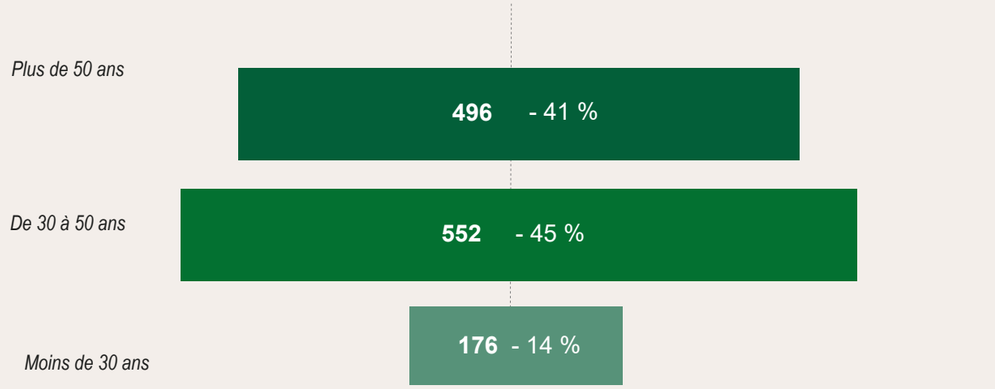
Les contrats permanents représentent environ 97 % de l'effectif et les temps pleins environ 92 %, ce qui reflète la stabilité de l'emploi caractéristique d'un groupe industriel. Le taux de rotation reste modéré (137 départs pour un effectif moyen d'environ 1 197 personnes, soit ≈ 11 %).

6.4 Diversité, équité et inclusion (S1-9, S1-12)

Le personnel de BWG demeure très majoritairement masculin, reflétant la démographie des métiers industriels de la chaudronnerie et de la maintenance. La mixité et l'inclusion constituent un axe de progrès identifié dans la politique sociale du Groupe.

Indicateur	Unité	2025
Femmes (HC)	nb	**224**
Part de femmes dans l'effectif	%	**≈ 18,3 %**
Femmes (équivalent temps plein)	ETP	**196,2**
Hommes (équivalent temps plein)	ETP	**965,1**
Collaborateurs en situation de handicap	nb	**40**

Pyramide des âges :



41 % de l'effectif a plus de 50 ans
Enjeu de transmission des savoir-faire industriels et de gestion prévisionnelle des emplois (GPEC).

Figure 13 — Pyramide des âges - Effectif du Groupe
Répartition par tranche d'âge (headcount, 2025) — 1 224 collaborateurs

La proportion élevée de collaborateurs de plus de 50 ans (environ 41 %) souligne un enjeu de transmission des compétences et de gestion prévisionnelle des emplois, particulièrement pour les savoir-faire de fabrication.

Non-discrimination

Un (1) incident de discrimination a été enregistré et traité en 2025 selon les procédures établies — seul incident relatif aux droits humains recensé sur la période. Aucun incident de corruption ou de sollicitation de pots-de-vin n'a par ailleurs été recensé.

Une démarche DEI structurée en 2025

En 2025, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ont constitué l'un des cinq engagements prioritaires du Groupe vis-à-vis de ses actionnaires. Le Groupe a engagé une démarche structurée, coordonnée par la Direction des Ressources Humaines Groupe et le réseau des DRH de filiales, articulée autour d'un diagnostic de maturité, de l'adoption d'une charte commune, de la définition de plans d'action locaux et d'un temps fort dédié au handicap.

Diagnostic de maturité et enjeux par géographie

Un diagnostic de maturité DEI a été conduit sur les dix principales filiales du Groupe (BWF, VKK Standardkessel, Standard Fasel, BW UK, PARAT, BW Italiana, PBS, BW Polska, BW Portugal et BW España). Chaque entité a été évaluée sur une quinzaine de critères couvrant l'existence d'engagements formels, la désignation de référents, la sensibilisation des collaborateurs, le suivi d'indicateurs, la non-discrimination (recrutement, formation, promotion), la prévention du harcèlement et des violences, la communication interne et externe, l'égalité salariale, ainsi que les thématiques spécifiques (handicap, égalité femmes-hommes, âge, orientation sexuelle et identité de genre, nationalité, ethnie et religion).

Le diagnostic met en évidence une maturité hétérogène et globalement précoce : dans une majorité d'entités, les pratiques se limitent encore au respect des obligations légales et conventionnelles nationales — en particulier sur l'égalité salariale — et peu de filiales disposent de référents désignés, d'indicateurs dédiés ou d'actions de sensibilisation formalisées. Il fait également ressortir des enjeux propres à chaque géographie, reflet des cadres juridiques et des cultures sociales nationales : obligation d'emploi des travailleurs handicapés et accords d'égalité professionnelle en France, « dignity at work » et prévention du harcèlement au Royaume-Uni, inclusion par les activités sociales dans les pays nordiques, entre autres.
La consolidation de ce diagnostic sous forme de heatmap Groupe a permis de hiérarchiser les sujets.

Six thématiques prioritaires communes ont été retenues :

- Équité et processus RH justes,
- Égalité femmes-hommes,
- Inclusion du handicap,
- Climat de travail inclusif,
- Âge et générations,
- Nationalité, ethnie et origines.

Trois thématiques ont été jugées moins matérielles à l'échelle du Groupe : diversité culturelle et linguistique, orientation sexuelle et identité de genre, religions et convictions.

Charte DEI Groupe :

Sur la base de ce diagnostic, une Charte Diversité, Équité et Inclusion Groupe a été co-rédigée avec le réseau des DRH de filiales, afin de fournir un cadre de référence commun tout en laissant à chaque entité la latitude de l'adapter à son contexte.

La Charte s'articule autour de cinq objectifs :
- Des processus RH justes, fondés sur les seules compétences ;
- Un environnement de travail inclusif garantissant expression et respect ;
- L'égalité femmes-hommes, incluant l'égalité de rémunération et l'accès aux postes à responsabilité ;
- L'inclusion des personnes en situation de handicap (adaptation des postes, sensibilisation, accompagnement)
- La diversité des âges, ethnies, nationalités et origines. Elle intègre par ailleurs le respect de la diversité des orientations sexuelles et identités de genre, de la liberté de religion et de la diversité culturelle et linguistique.

Plans d'action locaux :

Chaque filiale a défini un plan d'action adapté à son niveau de maturité et à son contexte national. À titre d'illustration :
- **Royaume-Uni** : formation des managers à la DEI (ateliers et modules en ligne) et formalisation des politiques « dignity at work » et de prévention du harcèlement sexuel ;
- **France** : plan d'action au titre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes et signature de la Charte de la Diversité ;
- **Italie** : analyse de l'environnement de travail en vue d'ouvrir des postes accessibles aux personnes en situation de handicap ;
- **Benelux** : campagne de communication interne (intranet, newsletter, affichage) valorisant l'inclusion et des témoignages de collaborateurs

Accès des femmes aux postes stratégiques :

En 2025, plusieurs postes stratégiques du Groupe et de ses filiales ont été confiés à des femmes, à la faveur de recrutements externes ou de promotions internes : CEO, Trésorière Groupe, ainsi que les fonctions de Product Line Manager Formation (BW Academy), Product Line Manager Chaudières électriques et Product Line Manager Brûleurs. Ces nominations illustrent une progression de la mixité dans des fonctions de direction et des lignes de métiers historiquement masculines, en cohérence avec l'objectif d'égalité femmes-hommes porté par la Charte DEI Groupe, qui inclut explicitement l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Temps fort Groupe dédié au handicap (novembre 2025)

En novembre 2025, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), le Groupe a organisé un temps fort commun consacré au handicap. Dans toutes les filiales, des réunions de sensibilisation ont permis de mieux faire comprendre les enjeux de la démarche DEI, avec un focus sur le handicap via la participation à la European Disability Employment Week (EDEW), appuyée par une campagne d'affichage multilingue. En France, l'accent a été mis sur le dispositif DuoDay, complété par une communication quotidienne thématique et une demi-journée de permanence assurée par une association spécialisée. Au Benelux, une campagne interne (intranet, newsletter, affichage) s'est appuyée sur des données factuelles et des témoignages. Ces actions constituent une première étape : leur ancrage dans la durée — référents par entité, indicateurs harmonisés, généralisation des plans d'action locaux — reste un axe de progrès pour les prochains exercices.



6.5 Rémunération et égalité salariale (S1-16)

L'écart de rémunération non ajusté entre femmes et hommes (unadjusted gender pay gap), calculé sur la base de la rémunération horaire brute moyenne, s'établit à environ 14,1 % au niveau du Groupe en 2025. Cet indicateur, requis par la norme ESRS, n'est pas ajusté des effets de structure (métier, ancienneté, niveau de poste) et doit être interprété à la lumière de la forte proportion d'hommes dans les postes techniques et d'encadrement industriel.

Il compare des moyennes globales et reflète donc autant la composition de l'effectif que les niveaux de salaire pratiqués à poste équivalent. Les femmes représentent environ 18 % de l'effectif du Groupe et demeurent sous-représentées dans les métiers de chaudronnerie, de fabrication et de maintenance, ainsi que dans les postes à responsabilité, qui concentrent les rémunérations les plus élevées. La diversité des marchés du travail des pays d'implantation contribue également à l'écart observé au niveau consolidé. Un écart ajusté, calculé à niveau de poste comparable, sera consolidé à partir de 2026 (§9.1, Pilier 05).

Politique et grille de rémunération

En 2025, le Groupe a engagé, en France, une analyse structurée de ses grilles de rémunération, réalisée avec l'appui d'un cabinet spécialisé en évaluation des postes et en benchmarking salarial.

Cette démarche vise à garantir que la rémunération versée aux collaborateurs soit appropriée, cohérente et équitable, autour de quatre objectifs principaux :

- Attirer et retenir les talents par des niveaux de rémunération compétitifs ;

- Reconnaître et encourager la performance ;

- Assurer l'équité et la cohérence des rémunérations au sein du Groupe, en comparant les postes aux standards de marché et en garantissant une rémunération comparable pour des postes de nature similaire ;

- Se conformer aux obligations légales et conventionnelles applicables (salaires minima de branche, notamment dans la Métallurgie).

Les postes ont été cotés indépendamment de leurs titulaires, sur la base des exigences attachées à la fonction, puis rapprochés de données de marché issues du benchmark. La démarche a conduit à la construction d'une grille de rémunération à 14 bandes, associant à chaque bande une fourchette de rémunération (minimum, médiane cible, maximum).

Cette grille a vocation à constituer le référentiel des décisions de rémunération : positionnement à l'embauche, révisions salariales annuelles, mobilités internes et promotions. Elle permettra d'identifier les positionnements atypiques au sein d'une même bande et de les traiter dans le cadre des revues salariales.

Au-delà de sa vocation de pilotage RH, cette structuration constitue un levier au service de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, en objectivant les niveaux de rémunération par poste et en réduisant la part de jugement individuel dans leur détermination. Elle fournit par ailleurs la base technique nécessaire au calcul d'un écart de rémunération ajusté.

Initiée en France, cette démarche a vocation à être étendue à d'autres filiales du Groupe dans les prochains exercices.

6.6 Formation et développement des compétences (S1-13)

La formation est un levier stratégique pour l'employabilité, la sécurité et la transmission des savoir-faire. En 2025 :

Indicateur HC	Unité	2025
Collaborateurs ayant suivi au moins une formation	nb	880
Part de l'effectif formé	%	≈ 72 %
Heures de formation dispensées	h	19 265
Heures de formation par collaborateur (moyenne)	h	≈ 15,8
Dépenses de formation	€	588 977
Entretiens annuels de performance réalisés	nb	602

Près de trois collaborateurs sur quatre ont bénéficié d'au moins une action de formation. La généralisation des entretiens annuels (environ 49 % de l'effectif en 2025) constitue un axe de structuration RH, notamment dans les entités récemment intégrées.

La BW Academy et le déploiement du LMS Groupe

Face à la difficulté de recruter certains profils techniques spécialisés et au vieillissement d'une partie de ses effectifs industriels (cf. §6.4, pyramide des âges), le Groupe a engagé en 2025 la création de la BW Academy, structure interne dédiée au support de la gestion et au développement des compétences propres aux métiers de BWG (chaudronnerie, brûleurs, chaudières électriques, installation et maintenance d'équipements sous pression, etc.).

La BW Academy poursuit un double objectif : maîtriser en interne la conception de formations concernant les savoirs et savoir-faire techniques du Groupe, afin de réduire la dépendance à des organismes de formation externes et de mieux sécuriser les compétences rares ou en tension sur le marché de l'emploi ; et faciliter le partage de connaissances générales sur l'entreprise et ses activités (parcours d'intégration, outils métiers, culture Groupe), en particulier auprès des nouveaux entrants.
Elle vise également à organiser la transmission des savoir-faire des collaborateurs expérimentés avant leur départ à la retraite, enjeu identifié comme majeur au regard de la part élevée de collaborateurs de plus de 50 ans dans certains sites de fabrication.



Déploiement d'une plateforme de gestion de la formation (LMS)

Pour soutenir la BW Academy, le Groupe a acté en 2025 le déploiement d'un système de gestion de la formation (Learning Management System, LMS), dont la mise en service opérationnelle est prévue courant 2026. La plateforme doit permettre la création et l'administration autonome de modules de formation par le Groupe (formations RH, parcours d'intégration, modules techniques métiers, dispositifs en blended learning), le suivi des parcours de formation et de leur taux d'achèvement, ainsi que le référencement des collaborateurs experts (« sachants ») associés à chaque module, en appui direct à la démarche de transmission des savoir-faire.

Le déploiement est organisé par vagues successives selon les filiales du Groupe, avec une phase de paramétrage de la plateforme, de formation des administrateurs et créateurs de contenus, puis de connexion progressive des utilisateurs.

Gestion et développement des talents

En complément de la formation, le Groupe a engagé en 2025 une démarche structurée de gestion des talents et des successions (Talent Development and Management), destinée à sécuriser dans la durée la disponibilité des compétences clés.

Cette démarche s'appuie, dans chaque Area du Groupe, sur une analyse SWOT des ressources humaines, l'identification des talents à potentiel et à haute performance, l'élaboration de fiches de talents et de plans de développement individuels, ainsi que la définition de plans de succession pour les postes clés et les expertises rares.

Les résultats sont consolidés et présentés annuellement à un comité de talents réunissant la Direction Générale du Groupe et la Direction des Ressources Humaines Groupe.
Cette démarche contribue, avec la BW Academy et le LMS, à l'anticipation des besoins en compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois évoquée au §6.4.





6.7 Santé et sécurité au travail (S1-14)

La santé-sécurité est l'enjeu social le plus matériel du Groupe. La gouvernance HSE s'appuie sur un Comité de pilotage HSE Groupe réuni trimestriellement, un réseau de responsables HSE couvrant les 14 pays, et une feuille de route structurée autour de 8 priorités sécurité et 10 Règles d'or.

Un cadre de management de la santé-sécurité commun au Groupe
Le pilotage HSE du Groupe s'appuie sur un cadre de management commun, structuré et déployé à l'échelle des 14 pays. Ce cadre repose sur trois composantes articulées : la Charte Sécurité Groupe, qui porte la vision « zéro accident » et l'engagement de la Direction générale ; une feuille de route organisée autour de 8 priorités sécurité — les leviers, ou enablers, de la démarche ; et 10 Règles d'Or, socle comportemental non négociable applicable à l'ensemble des collaborateurs, visiteurs et sous-traitants. Les managers y jouent un rôle central, par leur exemplarité, le portage des engagements et l'écoute des équipes.

Charte sécurité GROUPE
Objectif zéro accident " Ensemble pour la sécurité de tous"

8 Priorités Sécurité - *Les leviers de la démarche (enablers)*

1. Mettre en place une gouvernance sécurité.
2. Clarifier les rôles, les responsabilités et les compétences.
3. Communiquer et partager les bonnes pratiques.
4. Former au comportement sécurité
5. Déployer les 5S dans les usines et les ateliers.
6. Remonter et agir sur les presqu'accidents.
7. Évaluer et maîtriser les risques au poste de travail.
8. Réaliser des visites comportementales de sécurité.

Les 10 Règles d'Or — les règles qui sauvent la vie



N°	Règle d'Or	N °	Règle d'Or
01	Je porte les EPI adaptés à mon activité	06	Je garde ma zone de travail propre et rangée
02	Je remonte tout incident ou presqu'accident	07	Je sécurise mes interventions de travail en hauteur
03	Je suis vigilant et je participe activement à ma sécurité et à celle des autres	08	Je protège mes voies respiratoires et capte les pollutions à la source
04	Je ne travaille jamais sous l'emprise de drogues ou d'alcool	09	Je sécurise les opérations de manutention
05	Je circule prudemment, à pied comme en véhicule	10	Je sécurise mes interventions sur les installations en fonctionnement (consignation)

10 RÈGLES D'OR
Les règles qui sauvent la vie — socle non négociable applicable à tous : collaborateurs, visiteurs et sous-traitants.

Indicateurs de santé-sécurité — Groupe

Indicateur HC	2023	2024	2025
Accidents graves / décès	0	0	0
Accidents avec arrêt (LTI)	21	26	35
Nombre de jours perdus	351	899	662
Soins médicaux / premiers secours (MTC + FAC)	71	77	94
Presqu'accidents (near misses)	35	36	57
Situations dangereuses signalées	308	294	448
Taux de fréquence des AT avec arrêt (LTIFR)	10.8	13	17.2

LTIFR = nombre d'AT avec arrêt × 1 000 000 / heures travaillées. Aucun accident grave ni décès n'est à déplorer sur la période.

Le nombre d'accidents avec arrêt a augmenté en 2025 (35 LTI contre 26 en 2024), portant le taux de fréquence Groupe à 17,2. Cette dégradation est principalement attribuable au périmètre DACH — et en particulier au site VKK Standardkessel Köthen, entité la plus exposée du Groupe — qui ne disposait pas de fonction HSE dédiée avant 2025 et dont l'intégration a mis en lumière un retard en matière de culture et d'organisation de la prévention.

Taux de fréquence par zone (LTIFR 2025)

Zone	LTIFR	Évolution vs 2024
DACH	43,8	+25%
UK	22,8	+60%
France	17,8	+25%
Nordics	7,9	+65%
Italie	3,7	0%
Benelux	0	0%
Groupe BWG	17,2	+32%

Sur les 35 accidents avec arrêt survenus en 2025, 28 ont fait l'objet d'une analyse de causes racines formalisée et versée au registre des incidents Groupe, soit un taux de couverture de 80 %. Les 7 cas non analysés se concentrent sur les géographies les moins matures en matière de culture de prévention, où la fonction HSE est de constitution récente. La généralisation de l'analyse de causes à l'ensemble des accidents avec arrêt constitue à ce titre un objectif explicite du plan d'action 2026.

L'analyse du registre des incidents 2025 — 51 événements au total, dont 35 accidents avec arrêt, 12 incidents à haut potentiel, 6 presqu'accidents et 5 soins médicaux — fait ressortir une concentration sur le périmètre DACH (22 événements) et la France (21).

Les circonstances dominantes concernent l'usage d'outils et d'équipements, les contraintes ergonomiques (efforts, manutention) et les chutes de hauteur ou de plain-pied ; les atteintes aux mains et aux doigts sont prépondérantes.

Causes principales et plan d'action

Les causes racines identifiées relèvent en premier lieu de la préparation du travail, des comportements à risque, de l'analyse de risque incomplète et de la fiabilité des équipements (protections collectives, maintenance). Ce constat traduit un besoin de robustesse organisationnelle plus que de défaillances individuelles, orientant le plan d'action vers le leadership sécurité et la vigilance partagée.

• Renforcer le niveau d'analyse des causes racines (5 Pourquoi, arbre des causes simplifié), rendu obligatoire pour les AT avec arrêt et les incidents à haut potentiel avec un objectif de 100 % des accidents avec arrêt analysés en 2026 (80 % en 2025).

• Consolider la phase de préparation des tâches (Stop & Think / analyse de risque de dernière minute, validation managériale des tâches à risque).

• Développer la culture sécurité et le leadership des managers, en traitant les comportements à risque dans le cadre des visites sécurité.

• Promouvoir une vigilance partagée et un meilleur signalement des signaux faibles (presqu'accidents et situations dangereuses).

Indicateurs de culture sécurité

En 2025, le Groupe a enregistré 620 visites sécurité et 478 causeries sécurité (safety talks) réalisées par les managers. Malgré une amélioration du signalement des presqu'accidents et situations dangereuses (57 et 448 en 2025), le Groupe considère que le volume reste insuffisant pour assurer une prévention pleinement ciblée, ce qui constitue un axe prioritaire d'amélioration.

Temps fort 2025 — La première Safety Week Groupe

En 2025, le Groupe a organisé sa toute première Semaine de la Sécurité (Safety Week) à l'échelle des 14 pays, sous l'impulsion de la Direction générale et de la Direction QHSE & RSE.

Cet événement fédérateur a permis de diffuser largement le cadre de management commun — Charte Sécurité, 8 priorités et 10 Règles d'Or — et de mobiliser l'ensemble des sites autour de la prévention. Il s'est traduit par un programme dense d'actions de terrain :

• **Visites et causeries sécurité :** de nombreuses visites de sécurité et causeries (safety talks) animées par les managers, centrées sur les 10 Règles d'Or.

• **Ateliers de prévention thématiques** : sécurité routière, sauvetage en espace confiné, ergonomie au poste de travail, extinction incendie et formation aux premiers secours.

• **Partage d'expérience** : témoignages de collaborateurs de plusieurs entités (Nérac, Cavenago, Köthen, PARAT, SPE) illustrant des situations vécues, et partage des résultats sécurité et des bonnes pratiques entre sites.

Appelée à devenir un rendez-vous annuel, cette édition inaugurale a renforcé la visibilité de la démarche sécurité et nourri la dynamique de vigilance partagée que le Groupe entend ancrer dans la durée.



6.8 Équilibre des temps de vie, incidents et plaintes (S1-15, S1-17)

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (S1-15)

La culture du Groupe favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ; cet enjeu, identifié comme modérément significatif dans la diligence droits humains, fait l'objet d'une attention particulière pour les populations exposées aux risques psychosociaux.
Ce principe est par ailleurs formalisé dans la Politique Sociale et Droits Humains du Groupe (BWG-POL-SOC-01, §2.8 « Working Flexibility »), qui prévoit la mise à disposition, au sein de chaque filiale, de modalités de travail flexibles adaptées à ses besoins pour soutenir l'équilibre entre responsabilités professionnelles et personnelles.

En pratique, le télétravail est déployé dans l'ensemble des filiales du Groupe. Ses modalités concrètes (nombre de jours, critères d'éligibilité, procédures) restent toutefois définies au niveau local et ne font pas l'objet d'une harmonisation Groupe.

Plusieurs filiales disposent à ce jour de dispositifs structurés et formalisés : en France, un accord d'entreprise dédié au télétravail permet, selon les postes, jusqu'à trois jours de télétravail par semaine ; au Royaume-Uni, deux politiques internes encadrent le travail hybride, avec des critères d'éligibilité adaptés à la nature des postes, ainsi que le droit à la demande de travail flexible (temps partiel, horaires flexibles, heures annualisées, partage de poste, congés sabbatiques), ouvert dès le premier jour d'emploi. D'autres filiales du Groupe appliquent des pratiques de flexibilité du travail plus informelles ou en cours de formalisation.

L'harmonisation progressive de ces dispositifs de flexibilité, ainsi que la mise en place d'indicateurs Groupe relatifs à l'équilibre des temps de vie, constituent un axe de progrès pour les prochains exercices.



Incidents et plaintes (S1-17)

Les incidents relatifs à la Nwon-discrimination et aux droits humains sont présentés au §6.4.
Au-delà de ces incidents, quelques signalements ponctuels relevant des relations de travail ont par ailleurs été recensés en 2025 au sein de certaines entités du Groupe ; ils ont été traités selon les procédures locales et n'ont donné lieu à aucun contentieux significatif**.**

Le mécanisme d'alerte Groupe BeSignal, décrit au chapitre 8 (§8.3), constitue le canal de référence pour le signalement, y compris anonyme, de toute situation à risque, et garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des faits signalés.

7. Chaîne de Valeur & Parties Prenantes (ESRS S2–S4)

Référentiel ESRS : S2 (Travailleurs chaîne de valeur) · S4 (Clients et utilisateurs finaux)

7.1 Achats responsables & due diligence fournisseurs

7.1.1 Politique Achats Responsables

BWG est engagé dans la structuration d'une politique d'achats responsables au niveau Groupe. Un pilote a été conduit sur BWF (France) en 2024 pour intégrer les exigences de responsabilité dans les Conditions Générales d'Achat.

Cette démarche s'appuie sur la Charte Achats Responsables du Groupe, qui formalise les attentes de BWG vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants en matière de droits humains, de santé-sécurité, d'environnement et d'éthique des affaires, et dont la diffusion est progressivement intégrée aux relations contractuelles.

7.1.2 Évaluation ESG des fournisseurs

En 2025, les évaluations ESG des fournisseurs stratégiques n'ont pas été pilotées à l'échelle du Groupe : elles ont été réalisées de manière individuelle par certaines géographies, notamment l'Italie, la Norvège et la France. À compter de 2026/27, la gestion des évaluations ESG des fournisseurs et de la due diligence associée sera définie et pilotée par le Groupe — méthodologie commune, périmètre des fournisseurs stratégiques, outillage et suivi des plans d'action — afin de garantir l'homogénéité et la traçabilité de la démarche dans l'ensemble des pays.

7.2 Droits humains — Diligence raisonnable

BWG a conduit en 2025 une démarche structurée de diligence raisonnable en matière de droits humains (Human Rights Due Diligence – HRDD), alignée sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) et conduite selon la méthodologie de l'organisation Shift dans le cadre du programme Accelerator du Pacte Mondial des Nations unies.

7.2.1 Identification et priorisation des impacts

La démarche a permis d'identifier 21 impacts potentiels ou avérés sur les droits humains, couvrant l'ensemble des catégories de parties prenantes : personnel de l'entreprise, travailleurs de la chaîne de valeur (amont et aval), communautés locales et utilisateurs finaux. Chaque impact a été évalué selon sa gravité (échelle, portée, caractère irrémédiable) et représenté sur une cartographie des risques (heat map).

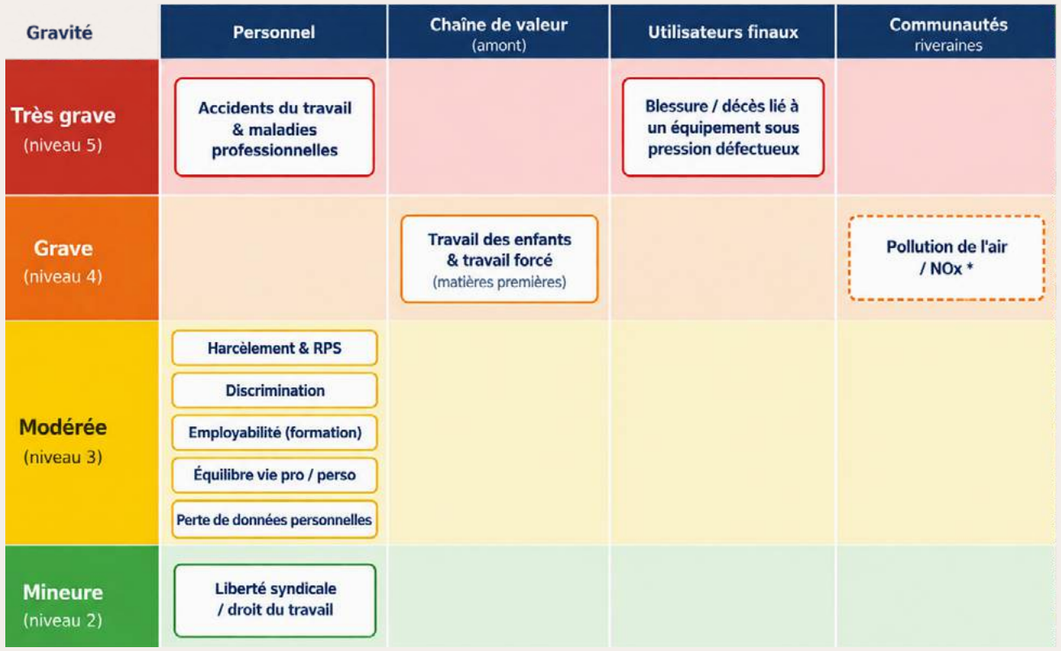
Enjeu (personnel de l'entreprise)	Droits concernés	Gravité
Accidents du travail et maladies professionnelles	Conditions de travail justes (art. 23)	Très grave (5)
Harcèlement et risques psychosociaux	Conditions de travail justes (art. 23)	Modérée (3)
Discrimination (recrutement, quotidien)	Conditions de travail justes (art. 23)	Modérée (3)
Employabilité limitée (formation)	Conditions de travail justes (art. 23)	Modérée (3)
Équilibre vie pro / vie perso	Travail et éducation (art. 23, 26)	Modérée (3)
Perte de données personnelles sensibles	Vie privée (art. 12)	Modérée (3)
Liberté syndicale / Code du travail	Liberté d'association (art. 23)	Mineure (2)

Enjeux saillants au-delà du personnel propre

La diligence a également mis en évidence des risques significatifs liés à la chaîne de valeur et aux utilisateurs finaux : risque de blessure ou de décès de l'utilisateur final lié à un équipement sous pression défectueux (très grave) ; travail des enfants et travail forcé dans l'amont de la chaîne d'approvisionnement, notamment l'extraction de matières premières (grave) ; et impacts sur les communautés riveraines (pollution de l'air, NOx). Ces enjeux relatifs aux travailleurs et communautés de la chaîne de valeur sont développés au chapitre ESRS S2 — Travailleurs de la chaîne de valeur.

7.2.2 Actions et engagement des parties prenantes

Pour les deux enjeux jugés prioritaires — la santé-sécurité des collaborateurs et la qualité de vie au travail, le Groupe a engagé une cartographie des parties prenantes affectées et une préparation de leur association (collaborateurs via les ateliers sécurité et les instances représentatives, travailleurs de la chaîne de valeur via les fournisseurs et les organismes spécialisés).
Les plans d'action sont structurés selon une logique de théorie du changement (ressources, activités, résultats, impacts pour les personnes).



Engagements et dispositifs en matière de droits humains

– Démarche HRDD alignée UNGP, menée selon la méthodologie Shift (UNGC Accelerator), à réexaminer au moins une fois par an et lors de tout changement de contexte (nouvelle activité, acquisition).

– Politique Sociale et Droits Humains (BWG-POL-SOC-01) adossée aux conventions fondamentales de l'OIT, aux UNGP et aux Principes directeurs de l'OCDE.

– Mécanisme d'alerte ouvert aux collaborateurs, sous-traitants et tiers, et protection des lanceurs d'alerte.

– Zéro incident avéré d'atteinte grave aux droits humains recensé sur l'exercice 2025.

7.2.3 Gouvernance et suivi

La diligence raisonnable s'inscrit dans une démarche itérative pilotée par la Direction QHSE & RSE du Groupe, en lien avec les fonctions RH et les référents RSE/QSE locaux. Les enjeux relatifs au personnel sont suivis via les indicateurs sociaux consolidés et le reporting HSE présentés dans ce chapitre, et leur efficacité évaluée dans le cadre du processus annuel de planification.

Le Comité Éthique Groupe (cf. §1.2.8) complète ce dispositif de gouvernance : réuni semestriellement, il supervise la mise en œuvre des politiques éthiques et du plan d'action anticorruption, tient le registre des irrégularités — incluant les atteintes présumées aux droits humains — et rend compte de ses travaux au Conseil de Surveillance. Il constitue à ce titre l'instance d'escalade des signalements et constats issus de la démarche de diligence raisonnable.

7.3 Travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2)

Référentiel ESRS : S2-1 à S2-5 · ESRS 2 — SBM-3

Le Groupe distingue quatre populations de travailleurs hors de ses effectifs propres, avec une capacité d'influence croissante à mesure que le lien devient direct : des fournisseurs de matières (rangs 1 à 3) à influence limitée, jusqu'aux intervenants sur site à forte influence. Cette hiérarchie détermine le choix des leviers d'action retenus ci-dessous.

Fournisseurs de matières
Rangs 1 à 3 de la chaîne

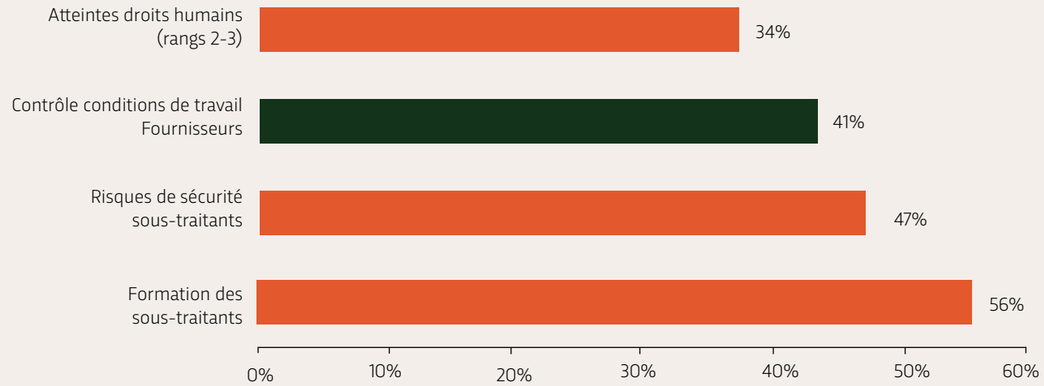
Sous-traitants de fabrication
Lien contractuel indirect

Installateurs / mainteneurs
Intervention sites BWG et clients

Prestataires de services
Nettoyage, déchets, transport

- Capacité d'influence limitée (au-delà du rang 1)
- Capacité d'influence contractuelle (rang 1)
- Capacité d'influence forte (intervention directe sur site)

IRO matériels (SBM-3) : Le graphique ci-dessous situe les quatre IRO matériels quantifiés du volet S2. S'y ajoutent deux enjeux qualitatifs — l'incidence des pratiques d'achat sur la QVCT des fournisseurs et le risque de divulgation de données en cas de cyberattaque. La diligence raisonnable 2025 a par ailleurs qualifié de graves les incidences potentielles de travail forcé ou des enfants en amont (filières extractives), sans cas avéré identifié ; les fournisseurs de rang 1 sont très majoritairement établis en UE, au Royaume-Uni et en Norvège.



Politiques (S2-1). Trois documents encadrent ces enjeux : la Politique Sociale et Droits Humains (BWG-POL-SOC-01, adossée aux conventions OIT, UNGP et principes OCDE), la Charte Achats Responsables (révisée 2025–2026, attentes vis-à-vis des fournisseurs sur droits humains, santé-sécurité, environnement, éthique), et la Politique HSE Groupe pour les entreprises extérieures intervenant sur site. Axe de progrès : consolidation de la Charte en Politique Achats Responsables de plein exercice, complétée d'un Code de Conduite Fournisseurs annexé aux CGA.

Dialogue et remédiation (S2-2, S2-3). Le Groupe ne dispose pas à ce stade de canal de dialogue direct avec les travailleurs de sa chaîne de valeur ; l'échange s'exerce via leurs employeurs et, pour les intervenants sur site, via les dispositifs de coordination sécurité (causeries, analyses de risques, retours d'expérience). Le canal d'alerte Groupe **BeSignal,** ouvert aux sous-traitants et tiers, en garantit la confidentialité ; sa communication externe (CGA, supports fournisseurs, affichage sur site) constitue un axe 2026. Aucun incident avéré d'atteinte grave aux droits humains n'a été recensé en 2025 dans la chaîne de valeur.

Actions et leviers (S2-4)

Six leviers, proportionnés à la taille du Groupe :

1. Exigences contractuelles — intégration progressive de clauses droits humains/H&S dans les CGA, avec cascade au rang 2, sur la base du pilote BWF 2024.

2. Ciblage par les risques — priorisation par croisement catégorie d'achat × pays (acier/électronique : travail forcé ; sous-traitance technique : formation/sécurité ; prestations sur site : conditions de travail), plutôt qu'une couverture exhaustive du panel. Une étude d'approfondissement des filières acier et électronique sera engagée sur la période 2026/27.

3. Formation des intervenants techniques — extension de la BW Academy/LMS aux techniciens des partenaires d'installation et de maintenance, vérification systématique des habilitations, généralisation de la pratique de qualification fournisseurs déjà en place chez PARAT.

4. Reporting sécurité élargi — extension progressive du suivi HSE (accidents, presqu'accidents) aux sous-traitants intervenant sur les sites du Groupe et chez les clients.

5. Pratiques d'achat responsables — suivi des délais de paiement, visibilité prévisionnelle donnée aux fournisseurs critiques, prise en compte du délai raisonnable d'exécution.

6. Inclusion par les achats — recours à des prestataires employant des travailleurs en situation de handicap ou en réinsertion (nettoyage, déchets), à valoriser sans qu'il s'agisse d'une réponse aux IRO matériels.

Cibles (S2-5)

Cible	2026	2027	2028
Code de Conduite Fournisseurs	Approbation et diffusion	Intégration aux contrats-cadres	Revue
% fournisseurs stratégiques évalués ESG	Méthodologie · 25 % nouveaux entrants	100 % nouveaux + 50 % stratégiques	100 % nouveaux + 75 % stratégiques
Reporting accidents des sous-traitants sur sites	Définition de la méthode	Première consolidation Groupe	Trajectoire alignée sur le LTIFR
Incidents avérés graves — droits humains chaîne de valeur	0	0	0

Limites

Le Groupe ne dispose pas encore de dialogue direct avec les travailleurs concernés, d'audits sociaux sur site, ni d'indicateurs consolidés au niveau Groupe sur ces enjeux ; sa capacité d'influence reste par ailleurs inégale selon les catégories d'achat. Ces limites structurent la feuille de route 2026–2028 et seront réexaminées lors de la prochaine revue de la diligence raisonnable et de la double matérialité (2027).

7.4 Clients & utilisateurs finaux

Les clients et utilisateurs finaux constituent une partie prenante doublement matérielle pour le Groupe. L'analyse de double matérialité a retenu trois enjeux : la santé et la sécurité des clients (Majeur), l'accès à une information de qualité (Majeur) et la satisfaction client (Fort). Ces enjeux découlent directement de la nature des produits de BWG — des équipements sous pression à usage intensif et de longue durée, dont une défaillance peut entraîner un risque grave pour l'utilisateur final, identifié comme impact « très grave » dans la diligence raisonnable droits humains (§7.2).

La sécurité des utilisateurs est intégrée dès la conception et tout au long du cycle de vie des équipements. Les produits du Groupe sont conçus, fabriqués et évalués conformément à la réglementation applicable en matière d'équipements sous pression dans chaque juridiction où ils sont mis sur le marché. Au sein de l'Espace économique européen, cela recouvre la directive 2014/68/UE relative aux équipements sous pression (Pressure Equipment Directive) et ses transpositions nationales, ainsi que les normes harmonisées associées, matérialisées par le marquage CE.

Cette exigence réglementaire constitue le socle de la politique de sécurité produit, complétée par le système de management de la qualité (ISO 9001).

7.4.1 Dialogue avec les clients

Des programmes annuels d'enquêtes de satisfaction auprès des clients sont menés par les différentes filiales du Groupe, dont les résultats alimentent l'amélioration continue de l'offre et du service. Les retours clients sont remontés aux lignes produits et aux directions commerciales.

7.4.2 Gestion des incidents et non conformités

Toute réclamation ou non-conformité signalée fait l'objet d'une gestion locale assurant traçabilité, analyse et traitement. Le réseau de service après-vente du Groupe assure l'intervention sur site, et les non-conformités font l'objet d'un suivi structuré.

7.4.3 Actions et accès à l'information

Pour prévenir les risques liés à l'usage de nos produits, BWG est en capacité de former ses clients à l'utilisation et à la conduite des chaudières et équipements, formation intégrée dans les offres de service de certaines de nos filiales.

La documentation technique (notices d'installation, d'exploitation et de maintenance) est fournie dans les langues des marchés desservis, condition de l'usage sûr des équipements. La capacité de réparation et de maintenance multi-niveaux contribue directement au maintien en conditions de sécurité sur toute la durée de vie.

8. Gouvernance, Éthique & Conformité (ESRS G1)

Référentiel ESRS : G1-1 (Culture d'entreprise & éthique), G1-2 (Gestion fournisseurs), G1-3 (Lutte contre la corruption)

8.1 Culture d'entreprise & Code de Conduite

Le Code de Conduite Groupe fixe les standards éthiques attendus de tous les collaborateurs et partenaires de BWG. Il couvre notamment la politique anti-corruption, la protection des lanceurs d'alerte, les conflits d'intérêts et les règles de concurrence.

Afin d'éviter les redondances, le présent chapitre se concentre sur les dispositifs de conformité : la gouvernance éthique (Comité Éthique Groupe) est décrite au §1.2.8, le corpus de politiques applicables au personnel au §6.1 et le mécanisme d'alerte vis-à-vis des collaborateurs au §6.2.

- Révision du Code de Conduite en cours pour intégration du Whistleblower channel
- E-learning Code de Conduite BW Academy : création prévue courant 2026

8.2 Programme anti-corruption (Loi Sapin II)

En 2025, le Groupe a fait réaliser par EY une cartographie des risques de corruption. Ses conclusions ont servi de base à un plan d'action de conformité Sapin II, dont le volet formation est porté par la BW Academy.

Un module e-learning dédié à la prévention de la corruption a été défini en 2025 ; sa traduction est en cours, pour un lancement attendu au deuxième trimestre 2026. Un second module, consacré au Code de Conduite, est en cours de création sur l'exercice 2026 (cf. §8.1) et sera déployé à compter de 2027.

Aucun de ces deux modules n'étant disponible en 2025, la part de salariés formés part d'une base nulle, à partir de laquelle le Groupe s'est fixé les cibles suivantes :

Indicateur	Baseline	Cible 2026	Cible 2028
% salariés formés corruption	0% (2025)	30% (2026)	90% (2028)

8.3 Canal de signalement (Whistleblower)

Le canal de signalement Groupe a été créé et sera prochainement en phase de test par les différentes zones. Son déploiement complet comprendra une communication globale et son intégration sur le site web BWG. Dénommé **BeSignal,** ce canal est ouvert aux collaborateurs, sous-traitants et tiers (cf. §6.2) et garantit la confidentialité des signalements conformément à la directive (UE) 2019/1937.

8.4 Contrôle des exportations & sanctions internationales

Conformément au Code de Conduite et à la Business Integrity Policy (BWG-POL-GOV-01), le Groupe applique un dispositif de conformité aux régimes de sanctions internationales et de contrôle des exportations.

Toute exportation directe ou indirecte de biens et services vers des États, entités ou personnes inscrits sur les listes de sanctions (ONU, Union européenne, OFAC) est soumise à vérification préalable. Ce dispositif est encadré par deux procédures Groupe dédiées (BWG-ETH-SP01 et BWG-ETH-SP02), couvrant le filtrage des contreparties et la gestion des embargos et restrictions à l'export.

En complément, des règles de validation des contrats de vente **(Sales Contract Validation Rules)** imposent, avant toute signature, une vérification de l'intégrité des contreparties et de la destination finale des équipements, avec des seuils de validation gradués et une escalade obligatoire à la Direction Juridique Groupe en cas de doute sur la régularité d'une opération.

Aucune transaction ne peut être conclue vers une destination sous embargo ou restriction sans validation préalable.

8.5 EcoVadis & performance ESG externe

BWG pilote une trajectoire EcoVadis Group pour ses principaux sites de production, avec un objectif d'amélioration progressive de la notation moyenne.

Indicateur	Baseline et Résultats 2025	Cible 2026	Cible 2028
Score moyen EcoVadis (5 sites)	**Baseline ~59,5/100 (2024)**	**63/100**	**70/100**
Standard Fasel (Pays-Bas)	**TOP 10% 74/100 (2025)** 	**TOP 5% visé**	**—**
BWF (France)	**TOP 13% 73/100 (2025)** 	**TOP 10% visé**	**—**
PARAT (Norvège)	**TOP 25% 67/100 (2025)** 	**TOP 15% visé**	**—**
BWI (Italie)	**TOP 23% 67/100 (2025)** 	**TOP 15% visé**	**—**
VKK (Allemagne)	**N/A**	**Résultats juin 2026 (1ère éval.)**	**Bronze**

9. KPI Dashboard ESG & Annexes

Référentiel ESRS : ESRS 2 MDR-M — Indicateurs de performance ESG

9.1 KPI Dashboard ESG Groupe — 8 Piliers

Les statuts ci-dessous reflètent l'état d'avancement du Plan ESG 2026–2028 (§4.3) à la date de publication du présent rapport et non une performance constatée sur l'exercice 2025 clos, seul exercice couvert par les données quantitatives des chapitres 1 à 8.

Indicateur / Action	Statut	Baseline	Cible 2026	Cible 2027	Cible 2028
PILIER 01 — Gouvernance ESG					
Dispositif d'incitation ESG (MbO) – périmètre COMEX **KPI** : % de membres du COMEX couverts par un objectif ESG (MbO)	▲ Terminé	Périmètre : 100 % du COMEX et des fonctions support BWG	100%	—	—
Mise en place du Comité de Pilotage ESG de Zone (gouvernance des 8 piliers) - **KPI** : document de gouvernance du Comité ESG de Zone	▲ Retard	—	75 % du chiffre d'affaires Groupe couvert par une gouvernance ESG	—	—
Analyse de double matérialité (DMA) & analyse d'écart ESRS - **KPI** : rapport DMA & matrice de matérialité des IRO	▲ Terminé	Réalisée (2025)	Mise à jour de la DMA	Mise à jour	Mise à jour
PILIER 02 — Carbone & Énergie					
Collecte annuelle des données GES (Scopes 1, 2 et 3) - **KPI** : tCO_2e Scopes 1+2 en valeur absolue (location-based et market-based) ; intensité tCO_2e Scope 3 (par CA et par MW installé)	▲ Terminé	Confirmation de l'année de référence 2023	Scopes 1+2 : -12,6 % ; Scope 3 : -21 %	Scopes 1+2 : -16,8 % ; Scope 3 : -28 %	Scopes 1+2 : -21 % ; Scope 3 : -35 %
Approvisionnement en électricité verte (Garanties d'Origine) - **KPI** : % de la consommation électrique couverte par des GO	▲ Terminé	Confirmation du taux	98%	98%	98%
Trajectoire de décarbonation de la flotte automobile (véhicules électriques) - **KPI** : % de véhicules électriques dans la flotte	▲ En cours	9 % fin 2025	20%	27%	35%
Audit énergétique et plan d'efficacité énergétique - **KPI** : % de réduction de la consommation de gaz naturel vs référence 2025	▲ En cours	9 200 MWh (BWG, 2025)	8 200 MWh (-15 % sites Nérac & Köthen)	6 700 MWh (-60 % Nérac, -30 % Köthen)	À déterminer
Soumission de la cible SBTi court terme & Politique Climat - **KPI** : plan de décarbonation SBTi soumis et validé	▲ En cours	Engagement pris (nov. 2025)	Soumission V1.3.1	Validation	Suivi de la trajectoire
ACV produits et éco-conception (BWF / PARAT) - **KPI** : ACV livrées / calculateur en ligne	▲ En cours	Pilote BWF réalisé	ACV PARAT	Déploiement	Feuille de route EPD
PILIER 03 — Santé & Sécurité (HSE)					
Trajectoire du taux de fréquence des accidents (LTIFR) – réduction des accidents - **KPI** : LTIFR (taux de fréquence des accidents avec arrêt)	▲ En cours	17.2	-10 % vs référence	-20 % vs référence	-25 %/an vs référence
Analyse des causes profondes pour chaque LTI & HiPo - **KPI** : % des LTI & HiPo couvert par analyse des causes profondes dans le Registre incident BWG	▲ En cours	80%	>90 %	100%	100%
Actualisation du modèle de maturité SST & déploiement de la feuille de route - **KPI** : niveau de maturité SST	▲ Retard	Confirmation du niveau	Définition de la cible	—	—
Certification ISO 45001 – Santé et sécurité au travail (VKK / BWF) **KPI** : % du CA couvert par la certification ISO 45001	▲ En cours	40%	60%	80%	Certifié
Déploiement de la formation sécurité comportementale (BBS) – cibles prioritaires : BWF / VKK - **KPI** : % de la population cible formée	▲ En cours	À définir par Zone/Usine	Équipes managériales	Personnel opérationnel	—

PILIER 04 — Achats Responsables & Chaîne d'Approvisionnement					
Achats Responsables – intégration locale (formation des acheteurs) - **KPI** : % d'acheteurs locaux formés aux Achats Responsables	▲Retard	—	100 % des Responsables Achats & Commodity Managers formés	50 % de la force d'achat	80 % de la force d'achat
Achats Responsables – cartographie fournisseurs stratégiques & évaluation ESG - **KPI** : % de fournisseurs stratégiques couverts par une évaluation ESG	▲À démarrer	—	Cartographie / définition des règles et du questionnaire + 25 % des nouveaux fournisseurs (dès T4 2026)	100 % des nouveaux fournisseurs + 50 % des fournisseurs stratégiques identifiés	100 % des nouveaux fournisseurs + 75 % des fournisseurs stratégiques identifiés
Achats Responsables – programme d'audit ESG fournisseurs **KPI** : % de fournisseurs stratégiques couverts par un audit ESG	▲À démarrer	—	Cartographie / définition des règles	100 % des fournisseurs stratégiques concernés	100 % des fournisseurs stratégiques concernés
Diligence raisonnable en matière de droits humains (HRDD) **KPI** : évaluation des risques & plan de mitigation	▲Terminé	Réalisée (2025)	Revue annuelle	Mise à jour	Mise à jour
PILIER 05 — Diversité, Équité & Inclusion (DEI)					
Plan d'action DEI local & reporting **KPI** : % de femmes aux postes de management	▲À démarrer	—	Valeur à confirmer, puis aucune dérive négative à observer	—	—
Plan d'action DEI local & reporting **KPI** : écart de rémunération femmes-hommes ajusté (%)	▲À démarrer	—	Calcul sur données consolidées (postes de management)	Calcul sur l'ensemble des postes + définition d'une cible	—
PILIER 06 — Éthique des Affaires & Conformité					
Formation anti-corruption & Code de Conduite (BW Academy) **KPI** : % de salariés formés à l'anti-corruption / au Code de Conduite	▲En cours	0%	30 % (anti-corruption) ; 0 % (Code de Conduite)	60 % ; 30 %	90 % ; 60 %
Canal d'alerte (Whistleblower) – communication et test local **KPI** : nombre de signalements reçus / 1 000 salariés	▲En cours	Indicateur de suivi	—	—	—
Cartographie des risques de corruption (Sapin II) & Comité d'Éthique - **KPI** : cartographie des risques & comptes rendus du Comité d'Éthique	▲Terminé	Réalisée (2025)	Mise à jour annuelle	Mise à jour	Mise à jour
PILIER 07 — Management Environnemental					
Système de management environnemental ISO 14001 (VKK / BWF) - **KPI** : % d'usines couvertes par la certification ISO 14001	▲À démarrer	60%	60%	80%	100%
PILIER 08 — Valeur Business & Différenciation ESG					
Score EcoVadis (moyenne Groupe) – engagement officiel **KPI** : score EcoVadis (moyenne Groupe) / médailles	▲En cours	69/100 en 2025 (hors VKK)	SLL : 63/100 ; cible interne : TOP 15	SLL : 67/100 ; cible interne : TOP 12	SLL : 70/100 ; cible interne : 70 à 80/100 – TOP 10
Publication du Rapport de Durabilité annuel **KPI** : rapport de durabilité annuel publié	▲En cours	Pas encore de rapport annuel (2025 : premier exercice)	Publication du rapport 2025 structuré en référence aux ESRS (mise en avant des impacts positifs)	Rapport annuel intégrant une section chiffrée « bénéfices de la décarbonation »	Rapport CSRD pleinement conforme (audité par un tiers)
% de la force commerciale formée à la proposition de valeur ESG & aux arguments de durabilité - **KPI** : % de la force commerciale formée	▲À démarrer	Pas de module structuré	Construction du module + 100 % des Directeurs Commerciaux & Key Account Managers formés	100 % Directeurs Commerciaux & KAM + 50 % de la force commerciale	80 % de la force commerciale formée

9.2 Note méthodologique

9.2.1 Périmètre de reporting

Le périmètre de ce rapport de durabilité couvre l'ensemble des entités de Babcock Wanson Group consolidées au 31 décembre 2025. Les données environnementales sont collectées via la plateforme Tennaxia. Les données sociales font l'objet d'une campagne de collecte structurée prévue au Q1 2026 en interne annuellement.

9.2.2 Niveau d'assurance

Ce premier rapport de durabilité est publié sur une base volontaire, Babcock Wanson Group n'étant pas soumis à l'obligation de reporting CSRD au titre de l'exercice 2025. Sa structure s'inspire des ESRS afin de préparer progressivement le Groupe aux futures exigences de reporting. Le rapport n'a pas fait l'objet d'une mission d'assurance limitée au sens de la CSRD. Certaines données ou méthodologies ont toutefois fait l'objet de revues externes spécifiques, précisées dans la présente note méthodologique.

9.3 Table de concordance ESRS

La table ci-dessous fonctionne au niveau de chaque Disclosure Requirement (DR) et non plus au niveau du chapitre ESRS, afin d'éviter toute confusion sur le degré réel de couverture. La colonne « Localisation » renvoie à la section exacte du présent rapport ; la colonne « Statut » distingue Couvert / Partiel / Non couvert / Non matériel — aucune DR n'est marquée « Couvert » tant que l'information n'est pas effectivement présente dans le rapport.

BWG n'étant pas soumis à l'obligation CSRD sur l'exercice 2025, cette table sert de feuille de route de préparation et ne constitue pas une déclaration de conformité.

Exigence	Objet	Localisation	Statut	Commentaire
ESRS 2 — Informations générales (socle transversal)				
ESRS 2 GOV-1	Rôle des organes de gouvernance (AMSB)	§1.2.1–1.2.2	Couvert	COMEX + supervision stratégique décrits ; composition/ diversité des organes à détailler.
ESRS 2 GOV-2	Information des organes de gouvernance sur les enjeux ESG	§1.2.2–1.2.4	Couvert	SteerCo et reporting au COMEX formalisés.
ESRS 2 GOV-3	Intégration ESG dans les schémas d'incitation	§1.2.6	Couvert	MbO ESG COMEX (5 % du bonus) ; poids relatif des critères à préciser.
ESRS 2 GOV-4	Déclaration sur le devoir de vigilance	—	Non couvert	Aucune déclaration de synthèse reliant les 8 éléments clés du devoir de vigilance (référence aux §7.2/8.2 à opérer).
ESRS 2 GOV-5	Gestion des risques & contrôle interne du reporting ESG	—	Non couvert	Dispositif de contrôle interne sur la donnée ESG (Tennaxia, revue Deloitte) non formalisé en tant que tel.
ESRS 2 SBM-1	Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur	§2.1	Couvert	Cartographie chaîne de valeur disponible.
ESRS 2 SBM-2	Intérêts et points de vue des parties prenantes	§3.2	Couvert	Hiérarchisation des parties prenantes réalisée (analyse 2024).
ESRS 2 SBM-3	IRO matériels et interaction avec la stratégie	§3.3	Couvert	Matrice de double matérialité + synthèse des enjeux matériels.
ESRS 2 IRO-1	Processus d'identification et d'évaluation des IRO	§3.1	Couvert	Méthodologie en 4 étapes, seuil de matérialité 30 %, cycle de revue triennal.
ESRS 2 IRO-2	DR couvertes par la déclaration de durabilité	§9.3 (présente table)	Couvert	Objet même de la présente table de concordance.
MDR-P/A/M/T	Exigences générales — Politiques / Actions / Métriques / Cibles	Transverse (chap. 4 à 8)	Partiel	Appliquées de façon incohérente selon les chapitres ; formalisation à harmoniser (ex-MDR-P/A/M/T).
ESRS E1 — Changement climatique				
E1-1	Plan de transition climatique	§4.2	Partiel	Plan de transition esquissé (SBTi) ; CapEx/OpEx et leviers quantifiés à compléter.
E1-2	Politique climatique	§4.3	Couvert	BWG Climate Policy approuvée par le CEO.
E1-3	Actions et ressources climatiques	§4.5	Couvert	Flotte EV, GO électricité, décarbonation industrielle (Nérac, Cavenago), sobriété énergétique.
E1-4	Cibles climatiques	§4.4	Couvert	Cibles Scope 1+2 et Scope 3 alignées SBTi (base 2023).
E1-5	Consommation et mix énergétiques	§4.6	Partiel	Ventilation par source d'énergie et par usage (ESRS) à affiner.
E1-6	Émissions brutes de GES (Scopes 1, 2, 3)	§4.7	Couvert	Empreinte 2023–2025 consolidée, Scope 3.11 détaillé (méthodologie propre).
E1-7	Absorptions de GES & crédits carbone	§4.9	Partiel	Section présente mais pas de politique de crédits carbone formalisée (aucun usage à ce stade).
E1-8	Tarification carbone interne	§4.9	Non couvert	Pas de prix interne du carbone déployé à date.
E1-9	Effets financiers anticipés (risques/opportunités physiques et de transition)	—	Non couvert	Chiffrage des effets financiers anticipés non réalisé ; dépend de la cartographie des risques physiques (§4.10).

E1 (risques physiques)	Identification des risques climatiques physiques & résilience	§4.10	Partiel	Premiers points d'attention qualitatifs (Nérac, PARAT) ; cartographie structurée type TCFD à mener.
E2-1	Politiques de gestion de la pollution	§5.3.1	Partiel	Périmètre de l'enjeu explicité ; politique formelle non adoptée.
E2-2	Actions et ressources — pollution	§5.3.2–5.3.3	Partiel	Leviers de conception NOx et actions COV par site décrits ; ressources non chiffrées.
E2-3	Cibles de réduction de la pollution	—	Non couvert	Aucune cible chiffrée publiée.
E2-4	Pollution de l'air, de l'eau et des sols (données chiffrées)	§5.3.2–5.3.3	Partiel	NOx traité qualitativement ; COV donnés en ordre de grandeur Groupe, sans détail par site.
E2-5	Substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes	—	Non couvert	Sujet non traité dans cette version du rapport.
E2-6	Effets financiers anticipés — pollution	—	Non couvert	
ESRS E3 — Eau et ressources marines				
E3-1	Politiques — eau et ressources marines	§5.4	Partiel	Section eau et déchets quantifiée ; pas de politique eau formalisée.
E3-2	Actions et ressources — eau	§5.4	Partiel	Screening de stress hydrique programmé 2026.
E3-3	Cibles — consommation d'eau	—	Non couvert	Pas de cible chiffrée de réduction de la consommation d'eau.
E3-4	Prélèvement et consommation d'eau (données chiffrées)	§5.4	Partiel	Prélèvements absolus publiés par site sur 2 exercices, Nérac/ Lavardac consolidés.
E3-5	Effets financiers anticipés — eau	—	Non couvert	
ESRS E4 — Biodiversité et écosystèmes				
E4 (DR 1 à 5)	Politiques, actions, cibles, impacts sur la biodiversité	§3.3.1 (mention)	Non matériel	Enjeu jugé non matériel pour le Groupe à l'issue de la DMA 2024 (aucune DR requise à ce stade).
ESRS E5 — Utilisation des ressources et économie circulaire				
E5-1	Politiques — économie circulaire	§5.5.1	Couvert	Approche Groupe formalisée (conception durable, réparabilité, sobriété matière).
E5-2	Actions et ressources — économie circulaire	§5.5.2–5.5.4	Couvert	Équipements réparables, ancrage local, modèles d'usage (location de chaudières).
E5-3	Cibles — économie circulaire	§5.5.5	Partiel	Ambition ISO 14001 citée ; cibles chiffrées de circularité (taux de recyclage, etc.) à définir.
E5-4	Ressources entrantes (matières premières)	§5.5.3	Partiel	Sobriété matière décrite qualitativement ; volumes/tonnages à quantifier.
E5-5	Ressources sortantes / déchets	§5.4	Partiel	Tonnages globaux 2025 publiés.
ESRS S1 — Effectifs propres				
S1-1	Politiques relatives au personnel	§6.1	Couvert	
S1-2	Processus d'engagement avec les salariés	§6.2	Couvert	Dialogue social et mécanisme d'expression décrits.
S1-3	Processus de réparation / canal d'alerte salariés	§6.2	Couvert	Canal BeSignal référencé.
S1-4	Actions face aux impacts matériels & efficacité	—	Non couvert	Pas de lien explicite actions impacts matériels identifiés en DMA (QVCT, formation).
S1-5	Cibles relatives aux salariés	—	Partiel	Cibles ponctuelles (LTIFR, formation) dispersées dans le Plan d'Action ESG (chap. 9), non consolidées ici.
S1-6	Caractéristiques des salariés	§6.3	Partiel	Effectifs décrits ; répartition par sexe et par pays à compléter.
S1-7	Caractéristiques des non-salariés (intérimaires, etc.)	§6.3	Partiel	Mention partielle ; volumétrie à préciser.
S1-8	Couverture de la négociation collective & dialogue social	—	Non couvert	Taux de couverture par la négociation collective non publié.
S1-9	Indicateurs de diversité	§6.4	Partiel	Démarche DEI 2025 structurée ; % femmes management en cours de consolidation.
S1-10	Salaires décents	—	Non couvert	Aucune attestation de salaire décent / comparaison aux seuils de référence.

S1-11	Protection sociale	—	Non couvert	Couverture sociale (maladie, chômage, retraite, invalidité) non renseignée.
S1-12	Personnes en situation de handicap	§6.4	Partiel	Non détaillé au-delà de la démarche DEI générale.
S1-13	Formation et développement des compétences	§6.6	Couvert	BW Academy et déploiement du LMS Groupe décrits.
S1-14	Santé et sécurité au travail	§6.7	Couvert	LTIFR, Safety Week, maturité H&S détaillés.
S1-15	Équilibre vie professionnelle / vie privée	§6.8	Partiel	Section présente ; indicateurs quantitatifs (congés, temps partiel) à enrichir.
S1-16	Rémunération (écart salarial, ratio de rémunération)	§6.5	Partiel	Rémunération variable ESG décrite ; écart salarial F/H en cours de consolidation Groupe.
S1-17	Incidents, plaintes et impacts graves sur les droits humains	§6.8	Partiel	Cadre mentionné ; historique consolidé des incidents à formaliser.
ESRS S2 — Travailleurs de la chaîne de valeur				
S2-1	Politiques — travailleurs de la chaîne de valeur	§7.1.1	Partiel	Charte Achats Responsables couvre les droits humains ; politique dédiée S2 à distinguer.
S2-2	Processus d'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur	§7.2.2	Partiel	Engagement des parties prenantes mentionné dans le cadre du HRDD.
S2-3	Processus de réparation / canal d'alerte chaîne de valeur	§7.2.3	Partiel	Gouvernance et suivi HRDD décrits ; canal dédié fournisseurs non confirmé.
S2-4	Actions face aux impacts (HRDD)	§7.2.1–7.2.2	Couvert	HRDD 2025 (méthodologie SHIFT / UNGP) : identification, priorisation, plan de mitigation.
S2-5	Cibles — travailleurs de la chaîne de valeur	—	Non couvert	Pas de cible chiffrée publiée (ex. % fournisseurs audités sur le volet social).
ESRS S3 — Communautés affectées				
S3 (DR 1 à 5)	Politiques, actions, cibles, impacts sur les communautés affectées	§3.3.1 (mention)	Non matériel	Enjeu jugé non matériel pour le Groupe à l'issue de la DMA 2024.
ESRS S4 — Consommateurs et utilisateurs finaux				
S4-1	Politiques — consommateurs et utilisateurs finaux	§7.3.1	Partiel	Dialogue client décrit ; politique formelle dédiée à expliciter.
S4-2	Processus d'engagement avec les clients	§7.3.1	Couvert	
S4-3	Processus de réparation / réclamations clients	§7.3.2	Couvert	Gestion des incidents et non-conformités décrite.
S4-4	Actions face aux impacts (sécurité, accès à l'information)	§7.3.3	Couvert	Actions et accès à l'information formalisés.
S4-5	Cibles — consommateurs et utilisateurs finaux	—	Non couvert	Pas de cible chiffrée (ex. taux de satisfaction, délai de traitement des réclamations).
ESRS G1 — Conduite des affaires				
G1-1	Culture d'entreprise et politiques de conduite des affaires	§8.1	Couvert	Code de Conduite et culture d'entreprise décrits.
G1-2	Gestion des relations avec les fournisseurs	§7.1.1	Partiel	Charte Achats Responsables existe ; volet « pratiques de paiement / pouvoir de négociation » (G1-2) non traité — enjeu pourtant cotée « Fort » en DMA (§3.3.3).
G1-3	Prévention et détection de la corruption	§8.2	Couvert	Programme Sapin II, cartographie des risques (EY), Comité Éthique.
G1-4	Incidents de corruption confirmés	—	Non couvert	Aucun décompte d'incidents confirmés / sanctions publié.
G1-5	Influence politique et activités de lobbying	—	Non couvert	Non traité.
G1-6	Pratiques de paiement (délais fournisseurs)	—	Non couvert	Délais de paiement fournisseurs non publiés.
G1 (whistleblowing)	Canal de signalement (protection des lanceurs d'alerte)	§8.3	Couvert	Canal BeSignal ; enjeu cotée « Majeur » en matérialité d'impact (§3.3.3).

Enjeux entité-spécifiques (hors standards ESRS thématiques)				
Entity-specific	Protection des données (transverse)	—	Non couvert	Enjeu coté « Majeur » en matérialité d'impact (§3.3.3) mais sans standard ESRS dédié ; disclosure entité-spécifique à construire (ESRS 1 §fair presentation).
Entity-specific	Contrôle des exportations & sanctions internationales	§8.4	Couvert	Traité en entité-spécifique, hors périmètre G1 strict.
Entity-specific	Notation ESG externe (EcoVadis)	§8.5	Couvert	Suivi de la performance EcoVadis Groupe et par filiale.

9.4 Glossaire

Terme	Définition
ACV	Analyse du Cycle de Vie
BBS	Behaviour Based Safety — sécurité comportementale : démarche de prévention fondée sur l'observation des situations de travail et le renforcement des comportements sûrs
CapEx / OpEx	Capital Expenditure / Operating Expenditure — dépenses d'investissement / d'exploitation
CEE (dialogue social)	Comité d'Entreprise Européen — instance d'information et de consultation des représentants des salariés sur les sujets à impact transnational (directive 2009/38/CE)
CEE (énergie)	Certificats d'Économies d'Énergie — dispositif français obligeant les fournisseurs d'énergie à financer des actions d'efficacité énergétique chez les consommateurs finaux
COMEX	Comité Exécutif
COV	Composés Organiques Volatils
DEI	Diversité, Équité et Inclusion
DMA	Double Materiality Assessment — analyse de double matérialité : identification des enjeux matériels au regard à la fois des impacts de l'entreprise sur son environnement et de son exposition financière
EDEW	European Disability Employment Week — déclinaison européenne de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group (organisme européen ayant élaboré les normes ESRS)
EPD	Environmental Product Declaration — déclaration environnementale de produit : document normalisé (ISO 14025) publiant les résultats vérifiés d'une ACV
ETP	Équivalent Temps Plein (Full-Time Equivalent, FTE) — unité de mesure de l'effectif ramenant les temps partiels à un temps plein
ESRS 1 / ESRS 2	Normes ESRS transversales : ESRS 1 (principes généraux) et ESRS 2 (informations générales)
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol — référentiel international de comptabilisation des émissions de GES, sur lequel s'appuient les Scopes 1, 2 et 3
GO	Garanties d'Origine — certificats attestant l'origine renouvelable de l'électricité achetée, utilisés pour le calcul des émissions de Scope 2 selon la méthode market-based
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences — anticipation des besoins en emplois et en compétences (désormais GEPP, gestion des emplois et des parcours professionnels, en droit français)
GTB / GTC	Gestion Technique du Bâtiment / Gestion Technique Centralisée — systèmes de supervision et de pilotage automatisé des équipements techniques d'un bâtiment (chauffage, ventilation, éclairage, consommations)
HiPo	High Potential incident — événement sans conséquence grave effective mais présentant un potentiel de gravité élevé ; les HiPo font l'objet d'une analyse des causes profondes au même titre que les accidents avec arrêt
HRDD	Human Rights Due Diligence — diligence raisonnable en matière de droits humains
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement
ICPE	Installations Classées pour la Protection de l'Environnement — régime français d'autorisation, d'enregistrement ou de déclaration applicable aux installations industrielles présentant des risques ou des nuisances ; régimes équivalents dans les autres pays d'implantation
IRO	Impacts, Risques et Opportunités — unités d'analyse de la double matérialité au sens des ESRS
ISO 14001	Norme internationale de management environnemental
ISO 45001	Norme internationale de management de la santé et de la sécurité au travail
KPI	Key Performance Indicator — indicateur clé de performance

LMS	Learning Management System — système de gestion de la formation
Location-based / Market-based	Méthodes de comptabilisation des émissions de Scope 2 : mix énergétique moyen du réseau (location-based) vs. contrats d'achat d'énergie de l'entreprise, ex. Garanties d'Origine (market-based)
M&A	Mergers & Acquisitions — fusions-acquisitions
MbO	Management by Objectives — dispositif d'objectifs individuels annuels, support de la rémunération variable
MTC / FAC	Medical Treatment Case / First Aid Case — lésion ayant nécessité un soin médical sans arrêt de travail / lésion traitée par les premiers secours
NOx	Oxydes d'azote
OFAC	Office of Foreign Assets Control — autorité américaine de contrôle des sanctions économiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
PCS	Pouvoir Calorifique Supérieur — convention de comptabilisation de l'énergie contenue dans un combustible, incluant la chaleur latente de condensation de la vapeur d'eau des fumées (par opposition au PCI, pouvoir calorifique inférieur)
PED / marquage CE	Pressure Equipment Directive — directive 2014/68/UE relative aux équipements sous pression et ses transpositions nationales ; le marquage CE matérialise la conformité du produit aux exigences essentielles de sécurité et aux normes harmonisées applicables
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail — notion issue de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, couvrant l'organisation du travail, la santé au travail et le dialogue professionnel
Sapin II	Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique
Scope 1, 2, 3	Catégories d'émissions de GES au sens du GHG Protocol : 1 = émissions directes, 2 = émissions indirectes liées à l'énergie, 3 = autres émissions indirectes de la chaîne de valeur
SBTi	Science Based Targets initiative — initiative de validation des trajectoires de réduction des émissions de GES alignées sur l'Accord de Paris
Scope 1, 2, 3	Catégories d'émissions de GES au sens du GHG Protocol : 1 = émissions directes, 2 = émissions indirectes liées à l'énergie, 3 = autres émissions indirectes de la chaîne de valeur

SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
SHIFT / UNGP	Méthodologie et Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, utilisés pour la diligence raisonnable droits humains du Groupe
SLL	Sustainability-Linked Loan — financement dont les conditions financières sont indexées sur l'atteinte d'indicateurs de performance en matière de durabilité
SteerCo	Steering Committee — comité de pilotage
tCO_2e / tCO_2eq	Tonne(s) équivalent CO_2— unité de mesure des émissions de gaz à effet de serre
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures — cadre international de publication des risques financiers liés au climat, structuré en quatre piliers : gouvernance, stratégie, gestion des risques, indicateurs et cibles
UNGC	United Nations Global Compact — Pacte Mondial des Nations Unies


Babcock
Wanson
Group