



Rapport de développement durable

2025

Sommaire



1

Principaux marchés de Poclair

2

Une vision globale pour servir nos marchés locaux

3

La valeur du Groupe Poclair apportée aux clients



4

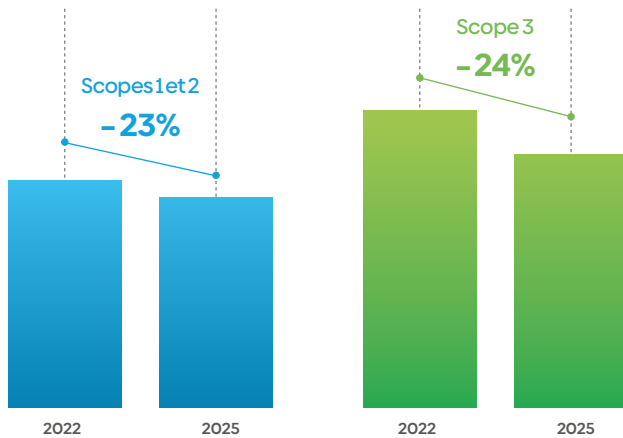
Notre démarche RSE

5

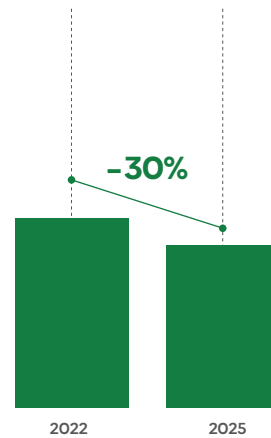
Tableaux de bord du développement durable

Principaux chiffres clés RSE

Amélioration de notre empreinte carbone



Prélèvement d'eau



Objectifs à court terme approuvés par le SBTi



Nos certifications

2024

20

certifications ISO (certifications ISO/IATF)

2025

27

certifications ISO (certifications ISO/IATF)

Pour le Groupe



Qualité

Selon les sites industriels



Énergie



Santé et sécurité



Environnement



Automobile

Principaux marchés du Groupe Poclain

Le Groupe Poclain, spécialisé dans les transmissions hydrauliques et électrohydrauliques, ainsi que dans les solutions d'électromobilité, intervient sur des marchés mondiaux tels que la construction, l'agriculture, la manutention, le forestier, l'industriel et le minier, où il est reconnu pour son expertise technologique et sa capacité d'innovation.

4

2025

CONSTRUCTION ET MANUTENTION



Machines de construction et d'entretien de routes, manutention, déplacement de terre et de pierres, béton, aéroports, ports, chariots élévateurs, levage...



Mini-chargeuse électrohydraulique



Mini-chargeuse compacte à pneus ou à chenilles



Chariot élévateur électrohydraulique

MATÉRIEL ROUTIER



Niveleuse



Compacteur électrohydraulique



Équipements de chantier tels que des finisseurs et des rouleaux compacteurs... pour la construction et l'entretien des routes.

AGRICULTURE ET FORESTIER



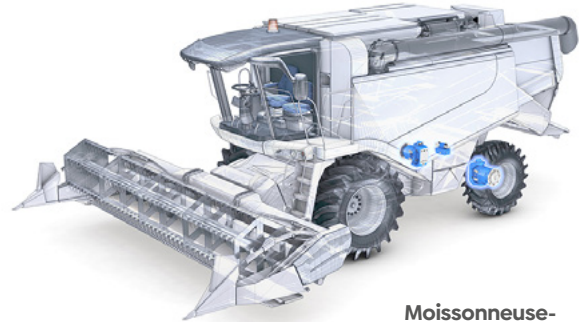
Machines dédiées à la récolte des céréales et des fruits, au traitement des cultures et des sols, aux solutions de freinage du tracteur et de la remorque, équipement des têtes de coupe pour les machines forestières...



Abatteuse

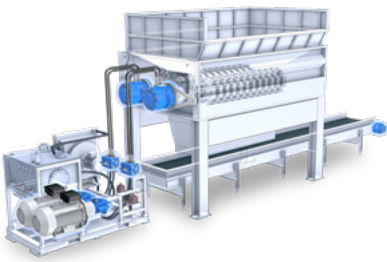


Vendangeuse



Moissonneuse-batteuse

ENVIRONNEMENT ET INDUSTRIE



Broyeur



Convoyeur



Solutions pour des applications environnementales et industrielles telles que les broyeurs, les têtes de coupe, les presses, les convoyeurs, les mélangeurs, les excavateurs à roue-pelle...

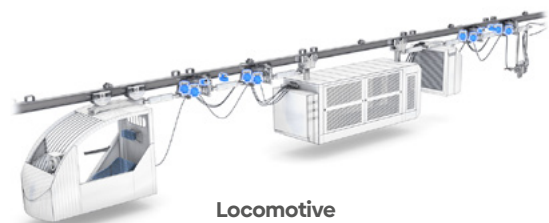
FORAGE ET EXPLOITATION MINIÈRE



Solutions pour des applications minières telles que locomotives suspendues, porte-voussoirs, transporteurs de soutènements de toits, tombereaux souterrains.



Chargeuse



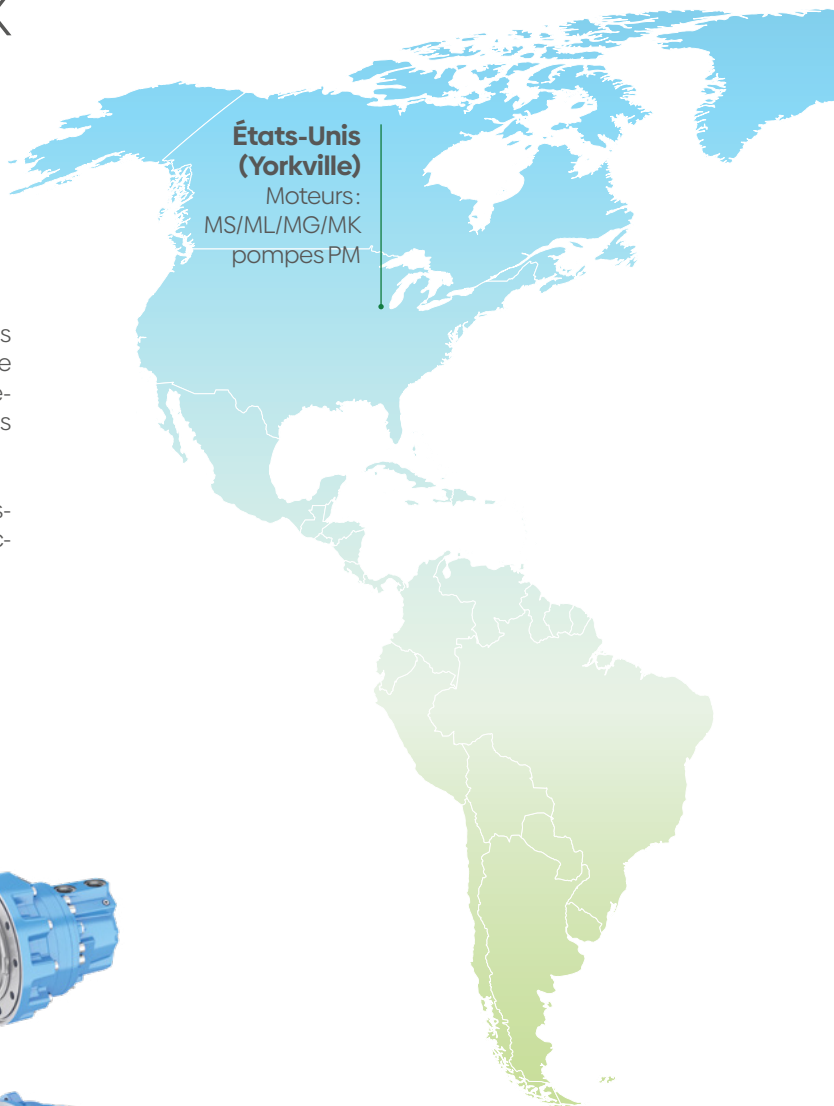
Locomotive suspendue

Une vision globale pour servir nos marchés locaux

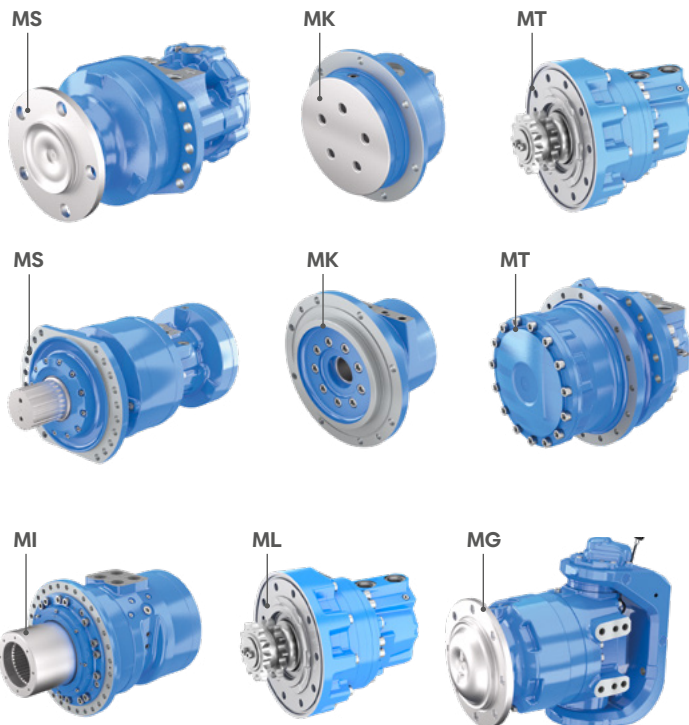
Nous produisons sur trois continents afin de répondre au mieux aux spécificités de nos clients.

La plupart de nos sites de production sont désormais en mesure de fabriquer des composants de la même gamme, ce qui limite nos impacts liés à d'éventuels événements géopolitiques, réduisant significativement les risques de retard sur nos délais de livraison.

En limitant ainsi les besoins de transport à grande distance, le Groupe Poclain contribue aussi à une réduction notable de son empreinte carbone.

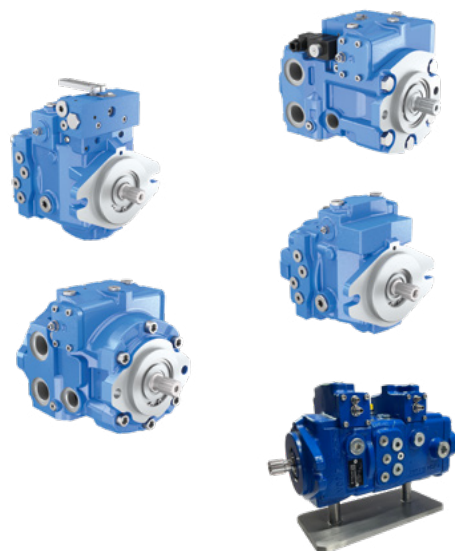


NOTRE GAMME DE MOTEURS HYDRAULIQUES



- MS: moteur polyvalent.
- MK: moteur de compacteur.
- MT: moteur de chargeuse à chenilles.
- MI: moteur destiné aux applications de très haute puissance.
- ML: moteur de mini-chargeuse à pneus.
- MG: moteur pour les roues directrices.
- MHP: moteur haute performance pour l'agriculture et pour les entraînements d'outils.

NOTRE GAMME DE POMPES HYDRAULIQUES



France (Verberie)

Moteurs : MS/MK/MG/MHP/MI

France (Marnaz)

Pistons pour moteurs

Allemagne (Handewitt)

MOTEG

Moteurs électriques

République tchèque (Brno)

Moteurs : MS/MK/MZ/MF

Slovénie (Žiri)

Valves de freinage et de contrôle de transmission

Pistons pour moteurs

Slovénie (Maribor)

EMSISO

Onduleurs

Italie (Spilamberto)

Pompes PM

Inde (Pondichéry)

Moteurs : MS/MG/MZ/MT

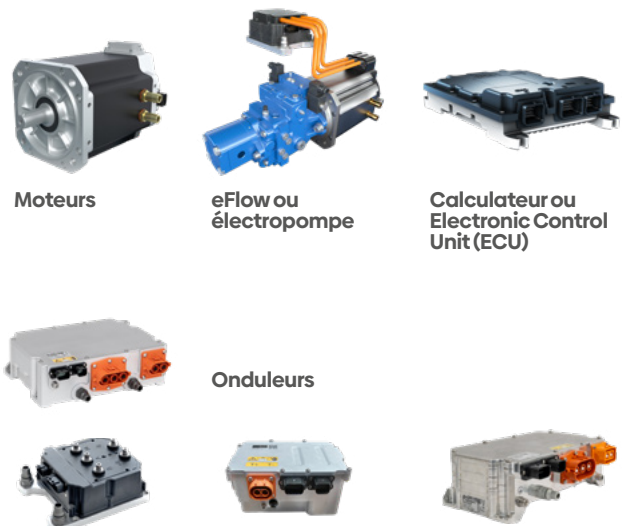
Chine (Shanghai)

Moteurs MS
Pompes PM

NOTRE GAMME DE VALVES HYDRAULIQUES



NOTRE GAMME DE COMPOSANTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES



La valeur du Groupe Poclain apportée aux clients

8

2025

Renforcer la proximité et la personnalisation pour un avantage concurrentiel durable !

La proximité client demeure au cœur de notre stratégie et constitue l'un des piliers fondamentaux de notre modèle de croissance. Dans un environnement où les exigences techniques, économiques et opérationnelles de nos clients évoluent rapidement, notre capacité à offrir un accompagnement de proximité, réactif et personnalisé est un facteur de différenciation majeur.

En 2025, nous avons poursuivi et renforcé nos investissements dans cette approche, en agissant simultanément sur quatre leviers essentiels.

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Les ventes | 3. La recherche et développement |
| 2. L'ingénierie applications | 4. Notre empreinte industrielle |

Ensemble, ces dimensions structurent un écosystème intégré qui garantit un service de haute qualité, adapté aux besoins locaux tout en s'appuyant sur des standards globaux.

1. Une force commerciale au plus près du terrain

Notre réseau commercial constitue le premier vecteur de proximité avec nos clients. Présents quotidiennement sur le terrain, nos vendeurs assurent un suivi régulier, à la fois technique et relationnel, qui favorise :

- une compréhension fine et continue des besoins exprimés et non exprimés ;
- une détection accélérée des opportunités de croissance ;
- une réactivité immédiate pour anticiper ou résoudre les problématiques opérationnelles.

Cette relation directe et durable contribue à instaurer un climat de confiance et à renforcer notre position de partenaire stratégique plutôt que de simple fournisseur. Dans plusieurs régions, l'augmentation de la fréquence des visites et la structuration des revues clients ont également amélioré la satisfaction et la fidélisation.

2. Des ingénieurs applications pour une personnalisation à haute valeur ajoutée

La proximité n'est pas seulement relationnelle, elle est également technique.

Nos ingénieurs applications jouent un rôle clé dans la coconstruction des solutions avec nos clients. Avec leur expertise, ils peuvent :

- adapter nos technologies à des contraintes d'intégration spécifiques ;
- proposer des optimisations de performance ou de coûts ;
- accompagner les phases critiques du développement chez nos clients, du prototype à l'industrialisation.

Cette démarche collaborative, menée au plus près des sites et des équipes terrain, garantit que les produits livrés répondent parfaitement aux attentes de nos clients. Elle constitue également un puissant moteur d'innovation, alimenté par l'écoute active des problématiques rencontrées sur les marchés locaux.

3. Un réseau mondial de recherche et développement pour répondre aux spécificités régionales

Avec **neuf centres de recherche et développement répartis dans le monde**, nous disposons d'une structure unique pour travailler au plus près des marchés et capter leurs spécificités techniques, économiques et réglementaires.

Cette organisation multicentrique offre plusieurs avantages stratégiques :

- une meilleure compréhension des contraintes locales (performance attendue, coûts cibles, normes, habitudes d'utilisation) ;
- une capacité renforcée à adapter ou décliner nos solutions standards ;
- une mise en cohérence globale des feuilles de route produits tout en laissant place aux innovations locales.

Ce modèle de R&D global-local est un accélérateur de compétitivité, tout en garantissant une cohérence technologique internationale.

4. Une empreinte industrielle tournée vers le « local for local »

Avec dix usines réparties sur trois continents – l'Asie, l'Europe et l'Amérique du Nord – notre stratégie industrielle repose sur la notion de « local for local », visant à produire au plus près des marchés que nous servons. La majorité de nos sites disposent de la capacité de fabriquer des composants d'une même gamme, ce qui nous offre une agilité exceptionnelles en matière de pilotage industriel.

Cette approche renforce également notre résilience :

- réduction des risques d'interruption liés à des aléas géopolitiques ou logistiques ;
- sécurisation des délais grâce à une chaîne d'approvisionnement courte ;
- optimisation des coûts de transport et de stockage ;
- capacité à redistribuer rapidement les productions entre usines pour absorber les variations de demande.

En 2025, cette organisation a joué un rôle déterminant dans la continuité de service que nous avons pu garantir à nos clients.

Une stratégie de proximité créatrice de valeur durable

La proximité et la personnalisation de l'accompagnement client constituent bien plus qu'un axe opérationnel : en combinant présence sur le terrain, expertise technique, innovation locale et agilité industrielle, nous renforçons notre capacité à offrir un service fiable, réactif et différenciant.

Cette stratégie démontrée continuera d'être un puissant levier de création de valeur pour les années à venir, au bénéfice de toutes les parties prenantes. ♦



Environnement



Ressources humaines



Achats responsables

Notre démarche RSE

Le mot du Secrétaire Général
et de la Directrice du programme RSE p.12

Nos objectifs environnementaux,
droit humain, droit social p.14

Environnement p.16

Ressources humaines p.22

Achats responsables p.28

La RSE du Groupe Poclairin p.32

Tableau de bord
du développement durable p.34

Le mot du Secrétaire Général et de la Directrice du programme RSE



Eric COTELLE
Secrétaire Général



Åsa ESTVALL
Directrice programme RSE

Dans la continuité de l'année 2024 qui avait initié le lancement des activités de déclinaison opérationnelle de nos ambitions RSE environnementales, sociétales et de Gouvernance, l'année 2025 s'est caractérisée par la poursuite, l'accélération et l'intensification des projets au niveau du Groupe conformément à notre feuille de route pluriannuelle. Le déploiement se réalise avec ambition, responsabilité et transparence.

La responsabilité Sociétale fait maintenant partie intégrante de notre Gouvernance, elle structure désormais nos décisions, oriente nos investissements et guide nos engagements auprès de nos collaborateurs, de nos clients, de nos partenaires et des territoires dans lesquels nous opérons.

Cette année encore, nous avons franchi plusieurs étapes essentielles !

Sur le plan environnemental, nous avons :

- poursuivi la réduction de notre empreinte carbone en conformité avec notre Trajectoire Globale, trajectoire de réduction qui a été validée par l'organisme international SBTi ;
- structuré le processus de collecte des informations relatives aux consommations d'énergie de nos bâtiments et de nos moyens industriels, à la gestion des déchets sur la totalité de nos sites ;
- accéléré le déploiement des méthodologies liées à l'écoconception de nos produits ;
- déployé des formations auprès des collaborateurs ;
- et renforcé les coopérations avec des organismes extérieurs.

Sur le plan de la Gouvernance, nous avons :

- continué la consolidation de nos pratiques avec pour objectif de renforcer davantage la lisibilité et la cohérence de nos décisions ;
- déployé une nouvelle charte Groupe de Gestion de l'éthique et de la conformité des affaires afin de sensibiliser tous les collaborateurs aux comportements à adopter. L'équilibre des pouvoirs, la transparence des processus et la gestion responsable des risques constituent autant de leviers pour une création de valeur partagée et durable.

Cette année marque également un cap dans la structuration de **notre politique sociale** avec des avancées significatives en matière de Qualité de Vie au Travail, d'égalité des chances, de préventions des risques, de développement des compétences et de responsabilité managériale dans le cadre du plan stratégique NEW GEN.

Tous les résultats obtenus ont contribué à l'obtention de la notation Silver de la part de l'agence de notation française Ecovadis.

Ce rapport témoigne de nos engagements et illustre l'avancement de nos activités, mais aussi les défis qu'il nous reste à relever. Il traduit notre volonté de rendre compte avec clarté, rigueur et authenticité et d'agir avec volontarisme, lucidité et constance, en nous inscrivant dans une trajectoire de progrès mesurable. La transition écologique, la responsabilité sociale, l'éthique, la conformité des affaires et la contribution positive aux territoires sont autant de sujets sur lesquels nous devons continuer à intensifier nos efforts.

Nous tenons à remercier l'ensemble des collaborateurs du Groupe Poclair et des parties prenantes pour leur implication et leur mobilisation exemplaire. C'est en conjuguant nos forces et en développant nos talents que nous continuerons à transformer les engagements de notre feuille de route en résultats concrets et soutenables, et à façonner une croissance à la fois respectueuse, durable et résiliente. ♦

Le Groupe Poclairin est récompensé d'une médaille d'argent pour ses engagements de développement durable, pour la deuxième année consécutive.



Le Groupe Poclairin figure dans le « TOP 15% » des entreprises évaluées par ECOVADIS (organisme français de notation RSE reconnu mondialement).

Depuis 2024, le Groupe Poclairin est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociale du Global Compact des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



DROITS DE L'HOMME



MAIN-D'ŒUVRE



ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Nos objectifs environnementaux



- Gestion durable des ressources en eau
- Prévention pour éviter tout risque de pollution



- Sécurité au travail
- Développement constant des compétences de nos collaborateurs
- Croissance durable et profitable



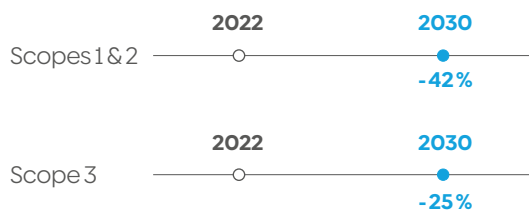
- Technologies innovantes pour nos clients
- Partenariats tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de contribuer à sa durabilité

Synthèse de nos ambitions et de nos objectifs environnementaux pour 2030

Le changement climatique

Le Groupe Poclair supporte les objectifs de la COP21 (Accords de Paris) pour limiter la hausse des températures à 1,5°C en 2050, et nous sommes engagés dans la trajectoire SBTi* (statut Validated) qui confirme les objectifs de notre plan de réduction des émissions de CO₂ d'ici à 2030.

Nos ambitions et objectifs:

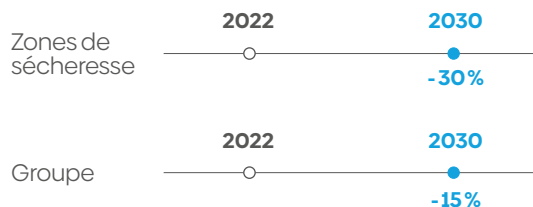


Le Scope 1 concerne les émissions directes de GES produites par l'entreprise, le Scope 2 englobe les émissions indirectes liées à l'énergie en amont de l'entreprise, le Scope 3 regroupe les émissions de la chaîne de valeur, de l'amont à l'aval des opérations de l'entreprise.

L'eau

Le Groupe Poclair souhaite mettre en œuvre des actions pour réduire drastiquement sa consommation d'eau et supprimer les risques de pollution de l'eau liés à ses opérations.

Nos ambitions et objectifs:



- Éliminer tous les risques de pollution de l'eau liés à nos activités d'ici à 2030.
- 100% de nos sites industriels seront ISO 14001 (système de gestion environnementale) d'ici à 2026, ou au plus tard 3 ans après le début de leur activité.

La pollution

Le Groupe Poclair veille scrupuleusement à respecter la réglementation relative à la pollution et aux substances reconnues nocives.

Nos ambitions et objectifs:

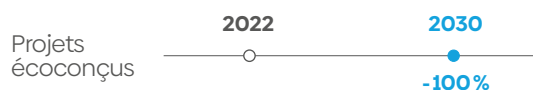
- 100% des sites industriels seront certifiés ISO 14001 d'ici à 2026 (ou au plus tard 3 ans après le début de leur activité);
- Être en conformité avec la législation concernant les substances préoccupantes et très préoccupantes.

L'économie circulaire

Le Groupe Poclair s'engage à déployer de bonnes pratiques de gestion des ressources et à promouvoir les pratiques d'écoconception.

Au-delà du recyclage des matériaux, le Groupe souhaite contribuer activement à l'émergence d'un écosystème circulaire viable.

Nos ambitions et objectifs:



* SBTi: Science Based Targets initiative.

Nos objectifs droit humain et social



- Ressources naturelles et respect de l'environnement
- Promotion de l'écoconception et des matières recyclables
- Émergence d'un écosystème circulaire viable



- Impact de nos activités et de nos sites
- Adaptation des produits et de l'offre produits
- Chaîne logistique durable



- Tolérance zéro pour la corruption
- Promotion des affaires éthiques
- Formation des collaborateurs et partenaires

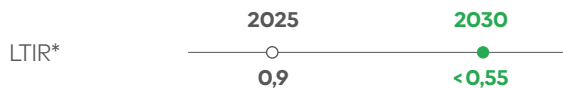
Synthèse de nos ambitions et de nos objectifs en matière de droit humain et social pour 2030

Notre ambition ? Faire du Groupe Poclain une entreprise où performance collective rime avec épanouissement individuel, et où chacun contribue à une réussite commune. Le Groupe Poclain affirme son engagement en faveur du respect des droits humains et des standards internationaux sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Il place la protection, la santé, le développement des

collaborateurs et la diversité au cœur de sa stratégie, soutenue par un dialogue social structuré. Cette démarche engage l'ensemble des parties prenantes dans une logique de responsabilité partagée et d'équité. Il contribue ainsi au respect des droits fondamentaux, à une rémunération responsable et à une amélioration continue et durable.

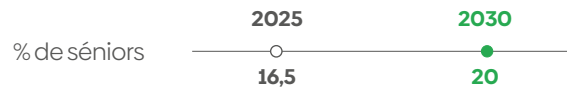
« Être un acteur reconnu en matière de sécurité du travail »

Anticiper les risques, renforcer la prévention et diffuser une culture sécurité exigeante auprès de l'ensemble des acteurs de sa chaîne de valeur.



« Être un acteur reconnu en matière de diversité et d'inclusion »

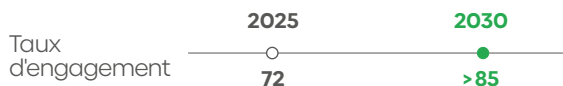
Promouvoir l'égalité des chances, prévenir toute forme de discrimination et favoriser un environnement de travail inclusif pour l'ensemble de ses parties prenantes.



Pourcentage de seniors* présents en activité dans l'entreprise

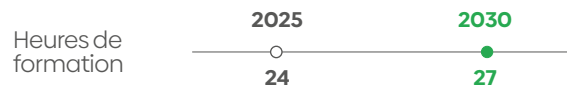
« Être un acteur reconnu sur l'engagement des collaborateurs »

Développer des initiatives concrètes, des pratiques innovantes et une culture qui valorise la participation, la motivation et le bien-être au travail.



« Être un acteur reconnu en matière de développement et d'employabilité »

Proposer des formations, des parcours et des opportunités qui permettent à chacun de progresser et de s'épanouir professionnellement.



Nombre d'heures de formation moyen par collaborateur

* Collaborateurs âgés de plus de 55 ans en activité au 31 décembre de l'exercice en cours.

* LTIR: Lost Time Injury Rate ou nombre d'accidents avec arrêt rapporté à une base de 200 000 heures annuelles travaillées.

Environnement

16

ENVIRONNEMENT



Préserver l'environnement
et réduire l'empreinte de
nos activités constituent
des enjeux majeurs.

Travaux menés en 2025

2025 marque le déploiement de notre programme RSE conformément à notre feuille de route pluriannuelle et la montée en maturité significative de l'ensemble de nos engagements.

Climat: une année structurante

Les sites industriels ont renforcé la fiabilité et le suivi des données des Scopes 1 et 2, tandis que les équipes Ventes-Solutions et Technologies ont contribué à une meilleure compréhension du Scope 3 aval, notamment en analysant l'impact carbone par technologie et par machine.

L'effort considérable mené en 2025 a été récompensé par **l'acceptation de nos objectifs Scopes 1 et 2 ainsi que ceux du Scope 3 par la Science Based Targets initiative** en fin d'année : un jalon majeur pour le Groupe !

Données, reporting et conformité : stabilisation et anticipation

L'outil de collecte des données (Zei), déployé en 2025, optimise la fiabilité des données, consolide la robustesse de notre Bilan Carbone et la qualité de notre reporting de développement durable.

À la suite de l'entrée en vigueur de la directive Omnibus visant à rationaliser les réglementations en matière de durabilité, nous avons poursuivi l'intégration des exigences et rendu nos processus plus robustes afin de garantir la pleine conformité de notre rapport en 2028.

Écoconception : une dynamique désormais lancée au sein des équipes

2025, une étape clé de notre engagement envers la conception écoresponsable de nos produits :

- acquisition d'un outil d'aide à l'Analyse du Cycle de Vie des produits ;
- création d'un module de formation interne ;
- structuration d'une équipe dédiée « Proof Of Concept » (expérimentation d'un concept) ;
- lancement d'un premier projet.

Grâce à l'engagement collectif et à la mise en place d'initiatives robustes, le Groupe Poclair confirme sa dynamique vers un développement durable et responsable. Ces progrès posent des bases solides pour les défis à venir ! ♦

Montée en compétences : engager par l'information et la formation

Trois collaborateurs sont devenus **Fresqueurs** et près de **100 employés du site de Verberie** ont été formés à la Fresque du Climat (atelier ludique, participatif et créatif sur le changement climatique).

Cinq collaborateurs ont été formés au **Bilan Carbone®**.

Au niveau Corporate, notre engagement s'est également renforcé au travers de notre participation au **CEC Hauts-de-France** (association d'entreprises en faveur de la redirection écologique).

Collaborations externes : faire avancer l'écosystème

Une étude préliminaire sur les **émissions évitées**, menée par le CETIM (Centre Technique des Industries Mécaniques) et Carbone 4 a été réalisée.

La décision de prolonger la phase 2 est attendue en 2026, pour laquelle notre moteur **HEVO** pourrait constituer un excellent cas d'usage.

Reconnaissance externe : une progression mesurable

Une **médaille d'argent** est décernée au Groupe Poclair par ECOVADIS pour la maturité de ses engagements en matière de développement durable.

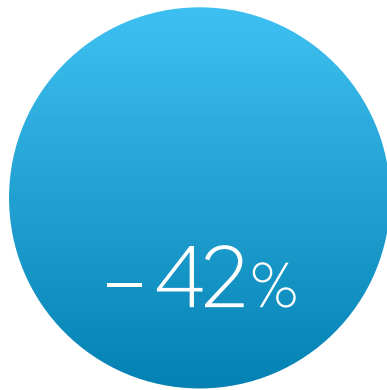
Les axes de progression sont identifiés, notamment la formalisation de nos politiques et de nos engagements de long terme. Parmi les avancées notables de 2025 figurent la mise à jour de notre procédure « Gestion de l'éthique et de la conformité des affaires », ainsi que la création de notre politique Corporate Social Responsibility intégrant les engagements sociaux et sociétaux.

Trajectoire de décarbonation

Une trajectoire climat structurée et collective !

Objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre selon les attendus du SBTi

(Année de référence 2022, Méthode GHG protocole)



Scopes 1 et 2

Soit -5,25% de réduction annuelle entre 2022 et 2030



Scope 3

Soit -3,13% de réduction annuelle entre 2022 et 2030



Objectifs à court terme approuvés par le SBTi

Notre engagement SBTi : une étape franchie

En 2025, le Groupe Poclair a franchi une étape majeure avec la validation officielle par la Science Based Targets initiative (SBTi) de ses objectifs de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES). Cet engagement fait suite à la décision prise fin 2023 par la Direction, le Conseil d'Administration et le Conseil de Famille, et repose sur trois années de collecte de données GES mobilisant de nombreux collaborateurs à travers le monde.

Comprendre pour agir : un travail structurant sur nos flux et notre organisation

En 2024, nous avons conduit une cartographie détaillée de nos flux, de notre architecture industrielle et de nos usages énergétiques. Avec ce travail rigoureux, nous avons établi un état des lieux complet de nos émissions sur l'ensemble de nos sites et pour tous les Scopes. Il constitue le socle de nos priorités de réduction et de la structuration de nos plans d'action.

De la connaissance à l'action : notre stratégie climat

En 2025, nous avons défini notre trajectoire carbone Groupe, première étape vers la formalisation de nos engagements auprès de la Science Based Targets initiative (SBTi).

Cette trajectoire repose sur des données consolidées et sur les leviers réalistes du Groupe : optimisation énergétique, performance industrielle, achats responsables, écoconception et travail avec la chaîne de valeur.

Réduire nos émissions Scopes 1 et 2 : une dynamique locale coordonnée

La réduction des émissions directes et indirectes repose sur une collaboration étroite entre :

- le Groupe ;
- les référents énergie par site ;
- les équipes locales appuyées par le Lean Groupe.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre des démarches ISO 14001, ISO 50001 et de la feuille de route pluriannuelle Énergie et CO₂.

2025 : une année d'accélération – exemples de projets

- Modernisation des fours de traitement de surface.
- Optimisation énergétique sur équipements critiques (exemple : ligne de peinture).
- Déploiement de capteurs pour un suivi énergétique plus fin.
- Installation de systèmes d'arrêt automatique.
- VSM Green : Value Stream Mapping « Vert » (cartographie des flux énergétiques) et plans d'action globaux et locaux.
- Partage et consolidation des initiatives locales au niveau Groupe.
- Intégration systématique des consommations dans les revues de performance.

Les efforts engagés sur l'ensemble des sites portent leurs fruits sur les émissions de CO₂eq. des Scopes 1 et 2. La baisse de production en 2024-2025 a mécaniquement réduit une partie des consommations, mais les actions d'optimisation énergétique menées simultanément ont été déterminantes.

Avec une réduction de 19% en 2024 et de 23% en 2025 (réf. 2022), nous confirmons que notre trajectoire CO₂eq.

est solide et cohérente avec la feuille de route RSE du Groupe et notre engagement SBTi.

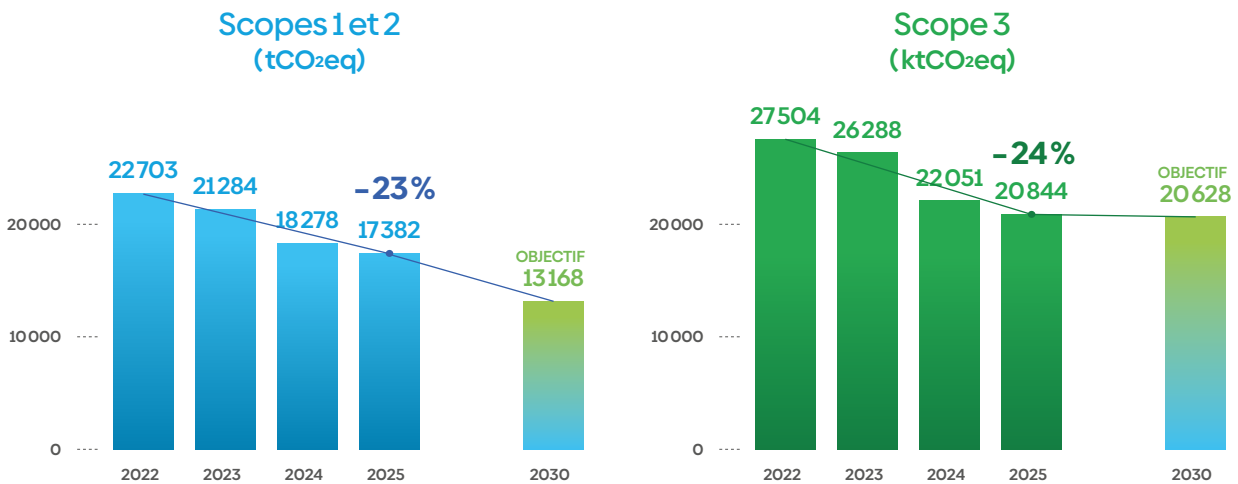
Toutefois, l'impact des infrastructures reste significatif et varie fortement selon les sites : mix électrique local parfois très carboné, présence de chauffage au gaz, ou encore recours ponctuel à des générateurs pour des raisons de résilience. Ces facteurs ont eu un effet défavorable sur le niveau des émissions en 2025.

Pour le Scope 3, la baisse de nos ventes en 2025 entraîne également une diminution du bilan carbone liée à la phase d'usage. Les évolutions les plus marquantes concernent également la logistique, avec une baisse de 40% (réf. 2022) des émissions grâce à la réduction des envois express et à une optimisation globale des flux.

Si nos indicateurs sont globalement au vert, les défis restent importants dans un contexte d'augmentation prévue des volumes de production.

La réussite de notre démarche reposera sur l'appropriation et la compréhension des enjeux liés au carbone par l'ensemble des sites, accompagnés par le Groupe pour renforcer durablement la gestion de leurs impacts environnementaux.

Réduction des émissions de gaz à effet de serre (Année de référence 2022, Méthode GHG protocole)



2026 : Consolider, amplifier, intégrer

En 2026, nous poursuivons les actions suivantes :

- le déploiement coordonné des plans d'action ;
- la montée en puissance de la VSM Green ;
- la collaboration entre Écoconception et référents énergie ;
- l'alignement renforcé avec la Finance pour prioriser les investissements à fort impact carbone (retour sur investissement CO₂) ;
- l'application des « 5R » (Reduce, Recycle, Reuse, Recover, Remove).

Agir avec notre chaîne de valeur : un enjeu de long terme

La réduction des émissions Scope 3 nécessite une transformation progressive avec nos fournisseurs et clients.

- La durée de vie élevée des équipements (20-30 ans) implique des transitions graduelles ;
- l'efficacité dépend à la fois de nos innovations (écoconception) et des pratiques des clients : choix énergétiques, réglages et conduite des machines ;
- partage des tendances et des attentes avec les fédérations et syndicats professionnels ;
- soutien de la dynamique de décarbonation grâce à notre programme « électromobilité » et à de nouveaux partenariats (clients et fournisseurs).

Démarche d'écoconception

20

ENVIRONNEMENT

Intégration des enjeux environnementaux dès la phase de conception d'un nouveau produit.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans le cadre réglementaire européen ESPR (EcoDesign for Sustainable Products Regulation), soutient notre ambition stratégique d'atteindre 100 % de projets écoconçus d'ici à 2030 et répond aux attentes croissantes de nos clients pour une meilleure visibilité sur les impacts environnementaux de nos composants.

Dans cette continuité, un Proof of Concept (POC ou démonstration de faisabilité) a été engagé en 2025 sur un projet majeur (le moteur MLO4) afin de tester concrètement la démarche. Cet exercice permettra, à terme, d'intégrer la méthodologie dans notre processus de développement et de la déployer progressivement sur l'ensemble de nos produits et systèmes, faisant de l'écoconception un pilier structurant de notre activité.

Ce projet est piloté par les équipes Design et un groupe de travail pluridisciplinaire (Recherche et Développement, industrielle, achats, logistique, transport...) a été constitué afin de garantir une approche complète, cohérente et efficace.

Objectifs principaux du POC

Les attentes sont nombreuses. Parmi les plus importantes :

- maîtriser l'outil EcoDesign Studio pour mesurer les impacts environnementaux, notamment les émissions de CO₂eq et la consommation d'eau, en cohérence avec notre feuille de route RSE ;
- accompagner et former les utilisateurs dans la prise en main de cet outil ;
- structurer la démarche à travers des documents de travail dédiés ;
- définir une organisation simple, efficiente et alignée sur nos objectifs pragmatiques ;
- identifier des leviers d'amélioration pour réduire l'impact environnemental de nos produits.

Une dynamique lancée et un premier bilan positif

Le POC EcoDesign a été officiellement lancé fin octobre. L'équipe s'est rapidement mobilisée et un premier bilan a pu être établi en février 2026.

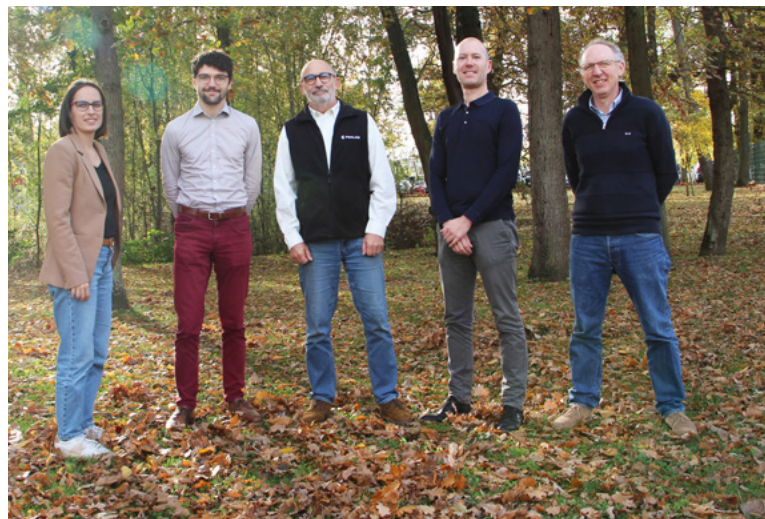
Comme dans tout projet innovant, certaines difficultés ont émergé, entraînant quelques ralentissements. Toutefois, aucune n'a constitué de point bloquant. Grâce aux compétences de chacun et à un fort esprit d'équipe, des solutions ont été trouvées et les obstacles surmontés ou en passe de l'être.

Plus encore : cette phase d'apprentissage contribue efficacement à définir les règles futures qui simplifieront la démarche et faciliteront son déploiement à grande échelle.

L'équipe reste pleinement engagée et dispose désormais des compétences essentielles pour maîtriser cette nouvelle activité. Les différents métiers respectent également leurs engagements en matière de ressources allouées.

Perspectives : un nouveau POC déjà en préparation

Fort de cette première expérience, un second POC est envisagé sur le produit Ewheel (moteur roue électrique) avec l'implication des deux entités récemment intégrées : EMSISO et MOTEG. Ce projet abordera les spécificités liées aux produits électriques et anticipera les réglementations qui leur seront prochainement applicables.



De gauche à droite :
A. B., J. D., S. V., N. M., A. G.

Capitalisation engagée

Dans le cadre de notre démarche de Knowledge Management et conformément à notre feuille de route, nous avons initié la structuration des connaissances à travers un premier document « Materials Compliance ». Celui-ci fournit aux bureaux d'études des orientations pour sélectionner des matériaux exempts de substances préoccupantes pour l'environnement et la santé.

Un second document « Règles d'écoconception » est actuellement en phase de validation. Il formalise les principes essentiels destinés à orienter les équipes vers une conception plus responsable.

Grâce à une approche collaborative, à l'expérimentation concrète et à la structuration des connaissances, le Groupe se dote des outils et des méthodes nécessaires pour répondre aux exigences réglementaires et aux attentes du marché. Les premiers résultats témoignent de l'engagement continu des équipes à faire de l'écoconception un levier central de l'innovation et de la responsabilité environnementale pour les années à venir. ♦

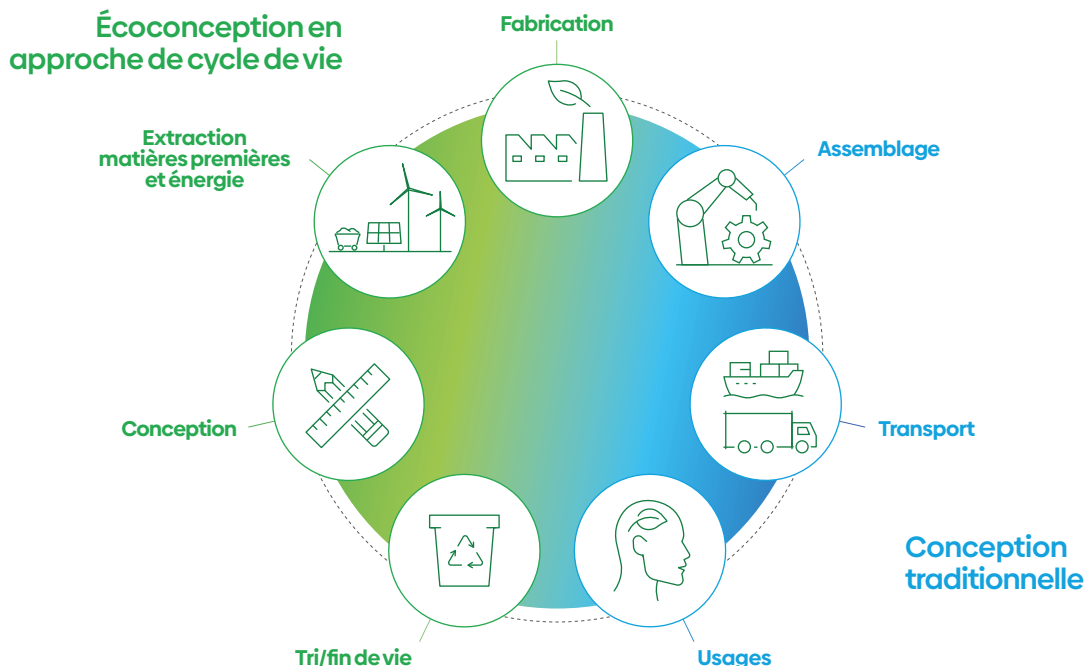


J.D.
Ingénieur Système

“ Lors d'une démarche d'écoconception, nous réalisons une Analyse complète du Cycle de Vie (ACV) couvrant la phase d'utilisation – c'est-à-dire la période durant laquelle le moteur fonctionne sur la machine du client. Cette analyse exige une bonne maîtrise des transmissions hydrauliques et de leurs lois de commande.

L'analyse de la phase d'utilisation est importante. Même si nos moteurs hydrauliques présentent une bonne efficacité, ils génèrent inévitablement des pertes. Sur la durée de vie de la machine, ces pertes deviennent significatives et engendrent des impacts environnementaux supérieurs à ceux des phases amont telles que l'extraction des matériaux ou la fabrication. Cette tendance avait déjà été confirmée lors d'une précédente ACV menée sur un moteur plus petit. Il reste indispensable d'évaluer toutes les phases du cycle de vie, mais le choix du moteur adapté demeure déterminant pour garantir un fonctionnement optimal durant la phase d'utilisation. ”

Les différentes étapes d'une démarche d'écoconception

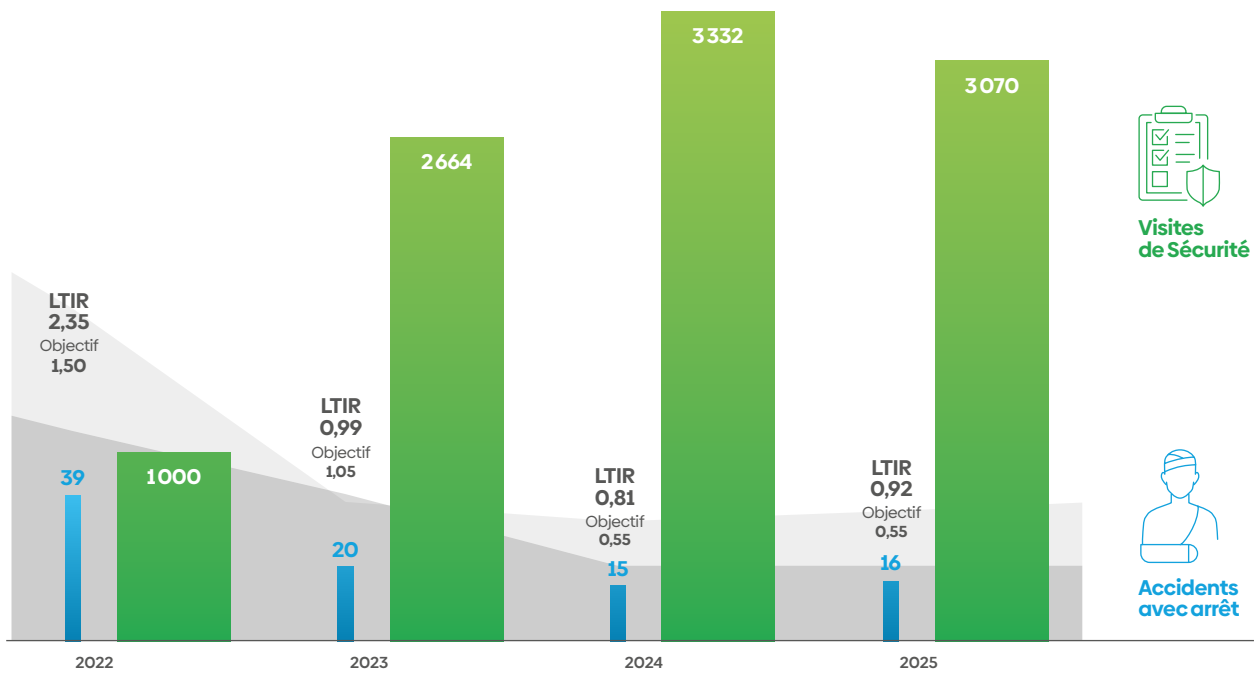


Ressources humaines



Les femmes et
les hommes du Groupe
Poclairin constituent
notre première richesse.

Sécurité et prévention des risques



LTIR (Lost Time Injury Rate ou nombre d'accidents avec arrêt rapporté à une base de 200 000 heures annuelles travaillées).

Renforcer durablement notre culture de sécurité !

En 2022, une feuille de route ambitieuse et essentielle a été initiée pour ancrer des fondations solides à la transformation managériale et opérationnelle de notre organisation.

L'objectif: réduire de moitié, chaque année, le nombre d'accidents avec arrêt en agissant sur la cause première identifiée: le comportement humain. Depuis le lancement de cette initiative, des progrès notables ont été réalisés. Toutefois, les résultats obtenus en 2025 indiquent une évolution qui appelle à consolider les acquis. Cette situation s'explique principalement par le besoin d'optimiser la mise en œuvre de la méthodologie des visites de sécurité, sur laquelle nous concentrons actuellement une attention toute particulière.

Les prochaines étapes sont les suivantes :

- Renforcer l'exécution quotidienne des visites de sécurité, afin d'en maximiser l'impact par une application stricte et systématique de la méthode.
- Accélérer la convergence vers l'adoption des règles obligatoires. Cet axe constitue le deuxième pilier fondamental de notre initiative en matière de sécurité.

Garantir la sécurité de nos collaborateurs est notre priorité!

Les « règles obligatoires » couvrent 11 domaines d'activité.

Travail en hauteur	Gérer le risque hydraulique	Plan de prévention	Équipement anti-incendie
Équipement de manutention	Risque de circulation	Risque chimique	Consignation des équipements
Atmosphère explosive	Autorisation de travail	Protection collective et individuelle	



M. S.
Responsable Ressources Humaines,
Sécurité et Environnement - Ziri
(Slovénie)

“ En tant qu'ingénieur sécurité, inculquer une culture sécurité solide demeure la priorité essentielle de ma mission. Depuis 2022, les visites de sécurité nous ont permis de réduire les accidents du travail en mettant l'accent sur le comportement humain et la responsabilité individuelle. Une véritable culture de la sécurité ne peut pas être simplement imposée ou instaurée par la direction, elle se met en place lorsque chacun s'implique activement. Différents collaborateurs effectuent ces visites et portent un regard unique sur un même environnement de travail, ce qui renforce la démarche collective. Notre volonté est commune et nous agissons dès à présent pour retrouver une dynamique forte et renforcer notre engagement en faveur de la sécurité sur le lieu de travail. ”

Développement des compétences

24

RESSOURCES HUMAINES

Accélérer la montée en expertise

En 2025, la « Poclairn Academy », notre plateforme de formation interne, a consolidé sa position stratégique dans le développement des compétences des collaborateurs. Des programmes de formation à forte valeur ajoutée ont été privilégiés, indispensables pour soutenir la transformation technologique et culturelle du Groupe.

Des formations ciblées et innovantes

Pour accompagner la mise en œuvre de nos programmes stratégiques comme l'électromobilité et le moteur HEVO, le renforcement des compétences techniques et digitales.

Des parcours en autoformation ont été mis à disposition des collaborateurs favorisant l'autonomie et la flexibilité (sensibilisation à l'agilité, intelligence artificielle, RGPD (protection des données personnelles), cybersécurité, éco-conception, nouveau plan stratégique NEW GEN).

Sécurité et responsabilité

Des formations clés illustrent notre engagement pour un environnement de travail sûr et durable : risques chimiques, zones ATEX (stockage de matières inflammables), plan de prévention des risques, visites comportementales et animation de la Fresque du climat.

Une reconnaissance officielle

Obtention de l'habilitation Certimetal pour la certification « Opérateur sur machine-outil à commande numérique ».

Ce dispositif, piloté par l'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie) offre à nos collaborateurs l'opportunité d'acquérir une formation et une certification répondant aux exigences de la métallurgie.



De gauche à droite : A.-S. C. « UIMM » – N. T., coordinatrice « Formation Groupe Poclairn » – P. R., responsable « Employee Empowerment Poclairn » – V. C. « UIMM » (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Picardie).



P. R.
Responsable
« Employee Empowerment »

“ Former et délivrer un titre reconnu nationalement est l'aboutissement d'un long programme d'engagement des collaborateurs (employee empowerment).

Depuis plusieurs années, le DOJO (centre de formation interne) s'engage dans la montée et la reconnaissance des compétences au sein de l'entreprise, que ce soit dans les domaines de l'usinage, de l'assemblage ou de la logistique.

Aujourd'hui, avec l'habilitation Certimetal, nous avons la capacité de proposer un programme de formation individualisé pour les métiers techniques. Ce dispositif vise à rendre l'entreprise plus performante tout en valorisant ses talents.

Il était essentiel que les opérateurs non diplômés, réalisant chaque jour un travail de qualité, puissent accéder à une formation diplômante. Cette reconnaissance officielle vient récompenser leur investissement et leur savoir-faire, tout en renforçant leur employabilité.

Avec Certimetal, nous franchissons une étape décisive : transformer l'expérience et la compétence en qualification reconnue, pour une industrie plus forte et des collaborateurs fiers de leur parcours. ”

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2025

Inclusion, diversité et équité



Un engagement concret et durable !

En 2025, des initiatives fortes ont été mises en œuvre afin de promouvoir l'équité et de valoriser les talents de chacun. Voici quelques exemples marquants :

Des partenariats qui font sens

Aux États-Unis, le programme « Second Chances, Stronger Community » illustre notre engagement sociétal. En partenariat avec le Robert E. Ellsworth Correctional Center (établissement correctionnel pour femmes) et le Gateway Technical College, le Groupe Poclairn offre à des participantes motivées une opportunité de réinsertion professionnelle alliant formation structurée et accompagnement humain.

Adapter le travail pour préserver l'emploi

À Verberie, le poste piston a été aménagé de manière à réduire l'absentéisme et améliorer l'ergonomie : rehausses de palettes, mini-gerbeur semi-électrique, sièges ergonomiques, repose-pieds...

Favoriser l'accès et la découverte

Des initiatives en direction des jeunes se multiplient : visites d'usine, journées de l'industrie, parcours en alternance.

Une culture fondée sur l'humain

Valorisation des compétences, climat de confiance, sécurité, responsabilité et équité.

Le Groupe Poclairn encourage l'énergie collective, l'autonomie et la fidélisation pour bâtir des équipes stables et engagées! ♦

L'esprit entrepreneurial du Groupe Poclairn

Développer l'esprit entrepreneurial : quand les collaborateurs deviennent acteurs de la transformation !

En 2025, le programme d'intrapreneuriat du Groupe Poclairn a une nouvelle fois confirmé la force de l'engagement de nos collaborateurs et le potentiel de création de valeur présent au sein de l'entreprise. Pensé pour libérer les énergies, encourager l'audace et expérimenter rapidement, il s'inscrit pleinement dans la dynamique NEW GEN, qui vise à développer un esprit entrepreneurial,

à diversifier nos sources de revenus et à créer une organisation plus responsabilisante.

Pour la seconde promotion, le programme a permis à des intrapreneurs de tester des idées concrètes, de les confronter au marché et de révéler des opportunités nouvelles.

La Ruche : un projet intrapreneurial emblématique

Issu de la deuxième saison du programme, La Ruche est né de l'expertise Lean de deux collaborateurs convaincus du potentiel de ces compétences auprès d'autres ETI. Grâce à l'accompagnement du programme – cadrage, mentorat, tests terrain – l'équipe a identifié un besoin concret et réalisé en 2025 une première prestation facturée à un client externe.

Même si la prospection de nouveaux clients a été mise en suspens au second semestre en raison d'un contexte économique difficile et de la priorisation des ressources, La Ruche reste une réussite. Ce projet a montré qu'un savoir-faire interne pouvait devenir une offre structurée et valorisable.

Un héritage qui irrigue désormais la transformation NEW GEN

Pour 2026, le comité de pilotage de l'intrapreneuriat a décidé de ne pas lancer immédiatement une nouvelle saison. La priorité est de **diffuser les postures et méthodes éprouvées** dans le cadre de NEW GEN.

Les enseignements issus des projets – expérimentation rapide, orientation client, frugalité, autonomie, analyse terrain, culture du test – vont désormais nourrir les transformations portées notamment par l'axe « Market Driven ».





« La Ruche by Poclair »!

L'initiative « La Ruche by Poclair » s'inscrit dans une démarche intrapreneuriale portée par le Groupe Poclair, répondant à la nécessité de faciliter l'application concrète des outils Lean* dans des environnements industriels. Bien que reconnus pour leur simplicité, ces outils demeurent complexes à intégrer sur le terrain.

C'est pourquoi cette démarche vise à instaurer un environnement apprenant, conçu pour renforcer tant le savoir-faire que le savoir-être des managers intermédiaires et les accompagner vers l'excellence opérationnelle.

Le dispositif repose sur trois piliers :

1. L'acquisition des fondamentaux Lean et des pratiques managériales (Flux, Kaizen, Shopfloor Management, Qualité).
2. Un accompagnement personnalisé et pragmatique, adapté aux spécificités des PME et aux besoins des managers.
3. Une approche hybride associant ateliers en présentiel et ressources digitales.

Lancé en 2024 avec l'appui des membres du Comité de Direction, le projet a franchi ses premières étapes structurantes : élaboration d'un plan d'affaires et conception de modules adaptés aux différents sites industriels du Groupe Poclair, tout en anticipant des usages externes.

L'année 2025 a marqué le premier déploiement du programme auprès de Marck & Balsan, entreprise industrielle française, référence dans l'habillement et l'équipement auprès des administrations et des entreprises privées, implantée en France et en Tunisie. L'objectif poursuivi est double : améliorer la productivité et atteindre l'excellence opérationnelle.

Les résultats obtenus ont été significatifs : hausse du rendement de plus de 17% et mise en place de flux pièce à pièce, illustrant la pertinence du modèle du Groupe Poclair et l'efficacité des outils Lean dans ce contexte.

Les prochaines étapes incluent l'ouverture de la première école présentielle à Verberie et le déploiement progressif du modèle sur l'ensemble des sites du Groupe Poclair, afin de soutenir la montée en compétences des managers opérationnels.

* Les outils Lean sont des pratiques et méthodes qui aident à optimiser les processus, éliminer les gaspillages et améliorer la qualité et la productivité.



Islem KHLIF

Chargée des méthodes et de l'industrialisation
MARCK & BALSAN

“ La Ruche a changé ma façon de voir le Lean Management : moins de théorie, plus de terrain.

Une pédagogie concrète qui redonne du sens et l'envie d'aimer ce que je fais. ”



Yannick LAMY

Directeur Industriel
MARCK & BALSAN

“ Les équipes du Groupe Poclair nous ont permis d'engager une transformation rapide de notre mode de production et d'obtenir des résultats concrets dans notre performance et dans l'engagement des équipes. ”

Achats responsables



Nos efforts pour
obtenir une chaîne
logistique durable
se poursuivent!

Allier durabilité et compétitivité, une stratégie gagnante pour les Achats du Groupe Poclairn!

En 2025, nos équipes Achats ont poursuivi avec détermination leurs initiatives pour soutenir la trajectoire de décarbonation du Groupe. Cette mobilisation s'inscrit dans une stratégie globale visant à transformer durablement notre chaîne de valeur, à renforcer notre résilience face aux enjeux climatiques et à garantir la tenue de nos engagements, dont la réduction de 25% de nos émissions de gaz à effet de serre (Scope 3) d'ici à 2030 par rapport à 2022.

L'un des leviers structurants identifiés pour les prochaines années consiste à intégrer pleinement les trajectoires de décarbonation de nos fournisseurs. En capitalisant sur leurs avancées carbone, nous réduirons l'empreinte environnementale de nos achats en préservant notre compétitivité et notre modèle de croissance responsable et pérenne.

Pour accompagner cette ambition, les Achats ont poursuivi la consolidation des Bilans Carbone couvrant l'ensemble des biens et services acquis par le Groupe. Cette analyse offre désormais une vision précise de l'empreinte carbone de chaque catégorie d'achats, identifie les principaux postes émetteurs et oriente des actions ciblées à mener avec nos partenaires et fournisseurs.

Ce pilotage procure un levier stratégique pour atteindre nos objectifs climatiques et consolide notre position sur un marché où durabilité et compétitivité sont plus que jamais étroitement liées.

Les Achats responsables constituent un levier majeur de création de valeur: un catalyseur d'innovation, un moteur de performance durable et un avantage compétitif clé pour construire un avenir responsable et résilient. ♦



C. HB.
Responsable Achats Groupe
« Forge, Acier et Usinage »

“ En 2025, les aciers spéciaux ont constitué un axe de travail prioritaire pour les équipes Achats et R&D. La substitution des aciers issus de la filière haut-fourneau utilisés dans les moteurs à came se poursuit au profit d'aciers produits issus de la filière four électrique, dont l'empreinte carbone (CO₂eq) est nettement inférieure.

Cette transition progressive représente un levier majeur de décarbonation pour le Groupe et préserve les standards élevés de performance technique qui caractérisent nos solutions. Elle illustre notre capacité à aligner innovation, performance industrielle et ambition climatique.

Notre ambition pour 2026 : poursuivre la convergence entre durabilité et compétitivité et renforcer un modèle d'achats alliant performance ÉCOlogique et performance ÉCONomique en réponse aux attentes croissantes de nos clients, de nos collaborateurs et de l'ensemble des parties prenantes de notre chaîne de valeur. ”

O'tech, école de production



30

INSERTION PROFESSIONNELLE

Révéler des talents et renforcer la filière industrielle

En entrant dans l'atelier de O'tech, nous sommes immédiatement frappés par l'atmosphère : le bruit des machines, l'énergie calme qui se dégage de ce lieu où l'on apprend en faisant. Certains travaillent sur des pièces d'usinage complexes, d'autres maîtrisent une soudure délicate ou ajustent une structure de chaudronnerie avec une précision déjà professionnelle. Cinq ans après son ouverture, l'école a conservé son esprit pionnier : celui d'un lieu qui redonne confiance, révèle des vocations et forme, chaque jour, des jeunes à des métiers d'avenir.

Créée en 2021 par le Groupe Poclair, CMC, SAFRAN, l'UIMM Picardie et les collectivités territoriales, l'école accueille aujourd'hui près de 50 élèves. Fidèle au principe du « faire pour apprendre », O'tech offre à des jeunes parfois éloignés du cadre scolaire traditionnel un environnement où l'on progresse par l'expérience, la responsabilité et l'exigence du geste juste. Chacun apprend à son rythme, accompagné par des maîtres professionnels guidant les élèves vers l'autonomie et la fierté du travail bien fait.

Les résultats témoignent de cette réussite : **trois années consécutives à 100% de réussite au CAP, dont 89% de mentions**, et les premiers succès au baccalauréat professionnel. Cette année, certains élèves de la première promotion poursuivent désormais en BTS, preuve que l'école ouvre des horizons bien au-delà de la certification initiale.

L'offre de formation s'est enrichie : d'un duo de métiers à l'origine, O'tech propose aujourd'hui trois filières – usinage, chaudronnerie et soudure – répondant aux besoins croissants de l'industrie locale. Cette évolution a été rendue possible par un agrandissement de la surface de l'école ce qui a permis de compléter le parc machines.

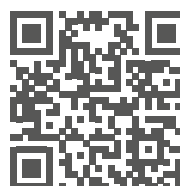
L'établissement s'est aussi structuré autour d'un Projet Grands Professionnels qui renforce la cohésion, la sécurité et la qualité de l'enseignement. Et l'insertion professionnelle est au rendez-vous : plus de 70 clients font désormais confiance à l'école, contre 51 l'an dernier, et les entreprises du territoire accueillent volontiers les jeunes en stage comme en poursuite d'études.

O'tech, aujourd'hui, n'est plus seulement une école : c'est un lieu où des talents se révèlent, où des parcours se reconstruisent et où se transmet l'excellence industrielle qui fait la force de notre territoire – une ambition que le Groupe Poclair est fier de porter et de soutenir! ♦



Florent ZIZEK
Élève de l'école O'tech

“ J'aime partir d'un lopin et arriver à une pièce parfaite. C'est une fierté. Mon parcours a débuté simplement. Je n'avais pas envie de rester enfermé dans une salle de classe et l'activité d'usinage m'attirait. O'tech m'a donné les bases et la volonté de satisfaire le client en toute autonomie et avec rigueur. J'ai obtenu mon CAP, un bac avec mention Bien, et maintenant je poursuis mon cursus en alternance en BTS au sein de CMC. J'apprécie cette entreprise pour sa polyvalence et l'entraide qui y règne. J'ai trouvé une voie qui me plaît et j'imagine déjà la suite : un diplôme d'ingénieur ou peut-être un départ au Canada pour explorer d'autres usinages et un nouvel avenir... ”



Pour en savoir plus sur O'tech



Fondation d'entreprise Poclain



Un essor qui se confirme !

La Fondation d'entreprise Poclain traduit l'engagement sociétal d'un acteur industriel convaincu que la performance durable repose sur l'Humain, la transmission des compétences et l'ancrage territorial.

Elle s'inscrit pleinement dans la stratégie RSE du Groupe, traduisant ses engagements en actions concrètes. En soutenant des projets à fort impact dans les domaines de l'Insertion professionnelle, de l'Education, de la Promotion de l'industrie et de l'ancrage local, la Fondation agit comme levier de transformation et d'opportunités.

Cette ambition s'est matérialisée en 2025 par une forte hausse des propositions (21 soumissions) et par le financement de plusieurs projets clés portés par des collaborateurs du Groupe Poclain, très impliqués dans la démarche.

Deux projets phares :

1. La Fondation a attribué une subvention de 20 000€ à l'association « UP for Humanness » pour les dispositifs Envol et Déclic, qui accompagnent des jeunes fragilisés ou éloignés de l'emploi par des parcours individualisés favorisant la confiance en soi et le développement de compétences comportementales.

2. La Fondation a attribué une subvention de 20 000€ à l'association « Aux captifs, la libération » pour soutenir les dispositifs Bosco et Bakhita, visant la reconstruction, la réinsertion et l'accès aux droits des personnes en grande précarité, avec une orientation vers la formation et l'insertion professionnelle.

Ces deux dispositifs illustrent l'approche de la Fondation : des partenariats de confiance, des actions ancrées dans les territoires et une recherche d'impact social durable. La Fondation entend poursuivre et amplifier son action, notamment via la promotion d'un dispositif de mécénat de compétences, en France comme à l'international. ♦



Blandine ROBERT

Responsable du Mécénat
« UP for Humanness »

“ En 2025, le nouveau partenariat conclu entre la Fondation Poclain et l'association UP for Humanness a permis de soutenir les parcours UP Emploi pour des personnes très fragilisées par des situations de vie difficiles. L'emploi est un puissant levier d'inclusion et les parcours UP Emploi le prouvent. Avec le soutien de la Fondation Poclain, l'accompagnement UP Emploi sur mesure change la donne pour des profils souvent invisibilisés. ”

Xavier CORMAN

Secrétaire Général
« Aux Captifs, la libération »

“ Fernanda, Battista, Fortunée... ont connu, comme tant d'autres, l'enfer de la rue, et des parcours de vie très difficiles. Leur chemin de libération passe par les ateliers de pré-insertion Bakhita ou Bosco, où elles sont accueillies par l'association « Aux captifs, la libération ». Au sein des ateliers, ces personnes apprennent le métier de la couture ou du bâtiment, et plus encore, la vie en équipe, en groupe, en entreprise, et acquièrent les bases de l'intégration en France. Grâce aux partenaires financiers de l'association, dont la Fondation Poclain, en 2025, elles se reconstruisent, avancent pas à pas avec l'aide de nos travailleurs sociaux et de nos bénévoles, et se projettent vers un nouvel avenir. Merci ! ”

Enjeux RSE 2026

32

LA RSE DU GROUPE POCLAIN

Une entrée dans une nouvelle phase de maturité!

Nous entamons **notre troisième année** depuis la création du Programme Corporate Sustainable Responsibility (CSR ou RSE en français), avec une progression notable en **maturité, structuration et compréhension collective**.

Après une phase de mise en place des fondamentaux, nous sommes désormais engagés dans une logique d'**amélioration continue**, en renforçant nos processus de fond tels que l'**évaluation EcoVadis** et le **Bilan Carbone**, et en cherchant à mutualiser les efforts entre les différents projets du programme.

2026 : une année clé pour renforcer les compétences et l'engagement interne

L'axe essentiel de cette nouvelle phase consiste à aider nos équipes à identifier les leviers d'action pour contribuer de manière tangible à **la réalisation de nos objectifs RSE**.

Cela passe par une amélioration continue de **la communication**, par des échanges réguliers et par la mise à disposition de **formations ciblées**.

Nous débutons ainsi l'année 2026 avec une avancée majeure :

- la publication interne des deux formations **EcoDesign Awareness** et **EcoDesign Advanced**, désormais accessibles à l'ensemble du Groupe ;
- la préparation du **Proof Of Concept (POC)** (démonstration de faisabilité) **EcoDesign « Électromobilité »**, dont le lancement est prévu au cours de la seconde partie de l'année.

En parallèle, nous poursuivons le déploiement de la **Fresque du Climat** grâce à nos animateurs internes afin de renforcer la compréhension collective des enjeux environnementaux.

En 2026, l'énergie occupe une place centrale dans nos enjeux RSE. La maîtrise de nos consommations, l'optimisation de nos procédés industriels et la réduction de notre dépendance aux énergies carbonées deviennent indispensables pour le Groupe Poclain et pour l'ensemble de notre chaîne de valeur. La décarbonation va de pair avec l'amélioration de l'efficacité industrielle : chaque action engagée contribue simultanément à réduire nos émissions et à renforcer notre compétitivité. Cette démarche structurante s'inscrit ainsi au cœur de notre ambition de transition vers un modèle plus sobre, résilient et durable.

Ensemble, nous bâtissons une croissance créatrice de valeur, fidèle à nos ambitions et aux attentes de toutes les parties prenantes! ♦

Industrialisation, énergie et émissions : un accompagnement renforcé en 2026

Nos sites industriels et nos activités de fabrication représentent un impact significatif sur les émissions du Groupe, en particulier pour les **Scopes 1 & 2**. C'est pourquoi le planning 2026 prévoit des **interactions plus régulières, plus techniques et mieux structurées** avec les sites, afin de suivre avec précision :

- l'évolution des consommations ;
- les leviers d'amélioration identifiés ;
- l'impact des actions engagées.

La fiabilisation des relevés passe autant par la structuration des méthodes que par un **accompagnement de proximité auprès des équipes terrain**. Depuis 2024, nous rencontrons des collaborateurs **motivés et engagés**, un signal positif qui nous encourage à intensifier les échanges.

Une dynamique collective au service d'un programme exigeant


L'ensemble du **planning CSR 2026**, riche de **42 jalons clés** répartis sur les thématiques CSR (CSRD, Changement Climatique – SBTi, l'Eau, EcoDesign, Communication) illustre l'ambition du Groupe.


Notre progression dépend plus que jamais d'une dynamique collective, à savoir :

- une meilleure compréhension des enjeux ;
- une diffusion large des compétences via des formations structurées ;
- une coordination renforcée entre les projets ;
- et un accompagnement régulier des sites industriels.



Tableau de bord du développement durable

ODD 6	OBJECTIFS VISÉS	SUJETS SUIVIS ET/OU MESURÉS (seront complétés par d'autres indicateurs en 2026 et 2027)
 <p>6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion durable des ressources en eau • Prévention pour éviter tout risque de pollution 	<ul style="list-style-type: none"> • Consommation d'eau par site et données consolidées Groupe • Quantité d'eau rejetée • Intensité hydrique

ODD 8	OBJECTIFS VISÉS	SUJETS SUIVIS ET/OU MESURÉS (seront complétés par d'autres indicateurs en 2026 et 2027)
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité au travail • Développement constant des compétences de nos collaborateurs • Croissance durable et profitable 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'employés • Nombre d'accidents au travail • Enquête de satisfaction collaborateurs Groupe • Égalité des chances, diversité et inclusion • Partage de la valeur • Certifications ISO au sein de toutes les entités du Groupe dont les certifications : <ul style="list-style-type: none"> -ISO 14001 (Environnement) -ISO 45001 (Santé et Sécurité au Travail) -ISO 50001 (Gestion énergétique) • Transformation Lean du Groupe • Heures de formation par salarié • Nombre d'enquêtes RSE clients

Le format de reporting évoluera d'ici à 2027 pour se conformer aux nouvelles réglementations (CSRD) auxquelles l'entreprise se prépare déjà. À cette date, des données de EMSISO et MOTEG y seront complètement intégrées.

Indicateurs suivis	Données de calcul	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
Prélèvement d'eau site de Verberie	m ³	8 351	12 501	11 759	5 759
Prélèvement d'eau site de Marnaz	m ³	1 228	1 554	1 240	1 287
Prélèvement d'eau site de Brno (République Tchèque)	m ³	8 286	8 871	7 689	6 871
Prélèvement d'eau site de Ziri (Slovénie)	m ³	4 348	3 923	3 802	3 582
Prélèvement d'eau site de Pondichéry (Inde)	m ³	4 880	5 276	5 020	3 714
Prélèvement d'eau site de Shanghai (Chine)	m ³	1 090	1 056	1 000	1 068
Prélèvement d'eau site de Yorkville (États-Unis)	m ³	16 262	9 986	11 931	8 142
Prélèvement d'eau site de Spilamberto (Italie)	m ³	1 953	2 154	2 359	2 120
Prélèvement d'eau données consolidées Groupe	m ³	46 398	45 321	44 800	32 543
Quantité d'eau rejetée (Compteurs "Eaux usées" non disponibles sur tous les sites)	m ³				20 085
Nombre d'incidents de pollution de l'eau		0	0	0	0
Intensité hydrique	m ³ par million d'euros de chiffre d'affaires	92,8	89,2	114,3	92,7

35


TABLEAU DE BORD DU DÉVELOPPEMENT DURABLE


- Préserver la santé et promouvoir continuellement la sécurité au travail
- Promouvoir des emplois décents et valorisants, la formation, l'entrepreneuriat et la subsidiarité
- Promouvoir l'égalité des chances, prévenir toute forme de discrimination et favoriser un environnement de travail inclusif pour l'ensemble de ses parties prenantes.
- Promouvoir et respecter les normes internationales du travail
- S'attacher à ce que la croissance industrielle ne dégrade pas l'environnement
- Soutenir les jeunes en difficulté scolaire
- Veiller à ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme

Indicateurs suivis	Données de calcul	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
Nombre d'employés permanents (CDI, hors intérimaires)			2 129	2 020	1 888
Nombre d'employés non permanents (CDD, intérimaires, saisonniers)			289	123	190
Effectifs permanents couverts par un système de gestion de santé (couverts dispositif santé)	%		100 %	100 %	100 %
Démissions réparties par genre : hommes (hors licenciements/retraites)	Nbre		127	126	86
Démissions réparties par genre : femmes (hors licenciements/retraites)	Nbre		36	27	18
Employés ayant réalisé une évaluation de performances (évalués annuellement)	%		94 %	97 %	95 %
Taux de participation à l'enquête de satisfaction	%		47 %	74 %	N/A Prochaine enquête en 2027
Taux de satisfaction	%		82 %	72 %	N/A Prochaine enquête en 2027
Taux de recommandation	%		79 %	75 %	N/A Prochaine enquête en 2027
Séniors présents en activité dans l'entreprise (>55 ans au 31/12)	%				16,50 %
Rémunération responsable (au-dessus du salaire décent du pays de rattachement)	%				
Nombre d'accidents au travail (LTIR) avec arrêt rapporté à une base de 200 000 heures annuelles travaillées (arrêts & gravité)	Méthodes de calcul du LTIR	2,35 (1,22 sur le second semestre)	0,99	0,81	0,92
Nombre de certifications ISO dans le Groupe (certifications ISO/IATF)	Certifications valides IATF et ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001	20	20	20	27
Nombre de certifications ISO 45001 dans le Groupe		6	6	6	6
Progression de la transformation Lean (réalisations effective)	% de la feuille de route réalisée sur une base trimestrielle (nombre d'ateliers réalisés)	102 %	90 %	87 %	95 %
Nombre d'heures de formation par salarié (minimum : 50 000h/an pour le Groupe)	Nombre d'heures de formation divisé par le nombre de collaborateurs	20	33	20	24
Nombre d'enquêtes RSE clients (enquêtes liées à l'impact de nos activités RSE)			4	50	25

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2025

Tableau de bord du développement durable

ODD 9	OBJECTIFS VISÉS	SUJETS SUIVIS ET/OU MESURÉS (seront complétés par d'autres indicateurs en 2026 et 2027)
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Technologies innovantes pour nos clients • Partenariats tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de contribuer à sa durabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Fournisseurs adhérents au Code de Conduite • Écoconception et projets d'innovation respectueux de l'environnement

ODD 12	OBJECTIFS VISÉS	SUJETS SUIVIS ET/OU MESURÉS (seront complétés par d'autres indicateurs en 2026 et 2027)
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources naturelles et respect de l'environnement • Promotion de l'écoconception et des matières recyclables • Emergence d'un écosystème circulaire viable 	<ul style="list-style-type: none"> • Consommation énergétique • Gestion des déchets • Empreinte carbone

- Parvenir à un niveau élevé de performances par l'évolution technologique et l'innovation
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- Utiliser des sources d'énergie bas carbone et/ou renouvelables
- Améliorer l'efficacité énergétique des opérations et des bâtiments
- Assurer la certification environnementale de tous nos sites industriels

Indicateurs suivis	Données de calcul	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
Nombre de fournisseurs adhérents au Code de Conduite	Fournisseurs Directs Catégorie 1 Volume Achat > 10K€/an	50% des fournisseurs soit 75% du chiffre d'affaires	60% des fournisseurs soit 79% du chiffre d'affaires	87% des fournisseurs soit 96% du chiffre d'affaires Achats	89% des fournisseurs soit 97% du chiffre d'affaires Achats
Indicateurs d'écoconception		Étude empreinte environnementale en cours	Feuille de route en cours d'élaboration	Feuille de route définie Indicateurs en cours de définition	Feuille de route à cinq ans définie Jalons clés 2026 définis
Nombre de projets d'innovation respectueux de l'environnement			2	4	5


- Soutenir l'émergence de composants remanufacturés
- Encourager la réduction, la valorisation et le recyclage des déchets de production
- Parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles
- Promouvoir les pratiques d'écoconception
- Être en conformité avec la législation concernant les substances préoccupantes et très préoccupantes

Indicateurs suivis	Données de calcul	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
Consommation énergétique (électricité)	MWh	45 667	45 481	43 564	38 477
Consommation énergétique (gaz)	MWh	6 970	6 270	7 633	5 508
Production énergie renouvelable	MWh	6	404	668	872
Intensité énergétique	MWh par million d'euros de chiffre d'affaires	105,3	102,7	132,3	127,8
Gestion des déchets (tous déchets : plastique, carton, papier, bois, huile, solvant, ferraille...)	Tonnes	8 695	9 164	6 750	5 527
Total des déchets produits: Ferraille métallique (poids total des déchets)	Kg				3 249 596
Total des déchets produits: Bois (poids total des déchets)	Kg				694 597
Total des déchets produits: Matières dangereuses (poids total des déchets)	Kg				293 620
Empreinte carbone de nos principaux produits		Étude empreinte environnementale en cours	Émission de 2,4 T de CO₂ pour un moteur MSO2 (le plus vendu dans le Groupe)	Émission de 2,4 T de CO₂ pour un moteur MSO2 (le plus vendu dans le Groupe)	Émission de 2,4 T de CO₂ pour un moteur MSO2. Résultat de l'analyse de deux moteurs (ML04 et MS05): fin Q1/2026
Empreinte carbone des sites de production Scopes 1 et 2 (Kg CO ₂ eq./TUMA*) (temps d'utilisation machine)	Méthode GHG protocole	17,34	16,89	19,39	19,74

* TUMA: Nombre d'heures utiles machine, une mesure de l'activité industrielle.

Tableau de bord du développement durable

ODD 13	OBJECTIFS VISÉS	SUJETS SUIVIS ET/OU MESURÉS (seront complétés par d'autres indicateurs en 2026 et 2027)
	<ul style="list-style-type: none"> • Impact de nos activités et de nos sites • Adaptation des produits et de l'offre produits • Chaîne logistique durable 	<ul style="list-style-type: none"> • Émissions de gaz à effet de serre Scopes 1, 2 et 3 (CO₂eq.) • Nombre de certifications ISO 14001 (Gestion de l'environnement) • Nombre de certifications ISO 50001 (Gestion énergétique)

ODD 16	OBJECTIFS VISÉS	SUJETS SUIVIS ET/OU MESURÉS (seront complétés par d'autres indicateurs en 2026 et 2027)
	<ul style="list-style-type: none"> • Tolérance zéro pour la corruption • Promotion des affaires éthiques • Formation des collaborateurs et partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation interne « éthique » et « anti-corruption » • Cas de violation « éthique » • Missions d'audits de conformité

- Parvenir à un niveau élevé de performances par l'évolution technologique et l'innovation
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
- Utiliser des sources d'énergie bas carbone et/ou renouvelables
- Améliorer l'efficacité énergétique des opérations et des bâtiments
- Assurer la certification environnementale de tous nos sites industriels

Indicateurs suivis	Données de calcul	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
Émissions de gaz à effet de serre Scopes 1 et 2 des principaux sites industriels	Méthode GHG Protocole				
Verberie (France)	Tonnes CO ₂ eq.	931	954	1 399	1 245
Marnaz (France)	Tonnes CO ₂ eq.	268	251	217	248
Brno (République Tchèque)	Tonnes CO ₂ eq.	6 282	6 001	4 167	4 035
Ziri (Slovénie)	Tonnes CO ₂ eq.	1 666	1 493	1 209	1 098
Pondichéry (Inde)	Tonnes CO ₂ eq.	6 373	5 754	4 317	4 778
Shanghai (Chine)	Tonnes CO ₂ eq.	424	434	401	411
Yorkville (États-Unis)	Tonnes CO ₂ eq.	5 629	5 282	5 285	4 642
Spilamberto (Italie)	Tonnes CO ₂ eq.	1 130	1 085	1 252	842
Données consolidées Groupe Scopes 1 et 2	Tonnes CO ₂ eq.	22 703	21 284	18 278	17 382
Émissions de gaz à effet de serre Scope 3 (Amont/Aval)	Kt CO ₂ eq.	27 504	26 288	22 051	20 844
<i>Scope 1 - Émissions directes de gaz à effet de serre produite par l'entreprise</i> <i>Scope 2 - Émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'énergie en amont de l'entreprise</i>					
Intensité carbone (Scopes 1 et 2 par million d'euros de chiffre d'affaires)	Tonnes CO ₂ eq./ M. Euro	45,4	41,9	46,6	49,5
Nombre de certifications ISO 14001 (gestion de l'environnement)		6	6	6	9
Nombre de certifications ISO 50001 (gestion énergétique)		4	4	4	6

- Gérer les relations d'affaires avec la plus grande intégrité
- Adopter une posture juste avec les partenaires
- Respecter la concurrence loyale
- Cultiver le devoir de vigilance
- Agir contre toute forme de corruption
- Former et sensibiliser nos collaborateurs et parties prenantes à la lutte contre la fraude, les pots-de-vin, la cyber criminalité, à la protection des données personnelles et aux pratiques de non discrimination

Indicateurs suivis	Données de calcul	Résultats 2022	Résultats 2023	Résultats 2024	Résultats 2025
Éthique : Nombre de collaborateurs formés (questionnaire complété & score atteint - Code d'éthique 2022)	Certificats édités	Non mesurés	Non mesurés	Non mesurés	Non mesurés
Éthique : Nombre de cas de violation (suite à des violations du code d'éthiques)	Tableau de suivi	1	2	0	0
Anti-corruption : Nombre de collaborateurs formés (formés anti-corruption sur site - auditeur Poclairin)	Certificats édités et auto évaluations complétées	221	420	547	627
Conformité : Nombre d'audits sur des questions de conformités avec leurs rapports d'audit		7	5	6	6
Éthique : Nombre d'audits sur des questions d'éthiques (conformité, éthique et Gouvernance)		7	5	6	6
Sites opérationnels étant couverts par le dispositif d'alerte pour les parties internes et externes	%		100 %	100 %	100 %
Nombre d'alertes remontées via la ligne d'éthique				1	1
Nombre d'investigations et/ou de remédiation				1	1
Pourcentage de remédiation clôturée	%			100 %	100 %
Indépendance du Comité d'Administration	%	50%	50%	50%	50%
Répartition hommes-femmes aux Comités	%	16,7%	16,7%	16,7%	16,7%
Taux de présence des administrateurs aux Comités	%	93,9%	94,4%	97,2%	98,7%

Innovants et industriels, nous aidons nos clients experts de l'off-road à répondre aux attentes de leurs marchés par des projets, des systèmes et des solutions de transmission de mouvement et de puissance, exploitant des composants que nous concevons, fabriquons et améliorons continuellement grâce à l'intégration des dernières technologies et de concepts novateurs.



L'INTERNATIONAL



L'INDÉPENDANCE



L'INNOVATION



LES HOMMES

POCLAIN SAS

Route de Compiègne
60410 - VERBERIE, FRANCE
Phone : +33 (0)3 44 40 7777
poclain.com

