

SOCOTEC Group - SAS [simplified public limited company]
834 041 121 RCS Versailles – Registered Office: Mirabeau Building
- 5, place des Frères Montgolfier - Guyancourt - CS 20732 - 78182
St-Quentin-en-Yvelines Cedex – France

SOCOTEC.COM
BUILDING TRUST FOR A SAFER AND SUSTAINABLE WORLD

Photo credits : © Getty Images - Shutterstock - freepik.com

Foto: Boris Misevic / unsplash.com

SOCOTEC

NACHHALTIGKEITS-BERICHT DER SOCOTEC GROUP

JAHR 2025



NACHHALTIGKEITS-BERICHT DER SOCOTEC GROUP

JAHR 2025

GRI 2-2, 2-22

EDITORIAL



SOCOTEC wurde 1953 nach dem Zweiten Weltkriegen gegründet, um die technische Kontrolle und Sicherheit von Gebäuden zu gewährleisten, und ist heute international führend im Bereich der Widerstandsfähigkeit und Langlebigkeit von Gebäuden und bedient die Branchen Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur und Industrie. Die SOCOTEC Group unterstützt Kunden als unabhängiger Dritter in den Bereichen Compliance, technische Leistungsfähigkeit und Risikomanagement – insbesondere bei zentralen Fragen der Umwelt- und Energiewende im Bauwesen. Als Unternehmen, das sich der Langlebigkeit von Gebäuden und Infrastruktur verschrieben hat, erhalten und erneuern wir unsere 250 Zulassungen und Akkreditierungen der zuständigen Ministerien und Aufsichtsbehörden im Rahmen strenger, jährlich durchgeführter Audits.

Das Jahr 2025 war geprägt von geopolitischen Krisen sowie extremen Wetterereignissen in Europa und den USA – die Folgen des Klimawandels mit erheblichen Auswirkungen auf Gebäude und Bevölkerung. Diese Krisen unterstreichen die Notwendigkeit fachkundiger Beratung, wie sie von SOCOTEC angeboten wird. So können Risiken minimiert und Wege hin zu einer nachhaltigen bebauten Umwelt über deren gesamten Lebenszyklus hinweg beschritten werden. Die CSR-Strategie der SOCOTEC Group steht dabei im Mittelpunkt und spiegelt somit den ursprünglichen Unternehmenszwecks wider: die Langlebigkeit von Gebäuden.

Der jüngste IPCC-Bericht macht deutlich: Es ist dringend notwendig, nachhaltige Praktiken zu entwickeln und negative Auswirkungen auf unsere Umwelt zu begrenzen. Der Wandel in den Bereichen Energie, Umwelt, Digitalisierung und Regulierung gibt ganzen Branchen Anlass, sich neu auszurichten und dem Thema Widerstandsfähigkeit und Langlebigkeit von Gebäuden mehr Gewicht beizumessen. Die Herausforderungen sind beträchtlich und betreffen mittlerweile alle Beteiligten: von Bauunternehmern und Bauträgern bis hin zu Vermietern und Gebäudebetreibern, einschließlich Projektinhabern, Planern und Investoren. Ihnen allen ist bewusst, dass nachhaltige Entwicklung mittlerweile einen Schlüsselaspekt ihrer Projekte darstellt.

Inmitten dieser aktuellen Entwicklungen gelingt es SOCOTEC, seine Ziele zu erreichen und seine Stärke wie auch sein Wachstumspotenzial unter Beweis zu stellen. So hat die Gruppe 2025 einen Umsatz von 1.767,2 Mio. €[(1)] bzw. 1.852,8 Mio. € auf Pro-Forma-Basis sowie ein EBITDA von 305,4 Mio. € bzw. 331,1 Mio. € auf Pro-Forma-Basis bei einer EBITDA-Marge von 17,3 % erwirtschaftet. Bei den Einnahmen ist ein Anstieg von 20,1 % zu verzeichnen, davon wurden 5,6 % organisch und 15,6 % durch externes Wachstum erzielt.[(2)]
Die Aufgaben, die unsere fast 15.000 Ingenieure und Techniker weltweit erfüllen, stehen im Einklang mit unserem Leitbild „Building Trust for a safer and sustainable world" – Vertrauen schaffen für eine sicherere und nachhaltigere Welt. Mit unseren „Green Trust"-Initiativen[(3)] helfen wir unseren Kunden dabei, ihren CO_2-Fußabdruck zu verringern, die Energieeffizienz ihrer Immobilien zu optimieren und ihre Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit noch zu verstärken. Seit 2022 richten wir unsere „Green Trust"-Projekte an der europäischen Taxonomie aus. Wir halten uns zudem an die Empfehlungen des Leitfadens des TIC Council, einer weltweit tätigen branchenübergreifenden Organisation im Bereich Prüfung, Inspektion und Zertifizierung, um unsere Einnahmen besser mit den Anforderungen der Taxonomie abzustimmen. Die Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Kunden auf dem Weg zur CO_2-Neutralität, zu einem sparsamen Umgang mit Energien und zu nachhaltigen Projekten zu unterstützen und gleichzeitig ihre eigenen CO_2-Emissionen zu senken, deren Bilanz in diesem Nachhaltigkeitsbericht vollständig offengelegt wird.[(4)] SOCOTEC erhielt im April 2026 die SBTi-Validierung für seinen „kurzfristigen" Dekarbonisierungsplan, der mit dem Pariser Klimaabkommen im Einklang steht. Schließlich erstellt SOCOTEC auf freiwilliger Basis einen Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025, der den Anforderungen der GRI und der CSRD entspricht. Ende 2023 wurde eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse[(5)] (Wesentlichkeit der Auswirkungen und finanzielle Wesentlichkeit) durchgeführt. Dadurch konnten Maßnahmenpläne für jene Themen erarbeitet werden, die von internen und externen Stakeholdern als besonders wesentlich erachtet wurden.

Unsere Überzeugung von der Bedeutung nachhaltiger Entwicklung spiegelt sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement wider.

Wir bekennen uns zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen: Menschenrechte und soziale Rechte, Umweltschutz sowie ethisches unternehmerisches Handeln. Die Gruppe setzt sich seit über 7 Jahren für junge Menschen und Erwachsene ein, die von sozialer Ausgrenzung betroffen oder vom Erwerbsleben ausgeschlossen sind. Wir ermöglichen ihnen eine Ausbildung und erleichtert ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt. In sämtlichen Regionen führen wir zahlreiche Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit durch.



(1) Hinweis: Einnahmen 2025
Der konsolidierte Jahresabschluss der Gruppe wurde gemäß den International Financial Reporting Standards („IFRS") und ihren Auslegungen – wie von der Europäischen Union mit der Verordnung (EG) Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Anwendung internationaler Rechnungsstandards verabschiedet – zum 31. Dezember 2023 erstellt. Darüber hinaus folgt dieser Jahresabschluss den vom International Accounting Standards Board (IASB) herausgegebenen IFRS-Normen.

Berichteter Umsatz (in Mio. €), IFRS	2024	2025	2025 %
Frankreich	673,9	734,6	41,57 %
Vereinigtes Königreich	230,0	253,4	14,34 %
USA	169,4	275,5	15,59 %
Spanien	32,6	50,0	2,83 %
Deutschland	155,2	198,6	11,24 %
Italien	110,5	126,0	7,13 %
Niederlande	50,3	62,3	3,52 %
Andere Länder	56,0	73,5	4,16 %
Intercompany	-6,7	-6,7	-0,38 %
Gesamt	1471,2	1767,2	100,00 %

Die Pro-forma-Einnahmen für das Jahr 2025 belaufen sich auf: 1.852,8 Mio. € (Quelle: interne Berichterstattung)

2025: 14 Akquisitionen		Land	SD / AD
Februar 2025	Energio	Frankreich	Share Deal
März 2025	Intercontrol	Spanien	Share Deal
April 2025	Enco*	Deutschland	Asset Deal
Juni 2025	8.2 France*	Frankreich	Asset Deal
Juni 2025	Environnement Air*	Frankreich	Asset Deal
Juli 2025	DeHuizenarts B.V.*	Niederlande	Asset Deal
Juli 2025	IWP*	Deutschland	Asset Deal
Juli 2025	UKTC	Großbritannien	Share Deal
Juli 2025	Prisma	Italien	Share Deal
Juli 2025	Greenwich	Italien	Share Deal
September 2025	Lloyds Datum group	Großbritannien	Share Deal
Oktober 2025	Advance Testing	USA	Share Deal
November 2025	AAR	USA	Share Deal
November 2025	Röhll & Koch	Deutschland	Share Deal

(3) Green Trust: siehe 2.1. Green Trust
(4) CO_2-Fußabdruck der Gruppe: siehe 2.3.7. Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2, 3)
(5) Doppelte Wesentlichkeit und IRO: siehe 1.6.1. Wesentliche IROs

INHALT

EDITORIAL 4

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2] 8

1.1 GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG [BP1–BP2] 8

1.2 KONZERN-GOVERNANCE [GOV-1] 10

1.2.1. ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [GOV-1] 10

1.2.2. INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN [GOV-2] 12

1.2.3. EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME [GOV-3–3] 15

1.2.4. ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTSPFLICHT [GOV-4] 15

1.2.5. RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG [GOV-5] 16

1.3 STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE [SBM-1] 19

1.3.1 VISION UND MISSION DER SOCOTEC GROUP 19

1.3.2. WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 22

1.3.3 MARKTTRENDS UND POSITIONIERUNG VON SOCOTEC 26

1.3.4 CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC GROUP 28

1.3.5 DAS GESCHÄFTSMODELL 29

1.3.6 DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE 29

1.3.7 PARTNERSCHAFTEN UND CSR-VERPFLICHTUNGEN 31

1.4 DIE CSR-ROADMAP DER SOCOTEC GROUP 32

1.4.1 YOU GROW, WE GROW 32

1.4.2 EINSATZ FÜR SOZIALE INKLUSION 33

1.4.3 BEITRAG ZUR UMSETZUNG DER ÖKOLOGISCHEN WENDE 34

1.4.4 ETHIK IM ZENTRUM UNSERER TÄTIGKEIT ALS UNABHÄNGIGE VERTRAUENSWÜRDIGE DRITTINSTANZ 34

1.4.5 WICHTIGE NACHHALTIGKEITSPARAMETER UND -ZIELE FÜR DAS JAHR 2028 35

1.5 INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER [SBM-2] 36

1.6 WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL [SBM-3] 39

1.6.1 BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN IROS [IRO-1] 48

1.6.2 IN ESRS ENTHALTENE, VON DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG DES UNTERNEHMENS ABGEDECKTE ANGABEPFLICHTEN [IRO-2] 52

2. UMWELTINFORMATIONEN [ESRS E1,E2,E5] 54

2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN 55

2.1.1. GREEN TRUST: STRATEGIEN UND MITTELESRS 55

2.1.2. GREEN TRUST: UMWELTFREUNDLICHE MASSNAHMEN UND LÖSUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT IM BAUWESEN 55

2.1.3. GREEN TRUST: ERGEBNISSE 2025 59

2.1.4. GREEN TRUST: ZIELE 2024–2028 61

2.2 GRÜNE TAXONOMIE: TAXONOMIEFÄHIGE MISSIONEN UND TÄTIGKEITEN 62

2.2.1 GRÜNE TAXONOMIE: STRATEGIEN UND MITTEL 62

2.2.2 GRÜNE TAXONOMIE: BERICHTSMETHODIK 62

2.2.3 GRÜNE TAXONOMIE: PARAMETER UND ERGEBNISSE 2025 63

2.2.4. GRÜNE TAXONOMIE: INVESTITIONS- UND BETRIEBSAUSGABEN DES UNTERNEHMENS 64

2.3 KLIMAWANDEL [E1] 65

2.3.1. EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME [GOV-3–3] 65

2.3.2 ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ [E1–1] 65

2.3.3 UMGANG MIT AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMAWANDEL 67

2.3.4 REDUZIERUNG DER MIT UNSEREM GESCHÄFTSBETRIEB VERBUNDENEN THG-EMISSIONEN: STRATEGIEN [E1–2], MASSNAHMEN UND MITTEL [E1–3] 70

2.3.5 ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL [E1–4] 75

2.3.6 ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX [E1–5] 80

2.3.7. THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN [E1–6] 80

2.3.8 PROJEKTE ZUM ABBAU UND ZUR VERRINGERUNG VON TREIBHAUSGASEN, FINANZIERT ÜBER CO_2-GUTSCHRIFTEN [E1–7] 85

2.3.9 INTERNE CO_2-BEPREISUNG [E1–8] 86

2.3.10 ERWARTETE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN WESENTLICHER PHYSISCHER RISIKEN UND ÜBERGANGSRISIKEN SOWIE POTENZIELLE KLIMABEZOGENE CHANCEN [E1–9] 86

2.4 VERMEIDUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNG [E2] 86

2.4.1 BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN [E2.IRO-1] [E2.SBM-3] 86

2.4.2 STRATEGIEN [E2–1] 87

2.4.3 MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG [E2–2] 87

2.4.4 ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG [E2–3] 89

2.4.5 LUFT-, WASSER- UND BODENVERSCHMUTZUNG [E2–4] 89

2.4.6 BESORGNISERREGENDE STOFFE [E2–5] 89

2.4.7 ERWARTETE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN [E2–6] 89

2.5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [E5] 90

2.5.1 BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN [E5.IRO-1] [E5.SBM-3] ... 90
2.5.2 UNTERSTÜTZUNG UNSERE KUNDEN BEI IHREN PROJEKTEN ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT: STRATEGIEN [E5-1], MASSNAHMEN [E5-2] UND ZIELE [E5-3] ... 90
2.5.3 VERANTWORTUNGSVOLLE BEWIRTSCHAFTUNG DER ABFÄLLE AUS UNSEREN TÄTIGKEITEN: STRATEGIEN [E5-1], MASSNAHMEN [E5-2] UND ZIELE [E5-3] ... 91
2.5.4 RESSOURCENZUFLÜSSE [E5-4] ... 92
2.5.5 RESSOURCENABFLÜSSE [E5-5] ... 92
2.5.6 ERWARTETE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DURCH WESENTLICHE RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [E5-6] ... 93

3. SOZIALE INFORMATIONEN [ESRS S1-ESRS S4] ... 94

3.1. EIGENE BELEGSCHAFT [S1] ... 94
3.1.1 STRATEGIEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENEN BELEGSCHAFT [S1-1] ... 95
3.1.2 VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG EIGENER ARBEITSKRÄFTE UND VON ARBEITNEHMERVERTRETERN (SOZIALER DIALOG) [S1-2] ... 100
3.1.3 VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN [S1-3] ... 102
3.1.4 MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN AUF DIE EIGENE BELEGSCHAFT [S1-4] ... 103
3.1.5 ZIELPARAMETER IM ZUSAMMENHANG MIT DEM MANAGEMENT WESENTLICHER IROS [S1-5] ... 111
3.1.6 MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN [S1-6, S1-7] ... 114
3.1.7 TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG [S1-8] ... 115
3.1.8 DIVERSITÄTSPARAMETER [S1-9] ... 115
3.1.9 ANGEMESSENE ENTLOHNUNG [S1-10] ... 116
3.1.10 SOZIALSCHUTZ [S1-11] ... 117
3.1.11 MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN [S1-12] ... 117
3.1.12 SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG – PARAMETER [S1-13] ... 117
3.1.13 GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT – PARAMETER [S1-14] ... 118
3.1.14 WORK-LIFE-BALANCE – PARAMETER [S1-15] ... 118
3.1.15 VERGÜTUNG – PARAMETER [S1-16] ... 119
3.1.16 FÄLLE, BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE VORFÄLLE IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN [ESRS S1-17] ... 119

3.2 VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [S4] ... 119
3.2.1. RICHTLINIEN FÜR VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [S4-1] ... 120
3.2.2 VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG VON VERBRAUCHERN UND ENDNUTZERN IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN [S4-2] ... 121
3.2.3 VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE VERBRAUCHER UND ENDNUTZER BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN [S4-3] ... 121
3.2.4 MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN UND ANSÄTZE ZUR RISIKOMINDERUNG UND ZUR NUTZUNG VON CHANCEN IN BEZUG AUF VERBRAUCHER UND ENDNUTZER SOWIE WIRKSAMKEIT DIESER MASSNAHMEN UND ANSÄTZE [S4-4] ... 123
3.2.5 ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEWÄLTIGUNG WESENTLICHER NEGATIVER AUSWIRKUNGEN, DER FÖRDERUNG POSITIVER AUSWIRKUNGEN UND DEM UMGANG MIT WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN [S4-5] ... 124

4. INFORMATIONEN ZUR GOVERNANCE [ESRS G1] ... 126

4.1 STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1] ... 126
4.1.1. OPERATIVE EXZELLENZ ... 126
4.1.2 UNTERNEHMENSPOLITIK: MASSNAHMEN IM BEREICH ETHIK ... 129
4.1.3 ETHIKKODEX DER SOCOTEC GROUP ... 129
4.1.4 ETHISCHE GOVERNANCE ... 130
4.1.5 HINWEISGEBERVERFAHREN ... 131
4.1.6 GESCHÄFTSPARTNER: STRATEGIEN, MASSNAHMEN ZUR SORGFALTSPFLICHT ... 132
4.1.7. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG ... 133
4.1.8 VERTRAULICHKEIT PERSONENBEZOGENER DATEN ... 134
4.1.9 CYBERSICHERHEIT ... 136

4.2 MANAGEMENT DER BEZIEHUNG ZU LIEFERANTEN [G1-2] ... 137
4.3 VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION [G1-3] ... 140
4.4 BESTÄTIGTE KORRUPTIONS- ODER BESTECHUNGSFÄLLE [G1-4] ... 140
4.5 POLITISCHE EINFLUSSNAHME UND LOBBYTÄTIGKEITEN [G1-5] ... 140
4.6 ZAHLUNGSPRAKTIKEN [G1-6] ... 140

5. NACHHALTIGKEITSPARAMETER ... 142

5.1. UMWELTPARAMETER ... 142
5.1.1. KLIMAWANDEL [ESRS E1] ... 142
5.1.2 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [ESRS E5] ... 152

5.2. SOZIALE PARAMETER ... 156
5.2.1 EIGENE BELEGSCHAFT [ESRS S1] ... 156
5.2.2 VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [ESRS S4] ... 168

5.3. GOVERNANCE-PARAMETER ... 170
5.3.1. ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [ESRS E2: GOV-1] GOV-1] ... 170
5.3.2 UNTERNEHMENSPOLITIK [ESRS G1-2] ... 170

5.4 METHODISCHER HINWEIS ZUR BERICHTERSTATTUNG ... 174

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6

1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2]

1.1. GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG [BP1–BP2]

ALLGEMEINE GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG [BP-1]

Die Nachhaltigkeitserklärung 2025 der SOCOTEC Group erfolgt auf freiwilliger Basis und berichtet über die Verpflichtungen der Gruppe im Bereich der nachhaltigen Entwicklung sowie über die erzielten Ergebnisse. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 basiert auf dem Finanzbericht der SOCOTEC Group. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde dem Verwaltungsrat, dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss vorgelegt. Der Finanzbericht des Unternehmens wurde durch Wirtschaftsprüfer geprüft. Der gesamte Bericht wird an die Banken und Finanzpartner der Gruppe weitergeleitet. Jeder Kunde, der dies wünscht, erhält ebenfalls eine Kopie. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich auf der Website von SOCOTEC veröffentlicht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 bietet einen umfassenden Überblick über die Leistungen der SOCOTEC Group im Bereich CSR und deckt erstmals alle Länder ab, in denen die Gruppe tätig ist, einschließlich akquirierter Unternehmen. Wenn für ein bestimmtes Land oder eine bestimmte Einheit keine Umweltdaten vorlagen, wurden diese im Rahmen des von der Gruppe angewandten und im April 2026 durch die SBTi validierten SBTi-Ansatzes hochgerechnet. Falls Informationen zu sozialen Daten fehlen, wird das betreffende Land oder die betreffende Einheit ausdrücklich angegeben.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde gemäß den universellen GRI-Standards 2021 (Global Reporting Initiative) erstellt und erfüllt die Anforderungen der „Core"-Option. Die Informationen wurden der GRI gemäß den Vorgaben des Compliance-Verfahrens übermittelt. Auch im Jahr 2025 erstellen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht auf freiwilliger Basis und orientieren uns dabei an den Anforderungen der CSRD der Europäischen Union, die im Dezember 2023 in französisches Recht umgesetzt wurde, sowie an den von der EFRAG entwickelten ESRS. SOCOTEC hat sich zum Ziel gesetzt, das Unternehmen auf die gesetzlichen Anforderungen vorzubereiten, die 2028 gemäß dem Omnibus-Vorschlag für Unternehmen der zweiten Welle hinsichtlich der Nachhaltigkeitsdaten von 2027 in Kraft treten werden. Der Ansatz wird durch eine externe Prüfung unterstützt. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 behandelt dementsprechend die wesentlichen Aktivitäten der Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales, Ethik und Unternehmensführung. Grundlage hierfür ist eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse, die im Dezember 2023 für die sieben wichtigsten Länderplattformen der Gruppe durchgeführt wurde, auf die 95 % des Umsatzes und der Belegschaft des Konzerns entfallen: Frankreich, Vereinigtes Königreich, USA, Deutschland, Italien, Niederlande und Spanien.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 gliedert sich in vier Abschnitte: Allgemeine Informationen (ESRS2), Umweltinformationen (E1, E2, E5), soziale Informationen (S1, S4) und Informationen zur Governance (G1). Die Gruppe, deren Tätigkeitsbereich in der Prüfung, Inspektion und Zertifizierung von Gebäuden und deren Anlagen liegt und die die Branchen Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur und Industrie bedient, erstellt diesen Nachhaltigkeitsbericht auf freiwilliger Basis, da sie keinen Verpflichtungen zur nicht-finanziellen Berichterstattung unterliegt. Die Gruppe bietet ihren Kunden Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Umwelt- und Energiewende im Bauwesen sowie der Nachhaltigkeit von Gebäuden an und hat diesen Nachhaltigkeitsbericht mit dem Ziel angestoßen, die besten Praktiken für nachhaltige Entwicklung in ihrer Branche zu erarbeiten.

Schließlich wurde der CO_2-Fußabdruck der Gruppe (Scope 1, 2 und 3) im Einklang mit dem GHG Protocol ermittelt. Scope 3 wurde 2025 erstmals umfassend berücksichtigt, nachdem der Konzern Ende 2025 einen SBTi-Ansatz in Angriff genommen hatte, der im April 2026 von der SBTi validiert wurde. Im Anhang findet sich ein Vermerk, in dem die „aktivitätsbasierte" und die „ausgabenbasierte" Methode sowie die wesentlichen Kategorien von Scope 3 näher erläutert werden. Unsicherheiten hinsichtlich der Treibhausgasemissionen können sich aus Daten ergeben, die aus der Wertschöpfungskette stammen (siehe methodischer Hinweis 5.4) oder aus geografischen Plattformen außerhalb Frankreichs, die bestimmte Daten der Scope-3-Kategorien nicht erfassen konnten; in diesen Fällen wurde eine konservative Hochrechnung vorgenommen, um sicherzustellen, dass Ergebnisse nicht unberücksichtigt bleiben.

Veröffentlichungsdatum des Berichts: April 2026
Berichtszeitraum: 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025

Ansprechpartner:
Gabrielle Mendes, Group Chief Sustainability Officer, gabrielle.mendes@socotec.com
Caroline Beauvalet, Group Sustainability Manager, caroline.beauvalet@socotec.com

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18

1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1]

1.2.1. ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [GOV-1]

ESRS 2.21.A -> 2.23.B.

VORSTELLUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER DER SOCOTEC GROUP

Der Vorstand der SOCOTEC Group setzt sich zusammen aus dem CEO der SOCOTEC Group, den Leitern der wichtigsten Tochtergesellschaften der Gruppe in Frankreich und auf internationaler Ebene sowie den Leitern der internen Abteilungen der Gruppe (HR, Finanzen, M&A, CSR, Marketing, IT und Generalsekretariat).

Der Vorstand der SOCOTEC Group ist für die Entwicklung und Umsetzung der Konzernstrategie im Interesse der Kunden, Gesellschafter, Partner und Mitarbeitenden verantwortlich. Hervé Montjotin sitzt dem Vorstand seit seinem Eintritt in die Gruppe im Jahr 2016 vor. Der Vorstand tritt einmal im Monat zusammen. Im Jahr 2025 besteht der Vorstand der SOCOTEC Group aus 16 Mitgliedern.



Hervé Montjotin
Seit 2016 CEO der SOCOTEC Group
- Zuvor CEO von Norbert Dentressangle
- Absolvent der École Normale Supérieure und der ESCP Europe



Jean-François Landry
Finanzvorstand
- Zuvor 9 Jahre CFO der CEP-Gruppe, 4 Jahre Vice President für Unternehmensfinananzen bei JCDecaux, Vice President für Fusionen und Übernahmen bei der Valéo Group sowie Partner bei BNP Paribas Private Equity
- Absolvent der ESCP Business School



Sébastien Botin
Leiter der Personalabteilung
- Mehrjährige Erfahrung im Personalwesen als Senior Executive Manager bei Michael Page und als Personalleiter bei SNC Lavalin
- Absolvent der AgroParisTech, Fachbereich Biotechnologie



Romain Dumas
Leiter IT
- Zuvor 8 Jahre CIO bei verschiedenen Unternehmen, darunter GEODIS, Louis Dreyfus Company und Schneider Electric
- Absolvent des Nationalen Polytechnischen Instituts von Grenoble



Cédrik Gallien
EVP für M&A und Strategie
- 20 Jahre Erfahrung im Bereich Fusionen und Übernahmen (M&A)
- Absolvent der ESC Rouen, Fachbereich Finanz- und Bankwesen



Jean-Marc Fort
EVP für Internationale Angelegenheiten und Infrastruktur
- Umfassende Erfahrung in der Unternehmensführung: 1 Jahr CEO von CIS, 7 Jahre stellvertretender CEO von Elis
- Absolvent der Universität Paris-Dauphine und der ESSEC



Gabrielle Mendes
Leiterin Kommunikation und Marketing, CSR-Direktorin
- Zuvor 4 Jahre Leiterin für Kommunikation und Marketing bei der PwC France Group sowie 7 Jahre Leiterin Marketing, Kommunikation und Digitales bei der Adecco Group
- Absolventin der HEC (Executive MBA)



Eleonore Larramendy
Leiterin der Rechtsabteilung
- 9 Jahre Erfahrung als Leiterin der Rechtsabteilung der Elis Group, 6 Jahre Leiterin der Rechtsabteilung bei France Boissons
- Absolventin der IAE Nantes, Fachbereich Rechtswissenschaften



Delphine Villard
EVP Ausrüstung und Industrie, Frankreich
- Ingenieurin und Absolventin der ESSEC (Master Wirtschaftsrecht)
- Zuvor CEO von IRH Environement und mehrjährige Tätigkeit in Führungspositionen bei Engie Cofely und Suez



Franck Pettex-Sorgue
EVP Bau & Real Estate, Frankreich
- Zuvor 2 Jahre Geschäftsbereichsleiter bei Qualiconsult, 18 Jahre Berufserfahrung bei Bureau Veritas
- Absolvent der INSA Lyon, Fachbereich Bauingenieurwesen, sowie des ICH, Fachbereich Immobilienrecht



Massimo De Iasi
CEO SOCOTEC Italien
- Umfassende Erfahrung in der Unternehmensführung: 23 Jahre CEO und technischer Leiter bei DIMMS control, Elletipi, Geomarine und Labo Consult
- Asolvent der Universität Neapel Federico II, Fachbereich Geotechnik



Nicolas Detchepare
CEO SOCOTEC USA
- CEO von SOCOTEC USA seit Mai 2024
- Zuvor CEO von SOCOTEC UK (2021 bis 2024), davor 4 Jahre CEO des Geschäftsbereichs Ausrüstung und Industrie in Frankreich; ehemals Führungspositionen bei Unternehmen und Beratungsfirmen wie Strategy& und Alix Partners
- Absolvent der École Centrale de Nantes, der HEC



Ludger Speier
CEO SOCOTEC Deutschland
- Umfassende Erfahrung in der Unternehmensführung: 17 Jahre CEO und geschäftsführender Gesellschafter bei ZPP INGENIEURE
- Absolvent der Ruhr-Universität Bochum, Fachbereich Bauingenieurwesen, Promotion im Bereich Tragwerksplanung an der Technischen Universität Dortmund



Matthew Marriott
CEO SOCOTEC UK
- Zuvor 2 Jahre Geschäftsbereichsleiter Brandschutzlösungen bei der Premier Technical Services Group Ltd, umfangreiche Erfahrung in Führungspositionen: Vizepräsident für Field Operations und Qualität bei Otis Elevator, Geschäftsführer für das Vereinigtes Königreich, Irland und Portugal bei Stanley Black & Decker, Führungsposition bei Honeywell, verantwortlich für die Gewinn- und



Guillem Baraut
CEO SOCOTEC Spanien
- Absolvent der Polytechnischen Universität Katalonien (UPC) (Master-Abschlusses Bauingenieurwesen), der Architectural Association (AA) in London (Master-Abschlusses Emerging Technologies and Design) sowie der IESE Business School (Global Executive MBA)
- Neben seiner Tätigkeit als CEO von SOCOTEC Spanien ist Guillem verantwortlich für das internationale Masterprogramm für zirkuläres und nachhaltiges Bauen am Zigurat Global Institute of Technology und ist Mitglied im Verwaltungsrat mehrerer Institutionen der Branche.



Arnaud de Pracomtal
CEO SOCOTEC Niederlande
- Zuvor 5 Jahre Berufserfahrung in Beratungsunternehmen für Fusionen und Übernahmen sowie Strategieberatung
- Absolvent der HEC Business School

GRI 2–12

DER VERWALTUNGSRAT

Die Verwaltungsräte der Gruppe verfügen über umfangreiche Berufserfahrung, sowohl als Geschäftsführer als auch als Spezialisten in ihrem jeweiligen Fachgebiet. Dadurch können sie an der Festlegung der Konzernstrategie mitwirken, deren Umsetzung sicherstellen, die Positionierung des Unternehmens auf den verschiedenen Märkten und im Vergleich zu Wettbewerbern analysieren und schließlich die strategische und operative Ausrichtung des Unternehmens bestätigen.
Die COBEPA ist seit Februar 2013 Mehrheitsaktionär der SOCOTEC Group, im Dezember 2019 trat Clayton Dubilier & Rice als Minderheitsaktionär hinzu. Seit April 2024 halten zudem Bpifrance und Mubadala Investment eine Minderheitsbeteiligung am Unternehmen.

Der Verwaltungsrat der Gruppe setzt sich wie folgt zusammen:

- Jean-Marie Laurent-Josi - CEO von COBEPA
- Aurélien Delavallée - Senior Director bei COBEPA
- Romain Boulanger - Senior Associate bei COBEPA
- Nicolas Darnaud – Managing Director bei COBEPA
- Gilles Schnepp - Direktor - Berater bei Clayton Dubilier & Rice
- Christian Rochat - Direktor - Partner bei Clayton Dubilier & Rice
- Frédéric Van Heems - Unabhängiger Direktor
- Hervé Montjotin - CEO der SOCOTEC Group

Darüber hinaus nehmen vier Personen als Beobachter an den Sitzungen des Verwaltungsrats teil:

- Romain Dutartre – Partner bei Clayton Dubilier & Rice
- Robin Rivaton – Tech-Gründer – Stonal
- Matthieu Heslouin – Bpifrance
- Antoine Bettant – Mubadala Investment

Zum 31. Dezember 2025 umfasste der Verwaltungsrat die folgenden Ausschüsse:

- Den Ernennungs- und Vergütungsausschuss unter dem Vorsitz von Jean-Marie Laurent Josi (Vorsitzender des Verwaltungsrates). Zu den Mitgliedern gehören außerdem Christian Rochat und Hervé Montjotin.
- Den Prüfungs- und Risikoausschuss unter dem Vorsitz von Aurélien Delavallée. Zu den Mitgliedern gehören außerdem Romain Boulanger und Romain Dutartre.

ZUSAMMENSETZUNG DES VERWALTUNGSRATS ZUM 31. DEZEMBER 2025

					Ablauf des Mandats	Ratsmitglied seit	Teilnahme an
MONTJOTIN Hervé	Über 50	M		ASSP 16.12.2019	Unbefristet	6 Jahre	ja
LAURENT JOSI Jean-Marie	Über 50	M	Belgisch	ASSP 10.06.2013	Unbefristet	12 Jahre	ja
BOULANGER Romain	30 bis 50	M	Belgisch	RS 07.09.2020 HV 17.06.2021	Unbefristet	5 Jahre	ja
DARNAUD Nicolas	30 bis 50	M	Belgisch	HV 16.12.2025	Unbefristet	1 Jahr	nein
DELAVALLEE Aurélien	30 bis 50	M	Belgisch	HV 07.02.2013	Unbefristet	12 Jahre	ja
ROCHAT Christian	Über 50	M		ASSP 16.12.2019	Unbefristet	6 Jahre	ja
SCHNEPP Gilles	Über 50	M		HV 29.06.2023	Unbefristet	3 Jahre	nein
VAN HEEMS Frédéric	Über 50	M		HV 17.12.2024	Unbefristet	2 Jahre	nein

HINWEIS AUF DIE WICHTIGSTEN REGELN ZUR ZUSAMMENSETZUNG DES VERWALTUNGSRATS

Gemäß der Satzung der Gesellschaft besteht der Verwaltungsrat aus mindestens 6 Mitgliedern, darunter der CEO der Gesellschaft. Die Gesellschafterversammlung kann zudem einen oder mehrere Beobachter ohne Stimmrecht für den Verwaltungsrat ernennen oder einem Gesellschafter gestatten, solche zu ernennen. Zum 31. Dezember 2025 besteht der Verwaltungsrat der Gruppe aus 8 Mitgliedern, darunter ein unabhängiges Mitglied und vier Beobachter.
Alle Verwaltungsratsmitglieder werden aus dem Kreis der natürlichen oder juristischen Personen – unabhängig davon, ob es sich um Gesellschafter handelt oder nicht – durch einen gemeinsamen Beschluss der Gesellschafter gemäß den Bestimmungen des Pakts ernannt, mit Ausnahme des CEO der Gesellschaft, der dem Verwaltungsrat automatisch angehört.
Im Falle einer Vakanz aufgrund von Tod oder Rücktritt eines oder mehrerer Mitglieder kann der Verwaltungsrat bis zum nächsten Beschluss der Gesellschafter vorläufige Ernennungen vornehmen.
Diese Ernennungen müssen auf der nächsten Generalversammlung ratifiziert werden.
Sollte keine Ratifizierung erfolgen, bleiben die zuvor erfolgten Beschlüsse und Handlungen des Verwaltungsrats dennoch gültig.

Die Amtszeit der Verwaltungsratsmitglieder und der Beobachter des Verwaltungsrats wird durch einen gemeinsamen Beschluss der Gesellschafter festgelegt.
Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind wiederwählbar und können jederzeit von der Generalversammlung abberufen werden.

AUFGABEN DES VERWALTUNGSRATS

Der Verwaltungsrat ist ein gemeinschaftliches Gremium, das von den Gesellschaftern ernannt wird. Seine Hauptaufgabe besteht darin, die strategische Ausrichtung des Unternehmens festzulegen und deren Umsetzung sicherzustellen. Vorbehaltlich der den Hauptversammlungen ausdrücklich übertragenen Befugnisse und im Rahmen des Unternehmenszwecks befasst er sich mit allen Fragen, die das reibungslose Funktionieren des Unternehmens betreffen, und entscheidet über die damit zusammenhängenden Angelegenheiten. Der Verwaltungsrat kann beratende Ausschüsse (Nominierungsausschuss, Vergütungsausschuss, Prüfungsausschuss usw.) einsetzen, deren Aufgabe es ist, bestimmte, vom Verwaltungsrat vorgelegte Themen zu erörtern und im Rahmen einer Verwaltungsratssitzung darüber Bericht zu erstatten.

VOM VERWALTUNGSRAT EINGESETZTE AUSSCHÜSSE

Der Verwaltungsrat hat Ausschüsse gebildet, die seine Arbeitsweise verbessern und durch die Abgabe von Empfehlungen oder Stellungnahmen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse beitragen sollen.

Zum 31. Dezember 2025 umfasste der Verwaltungsrat die folgenden Ausschüsse:

- Den Ernennungs- und Vergütungsausschuss unter dem Vorsitz von Jean-Marie Laurent Josi (Vorsitzender des Verwaltungsrates). Zu den Mitgliedern zählen außerdem Christian Rochat (Mitglied des Verwaltungsrats) und Hervé Montjotin (CEO der SOCOTEC Group). Er ist verantwortlich für die Überwachung der Besetzung des Vorstands, einschließlich etwaiger Neuernennungen, und tritt mindestens einmal jährlich zusammen, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie die allgemeine Vergütungspolitik der Gruppe (einschließlich Erfolgsbeteiligungsplänen) zu erörtern.
- Den Prüfungs- und Risikoausschuss unter dem Vorsitz von Aurélien Delavallée (Mitglied des Verwaltungsrats). Zu den Mitgliedern zählen außerdem Romain Boulanger (Mitglied des Verwaltungsrats) und Romain Dutartre (Mitglied des Verwaltungsrats). Er wird zu wichtigen Entscheidungen im Zusammenhang mit den internen Kontroll- und Finanzberichterstattungsverfahren der Gruppe konsultiert, einschließlich wesentlicher Änderungen der Rechnungslegungsgrundsätze der Gruppe. Seine Stellungnahme wird außerdem im Rahmen des Verfahrens zur Ernennung der Rechnungsprüfer der Gruppe eingeholt.

Die Geschäftsleitung ist für die Festlegung der übergeordneten Ziele der Organisation, ihrer Leitbilder, der Leistungskennzahlen und der strategischen Pläne verantwortlich. Sie spielt eine zentrale Rolle bei der praktischen Umsetzung von Governance, Kontrollmechanismen und Verfahren.
Die Verantwortung für diese verschiedenen Aufgaben liegt bei den operativen oder funktionalen Abteilungen (Rechtsabteilung, Abteilung für Prüfung und interne Kontrolle), die bei Bedarf durch spezielle Ausschüsse unterstützt werden können (siehe oben).
Ermittelte Risiken und Chancen werden in Maßnahmenplänen festgehalten und entsprechend überwacht.
Siehe 1.2.5. Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie 1.6. (SBM.3, IRO.1, IRO.2).

NACHHALTIGE INVESTITIONSSTRATEGIE VON SOCOTEC (wesentliches Anliegen)

Die Führungsgremien und Gesellschafter verfolgen eine nachhaltige Investitionsstrategie, deren Schwerpunkt auf dem Ausbau wachstums- und margenstarker Geschäftsbereiche in den Schlüsselmärkten der Gruppe liegt. Dabei wird der „Bolt-on"-Ansatz verfolgt, der darauf abzielt, die bereits vorhandenen soliden Grundlagen in einer der sieben geografischen Plattformen der Gruppe – Frankreich, USA, Vereinigtes Königreich, Deutschland, Italien, Niederlande und Spanien – weiter zu stärken. Akquirierte Unternehmen werden vorab einer Due-Diligence-Prüfung unterzogen, um Risiken und Chancen, Stärken und Schwächen, die Wertschöpfung in Bezug auf Marktchancen (regulatorische Rahmenbedingungen, Leistungsfähigkeit, staatliche Investitionspläne) sowie Möglichkeiten für Synergien, Fachkompetenzen, differenzierende Werkzeuge und Know-how zu bewerten. Die Gruppe investiert insbesondere in Unternehmen, die von der Weiterentwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer „Green Trust"-Angebote profitieren.

GRI 2-13, 2-14, 2-16

1.2.2. INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN [GOV-2]

ESRS 2.26.A -> 2.26.C, ESRS G1.5.A

Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane werden über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Umsetzung der Sorgfaltspflicht sowie die Ergebnisse und die Wirksamkeit der diesbezüglich beschlossenen Richtlinien, Maßnahmen, Parameter und Ziele durch die folgenden Ausschüsse unterrichtet.

1.2.2.1. OPERATIVE AUSSCHÜSSE

DIE ETHIKKOMMISSION

Diese setzt sich aus zusammen aus dem Personalleiter der Gruppe, dem Generalsekretär der Gruppe sowie dem Compliance-

Beauftragten der Gruppe. SOCOTEC hat ein Netzwerk lokaler Compliance-Beauftragter aufgebaut, um alle geografischen Gebiete abzudecken, in denen das Unternehmen vertreten ist. Die Ethikkommission ist für die Umsetzung des Ethikkodexes, die Entgegennahme von Hinweisen auf unethisches Verhalten und die Überwachung der Anwendung der Bestimmungen der Antikorruptionsgesetze zuständig. Sie kann von jeder Person (Mitarbeitenden oder Dritten) über die Website socotec.com oder per E-Mail an ethics.committee@socotec.com im Rahmen des allen Mitarbeitenden der Gruppe zur Kenntnis gebrachten Hinweisgeberverfahrens sowie über die jeweilige Website der Gruppe in der Landessprache kontaktiert werden. Die Überwachungsparameter sind im letzten Abschnitt dieses Berichts in der Übersichtstabelle zu den Governance-Parametern aufgeführt.

DER AUSSCHUSS FÜR ENGAGEMENT UND INVESTITIONEN
Den Vorsitz hat der CEO inne; weitere Mitglieder sind der Finanzdirektor der Gruppe und der Generalsekretär. Er tagt zweimal im Monat.

DER RISIKOAUSSCHUSS
Den Vorsitz hat der Generalsekretär inne; der Ausschuss setzt sich aus 3 Mitgliedern zusammen: dem Generalsekretär, dem Leiter für Qualität und Sicherheit sowie einer regional für Streitbeilegung zuständigen Führungskraft. Es tagt wöchentlich.

DER CSR-AUSSCHUSS DER GRUPPE
Dieser ist für die CSR-Strategie der SOCOTEC Group verantwortlich und tagt monatlich. Er wird geleitet vom Chief Sustainability Officer, einem Mitglied des Vorstands, das direkt an den CEO der SOCOTEC Group berichtet. Dem CSR-Ausschuss gehören der Leiter für Finanzplanung und -analyse der Gruppe sowie ein Team aus Direktoren der einzelnen strategischen Tätigkeitsfelder der Gruppe auf Konzernebene oder aus Frankreich an. Die Mitglieder befassen sich mit den ESG-Entwicklungsschwerpunkten, die als Säulen der CSR-Strategie von SOCOTEC festgelegt wurden. Die Direktoren, die dem CSR-Ausschuss angehören, leiten die Fortschrittspläne, indem sie Arbeitsgruppen zu den jeweiligen Themenbereichen bilden. Sie werten die Ergebnisse und Erfolge aus, die anschließend internen und externen Interessengruppen mitgeteilt werden, darunter Gesellschaftern, ESG-Ratingagenturen, Banken und Kreditgebern sowie interessierten Kunden. Der Vorstand der Gruppe bestätigt die vom CSR-Ausschuss vorgeschlagene ESG-Strategie und die entsprechenden Investitionen.

DER INTERNATIONALE CSR-AUSSCHUSS
Der CSR-Ansatz der Gruppe wird in jedem Land umgesetzt; es finden vierteljährliche Treffen statt. Der Ausschuss wird geleitet vom Chief Sustainability Officer, einem Mitglied des Vorstands, das direkt an den CEO der SOCOTEC Group berichtet. Er setzt sich zusammen aus dem Leiter für Finanzplanung und -analyse der Gruppe sowie einem Team aus CSR-Direktoren oder -Managern der einzelnen regionalen Niederlassungen. Diese sind an der Festlegung der CSR-Strategie und der Entwicklungsschwerpunkte für ihr Land beteiligt und lassen diese vom CEO und den Abteilungsleitern des Landes genehmigen.

GRI 2.12, 2-13, 2-14, 2-22, 2-23, 2-24

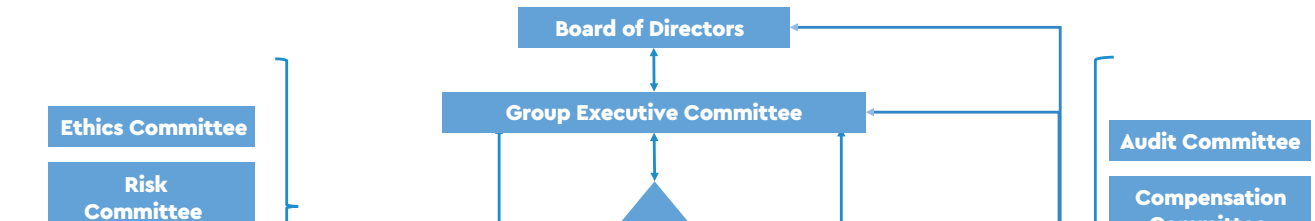
1.2.2.2. GOVERNANCE DER CSR-HERAUSFORDERUNGEN

Die CSR-Strategie wird auf höchster Führungsebene von SOCOTEC von der CSR-Direktorin (Chief Sustainability Officer) der Gruppe, die dem Vorstand angehört, verantwortet. Darüber hinaus widmet sich die CSR-Managerin auf Gruppenebene voll und ganz der Überwachung der Fortschritte der Gruppe im Zusammenhang mit den geografischen Plattformen. Die geografischen Plattformen (Frankreich, USA, UK, Deutschland, Italien, Spanien, Niederlande) verfügen jeweils über einen CSR-Manager oder -Direktor, der Mitglied des internationalen CSR-Ausschusses ist, welcher vierteljährlich unter der Leitung der CSR-Direktorin der Gruppe zusammentritt. Auf der Ebene Frankreichs sowie der Gruppenspitze tagt monatlich ein CSR-Ausschuss mit den CSR-Beauftragten der Gruppe und Frankreichs, bei denen es sich entweder um Abteilungsleiter auf Gruppenebene oder um Leiter von Geschäftsbereichen/Sparten handelt. Der Finanzvorstand der Gruppe ist in beiden CSR-Ausschüssen (international und Frankreich) vertreten. Er übernimmt eine wesentliche Rolle bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung, insbesondere bei der quantitativen Berichterstattung über taxonomiefähige Aktivitäten, CapEx und OpEx sowie bei der Verbesserung der Leistung im Bereich nachhaltige Beschaffung. Der Leiter der Innenrevision der Gruppe ist als Mitglied im CSR-Ausschuss vertreten und nimmt dreimal jährlich an Sitzungen teil, um die Leistung im Bereich CSR zu überwachen, insbesondere im Hinblick auf die umgesetzten Prozesse und Governance-Elemente.

Der Vorstand der Gruppe überwacht und genehmigt zweimal jährlich den Fortschritt der CSR-Roadmap, sowohl für Frankreich als auch für die internationalen Plattformen. Die CSR-Leistung wird den Gesellschaftern einmal jährlich vorgestellt; zudem wird den Gesellschaftern, COBEPA sowie Clayton Dubilier & Rice auf deren Wunsch hin über deren jeweilige Plattformen zur Erfassung von Nachhaltigkeitsdaten jährlich ein spezifischer Bericht übermittelt. Der Dialog zwischen dem Prüfungs- und dem Risikoausschuss, die jährlich die wesentlichen Risiken der Gruppe sowie die Wirksamkeit der internen Kontrollprozesse bewerten und steuern, und dem Vorstand, der diese Ausschüsse überwacht, ermöglicht dem Verwaltungsrat eine strenge Aufsicht über das Risikomanagement. Durch die Einführung halbjährlicher Treffen mit den CSR-Verantwortlichen der Gruppe konnte die Definition der IROs (Auswirkungen, Risiken, Chancen) von SOCOTEC mit der allgemeinen Risikomatrix der Gruppe in Einklang gebracht werden (siehe 1.2.5. Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung). Dies sorgt für Kohärenz im Risikomanagement und bei der Steuerung der wesentlichen Herausforderungen der Gruppe.

Die CSR-Strategie wird intern und extern von jedem Mitglied des CSR-Ausschusses in seinem jeweiligen Zuständigkeitsbereich (Finanzen, HR, Gesundheit und Sicherheit, Beschaffung, IT, Compliance und Ethik, Geschäftstätigkeiten, Gleichstellung und Inklusion, Abfallwirtschaft, Länderspezifische Belange) umgesetzt. Jedes Mitglied ist bestrebt, seine Ziele, die im Rahmen der Verpflichtungen der CSR-Strategie für Frankreich sowie auf internationaler Ebene festgelegt wurden, voranzutreiben.

AUFBAU DER GOVERNANCE-STRUKTUR FÜR CSR-THEMEN



DER CSR-AUSSCHUSS DER GRUPPE SOWIE FÜR FRANKREICH UMFASST FOLGENDE GRUPPENFUNKTIONEN:

(Ausschuss eingerichtet im Dezember 2019)

- CSR-Direktorin auf Gruppenebene
- CSR-Managerin der Gruppe
- Leiter Finanzplanung und -analyse der Gruppe
- Leiter für Qualität und Sicherheit der Gruppe
- Leiter Personalentwicklung (einschließlich Great Place to Work)
- Leiter der Abteilung für Nachhaltigkeitsberatung im Bereich Real Estate, Geschäftsbereich Bau und Real Estate
- Leiter der Entwicklungsabteilung, Geschäftsbereich Ausrüstung und Industrie
- Technische Leiterin, Geschäftsbereich Umwelt
- Leitender Compliance-Beauftragter der Gruppe
- Leiter IT, Endnutzerdienste
- Leiter Einkauf und Real Estate
- Zweimal jährlich eingeladenes Gastmitglied: Leiter Innenrevision der Gruppe

1

ERSTE PHASE
ENDE 2019–ENDE 2021
GRUNDLAGEN

2

ZWEITE PHASE
2022–2024
EINBINDUNG DER
7 INTERNATIONALEN PLATTFORMEN IN
DIE CSR-STRATEGIE – GRI-COMPLIANCE

3

DRITTE PHASE
2024–2028
LEISTUNGSOPTIMIERUNG, VALIDIERUNG
DURCH EINE UNABHÄNGIGE DRITTINSTANZ
CSRD-BERICHT – SBTI-VALIDIERUNG

4

VIERTE PHASE
2028–2050
VERPFLICHTUNG DER GRUPPE ZU
EINEM PLAN ZUR KLIMANEUTRALITÄT

INTERNATIONALER CSR-AUSSCHUSS:

(Ausschuss eingerichtet im Dezember 2023)

- CSR-Direktorin auf Gruppenebene
- CSR-Managerin der Gruppe
- Die folgenden Länder werden durch ein aktives Mitglied vertreten, das in seinem Land für CSR zuständig ist: Frankreich, Vereinigtes Königreich, USA, Deutschland, Italien, Spanien, Niederlande.

AUFGABEN DER CSR-AUSSCHÜSSE:

Strategie und Ziele

- Erstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, Einbindung von Interessengruppen und Überwachung wesentlicher Herausforderungen der Gruppe.
- Definition von Risiken und Chancen (IRO) sowie deren Wesentlichkeit im Zusammenhang mit der Innenrevision, um diese mit der Risikomatrix des Unternehmens sowie dem CSR-Ausschuss und dem CSR-Manager des jeweiligen Landes abzustimmen.
- Überprüfung der CSR-Strategie in Zusammenarbeit mit den Leitern der jeweiligen Bereiche und dem Vorstand der Gruppe.
- Zusammenarbeit mit CSR-Leitern, Abteilungsleitern und Leitern der jeweiligen Länderbereiche bei der Festlegung von CSR-Zielen.

Strategien und Maßnahmenpläne:

- Überwachung der Umsetzung der Strategien und Maßnahmenpläne, die zur Erreichung der festgelegten Ziele erforderlich sind.
- Vorbereitung und Steuerung der Kommunikation im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsinformationen.

Klimawende und gesellschaftliches Engagement:

- Aushandlung der für den klimabezogenen Transformationsplan bereitgestellten Mittel mit den betroffenen Ländern und Führungskräften.
- Überwachung von Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen sowie der Einhaltung ökologischer, sozialer und gesellschaftlicher Verpflichtungen innerhalb der Wertschöpfungskette.

Bewertungen und Berichterstattung:

- Vorbereitung der jährlichen Datenerhebung sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gruppe.
- Vergleich der definierten CSR-Kennzahlen mit den festgelegten Zielen, Identifizierung von Abweichungen sowie Sicherstellung erforderlicher Anpassungsmaßnahmen.
- Anforderung sowie Vorbereitung von Bewertungen durch externe Nachhaltigkeitsratingagenturen.
- Beantwortung von Anfragen von Banken, Kreditgebern, Gesellschaftern und Geschäftspartnern zu CSR-Themen.
- Analyse bewährter Verfahren leistungsstarker Unternehmen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung.

GRI 2-23, 2-24

1.2.2.3. DIE CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC GROUP

ESRS 2.9.

SOCOTEC hat Ende 2019 seinen Unternehmenszweck definiert und im Jahr 2020 seine Stakeholder dazu befragt, was Ende 2020

die Erstellung einer einfachen Wesentlichkeitsanalyse auf der Grundlage der Fragebögen der GRI (Global Reporting Initiative) ermöglichte. Das Unternehmen legte daraufhin seine CSR-Strategie auf der Grundlage der wesentlichen Herausforderungen fest, die von seinen internen und externen Stakeholdern identifiziert worden waren (1.400 Stakeholder in Frankreich und 1.300 weltweit hatten an der Befragung teilgenommen).

In ihrem anhaltenden Bestreben um Transparenz und Leistungsfähigkeit im Bereich der nachhaltigen Entwicklung führte die SOCOTEC Group zum Zwecke einer freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung in Übereinstimmung mit den Anforderungen der europäischen CSRD im letzten Quartal 2023 mit Unterstützung von EY eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Die CSR-Strategie der Gruppe wurde Ende 2023 vom Vorstand der Gruppe bestätigt und stützt sich auf:

- Den CSR-Ausschuss mit einem Vertreter aus jedem Geschäftsbereich und jeder Abteilung, geleitet von der CSR-Direktorin der Gruppe, die dem Vorstand der Gruppe angehört.
- Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, für die zusätzliches Feedback von 152 Stakeholdern in Frankreich und auf internationaler Ebene (Frankreich, Vereinigtes Königreich, USA, Deutschland, Italien, Spanien und den Niederlanden) eingeholt wurde.
- Die Einbindung interner „Green Trust"-Botschafter, die auf freiwilliger Basis großes Interesse an Nachhaltigkeitsthemen bekundet haben.
- Den Vorstand der Gruppe und deren Gesellschafter.

1.2.3. EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME [GOV-3]

ESRS 2.29.

Es gibt Anreizsysteme sowohl für Führungskräfte als auch für Mitglieder des Vorstands sowie für die Führungskräfte der einzelnen Tätigkeitsbereiche und Einheiten der Gruppe. Diese sind in den variablen Vergütungen, auch bekannt als Boni, enthalten. Jährliche Boni sind für alle Manager und Vertriebsmitarbeiter vorgesehen. Sie setzen sich aus Leistungsindikatoren zusammen, die sowohl die wirtschaftlichen Herausforderungen des Unternehmens als auch gesellschaftliche Aspekte berücksichtigen. Dazu gehören auch nicht-finanzielle Kriterien: die Arbeitssicherheit (das Kriterium der Unfallhäufigkeit geht mit 10 % in die Bonuszahlung ein) sowie die Qualität der Dienstleistungen für die Kunden (NPS). Darüber hinaus können umweltbezogene Leistungskriterien berücksichtigt werden, sofern die betreffende Person Einfluss auf diese nehmen kann (beispielsweise die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte bei den für deren Management verantwortlichen Teams).

1.2.4. ERKLÄRUNG ZUR SORGFALTSPFLICHT [GOV-4]

ESRS 2.30.

Übersichtstabelle über die wesentlichen Elementen der Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie die entsprechenden Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der SOCOTEC Group.

Wesentliche Elemente der Sorgfaltspflicht	Abschnitte mit Angaben zur Nachhaltigkeit	
A. Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	GOV-1 und GOV-2	1.2.1. Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane 1.2.2. Informationen, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane befassen
	SBM-1	1.3. Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
B. Einbeziehung der Interessengruppen in allen Phasen des Due-Diligence-Prozesses	SBM-2	1.5. Interessen und Standpunkte der Interessenträger
C. Identifizierung und Analyse negativer Auswirkungen	SBM-3	1.6. Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
D. Ergreifen von Maßnahmen, die diesen negativen Auswirkungen entgegenwirken	SBM-3	1.6. Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell (Spalten „Strategie" und „Maßnahmen")

GRI 2-13, 2-15, 2-25, 2-26

1.2.5. RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITS-BERICHTERSTATTUNG [GOV-5]

ESRS 2.36

GOVERNANCE DER WIRTSCHAFTLICHEN, ÖKOLOGISCHEN UND SOZIALEN RISIKEN:

RISIKOMANAGEMENTANSATZ

Die internationale Ausrichtung und Diversifizierung der Aktivitäten der SOCOTEC Group bringt Wachstumsfaktoren und Chancen mit sich, setzt die Gruppe aber gleichzeitig internen und externen Risiken aus.
Die SOCOTEC Group analysiert regelmäßig Risiken im Zusammenhang mit ihren Aktivitäten und ihrem Umfeld, die sich auf ihre Geschäftstätigkeit, ihre Vermögenswerte, ihren Ruf oder ihre Entscheidungsfindung in allen geografischen Regionen auswirken könnten.
Die Risikokartierung wird jährlich von der Abteilung Innenrevision und Risikomanagement unter der Aufsicht des Prüfungsausschusses mit Unterstützung der Fachabteilungen und Tochtergesellschaften aktualisiert.
Die von den geografischen Plattformen durchgeführte Kartierung verfolgt vor allem folgende Ziele:

1. Ermittlung der wesentlichen Risiken, die sich auf die Geschäftstätigkeit der Geschäftsbereiche, Einheiten und Tochtergesellschaften auswirken könnten: Jährlich wird von den geografischen Plattformen eine Risikomatrix erstellt.
2. Einführung und Verbesserung von Prozessen zur Verringerung und/oder Beseitigung der Auswirkungen dieser Risiken.
3. Prüfung der Angemessenheit der Versicherungsstrategie der Gruppe sowie Erwerb von Versicherungskapazitäten und Garantien.
4. Stärkung der Prozesse des Krisenmanagements und der Kommunikation.

METHODE ZUR RISIKOBEWERTUNG

Die Risikoidentifizierung basiert auf einem funktionsübergreifenden Ansatz, der sich aus Befragungen der operativen Führungskräfte in den einzelnen Ländern, Gesprächen mit Mitgliedern des Managements der jeweiligen Länder sowie einem Überwachungs- und Risikoidentifizierungsprozess ergibt.

Anschließend erfolgt eine Kartierung pro geografischer Plattform. Risiken werden nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie ihren finanziellen und betrieblichen Auswirkungen sowie ihren Auswirkungen auf den Ruf des Unternehmens kartiert. Zusammen bestimmen diese beiden Kriterien die Kritikalität des inhärenten Risikos.
Die festgelegten Maßnahmen zur Risikokontrolle ermöglichen es, die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Risikos und/oder dessen Auswirkungen zu gewichten.

ESRS 2 GOV-2.
RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Die Gruppe gewährleistet die Umsetzung und Überwachung von Maßnahmenplänen auf allen geografischen Plattformen. Für die ermittelten Risiken wird eine Reihe von Maßnahmen festgelegt. Diese sind in den Maßnahmenplänen aufgeführt, die von den verschiedenen, innerhalb der einzelnen Tätigkeitsbereiche benannten „Risikoeigentümern" ausgearbeitet wurden. Ziel ist es, die Risikoexposition zu kontrollieren und so die Auswirkungen dieser Risiken zu verringern.
Die Gruppe hat beschlossen, bestimmte Risiken durch den Abschluss von Versicherungen auszulagern.
Die Leiter der Tochtergesellschaften sowie die Leitungsorgane sind in die Überwachung und Kontrolle eingebunden und dafür verantwortlich. Dabei werden sie von der Gruppe und deren Vorstand unterstützt, der sich seinerseits dafür einsetzt, die Auswirkungen in allen Bereichen zu begrenzen: operativ, strategisch, rechtlich, ethisch und regulatorisch, wirtschaftlich und finanziell usw.
Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane, einschließlich ihrer jeweiligen Ausschüsse, werden von den Mitgliedern der Geschäftsleitung im Rahmen der Sitzungen des Verwaltungsrats über wesentliche Auswirkungen, Folgen, erhebliche Risiken und Chancen, die Durchführung der Sorgfaltspflicht sowie über die Ergebnisse und die Wirksamkeit der Strategien, Maßnahmen und Ziele informiert, die zu deren Bewältigung beschlossen wurden.
Diese Bestimmungen sind im Aktionärspakt geregelt. Der Verwaltungsrat tagt vierteljährlich. Bei Bedarf kann zwischen den Sitzungen ein Austausch zwischen der Unternehmensleitung und den Mitgliedern des Verwaltungsrats stattfinden.

Gemäß den Bestimmungen des Pakts und den geltenden Rechtsvorschriften bedürfen bestimmte wichtige Beschlüsse vor ihrer Umsetzung der Zustimmung des Verwaltungsrats und/oder der Gesellschafter.

WESENTLICHE IDENTIFIZIERTE RISIKEN UND ANGEWANDTE STRATEGIEN ZUR MINDERUNG DIESER RISIKEN IM NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNGSPROZESS

Cybersicherheit und Datenschutz:

Informationssysteme spielen eine entscheidende Rolle im täglichen Betrieb (Planung, Produktion oder Rechnungsstellung), bei der Verwaltung der fast 15.000 Mitarbeitenden der Gruppe (Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie HR) sowie für die finanziellen Abläufe. Die Geschäftstätigkeit und die Ergebnisse der Gruppe könnten durch schwerwiegende interne Störungen (böswillige Handlungen, unzureichene Governance oder unzureichend gesicherte IT-Ressourcen und -Netzwerke) oder externe Faktoren (Cyberangriffe, Datenbeschädigung) beeinträchtigt werden. Angesichts zunehmender Herausforderungen durch internationale Spannungen und der steigenden Zahl von Cyberangriffen hat die Gruppe

beschlossen, der Stärkung der Sicherheit ihrer Systeme im Rahmen ihrer IT-Strategie Priorität einzuräumen.
Der vom Verantwortlichen für Informationssystemsicherheit der Gruppe eingeführte konzernweite Referenzrahmen für Cybersicherheit ermöglicht die Koordination der Netzwerke der IT-Abteilungen über die verschiedenen Plattformen hinweg. Ziel ist ein zufriedenstellendes Sicherheitsniveau für die gesamte Gruppe. Jede Plattform wird einem Audit durch die IT-Abteilung der Gruppe unterzogen, sodass Maßnahmenpläne zur Stärkung der Sicherheit der Informationssysteme festgelegt und überwacht werden können.
Intern führt die Gruppe Sensibilisierungsmaßnahmen für ihre Mitarbeitenden durch, darunter Anti-Phishing-Kampagnen. SOCOTEC beauftragt spezialisierte Dienstleister mit der Durchführung von Sicherheitsprüfungen und Penetrationstests, um Schwachstellen im System aufzudecken. Zur Behebung festgestellter Schwachstellen werden Maßnahmenpläne umgesetzt.

Die Gruppe erhebt im Rahmen ihrer Tätigkeiten personenbezogene Daten und hält sich an die Vorschriften zur Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere an die seit dem 25. Mai 2018 geltende Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).
Um die Geschäftskontinuität zu gewährleisten und das Risiko von Störungen zu minimieren, verlässt sich die Gruppe auf die Abteilungen für Informationssysteme der jeweiligen Länder,
deren Aufgabe es ist, Informationssysteme zu sichern und Risiken zu managen.
Schließlich sind derzeit Geschäftskontinuitätspläne auf Ebene der einzelnen Einheiten in der Umsetzung, welche die Organisation in die Lage versetzen, im Falle eines Systemausfalls betriebsfähig zu bleiben. Jeder Geschäftsbereich und jede Region verfügt über einen eigenen Datenschutzbeauftragten (Data Protection Officer). Die Arbeit wird von einem Datenschutzbeauftragten auf Gruppenebene (Data Protection Delegate, DPD) koordiniert. In Frankreich werden gemäß den Empfehlungen der Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) alle Datenverarbeitungen in einem Register erfasst und einer vorläufigen Risikoanalyse und/oder einer Folgenabschätzung unterzogen, wenn die Verarbeitung ein hohes Risiko für die Rechte der betroffenen Personen darstellt. Darüber hinaus werden Präventions- und Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden durchgeführt, um sie für die Vorschriften zum Datenschutz zu sensibilisieren.

Technisches Risiko:
Das technische Risiko ist für SOCOTEC eine strategische Herausforderung, da es in direktem Zusammenhang mit dem Kerngeschäft des Unternehmens im Sektor Prüfung, Inspektion und Zertifizierung (Testing, Inspection, Certification, TIC) steht. Dieses Risiko ist untrennbar mit der Wertschöpfung und Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit der Gruppe verbunden.
Als weltweit tätiges Unternehmen, das sich auf Risikomanagement und Anlagensicherheit spezialisiert hat, muss SOCOTEC
über einwandfreies technisches Fachwissen verfügen. Jeder technische Fehler bei Analysen, Inspektionen oder Zertifizierungen könnte:
- Das Vertrauen der 250.000 Kunden in das Unternehmen beschädigen
- Schwerwiegende Folgen für Zulassungen und Akkreditierungen nach sich ziehen
- Den Ruf der Gruppe in den 26 Ländern, in denen sie tätig ist, schädigen.

Zu den Aufgaben von SOCOTEC gehören:
- Die Bewertung der Sicherheit von Infrastruktur und Bauwerken
- Die Bescheinigung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
- Die Vermeidung kritischer Risiken.

Ein technischer Fehler kann erhebliche rechtliche und finanzielle Haftungsrisiken nach sich ziehen, wenn sich ein Vorfall an einem geprüften, auditierten oder zertifizierten Bauwerk oder einer solchen Anlage ereignet.

SOCOTEC wendet eine strenge Methodik für das technische Risikomanagement an, die in vier Hauptphasen gegliedert ist:
- Ermittlung und Bewertung von Risiken, einschließlich der Entwicklung von Szenarien und der Festlegung von Prioritäten;
- Maßnahmenergreifung im Rahmen von Maßnahmenplänen zur Beseitigung oder Verringerung von Risiken;
- Management und technische Unterstützung, einschließlich Unterstützung bei Abläufen, der Durchführung von Aufgaben oder deren Überwachung. Die Gruppe wendet in allen ihren Geschäftsbereichen standardisierte und formalisierte technische Verfahren an, um die Einheitlichkeit und Qualität ihrer Maßnahmen zu gewährleisten. Durch kontinuierliche technische und betriebliche Fortbildungsprogramme wird das Fachwissen der Teams entsprechend den Anforderungen der Branche stets auf dem neuesten Stand gehalten. Die Gruppe klärt organisatorische Rollen und Zuständigkeiten. Zudem werden Kontrollen der zweiten Ebene eingeführt, sodass vor der endgültigen Genehmigung von Analysen und Zertifizierungen eine doppelte Überprüfung gewährleistet ist.
- Eine kontinuierliche Überwachung durch ein Kontroll- und Verbesserungssystem mit den folgenden zwei Hauptschwerpunkten:
    - o Regelmäßige Innenrevision zur Überprüfung der Einhaltung der Verfahren;
    - o Strenge Überwachung möglicher Verstöße sowie Umsetzung von Maßnahmenplänen im Rahmen einer Strategie zur kontinuierlichen Verbesserung, um Fehler rasch zu beheben und deren Wiederholung zu verhindern.

Dieser Ansatz basiert auf den Grundprinzipien der Unabhängigkeit und der Ethik und gewährleistet präzise und transparente Bewertungen. So gelingt es der Gruppe, das Vertrauen ihrer 250.000 Kunden zu wahren und ihren guten Ruf in den 26 Ländern, in denen sie tätig ist, zu sichern.

Talent-Risikomanagement:

SOCOTEC erbringt technische Dienstleistungen, die Kenntnisse und Fachkompetenzen in verschiedenen Fachgebieten erfordern, die zum Teil kurzfristig nur schwer zu ersetzen sind. Das Ausscheiden oder die längere Abwesenheit wichtiger Mitarbeitender kann unter Umständen zu einem erheblichen Verlust an Know-how führen. In der TIC-Branche, in der die Erfahrung der Mitarbeitenden und die Kundenbeziehungen strategische Vermögenswerte darstellen, könnte sich dies unmittelbar auf die Qualität der erbrachten Dienstleistungen auswirken.

In diesem Zusammenhang stellt das Talentmanagement eine große Herausforderung für die Gruppe dar. Es gliedert sich in drei Schwerpunkte:

- Gewinnung qualifizierter Fachkräfte, insbesondere in auf dem Markt besonders gefragten Fachbereichen
- Bindung hochqualifizierter Mitarbeitender
- Weitergabe von Wissen und Berufserfahrung.

Diese drei Kernbereiche bilden die Grundlage der gruppenweiten Talentmanagementstrategie und fördern sowohl den Erhalt wertvollen Fachwissens als auch die kontinuierlich hohe Qualität der Dienstleistungen.

Um dieses Risiko zu mindern, setzt SOCOTEC eine umfassende Strategie für Talentmanagement und Geschäftskontinuität um. Der Ansatz stützt sich auf mehrere sich ergänzende Säulen, die darauf abzielen, kritisches Fachwissen zu sichern und Schlüsselkompetenzen zu erhalten.

Im Vordergrund steht zunächst die Entwicklung strukturierter Mentoring-Programme, die es erfahrenen Mitarbeitenden ermöglichen, ihr technisches und betriebliches Fachwissen nach und nach an Nachwuchskräfte weiterzugeben. Parallel dazu analysiert der Konzern sein Humankapital mittels eines strukturierten Talent-Review-Prozesses (Identifizierung von Talenten), entwickelt formalisierte Nachfolgepläne und wendet ein solides und systematisches Verfahren zur jährlichen Evaluation an. Diese Methoden unterstützen den Aufbau eines Pools an qualifizierten Fachkräften und die gezielte Entwicklung von Kompetenzen, die Mitarbeitende auf künftige Experten- und Führungsrollen vorbereiten. Die Nachfolgeplanung erfolgt vorausschauend, wobei sich die Zuständigkeiten der scheidenden und der neuen Mitarbeitenden zeitlich überschneiden. Das gewährleistet eine sukzessive Übergabe von Dateien, Kundenbeziehungen und betrieblichem Wissen und damit die Geschäftskontinuität.

Die Gründung der Blue Academy Ende 2025 zielte insbesondere darauf ab, die Methoden des Wissensmanagements zu verbessern und eine optimale Weitergabe von technischem Fachwissen in der gesamten Organisation in allen Ländern der Gruppe sicherzustellen.

Unterstützt werden diese Bemühungen durch eine Strategie zur Mitarbeiterbindung, die auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Employee Value Proposition (EVP) basiert. Auf der Grundlage einer jährlichen Mitarbeiterbefragung (Great Place To Work) können wichtige Verbesserungsmaßnahmen festgelegt und ergriffen werden.

Schließlich ist es bei kürzlich übernommenen Unternehmen notwendig, die Teams durch einen Integrationsprozess schrittweise in die Prozesse und Unternehmenskultur der Gruppe einzugliedern. Dadurch wird ihre Abhängigkeit vom ursprünglichen Managementteam nach und nach reduziert, während wir gleichzeitig ihre spezifische lokale Expertise bewahren und wertschätzen. Dieser umfassende und abgestimmte Ansatz macht die Organisation gegenüber dem Risiko des Ausscheidens oder der Abwesenheit von Schlüsselpersonal resilient.

INTERNE KONTROLLE

Im Jahr 2024 hat SOCOTEC auf der Grundlage einer Selbstbewertungskampagne ein internes Kontroll- und Risikomanagementsystem festgelegt.

Die Kampagne wurde 2025 neu aufgesetzt.

Dieses System trägt ergänzend zur Verwaltung und Kontrolle der Aktivitäten der Gruppe bei und besteht aus einer Matrix, welche die wichtigsten Kontrollmechanismen zur Identifizierung und Analyse von Hauptrisiken zusammenführt. Anschließend werden Maßnahmenpläne definiert und umgesetzt, um diese Risiken zu bewältigen.

Der interne Kontrollrahmen ist für alle wichtigen Plattformen der Gruppe einheitlich. Die gesammelten Antworten helfen dabei, die Angemessenheit und Effektivität der internen Kontrollen innerhalb jeder Plattform zu bewerten und gegebenenfalls durchzuführende Maßnahmenpläne zu erstellen. Das Rahmenwerk umfasst 92 wesentliche Kontrollmechanismen über 7 Prozesse hinweg. Die Matrix wird regelmäßig aktualisiert.

Das interne Kontrollsystem ist so konzipiert, dass es hinsichtlich der Erreichung der Ziele eine angemessene Sicherheit bietet. Zu den Hauptzielen gehören:

- Sicherstellen der Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften sowie der Werte der Gruppe
- Sicherstellen zuverlässiger und wahrheitsgetreuer Buchhaltungs-, Finanz- und Managementinformationen
- Gewährleistung der ordnungsgemäßen Sicherung der Vermögenswerte
- Sicherstellen der Aufgabentrennung zwischen den Ausführungs- und Kontrollfunktionen
- Überwachung der Erreichung festgelegter Ziele
- Vorbeugen und Aufdecken von Betrug und Unregelmäßigkeiten.

UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

Um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden, wird folgendes Verfahren angewendet:

- 100 % der jährlichen Mitarbeitergespräche in Frankreich beinhalten eine verpflichtende Frage zu Interessenkonflikten, wobei alle von ihrer Führungskraft befragten Mitarbeitenden zu einer Antwort verpflichtet sind. Jeder Interessenkonflikt muss während dieses Gesprächs angesprochen und hinreichend präzisiert werden, damit er vom Personalwesen und dem Compliance-Beauftragten des Unternehmens analysiert werden kann.
- Ein Interessenkonflikt kann auch der Ethikkomission der Gruppe zur Kenntnis gebracht werden.
- Der Ethikkodex der Gruppe enthält Bestimmungen, die darauf abzielen, das Risiko von Interessenkonflikten zu vermeiden. Der Kodex wird allen Mitarbeitenden weltweit in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung gestellt und von allen Mitarbeitenden unterzeichnet.
- Zudem erinnert der Autorisierungsleitfaden für Führungskräfte (frz. GAM oder engl. MAG: Manager Authorization Guide) an die Grundsätze



UNSERE AKTIVITÄTEN

- BAUTECHNISCHE PRÜFUNG
- KONFORMITÄT UND ENERGIEEFFIZIENZ VON GEBÄUDEN
- NACHHALTIGE IMMOBILIEN
- RISIKEN UND SICHERHEIT AUF BAUSTELLEN
- INFRASTRUKTUR
- INDUSTRIEANLAGEN
- ÜBERPRÜFUNG VON AUSRÜSTUNG
- ERNEUERBARE ENERGIEN
- KERNENERGIE
- UMWELTDIENSTLEISTUNGEN
- MASSNAHMEN BEI KONTAMINATION: WASSER, BODEN, LUFT
- BIM UND DATEN
- ZERTIFIZIERUNG
- TECHNISCHE AUSBILDUNG
- STREITBEILEGUNG IM BAURECHT
- PROJEKTBERATUNG

UNSERE GESCHICHTE

1953
Establishment of SOCOTEC in France and creation of Construction technical control to assess buildings after the two world wars.

2008
Expansion into Germany with a first acquisition (Canzler).

2016
Hervé Montjotin is appointed Executive Chairman (CEO) of the SOCOTEC Group.

2017
Establishment in the United Kingdom with a first acquisition (ESG).

2018
Establishment in Italy with a first acquisition (DIMMS control).

2018
Subsidiarization of activities in France to accelerate the company's development across its various markets (subsidiaries created: Construction, Equipment, Environment, Training, Management).

2019
IEstablishment in the United States with a first acquisition (Vidaris).

2020
In December, the group conducted a first simple materiality analysis (France, United States, United Kingdom, Germany, Italy).

2021
First comprehensive voluntary CSR report on France, which then accounted for more than 53% of the group's revenue. Complete ECOVADIS declaration in France and "Silver" ranking.

2021
Definition of a CSR Strategy for the group and the 5 existing platforms (France, United States, United Kingdom, Germany, Italy) with ambitions set for the end of 2024. At the heart of this strategy are the following 5 priority United Nations SDGs: 8, 9, 10, 11, and 13.

2021
Establishment in the Netherlands with two initial acquisitions (Hanselman Groep and Inpijn Blokpoel).

2021
Identification of our offers and revenues derived from sustainability issues linked to the European Taxonomy stemming from the Green Deal. Assessment of their environmental eligibility in connection with our interprofessional body (TIC Council). Definition of a green offer positioning for our clients under the "Green Trust" label to make them identifiable. First evaluation of our group Green Trust revenue (France, United States, United Kingdom, Germany, Italy) at 26% of total group revenue. Green Trust activities are exclusively dedicated to environmental, energy, and building durability impacts and their installations.

2022
Establishment in Spain with a first acquisition (Bac Engineering Group). Signature of the United Nations Global Compact whose principles the SOCOTEC Group respects. ECOVADIS declaration with "Silver" level. Implementation of a progress plan with the countries. Signature of the French Business Climate Pledge. Signature of the charter with the Interministerial Delegate for Road Safety and the Group Quality and Safety Department. Second evaluation of our Green Trust revenue at 30% of the total group revenue, on a geographic scope equivalent to 2021. SOCOTEC launches its EVP (Employee Value Proposition) and conducts its first Great Place to Work survey to assess employee engagement and well-being worldwide. First CDP report in the United Kingdom.

2023
First CSR report integrating international platforms from the United States, United Kingdom, Germany, and Italy as well as France (representing more than 90% of the group revenue). The 2023 sustainability report is prepared in accordance with the GRI (Global Reporting Initiative). SOCOTEC established its first COP (Communication On Progress) reporting following its adherence to the United Nations Global Compact the previous year. SOCOTEC is a signatory of the Charter of Commitment for Gender Parity and Professional Equality in companies and organizations in the real estate sector. SOCOTEC is committed to the employment of people with disabilities through the signing of a Group Agreement, the creation of a dedicated HR network, and social initiatives in its main countries (Hello Handicap, Fedcap, etc.). SOCOTEC achieves the "Gold" level from ECOVADIS. SOCOTEC completes the third evaluation of its Green Trust revenue at 33.45% of the group revenue.

2024
SOCOTEC is beginning the compliance work with the ESRS standards of the CSRD on a voluntary basis. This first sustainability report prepared according to the CSRD requirements includes the 7 geographical platforms of the group: France, USA, UK, Germany, Italy, Netherlands and Spain, as well as the Belux region. Together, they represent 95% of the group's total revenue and 95% of its workforce. The group's 2024 Carbon Footprints based on 2023 data are aligned with the GHG Protocol methodology. SOCOTEC is launching its employee shareholding program for value sharing. SOCOTEC is certified Great Place to Work$_2$ in 12 countries including France. All certified countries represent nearly 71% of the total workforce.
SOCOTEC is ranked ECOVADIS Platinum in France and Italy.

2025
SOCOTEC continues its efforts to comply with the CSRD for its sustainability report, and to align Scope 3 compliance with the GHG Protocol requirements. SOCOTEC will submit its decarbonization trajectory to the SBTI in December 2025.
SOCOTEC in France is ranked in the Top 10 of "Best Workplaces$_2$" by the Great Place to Work$_2$ organization (category: companies with more than 2,500 employees).
SOCOTEC is certified Great Place to Work in 18 countries, representing a total of 95% of its global workforce.
SOCOTEC is ranked ECOVADIS Platinum in France and Italy, Silver in the UK.
The group launches the Blue Academy and commits to sustainability and the transfer of skills among its employees.

2026
SOCOTEC obtains validation of its decarbonization trajectory from the SBTI (April). SOCOTEC in France is ranked for the 2nd year in the Top 10 of the «Best Workplaces$_2$» by the Great Place to Work$_2$ organization (category: company > 2500 employees).

GRI 2-6, 2-7, 2-18, 401-1

1.3.2. WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

Die Gruppe erwirtschaftete 2025 einen Umsatz von 1.767,2 Mio. €[1] bzw. 1.852,8 Mio. € auf Pro-Forma-Basis sowie ein EBITDA von 305,4 Mio. € bzw. 331,1 Mio. € auf Pro-Forma-Basis bei einer EBITDA-Marge von 17,3 %. Bei den Einnahmen ist ein Anstieg von 20,1 % zu verzeichnen, davon wurden 5,6 % organisch und 15,6 % durch externes Wachstum erzielt. Die Gruppe hat im Jahr 2025 insgesamt 14 Akquisitionen getätigt (siehe Anmerkung 2 im Editorial).

Der Umsatz der Gruppe verteilt sich zu 32 % auf den Infrastrukturmarkt, zu 34 % auf den Bau- und Real-Estate-Markt, zu 12 % auf den Bereich Gebäudeausstattung, Industrie- und Energieanlagen und schließlich zu 18 % auf den Umweltmarkt. Die restlichen 4 % entfallen auf Zertifizierung und technische Schulungsmaßnahmen.

KENNZAHLEN 2025

26
LÄNDER MIT 7 PLATTFORMEN

DEUTSCHLAND
SAUDI-ARABIEN
ÖSTERREICH
BELGIEN
KOLUMBIEN
ELFENBEINKÜSTE
SPANIEN
USA
VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE
FRANKREICH
IRLAND
ITALIEN
JAPAN
LIBANON
LUXEMBURG
MADAGASKAR
MAROKKO
MAURITIUS
MONACO
NIEDERLANDE
PHILIPPINEN
POLEN
VEREINIGTES KÖNIGREICH
SINGAPUR THAILAND
VIETNAM

250 000
KUNDEN

14 809[1]
MITARBEITENDE

8 000
INGENIEURE

3 000
EINSTELLUNGEN

200
AUSZUBILDENDE

300
EXTERNE ANERKENNUNGEN

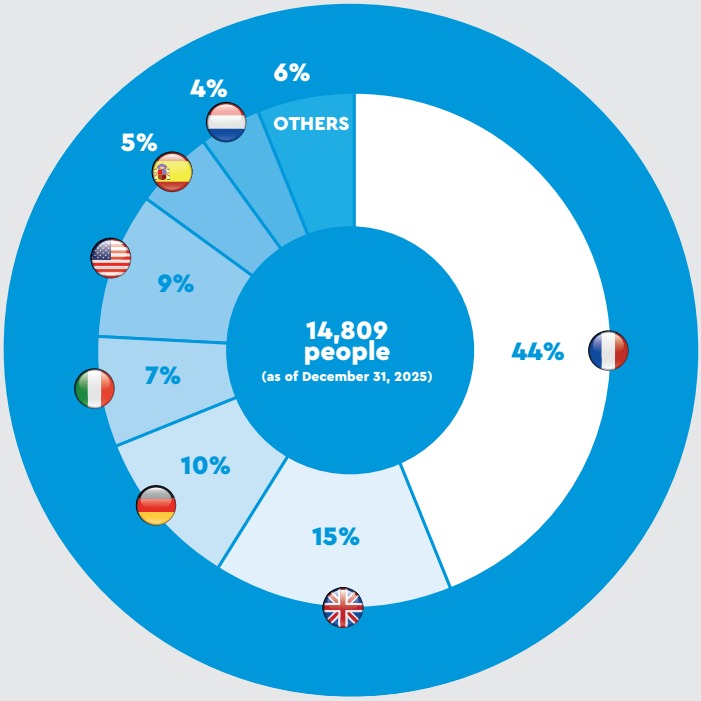
1,853 MRD. €
UMSATZ (PRO FORMA)

7
PLATTFORMEN

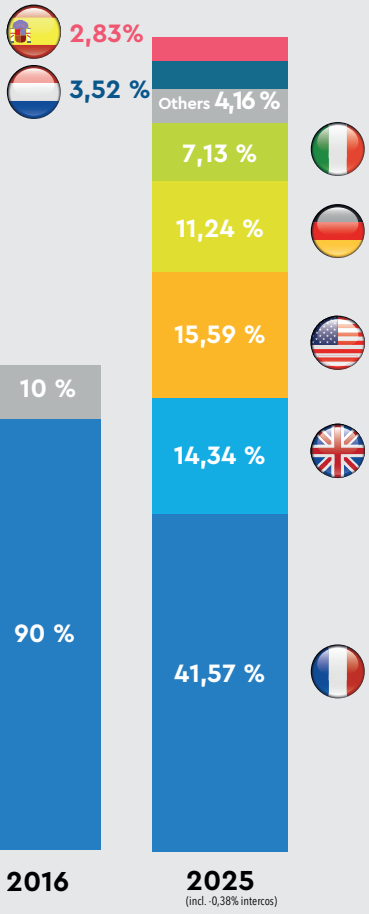
40+
AKKREDITIERTE LABORE
400 STANDORTE
41 TECHNISCHE AUSBILDUNGSZENTREN UND
17 SCHULUNGSSTÄTTEN FÜR KERNENERGIE

(1) Quelle: HR-Dashboard (Stand: Dezember 2025)

INTERNATIONALISIERUNG:
WELTWEITE BELEGSCHAFT
2025 NACH REGION



INTERNATIONALISIERUNG: UMSATZ
2025 NACH REGION



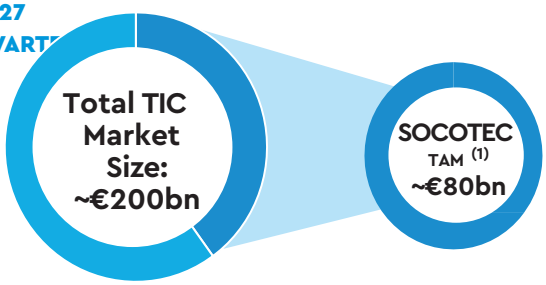
SOCOTEC: EIN FÜHRENDER ANBIETER AUF EINEM ATTRAKTIVEN MARKT

1 EIN WICHTIGER MARKT MIT WACHSTUMSPOTENZIAL (INFRASTRUKTUR – BAU UND REAL ESTATE – INDUSTRIE)

FÜR DIE WELTWEITE TIC-INDUSTRIE WIRD 2022–2027 EIN JÄHRLICHES -WACHSTUM VON CA. 4–5 % ERWARTET

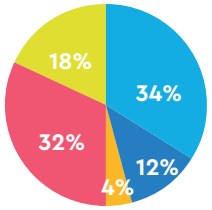
DIESE 3 FAKTOREN GEBEN RÜCKENWIND:

- Umfangreiche Investitionspläne für die Sanierung der Infrastruktur
- Umwelt- und Energiewende in Gebäuden/Städten
- Elektrifizierung



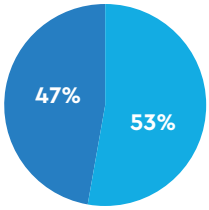
2 SOCOTEC HAT EIN AUSGEWOGENES UND VIELFÄLTIGES GESCHÄFTSMODELL – VON REGULIERUNG BIS BERATUNG

By End Market



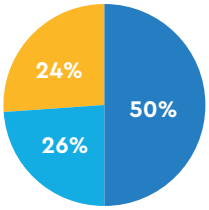
- Industry & Equipment
- Building & Real Estate
- Training & Certification
- Infrastructure & Energy
- Environmental services

Opex / Capex



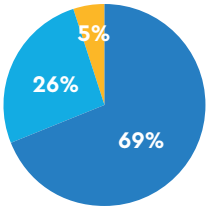
- Opex
- Capex

Regulatory / Discretionary



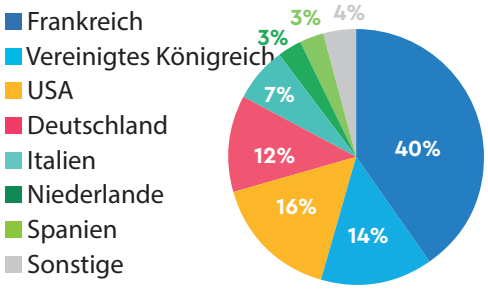
- Regulatory
- Non Discretionary
- Discretionary

TIC profile



- Inspection
- Testing
- Certification

3 GLOBALE PRÄSENZ



4 SOCOTEC IST FÜHREND

Nr. 1 im Bereich Bauaufsicht in Frankreich und im Vereinigten Königreich
Nr. 1 bei der Infrastrukturinspektion in Italien
Nr. 1 im Bereich EOD(2) in Deutschland
Nr. 1 bei der Inspektion von Windkraft- und Photovoltaikanlagen in Frankreich
Nr. 3 bei der Inspektion in Betrieb befindlicher Anlagen in Frankreich

Anerkanntes Unternehmen für Projektberatung und Streitbeilegung in den Sektoren Bauwesen, Infrastruktur und Energie im Vereinigtes Königreich, den USA und den Niederlanden

SOCOTEC Power Services: 500 Experten für CO_2-arme Energien (Kernkraft, Windkraft, Photovoltaik, Wasserkraft und Biomasse)

(1) Gesamtmarktpotenzial oder Marktgröße des TIC-Sektors für Gebäude
* Prüfung, Inspektion, Zertifizierung und Compliance
(2) EOD: Kampfmittelbeseitigung (Explosive Ordnance Disposal)



POSITIV

NEGATIV

MAKROÖKONOMISCHE TRENDS,
DIE UNS BEEINFLUSSEN

- Staatliche Investitionsprogramme im Infrastrukturbereich und hohe Dynamik bei Projekten in Europa und den USA.
- Staatliche Förderprogramme zur Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden. Zunehmendes Bewusstsein in der Bevölkerung. Starke Dynamik im gewerblichen Sektor in Bezug auf Renovierung und Sanierung von Gebäuden.
- Beschleunigung der Energiewende im Bauwesen mit Schwerpunkt auf den Herausforderungen der Bau-, Betriebs-, Sanierungs- und Zertifizierungszyklen.
- Neue Kernkraftprojekte in Europa.
- Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt für Unternehmen an Bedeutung. Angesichts der europäischen CSR-Richtlinie entwickeln Unternehmen eine CSR-Strategie, erstellen Klimapläne und verfassen Nachhaltigkeitsberichte oder lassen diese von einer unabhängigen, vertrauenswürdigen Drittinstanz überprüfen.
- Der nachhaltigen Entwicklung kommt bei Bau- und Renovierungsprojekten eine immer größere Bedeutung zu: Herausforderungen sind die Vermeidung von Wasser-, Boden- und Luftverschmutzung, der Kampf gegen unzureichenden Wohnraum, die Abfallwirtschaft im Bauwesen sowie eine zunehmende Urbanisierung und damit einhergehend eine größere Rolle von Diagnosen, Inspektionen und Beratungen auf dem Weg zu nachhaltigen STädten.
- Digitalisierung sowie die zunehmende Bedeutung von Daten bei der Kontrolle der Investitions- und Betriebskosten von Gebäuden und Infrastruktur.
- Geopolitisches Risiko.
- Risiken im Bereich Cybersicherheit.

UNSER LEITBILD: „BUILDING TRUST FOR A SAFER AND SUSTAINABLE WORLD“

Unsere Mission: Die SOCOTEC Group bietet Dienstleistungen in den Bereichen RISIKOMANAGEMENT und TECHNISCHE BERATUNG an und unterstützt ihre Kunden aus den Sektoren Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur und Industrie über den gesamten Lebenszyklus ihrer baulichen Vermögenswerte hinweg, um deren Konformität sicherzustellen, ihre Lebensdauer zu verlängern, die Umweltbilanz zu verbessern und die Sicherheit von Menschen zu gewährleisten.

UNSERE MÄRKTE

- BAU
- REAL ESTATE
- INFRASTRUKTUR
- INDUSTRIE
- ENERGIEN
- ZERTIFIZIERUNG
- SCHULUNGEN

UNSERE STRATEGIE

Die Nachhaltigkeit im Bauwesen in all ihren Facetten steht im Mittelpunkt unserer Strategie. Unser Ziel ist es, der bevorzugte Partner für unsere Kunden aus den Bereichen Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur und Industrie zu sein. Wir unterstützen sie bei der energetischen (Einhaltung von Vorschriften und Leistungsoptimierung), ökologischen (gesetzliche und freiwillige Maßnahmen) und digitalen Transformation ihrer Projekte.

UNSERE STRATEGISCHEN ANGEBOTE

- Lebenszyklus von Gebäuden: Bau, Betrieb, Sanierung, Modernisierung, Rückbau
- Lebenszyklus von Infrastruktur
- Nachhaltige Immobilien und nachhaltige Lösungen für Gebäude
- Konformität und Energieeffizienz
- Emissionsarme Energien: erneuerbare Energiequellen und Kernenergie
- Angebote rund um das Thema Umwelt
- Datenmanagement für gebaute Anlagen, Monitoring und vernetzte Objekte
- Technische Beratung und Projektbegleitung

BEISPIELE FÜR DIENSTLEISTUNGEN

- Einhaltung von Vorschriften, gesetzlich oder freiwillig: Inspektionen, Kontrollen, Tests, Prüfungen und Audits auf der Grundlage standardisierter oder maßgeschneiderter Vorgaben,
- Technische und regulatorische Unterstützung, Leistungserbringung und technische Optimierung

UNSERE STÄRKEN

- 14.809 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2025), darunter Ingenieure und Techniker aus den Bereichen Hochbau, Tiefbau, Umwelt, Industrie und Datenverarbeitung, die sich alle einer zu 100 % auf das Bauwesen ausgerichteten Strategie verschrieben haben.

- Die Employee Value Proposition von SOCOTEC, unser einzigartiges Wertversprechen an die Mitarbeitenden der Gruppe, hebt uns marktübergreifend von anderen ab: Zur EVP gehören ein Programm zur Wertschöpfungsbeteiligung für die Jahre 2024 und 2025, eine weltweite Beteiligung von Führungskräften, ein Fokus auf Gesundheit und Sicherheit, attraktive Vergütung auch angesichts steigender Lebenshaltungskosten, die branchenweit attraktivste Firmenwagenpolitik, Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung und einzigartige Schulungsprogramme sowie die weltweite Einführung der Blue Academy Ende 2025 – eine Unternehmenskultur basierend auf Unternehmergeist und operativer Exzellenz.

- Pionier in den Bereichen BIM und CIM sowie Spezialist für Gebäudedaten (digital/KI) für Bauprojekte auf den jeweiligen Märkten (über SOCOTEC Digital, SOCOTEC Technical Consulting und SOCOTEC.io, bestehend aus Entwicklern und Datenwissenschaftlern).

- Unsere Blue-Trust-Kundenplattformen.

- Unsere Green-Trust-Angebote mit nachhaltigen Lösungen für Gebäude über deren gesamten Lebenszyklus hinweg, durch die SOCOTEC innerhalb seiner Geschäftstätigkeit eine strategisch wichtige Bedeutung zukommt.

- Unsere geografische Aufstellung und unsere ausgewogene Exposition gegenüber den Infrastrukturmärkten Bau, Real Estate sowie Industrie- und Energieanlagen bieten SOCOTEC finanzielle und geschäftliche Stabilität sowie einen guten Überblick über all diese Sektoren.

- Langfristig engagierte Aktionäre (COBEPA, Mehrheitsaktionär seit 2013, und Clayton Dubilier & Rice, Minderheitsaktionär seit 2019). Der Einstieg von Bpifrance sowie von Mubadala (Staatsfonds der Vereinigten Arabischen Emirate) im April 2024, die gemeinsam fast 4 % des Kapitals halten, unterstreicht die Attraktivität und strategische Bedeutung von SOCOTEC auf seinen Märkten.

- Starke Unternehmensführung: ein engagierter und stabiler Vorstand sowie effiziente operative

PERFORMANCE DER GRUPPE 2025

Kontinuierliches und rentables Wachstum:

- 20,1 % Umsatzwachstum im Jahr 2025, davon 5,6 % organisches Wachstum.
- EBITDA-Marge 2025: 17,3 %
- Pro-forma-Umsatz 2025: 1.852,8 Mio. € (1)
- Ein Wachstum, das die Umwelt- und Energiewende sowie den Klimaschutz unterstützt
- Umsatz Green Trust: 695,6 Mio. €, entspricht 38,5 % des Umsatzes der Gruppe

EINE ROBUSTE BETRIEBSLEISTUNG

- Häufigkeitsrate: 4
- Schweregrad: 0,1
- 250 Zulassungen und Akkreditierungen
- 1.500 Neueinstellungen in Frankreich
- 3.000 Neueinstellungen weltweit
- 94 % der Mitarbeitenden sind mit dem Ethikkodex vertraut
- 60,4 % der Führungskräfte in Frankreich haben eine Managementausbildung absolviert
- 3,13 Fortbildungstage pro Jahr und geschultem Mitarbeiter(2)
- Prozentsatz der Frauen in der Gruppe: 29 %
- Interne Beförderungsquote in Frankreich: 80 %
- Rate unbefristeter Verträge: 96 % zum 31. Dezember 2025

(1) Quelle: Proforma Management Reporting
(2) Anzahl der Fortbildungstage pro geschulter Person im Laufe des Jahres, Grundlage: 77,6 % der Gesamtbelegschaft. Für 22,4 % liegen der Gruppe keine diesbezüglichen Informationen vor.

1.3.4.1. UNSERE 5 GLOBALEN VERPFLICHTUNGEN IM BEREICH CSR

Die CSR-Strategie der SOCOTEC Group ist integraler Bestandteil ihrer Geschäftstätigkeit und verfolgt das Ziel, ihre zukünftige Leistungsfähigkeit, ihren Ruf als verantwortungsbewusster Akteur und vertrauenswürdiger Dritter sowie ihre Attraktivität für alle Stakeholder zu erhöhen – für Kunden, Bewerber sowie technische und finanzielle Partner entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die Gruppe misst ihre Fortschritte und Ziele mithilfe einer Plattform zur Erfassung von CSR-Daten, die gemeinsam mit dem Partner Tennaxia betrieben wird, der zudem als Berater im Bereich CSR tätig ist. Die Firma EY wurde damit beauftragt, eine Lückenanalyse zwischen dem Nachhaltigkeitsbericht 2024 (Daten von 2023) und den ESRS-Anforderungen der CSRD durchzuführen. Außerdem unterstützte EY die SOCOTEC Group auch bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die im Dezember 2023 abgeschlossen wurde.

Die CSR-Strategie der SOCOTEC Group basiert auf einer bis 2028 angelegten Roadmap, die den Kern des Plans „Ambitions 2028" bildet. Das Rahmenwerk wurde auf der Grundlage priorisierter Erwartungen von Interessengruppen sowie der wesentlichen Herausforderungen erstellt, die im Rahmen der diesem Bericht beigefügten doppelten Wesentlichkeitsanalyse der Gruppe ermittelt wurden. In Gesprächen mit „Green-Trust"-Botschaftern und den CSR-Ausschüssen wurde der CSR-Fahrplan der Gruppe sowie die CSR-Fahrpläne für die einzelnen geografischen Plattformen fertiggestellt. Die CSR-Ausschüsse legten daraufhin ihre Ziele bis 2028 fest, die dann vom Vorstand der Gruppe bestätigt wurden.

Die CSR-Strategie der SOCOTEC Group fußt auf einem umfassenden Rahmenkonzept (siehe nebenstehende Übersicht):

4 DIMENSIONEN DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG:

Umwelt, Soziales, Gesellschaft, Ethik

5 CSR-VERPFLICHTUNGEN:

1. Reduzierung der Treibhausgasemissionen und des CO_2-Fußabdrucks der Gruppe.
2. Entwicklung von Green-Trust-Projekten zur Unterstützung der Umwelt- und Energiewende unserer Kunden und Partner.
3. Förderung des Mitarbeiterengagements durch die Bewertung als „Great Place To Work$_2$" sowie die Entwicklung der Employee Value Proposition (EVP) mit dem Ziel, die Attraktivität der Gruppe und die Mitarbeiterzufriedenheit weltweit zu stärken.
4. Einsatz für Chancengleichheit, insbesondere für Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, mit Initiativen zur Weiterbildung sowie für den Zugang zum Arbeitsmarkt.
5. Förderung der ethischen Grundsätze der Gruppe: Handeln mit Integrität und Verantwortungsbewusstsein sowie Bekämpfung jeglicher Form von Korruption.

Die CSR-Strategie und die dazugehörigen wesentlichen Unterlagen sind auf den Websites der Gruppe öffentlich zugänglich, stehen Kunden auf Anfrage zur Verfügung und sind für die Mitarbeitenden der Gruppe über interne Kanäle in den einzelnen Ländern einsehbar. Über unsere CSR-Maßnahmen informieren wir monatlich in einem CSR-Newsletter, der allen Mitarbeitenden zugestellt wird.

1.3.4.2. SOCOTECS CSR-STRATEGIE UND ZIELE FÜR 2028



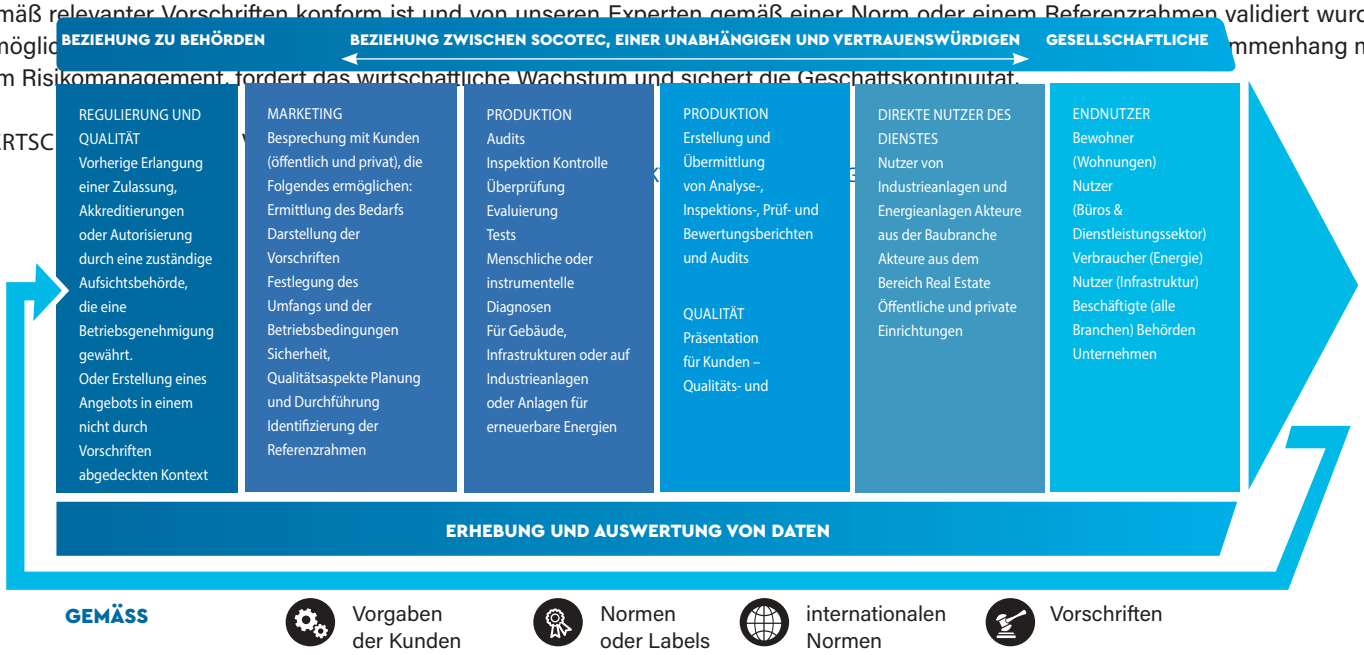
1.3.5. DAS GESCHÄFTSMODELL

In einer Welt, in der Risikomanagement unverzichtbar ist und Maßnahmen zur Verbesserung von Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Langlebigkeit auch die Markenreputation schützen, ist die Einholung eines unabhängigen Gutachtens von einem zugelassenen, akkreditierten oder zertifizierten Fachunternehmen, das Maßnahmen zur Einhaltung von Vorschriften oder zur technischen Leistungsfähigkeit ergreift, unabdingbar und schafft Vertrauen bei den Endkunden – und das ist für die langfristige Stabilität jedes Geschäftsbetriebs unerlässlich.
Mit unseren Prüfungs-, Inspektions- und Zertifizierungsaktivitäten stellen wir sicher, dass Gebäude sowie deren Anlagen und Ausrüstung gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen oder freiwilligen Maßnahmen entsprechen, die der Verbesserung von Leistungsfähigkeit, Langlebigkeit und Robustheit sowie der Sicherheit von Menschen dienen.
Unsere Ingenieure und Techniker besuchen die Standorte unserer Kunden persönlich, um die Situation vor Ort zu analysieren. Prüfungen, Inspektionen, Kontrollen, Audits und Bewertungen verringern Risiken und ermöglichen die erfolgreiche Umsetzung von Projekten in den Bereichen Bau, Sanierung, Leistung und Compliance. Auch stellen sie sicher, dass Bauwerke die nötigen Anforderungen an Qualität, Sicherheit und Zuverlässigkeit erfüllen. Am Ende jedes Projekts wird ein Analysebericht erstellt und übergeben. Im Rahmen der Zertifizierung bestätigt SOCOTEC, dass Dienstleistungen, Prozesse und Systeme den nationalen und internationalen Normen und Vorschriften entsprechen.
Da SOCOTEC ein Dienstleistungsunternehmen ist, basiert seine Kostenstruktur weitgehend auf Personalkosten. Unsere Techniker und Ingenieure erbringen Dienstleistungen für unsere Kunden. Die Einnahmen stammen aus dem Verkauf von Dienstleistungen in den Bereichen Prüfung, Inspektion, Schulung und Zertifizierung.

1.3.6. DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Als vertrauenswürdiger unabhängiger Partner und führendes Unternehmen im Bereich Prüfung, Inspektion und Zertifizierung mit Schwerpunkt auf das Bauwesen schaffen wir einen Mehrwert, indem wir Bau- und Sanierungsprojekte begleiten und diese in Bezug auf technische, energetische, klimatische und ökologische Leistung sicherer, widerstandsfähiger und effizienter gestalten. Ein Projekt, das gemäß relevanter Vorschriften konform ist und von unseren Experten gemäß einer Norm oder einem Referenzrahmen validiert wurde, ermöglic mmenhang mit dem Risikomanagement, fordert das wirtschaftliche Wachstum und sichert die Geschäftskontinuität.

WERTSC



Das Wachstum des Konzerns ermöglichte die Einführung eines Programms zur Wertschöpfungsbeteiligung der Mitarbeitenden im Jahr 2024, das 2025 bis 2027 fortgesetzt wird.
Die Gruppe unterstützt zudem benachteiligte Menschen durch spezielle Programme zur sozialen Eingliederung. Schließlich ist die Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unser Geschäftsmodell basiert auf der Expertise unserer Ingenieure und Techniker. Deshalb ergreift SOCOTEC umfangreiche Maßnahmen zur technischen Schulung und persönlichen Weiterentwicklung, die den Wissenszuwachs fördern und sowohl in der Gegenwart als auch für die Zukunft einen Mehrwert schaffen. In unseren Bilanzen messen wir die Wertschöpfung anhand von fünf Kapitalarten, die bei der Geschäftstätigkeit des Unternehmens eine Rolle spielen (die Zahlen stammen aus dem Finanzbericht 2025, Konzernabschluss).

INPUTS	BETRÄGE	SOCOTEC	BETRÄGE	WERTSCHÖPFUNG	BETRÄGE
FINANZKAPITAL (MIO. = MILLIONEN)					
Kapital	208,4 Mio. €	Gemeldeter Umsatz Pro-forma-Umsatz	1.767,2 Mio. € 1.766,9 Mio. € (IFRS) 1.852,8 Mio. €	Gehälter	902,7 Mio. €
Eigenkapital	82,5 Mio. €	EBITDA-Marge (IFRS 16)	17,3 %	Steuern und Abgaben	10,8 Mio. €
Vorjahresgewinn	13,2 Mio. €	FCF	NC		Mitarbeiterbeteiligungsprogramm: Weltweit sind 25 % der Beschäftigten Anteilseigner, in Frankreich 42 % (Stand: Ende 2025)
INVESTITIONSAUSGABEN					
Investitionen	58,0 Mio. €			Lokale Präsenz in unseren Gebieten: Optimierung der Routen und Touren unserer Teams Lokale Investitionen Aufbau eines lokalen Netzwerks und Kenntnis der lokalen Vorschriften Kundennähe: kürzere Planungszeit und höhere Kundenzufriedenheit	
Immobilien und Verbesserungsarbeiten	3,6 Mio. €	Standorte und Büros	400		
Sonstige	54,4 Mio. €				
INTELLEKTUELLES KAPITAL					
Geschäftswert – immaterielle Vermögenswerte	1.214,1 Mio. €	Eine starke Marke IT-Leistung und Tools der nächsten Generation Cybersicherheit von Systemen. Investitionen in generative KI und geschäftsspezifische KI	Erweiterter IT-Schutz und Geschäftskontinuität Innovation: Prozesse, Daten, Business-Tools, Produktivitätssteigerungen Messung der Kundenzufriedenheit Messung der Mitarbeiterzufriedenheit (Great Place to Work®)		
IT-CapEx der Gruppe	22,5 Mio. €				
Schulungstage	30.089 (1b) entspricht 3,13 Schulungstagen pro Person	11 584 Personen wurden geschult (1a)	Lernplattform 360 Learning auf all unseren geografischen Plattformen Campus Managers France mit EMLYON: 60 % im CFA (Frankreich) berufsbegleitend ausgebildete Führungskräfte in technischen Funktionen: 26 Auszubildende im CFA Gesamtzahl der Auszubildenden (weltweit, einschließlich des Ausbildungsprogramms „Apprenticeship" im Vereinigten Königreich):634		
HUMANKAPITAL					
Mitarbeiter (Stand: 31.12.2025)	14809	Frauenanteil Gruppe Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung Gleichstellung der Geschlechter bei Beförderungen	29 % 1,01 1,04	Interne Beförderungsquote (zu GPTW weltweit – Trust Index 2025 Initiativen zur sozialen Spenden an Vereine (3)	80 % 72 % 878 Personen unterstützt (2) 450.000 €
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Qualitäts- und	HR – Häufigkeitsrate Gruppe SR – Schwererate Gruppe	HR 2025: 4 SR 2025: 0,1	Niedrigste Häufigkeits- und Schwererate in der Branche Prüfung, Inspektion und Zertifizierung in Frankreich Verfahren und Initiativen zur Sicherheit am Arbeitsplatz und im Verkehr sind implementiert	
Geschäftsethik		Hinweisgeberverfahren und Ethikkommission Verbreitung des Ethikkodex und Sensibilisierung	100 % 100 %	100 % der Führungskräfte erhalten den Ethikkodex und werden für dessen Inhalte sensibilisiert. 94 % der Mitarbeitenden sämtlicher Plattformen. 100 % der Mitarbeitenden in Risikofunktionen sind geschult (Frankreich)	
NATURKAPITAL					
Stromverbrauch (MWh)	28.823 (4)	Treibhausgasemissionen (t CO_2e)	124.848 (6)	Reduzierung des CO_2-Fußabdrucks des Unternehmens	

(1) A – Geschultes Personal: Für 8 % der Gesamtbelegschaft liegen keine Angaben vor: SOCOTEC Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, SOCOTEC Kolumbien (Spanien), SOCOTEC Italien - Polo Ambientale Milano, SOCOTEC Geotechnics (NL), SOCOTEC Niederlande (Holding), SOCOTEC Risk Management & Claims (Hanselman), Vermeer, Aspect Hydro & Land Surveys (UK), UKTC (UK). Für das Vereinigte Königreich umfasst die Zahl der geschulten Mitarbeitenden diejenigen, die ein oder mehrere E-Learning-Schulungsmodule absolviert haben. Präsenzschulungen sind darin nicht enthalten.
B – Schulungstage: Für 22,4 % der Gesamtbelegschaft liegen keine Angaben vor: SOCOTEC Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, SOCOTEC Kolumbien (Spanien), SOCOTEC Italien - Polo Ambientale Milano, SOCOTEC Geotechnics (NL), SOCOTEC Niederlande (Holding),

GRI 2-23, 2-28 1

1.3.7. PARTNERSCHAFTEN UND CSR-VERPFLICHTUNGEN

ESRS S1.21, ESRS S4.16.A, S4.17.

SOCOTEC engagiert sich gemeinsam mit seinen Partnern in einer Reihe von Initiativen zur Förderung der Nachhaltigkeit im Bauwesen, um seine Maßnahmenpläne und Ergebnisse zu verbessern. Diese Beziehungen stärken unsere Position, ermöglichen den Austausch über bewährte Verfahren und fördern den Dialog mit Aufsichtsbehörden und Netzwerkpartnern. SOCOTEC ist Mitglied in Branchenverbänden und Organisationen für nachhaltige Entwicklung sowie in nationalen und internationalen Menschenrechtsorganisationen und engagiert sich in diesen. Im Folgenden sind nur strategische Mitgliedschaften (Mitwirkung an der Governance, in Ausschüssen oder Projekten, Erstellung von Berichten) aufgeführt.

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Die Gruppe hat 5 vorrangige Nachhaltigkeitsziele ausgewählt (8, 9, 10, 11 und 13), die im Einklang mit ihrer CSR-Strategie stehen und ihren Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen darstellen. Die Gruppe ist ein aktives und engagiertes Mitglied der folgenden Organisationen. Im Rahmen ihres Engagements führt sie mit jeder dieser Organisationen Maßnahmen durch, überwacht deren Umsetzung und erstattet sogar Bericht.

- Global Compact der Vereinten Nationen. SOCOTEC ist seit dem 24. Mai 2022 Unterzeichner. Die Verpflichtung gilt für alle Regionen der Gruppe. Sie erstellt jedes Jahr einen CO_2-Bericht.
- ECOVADIS Platin in Frankreich und Italien, ECOVADIS Silber im Vereinigten Königreich
- AGEFIPH: Engagement für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Frankreich)
- Fedcap: „Disability Confident Employer“: Unterstützung von Langzeitarbeitslosen bei der Arbeitssuche (Vereinigtes Königreich).
- SOCOTEC UK: Engagament für Ausbildungsplätze – https://www.apprenticeships.gov.uk/ [apprenticeships.gov.uk] (Vereinigtes Königreich)
- Sport dans la Ville: Dank unserer Schirmherrschaft können wir uns mit finanzieller Unterstützung der Region Île-de-France (Frankreich) für die Beschäftigung junger Schulabbrecher einsetzen
- Unterzeichner der Charta für Straßenverkehrssicherheit der französischen und britischen Regierung (Frankreich, Vereinigtes Königreich)
- Programm für sicheres und kraftstoffsparendes Fahren (SAFED) (Vereinigtes Königreich)

SOCOTEC hält sich an die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie an die acht grundlegenden Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), insbesondere in Bezug auf Zwangsarbeit und Kinderarbeit.
Seit Mai 2022 ist SOCOTEC Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und bekennt sich zu dessen 10 Grundprinzipien.
Seit August 2022 ist SOCOTEC Unterzeichner des „French Business Climate Pledge“ und setzt sich damit für Klimaschutz, den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, Innovation und die Entwicklung kohlenstoffarmer Lösungen in Frankreich und Europa ein.

ORGANISATIONEN IM SEKTOR PRÜFUNG, INSPEKTION UND ZERTIFIZIERUNG

- Filiance (Frankreich)
- TIC Council (international)

KOHLENSTOFFARME ENERGIEN

- Syndicat des énergies renouvelables (SER) (Frankreich)
- Verband französischer Unternehmen für Kernenergie (Frankreich und Europa)

BAU UND REAL ESTATE

- Französischer Verband für Immobilienentwicklung – Aktives Mitglied und Förderer der Kreislaufwirtschaft im Bau- und Immobiliensektor.
- Palladio-Stiftung und Institut für höhere Studien zu Immobilien und Stadtentwicklung (Frankreich)
- French Business Climate Pledge (Frankreich und Europa). Die Gruppe wurde von Engie gesponsert und trat der Initiative im August 2022 bei.
- France Datacenter (Frankreich)
- International Institute of Building Enclosure Consultants: Vorsitz des IIBEC (USA)
- Tecniberia: Umwelt, Industrie und Energie, Stadtentwicklung – https://tecniberia.es/ (Spanien)

INFRASTRUKTUR

- PIARC (Weltstraßenverband), nachhaltige Infrastruktur (Italien und international)
- Associazione MASTER (Materials and Structures, Testing and Research) (Italien)
- SIG Società Italiana Galleria (F&E Tunnel) (Italien)

UMWELT

- Verband der Fachleute für Standortsanierung: Präsidentschaft des Ingenieurkollegiums (Frankreich)

- ASSORECA (Verband für Umwelt, Energie, Gesundheit und Sicherheit sowie soziale Verantwortung) (Italien)
- Future of Cities – https://www.gov.uk/government/collections/future-of-cities [gov.uk] (Vereinigtes Königreich)
- Net Zero Strategy – https://www.gov.uk/government/publications/net-zero-strategy [gov.uk] (Vereinigtes Königreich)
- Carbon Trust – Zero Waste to Landfill – https://www.carbontrust.com/news-and-insights/insights/what-is-zero-waste-to-landfill (Vereinigtes Königreich)
- UK & Ireland Spill Association – https://ukeirespill.org/association-visit-to-new-member-socotec/
- UK Marine Conservation Societ – https://www.SOCOTEC.co.uk/media/news/marine-team-beach-clean
- SOCOTEC Spanien: Der Lehrstuhl für Kreislaufwirtschaft an der Universität Zaragoza fördert die Nachhaltigkeit – https://www.SOCOTEC.es/en/news/awards-chair-SOCOTEC-2023

GESELLSCHAFT UND SOZIALES

- Spenden an das französische und das Internationale Rote Kreuz
- Fedcap: Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung (Vereinigtes Königreich) – Auszeichnung „Disability Confident Employer“ – https://www.fedcapemployment.org/about-us
- Spenden an Mind: Engagement für psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz – https://www.mind.org.uk/ (Vereinigtes Königreich)
- The 5% Club: SOCOTEC UK erhielt dank seines Engagements im Bereich Berufsausbildung den Gold-Status – https://www.socotec.co.uk/media/ news/we-have-now-achieved-gold-status-5-percent-club

GRI 2-22, 2-23, 2-24

1.4. DIE CSR-ROADMAP DER SOCOTEC GROUP

ESRS 2.40.E, 2.40.G

Die CSR-Roadmap der SOCOTEC Group konzentriert sich auf die wesentlichen Themen, die im Anschluss an die IRO-Analyse und die gemeinsam mit den befragten Stakeholdern durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsbewertung der Gruppe ermittelt wurden. Sie wurde vom Vorstand der Gruppe genehmigt. Die Roadmap ermöglicht es, den Fortschritt bei Maßnahmenplänen in den Bereichen ESG nachzuverfolgen, umfasst 10 für die Leistung von SOCOTEC zentrale Handlungsfelder und stützt sich auf vier Säulen:

- Säule „Soziales“: „You grow, we grow“: Gemeinsam wachsen
- Säule „Inklusion“: Handeln im Sinne sozialer Inklusion
- Säule „Umwelt“: Beitrag zur ökologischen Wende
- Säule „Ethik und Governance“: Ethik im Mittelpunkt unserer Tätigkeit als unabhängige, vertrauenswürdige Drittinstanz.

1.4.1. YOU GROW, WE GROW

Im Jahr 2025 stellte SOCOTEC weltweit über 3.000 neue Mitarbeitende ein, davon knapp 1.500 in Frankreich; 98 % davon mit unbefristeten Arbeitsverträgen. Die Gruppe möchte sich als verantwortungsbewusstes Unternehmen positionieren, das Arbeitsplätze schafft

und sich durch unbefristete Arbeitsverträge oder Ausbildungsplätze gegen alle Formen von Prekarität stellt.
Unsere Fachkenntnisse einzigartig zu machen, in die Qualität der Dienstleistungen zu investieren, die wir unseren Kunden bieten, den Wissensaustausch zwischen den Teams zu fördern und das ganze Jahr über technische Schulungen für unsere Mitarbeiter anzubieten – das sind zentrale Elemente unseres Engagements. Dadurch können wir auf dem Markt für Prüfung, Inspektion und Zertifizierung eine Kombination von Lösungen anbieten, die auf die Herausforderungen unserer Kunden zugeschnitten sind und Technologien integrieren, die zur Transformation der Bereiche Bau, Infrastruktur und Industrie beitragen.
Die Erhaltung des Wissens und der Fähigkeiten unserer Ingenieure und Techniker sowie die Unterstützung bei der Entwicklung und Weitergabe dieses Know-hows stehen im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsmission.
Innovation ist entscheidend in einem Markt, in dem SOCOTEC über den gesamten Lebenszyklus von Bauwerken hinweg immer wieder Pionierarbeit leistet: faseroptische Sensoren, Sensoren zur Übermittlung von Echtzeitinformationen zur Überwachung der Infrastruktur, künstliche Intelligenz und prädiktive Analysen für die Wartung von Anlagen, das Internet der Dinge (IoT) für die Inspektion von Anlagen und Windkraftanlagen sowie 3D-, 4D- oder 5D-BIM für Gebäude.

SOZIALES: ROADMAP BIS 2028

Wir setzen ein Programm zur Kompetenzentwicklung um:

- Wir gewährleisten eine faire Behandlung aller Mitarbeitenden ohne Diskriminierung und unter Achtung grundlegender Rechte.
- Mit unserer EVP (Employee Value Proposition) und einer differenzierten Personalstrategie setzen wir in unserer Branche neue Maßstäbe und fördern eine Kultur der operativen Exzellenz, die darauf abzielt, die besten Talente zu gewinnen und zu binden.
- Wir fördern das Engagement unserer Mitarbeitenden, das jährlich durch eine unabhängige Umfrage (Great Place to Work$_2$) bewertet wird, und setzen durch das Management Maßnahmenpläne um.
- Wir haben ein maßgeschneidertes Schulungsprogramm („Blue Academy“) etabliert, mit Präsenz- als auch Online-Formaten, und zudem die digitale Plattform 360Learning an sämtlichen unserer geografischen Standorte eingeführt.

- Wir wertschätzen und teilen Innovationen.
- Wir fördern die Wertschöpfungsbeteiligung in unseren verschiedenen Regionen („Blue Alliance“).

UNSERE EVP: EMPLOYEE VALUE PROPOSITION
Unser Ziel: das beliebteste Unternehmen in unserer Branche zu sein

COMPENSATION POLICY
- Fixed & variable salary
- Profit sharing
- Fair appraisal system
- Recognition

COMPANY CULTURE
- Quality of management
- Clarity of strategy
- Trust & collaboration between colleagues
- Collective rules

WORK ENVIRONMENT
- Autonomy and accountability
- Work-life balance
- Interest/Impact of the missions
- Safety at work
- Employee experience



SOCIAL BENEFITS
- Health
- Provident Fund
- Retirement
- Leave & time off
- Works council

YOU GROW WE GROW
- Career progression
- Personal development
- Training
- Job mobility
- Performance assessment

Technische und regulatorische Lerninhalte werden regelmäßig auf der LMS-Plattform (Learning Management System) des Unternehmens bereitgestellt. Sie wird stetig aktualisiert und erlaubt es unseren Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten (Soft Skills und Hard Skills) in ihrem eigenen Tempo zu entwickeln. Die Schulungen decken Themen wie persönliche Weiterentwicklung, gesetzliche Änderungen, berufliche Praktiken sowie Fachwissen in den Bereichen Bau, Infrastruktur, Umwelt, Sicherheit und Geräteinspektion ab. Unsere Teams verfügen dadurch über hochaktuelles Fachwissen in den Bereichen Bauwesen, Infrastruktur und Umwelt. Sie tragen zur Erstellung der Schulungsinhalten und zur Weitergabe technischer Kenntnisse bei.
Ende 2022 wurde am Hauptsitz der Gruppe ein Showroom eingerichtet, der all unsere technologischen Innovationen zur Förderung der Nachhaltigkeit im Bauwesen präsentiert. Mitte 2024 wurde eine weitere Version bei SOCOTEC Monitoring entwickelt. 100 % der im Laufe des Jahres beförderten Führungskräfte und 100 % der neuen Mitarbeitenden in Frankreich nehmen an einer Führung durch den Showroom und einer Präsentation der dort vorgestellten Technologien teil. Anfang 2023 wurden Virtual-Reality-Headsets, welche die im Showroom sichtbaren Technologien nachbilden, an unsere geografischen Plattformen verteilt, um die Mitarbeitenden auch weiterhin zu den neuesten Innovationen im Bauwesen zu schulen.

1.4.2. EINSATZ FÜR SOZIALE INKLUSION

SOCOTEC ist ein inklusives Unternehmen, das sich für die Förderung von Chancengleichheit und für den Zugang zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Menschen einsetzt. Das Unternehmen bietet Schulungsprogramme für seine technischen Berufe an, die für unterschiedlichste Qualifikationsprofile zugänglich sind. Denjenigen, die ihre Ausbildung abschließen, bieten wir einen unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) an. Zudem übernehmen wir, insbesondere in Frankreich, nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung die Kosten für den Führerschein und stellen einen Firmenwagen zur Verfügung.
Auf gesellschaftlicher Ebene engagieren wir uns für wegweisende, sozial innovative Inklusionsprogramme in unserer Branche: „Rebond Favorable“ in Frankreich rekrutiert in Zusammenarbeit mit „Sport dans la Ville“ junge Schulabbrecher, bildet sie aus und bietet ihnen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) an, die Geotechnics Academy in Italien bietet Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in geotechnischen Berufen und im Vereinigten Königreich arbeiten wir mit Fedcap zusammen, um Menschen mit Behinderungen bei der Ausbildung und der Rückkehr ins Berufsleben zu unterstützen.

SOCOTEC und seine Geschäftsführung setzen sich aktiv gegen sämtliche Form der Diskriminierung ein. Beginnend mit der Rekturierung und Einarbeitung hat SOCOTEC klare Regeln und Verfahren für die gesamte berufliche Laufbahn etabliert, die die Einbindung von Frauen, Menschen unterschiedlicher Herkunft und Personen mit unterschiedlichen Bildungswegen fördern, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft. Chancengleichheit steht bei SOCOTEC im Mittelpunkt. Durch Schulungen sorgen wir dafür, dass jeder Mitarbeite in jeder Situation gleich behandelt wird. Wir machen es uns zur Aufgabe, einen fairen Zugang zu Beschäftigung und Weiterbildung zu ermöglichen, damit jeder seinen Platz findet. So tragen wir auch zu einer gerechteren Gesellschaft bei. Jedes Jahr werden 100 % unserer Mitarbeiter durch die Verbreitung des Ethikkodex sensibilisiert, der auf den Websites der Gruppe in den jeweiligen Landessprachen veröffentlicht wird.

GESELLSCHAFT UND SOZIALES: ROADMAP BIS 2028
Bei unserem fortlaufenden sozialen und gesellschaftlichen Engagement setzen wir auf folgende 3 Kernbereiche:
- Wir setzen unsere Bemühungen im Mentoring und in der Ausbildung junger Menschen fort.
- Durch spezielle Programme in jedem Land setzen wir uns für Chancengleichheit und die Beschäftigung junger Menschen ein.
- Wir stärken die Geschlechtervielfalt in allen Berufsfeldern durch konkrete Maßnahmenpläne.

1.4.5. WICHTIGE NACHHALTIGKEITSPARAMETER UND -ZIELE FÜR DAS JAHR 2028

ESRS 2.40.E.

NACHHALTIGKEITSZIELE DER SOCOTEC GROUP				
ECOVADIS	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
ECOVADIS-Leistung	Frankreich Gold 74/100 Italien Gold 73/100	Frankreich Platin 88/100 Italien Platin 81/100	Frankreich Platin: 84/100 Italien Platin: 90/100 UK Silber: 74/100 Deutschland (SOCOTEC INGENIEURE): Engagiert	Aufrechterhaltung des Platin-Status und Bewertung neuer Plattformen
Umwelt				
Green Trust	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
Prozentsatz der Green-Trust-Missionen am Umsatz der Gruppe	33,45 %	35,85 %	38,5 %	50 %
Kohlenstoff	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
CO_2-Fußabdruck und Entwicklung der Gruppe (t CO_2e) – Basisjahr 2023	Scope 1 + 2: 45.707 t CO_2-Äquivalente Scope 3: 75.311 t CO_2-Äquivalente	Scope 1 + 2: 44.719 t CO_2-Äquivalente (–2 % im Vergleich zu 2023) Scope 3: 80.120 t CO_2-Äquivalente (+6 % im Vergleich zu 2023)	Scope 1 + 2: 42.742 t CO_2-Äquivalente (–6,5 % im Vergleich zu 2023) Scope 3: 82.106 t CO_2-Äquivalente (+9 % im Vergleich zu 2023)	Von der SBTi validierter kurzfristiger Reduktionspfad für den Zeitraum 2023–2030: - Senkung der Scope-1 und Scope-2-Emissionen um 42 % - Senkung der Scope-3-Emissionen um 25 %
Fahrzeugflotten	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
Prozentsatz emissionsarmer Fahrzeuge am weltweiten Fahrzeugbestand (100 % elektrische oder Plug-in-Hybridfahrzeuge)	2,38 %	16 % gewichteter Durchschnitt	31 % gewichteter Durchschnitt	100 %
Elektrifizierung der Fahrzeugflotte (%) Frankreich	2,26 %	18 % gewichteter Durchschnitt, 25 % zum 31.12.2024	30 % gewichteter Durchschnitt, 50 % zum 31.12.2025	100 %
Elektrifizierung der Fahrzeugflotte (%) UK	0,55 % inkl. Transporter	9 % inkl. Transporter	13 % inkl. Transporter	50 % inkl. Transporter 80 % inkl. Transporter
Gebäude	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
Gesamtenergieintensität in Bezug auf Gebäude (Strom, Erdgas, Heizöl usw.) pro 1.000 € Umsatz (weltweit)	0,019	0,015	0,014 –28 % gegenüber 2023	–25 % Reduzierung zwischen 2023 und 2028
Gesamtenergieverbrauch in Bezug auf Gebäude (Strom, Erdgas, Heizöl usw.) (Frankreich)	7.049 MWh	5.065 MWh –28 % gegenüber 2023	5.245 MWh –26 % gegenüber 2023	–25 % Reduzierung zwischen 2023 und 2028
Stromverbrauch in Frankreich (ohne SOCOTEC-Fahrzeugladestationen)	5.537 MWh	4.538 MWh –18 % gegenüber 2023	4.937 MWh –11 % gegenüber 2023	–25 % Reduzierung zwischen 2023 und 2028
Soziales				
Sicherheit weltweit	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
Häufigkeitsrate (weltweit)	4,55	4,4	4	Maximum: 4
Schwererate (weltweit)	0,11	0,16	0,10	Maximum: 0,10
IRS-Rate Frankreich (signifikante Verkehrsvorfälle)	30 %	20,3 %	19,8 %	Maximum: 18 %
IRS-Rate weltweit	**K. A.**	28,2 %	23,1 %	Maximum: 20 %
Betriebliche Leistung/Qualität	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
NPS (Frankreich 2023 und 2024, Plattformen 2025)	73	73	Frankreich: 75 Spanien: 74 Belux: 57	Bereitstellung auf den 7 Plattformen > Über 70
Beschäftigung weltweit	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
Rate an unbefristeten Arbeitsverträgen (weltweit)	> 95 %	93 %	96 %	98 %
Anzahl der Auszubildenden (weltweit, einschließlich des „Apprenticeship"-Programms im UK)	495	595	634	750
Anzahl der Auszubildenden (Frankreich) ohne CFA	205	219	220	300
GPTW: Vertrauensindex – Mitarbeiterbindung (weltweit)	64 %	69 %	72 %	> 65 %
GPTW: Vertrauensindex – Mitarbeiterbindung (Frankreich)	64 %	71 %	75 %	> 65 %
Anzahl GPTW-zertifizierter Länder	8 zertifizierte Länder /27	12 zertifizierte Länder /27	18 zertifizierte Länder /26	100 %
Prozentsatz der Mitarbeitenden, die an einer jährlichen Evaluation teilnehmen (weltweit)	71 %	76 %	69 %	100 %
Freiwillige Kündigungen (weltweit)	12,6 %	11,8 %	10,98 %	< 12 %

Soziales				
Vielfalt	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung (weltweit) = Prozentsatz Frauen mit Gehaltserhöhung / Prozentsatz Männer mit Gehaltserhöhung (Bereich: 7 Plattformen + Belux)	1,01	1,07	1,01	>=1
Gleichstellung der Geschlechter bei Beförderungen = Prozentsatz beförderter Frauen / Prozentsatz beförderter Männer	1,19	1,28	1,04	>=1
Beschäftigungrate von Menschen mit Behinderung (Frankreich)	3,1	3,75	3,99	> 3,8
Governance				
Ethik	Ergebnisse 2023	Ergebnisse 2024	Ergebnisse 2025	Ziele für 2028
Kenntnis des Ethikkodex (Prozentsatz der Belegschaft, der den Ethikkodex zur Kenntnis genommen hat)	59 % im Jahr 2023	63 %	94 %	95 %
Sensibilisierung für den Schutz personenbezogener Daten (DSGVO)	77 % der Beschäftigten in Frankreich wurden im Rahmen der festgelegten Zielvorgabe sensibilisiert (entspricht 3.845 von 4.991 Eingeladenen)	81 % der Beschäftigten in Frankreich wurden im Rahmen der festgelegten Zielvorgabe sensibilisiert (entspricht 4.436 von 5.465 Eingeladenen)	62 % der Beschäftigten in Europa haben das festgelegte Ziel erreicht (entspricht 7.102 von 11.513 Eingeladenen)	80 % der Mitarbeitenden in Europa (ohne das UK und die USA) wurden geschult (DSGVO-Schulungszertifikat)
Sensibilisierung für die Bekämpfung von Korruption (Sapin II) (7 Plattformen + Belux)	59 % (d. h. 1.059 von 1.802 eingeladenen Personen wurden geschult)	60 %, d. h. 2.506 von 4.182 Eingeladenen (entspricht 21 % der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft)	70 %, d. h. 9.599 von 13.660 Eingeladenen wurden geschult (entspricht 92 % der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft)	90 % der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft wurden sensibilisiert
Prozentsatz risikobehafteter Funktionen, die durch Ethikschulungsprogramme (Bekämpfung von Korruption) abgedeckt sind	100 %	100 %	94 % (1)	100 %

(1) Einschließlich Frankreich, USA, Deutschland und Spanien.
Für andere Regionen liegen keine Daten vor

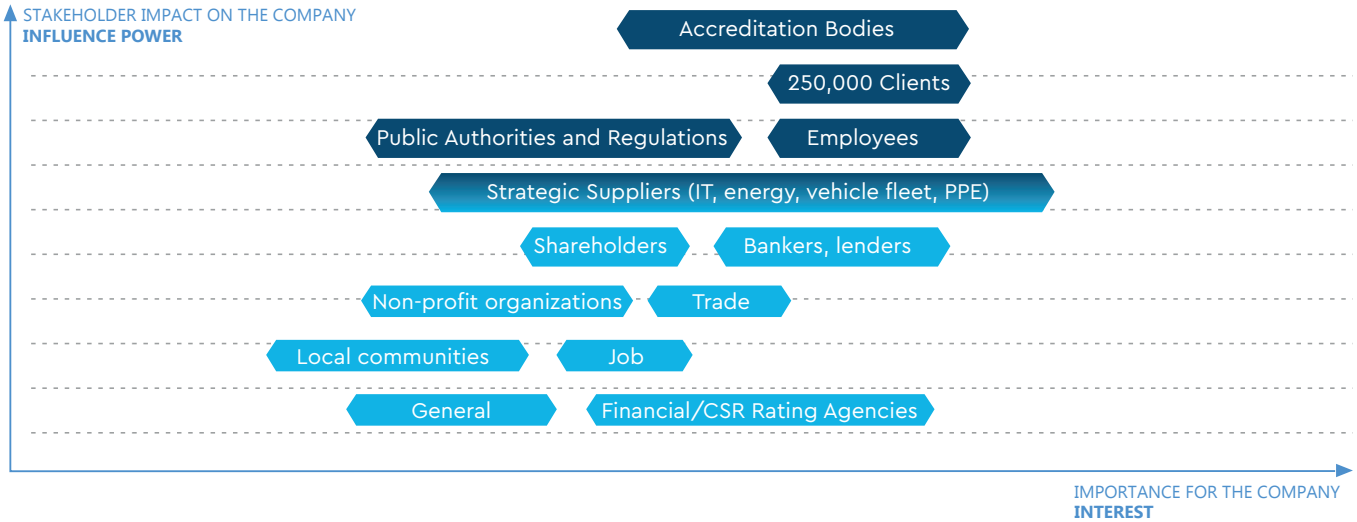
GRI 2-29

1.5. INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER [SBM-2]

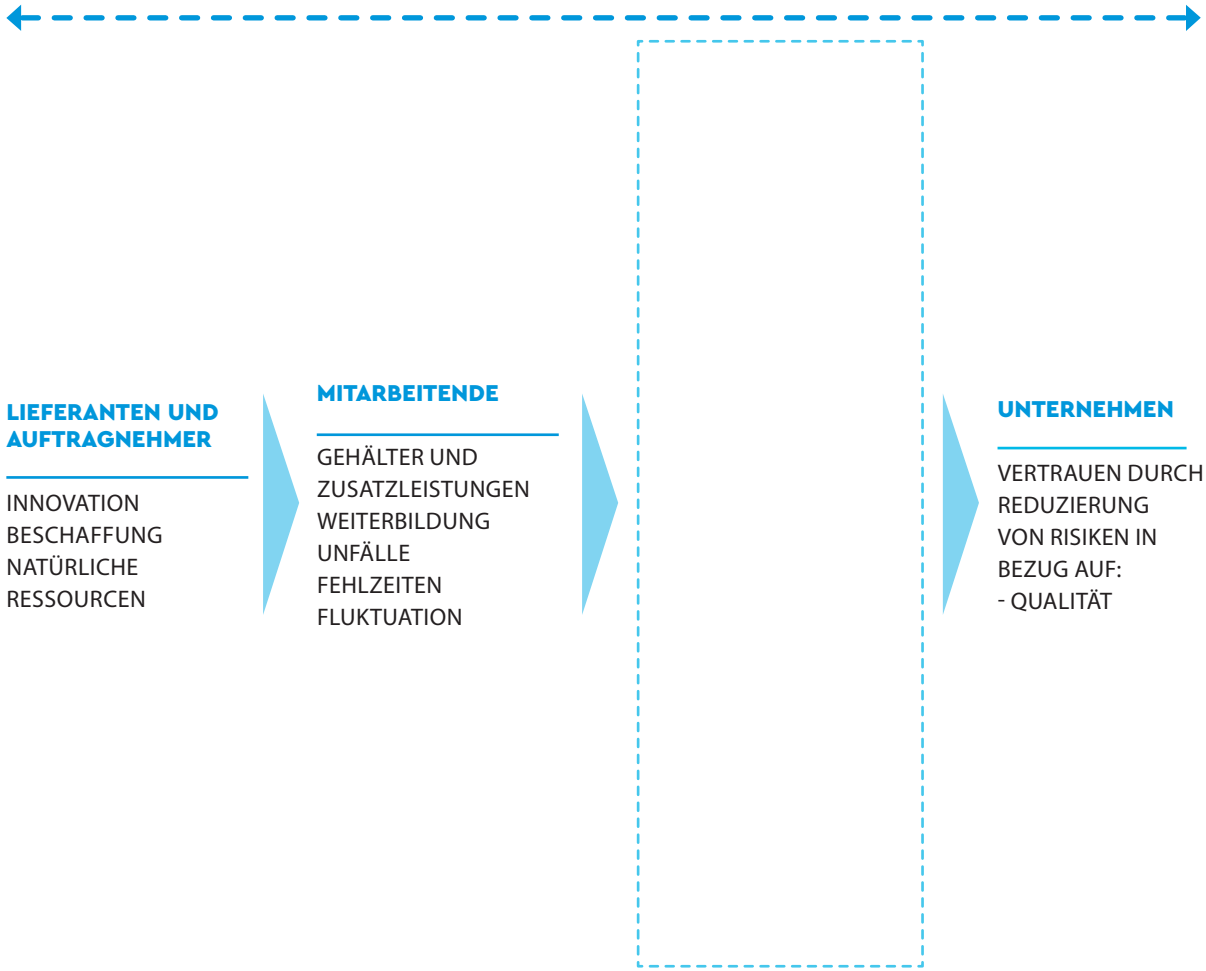
ESRS 2-SBM-2

Als unabhängige Drittinstanz arbeiten wir eng mit zahlreichen wichtigen Akteuren zusammen, die für unsere Entwicklung in den Bereichen Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur und Industrie von entscheidender Bedeutung sind. Dies ermöglicht es uns, unseren Auftrag im Dienste der Nachhaltigkeit im Bauwesen zu erfüllen. Wichtige Stakeholder sind diejenigen, die an unserer Wertschöpfungskette beteiligt sind und wirtschaftliche, soziale wie auch reputationsbezogene Entwicklungen fördern. Wir stehen mit allen unseren Stakeholdern in regelmäßigem Austausch. Zu nennen sind hier Corporate Governance, die Messung der Kundenzufriedenheit (monatliche Berichterstattung anhand des NPS), das Management unserer Mitarbeitenden und die jährliche Messung ihres Engagements durch die „Great Place to Work"-Umfrage, der soziale Dialog (über Betriebsräte und Gewerkschaften, den Konzernausschuss und vorgeschriebene Aushänge), jährliche Audits durch Akkreditierungsstellen (COFRAC, UKAS, DAKKS usw.), Beziehungen zum Finanzökosystem (Banker, Kreditgeber und Versicherer) über das ganze Jahr hinweg, Beziehungen zu unseren Lieferanten und die kontinuierliche Überwachung der Geschäftsbedingungen sowie der Austausch mit öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden.

INTERESSENTRÄGER VON SOCOTEC



DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE VON SOCOTEC UND IHRE AUSWIRKUNGEN AUF DIE INTERESSENTRÄGER



AUSTAUSCH MIT INTERESSENTRÄGERN UND DEREN ERWARTUNGEN

INTERESSENTRÄGER	ERWARTUNGEN UND ZIELE	ORGANISATION UND FORMEN DES AUSTAUSCHS	Beratung zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse
DAS UNTERNEHMEN	Qualitätsverbesserung Risikominderung Umweltschutz Menschenrechte und Ethik Schutz von Nutzern und Bewohnern	Beziehungen zu Berufsverbänden (GIFEN für Kernenergie, SER für erneuerbare Energien, FPI für den Bereich Real Estate, FFB für das Baugewerbe usw.) Beziehungen zu Schulen und Universitäten Nachbarschaftsvereine Beziehungen zu Journalisten Messen und Ausstellungen Website und Veröffentlichungen	NEIN, denn es handelt sich um eine B2B-Aktivität. Keine spezifische Konsultation, aber unsere Experten und die Abteilung für öffentliche Angelegenheiten sind in Arbeitsgruppen und Dialogforen vertreten, was eine Rückmeldung über interne Kanäle ermöglicht.
KUNDEN	Ethik Servicequalität Operative Exzellenz Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Cybersicherheit Reduzierung der Treibhausgasemissionen	Umfrage zur Kundenzufriedenheit nach Abschluss jeder Dienstleistung Der Kundenkontakt steht im Mittelpunkt der Dienstleistungen von SOCOTEC Fast 400 Standorte und Niederlassungen weltweit Digitaler Kanal mit einer Rücklaufquote von nahezu 100 % Meldestelle, erreichbar über alle unsere internen und externen Kanäle	JA

AKTIONÄRE UND INVESTOREN	Reduzierung von CSR-Risiken Finanzielle Leistung CSR-Engagement Nachhaltige Dienstleistungsangebote	Verwaltungsrat Gruppenvorstand: Austausch und Entscheidungsfindung Treffen mit Investoren und Banken Aktionäre: CSR-Monitoring durch regelmäßige Maßnahmen im Laufe des Jahres	JA
MITARBEITENDE	Aus- und Weiterbildung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Wohlbefinden am Arbeitsplatz Ethik Vielfalt und Inklusion Gesellschaftliche Werte Angemessene Vergütung und Wertschöpfungsbeteiligung	Ethikkodex und Richtlinien/Verfahren Jährliche Mitarbeitergespräche Teambesprechungen Sozialer Dialog, Betriebsrat, Mitarbeitervertretung Meldestellen, erreichbar über unsere internen und externen Kanäle SOCOTEC Management Campus – EMLYON für 100 % der Führungskräfte, Technician's Days und Präsenz vor Ort das ganze Jahr über Connect Days mit Führungskräften, die im Laufe des Jahres befördert oder neu eingestellt wurden Welcome Days und Integrationsveranstaltungen das ganze Jahr über Rückmeldungen über die Anlaufstelle für Führungskräfte das ganze Jahr über	JA (Mitarbeiterbefragungen, Betriebsräte und sozialer Dialog, Rückmeldungen durch Führungskräfte im Rahmen der genannten Maßnahmen)
AKKREDITIERUNGSSTELLEN	Operative Exzellenz Ethik	Akkreditierungsaudits, welche die Verlängerung oder Erteilung von Zulassungen, Anerkennungen oder Akkreditierungen ermöglichen, die es SOCOTEC gestatten, auf seinen Märkten tätig zu sein.	JA
GESCHÄFTSPARTNER (AUFTRAGNEHMER LIEFERANTEN)	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Faire Entlohnung Nachhaltige Beziehungen	Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung und Gespräche über Beschaffungsbedingungen Bewertungen durch wichtige Partner Meldestelle	JA (wichtige Lieferanten)

GRI 3-1, 3,2

1.6. WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTS-MODELL [SBM-3]

ESRS 2 SBM.3, ESRS 2 IRO-1, ESRS 2.26.C, ESRS S4.33, 34, 38

Die Resilienz des Geschäftsmodells von SOCOTEC beruht auf zahlreichen internen und externen Faktoren.
Intern ist eine Governance-Struktur auf Gruppenebene eingerichtet, die Gremien und Personal umfasst, die dem Risikomanagement gewidmet sind (Direktor für Innenrevision, Risikoausschuss, Prüfungsausschuss, Netzwerk aus Compliance-Beauftragten, Hinweisgeberverfahren, Ethikausschuss, Einbindung der Geschäftsführer und des Vorstands in das Risikomanagement und aktive Mitwirkung der Führungskräfte usw.). Extern basiert die Resilienz des Unternehmens, das Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsdienstleistungen für die Bereiche Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur und Industrie anbietet, auf kommerziellen Angeboten, die bei relativ geringen Umweltauswirkungen große Geschäftsmöglichkeiten eröffnen. Der soziale Aspekt ist in unserem technischen Dienstleistungsbereich von großer Bedeutung. Hier gibt es sowohl Chancen als auch Risiken, die durch spezielle Maßnahmen verwaltet werden. Das gilt auch für ethische Fragestellungen. Risiken und Chancen werden durch Dashboards, Ausschüsse sowie geschulte, engagierte Führungskräfte überwacht, die in die Entwicklungen des Unternehmens, seine Ziele und die Ergebniskontrolle eingebunden sind.

In den folgenden Tabellen sind die Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) aufgeführt, die SOCOTEC im Rahmen der Ende 2023 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß der CSRD-Richtlinie und unter Anwendung der von der Europäischen Kommission und der EFRAG entwickelten Methoden (ESRS2-SBM3) als wesentlich identifiziert und bewertet hat.
Legende zur untenstehenden Tabelle: I+: Positive Auswirkungen, I–: Negative Auswirkungen, RI: Risiko, OP: Chance



ESRS E1-E2-E5: UMWELT

ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE				DEFINITION	
	I+ I− RI OP		EIGENE		LAUFZEIT		
ESRS E1 - 1 Klimaschutz Übergangsplan	RI		X		Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Die Entwicklung eines Übergangsplans zur Eindämmung des Klimawandels und eines Dekarbonisierungsplans sowie die Anpassung an die Herausforderungen des Klimawandels stehen im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie. Dieses Dokument befasst sich mit den regulatorischen Anforderungen der CSRD. Ziel ist es, sicherzustellen, dass Unternehmen Strategien umsetzen, die mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C laut Pariser Klimaabkommen vereinbar sind.	Mitarbeitende
ESRS E1 - SBM 3 Anpassung an den Klimawandel Klimarisiken	RI		X		Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Der Klimawandel hat immer häufigere und extremere Wetterereignisse zur Folge: Dürren, Hitzewellen, Starkregen, Überschwemmungen, starke Winde, Verlust der Artenvielfalt, Versauerung des Wassers usw. Diese Phänomene wirken sich auf die Bevölkerung und das städtische Leben aus, das dadurch gestört oder vorübergehend zum Erliegen kommen kann (Verdrängung, vorübergehende oder Betriebsunterbrechungen oder Betriebsstillstand, Todesfälle usw.)	Mitarbeitende Kunden
ESRS E1 - 5 Energie Fahrzeugflotte	OP		X		Mittelfristig	Die Herausforderungen im Bereich Energie betreffen die Verbesserung der Energieeffizienz, die Notwendigkeit der Energieeinsparung, die Umsetzung eines ausgewogenen Energiemixes und den Einsatz erneuerbarer Energien.	Mitarbeitende Umwelt
ESRS E1 Klimawandel Besondere Herausforderung: Verbesserung der Bauqualität und Verringerung von Risiken Kundenlösungen	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Dies umfasst alle Tätigkeiten des Managements gebäudebezogener Risiken zur Verbesserung der technischen, energetischen und ökologischen Effizienz, der Wiederverwendbarkeit sowie der Nachhaltigkeit von Gebäuden in ganz Frankreich und den Ländern, in denen SOCOTEC präsent ist. Wir entwickeln Lösungen, die Kunden bei ihrer Dekarbonisierung unterstützen, Treibhausgasemissionen reduzieren, die Umwelt schützen und die Transformationen im Bauwesen begleiten (modulare Bauweisen, Reversibilität, sparsamer Energieverbrauch etc.).	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS E1 - 3 Anpassung an den Klimawandel Kundenlösungen	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Die Anpassung an den Klimawandel ist ein Prozess, der darauf abzielt, die Vulnerabilität von Ökosystemen, Gesellschaften und Menschen gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels zu verringern. Diese Anpassung besteht darin, Maßnahmen zu ergreifen, die insbesondere dazu dienen, sich auf extreme Wetterphänomene, auf die Folgen für biologische Vielfalt und natürliche Ressourcen sowie auf die Entstehung von Infektionskrankheiten einzustellen, um Risiken zu minimieren und die am stärksten gefährdeten Gemeinschaften zu schützen.	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt

	BESCHREIBUNG	RICHTLINIEN UND MASSNAHMEN	ERGEBNISSE 2025	ZIELE FÜR 2028
	Risiken: Es besteht das Risiko, dass der CO_2-Fußabdruck der Gruppe durch eigene Tätigkeiten und Übernahmen steigt, während der Übergangsplan im Gange ist. Umwelt: SOCOTEC-Plan zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen. SOCOTEC-Plan zur Energieeinsparung in Gebäuden und zusätzliche Kosten (OpEx). Risiko einer negativen Bewertung durch ESG-Ratingagenturen und Kreditgeber.	Jährliche Bewertung des CO_2-Fußabdrucks (GHG Protocol) Maßnahmenpläne zur Reduzierung der Emissionen bei SOCOTEC (Gebäude, Digitales, Fuhrpark) Beginn der Dekarbonisierungsstrategie (Verpflichtung zum SBTi-Standard). Das Programm zur Elektrifizierung der SOCOTEC-Fahrzeugflotte verfolgt das Ziel, bis Ende 2024 eine Elektrifizierung von 25 % und bis 2028 eine Elektrifizierung von 100 % in Frankreich sowie von 80% im UK zu erreichen (mit Ausnahme von Transportern).	Scope 1 + 2: 42.742 t CO_2-Äquivalente (–3 % gegenüber 2023) Scope 3: 82.106 t CO_2-Äquivalente (+9 % im Vergleich zu 2023)	Von der SBTi validierter kurzfristiger Reduktionspfad für den Zeitraum 2023–2030: - Senkung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 42 % - Senkung der Scope-3-Emissionen um 25 %
	Risiken: Klimarisiken, die die Kunden betreffen und die lokale Geschäftskontinuität beeinträchtigen können, könnten auch die Arbeit der SOCOTEC-Experten beeinträchtigen oder sogar zu einem vorübergehenden Stillstand sämtlicher Geschäftstätigkeiten vor Ort führen, was es SOCOTEC vorübergehend unmöglich machen würde, die Standorte der Kunden zu besuchen.	Der Geschäftskontinuitätsplan von SOCOTEC greift im Fall vorübergehender Gesundheits- oder Klimarisiken. Noch durchzuführen: Physikalische Risikoanalyse der SOCOTEC-Standorte. Entwicklung digitaler und KI-gestützter Tools zur Erleichterung bestimmter Analyse- oder Fernüberwachungsaufgaben.	IT-CapEx: 22,5 Mio. € Kontinuitätsplan für alle Geschäftsaktivitäten.	Physikalische Risikoanalyse der SOCOTEC-Standorte.
	Chancen: Maßnahmen zum Klimaschutz durch den verringerten Verbrauch fossiler Energien in der Unternehmensflotte. Elektrifizierung der Fahrzeugflotte von SOCOTEC. Inanspruchnahme der staatlichen Förderungen zur Elektrifizierung von Unternehmensflotten und zum Ausstieg aus der Verbrennungstechnologie in Europa bis 2035. Kostenkontrolle durch geringere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen. Abstimmung mit den Erwartungen der Stakeholder (Kunden, Nachhaltigkeitsratingagenturen, Gesellschafter).	Beschleunigung des Elektrifizierungsprogramms für die wichtigsten Fahrzeugflotten von SOCOTEC (Frankreich, UK, Italien). Investitionen in Flottenmanagement-Tools. Investitionen in die Installation von Ladestationen an allen relevanten Standorten. Investitionen zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Finanzierung von Lösungen für das Laden von Elektrofahrzeugen zu Hause. Schulungen zum umweltbewussten Fahren. Schulung junger Fahrer.		Prozentsatz der elektrifizierten Fahrzeuge am Gesamtfahrzeugbestand in Frankreich: 100 % Prozentsatz der elektrifizierten Fahrzeuge am Gesamtfahrzeugbestand im Vereinigten Königreich: 80 % der Fahrzeuge (ausgenommen Transporter), 50 % des gesamten Flotte (einschließlich Transporter) Prozentsatz der elektrifizierten Fahrzeuge am Gesamtfahrzeugbestand in Italien: 50 % (ausgenommen Transporter)
	Chancen und positive Auswirkungen auf den Betrieb: Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel und zu dessen Abschwächung sowie zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen durch Dienstleistungen, die Bau-, Betriebs- und Rückbauprojekte von baulichen Vermögenswerten begleiten. Entwicklung unserer grünen Lösungen (Green Trust) für Gebäude, Infrastruktur, Industrie- und Energieanlagen, die die Nachhaltigkeit und Widerstandsfähigkeit von Gebäuden gegenüber den Herausforderungen des Klimawandels fördern und die Energie- und Umweltwende im Bauwesen voranbringen. Chancen zur Umsatzentwicklung aufgrund zahlreicher klimatischer Gefahren, die Bauwerke oder Baudenkmäler beeinträchtigen – hier liegt die Kernkompetenz von SOCOTEC – sowie aufgrund der energetischen und ökologischen Transformation (regulatorisch oder leistungsbezogen).	Weiterentwicklung des Green-Trust-Dienstleistungsangebots zur Unterstützung dieser Umstellungen im Bauwesen sowie zum Management klimabedingter Risiken für Gebäude, Infrastruktur sowie Industrie- und Energieanlagen. Die Dienstleistungen werden weltweit angeboten. Fortlaufende Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen in unseren Regionen. Fachliche und regulatorische Schulungen Suche nach Fachkräften: Energieingenieure, Ökologen, Elektrotechniker, Geotechniker, Umweltexperten, Fachleute für CO_2-Bilanz, nachhaltige Immobilien usw. Übernahmen von auf Umweltfragen spezialisierten Unternehmen in unseren Hauptmärkten.	Prozentsatz des taxonomiefähigen Umsatzes: 24 % Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 38,5 % NPS: 75	Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 50 % NPS > 70
	Chancen und positive Auswirkungen auf den Betrieb: Wir setzen uns dafür ein, Lösungen zu entwickeln, die die Widerstandsfähigkeit von Gebäuden und Infrastrukturen durch angepasste Bauweisen erhöhen – das heißt durch Baumethoden, die an die Herausforderungen von Dürre und Hitzewellen, Überschwemmungen und Hochwasser sowie extreme Wetterereignissen angepasst sind. Wir entwickeln unsere Fachkenntnisse, Dienstleistungen und unseren aktuellen und zukünftigen Umsatz in diesen Bereichen weiter, die im Mittelpunkt unserer Mission stehen. Beispiele: Holzbauprojekte, biobasierte Materialien, Ökoviertel, Infrastruktur für sanfte Mobilität, Projekte mit CO_2-armem Beton, modulare Bauweisen, Wind- und Solarenergie usw.	Entwicklung des Green-Trust-Dienstleistungsangebots zur Unterstützung dieser Umstellungen im Bauwesen sowie zum Management klimabedingter Risiken für Gebäude, Infrastruktur sowie Industrie- und Energieanlagen. Die Dienstleistungen werden weltweit angeboten. Fortlaufende Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen in unseren Regionen. Fachliche und regulatorische Schulungen Suche nach Fachkräften: Energieingenieure, Ökologen, Elektrotechniker, Geotechniker, Umweltexperten, Fachleute für CO_2-Bilanz, nachhaltige Immobilien usw. Übernahmen von auf Umweltfragen spezialisierten Unternehmen in unseren Hauptmärkten.	Prozentsatz des taxonomiefähigen Umsatzes: 24 % Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 38,5 % NPS: 75	Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 50 % NPS > 70

ESRS E1-E2-E5: UMWELT (FORTSETZUNG)

ESRS E1 - 2 Klimaschutz Kundenlösungen	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Unter „Klimaschutz" versteht man die Bemühungen, den Anstieg der durchschnittlichen Erdtemperatur auf deutlich unter 2 °C zu begrenzen und die Maßnahmen zur Begrenzung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau fortzusetzen, wie im Pariser Klimaabkommen festgelegt (COP21 – 2015).	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS	IRO I+ I– RI OP	WERTSCHÖPFUNGSKETTE			LAUFZEIT	DEFINITION	
ESRS E1 - 5 Energielösungen für Kunden	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Die Herausforderungen im Bereich Energie betreffen die Verbesserung der Energieeffizienz, die Notwendigkeit der Energieeinsparung, die Umsetzung eines ausgewogenen Energiemixes und den Einsatz erneuerbarer Energien.	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS E2 Umweltverschmutzung: Luft, Boden, Wasser, Mikroplastik Kundenlösungen	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Unter Luftverschmutzung versteht man Emissionen in die Atmosphäre, die durch menschliche und industrielle Aktivitäten verursacht werden. Wasserverschmutzung wird durch die Folgen von Überschwemmungen, Industrieabwässer und -abfälle sowie chemische Erzeugnisse verursacht, die in bestimmten Branchen (Landwirtschaft, Metallindustrie usw.) verwendet werden. Besorgniserregende Stoffe („substances of concern") umfassen Stoffe, die eine chronische Auswirkung auf die menschliche Gesundheit oder die Umwelt haben, und dies ab ihrer Nutzung bis zum Ende der Lebensdauer (Beispiel: Asbest). Bei Mikroplastik handelt es sich um Partikel aus Kunststoffmaterialien, die bei der Herstellung oder Verwendung von Kunststoffprodukten entstehen, mit potenziellen Auswirkungen auf die Umwelt oder die menschliche Gesundheit.	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS E5 Kreislaufwirtschaft Kundenlösungen	OP		X	X	Mittelfristig Langfristig	Ressourcennutzung umfasst sowohl die Zuflüsse – die in den Perimeter der Organisation eingehenden Inputs – als auch die Abflüsse, die den Perimeter der Organisation wieder verlassen. Als Abfälle gelten jegliche Stoffe oder Gegenstände, deren sich ihr Besitzer entledigt, entledigen möchte oder entledigen muss.	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt

	Chancen und positive Auswirkungen auf den Betrieb: Unterstützung unserer Kunden (Bauwesen, Real Estate und Industrie) bei der Reduzierung ihrer CO_2-Emissionen und der energetischen Optimierung ihrer Gebäude, RE2020, Décret Tertiaire (CEE), lokale Vorschriften, Energieeinsparungspläne, Maßnahmen im Zusammenhang mit erneuerbaren Energien. Umsatzsteigerung durch den Ausbau der angebotenen Dienstleistungen im Zusammenhang mit Renovierungsprojekten oder der Inspektion von Gebäuden und deren Ausrüstung, von der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften über Beratung bis hin zu Dienstleistungen und Angeboten in den Bereichen erneuerbare Energien und Emissionsreduktion. Verbesserung des Images von SOCOTEC bei Investoren, Kunden und Endnutzern.	Ausbau des Angebots an Green-Trust-Dienstleistungen zur Reduzierung von CO_2-Emissionen, zur optimierten Nutzung wichtiger Ressourcen sowie zur Optimierung des Stromverbrauchs und des Energiemixes. Die Dienstleistungen werden weltweit angeboten. In unseren Regionen finden laufend Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen statt. Berufliche und regulatorische Schulungen Suche nach Fachkräften: Energieingenieure, Ökologen, Elektrotechniker, Geotechniker, Umweltexperten, Fachleute für CO_2-Bilanz, nachhaltige Immobilien usw. Übernahmen von auf Umweltfragen spezialisierten Unternehmen in unseren Hauptmärkten.	Prozentsatz des taxonomiefähigen Umsatzes: 24 % Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 38,5 % NPS: 75	Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 50 % NPS > 70

	BESCHREIBUNG	RICHTLINIEN UND MASSNAHMEN	ERGEBNISSE 2025	ZIELE FÜR 2028
	Chancen: Für SOCOTEC umfasst dies beispielsweise energetische Immobilienbewertungen, Energieaudits, Projekte im Bereich erneuerbare oder CO_2-arme Energien, Projekte zur Entwicklung eines Energiemixes, die Überwachung der Energieeffizienz, die Einhaltung von Vorschriften sowie Umweltzertifizierungen usw. Wir helfen dabei, die Energiekosten für energieineffiziente Gebäude oder bei ungünstigen Energiekonzepten zu kontrollieren. Durch unsere Kundenlösungen leisten wir einen Beitrag zur Verringerung des CO_2-Fußabdrucks der betreffenden Länder. Außerdem helfen wir unseren Kunden, ihre Energiekosten zu senken. Wir arbeiten weiter an der Reputation von SOCOTEC als Experte im Energiebereich. Marktanteilsgewinne dank der Tätigkeit der spezialisierten Teams von SOCOTEC in Ländern, in denen diese Themen von zentraler Bedeutung sind: Frankreich, Vereinigtes Königreich, Deutschland, Italien, Spanien, Niederlande.	Entwicklung des Green-Trust-Dienstleistungsangebots zur Unterstützung der Energiewende im Bauwesen. Schulungen und Sensibilisierung in unseren Regionen Fachliche und regulatorische Schulungen. CFA: Ausbildung von Fachkräften in unseren energierelevanten Berufen, darunter Experten für Elektrizität, Kernenergie, Wasserkraft, Biomasse, Wind- und Solarenergie Übernahme spezialisierter Unternehmen Energie in unseren Hauptmärkten.	Prozentsatz des taxonomiefähigen Umsatzes: 24 % Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 38,5 % NPS: 75	Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 50 % NPS > 70
	Chancen und positive Auswirkungen auf den Betrieb: Umwelt: Verbesserung der Luft-, Wasser- und Bodenqualität sowie der biologischen Vielfalt durch die Umsetzung von Kundenlösungen in den Bereichen Schadstoffmessung, -vermeidung und -verminderung sowie Luftreinhaltung (z. B. Straßenbeläge, die Stickoxide abbauen), Wasser und Boden sowie Lösungen zur Reduzierung von CO_2-Emissionen Unterstützung der Kunden bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften im Zusammenhang mit besorgniserregenden Stoffen: Feinstaub, NO_X, SO_X, Kältemittel, Asbest, PFAS usw. Umsatzsteigerung im Zusammenhang mit dem Verkauf von Dienstleistungen zur Bekämpfung von Umweltverschmutzung und zur Umweltsanierung: Konformitätsprüfungen, Anlagen und Standorte für den Umweltschutz, Umweltlösungen, Untersuchungen von Fauna und Flora, PFAS-Untersuchungen usw. Stärkung der Glaubwürdigkeit und der Reputation von SOCOTEC als Akteur im Bereich Umweltschutz und nachhaltiges Bauen. Marktanteilsgewinne im Zusammenhang mit der ökologischen Wende in den Bereichen Bauwesen, Infrastruktur und Industrie.	Weiterentwicklung des Green-Trust-Dienstleistungsangebots zur Bewältigung von Umweltverschmutzung und zur Sanierung in den Bereichen Wasser, Boden und Luft sowie bei bedenklichen Stoffen wie Asbest, PFAS usw. Laufende Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme in unseren Regionen, einschließlich fachlicher und regulatorischer Schulungen. Einstellung von Fachkräften: Ökologen, Umweltexperten, Spezialisten für CO_2-Bilanzen, Fachleute für nachhaltige Immobilien usw. Übernahme spezialisierter Unternehmen. Umwelt in unseren Hauptmärkten.	Prozentsatz des taxonomiefähigen Umsatzes: 24 % Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 38,5 % NPS: 75	Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 50 % NPS > 70
	Chancen: Beitrag zur Umsetzung bewährter Verfahren im Bausektor. Beitrag zur Erhaltung der natürlichen Ressourcen und Naturräume durch eine verbesserte Abfallwirtschaft oder das Recycling bzw. die Wiederverwendung von Ausstattungsgegenständen aus Gebäuden, die renoviert werden oder sich am Ende ihres Lebenszyklus befinden. Dauerhaft negative Auswirkungen auf die Lebensräume und -bedingungen lokaler Gemeinschaften (gesundheitliche Folgen, lokale Umweltverschmutzungen). Umsatzsteigerungen im Zusammenhang mit der Entwicklung von	Entwicklung des Green-Trust-Dienstleistungsangebots zur Unterstützung der Kreislaufwirtschaft bei Bauprojekten. Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen in unseren Regionen. Fachliche und regulatorische Schulungen. Entwicklung des ECOCYCLE -Labels durch SOCOTEC für seine Kunden. Aufbau von Partnerschaften mit Plattformen für Kreislaufwirtschaft im Bauwesen: Up'Cycle, Booster du réemploi usw.	Prozentsatz des taxonomiefähigen Umsatzes: 24 % Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 38,5 % NPS: 75	Prozentsatz des Green-Trust-Umsatzes am Gesamtumsatz der Gruppe: 50 % NPS > 70

ESRS S1–S4: EIGENE BELEGSCHAFT

ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE				DEFINITION	
	I+ I– RI OP		EIGENE		LAUFZEIT		
ESRS S1-14 Eigene Belegschaft Gesundheitsschutz und Sicherheit	RI		X		Kurzfristig	Aufgrund ihrer Tätigkeit ist die SOCOTEC Group bei ihren Kunden an Orten und in Arbeitsumgebungen tätig, die erhebliche Risiken bergen können. Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden ist ein zentrales Ziel der SOCOTEC Group, sowohl im Straßenverkehr als auch am Arbeitsplatz oder bei Einsätzen vor Ort bei Kunden. Ihre Positionierung als unabhängige Drittinstanz geht darüber hinaus mit der Verpflichtung einher, eine Vorbildrolle einzunehmen und besondere Leistungsfähigkeit als Experte für Gesundheitsschutz und Sicherheit zu beweisen. Qualität und Sicherheit stehen im Mittelpunkt der Unternehmensphilosophie von SOCOTEC: Building trust for a safer and sustainable world.	Mitarbeitende Kunden
ESRS S1-1 ESRS S1-6 Eigene Belegschaft Einstellung	RI	X	X		Kurzfristig	Als Dienstleistungsunternehmen für Geschäftskunden (Prüfung, Inspektion und Zertifizierung von Gebäuden) steht SOCOTEC bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften vor Herausforderungen. Die Qualität der Personalbeschaffung und die Fähigkeit, die besten Fachkräfte an das Unternehmen zu binden, sind essenziell für die Qualität der Dienstleistungen und des Fachwissens, die SOCOTEC seinen anspruchsvollen Kunden bietet.	Bewerber Mitarbeitende
ESRS S1-9 Eigene Belegschaft Gleichstellung der Geschlechter	RI	X	X		Kurzfristig	Vielfalt und Chancengleichheit sind Antworten auf ethische Fragestellungen wie auch Schlüssel zu unternehmerischer Performance. Wir stellen uns gegen alle Formen von Diskriminierung und setzen uns insbesondere für die Gleichstellung der Geschlechter ein, um eine faire Behandlung jeder Situation für jedes Mitarbeiterprofil unter Einhaltung der Menschenrechte in all unseren Geografien zu gewährleisten.	Mitarbeitende Bewerber

	BESCHREIBUNG	RICHTLINIEN UND MASSNAHMEN	ERGEBNISSE 2025	ZIELE FÜR 2028
	Risiken: Physische Risiken (Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen, Todesfälle) Risiko von Verkehrsunfällen oder -vorfällen in Verbindung mit den regelmäßigen Autofahrten der SOCOTEC-Mitarbeitenden (IRS-Rate: Incidents Routiers Significatifs) Rechtliche und finanzielle Risiken im Falle nachgewiesener psychischer oder physischer Schäden für Mitarbeitende Operationelle Risiken: Umsatzeinbußen durch die teilweise oder vollständige Einstellung der Betriebstätigkeit aufgrund eines Vorfalls oder Unfalls, Produktivitätseinbußen. Erhöhte Kosten (OpEx) aufgrund einer hohen Fluktuation und steigender Sozialbeiträge infolge von Unfällen. Rufschädigung und Risiken im Zusammenhang mit Kunden Möglicher Verlust von Zulassungen.	Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz Leitlinien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Bereitstellung von PSA und jährlich mehrmals stattfindende Sicherheitsrituale Monatliche Überwachung der Sicherheitsparameter nach Unternehmen/Land/weltweit MySafety-App zur Erfassung von Vorfällen und Unfällen sowie zur Einbindung von Führungskräften und Mitarbeitenden in Nachbefragungen Jährliche weltweite Safety Week zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden Sensibilisierung während der Road Safety Week Einbindung von Führungskräften in Befragungen zu Unfällen im Straßenverkehr SOCOTEC ist Unterzeichner der Charta für Straßenverkehrssicherheit in Frankreich und Großbritannien (85 % der Fahrzeugflotte) Workshops zu Gesundheit und Sicherheit das ganze Jahr über	Häufigkeitsrate weltweit 4 Schwererate weltweit: 0,10 IRS-Rate Frankreich: 19,8 % IRS-Rate weltweit: 23,1 %	Häufigkeitsrate < 4 Schwererate < 0,1 IRS-Rate Frankreich: < 18 % IRS-Rate weltweit: < 20 %
	Risiken: Es bestehen operative und finanzielle Risiken, welche die Fähigkeit beeinträchtigen, Dienstleistungen für Kunden zu erbringen, im Falle von Arbeitskräftemangel und Einstellungsschwierigkeiten auf Märkten, auf denen diese Fähigkeiten stark nachgefragt werden (hier insbesondere Energieexperten, Bauingenieure, Konstruktions- und Gebäudetechniker, Ökologen und Umweltexperten sowie Experten für nachhaltiges Immobilienwesen usw.)	Teams aus lokalen Recruitern, die auf bestimmte Berufe spezialisiert und für bestimmte Tätigkeitsbereichen zuständig sind. Maßnahmenpläne im Zusammenhang mit der EVP (Employee Value Proposition), unserem einzigartigen Wertversprechen an die Mitarbeitenden, das nach außen kommuniziert wird. Schulungen für Recruiter. Inklusiver Einstellungsprozess mit Schwerpunkt auf Vielfalt. Der Onboarding-Prozess wird über die Workelo-Plattform direkt nach Genehmigung der Bewerbung und noch vor dem Arbeitsbeginn und der Einarbeitung neuer Mitarbeitender eingeleitet. Teilnahme an Karriere-Veranstaltungen in Bildungseinrichtungen in allen unseren Ländern Teilnahme an Jobmessen. Unterstützung bei Marketing und Kommunikation zur Stärkung der Arbeitgebermarke.	3.000 Einstellungen weltweit gemäß Plan, davon 1.500 in Frankreich. Weltweite Einführung einer neuen Arbeitgebermarke im Jahr 2024. Great Place to Work 2025: Vertrauensindex von 72 % bei einer weltweiten Beteiligungsquote von 75 %. GPTW-Zertifizierung in 18 Ländern im Jahr 2025. Frankreich steht zum 2. Mal in der jährlichen Rangliste der besten Arbeitgeber (Kategorie > 2500 Beschäftigte).	Durchschnittlich 3.000 Neueinstellungen pro Jahr. Vertrauensindex Great Place to Work > 65 % und 100 % zertifizierte Länder. Prozentsatz unbefristeter Arbeitsverträge weltweit = 98 %
	Risiken: Operationelle Risiken im Zusammenhang mit dem Verlust von Fachkräften und Umsatzeinbußen aufgrund einer Abnahme der Produktivität (Fehlzeiten, Streiks, sinkende Motivation). Anstieg der Kosten (OpEx) im Zusammenhang mit hoher Fluktuation (Kosten für Personalbeschaffung, Schulung und Einarbeitung sowie Verlust von Fachkräften). Reputationsrisiken durch Kontroversen und negative Auswirkungen auf das Markenimage von SOCOTEC. Rechtliche und finanzielle Risiken: Klagen und/oder strafrechtliche Sanktionen im Falle geschlechtsbezogener Diskriminierung. Risiko im Zusammenhang mit einem geringen Frauenanteil in der Belegschaft, welcher sich negativ auf die Wahrnehmung des Unternehmens durch die Mitarbeitenden auswirken kann.	Betrieb Sicherstellen des Wohlbefindens der Mitarbeitenden Attraktivität des Markenimages Spezielle Helpline für psychische Gesundheit (FR)	Frauenanteil Gruppe: 29 %	Frauenanteil Gruppe: 33 %

ESRS S1-13 Eigene Belegschaft Schulungen und Kompetenz entwicklung	OP		X		Langfristig	Aufgrund unseres wachsenden Geschäfts mit der Unterstützung der Nachhaltigkeit von Gebäuden und der Energie- und Umweltwende beschleunigt sich der Schulungsbedarf. Die von den Akkreditierungsstellen und Stakeholdern verlangte operative Exzellenz erfordert kontinuierliche Investitionen in die technische Weiterbildung, in Schulungen für Führungskräfte und in Soft Skills, um die Zufriedenheit unserer Kunden wie auch unserer internen Teams zu erhöhen. Dem Wissenstransfer kommt auch bei hochspezialisierten oder technisch hochqualifizierten Tätigkeiten eine entscheidende Bedeutung zu.	Mitarbeitende
ESRS S4 Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	I+			X	Langfristig	Endnutzer sind definiert als Personen, die ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung letztlich nutzen. Die Sicherheit der Endnutzer bezieht sich auf die Qualität von Bauwerken, mit denen SOCOTEC befasst war (thermischer und akustischer Komfort, Barrierefreiheit, Begrünung, Nachhaltigkeit, Klimawiderstandsfähigkeit, Energieeffizienz usw).	Kunden und/oder Endnutzer Behörden

ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE				DEFINITION	
	I+ I– RI OP		EIGENE		LAUFZEIT		
ESRS G1-1 Unternehmenskultur	I+		X	X	Langfristig	Die Unternehmenskultur kommt in den Aktivitäten des Unternehmens sowie in einer Reihe gemeinsamer Richtlinien, Maßnahmen und Standards – Werte, Leitbilder, Alltagsmerkmale – zum Ausdruck. Sie leitet die Gruppe und stärkt ihren Ruf und die kollektive Identität. Zudem definiert sie den internen wie externen Wirkungsbereich des Unternehmens und beeinflusst dessen Leistungsfähigkeit.	Mitarbeitende, Bewerber, Lieferanten
ESRS G1-1 Unternehmenspolitik Ethik	OP		X	X	Langfristig	Die Geschäftsethik umfasst die Einhaltung berufsethischer Grundsätze und die Umsetzung der Anforderungen des Ethikkodex bei allen Tätigkeiten von SOCOTEC und in seinen Beziehungen zu seinen Kunden und Partnern. SOCOTEC übernimmt für öffentliche wie private Auftraggeber die Steuerung und Kontrolle von Risiken in den Bereichen Bau, Real Estate und Industrie. Unsere Auftraggeber wünschen sich eine präzise, unabhängige und transparente Bewertung. Zur Unternehmensethik gehört auch der Schutz von Hinweisgebern.	Mitarbeitende, Lieferanten, Behörden

	Chancen: Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation Entwicklung von Fachkompetenzen zur Leistungsverbesserung des Unternehmens sowie zur Steigerung der Kundenzufriedenheit (NPS, operative Exzellenz) Förderung der Mitarbeiterbindung (Great Place to Work) Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Attraktivität der Arbeitgebermarke. Entwicklung von Kompetenzen im Bereich Compliance (Sapin-2-Schulungen, DSGVO, Cybersicherheit, Ethikkodex) Entwicklung von Kompetenzen im Zusammenhang mit neuen branchenspezifischen Vorschriften sowie der Gestaltung von Übergängen und Innovationen. Know-how-Transfer und stärkere Einbeziehung von Personengruppen, für die wir uns engagieren (Jugendliche ohne Beschäftigung, Quereinsteiger, Berufseinsteiger usw.) Erlangung neuer Akkreditierungen und vereinfachte Verlängerungen	Ein für alle zugängliches Mitarbeiterschulungsprogramm (Schulungsplan, Plattform 360Learning, Coaching am Arbeitsplatz usw.), Einarbeitung neuer Mitarbeitender (ganztägig) und Workelo-Prozess noch vor dem Arbeitsbeginn neuer Mitarbeitender. Führungskräfteschulungen an der Business School mit dem Erwerb eines Zertifikats nach 18 Monaten Vierteljährliche Connect-Treffen der im Laufe des Jahres eingestellten oder beförderten Führungskräfte mit dem Vorstand und dem CEO 5 technische Schulungszentren und 17 Lehrbaustellen, 41 Zentren für technische Schulungen Eröffnung des ersten Ausbildungszentrums (CFA) für Berufe der Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsbranche durch SOCOTEC im Jahr 2021, das von France Compétences zugelassen und im französischen Verzeichnis der Berufsabschlüsse aufgeführt ist (Abiturniveau)	Anzahl der Schulungstage / durchschnittliche Gesamtbelegschaft = 2,6 Anzahl der Schulungstage / geschulte Arbeitskräfte = 3,13 Prozentsatz geschulter Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft = 85 % Anzahl der Ausbildungsverträge: 634 (einschließlich des „Apprenticeship"-Programms im Vereinigten Königreich) Anzahl der über das CFA von SOCOTEC in Frankreich ausgebildeten Auszubildenden = 26 im Jahr 2025	Anzahl der Schulungstage / durchschnittliche Gesamtbelegschaft > 2 Prozentsatz geschulter Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft = 80 % Anzahl der Ausbildungsverträge: 750
	Positive Auswirkungen: Kunden und/oder Endnutzer: Die Steigerung des Wohlbefindens der Menschen geht einher mit mehr Komfort und erhöhter Sicherheit bei der Nutzung öffentlicher oder privater Gebäude oder Bauwerke, die von den Kunden von SOCOTEC bereitgestellt werden. Belastbarkeit und Widerstandsfähigkeit von Bauwerken. Erhebliche Auswirkungen auf die Reputation: SOCOTEC ist ein führendes Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit, das sich seit 1953 zu 100 % der gebauten Umwelt verschrieben hat.	Ein speziell auf die jeweiligen Berufe zugeschnittenes Fortbildungsprogramm zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Fachkompetenz unserer Mitarbeitenden sowie ihrer Kenntnisse der Bauvorschriften über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Sicherheitsrichtlinien und Managementsystem für Qualität und Sicherheit Antikorruptionsrichtlinien	NPS (Frankreich): 73 Häufigkeitsrate: 4,4 Keine Beschwerden oder Meldungen von Verbrauchern und Endnutzern	NPS: > 70 Häufigkeitsrate: maximal 4 Keine Beschwerden oder Meldungen von Verbrauchern und Endnutzern
	BESCHREIBUNG	RICHTLINIEN UND MASSNAHMEN	ERGEBNISSE 2025	ZIELE FÜR 2028
	Positive Auswirkungen: Angestellte und sonstige Beschäftigte: Zugehörigkeitsgefühl, höheres Engagement, Zusammenhalt und Zusammenarbeit, Mitarbeiterbindung, Produktivität, Sicherheit, Kompetenzaufbau durch kontinuierliche Weiterbildung Lieferanten: stabile Beziehungen (Kooperation, gemeinsame Werte, Vertragskontinuität, Wachstumschancen usw.). Gestärkte Sicherheitskultur. Kunden: Vertrauen, Engagement und Kooperation	Zahlreiche kulturelle Veranstaltungen das ganze Jahr über, darunter: Lernwoche und eine Kultur des Lernens, der Weiterbildung und des Wissenstransfers. Lernplattform 360Learning. SOCOTEC Management Campus und „Apprenticeship"-Programm der EMLyon im UK, in Italien und Frankreich. Safety Week und zahlreiche Maßnahmen mit monatlicher Sicherheitsüberprüfung (Ergebnisse und Maßnahmen) auf Gruppenebene. Jährliches Programm und Aktivitäten in Zusammenarbeit mit ONESOCOTEC, um Mitarbeitende weltweit im Zeichen gemeinsamer Werte, des Sports und der Herausforderungen im Bereich CO_2-Reduzierung zusammenzubringen. Eine Kultur der operativen Exzellenz sowie monatliches Monitoring des NPS und der Kundenzufriedenheit	Messung der Mitarbeiterbindung auf Grundlage der jährlichen „Great Place to Work"-Umfrage Great Place to Work: Vertrauensindex 2025: 72 % 18 Länder erhielten 2025 das Zertifikat Great Place to Work SOCOTEC Frankreich rangiert unter den besten „Great Place to Work"-Arbeitgebern und unter den TOP 10 der Unternehmen mit mehr als 2.500 Mitarbeitern – zum zweiten Mal in Folge	Vertrauensindex: > 65 % Teilnahmequote > 70 %
	Chancen: Bessere gesellschaftlich engagierte und demokratische Governance. Einführung von Verfahren und Gremien für eine reibungslose, kontrollierte und gesteuerte Governance, die die Geschäftsbeziehungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette erleichtert. Nachhaltige, faire und transparente Geschäftspraktiken. Ruf als unabhängige und ethisch handelnde vertrauenswürdige Drittinstanz.	Ethische Grundsätze (Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem für ethische Bedenken) und Schulungen. Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten (DSGVO) und Schulungen. Maßnahmen zum Management und Schutz von persönlichen Daten. Netzwerk lokaler Compliance-Beauftragter. Ethikkommission eingerichtet. Risikoausschuss eingerichtet. Innenrevision und Risikokartierung werden jährlich weltweit überprüft. Richtlinie zur Sorgfaltspflicht: Die Gruppe hat bislang keine Richtlinie zur Sorgfaltspflicht erlassen, da sie bereits strengen gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich ihrer Geschäftstätigkeit unterliegt und das erforderliche Rahmenwerk zur Sorgfaltspflicht bereits umgesetzt hat. Das Unternehmen wird seine Richtlinie zur Sorgfaltspflicht im Jahr 2027 ausarbeiten.	Ethische Governance eingeführt Risikomanagement eingeführt 100 % der Mitarbeitenden in Risikofunktionen haben eine Schulung in Geschäftsethik erhalten 94 % der Mitarbeitenden weltweit haben den Ethikkodex der Gruppe gelesen und unterzeichnet. 66 % der Mitarbeitenden weltweit sind für die DSGVO sensibilisiert 100 % der Führungskräfte weltweit haben den Autorisierungsleitfaden für Führungskräfte unterzeichnet. Anzahl der Hinweisgeber-Meldungen: 43	> 95 % der Mitarbeitenden sind für den Ethikkodex sensibilisiert und haben diesen unterzeichnet 100 % der betroffenen Zielgruppen zu den Themen Korruptionsbekämpfung und Interessenkonflikte geschult

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT SOCOTECS STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL
Die IROs ergeben sich aus der Strategie und dem Geschäftsmodell von SOCOTEC. Das Unternehmen leistet einen wichtigen Beitrag zur Umwelt- und Energiewende im Bauwesen sowie zur Langlebigkeit von Gebäuden und nimmt damit auch einen positiven Einfluss auf die gebaute Umwelt. Diese laufenden Übergänge und die Auswirkungen des Klimawandels auf das Bauwesen schaffen zahlreiche Geschäftsmöglichkeiten in allen Märkten, in denen die Gruppe tätig ist. SOCOTEC agiert in einem regulierten Umfeld. Gemäß der CSRD-Methodik umfasst der Risikomanagementrahmen von SOCOTEC bereits die in der

doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Risiken. Bei diesen identifizierten Risiken handelt es sich um inhärente Risiken (Bruttorisiken) entsprechend der CSRD-Richtlinie und den von der Europäischen Kommission sowie der EFRAG entwickelten Methodologien. Der Grad der Kontrolle über diese Risiken wird in der Governance des Risikomanagements festgelegt. SOCOTEC erwartet keine wesentlichen Anpassungen seiner Jahresabschlüsse aufgrund dieser bereits in den Betrieb integrierten wesentlichen Risiken.

GRI 3-1, GRI 2-14

1.6.1. BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN IROS [IRO-1]

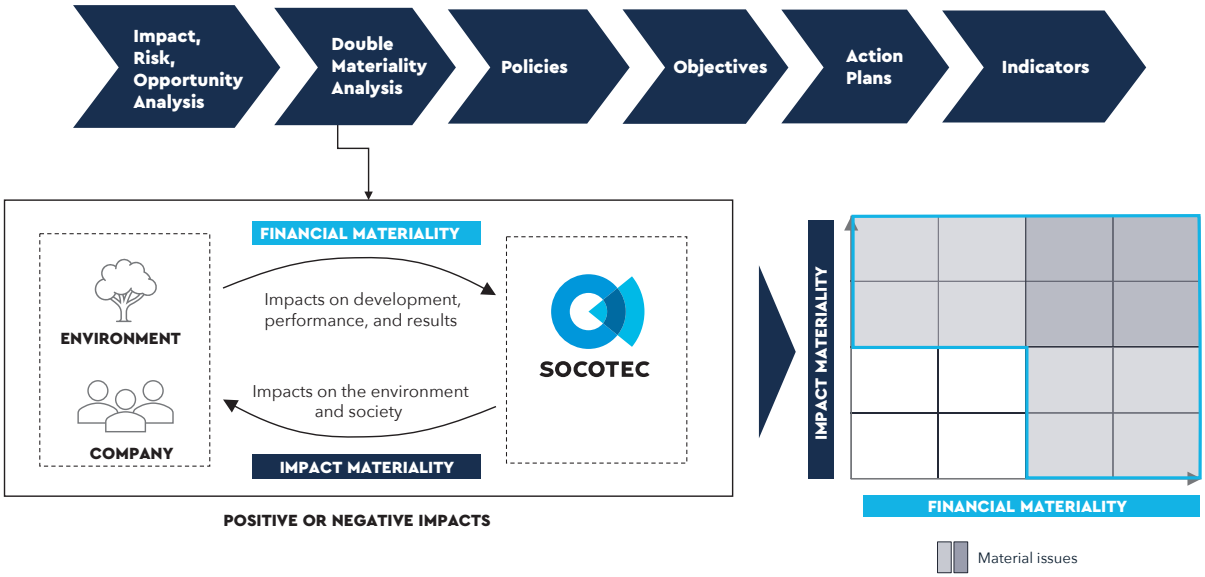
ESRS 2 – IRO-1, ESRS 2.53.

SOCOTEC hat eine Liste potenzieller IROs erstellt, basierend auf den in den ESRS aufgelisteten Nachhaltigkeitsthemen, Unterthemen und Unter-Unterthemen (ESRS 1, Anhang A, AR16). Anschließend hat SOCOTEC diese Liste um weitere potenzielle IROs ergänzt, die für SOCOTEC relevant sind, aber in ESRS 1, AR16 nicht (oder nur unzureichend) berücksichtigt werden. Um weitere Risiken zu ermitteln, führte SOCOTEC einen Abgleich zwischen der Liste potenzieller IROs und den für seinen Tätigkeitsbereich Prüfung, Inspektion und Zertifizierung identifizierten Risiken durch.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse von SOCOTEC
SOCOTEC hat Ende 2023 seine Methodik zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse (engl. double materiality analysis, DMA) entwickelt, die den Leitlinien der ESRS-1-Norm (IG 1: Wesentlichkeitsanalyse und IG 2: Wertschöpfungskette, Fassungen vom 23. Dezember 2023) entsprechen. Die DMA-Methodik von SOCOTEC bezieht die EFRAG-Leitlinien in ihre Verfahren und Risikomanagement-Schwellenwerte ein.

Ansatz der doppelten Wesentlichkeit
Im September 2023 wurde ein Fragebogen zur doppelten Wesentlichkeit im Bereich ESG (Umwelt, Soziales, Governance) erstellt, der die in den ESR-Standards der CSRD aufgeführten Themen abdeckt. Im letzten Quartal 2023 diente dieser Fragebogen dazu, die internen und externen Stakeholder des Unternehmens gemäß der CSRD-Methodik zu befragen. Dazu gehörten insbesondere 100 % der leitenden Direktoren und Führungskräfte aus unseren verschiedenen Regionen, insgesamt 300 Personen, sowie strategische externe Stakeholder des Unternehmens (Aufsichtsbehörden, Aktionäre) und die CSR-Ausschüsse in Frankreich und international. > 4,8 % bis Ende 2023. haben 152 Direktoren, Führungskräfte und Partner von SOCOTEC weltweit die Fragen zur doppelten Wesentlichkeit beantwortet, die sich mit der Wesentlichkeit der Auswirkungen und der finanziellen Wesentlichkeit für das Unternehmens befassen. Die Ergebnisse wurden in Bezug auf die Größe der einzelnen Länder gewichtet.

SCHRITT 1
Engagement der Stakeholder und das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit erläutern und den Dialog über die ESRS und ihre Bedeutung anregen.



SCHRITT 2
Den Fragebogen auf der Grundlage der ESRS-Themen und -Unterthemen der CSRD erstellen.

Anmerkung: Die in Blau hervorgehobenen Unterthemen wurden ergänzend zu den in den ESRS vorgesehenen Themen infolge der Benchmarkanalyse des Sektors aufgenommen, weil sie laut Befragungen für die Stakeholder von besonderer Wichtigkeit sind.

SCHRITT 3:
Befragung der Stakeholder (persönliche Interviews oder Versand des Fragenkatalogs) und Rating der Herausforderungen.

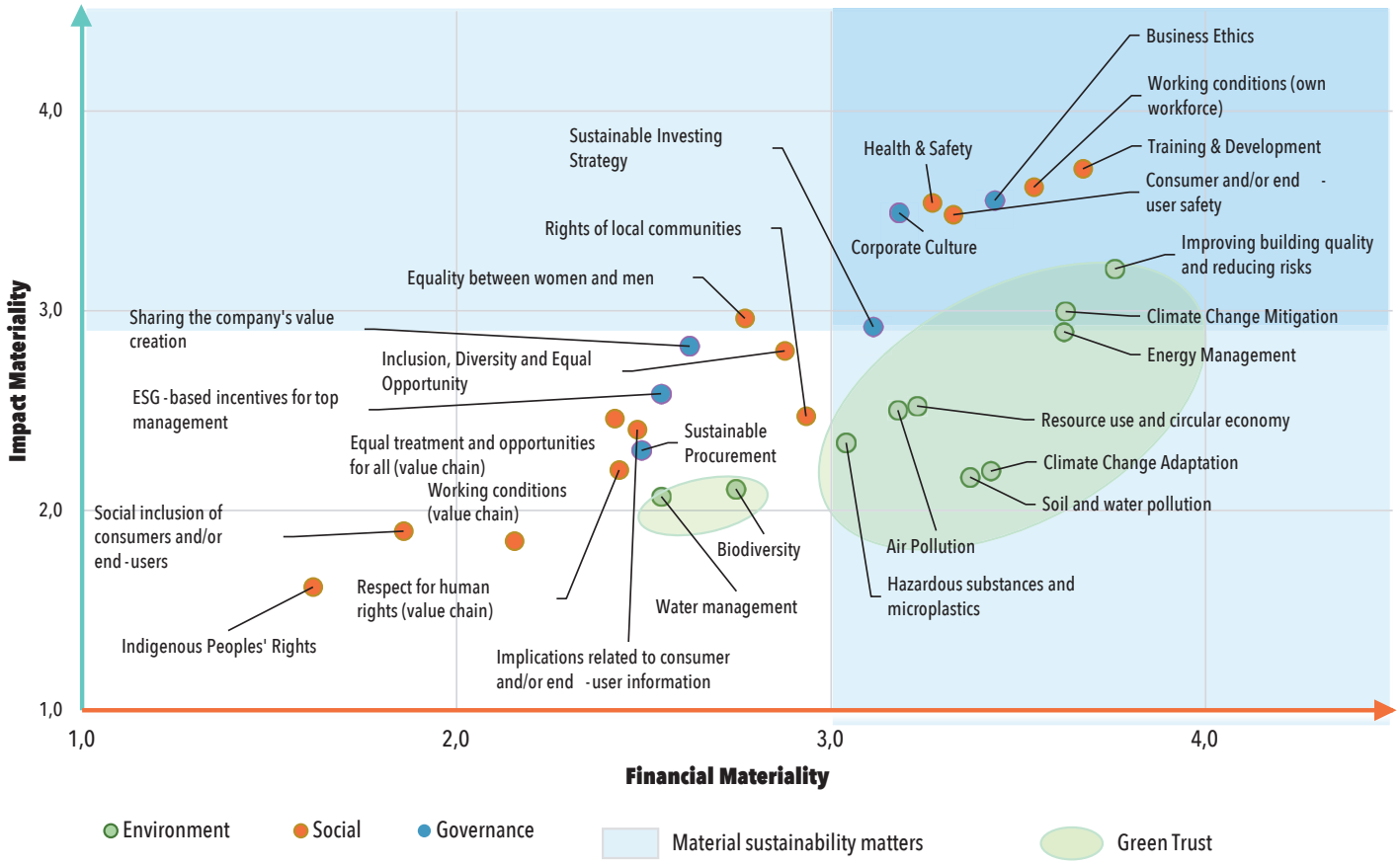
Vorgehensweise bei der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der Festlegung der Kriterien und Ratingskalen:
WESENTLICHKEIT DER AUSWIRKUNGEN

	1	2	3	4
	SCHWACH	**MODERAT**	**KRITISCH**	**STRATEGISCH**
„Scope“: Ausmaß der Auswirkungen	Isoliertes Ereignis.	Ereignis, das eine kleinere Anzahl an Personen oder eine begrenzte Anzahl an Gebieten betrifft.	Ereignis, das eine große Anzahl an Personen oder Ökosysteme betrifft (Kunden, lokale Gemeinschaften, Lieferanten etc.)	Ereignis, das die Gesellschaft als Ganzes betrifft (Planet, Völker)
„Scale“: Umfang der Auswirkungen	Ein Ereignis mit leichten Auswirkungen auf: - das körperliche und/oder psychische Wohlbefinden von Personen: geringfügige medizinische Behandlung, keine Arbeitsunfähigkeit - oder die Tier- und Pflanzenwelt und die Umwelt in sehr begrenztem Umfang - den Markt und die Tätigkeiten der lokalen Wettbewerber	Ein Ereignis mit mäßigen Auswirkungen auf: - das körperliche und/oder psychische Wohlbefinden von Personen, mit einer geringfügigen Arbeitsunfähigkeit ohne Lebensgefahr - oder die Tier- und Pflanzenwelt und die Umwelt - den Markt und die Tätigkeiten der lokalen Wettbewerber	Ein Ereignis mit erheblichen Auswirkungen auf: - das körperliche und/oder psychische Wohlbefinden von Personen, mit Todesgefahr - oder die Tier- und Pflanzenwelt und die Umwelt - den Markt und die Tätigkeiten der Wettbewerber	Ein Ereignis, das Folgendes zur Folge hat: - den Tod oder vollständigen Verlust des psychische Wohlbefindens von Personen - die unumkehrbare Zerstörung von Fauna, Flora und Umwelt - eine Verstärkung und Intensivierung des Klimawandels - Marktverlust, Insolvenzen am Markt
„Irremediability“:	Der Schaden kann leicht behoben werden, ohne dass es zu Folgeschäden kommt.	Der Schaden kann mit geringen Konsequenzen und wenig Aufwand behoben oder ausgeglichen werden.	Der Schaden lässt sich zum Teil unter großem Aufwand beheben oder ausgleichen.	Der Schaden lässt sich nicht ohne Nachwirkungen beheben. Er lässt sich auch unter erheblichen Anstrengungen kaum ausgleichen.
Häufigkeit des Auftretens	25 % Wahrscheinlichkeit in den kommenden 5 Jahren	50 % Wahrscheinlichkeit in den kommenden 5 Jahren	75 % Wahrscheinlichkeit in den kommenden 5 Jahren	90 % Wahrscheinlichkeit in den kommenden 5 Jahren

Vorgehensweise bei der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und der Festlegung der Kriterien und Ratingskalen:
FINANZIELLE WESENTLICHKEIT

	1	2	3	4
	SCHWACH	**MODERAT**	**KRITISCH**	**STRATEGISCH**
Auswirkungen auf das EBITDA	Auswirkungen von weniger als 2,5 Mio. €	Auswirkungen zwischen 2,5 Mio. € und 5 Mio. €	Auswirkungen zwischen 5 Mio. € und 7,5 Mio. €	Auswirkungen über 7,5 Mio. €
Reputation / Image	Themen oder Artikel in kleineren Medien oder mit einem begrenzten Publikum, wenig oder keine Berichterstattung in sozialen Netzwerken	Regionale Tagespresse, Sendezeit oder Artikel zum Thema über mehrere Tage hinweg, Berichterstattung in sozialen Netzwerken	Überregionale Berichterstattung oder regionale Tagespresse, Sendezeit oder Artikel zum Thema über mehrere Tage hinweg, breite Berichterstattung in sozialen Netzwerken	Überregionale Berichterstattung, Sendezeit oder Artikel zum Thema über mehrere Wochen, überaus breite Berichterstattung in sozialen Netzwerken
	Folgen ohne Auswirkungen auf die Geschäftskontinuität	Begrenzte Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit: weniger als 1 Monat	Erhebliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit: weniger als 3 Monate	Vollständige Unterbrechung der Geschäftstätigkeit
Einbeziehung der obersten Führungsebene	Einbeziehung der mittleren Führungsebene und der Stellvertretenden	Einbeziehung der obersten Führungsebene	Einbeziehung des Vorstands (COMEX)	Einbeziehung des Vorstands (COMEX) und des Verwaltungsrats

SCHRITT 4:
Analyse der Antworten auf die ESRS nach der Methodik der doppelten Wesentlichkeit und Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix der SOCOTEC Group, die 16 wesentliche Herausforderungen aufzeigt.



Liste der wesentlichen Herausforderungen, die von den Interessengruppen als Risiken

ESRS	ESG-KATEGORIE	HERAUSFORDERUNGEN		FINANZIELLE	FINANZIELLES RISIKO ODER CHANCE	WESENTLICHKEIT DER HERAUSFORDERUNG
E1	UMWELT	Anpassung an den Klimawandel	2,2	3,4	Chance > Risiko	Wesentlich
E1	UMWELT	Klimaschutz	3,0	3,6	Chance	Wesentlich
E1	UMWELT	Energiemanagement	2,9	3,6	Chance > Risiko	Wesentlich
E2	UMWELT	Luftverschmutzung	2,5	3,2	Chance > Risiko	Wesentlich
E2	UMWELT	Boden- und Wasserverschmutzung	2,2	3,4	Chance	Wesentlich
E2	UMWELT	Gefahrstoffe und Mikroplastik	2,3	3,0	Chance	Wesentlich
E3	UMWELT	Wasserbewirtschaftung	2,1	2,5	Chance	Nicht wesentlich
E4	UMWELT	Biodiversität	2,1	2,7	Chance	Nicht wesentlich
E5	UMWELT	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2,5	3,2	Chance > Risiko	Wesentlich
E1	UMWELT	Verbesserung der Bauqualität und Risikominderung	3,2	3,8	Chance	Wesentlich
S1	SOZIALES	Arbeitsbedingungen	3,6	3,5	Chance > Risiko	Wesentlich
S1	SOZIALES	Gesundheitsschutz und Sicherheit	3,5	3,3	Risiko > Chance	Wesentlich
S1	SOZIALES	Gleichstellung der Geschlechter	3,0	2,8	Risiko > Chance	Unwesentlich, aber als wesentlich behandelt
S1	SOZIALES	Schulungen und Kompetenzentwicklung	3,7	3,7	Chance > Risiko	Wesentlich
S1	SOZIALES	Inklusion, Vielfalt und Chancengleichheit	2,8	2,9	Chance > Risiko	Freiwillig, nicht wesentlich
S2	SOZIALES	Arbeitsbedingungen (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette)	1,8	2,2	Chance > Risiko	Nicht wesentlich
S2	SOZIALES	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette)	2,5	2,4	Chance > Risiko	Nicht wesentlich
S2	SOZIALES	Achtung der Menschenrechte (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette)	2,2	2,4	Chance > Risiko	Nicht wesentlich
S3	SOZIALES	Rechte lokaler Gemeinschaften (wirtschaftliche, soziale, kulturelle, politische und Bürgerrechte)	2,5	2,9	Risiko > Chance	Nicht wesentlich
S3	SOZIALES	Rechte indigener Völker	1,6	1,6	Risiko > Chance	Nicht wesentlich
S4	SOZIALES	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	2,4	2,5	Risiko	Nicht wesentlich
S4	SOZIALES	Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	3,5	3,3	Chance > Risiko	Wesentlich
S4	SOZIALES	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	1,9	1,9	Chance	Nicht wesentlich
G1	GOVERNANCE	Unternehmenskultur	3,5	3,2	Chance	Wesentlich
G1	GOVERNANCE	Geschäftsethik	3,6	3,4	Chance > Risiko	Wesentlich
G1	GOVERNANCE	Verantwortungsbewusste Beschaffung	2,3	2,5	Geringe finanzielle Auswirkungen	Freiwillig, nicht wesentlich
G1	GOVERNANCE	Strategie für nachhaltige Investitionen (GOV-1: siehe 1.2., grüne Tax.: Investitionen: 2.2.4)	2,9	3,1	Chance > Risiko	Wesentlich
G1	GOVERNANCE	An ESG-Kriterien gekoppelte Vergütung von Führungskräften (siehe 1.2.3)	2,6	2,5	Chance > Risiko	Nicht wesentlich
G1	GOVERNANCE	An ESG-Kriterien gekoppelte Teilhabe an der Wertschöpfung (S1-1: siehe 3.1.1.2)	2,8	2,6	Chance > Risiko	Freiwillig, nicht wesentlich

ESRS 2.53.E-F
SCHRITT 5:
Die doppelte Wesentlichkeitsmatrix, die CSR-Strategie der Gruppe und ihre Zielsetzungen wurden allen Stakeholdern mitgeteilt und sind auf der Website der Gruppe aufrufbar. Der Vorstand der Gruppe und der Leiter Innenrevision haben den Ansatz und die Ergebnisse bestätigt. Es wurde ein Abgleich mit der Risikomatrix der SOCOTEC Group vorgenommen und festgestellt, dass die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Risiken vollständig mit den von der Innenrevision jährlich bewerteten Hauptrisiken übereinstimmten. Die Gesellschafter haben die strategischen CSR-Leitlinien, die sich aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group ergeben haben, bestätigt.

1.6.2. IN ESRS ENTHALTENE, VON DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG DES UNTERNEHMENS ABGEDECKTE ANGABEPFLICHTEN [IRO-2]

ESRS 2.58.1

Angabepflichten nach ESRS, denen das Unternehmen nachgekommen ist.

ESRS	ANGABEPFLICHTEN	ABSCHNITT DER NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG
ESRS 2	BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	1.1.
ESRS 2	BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	1.1.
ESRS 2	GOV-1 – Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	1.2.1.
ESRS 2	GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	1.2.2.
ESRS 2	GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	1.2.3.
ESRS 2	GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	1.2.4.
ESRS 2	GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	1.2.5.
ESRS 2	SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	1.3.
ESRS 2	SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessengruppen	1.5.
ESRS 2	SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1.6.
ESRS 2	IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	1.6.1.
ESRS 2	IRO-2 – In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	1.6.2.
ESRS E1	E1.GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	2.3.1.
ESRS E1	E1.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	2.3.2.
ESRS E1	E1.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel	2.3.3.1
ESRS E1	E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	2.3.2.
ESRS E1	E1-2 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	2.3.4.
ESRS E1	E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	2.3.4.
ESRS E1	E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	2.3.5.
ESRS E1	E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	2.3.6.
ESRS E1	E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	2.3.7.
ESRS E1	E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO_2-Gutschriften	2.3.8.
ESRS E1	E1-8 Interne CO_2-Bepreisung	2.3.9.
ESRS E1	E1-9 Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	2.3.10.
ESRS E2	E2.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	2.4.1
ESRS E2	E2-1 Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	2.4.2
ESRS E2	E2-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	2.4.3
ESRS E2	E2-3 Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	2.4.4

ESRS E2	E2-4 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	2.4.5
ESRS E2	E2-5 Besorgniserregende Stoffe	2.4.6
ESRS E2	E2-6 Erwartete finanzielle Auswirkungen	2.4.7
ESRS E5	E5.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.1.
ESRS E5	E5.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.1.
ESRS E5	E5-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.2. und 2.5.3.
ESRS E5	E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.2. und 2.5.3.
ESRS E5	E5-4 Ressourcenzuflüsse	2.5.4.
ESRS E5	E5-5 Ressourcenabflüsse	2.5.5.
ESRS E5	E5-6 Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.5.
ESRS E5	E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.6.
ESRS S1	S1.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	3.1.
ESRS S1	S1-1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	3.1.1.
ESRS S1	S1-2 Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	3.1.2.
ESRS S1	S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	3.1.3.
ESRS S1	S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die eigenen Belegschaft	3.1.4.
ESRS S1	S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	3.1.5.
ESRS S1	S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	3.1.6.
ESRS S1	S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	3.1.7.
ESRS S1	S1-9 Diversitätsparameter	3.1.8.
ESRS S1	S1-10 Angemessene Entlohnung	3.1.9
ESRS S1	S1-11 Sozialschutz	3.1.10
ESRS S1	S1-12 Menschen mit Behinderungen	3.1.11.
ESRS S1	S1-13 Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	3.1.12
ESRS S1	S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	3.1.13
ESRS S1	S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	3.1.14
ESRS S1	S1-16 Vergütungsparameter	3.1.15
ESRS S1	S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	3.1.16
ESRS S4	S4.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	3.2.
ESRS S4	S4-1 Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	3.2.1.
ESRS S4	S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	3.2.2.
ESRS S4	S4-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	3.2.3.

GRI 2-24, GRI 302 (3-3), GRI 305 (3-3)

2. UMWELTINFORMATIONEN [ESRS E1,E2,E5]

UMWELTPOLITIK DER SOCOTEC GROUP

Nachhaltigkeit gehört seit jeher fest zum Kern des Unternehmens SOCOTEC, das 1953 nach dem Zweiten Weltkrieg gegründet wurde, um die Sicherheit von Gebäuden zu gewährleisten. Seither hat sich die Bedeutung des Begriffs erweitert und umfasst nun auch den Umweltschutz, die Widerstandsfähigkeit gegen den Klimawandel und die Verringerung der CO_2-Emissionen sowie Sicherheitsaspekte und die strukturelle Integrität. SOCOTEC ist für all diese Herausforderungen bestens gerüstet und verfügt über ein umfassendes Dienstleistungsangebot, das sich sowohl durch organisches Wachstum als auch durch externes Wachstum weiterentwickelt. Die Green-Trust-Dienstleistungen von SOCOTEC stehen für nachhaltige Lösungen, mit denen wir unsere Kunden bei ihren Projekten unterstützen. Sie sind auf die sechs Kategorien der europäischen Taxonomie und die Ziele 9, 11 und 13 für nachhaltige Entwicklung (SDGs) abgestimmt, die im Mittelpunkt unserer CSR-Strategie stehen. Als unabhängige und vertrauenswürdige Drittpartei ist SOCOTEC verpflichtet, als Vorbild zu agieren und hohe

Leistungsstandards zu erreichen. Dies ist entscheidend, um die eigene Fachkompetenz zu demonstrieren und die Reputation des Unternehmens als Experte für Umweltthemen zu stärken, damit es seiner zentralen Mission gerecht wird: „Building trust for a safer and sustainable world."

Die Umweltpolitik von SOCOTEC basiert auf fünf Säulen, die mit der CSR-Strategie der Gruppe im Einklang stehen und anhand von Parametern gemessen werden, die vom CSR-Ausschuss und der Qualitätsabteilung der Gruppe verwaltet und vom Gruppenvorstand überwacht werden. Diese Informationen werden sowohl mit internen als auch mit externen Interessengruppen geteilt:

WIR UNTERSTÜTZEN UNSERE KUNDEN BEI DER REDUZIERUNG IHRER UMWELTAUSWIRKUNGEN

- Wir entwickeln Green-Trust-Lösungen, um unsere Kunden bei sämtlichen Projekten im Zusammenhang mit der gebauten Umwelt und während des gesamten Lebenszyklus der betroffenen Objekte zu unterstützen – bei der Reduzierung ihres CO_2-Fußabdrucks sowie der energetischen und ökologischen Transformation.

WIR FÖRDERN VERANTWORTUNGSBEWUSSTES VERHALTEN IM RAHMEN UNSERER EIGENEN BETRIEBSPROZESSE

- Umweltauflagen (Vorschriften, externe Standards und andere Verpflichtungen) werden strikt eingehalten.
- Die Risiken von Umweltbelastungen, die mit unseren Tätigkeiten und Einsätzen verbunden sind

  (Mülltrennung, Recycling und Wiederverwendung), insbesondere im Bereich WEEE, werden eingedämmt.
- Wir begrenzen den Verbrauch von für unseren Dienstleistungsbetrieb erforderlichen Ressourcen (Papier, Drucker, Druckerpatronen, Kraftstoffe, PSA usw.) durch die Umsetzung einer verantwortungsvollen Beschaffungspolitik und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Rahmen regelmäßiger Kampagnen.

WIR VERBESSERN UNSERE CO_2-BILANZ UND MILDERN UNSERE AUSWIRKUNGEN AUF DEN KLIMAWANDEL AB

- Wir erfassen jährlich die Treibhausgasemissionen der Gruppe, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten entstehen.
- Auf jeder geografischen Plattform wird ein Maßnahmenplan zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen umgesetzt.
- Unsere Mitarbeitenden werden für Umweltschutz sensibilisiert und aktiv in Verbesserungsprozesse einbezogen.

WIR SETZEN DEN ENERGIEEINSPARPLAN DER GRUPPE UM

- Wir setzen unseren Dekarbonisierungsplan um, insbesondere durch die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotten.
- Wir optimieren die Energieeffizienz unserer Gebäude.
- Wir stellen ein verantwortungsvolles Management unserer digitalen Geräte und ihrer täglichen Nutzung sicher.
- Den mobilitätsbedingten Energieverbrauch unserer Mitarbeitenden halten wir möglichst gering.

WIR WIRKEN AKTIV AM AUFBAU EINER KREISLAUFWIRTSCHAFT MIT

- Wir unterstützen unsere Kunden (Bau- oder Sanierungsprojekte) bei der Bewältigung von vier zentralen Herausforderungen: Ökodesign, verantwortungsbewusste Wirtschaft, Wiederverwendung von Materialien und Abfallrecycling.
- Wir fördern die Kreislaufwirtschaft beim täglichen Abfallmanagement im Zusammenhang mit unseren eigenen Aktivitäten.

2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN

Nachhaltige Entwicklung und die Langlebigkeit von Bauwerken waren schon immer Wachstumsmotoren für SOCOTEC. Für unsere Geschäftspartner bedeutet dies, dass sie im Rahmen eines Prozesses zur Resilienz, Energiewende oder Umweltanpassung während des gesamten Lebenszyklus ihrer Bauprojekte die Einhaltung von Vorschriften und die technische Leistungsfähigkeit bewerten können. SOCOTEC unterstützt als unabhängige Drittinstanz seine Kunden dabei, die Nachhaltigkeit von Gebäuden, Anlagen und Infrastruktur zu gewährleisten, Risiken vorzubeugen und neue oder bestehende Bauwerke an den Klimawandel und energiepolitische Herausforderungen anzupassen sowie deren Umweltbelastungen zu reduzieren. Unsere Green-Trust-Dienstleistungen stehen im Einklang mit den Umweltzielen der EU-Taxonomie gemäß dem europäischen Grünen Deal.
Im Rahmen ihrer Green-Trust-Initiativen und durch deren Weiterentwicklung engagiert sich die SOCOTEC Group für verschiedene Umweltthemen, deren Bedeutung im Rahmen ihrer doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestätigt wurde. Dies betrifft insbesondere die Fähigkeit der Gruppe, in den folgenden Bereichen Marktchancen im Zusammenhang mit der ökologischen Wende bei Kundenprojekten zu nutzen:

- Verbesserung der Bauqualität und Verringerung von Risiken
- ESRS E1: Anpassung und Minderung des Klimawandels sowie Energiemanagement
- ESRS E2: Luftverschmutzung, Boden- und Wasserverschmutzung, Gefahrstoffe und Mikroplastik
- ESRS E5: Verantwortungsvolle Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

Die Gruppe verfolgt aktiv Ziel 13 für nachhaltige Entwicklung (SDG): Maßnahmen zum Klimaschutz. Siehe 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Strategie und dem Geschäftsmodell.

GRI 302-5

2.1.1. GREEN TRUST: STRATEGIEN UND MITTEL**ESRS E1-2**

SOCOTEC agiert als vertrauenswürdiger unabhängiger Partner und positioniert sich als Anbieter von Lösungen, die seine Kunden – in Frankreich und in allen 26 Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist – dabei unterstützen, ihre Gebäude und Anlagen in technischer, energetischer und ökologischer Hinsicht leistungsfähiger zu machen und sie im Hinblick auf Wiederverwendbarkeit und Langlebigkeit zu verbessern. Die Herausforderungen für Unternehmen der Industrie- und Bausektoren sind dreifach: die Gewährleistung der Geschäftskontinuität, die Kostenkontrolle und die Langlebigkeit ihrer Projekte. Über seine Tochtergesellschaften steht SOCOTEC seinen Kunden mit Expertise, Dienstleistungen und Lösungen zur Seite und unterstützt sie dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Zum Portfolio der Gruppe gehören Gebäudediagnostik, Energieaudits, CO_2-Bilanzen, Energiemix einschließlich erneuerbarer Energien, Schadstoffmessungen, nachhaltige Immobilienprojekte, Monitoring für kohlenstoffarme Infrastruktur, Überwachung der Einhaltung geltender Vorschriften oder Normen, Umweltzertifizierungen und vieles mehr. Als Spezialist für das gebäudebezogene Risikomanagement arbeitet SOCOTEC auch mit Kunden aus dem Sektor des sozialen Wohnungsbaus zusammen und trägt zu dessen energetischer Sanierung und Nachhaltigkeit bei, womit das Unternehmen Energiearmut und unwürdigen Wohnverhältnissen entgegentritt. Im Einklang mit seiner Mission mobilisiert SOCOTEC sämtliche seiner Dienstleistungsbereiche und Experten, um die Green-Trust-Initiativen voranzutreiben. Ziel ist es, die nachhaltige Entwicklung in den Sektoren Bau, Real Estate und Infrastruktur zu unterstützen und damit sein Wachstum sowie seinen Ruf als Anbieter, der sich der Nachhaltigkeit verschrieben hat, zu stärken.
Die CSR-Abteilung von SOCOTEC hat Materialien bereitgestellt, in denen die Green-Trust-Missionen und -Tätigkeiten in allen
Regionen vorgestellt werden. So wird die Entwicklung dieser Initiativen, die das Herzstück der Strategie der Gruppe darstellen, weiter gefördert. Einmal im Jahr misst die CSR-Abteilung der Gruppe den Umsatz von Green Trust. Dabei arbeitet sie eng mit der Finanzabteilung, den lokalen CSR-Direktoren, den Leitern der relevanten Tätigkeitsbereiche sowie den Umweltexperten des Unternehmens zusammen. Ziel ist es, eine Routine zur Steuerung der Einnahmen zu

etablieren, die zur Nachhaltigkeit im Bauwesen beitragen und das Label „Green Trust" tragen.

2.1.2. GREEN TRUST: UMWELTFREUNDLICHE MASSNAHMEN UND LÖSUNGEN FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT IM BAUWESEN

ESRS E1-3, E1-4

SOCOTEC hat unter seinen Dienstleistungen diejenigen identifiziert, die sich in besonderer Weise mit den Herausfordernugen des Umweltschutzes befassen: Green Trust. Diese Angebote zielen darauf ab, die Umweltbelastung zu verringern sowie die Energieeffizienz von Gebäuden, Anlagen, Ausrüstung und anderen Bauwerken zu optimieren. Einige der Green-Trust-Angebote tragen potenziell zur Erreichung von Zielen der EU-Taxonomie bei. Schließlich wird jede Green-Trust-Dienstleistung von einem SOCOTEC-Experten erbracht, der als vertrauenswürdiger Dritter agiert und einen umfassenden, unabhängigen Auditbericht über den Zustand der Anlagen, Gebäude und Ausrüstungsgegenstände im Hinblick auf die geltenden Vorschriften, Normen und Risiken im

Bauwesen oder auf die angestrebten Leistungen erstellt.
SOCOTEC ist bestrebt, sein Dienstleistungsangebot für Kunden durch organisches Wachstum und Übernahmen auszubauen.

Alternative Energien – dekarbonisierte Energien

Im Zuge einer erhöhten Nachfrage nach Energie gelangen immer mehr Treibhausgase in die Atmosphäre. Diese wiederum sind Treiber des Klimawandels. Dekarbonisierte Energieträger spielen eine wichtige Rolle für den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft. Um dieses Segment auszubauen, verfügt SOCOTEC über eine unabhängige Einheit: SOCOTEC Power Services. SOCOTEC Power Services verfügt über knapp 500 Experten, die auf dekarbonisierte Energieanlagen und -infrastrukturen spezialisiert sind und es sich zur Aufgabe gemacht haben, deren Sicherheit, Konformität, technische Leistung und Langlebigkeit zu gewährleisten. Zahlreiche Tochtergesellschaften der Gruppe unterstützen ihre Kunden außerdem bei Herausforderungen in den Bereichen Nachhaltigkeit von Bauwerken und dekarbonisierte Energien.

Renovierung und Sanierung – Nachhaltigkeit im Bau und bei Immobilien

Die Auswirkungen des Bausektors auf die Umwelt sind enorm: Bau, Betrieb und Renovierung von Gebäuden machen weltweit bis zu 40 % der branchenübergreifenden CO_2-Emissionen aus. Fast 2.000 Experten für nachhaltige Immobilien weltweit bieten dem Sektor Real Estate dank ihrer spezifischen Kompetenzen Lösungen an, um seine Umweltauswirkungen zu begrenzen und zugleich effizientere, resilientere und nachhaltigere Gebäude zu errichten.

- Visuelle und instrumentelle technische Diagnose
- Energieeffizienz
- Prüfungen und Inspektionen
- Umweltqualität von Gebäuden
- Immobilienbewertung
- Technische Due Dilligence
- Kreislaufwirtschaft und Wiederverwendung von Materialien
- Kohlenstoffarme Lösungen, CSR und CSRD.

Nachhaltige Infrastruktur – Ausbau von Schieneninfrastruktur

Zur Förderung der dekarbonisierten Mobilität bietet SOCOTEC umfassende Expertise für den umweltfreundlichen Ausbau von Schieneninfrastruktur im Eisenbahn-, U-Bahn- und Straßenbahnverkehr über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Die Infrastruktur- und Monitoring-Teams jeder Plattform führen Aufgaben aus, die zu einem dekarbonisierten oder emissionsarmen Verkehr und sanfter Mobilität beitragen. Einige dieser Tätigkeiten erfüllen die Voraussetzungen des Taxonomie-Referenzrahmens, während andere Nachhaltigkeit fördern und zu unseren Green-Trust-Leistungen zählen.

Bewertung der Umweltauswirkungen – CO_2-Bilanz und Energieaudit

Energieaudits und Bewertungen zum CO_2-Ausstoß sind wichtige Werkzeuge, mit denen sich die Umweltauswirkungen von Aktivitäten bewerten und Maßnahmen zur Mitigation identifizieren lassen. Umweltexperten weltweit unterstützen ihre Kunden bei deren Nachhaltigkeitsbemühungen und Plänen zur Reduzierung der CO_2-Emissionen. Einige Einheiten führen Energieaudits durch, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Vorschriften zur Energieeinsparung in den verschiedenen europäischen Ländern, in denen SOCOTEC tätig ist, sowie im Vereinigten Königreich und in den USA sicherzustellen.

Biodiversität und Kreislaufwirtschaft – Gebäude, Infrastruktur, Umwelt

Ressourcen wie Wasser, aquatische Ökosysteme, Luft und Boden sind infolge menschlichen Handelns zunehmend Verschmutzungen und Schädigungen ausgesetzt. Hierdurch ist nicht nur die biologische Vielfalt, sondern auch die menschliche Gesundheit bedroht. Die Experten von SOCOTEC unterstützen ihre Kunden dabei, Risiken in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt frühzeitig zu erkennen, und bieten folgende Dienstleistungen an:

- Messung und Bewertung von Verschmutzungsrisiken (Wasser, Boden und Luft).
- Inspektion von für Bauvorhaben geeigneten Grundstücken und Brachflächen.
- Überwachung der Umweltauswirkungen sowie der Auswirkungen auf die Umgebung von Bauarbeiten (durch unsere Leistung „Grüne Baustelle“).
- Zertifizierungsprozesse (zum Beispiel nach ISO 14001, ISO 50001 oder ISO 26000).
- Unterstützung beim Erwerb des ECOCYCLE-Siegels für Kreislaufwirtschaft und Diagnose der auf der Baustelle anfallenden Ressourcen, um diese anschließend über Partnerplattformen einem Recycling- oder Wiederverwendungskreislauf zuzuführen.

BEISPIELE FÜR GREEN-TRUST-DIENSTLEISTUNGEN ESRS E1.28
KOMFORMITÄT – RISIKOMANAGEMENT – LEISTUNG

Klimaschutz Anpassung an den Klimawandel

- CO_2-Fußabdruck
- Zertifizierung nach ISO 14001, 26001, 50001 usw.
- Erneuerbare Energien (Windkraft, Photovoltaik, Biomasse, grüner Wasserstoff)
- Kernenergie (dekarbonisiert)
- Entwicklung CO_2-freier Mobilität (Schienenverkehr, Wasserstoffmobilität, Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge usw.)
- Erstellung von Umweltgenehmigungsanträgen
- ENR-Konformitätsbescheinigung

- Anlagenüberprüfung
- Begleitung bei der Installation und Stilllegung von Anlagen zur Nutzung erneuerbarer Energien
- Repowering
- RE 2020 – Projektleitungsunterstützung
- Energieaudits
- Energieeffizienzanalyse
- Tertiärdekret
- Energieeinsparungszertifikate (CEE) und weitere Ressourcen
- Neue Bauweisen: Offsite-Bau, Holzbau, biobasierte Materialien und klimafreundlicher Beton
- Anlageninspektionen: Be- und Entlüftung, Klimaanlagen, Kühlsysteme usw:
- Nichtinvasive Prüfung von Anlagen zur Speicherung von kohlestoffarmer Energie
- Kennzeichnung und Zertifizierung von Gebäuden und Anlagen (HQE, LEED, BREEAM)
- Zertifizierung nach ISO 50001
- Green Building, Öko-Quartiere

Nachhaltige Wassernutzung

- Technische Unterstützung Wassermanagement
- Messungen der Wasserqualität
- Erkennung von Umweltbelastungen (PFAS usw.)
- Hydroökologie

Verringerung der Umweltverschmutzung

- Kontaminierte Standorte und Böden
- Emissionen in die Atmosphäre
- Sanierung von Brachflächen
- Maßnahmen nach Unfällen in Anlagen mit Gefahrenpotenzial für die Umwelt (ICPE)
- Reduzierung von Umweltbelastungen (Asbest, Blei, PFAS, Kunststoffgranulat etc.)
- Umweltmaßnahmen (Wasser, Staub etc.)
- Technische Unterstützung Abfallmanagement

Kreislaufwirtschaft

- Ressourcen-Diagnose
- Diagnose für Abbruch- und Renovierungsabfälle (in Frankreich: PEMD)
- Projektleitungsunterstützung mit dem Ziel einer vermehrten Wiederverwendung von Materialien
- ECOCYCLE-Gütesiegel

Schutz der biologischen Vielfalt

- Unterstützung bei der Umweltbewertung eines Standorts
- Erhalt der aquatischen Umwelt
- Unterstützung bei der Erlangung des BiodiverCity®-Siegels
- Fauna- und Flora-Studien
- Akustische Messungen

BEISPIELE FÜR GREEN-TRUST-MISSIONEN IM RAHMEN VON KUNDENPROJEKTEN



DEKONTAMINATION DES ZUKÜNFTIGEN ÖKOQUARTIERS ECLOSIA PARK
Um jegliches Risiko einer Verschmutzung zu vermeiden, haben unsere Teams eine gründliche Analyse des Standorts durchgeführt und eine innovative, ökologische Methode zur Dekontamination entwickelt.
Unter Einsatz von Pflanzen soll die Biodiversität gefördert und die menschliche Gesundheit geschützt werden.



BEREITSCHAFTSDIENST NACH UNFÄLLEN IN ANLAGEN MIT GEFAHRENPOTENZIAL FÜR DIE UMWELT (ICPE)
In Nouvelle-Aquitaine unterbreiteten die Teams von SOCOTEC den Chemieunternehmen einen gemeinsam genutzten Bereitschaftsdienst für die Entnahme von Luftproben bei Unfällen.



EINHALTUNG VON VORSCHRIFTEN UND VERMEIDUNG VON UMWELTRISIKEN FÜR SYMBIO
Symbio errichtet derzeit in einem Vorort von Lyon sein erstes Werk für die Produktion von Ausrüstung für wasserstoffbasierte Fahrzeuge. Die Teams von SOCOTEC begleiten das Projekt bei der Einhaltung der Vorschriften zur Vermeidung von Umweltrisiken, die für das Werk gemäß der ICPE-Regelung relevant sind.



ISO-50001-ZERTIFIZIERUNG FÜR DAS LOUVRE-MUSEUM
SOCOTEC Certification France hat die Energieffizienzmaßnahmen des Louvre-Museums mit der Zertifizierung nach ISO 50001 bestätigt. Der Louvre ist das erste Museum in einem historischen Gebäude, das diese Zertifizierung erlangt.



YMAGEO: EIN PLUSENERGIEGEBÄUDE MIT WÄNDEN AUS HOLZ UND STROH
Unsere Teams begleiteten den Bau des neuen Hauptsitzes von YMAG in Dijon: ein Konzept für ein Plusenergiehaus der nächsten Generation, entworfen vom Ingenieurbüro Seturec aus Dijon, bei dem insbesondere Strohballen und Holz zur Gebäudedämmung verwendet werden.



ENERGETISCHE SANIERUNG IN OFF-SITE -BAUWEISE FÜR CRISTAL HABITAT
Unsere Spezialisten für Off-Site-Bauweise unterstützen den sozialen Wohnbauträger Cristal Habitat bei einem Sanierungsprojekt nach dem EnergieSprong-Prinzip, um die thermische Leistung und den Wohnkomfort von 244 Sozialwohnungen zu verbessern.



LEISTUNGSAUDIT DER ERSTEN ENERGIEPOSITIVEN KLÄRANLAGE
In der neuen Kläranlage Aéris in Cagnes-sur-Mer wird in einer integrierten Biogasanlage aus dem Klärschlamm Biogas gewonnen. Unsere Teams haben sämtliche erforderliche Leistungsmessungen durchgeführt.



MESSUNG DES CO_2-FUSSABDRUCKS FÜR REXEL
Die Rexel-Gruppe hat ein neues Distributionsmodell entwickelt, mit dem es ihr gelungen ist, die CO_2-Äquivalente ihrer Logistikaktivitäten in der Region Île-de-France um 30 % zu senken. SOCOTEC stand dem Unternehmen bei der Validierung seiner Berechnungen und der Messung des CO_2-Fußabdrucks zur Seite und bestätigte die Wirksamkeit der Verbesserungsmaßnahmen.



SOCOTEC UNTERSTÜTZT UBISOFT BEI DER UMSETZUNG NEUER ENERGIEEFFIZIENZVORSCHRIFTEN
Der französische Videospielentwickler beauftragte die Experten von SOCOTEC damit, ihn bei der Erfüllung seiner Verpflichtungen im Hinblick auf die Energieeffizienzvorgaben für Gebäude des Dienstleistungssektors (Décret Tertiair) zu unterstützen. Das Ziel: Die Ermittlung des Energieverbrauchs und die Planung für dessen schrittweise Senkung.



ASBESTDETEKTION IN DEN STRASSEN DES GROSSRAUMS NANCY
Angesichts der gesetzlichen Verpflichtung, im Vorfeld von Bauarbeiten Straßenbeläge auf Asbest zu überprüfen, hat die Metropolregion Grand Nancy mit SOCOTEC ein Projekt zur Identifizierung von Asbest auf ihrem gesamten Gebiet angestoßen, das sich über insgesamt 850 km Straße erstreckt.



ÜBERPRÜFUNG DER PHOTOVOLTAIKANLAGE IN LABARDE AUF KONFORMITÄT
Aufgabe der Teams von SOCOTEC ist es, die auf einer ehemaligen 60-Hektar-Mülldeponie nahe Bordeaux installierte Photovoltaikanlage Labarde auf ihre Konformität zu überprüfen. Es handelt sich um den größten stadtnahen Solarpark Europas.



UNTERSTÜTZUNG VON TTR ENERGY BEI WINDKRAFTPROJEKTEN
TTR Energy setzt bei der Entwicklung seiner Windkraftprojekte auf die Unterstützung von SOCOTEC, und zwar in den verschiedenen Phasen ihres Lebenszyklus – von Umweltstudien im Vorfeld über die technische Kontrolle und Koordination der Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen bis hin zur Ausstellung von Inbetriebnahmebescheinigungen und zu vorgeschriebenen Anlagenüberprüfungen.

BEISPIELE FÜR SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNGEN ZUM THEMA GREEN TRUST
ESRS E1-3

Die SOCOTEC Group hat 2023 mit der internen Umsetzung ihrer Green-Trust-Kampagne begonnen, um das Geschäftswachstum in diesem Bereich zu fördern. Zu diesem Zweck werden verschiedene Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen sowie Awareness-Initiativen angestoßen. Hierzu zählen:

- Die Sensibilisierung der obersten Führungsebene (Vorstand, Management der einzelnen Länderplattformen, Top 400 des Managements weltweit).
- Die Verbreitung eines Green-Trust-Deployment-Kits, um die Mitarbeitenden bei der kommerziellen Präsentation der Dienstleistungen zu unterstützen (Broschüren, Green-Trust-Logo auf den entsprechenden Rechnungen).
- Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Green-Trust-Angebot: Intranet-Bereich, Videos, LinkedIn-Kampagnen, interne Kampagnen.
- Die interne Entwicklung eines Spiels im Stil des Workshops Fresque du Climat („Klima-Puzzle“), das sich rein auf die Auswirkungen des Bausektors konzentriert.
- Die Durchführung spezieller Green-Trust-Workshops, in denen die Mitarbeitenden zu den Umweltauswirkungen des Bausektors und den Lösungen, die die SOCOTEC Group durch ihre Green-Trust-Initiativen anbieten kann, geschult werden.

Ende 2023 und 2024 nahm das gesamte Top-Management der Gruppe an der jährlichen Konferenz teil. Außerdem machten mehr als 2.500 Personen bei den von Fresque du Climat inspirierten Sensibilisierungsworkshops in Europa und dem UK zu den Themen Green Trust und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung mit. 2027 sollen diese Workshops auch in den USA und anderen Regionen eingeführt werden.
Sie schärfen das Bewusstsein unserer Belegschaft für die Nachhaltigkeitsstrategie der SOCOTEC Group und deren ökologische Zielsetzungen, die für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind und aus denen sich Wachstumschancen durch Green-Trust-Projekte ergeben. Die Workshops fördern außerdem den Teamgeist und das „Great Place to Work®“-Engagement der Mitarbeitenden. So konnte sich eine starke kollektive Kultur herausbilden, die vom Stolz auf die fachliche Expertise der Gruppe und den sinnstiftenden ökologischen Mehrwert unserer Arbeit getragen wird. Nicht zuletzt eröffnen die Workshops einen Dialog zwischen internen Stakeholdern und befördern eine gelebte CSR-Kultur.

Weitere externe Workshops zu den Themen Green Trust oder CSR
Im Rahmen von Konferenzen an Schulen und Universitäten seiner fünf Hauptplattformen (Frankreich, Vereinigtes Königreich, Italien, Deutschland und Spanien) thematisiert SOCOTEC die Herausforderungen der Nachhaltigkeit im Bauwesen und erläutert den Wandel in Energie- und Umweltfragen.
SOCOTEC Italien organisierte eine Konferenz zum Thema Nachhaltigkeit. Drei Tage lang drehte sich alles um Green Trust: In zahlreichen Gesprächsrunden und beim Brainstorming mit nationalen und internationalen Experten wurde die Bedeutung unserer Berufsfelder für mehr Nachhaltigkeit in der Infrastruktur hervorgehoben. Zudem hielt SOCOTEC Italien in Zusammenarbeit mit ALFA Liguria, einer regionalen Agentur



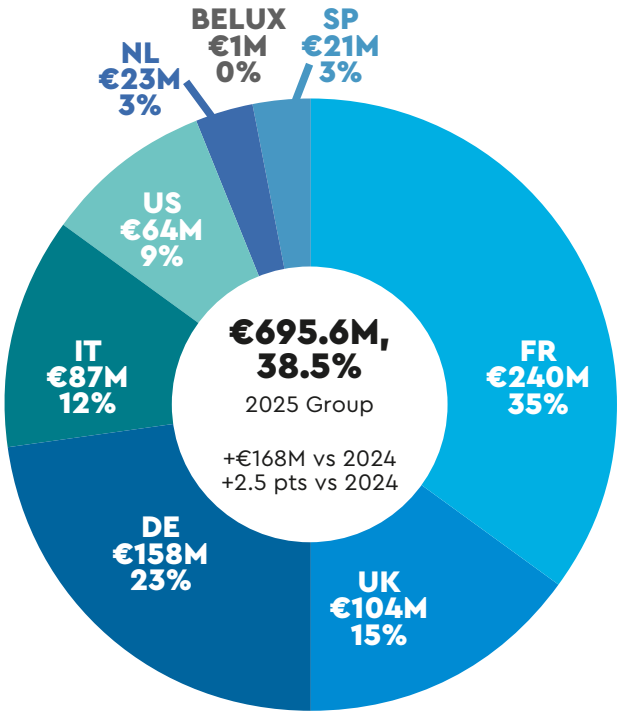
Green-Trust-Workshops sensibilisieren die Teilnehmenden für Auswirkungen und Risiken der Sektoren Bau, Real Estate, Infrastruktur und Industrie, heben die Vorteile unserer Green-Trust-Lösungen im Hinblick auf Risikominderung hervor und klären darüber auf, welche Chancen sich aus der Transformation im Energie- und Umweltbereich für Gebäude ergeben.

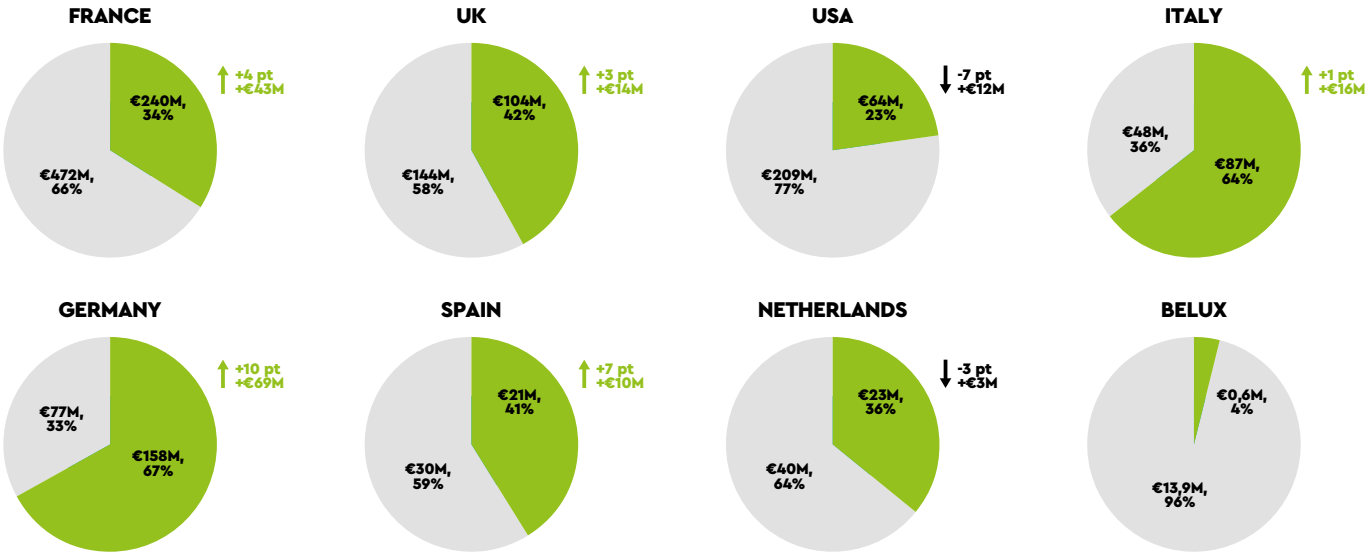
2.1.3. GREEN TRUST: ERGEBNISSE 2025

Der Green-Trust-Umsatz belief sich im Jahr 2025 auf 695,6 Mio. €, was 38,52 % des Umsatzes der Gruppe entspricht. Darin enthalten sind die Umsätze aus Frankreich, dem Vereinigten Königreich, den USA, Deutschland, den Niederlanden, Spanien, Italien und Belux (wodurch fast 97 % unserer weltweiten Aktivitäten abgedeckt sind). Im Jahr 2024 belief sich der Anteil des Umsatzes durch Green Trust am Gesamtumsatz auf 35,85

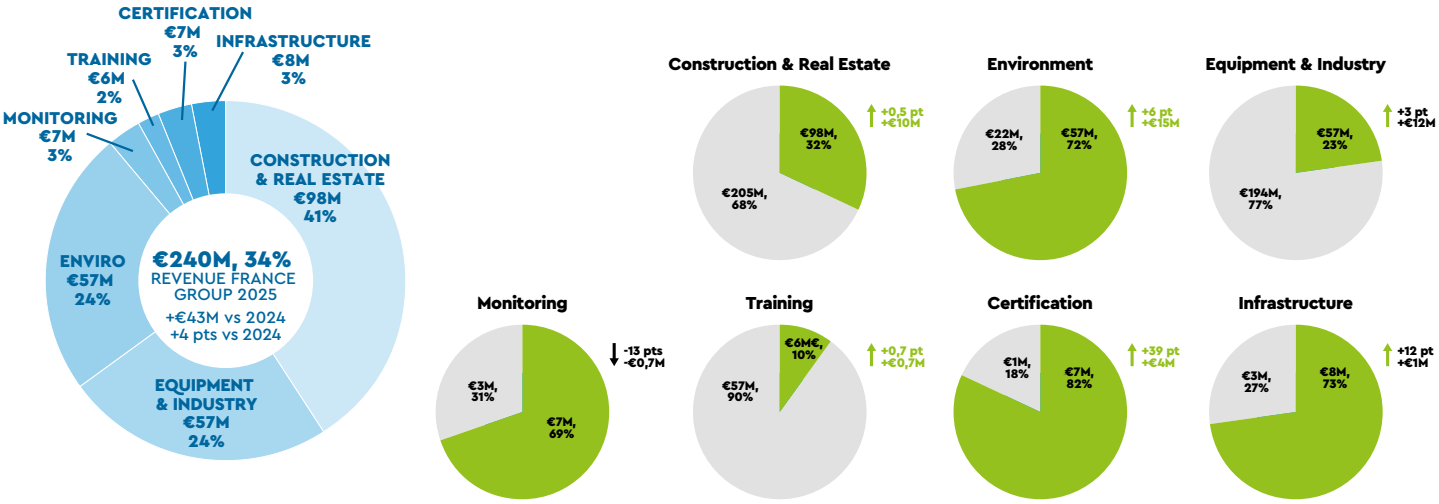
BEITRAG DER PLATTFORMEN ZUM GREEN-TRUST-UMSATZ DER GRUPPE

LAND	UMSATZANTEIL (AM GRUPPENUMSATZ)	BEITRAG ZUM GT-UMSATZ PRO LAND
FR	39 %	35 % (–2)
DE	14 %	23 % (+6)
UK	13 %	15 % (–2)
IT	7 %	12 % (–1)
USA	15 %	9 % (–1)
NL	3 %	3 % (–1)
SP	3 %	3 % (+1)
BELUX	< 1 %	> 0,1 %
SONSTIGE	> 4 %	K. A.
GRUPPE	100 %	695,6 Mio. €





GREEN-TRUST-ERGEBNISSE IN FRANKREICH, HAUPTGESCHÄFTSTÄTIGKEITEN DER GRUPPE



Die Umsatzerlöse werden auf Pro-forma-Basis ohne gruppeninterne Transaktionen ausgewiesen, einschließlich der Akquisitionen im Jahr 2025.

Aktivitäten mit dem höchsten Green-Trust-Umsatzbeitrag 2025
Die folgenden Aufgaben tragen maßgeblich zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel sowie zur Verringerung der Umweltverschmutzung bei.

- Detektion von Sprengkörpern im Boden (gesetzlich verpflichtend in Deutschland)
- Dienstleistungen, Planung und Beratung zu umweltfreundlichen Gebäuden
- Tests mit umweltfreundlichen Baumaterialien
- Biobasierte Materialien für ökologisches Bauen
- Audits und Bewertungen der Energieeffizienz und der Einhaltung von Vorschriften
- Professionelle Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Energieeffizienz von Gebäuden
- RT2012 / RE2020 / DPE / CEE für Frankreich
- Energieaudits
- Dienstleistungen im Zusammenhang mit Sanierungsmaßnahmen im Falle von Asbest, Blei und anderen Schadstoffen in Gebäuden
- Dienstleistungen im Zusammenhang kontaminierten Standorten und Böden
- Messung der Luftverschmutzung und der Luftqualität in Innenräumen
- Beratungsleistungen im Bereich Schadstoffmessung und Sanierung
- Wasseruntersuchung und -analyse, Leckagen in Wassernetzen, Schadstoffmessungen
- Beratungsleistungen zu den REACH- und CLP-Vorschriften
- Prüfung von HLK-Anlagen
- Dienstleistungen im Bereich erneuerbare Energien, vom Bau bis zur Wartung
- Dienstleistungen rund um Ladestationen für Elektrofahrzeuge
- Wartung von Kernkraftwerken und sonstige nukleare Dienstleistungen
- Infrastruktur für den elektrifizierten Schienenverkehr
- Bau und Modernisierung von Infrastruktur für den Schienenverkehr und die sanfte Mobilität
- Prüfung und Monitoring von Schieneninfrastruktur
- Ingenieurdienstleistungen für Infrastruktur für den Schienenverkehr
- Biodiversitätsdienstleistungen und Studien zu den Auswirkungen auf Fauna und Flora
- Beratungsleistungen zur Anpassung an den Klimawandel (z. B. Erdrutsche)

2.1.4. GREEN TRUST: ZIELE 2024–2028

ESRS 2.40, E1.32.

Die SOCOTEC Group hat sich für ihre Green-Trust-Projekte bis 2028 ehrgeizige Ziele gesetzt. Die Gruppe strebt an, dass der Umsatz aus Green Trust bis 2028 50 % ihres Gesamtumsatzes ausmacht. Mit diesem Ziel für 2028, das sich auf sämtliche Green-Trust-Dienstleistungen und -Missionen bezieht, die wir unseren Kunden in allen Regionen anbieten, stellen wir die Umweltpolitik in den Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit, unseres Wachstums und unserer Unternehmensstrategie. Das Ziel wurde vom Vorstand der Gruppe genehmigt und den Aktionären sowie allen internen und externen Interessengruppen mitgeteilt.

GREEN TRUST	2023	2024	2025	ZIEL 2028
Prozentsatz der Green-Trust-Missionen am Umsatz der Gruppe	33,45 %	35,85 %	38,52 %	50 %

In unseren wichtigsten Regionen werden Maßnahmenpläne umgesetzt.

2.2. GRÜNE TAXONOMIE: TAXONOMIEFÄHIGE MISSIONEN UND TÄTIGKEITEN

ESRS E1 – ESRS E2 – ESRS E5

2.2.1. GRÜNE TAXONOMIE: IMPLEMENTIERTE STRATEGIE

Die CSR-Abteilung des Konzerns hat die Taxonomie in den Mittelpunkt ihrer internationalen Strategie gestellt, indem den Führungskräften der einzelnen Plattformen die Bedeutung dieses strategischen Themenfelds und der entsprechenden jährlichen Berichterstattung aufgezeigt wurde. Die Gruppe, deren Fokus auf der Nachhaltigkeit im Bauwesen liegt, hat daher eine Strategie entwickelt, um entsprechende Projekte zu fördern.
Die Berichterstattung über die europäische Grüne Taxonomie erfolgt gemäß den Anforderungen der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 und der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6. Juli 2021, geändert durch die Delegierte Verordnung (EU) 2023/2486 vom 27. Juni 2023. SOCOTEC hält sich an den festgelegten Rahmen sowie an die in der Verordnung vorgeschriebenen Berichts- und Transparenzanforderungen und hat die neuen Berichtstabellen zur grünen Taxonomie gemäß Omnibus-I-Richtlinie übernommen. Über die Omnibus-I-Richtlinie hat das Europäische Parlament am 16. Dezember 2025 abgestimmt und sie wurde vom Europäischen Rat am 24. Februar 2026 verabschiedet. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts – d. h. im März 2026 – ist sie jedoch noch nicht in nationales Recht umgesetzt.

Die Taxonomie definiert Aktivitäten, die einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs Umweltziele leisten. In Delegierten Verordnungen werden die Kriterien festgelegt, die darüber entscheiden, ob eine wirtschaftliche Tätigkeit einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung eines der Umweltziele der Grünen Taxonomie leistet und ob diese wirtschaftliche Tätigkeit keines der anderen Ziele erheblich beeinträchtigt.

1\ KLIMASCHUTZ

2\ ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

3\ KREISLAUFWIRTSCHAFT

4\ NACHHALTIGE NUTZUNG VON WASSER UND MEERESRESSOURCEN

5\ VERMEIDUNG UND VERRINGERUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNG

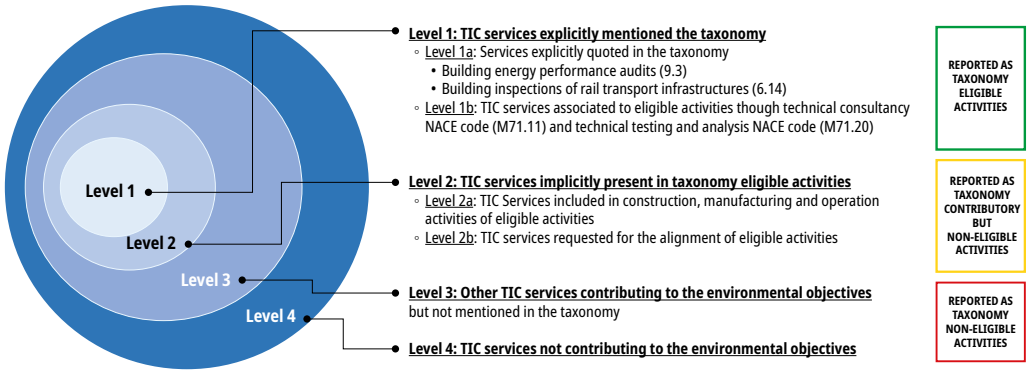
6\ SCHUTZ DER BIOLOGISCHEN VIELFALT

Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten gelten als taxonomiekonform, sofern sie:
- einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren Umweltzielen leisten;
- keines der Umweltziele erheblich beeinträchtigen;
- die Mindestschutzanforderungen erfüllen;
- den von der Europäischen Kommission festgelegten technischen Bewertungskriterien entsprechen.

SOCOTEC hat seine Taxonomie-Berichterstattung auf der Grundlage der Kriterien der Verordnung vorgenommen, nach denen sich bemisst, welche Tätigkeiten sich einem oder mehreren Umweltzielen zuordnen lassen. Da hinsichtlich der Konformität keine Möglichkeit gegeben war, die technischen Bewertungskriterien für wesentliche Beiträge (häufig Teil der Wertschöpfungskette) zu erfüllen, erschien ein vorsichtiger Ansatz angebracht. Der Grund liegt darin, dass die Datenerhebung für jeden einzelnen Auftrag unter voller Einbeziehung der Kunden und weiterer Stakeholder erfolgen muss und somit praktisch nur schwer durchführbar ist. Vor diesem Hintergrund verzichtet die Gruppe zum jetzigen Zeitpunkt auf eine Berichterstattung über ihren Konformitätsstatus und zieht bis zur Umsetzung der Omnibus-I-Richtlinie in nationales Recht einen konservativen Ansatz vor. Dies gilt ungeachtet der Tatsache, dass der verlangte Mindestschutz („minimum safeguards“: Menschenrechte, Arbeitsrecht, Geschäftsethik) gegeben und das „DNSH“-Prinzip (Do No Significant Harm – Artikel 17 der Taxonomieverordnung und FAQ der Europäischen Kommission vom 19. Dezember 2022) erfüllt ist. Die Gruppe hat damit begonnen, die Übereinstimmung ihrer taxonomiefähigen Aktivitäten zu analysieren, um im Jahr 2027 darüber Bericht zu erstatten.

2.2.2. GRÜNE TAXONOMIE: BERICHTSMETHODIK

Die Berichterstattung erfolgt gemäß den Anforderungen von Anhang 8 der Verordnungen zur Europäischen Taxonomie sowie der Delegierten Verordnung (EU) 2020/852 der Kommission.
Der TIC Council, eine weltweit tätige branchenübergreifende Organisation im Bereich Prüfung, Inspektion und Zertifizierung, der SOCOTEC angehört, hat einen methodischen Leitfaden erstellt. Ein seit 2022 geführter Dialog mit den Interessengruppen hat es ermöglicht, über die Verordnung aufzuklären und einen Leitfaden zur Berichterstattung über die Taxonomiefähigkeit für den Sektor Prüfung, Inspektion und Zertifizierung (TIC) und Mitgliedsunternehmen zu erstellen. SOCOTEC hat zu diesem Dialog mit den Umweltexperten der Branche beigetragen und war auch an der Überarbeitung des Leitfadens im Jahr 2023 beteiligt, um alle sechs Umweltziele abzudecken. Die im Leitfaden dargelegte Methodik definiert vier Kategorien zur Einstufung von Aktivitäten nach ihrem Grad der Taxonomiefähigkeit:
- Stufe 1: Taxonomiefähige TIC-Dienstleistungen, die in den Delegierten Rechtsakten der Grünen Taxonomie ausdrücklich genannt werden;
- Folgende Dienstleistungen fallen nicht unter die Grüne Taxonomie:



o Stufe 2: TIC-Dienstleistungen, die implizit in taxonomiefähigen Tätigkeiten eingeschlossen sind;
o Stufe 3: sonstige TIC-Dienstleistungen, die wesentlich zu einem oder mehreren Umweltzielen beitragen;
o Stufe 4: TIC-Dienstleistungen, die nicht zur Erreichung der Umweltziele beitragen.

PROZENTSATZ DES TAXONOMIEFÄHIGEN UMSATZES AM GESAMTUMSATZ PRO ZIEL					
CCM	CCA	BIO	CE	PPC	WTR
11,72 %	1,43 %	-	1,43 %	9,36 %	0,05 %

2.2.4. GRÜNE TAXONOMIE: INVESTITIONS- UND BETRIEBSAUSGABEN DES UNTERNEHMENS

INVESTITIONSAUSGABEN (CAPEX)

ESRS E1–16.c

Im Jahr 2025 umfassen die Investitionsausgaben für Vermögenswerte im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Tätigkeiten, die gemäß den Anhängen I und II der Taxonomieverordnung als ökologisch nachhaltig gelten, die Mietverträge aus dem Jahr 2025 (Büros, Labore, Gebäude und Elektrofahrzeuge) (IFRS). Die weiteren Investitionsausgaben wurden als nicht taxonomiefähig und nicht taxonomiekonform eingestuft. Dazu zählen insbesondere Investitionen in Ausrüstung, IT-Tools oder immaterielle Vermögenswerte. Einige dieser Investitionsausgaben stehen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Tätigkeiten, lassen sich jedoch in den Systemen nicht unmittelbar zuordnen.

Im Jahr 2025 umfassen die Investitionsausgaben für Vermögenswerte oder Prozesse im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Tätigkeiten, die gemäß den Anhängen I und II der Taxonomieverordnung als ökologisch nachhaltig gelten könnten:

Erwerb von Nutzungsrechten aus langfristigen Mietverträgen, Erhöhungen (IFRS 16):

- Mietverhältnisse für Büroräume, Labore und Fahrzeuge (IFRS 16);
- Umfang der im Jahr 2025 unterzeichneten Büro- und Labormietverträge;
- Im Jahr 2025 abgeschlossene Leasingverträge für Firmenfahrzeuge.

Sonstige Investitionsausgaben sind nicht taxonomiefähig; Erhöhung des Bruttowerts der Vermögenswerte:

- Sachanlagen (IAS 16);
- Immaterielle Vermögenswerte (Software, Patente usw.) (IAS 38).

Die SOCOTEC Group tätigt keine Ausgaben der folgenden CapEx-Kategorien:

- Anlageimmobilien (IAS 40)
- Landwirtschaftliche Flächen (IAS 41).

Der Erwerb von Vermögenswerten im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen und Akquisitionen (IFRS 3) ist enthalten.

Taxonomiefähige CapEx	2025 (in Mio. €)	%	2024 (in Mio. €)	%
Leasingverträge (IFRS 16)	89,0	60 %	74,1	61 %
Büros und Labore	43,7	29 %	41,7	34 %
Fahrzeuge	41,1	28 %	29,9	25 %
Sonstige Finanzierungsverträge	4,2	3 %	2,5	2 %
Summe der taxonomiefähigen CapEx (Zähler)	89,0	60 %	74,1	61 %
Sachanlagen (Grundstücke, Ausrüstung)	36,3	24 %	29,9	25 %
Immaterielle Vermögenswerte (Software, Patente …)	24,1	16 %	17,9	15 %
CapEx gesamt (Nenner)	149,4	100 %	122,0	100 %

BETRIEBSAUSGABEN (OPEX)

ESRS E1.16.c

SOCOTEC berechnet seine OpEx-Kennzahlen gemäß Artikel 9, Anhang 1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Europäischen Kommission vom 6. Juli 2021 (1.1.3.2., https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2021/2178/oj/eng).

Die OpEx umfassen Betriebsausgaben im Zusammenhang mit Vermögenswerten, die mit wirtschaftlichen Tätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig angesehen werden können. Dazu gehören folgende: Forschung und Entwicklung, Kurzzeitvermietung, Instandhaltung und Reparaturen von Vermögenswerten. Diese taxonomiefähigen Ausgaben machen Ende 2025 4,9 % der gesamten OpEx aus. Diese OpEx sind für das Geschäftsmodell von SOCOTEC nicht erheblich. Daher wendet SOCOTEC die in den Vorschriften vorgesehene Ausnahmeregelung für laufende OpEx an.

Die gesamten konsolidierten OpEx umfassen alle laufenden Aufwendungen, die weder finanzieller noch außerordentlicher Natur sind, gemäß IFRS-Standards.

Laufende OpEx	2025 (in Mio. €)	%
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung	2,5	4 %
Kurzzeitleasings	24,6	35 %
Wartung und Renovierung	43,0	61 %
Summe der taxonomiefähigen OpEx (Zähler)	**70,1**	**100 %**

Betrag 2025 (in Mio. €)	Gesamtbetriebskosten (a) + (b) + (c)	Gehälter (a)	Sonstige Einkäufe und externe Kosten (b)	Sonstige laufende Kosten (c)
OpEx gesamt (Gruppe)	1 428,4	952,3	476,1	in (b) enthalten

Geschäftsjahr 2025															
KPI (1)	Gesamt (2)	Anteil der taxonomiefähigen Aktivitäten (3)	Taxonomiekonforme Aktivitäten (4)	Anteil der taxonomiekonformen Aktivitäten (5)	Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Aktivitäten nach						Anteil der ermöglichende Aktivitäten (12)	Anteil der Übergangsaktivitäten (13)	Nicht bewertete Aktivitäten, die als nicht wesentlich betrachtet werden (14)	Taxonomiekonforme Aktivitäten im vorangegangenen	Anteil der taxonomiekonformen Aktivitäten im
					Klimaschutz (6)	Anpassung an den Klimawandel (7)	Wasser (8)			Biodiversität (11)					
Text	Mio. €	%	Mio. €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Umsatz	1767,2	24 %	k. A.	k. A.											
CapEx	149,4	60 %	k. A.	k. A.											
OpEx	1428,4	4,9 %	k. A.	k. A.											

GRI 305: EMISSIONEN 2016 (3–3), GRI 2–9

2.3. KLIMAWANDEL [E1]

2.3.1. EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME [E1.GOV-3]

Bisher sind klimabezogene Aspekte nicht in die Vergütungssysteme der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane integriert. Die jährlichen Boni gelten für alle Führungskräfte und Vertriebsmitarbeiter, einschließlich der Mitglieder des Gruppenvorstands. Dazu gehören auch nicht-finanzielle Kriterien: die Arbeitssicherheit (Kriterium Unfallhäufigkeit) sowie die Qualität der Dienstleistungen für die Kunden (NPS). Darüber hinaus können umweltbezogene Leistungskriterien berücksichtigt werden, sofern die betreffende Person Einfluss auf diese nehmen kann (beispielsweise die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte bei den für deren Management verantwortlichen Teams).

2.3.2. ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ [E1–1]

ESRS E1.14

Die Gruppe veröffentlichte 2024 ihren ersten Übergangsplan für den Klimaschutz und strebt an, diesen schrittweise zu verbessern, um ihn vollständig an die regulatorischen Anforderungen anzupassen.

Der nachstehend beschriebene Übergangsplan weist folgende Merkmale auf:

- Das Unternehmen hat beschlossen, seinen „kurzfristigen" Dekarbonisierungsplan mit dem Zielhorizont 2030 festzulegen. Das Basisjahr ist 2023.
- Die Scope-3-Ziele für 2030 sind auf einen Emissionsplan mit dem Ziel „unter +2 °C" ausgerichtet und entsprechen damit den Erwartungen der SBTi.
- Langfristige Ziele für die Zeit nach 2030 sind nicht festgelegt.

ESRS E1.16.a

Die Gruppe ist bestrebt, die mit ihren betrieblichen Tätigkeiten verbundenen Treibhausgasemissionen zu reduzieren, um einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Zu diesem Zweck hat SOCOTEC kurzfristige Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (mit einem Zeithorizont von 5 bis 10 Jahren) festgelegt, die sich auf die gesamte Wertschöpfungskette erstrecken. Dieser Emissionsreduktionspfad für den Zeitraum 2023–2030 wurde im April 2026 von der SBTi validiert:

- Zum einen legt sich SOCOTEC darauf fest, seine absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen (THG) bis 2030 um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu senken, im Einklang mit dem Ziel einer Erderwärmung um maximal 1,5 °C, wie es im Pariser Klimaabkommen definiert ist.

- Zum anderen legt sich SOCOTEC darauf fest, seine absoluten Scope-3-TGH-Emissionen im Zusammenhang mit dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, im Betrieb anfallenden Abfällen, geschäftlich bedingter Mobilität und dem Arbeitsweg der Mitarbeitenden bis 2030 um 25 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu senken (Zielpfad: unter +2 °C).

ESRS E1.16.b.
Im Rahmen ihres Übergangsplans zum Klimaschutz setzt die SOCOTEC Group verschiedene Verfahren zur Dekarbonisierung um, die darauf abzielen, die Treibhausgasemissionen ihrer wichtigsten Emissionsquellen zu reduzieren, und zur Erreichung ihrer in Abschnitt [E1-4] dargelegten Strategien zur Emissionsreduktion beitragen.

Emissionskategorien	HANDLUNGSFELDER FÜR DIE DEKARBONISIERUNG
Scope 1 und 2	„Fleet First"-Ansatz: SOCOTEC legt den Schwerpunkt auf die Optimierung der Energieeffizienz seines Fuhrparks, indem das Unternehmen seine Flotte von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor schrittweise auf emissionsarme Fahrzeuge umstellt („Fleet First"-Ansatz). Gleichzeitig arbeitet die Gruppe daran, ihre Fahrten zu Kundenstandorten zu optimieren, und sensibilisiert die Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Energieverbrauch durch umweltbewusstes Fahren. Energieeffizienz der Geschäftsstellen und Standorte: Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz, einige Gebäude sind als CO_2-arme, nachhaltige Gebäude zertifiziert (HQE, LEED, BREEAM, usw.), Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien, Sensibilisierung für umweltfreundliche Praktiken, digitale Suffizienz bei IT-Geräten (Energieeffizienz von Hardware (PCs, Telefone))
Scope 3	
Kategorie 1: Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Strategie für verantwortungsbewusste Beschaffung: Die Abteilung für Beschaffung ergreift Maßnahmen wie die Einbeziehung von CSR-Kriterien in Ausschreibungen, die Beschränkung auf das „gerade Notwendige", die Verlängerung der Produktlebensdauer und das Recycling am Ende der Lebensdauer, die Beauftragung lokaler Lieferanten sowie die CSR-Bewertung der wichtigsten Lieferanten.
Kategorie 3: Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	Es gelten dieselben Handlungsfelder wie bei den Kategorien Scope 1 und 2 (siehe oben), nämlich: - Der „Fleet First"-Ansatz - Die Energieeffizienz der Niederlassungen und Betriebsstätten
Kategorie 5: Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten	Verantwortungsbewusste Abfallbewirtschaftung zum Zwecke der Reduzierung, Wiederverwendung und des Recyclings von Abfällen, die in unserem Betrieb anfallen. In unseren Niederlassungen wird Abfalltrennung praktiziert.
Kategorie 6: Geschäftsreisen	Optimierung von Geschäftsreisen (Flugzeug/Bahn): Strategie für klimafreundliches Reisen (Vorrang für Bahnreisen bei Strecken unter 400 km), Kompensation der Emissionen aus Flugreisen in Deutschland.

Die damit verbundenen Strategien, Maßnahmen und Mittel werden in den Abschnitten zu den Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz [E1-2] sowie zu den Maßnahmen und Mitteln [E1-3] näher erläutert.

Neben der Reduzierung der eigenen Emissionen setzt der Übergangsplan der Gruppe einen strategischen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells, wobei der Fokus auf der Unterstützung der Kunden bei deren ökologischer Wende liegt. Vor diesem Hintergrund entwickelt SOCOTEC
seine Green-Trust-Lösungen, die Kunden bei ihren Dekarbonisierungsbemühungen, bei der Verbesserung der Energieeffizienz ihrer Gebäude und generell bei der Durchführung von Projekten mit positiven Umweltauswirkungen begleiten.
Siehe 2.1. Green Trust: Nachhaltige Lösungen, die unsere Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten

2.3.2.1. INVESTITIONEN UND FINANZIERUNGEN DES UNTERNEHMENS ZUR UNTERSTÜTZUNG DER UMSETZUNG DES ÜBERGANGSPLANS

ESRS E1.16.C

Investitionsausgaben im Zusammenhang mit Vermögenswerten, die mit wirtschaftlichen Tätigkeiten verbunden sind, die als ökologisch nachhaltig gelten, sind in den Anhängen I und II der Taxonomieverordnung aufgeführt. Dazu gehören Investitionen zur Verbesserung der Energieeffizienz sowie Leasingverträge für Elektrofahrzeuge, die Teil des Fuhrpark sind.
Siehe 2.2.4. Grüne Taxonomie: Investitions- und Betriebsausgaben des Unternehmens

ESRS E1.16.d
Da die Geschäftstätigkeit der Gruppe auf der Erbringung von Dienstleistungen beruht und somit nicht auf dem Betrieb emissionsintensiver Industrieanlagen oder Energieinfrastrukturen, hat die Gruppe keine sogenannten eingeschlossenen („locked-in") Treibhausgasemissionen ermittelt, also künftige Emissionen, die mit langfristig betriebenen Anlagen oder Infrastrukturen verbunden sind und den Dekarbonisierungskurs des Unternehmens beeinträchtigen könnten. Die Hauptquellen der Treibhausgasemissionen der Gruppe stehen im Zusammenhang mit geschäftlich bedingter Mobilität, insbesondere der Nutzung des unternehmenseigenen Fuhrparks. Obwohl dieser Bereich einen erheblichen Teil des betrieblichen CO_2-Fußabdrucks ausmacht, verursacht er keine „eingeschlossenen" Emissionen, da die Flotte regelmäßig erneuert wird und Dekarbonisierungsstrategien unterzogen werden kann, insbesondere durch die schrittweise Elektrifizierung der Fahrzeuge und die Optimierung der geschäftlich bedingten Mobilität. SOCOTEC ist daher der Ansicht, dass sein Geschäftsmodell keine „eingeschlossenen" Emissionen verursacht, welche die Umsetzung seines festgelegten Kurses zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen gefährden könnten.

ESRS E1.16.g
Die Gruppe hat ihre Aktivitäten im Hinblick auf die Ausschlusskriterien für die Paris-abgestimmten EU-Referenzwerte („EU Paris-aligned Benchmark") analysiert.
Nach dieser Analyse fallen die Tätigkeiten der Gruppe nicht unter die Sektoren, die von den Referenzwerten ausgeschlossen sind, wie die Kohleförderung, die Herstellung umstrittener Waffen oder bestimmte Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen im Sinne der

geltenden Vorschriften.

Aufgrund der Art seines Geschäftsmodells, das in erster Linie auf Inspektions-, Kontroll-, Zertifizierungs- und technischen Beratungsdienstleistungen basiert, übt SOCOTEC keine Tätigkeiten im Industrie- oder Energiesektor aus.
Daher gilt die Gruppe nicht als von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgeschlossen.

2.3.2.2. GOVERNANCE DER GRUPPE IN BEZUG AUF KLIMABEZOGENE RISIKEN UND CHANCEN
ESRS E1.16.H-I

Die Umsetzung des Übergangsplans zum Klimaschutz der SOCOTEC Group ist in die CSR-Governance der Gruppe integriert. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Verringerung des CO_2-Fußabdrucks durch die eigene Geschäftstätigkeit sowie die Entwicklung von Green-Trust-Projekten für Kunden wird von den leitenden Mitarbeitenden der einzelnen Unternehmenseinheiten, Geschäftsbereiche und internen Abteilungen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich gesteuert, unterstützt durch den CSR-Ausschuss der Gruppe und den internationalen CSR-Ausschuss.

Alles wird unter der Leitung der Geschäftsführer der SOCOTEC Group, die im Vorstand von SOCOTEC sitzen, koordiniert. Die Überwachung der Maßnahmenpläne erfolgt ebenfalls während der CSR-Ausschüsse und wird regelmäßig dem Vorstand der Gruppe sowie dem Verwaltungsrat kommuniziert.

Der CSR-Direktorin der Gruppe, die dem Vorstand angehört und direkt an den Geschäftsführer der Gruppe berichtet, präsentiert regelmäßig auf höchster Ebene die strategischen Ausrichtungen, Maßnahmenpläne und erzielten Ergebnisse im Bereich CSR, insbesondere in Bezug auf ESG-Parameter. Dazu zählen der Prozentsatz des Umsatzes im Zusammenhang mit Green-Trust-Projekten und die Verringerung des CO_2-Fußabdrucks der Gruppe – zwei der fünf wichtigsten strategischen Parameter gemäß der vom Gruppenvorstand genehmigten CSR-Strategie für den Zeitraum 2024–2028.

Siehe 1.2.2.1. Operative Ausschüsse und 1.2.2.2. Governance der CSR-Herausforderungen. Die fünf strategischen Schwerpunkte der CSR der SOCOTEC Group finden Sie unter 1.3.4.2.

2.3.3. UMGANG MIT AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMAWANDEL

Die identifizierten wesentlichen IROs sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

2.3.3.1. WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL [E1.SBM-3]

ESRS E1: UMWELT						
ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE			ZEITHORIZONT	INTERESSENVERTRETER
	I+ I− RI OP	VORGELAGERT	EIGENE TÄTIGKEITEN	NACHGELAGERT	LAUFZEIT	
ESRS E1 - 1 Übergangsplan für den Klimaschutz	RI		X		Kurzfristig Mittelfristig	Mitarbeitende
ESRS E1 - 2 Kundenlösungen im Bereich Klimaschutz	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS E1 - 3 Anpassung an den Klimawandel Klimarisiken	RI		X		Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Mitarbeitende Kunden
ESRS E1 - 3 Kundenlösungen im Bereich Anpassung an den Klimawandel	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS E1 - 4 Energie Fahrzeugflotte	OP		X		Mittelfristig	Mitarbeitende Umwelt
ESRS E1 - 4 Energielösungen für Kunden	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS E1 Klimabezogene spezifische Herausforderung: Verbesserung der Bauqualität und Risikominderung	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt

GRI 305: EMISSIONEN 2016

Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel (Kundenlösungen)

Die Bedeutung der Herausforderungen des Klimaschutzes und der Anpassung an die Folgen des Klimawandels wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group Ende 2023 bestätigt. Zum einen bieten sie der Gruppe die Möglichkeit, ihren Umsatz im Zusammenhang mit der Expertise im Bereich Green Trust und den damit verbundenen Angeboten auszubauen und zu steigern; zum anderen stärken sie die Reputation von SOCOTEC als Experte für Nachhaltigkeit im Bauwesen, der einen Beitrag zu nachhaltigeren Städten leistet, mit Gebäuden, Anlagen, Einrichtungen und Infrastruktur, die sicherer, energieeffizienter, widerstandsfähig gegenüber dem Klimawandel und umweltfreundlicher sind (geringere Umweltbelastung und CO_2-Emissionen). Angesichts immer häufigerer extremer Wetterereignisse und der Verschärfung der Vorschriften im Zusammenhang mit der Umwelt- und Energiewende schätzen die Stakeholder an SOCOTEC insbesondere, dass die Gruppe sehr gut aufgestellt ist, wenn es darum geht, ihre Kunden bei ihren ökologischen Herausforderungen – sowohl in regulatorischer als auch in leistungsbezogener Hinsicht – mit Maßnahmen zur Prävention, Mitigation, Anpassung oder Sanierung zu unterstützen. Mit dieser Ausrichtung sichert SOCOTEC seine eigene wirtschaftliche, soziale und technologische Resilienz und ist auf das Wachstum seiner Märkte eingestellt.

Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel (Reduzierung der eigenen THG-Emissionen von SOCOTEC)

Neben den Lösungen, welche die Gruppe ihren Kunden in diesem Bereich anbietet, setzt sie Strategien, Ziele und Maßnahmenpläne um, behält Ressourcen und spezielle Überwachungsparameter im Blick und stellt auf diese Weise sicher, dass sie in der Lage ist, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbundenen Auswirkungen auf das Klima zu verringern. Der Klimawandel ist für die Gruppe ein wesentliches Thema.
Siehe Tabelle 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3].

GRI 302: ENERGIE 2016 (3-3), 302-1 -> 302-4

Energie (Kundenlösungen)

Die Bedeutung des Energiemanagements wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group erneut bestätigt.
Dies bietet der Gruppe die Möglichkeit, ihren Umsatz zu steigern und ihre Dienstleistungen für Kunden auszubauen, zum einen durch Lösungen in Bezug auf die Energieeffizienz von Gebäuden, die Elektrifizierung oder den Energiemix unter Verwendung erneuerbarer Energien, zum anderen durch Kontroll- und Inspektionsmaßnahmen im Bereich Kernenergie usw. Siehe 2.1.2. Green Trust: Umweltfreundliche Maßnahmen und Lösungen für mehr Nachhaltigkeit im Bauwesen.

Energie (Fahrzeugflotte)

Die Gruppe verfolgt eine Strategie der Energieeinsparung, wobei die Schwerpunkte auf der Elektrifizierung des Fuhrparks und der Energieeffizienz ihrer Gebäude liegen. Das Energiemanagement bietet der Gruppe somit die Möglichkeit, ihre Tätigkeiten zu dekarbonisieren und die mit der Betriebsführung verbundenen klimabezogenen Auswirkungen zu verringern. Siehe 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3].

Verbesserung der Bauqualität und Risikominderung

Die Verbesserung der Qualität von Gebäuden und Infrastruktur basiert auf Maßnahmen, die darauf abzielen, Risiken im Zusammenhang mit der bebauten Umwelt zu bewältigen und zu verringern.

Dies ist in Sachen Nachhaltigkeit eine wesentliche Herausforderung für die SOCOTEC Group. Die wesentliche Herausforderung betrifft vor allem die Dienstleistungen von SOCOTEC zur Gewährleistung der Baustellensicherheit, die bauliche Diagnostik zur Überprüfung des Zustands von Bauwerken und der Sicherheit ihrer Nutzer oder Bewohner sowie, im weiteren Sinne, alle Aufgaben, die der Risikobewertung während des gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes dienen. Siehe die Beschreibung der Herausforderung „Verbesserung der Bauqualität und Risikominderung“ in Tabelle 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3].

2.3.3.2. BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN KLIMABEZOGENEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN [E1.IRO-1]

Siehe 1.6.1. Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs [IRO-1].

Die SOCOTEC Group wendet im Rahmen ihrer doppelten Wesentlichkeitsanalyse ein strukturiertes Verfahren an, um ihre klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln und zu bewerten.

Ermittlung klimabezogener Auswirkungen

Die Gruppe führt jährlich eine Bestandsaufnahme ihrer Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) durch, die nach den Grundsätzen des GHG Protocol erstellt wird. Der CO_2-Fußabdruck zeigt die wichtigsten Emissionsquellen auf: geschäftlich bedingte Mobilität (Fuhrpark), Energieverbrauch an den Standorten sowie Emissionen im Zusammenhang mit der Wertschöpfungskette. Die Ergebnisse fließen in die Festlegung des Kurses zur Reduzierung der CO_2-Emissionen des Konzerns und in dessen Übergangsplan zum Klimaschutz ein.

Ermittlung und Bewertung physischer Risiken

Die SOCOTEC Group hat außerdem Klimarisiken analysiert, die sich auf ihre Geschäftstätigkeit und ihre Wertschöpfungskette auswirken könnten. Diese Analyse basiert auf der Ermittlung relevanter Risiken und der Verwendung von Klimaszenarien, die auch Emissionspfade mit hohen Emissionen umfassen, in Übereinstimmung mit den Arbeiten des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) sowie den vom Network for Greening the Financial System (NGFS) entwickelten Szenarien.
Derzeit umfasst die Analyse Aktivitäten in Frankreich, wobei der Schwerpunkt auf dem Hochwasserrisiko liegt. Die Bewertung umfasst:

- eine Business-Impact-Analyse (BIA) zur Ermittlung der Gefährdung und der Anfälligkeit für Beeinträchtigungen von Standorten und

Tätigkeiten gegenüber Extremwetterereignissen,
- Klimaprognosen für IPCC- und NGFS-Szenarien, die es ermöglichen, betriebliche Auswirkungen mit wissenschaftlich anerkannten Klimatrends in Verbindung zu bringen.

Der Ansatz unterscheidet zwischen:
- Akuten physischen Risiken: vereinzelte Extremereignisse, die Unterbrechungen beim Einsatz bei Kunden zur Folge haben können.
- Chronischen physischen Risiken: allmähliche Klimaveränderungen, die sich mittel- und langfristig auf betriebliche Tätigkeiten auswirken können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das physische Risiko im Zusammenhang mit Überschwemmungen in erster Linie die betrieblichen Aktivitäten betrifft und weniger die Immobilien, da die meisten Standorte angemietet sind. Kurzfristig kann jede Unterbrechung die Erfüllung unserer Aufträge und die Dienstleistungen für unsere Kunden beeinträchtigen. Mittel- und langfristig verfügt die Gruppe über einen Geschäftskontinuitätsplan (Business Continuity Plan, BCP) und kann bestimmte Betriebsabläufe und Teams flexibel umdisponieren, um im Falle eines Vorfalls mögliche finanzielle Auswirkungen zu begrenzen. Die Gruppe plant außerdem, diese Analyse auf andere Klimarisiken und geografische Gebiete auszuweiten. Schließlich nehmen Kunden, die von Hochwasserrisiken betroffen sind, die Green-Trust-Dienstleistungen von SOCOTEC in Anspruch, um die Auswirkungen auf ihre Gebäude und deren Anfälligkeit, die Risiken durch Schrumpfen und Quellen von Tonböden (RGA-Gefahr) sowie durch Hochwasser verursachte Wasserverschmutzungen zu bewerten, Geschäftskontinuitätspläne zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zu erstellen usw. Die finanziellen Auswirkungen sind daher potenziell positiv.

Ermittlung von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel

Als Akteur im TIC-Sektor (Prüfung, Inspektion und Zertifizierung) analysiert SOCOTEC im Einklang mit seinem Geschäftsmodell und seiner Green-Trust-Strategie die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft.

Risiken	Kurzfristig (1–2 Jahre)	Mittelfristig (3–5 Jahre)	Langfristig (> 5 Jahre)
Regulatorisch	Anpassung an bestehende Normen	Vorbereitung auf einheitliche europäische und nationale Vorgaben sowie auf neue regulatorische Anforderungen.	Antizipation globaler regulatorischer Entwicklungen
Markt / Kunden	Ausbau der Green-Trust-Angebote für Kunden	Entwicklung von Dienstleistungen mit positiven Auswirkungen auf neue Segmente	Struktureller Wandel der Kundenmärkte, Anpassung an neue Geschäftsmodelle
Technologisch	Anpassung von Werkzeugen und Methoden an die Anforderungen bezüglich CO_2-Reduzierung	Einsatz neuer Methoden oder Technologien	Einführung innovativer Lösungen, die zukünftige Anforderungen vorwegnehmen

Klimabezogene Chancen
- Entwicklung von Green-Trust-Projekten (Kundenlösungen), die Kunden bei der Dekarbonisierung und der Verbesserung ihrer Energieeffizienz unterstützen.
- Ausbau der Dienstleistungen zur Unterstützung der Einhaltung von Umweltvorschriften.
- Weiterentwicklung der Projekte im Zusammenhang mit der Energie- und Umweltwende bei Infrastrukturen und Gebäuden.
- Ausbau der TIC-Expertise in einem wachsenden Markt für kohlenstoffarme Technologien, wodurch die strategische Position der Gruppe gestärkt wird.

Einbindung in die Strategie

Diese Risiken und Chancen werden im Übergangsplan zum Klimaschutz und in den strategischen Zielen für 2024–2028berücksichtigt. Ziel ist es, die betriebliche Resilienz sicherzustellen und die Entwicklung von Dienstleistungen mit positiven Auswirkungen auf die Umwelt zu ermöglichen.

Einbeziehung in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Die ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen werden anhand ihrer Wahrscheinlichkeit, Schwere und ihres Zeithorizonts (kurz-, mittel- und langfristig) bewertet. Diese Analyse trägt dazu bei, wesentliche klimabezogene Herausforderungen zu identifizieren, und dient als Orientierung für die Strategien, Maßnahmenpläne und Ziele des Übergangsplans zum Klimaschutz der Gruppe. Siehe 1.6.1. Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen IROs [IRO-1].

GRI 302: ENERGIE 2016 (3-3), GRI 305: EMISSIONEN 2016 (3-3)

2.3.4. REDUZIERUNG DER MIT UNSEREM GESCHÄFTSBETRIEB VERBUNDENEN THG-EMISSIONEN: STRATEGIEN [E1-2], MASSNAHMEN UND MITTEL [E1-3]

ESRS E1.22-25

Um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu bewältigen, hat SOCOTEC Strategien etabliert, die folgende Bereiche abdecken:

a/ Klimaschutz: Reduzierung direkter und indirekter Emissionen (Scope 1, 2 und 3) durch die Umsetzung folgender Strategien: eine Strategie

der nachhaltigen Mobilität einschließlich der Elektrifizierung des Fuhrparks („Fleet-First-Ansatz"), eine nachhaltige Immobilienstrategie zur Steigerung der Energieeffizienz von Gebäuden und zur digitalen Suffizienz, eine verantwortungsvolle, auf den Betrieb zugeschnittene Abfallbewirtschaftung sowie eine verantwortungsvolle Beschaffung.

b/ Anpassung an den Klimawandel: Einbeziehung von Klimaaspekten und -herausforderungen in die Tätigkeits- und Standortplanung zur Gewährleistung der betrieblichen Resilienz.

c/ Energieeffizienz: Verbesserung der Energieeffizienz von Büros und Standorten sowie Überwachung des Verbrauchs (nachhaltige Immobilienstrategie).

d/ Einsatz erneuerbarer Energien: Förderung der Nutzung erneuerbarer Energien in Gebäuden und bei Kundenlösungen (nachhaltige Immobilienstrategie).

e/ Weitere Maßnahmen: Einbeziehung von Klimakriterien in die Strategie der verantwortungsbewussten Beschaffung, Entwicklung von Green-Trust-Initiativen sowie interne Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Klimathemen (Umweltstrategie).

Diese Strategien werden anhand zentraler ESG-Parameter überwacht und bewertet, wodurch Fortschritte gemessen, Maßnahmen angepasst und die Übereinstimmung mit den strategischen Zielen der Gruppe sichergestellt werden können.

2.3.4.1. NACHHALTIGE MOBILITÄT

Strategie der nachhaltigen Mobilität

ESRS E1-2

Die Dienstfahrten mit der Fahrzeugflotte des Unternehmens stellen den größten Posten bei den Energiekosten und CO_2-Emissionen des Konzerns dar, insbesondere in Frankreich.

Der Fuhrpark von SOCOTEC ist für die Ausübung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens unverzichtbar und ermöglicht es den technischen Experten und Ingenieuren, ihre Aufträge bei den Kunden erfolgreich auszuführen. Darüber hinaus ist der Fuhrpark ein zentrales Element der Employee Value Proposition (EVP) und bietet den Mitarbeitenden einen Vorteil, der ihre Kaufkraft stärkt.

Um seinen CO_2-Fußabdruck zu verringern, legt SOCOTEC daher den Schwerpunkt auf die Optimierung der Energieeffizienz seines Fuhrparks, indem das Unternehmen seine Flotte von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor schrittweise auf Elektrofahrzeuge umstellt („Fleet First"-Ansatz). SOCOTEC richtet zudem überall dort Ladestationen ein, wo die Elektrofahrzeugflotte wächst, und unterstützt finanziell die Installation von Heimladestationen. Gleichzeitig setzt die Gruppe verschiedene Maßnahmen zur Optimierung der geschäftlich bedingten Mobilität um und sensibilisiert seine Mitarbeitenden dafür, auf Verkehrssicherheit zu achten sowie durch umweltbewusstes Fahren Kraftstoff sparsam und verantwortungsvoll zu nutzen.

Maßnahmen zur Senkung des mobilitätsbedingten Energieverbrauchs unserer Mitarbeitenden

ESRS E1-3

Geschäftlich bedingte Mobilität

SOCOTEC verfolgt eine Strategie zur Dekarbonisierung seiner Mobilität, die auf einem „Fleet first"-Ansatz basiert.

Elektrifizierung der Fahrzeugflotte:

- Erhöhung des Anteils an Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeugen, begleitet von einem Förderprogramm für die Umstellung auf Elektrofahrzeuge (Installation von Ladestationen an SOCOTEC-Standorten und zu Hause, Netzwerk-Ladekarten)
- Berücksichtigung von Umweltkriterien bei der Erneuerung des Fuhrparks (mindestens Euro-6-Norm)
- Nutzungsanalyse zur Ermittlung elektrifizierbarer Fahrzeuge (Beispiel: Einsatz von Telematiksoftware im Vereinigten Königreich, die mehr als 80 % des Fahrzeugbestands abdeckt)

Optimierung von Geschäftsreisen:

- Reduzierung der zurückgelegten Strecken (Routenoptimierung)
- Entwicklung von Alternativen zur physischen Mobilität (Videokonferenzen, E-Learning, Telearbeit)
- Richtlinie für klimafreundliches Reisen (Vorrang für Bahnreisen bei Strecken unter 400 km), Kompensation der Emissionen aus Flugreisen in Deutschland.

Sensibilisierung:

- Programme zum umweltbewussten Fahren für Mitarbeitende, die in signifikante Verkehrsvorfälle verwickelt waren
- Präventionsmaßnahmen und Monitoring von Verkehrsvorfällen (IRS).

Arbeitsweg:

- Durchführung von Mobilitätsanalysen für Mitarbeitende (Umfragen in Italien und Spanien) im Hinblick auf die Einführung alternativer Lösungen
- Ermutigung zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- Einrichtung sicherer Fahrradabstellplätze
- Einführung einer Richtlinie zur Telearbeit.

Zugewiesene Mittel

ESRS E1-3

Technische Mittel:

- Einführung digitaler Flottenmanagementlösungen in Frankreich, Großbritannien (Telematiklösung), Italien und Spanien, die eine zuverlässige Datenerfassung, Emissionsüberwachung und die Ermittlung von Handlungsfeldern zur Elektrifizierung ermöglichen.

- Einführung digitaler Reisemanagement-Lösungen in Frankreich, Spanien und dem Vereinigten Königreich.

Physische Mittel (CapEx):
- Aufbau der Ladeinfrastruktur: 450 Stationen im Jahr 2025 (gegenüber 335 Stationen im Jahr 2024, 210 im Jahr 2023 und 103 im Jahr 2022)
- Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien: Solarmodule, Speichersysteme – zum Beispiel am Standort Lesquin in Frankreich und an Standorten in Italien.

Finanzielle Mittel (OpEx / Anreize):
- Finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende: 500 € Zuschuss für die Installation von Heimladestationen für Mitarbeitende (Frankreich), Prämie für den Umstieg auf Elektrofahrzeuge in Deutschland (SOCOTEC Kampfmittelbergung).
- Zugang zu öffentlichen Ladestationen: Bereitstellung von Ladekarten, die über ein weitreichendes Netzwerk hinweg, einschließlich der Autobahnen in Frankreich, genutzt werden können.

Erreichte Ergebnisse und damit verbundene Ziele

ESRS E1-3 §28 (e), AR 33, ESRS E1-4 §34 (c,) ESRS E1-4

Fahrzeugflotten	2023	2024	2025	ZIEL 2028
Prozentsatz emissionsarmer Fahrzeuge am weltweiten Fahrzeugbestand (100 % Elektro- oder Plug-in-Hybridfahrzeuge)	4,6 %	16 % gewichteter Durchschnitt	31 % gewichteter Durchschnitt	100 %
Prozentsatz der vollelektrischen Fahrzeuge WELTWEIT	2 %	14 %	20,5 %	-
Elektrifizierung der Fahrzeugflotte (%) Frankreich	2 %	18 % gewichteter Durchschnitt, 25 % zum 31.12.2024	30 % gewichteter Durchschnitt, 50 % zum 31.12.2025	100 %

Die ökologische Umstellung der Fahrzeugflotte – das wichtigste Handlungsfeld für die Dekarbonisierung der Gruppe – schreitet im Jahr 2025 weiter voran: 31 % der Fahrzeuge sind emissionsarm (100 % Elektro- oder Plug-in-Hybridfahrzeuge, gewichtet über das Jahr), verglichen mit 16 % im Jahr 2024 und 4,6 % im Jahr 2023. Die Bemühungen müssen fortgesetzt werden, um das Ziel von 100 % emissionsarmen Fahrzeugen weltweit bis 2028 zu erreichen.

Frankreich treibt die Elektrifizierung seines Fahrzeugbestands weiter voran: 30 % Elektrofahrzeuge im Jahr 2025 (gewichteter Jahresdurchschnitt; 50 % zum 31.12.2025) sowie fast 40 % emissionsarme und Hybridfahrzeuge, deren CO_2-Emissionen bei 105 g CO_2 pro 100 km liegen (im Vergleich zu 130 g bei aktuellen Verbrennungsfahrzeugen), was einer Verringerung des Kraftstoffverbrauchs um 1,1 Liter Benzin pro 100 km entspricht.

GRI 302: ENERGIE 3-3

2.3.4.2. NACHHALTIGE IMMOBILIEN

Strategie zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden

ESRS E1-2

Die Energieeffizienz von Gebäuden ist ein ergänzender und bedeutender Faktor in der Dekarbonisierungsstrategie der SOCOTEC Group. Durch die Senkung des Energieverbrauchs ihres überwiegend gemieteten Immobilienportfolios trägt die Gruppe zur Verringerung ihrer Treibhausgasemissionen bei, insbesondere in den Bereichen Scope 2 und 3. Dieser Ansatz ist Teil einer umfassenden Strategie zur Energieeinsparung, welche die Optimierung des Verbrauchs, eine verbesserte Effizienz der Anlagen und die schrittweise Einbindung erneuerbarer Energien im Einklang mit den Klimazielen der Gruppe miteinander vereint.

Umgesetzte Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden

ESRS E1-3

Energieeffizienz von Gebäuden (wichtigste Maßnahmen)
- Echtzeitmessung und -überwachung des Verbrauchs mithilfe eines speziellen Tools
- Erkennung von Anomalien (Verbrauch in der Nacht und am Wochenende) und Einrichtung von Warnmeldungen. So wurden beispielsweise im Jahr 2025 in Frankreich 41 Standorte von der Geschäftsleitung benachrichtigt (von insgesamt 170 überwachten Standorten). Geschäftsstellen, die ihre Nutzung nicht anpassen, werden vom Immobilienausschuss im Hinblick auf konkrete Maßnahmen durch die Geschäftsleitung überprüft.
- Durchführung von Energieaudits und Ermittlung von Energiesparpotenzialen (z. B. ESOS – Energy Saving Opportunity Scheme im Vereinigten Königreich)
- Umsetzung eines mehrjährigen Arbeitsplans (2025–2026) mit folgenden Zielen: Optimierung der Heizungs- und Klimaanlagen, Verbesserung der Beleuchtung (LED, Austausch der Leuchtmittel), Installation von Präsenzmeldern, Verbesserung der Wärmedämmung.

Verwaltung des Immobilienportfolios (strukturelle Maßnahmen)
Einbeziehung von Energieeffizienzkriterien in Immobilienentscheidungen:

- Französisches Programm zur Umstrukturierung aller Geschäftsstellen (seit 2019)
- Auswahl von Gebäuden, die den französischen Wärmeschutzvorschriften entsprechen (z. B. 2025: Schulungszentrum in Corbas, Châteauroux, Aix-en-Provence. 2026: Dünkirchen, Angers, Saint-Herblain).
- Priorisierung zertifizierter Gebäude (HQE, BREEAM, LEED). Beispiele für neue, nach BREEAM zertifizierte Hauptsitze in Spanien (Barcelona) oder in den USA (New York).
- Umzugsprogramm in Gebäude mit besserer Energieeffizienz (Frankreich, Italien, Spanien, Deutschland).

Einbeziehung der Interessengruppen (Mieter/Eigentümer)

- Aktive Zusammenarbeit mit Vermietern, um energetische Sanierungsmaßnahmen an vermieteten Objekten zu fördern (Wärmedämmung, Energiesysteme). Zum Beispiel in Frankreich im Jahr 2025 in Rouxmesnil, Bouteilles, Limoges, Salon-de-Provence und Dury.
- Einbeziehung in den Rechtsrahmen des Tertiärdekrets in Frankreich.

Energieeinsparung und Energiewende

- Sensibilisierung der Verantwortlichen vor Ort: Schulungen für das Tool zur Überwachung des Energieverbrauchs, Immobilienausschüsse. So wurden beispielsweise im Januar 2025 in Frankreich 197 Standortleiter in der Nutzung der Verbrauchsüberwachungssoftware geschult; außerdem wird das Tool im Rahmen von Schulungen für neu eingestellte oder beförderte Führungskräfte vorgestellt.

- Monatliche Verwaltung des Verbrauchs und Überwachung von Abweichungen durch die Geschäftsleitung.
- Kommunikation bewährter Verfahren an die Mitarbeitenden (Video zu umweltfreundlichen Maßnahmen, Intranet-Artikel, Plakate, CSR-Newsletter)

Erneuerbare Energien (Maßnahmen zur Dekarbonisierung)
- Bezug von 100 % Strom aus erneuerbaren Energien im Vereinigten Königreich (bis 2025, entspricht etwa 33 % des Stromverbrauchs).
- Installation von Solaranlagen (Frankreich, Italien, Deutschland).

Zugewiesene Mittel
ESRS E1-3

Finanzielle Mittel (CapEx / OpEx)
Siehe 2.2.4. Taxonomie – Investitions- und Betriebsausgaben
• Maßnahmen zur Energieeffizienz (Frankreich, Großbritannien, Italien, Niederlande):
• Ladeinfrastruktur:
In Frankreich wurden im Rahmen des Projekts zum Ausbau der Ladeinfrastruktur im Jahr 2025 83 zusätzliche Ladestationen eingerichtet.

Technische Mittel
- Tools zur Überwachung des Energieverbrauchs (z. B. Nemogreen in Frankreich)
- Systeme zur Überwachung und Analyse des Ressourcenverbrauchs
- Energieaudits (ESOS im Vereinigten Königreich)

Organisatorische Mittel
Spezielle Gouvernance-Maßnahmen für das Gebäudemanagement und den damit verbundenen Energieverbrauch:
- Immobilienabteilung auf jeder geografischen Plattform, die der Finanzabteilung unterstellt ist.
- Immobilienausschuss (Frankreich, alle zwei Monate)
- Einbindung des CSR-Ausschusses
- Im Vereinigten Königreich dient das Energy Savings Opportunity Scheme (ESOS) dazu, den Energieverbrauch zu messen, regelmäßige Energieaudits durchzuführen und Möglichkeiten zur Energieeinsparung zu ermitteln.

GRI 302-4
Förderung der Energieeffizienz von SOCOTEC-Gebäuden – Ergebnisse 2025 und Ziele für 2028
ESRS E1.4

Energieverbrauch in Bezug auf Niederlassungen und Standorte	2023	2024	2025	ZIEL 2028
WELTWEIT				
Gesamtenergieverbrauch in Bezug auf Gebäude (Strom, Erdgas, Heizöl usw.) in MWh (weltweit) (1)	24.016 MWh	21.031 MWh	25.994 MWh	-
Gesamtenergieintensität in Bezug auf Gebäude (Strom, Erdgas, Heizöl usw.) pro 1.000 € Umsatz (weltweit)	0019	0015	0,014 –28 % gegenüber 2023	–25 % Reduzierung zwischen 2023 und 2028
FRANKREICH				
Gesamtenergieverbrauch in Bezug auf Gebäude (Strom, Erdgas, Heizöl usw.) (Frankreich)	7.049 MWh	5.065 MWh –28 % gegenüber 2023	5.245 MWh –26 % gegenüber 2023	–25 % Reduzierung zwischen 2023 und 2028
Stromverbrauch in Frankreich (ohne SOCOTEC-Fahrzeugladestationen)	5.537 MWh	4.538 MWh –18 % gegenüber 2023	4.937 MWh – 11 %gegenüber 2023	–25 % Reduzierung zwischen 2023 und 2028
ERNEUERBARE ENERGIEN				

(1): Die Daten für 2024 und 2023 wurden angepasst, damit sie 100 % der SOCOTEC Group abdecken, einschließlich der im Berichtsjahr getätigten Akquisitionen (pro forma)

2.3.4.3. VERANTWORTUNGSBEWUSSTE DIGITALISIERUNG

Strategie für verantwortungsbewusste Digitalisierung
ESRS E1.2.

Im Rahmen seiner Strategie für einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Technologien ist SOCOTEC bestrebt, die mit der Nutzung digitaler Technologien verbundenen Umweltauswirkungen – die als Quelle von Treibhausgasemissionen identifiziert wurden – zu verringern und gleichzeitig digitale Technologien als Instrument zur Dekarbonisierung zu nutzen: zur Vermeidung von Dienstreisen, zur Digitalisierung von Prozessen, zur Einschränkung des Papierverbrauchs usw.
Die Förderung und Integration verantwortungsbewusster digitaler Praktiken dient konkret der von SOCOTEC angestrebten Dekarbonisierung seiner Wertschöpfungskette und umfasst unter anderem:
• die Verschlankung der Telefon-, IT- und Druckerflotte sowie die Optimierung der Arbeitsplatznutzung.
• die Anschaffung langlebiger und reparierbarer Geräte.

• das Recycling oder die Wiederverwendung von Elektro- und Elektronikgeräten am Ende ihrer Lebensdauer.

Durchgeführte Maßnahmen

ESRS E1.3.

Zur Umsetzung dieser Strategie setzt SOCOTEC einen Maßnahmenplan um, der sich auf fünf Hauptbereiche stützt:

Optimierung und Reduzierung des Gerätebestands

- Optimierung der IT-, Telefon- und Druckerflotten.
- Bereitstellung von Ausrüstung, die auf die geschäftlichen Anforderungen zugeschnitten ist, um eine Überausstattung zu vermeiden.
- Neuzuweisung von Geräten in gutem Zustand, um deren Lebensdauer zu verlängern.
- Verringerung der Anzahl an Druckern und systematische gemeinsame Nutzung der Geräte.
- Umsetzung eines Plans zur Reduzierung des Druckaufkommens und zur Digitalisierung von Kundenberichten.

Verantwortungsbewusste und nachhaltige Beschaffung

- EnergyStar-zertifizierte Bildschirme und Computer (100 %)
- Laptops mit EPEAT-Gold-Zertifizierung (100 % der seit 2025 in Frankreich gekauften Computer).
- Auswahl von Lieferanten, die sich für Umweltinitiativen engagieren (z. B. Zertifizierungen und kontinuierliche Verbesserung der CO_2-Bilanz). So wurde beispielsweise das CSR-Konzept von HP, unserem Anbieter für Computer in Frankreich, der seine Fertigungsprozesse kontinuierlich verbessert, von Ecovadis mit „Platin" bewertet. Die neuen Modelle, die SOCOTEC erworben hat, weisen einen um mehr als 10 % reduzierten CO_2-Fußabdruck auf und enthalten einen höheren Anteil an recycelten Materialien.

Verlängerung der Lebensdauer von Geräten und Entsorgungsmanagement

- Auswahl langlebiger Smartphones mit verlängerten Update-Zeiträumen und einer hohen Reparaturfreundlichkeit (in Frankreich beispielsweise haben die neuesten Smartphone-Modelle eine Bewertung von 8,4, verglichen mit 8,1 und 6,5 bei früheren Versionen).
- Wiederverwendung und Recycling von Elektro- und Elektronikgeräten durch spezialisierte Partnerschaften.

Beispiel für den Recyclingprozess von Abfällen von Elektro- und Elektronikaltgeräten

100 % der ausgedienten oder außer Betrieb genommenen Computer in Frankreich und im Belux-Raum (Laptops, Desktop-PCs) werden an Ecodair und Emmaüs Connect gesendet (Partnerschaft seit 2021). Durch die Wiederverwendung der Geräte wird der digitalen Ausgrenzung entgegengewirkt. Außerdem konnten benachteiligte Gruppen dabei unterstützt werden, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern oder eine Ausbildung zum IT-Support-Techniker bei Ecodair zu absolvieren. Ecodair übernimmt zudem die Abholung und Aufarbeitung oder das Recycling von Bildschirmen, Tastaturen, Festnetztelefonen und Druckern von SOCOTEC. Die Initiative wurde 2024 auf das Vereinigte Königreich und 2025 auf Italien, Spanien und die Niederlande ausgeweitet.

Digitale Suffizienz

- Förderung kooperativer Nutzungsformen und Begrenzung von Geschäftsreisen (Videokonferenzen).
- Optimierung digitaler Arbeitsabläufe (Reduzierung des Datenverkehrs und von Anhängen).
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für umweltfreundliches Verhalten im digitalen Bereich.

Optimierung digitaler Infrastrukturen

- Zentralisierung der Server und Reduzierung der lokalen Infrastrukturen.
- Migration hin zu einer zentralisierten Architektur und damit eine erhebliche Verringerung von Emissionen.

Beispiel für die Zentralisierung von Rechenzentren

SOCOTEC hat ein Projekt gestartet, im Rahmen dessen 172 Serversysteme einzelner Niederlassungen durch eine zentralisierte Lösung ersetzt werden. Die Migration ist so gut wie abgeschlossen. Die mit der neuen Infrastruktur verbundenen CO_2-Emissionen sind um etwa 90 % geringer, was einer Einsparung von etwa 10 t CO_2e pro Jahr entspricht.

Mobilisierte Mittel

ESRS E1.3.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen beruht auf:

- dem Personal (Teams für IT, CSR und verantwortungsbewusste Beschaffung);
- externen Partnerschaften für die Wiederverwendung und das Recycling von Geräten;
- technologischen Investitionen, insbesondere in die Modernisierung der Infrastruktur (Zentralisierung von Rechenzentren) und die Anschaffung umweltfreundlicherer Geräte.

GRI 306-4

Ergebnisse 2024 und Ziele für 2028

ESRS E1.4.

Begrenzung der durch digitale Technologien verursachten Umweltbelastung und Bevorzugung von IT- und digitalen Lösungen gegenüber Reisen.

2.3.4.4. VERANTWORTUNGSBEWUSSTE BESCHAFFUNG

Strategie für verantwortungsbewusste Beschaffung
ESRS E1.2
Die Strategie für unsere Lieferantenbeziehungen ist in der Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung der Gruppe festgelegt und verfolgt einen verantwortungsvollen und respektvollen Ansatz, der auf den Aufbau nachhaltiger Partnerschaften abzielt.
Siehe 4.2. Management der Beziehung zu Lieferanten.

Maßnahmen und Mittel (ESRS)
E1.3
Die Gruppe ergreift Maßnahmen zur Förderung einer Strategie der verantwortungsbewussten Beschaffung, die darauf abzielt, die Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette voranzutreiben:

- Verpflichtung der Lieferanten, die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung der Gruppe zu unterzeichnen, welche die Verpflichtung enthält, die Umwelt zu schützen und die Dekarbonisierung von Produkten zu fördern.
- Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien in den Prozess der Lieferantenbewertung und -auswahl.
- Nach Möglichkeit Einbeziehung lokaler Lieferanten.
- Berücksichtigung des Prinzips des „gerade Notwendigen" bei der Erstellung der Lastenhefte.
- Verlängerung der Nutzungsdauer, soweit möglich (Leasingdauer für Drucker – 7/8 Jahre statt 4 Jahre).
- Optimierung von Prozessen durch die Reduzierung unnötigen Verbrauchs und die Förderung von Recycling sowie von Produkten in der zweiten Nutzungsphase.

Bisherige Ergebnisse und Ziele für 2028 im Hinblick auf eine verantwortungsbewusste Beschaffung
ESRS E1.3

	2023	2024	2025	ZIEL 2028
Einführung der Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung auf den Plattformen	3 von 7 Plattformen (Frankreich, Italien, Spanien)	4 von 7 Plattformen (Frankreich, Italien, Spanien und UK)	4 von 7 Plattformen (Frankreich, Italien, Spanien und UK)	100 % der 7 wichtigsten Plattformen
Unterzeichnung der Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung durch Lieferanten > € 50.000 (Frankreich)	25 % des Einkaufsvolumens bei aktiven Lieferanten > 50.000 € entfallen auf Lieferanten, welche die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung unterzeichnet oder einen Nachweis über eine mindestens gleichwertige Verpflichtung erbracht haben; dies betrifft 29 % der Anzahl der Lieferanten > 50.000 €.	51 % des Einkaufsvolumens bei aktiven Lieferanten > 50.000 € entfallen auf Lieferanten, welche die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung unterzeichnet oder einen Nachweis über eine mindestens gleichwertige Verpflichtung erbracht haben; dies betrifft 42 % der Anzahl der Lieferanten > 50.000 €.	76 % des Einkaufsvolumens bei aktiven Lieferanten > 50.000 € entfallen auf Lieferanten, welche die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung unterzeichnet oder einen Nachweis über eine mindestens gleichwertige Verpflichtung erbracht haben; dies betrifft 42 % der Anzahl der Lieferanten > € 50.000.	100 % der Lieferanten > 50.000 € haben die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung unterzeichnet oder einen Nachweis über eine mindestens gleichwertige Verpflichtung erbracht
Einführung eines CSR-Bewertungsverfahrens für Lieferanten		Anzahl der Lieferanten, die den Fragebogen zu Beschaffung und CSR (TOP 200) in Frankreich ausgefüllt haben: 82 / 200	Anzahl der Lieferanten, die den Fragebogen zu Beschaffung und CSR (TOP 200) in Frankreich ausgefüllt haben: 133 / 200	100 % der in Frankreich bewerteten wichtigsten Lieferanten Einführung des Bewertungsprozesses auf den 7 wichtigsten Plattformen

2.3.4.5. BEWIRTSCHAFTUNG DER ABFÄLLE AUS UNSEREN TÄTIGKEITEN

Als Dienstleistungsunternehmen erzeugt die Gruppe hauptsächlich Büroabfälle, wobei die Hauptabfallströme durch spezifische Prüf- und Labortätigkeiten anfallen, jedoch mengenmäßig begrenzt sind. Die Gruppe gewährleistet eine vorschriftsmäßige Entsorgung und ergreift Maßnahmen zur Reduzierung, Wiederverwendung und zum Recycling gefährlicher und nicht gefährlicher Abfälle.

Informationen zu diesem Ansatz finden Sie in Abschnitt 2.5.3. Verantwortungsbewusste Bewirtschaftung der Abfälle aus unseren Tätigkeiten: Strategien [E5-1], Maßnahmen [E5-2] und Ziele [E5-3].

2.3.5. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL [E1-4]

ESRS E1.30
Ein neues Ziel für 2028 und 2030 – ausgerichtet an der SBT-Methodik

Die Gruppe ist bestrebt, die mit ihren betrieblichen Tätigkeiten verbundenen Treibhausgasemissionen zu reduzieren, um einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Zu diesem Zweck hat SOCOTEC kurzfristige Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (mit einem Zeithorizont von 5 bis 10 Jahren) festgelegt, die sich auf die gesamte Wertschöpfungskette erstrecken. Die Verpflichtung der Gruppe zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen wird in absoluten Zahlen ausgedrückt. Das bedeutet, dass SOCOTEC seine Emissionen unabhängig vom Geschäftswachstum senken muss. Die Reduktionspfade für Scope-1 und Scope-2-Emissionen für den Zeitraum 2023–2030 wurden im April 2026 von der SBTi validiert:

- Zum einen legt sich SOCOTEC darauf fest, seine absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen (THG) bis 2030 um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu senken, im Einklang mit dem Ziel einer Erderwärmung um maximal 1,5 °C, wie es im Pariser Klimaabkommen definiert ist.

- Darüber hinaus legt sich SOCOTEC darauf fest, seine absoluten Scope-3-TGH-Emissionen im Zusammenhang mit dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten, im Betrieb anfallenden Abfällen, geschäftlich bedingter Mobilität und dem Arbeitsweg der Mitarbeitenden bis 2030 um 25 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu senken (Zielpfad: unter +2 °C).

ESRS E1.34.e
Der Dekarbonisierungsplan für Scope 1 und 2 wurde auf der Grundlage der wissenschaftlichen Daten der SBTi-Methodik berechnet und ist an der angestrebten Begrenzung der globalen Erwärmung auf maximal 1,5 °C ausgerichtet. Die Scope-3-Ziele für 2030 stehen ebenfalls im Einklang mit den Erwartungen der SBTi und sind auf das Ziel einer Erderwärmung auf „unter +2 °C“ausgerichtet. Langfristige Ziele für die Zeit nach 2030 wurden noch nicht festgelegt.

Diese Ziele zur Reduzierung der THG-Emissionen der SOCOTEC Group zählen zu ihren 5 wichtigsten strategischen Parametern, die vom Vorstand der Gruppe überwacht und validiert werden.

ESRS E1.34.a

Scope						Brutto-Emissionsziel in t CO_2e – Basisjahr 2023	Brutto-Emissionsziel in t CO_2e – Basisjahr 2023, pro forma 2025	SBTi
Brutto-Emissionsziel in t CO_2e – Scope 1 (1)			-42 %	2023	2030	20900	22546	Von der SBTi validiert
Brutto-Emissionsziel in t CO_2e – Scope 2 (1)			-42 %	2023	2030	3250	3964	Von der SBTi validiert
Scope 3 (2)			-25 %	2023	2030	53314	61045	Von der SBTi validiert

(1) Brutto-Emissionsziele, die gemäß dem SBTi für den Reduktionspfad „max. + 1,5 °C“ zu erreichen sind
(2) Brutto-Emissionsziele, die gemäß dem SBTi für den Reduktionspfad „deutlich unter +2 °C“ zu erreichen sind
Diese Reduktionsziele wurden im April 2026 von der SBTi validiert – das Basisjahr 2023 wurde aufgrund der Akquisitionen im Jahr 2024 neu berechnet.

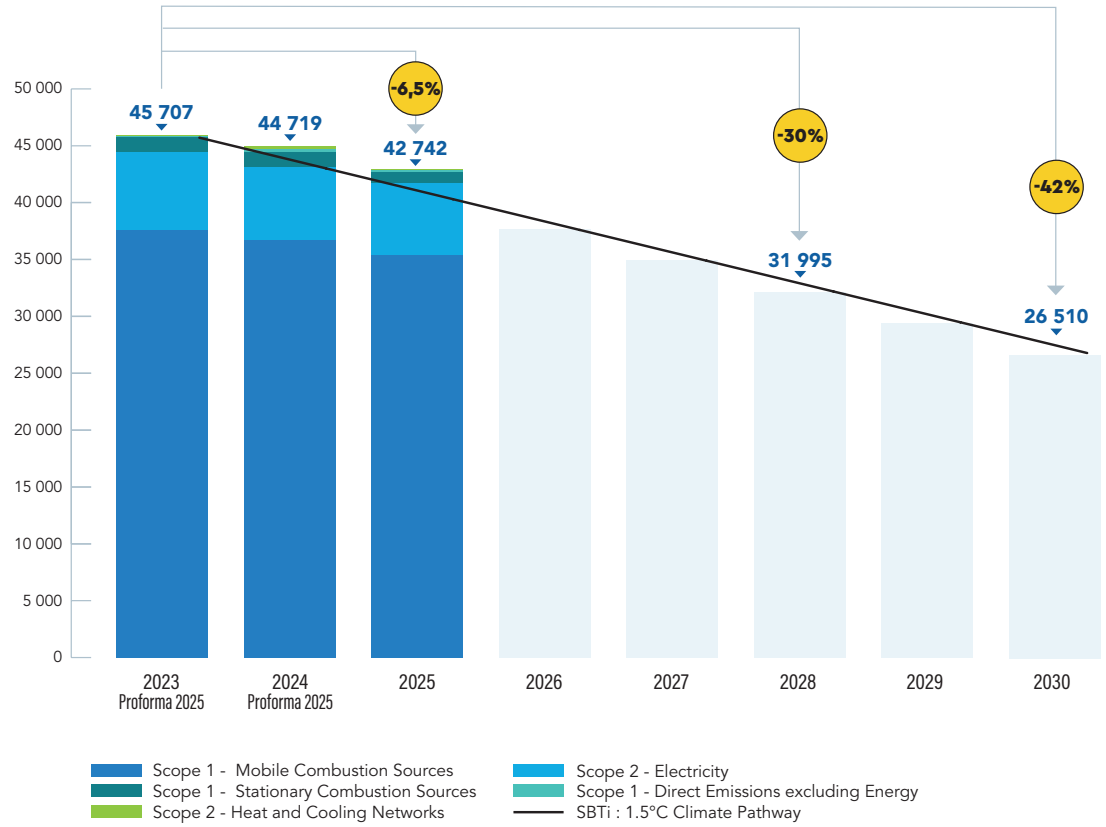
2.3.5.1. ZIELE FÜR DIE REDUKTION DER THG-EMISSIONEN: SCOPE 1 UND SCOPE 2

ESRS E1.34.b
Emissionsreduktionspfad – Ziel für 2030
SCOPE 1 UND 2

SOCOTEC legt sich darauf fest, seine absoluten Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen bis 2030 um 42 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu senken, im Einklang mit dem Ziel einer Erderwärmung um maximal 1,5 °C, wie es im Pariser Klimaabkommen definiert ist.
Dieser Reduktionsplan, der auch den Pro-forma-Effekt der Akquisitionen aus dem Jahr 2024 berücksichtigt, wurde im April 2026 von der SBTi auf der Grundlage des Basisjahres 2023 validiert Da durch die Akquisitionen im Jahr 2025 der 5-%-Schwellenwert für die Repräsentativität der Emissionsbasis überschritten wurde, führte das Unternehmen entsprechend den Empfehlungen der SBTi eine Neuberechnung des Basisjahres 2023 sowie der damit verbundenen Emissionsreduktionsziele durch. Dabei wurde der Pro-forma-Effekt der im Jahr 2025 getätigten Akquisitionen berücksichtigt. Die Klimaziele umfassen 100 % der Scope-1- und Scope-2-Emissionen des Unternehmens. Damit übertreffen sie die Mindestanforderung der SBTi, wonach mindestens 95 % dieser Emissionen abgedeckt sein müssen.

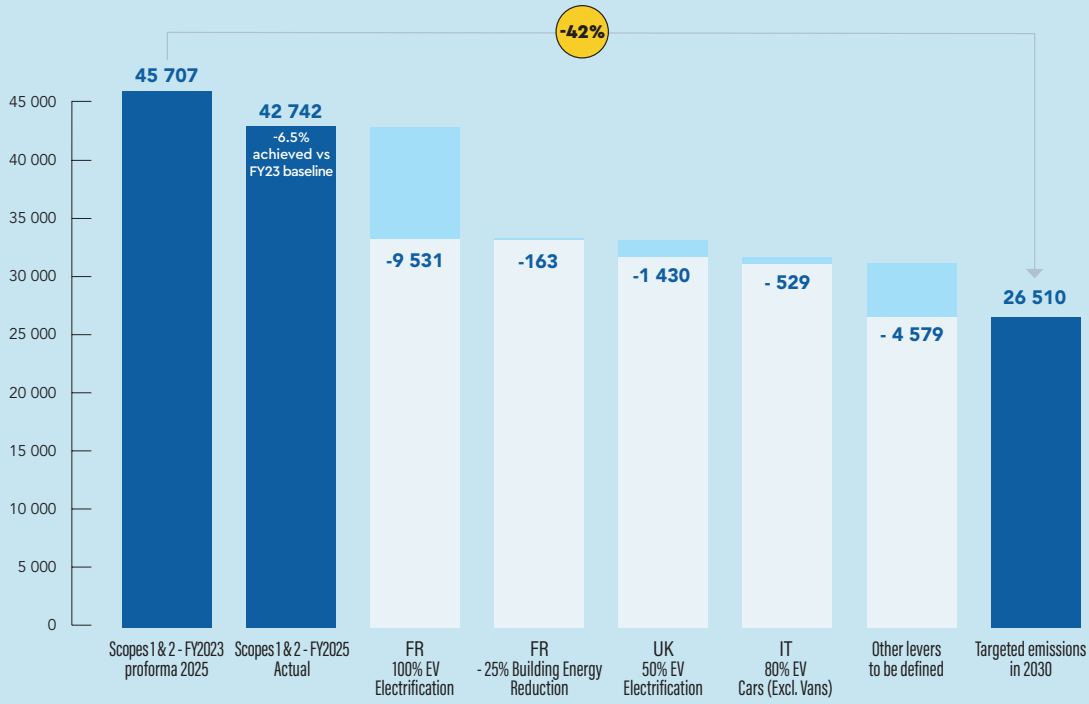
SOCOTEC GROUP: 2030 CARBON REDUCTION TARGET

DECARBONIZATION TRAJECTORY FOR SCOPES 1 & 2 (SBTI VALIDATED) (TCO2EQ)



SOCOTEC GROUP: CONTRIBUTION OF MAIN DECARBONIZATION LEVERS TO THE GHG REDUCTION TRAJECTORY

SCOPES 1+2



2.3.5.2. ZIELE FÜR DIE REDUKTION DER THG-EMISSIONEN: SCOPE 3

ESRS E1.34.b.

2025 kann die SOCOTEC Group erstmals eine umfassende Bestandsaufnahme ihrer Scope-3-Emissionen für die Jahre 2023, 2024 und 2025 sowie einen kurzfristigen Dekarbonisierungsplan vorlegen, der auf das Ziel einer Erderwärmung auf „deutlich unter 2 °C" ausgerichtet ist.

SOCOTEC hat sich zum Ziel gesetzt, seine absoluten Scope-3-THG-Emissionen bis 2030 um 25 % (Zielpfad „deutlich unter 2 °C") gegenüber dem Referenzjahr 2023 zu senken, und zwar für die folgenden Kategorien des GHG Protocol:

- Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen (Kategorie 1)
- Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (Kategorie 3)
- Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten (Kategorie 5)
- Geschäftsreisen (Kategorie 6)
- Pendeln von Mitarbeitenden (Kategorie 7).

Dieser Reduktionsplan, der auch den Pro-forma-Effekt der Akquisitionen aus dem Jahr 2024 berücksichtigt, wurde im April 2026 von der SBTi auf der Grundlage des Basisjahres 2023 validiert

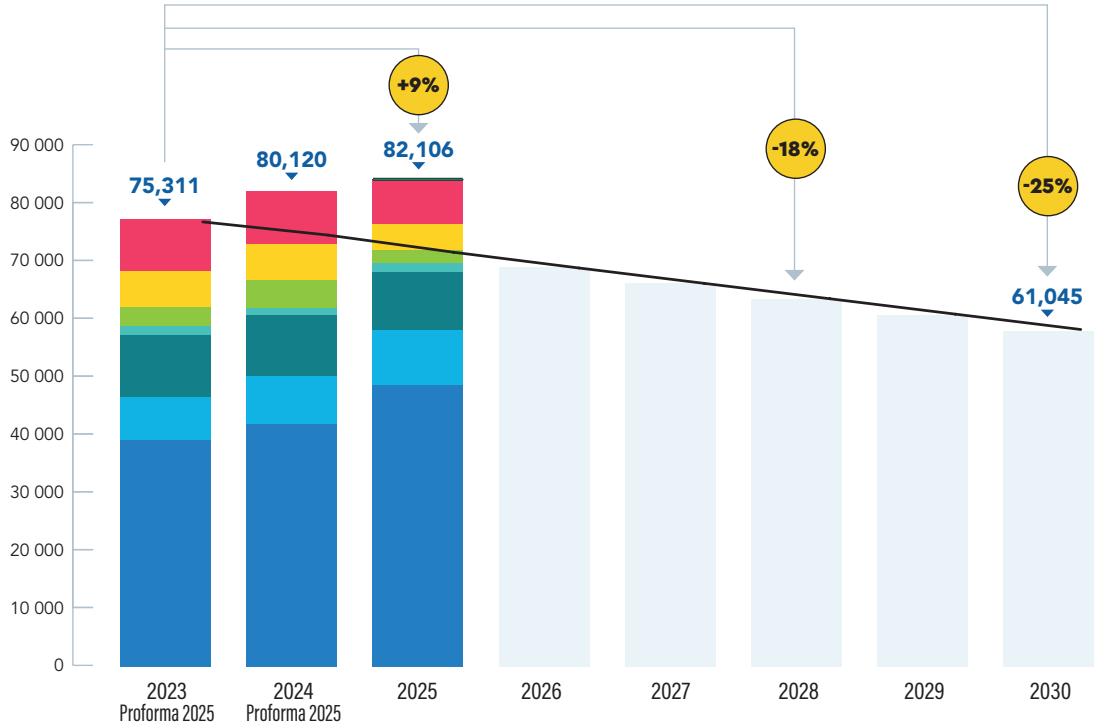
Da durch die Akquisitionen im Jahr 2025 der 5-%-Schwellenwert für die Repräsentativität der THG-Emissionsbasis überschritten wurde, führte das Unternehmen entsprechend den Empfehlungen der SBTi eine Neuberechnung des Basisjahres 2023 sowie der damit verbundenen Emissionsreduktionsziele durch. Dabei wurde der Pro-forma-Effekt der im Jahr 2025 getätigten Akquisitionen berücksichtigt. Die Dekarbonisierungsziele umfassen 76 % aller Scope-3-Pro-forma-Emissionen des Unternehmens. Damit übertreffen sie die Mindestanforderung der SBTi, wonach mindestens 67 % dieser Emissionen abgedeckt sein müssen.

		BJ 2023, pro forma 2024 (im April 2026 von der SBTi geprüft und validiert)			BJ 2023, pro forma 2025			
Scope-3-Kategorien (t CO_2e)	Abdeckung durch das Ziel/ Kategorie	Basisjahr 2023 Pro forma 2024	Im	Brutto-Emissionsziel in t CO_2-Äquivalenten für 2030 im Rahmen des Reduktionsziels Brutto-Emissionsziel in t CO_2-Äquivalenten für 2030 im Rahmen des Reduktionsziels	BJ 2023 Fro forma 2025	In das	Emissionsziel für 2030 im Rahmen des Reduktionsziels (76 % Abdeckung – SBTi)	Emissionsziel für 2030 für Scope 3 (gesamt)
1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen (Kategorie 1)	90 %	34920	31529	23647	38237	34525	25893	29606
3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (nicht enthalten in Scope 1 und Scope 2)	100 %	9615	9615	7211	10530	10530	7897	7897
7 Pendeln der Mitarbeitenden	50 %	8074	4037	3028	8618	4309	3232	7541
6 Geschäftsreisen	100 %	5743	5743	4308	6097	6097	4573	4573
5 Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten	50 %	3043	1522	1141	3205	1603	1202	2805
2 Kapitalgüter	0 %	6543	Nicht Teil des	Nicht Teil des Reduktionsziels	7241	Nicht Teil des	Nicht Teil des Reduktionsziels	7241
4 Vorgelagerter Transport und Distribution	0 %	1296	Nicht Teil des	Nicht Teil des Reduktionsziels	1381	Nicht Teil des	Nicht Teil des Reduktionsziels	1381

Die Abweichung von 141 t CO_2eq, was 0,4 % der Kategorie 3.1 entspricht, zwischen den an die SBTi übermittelten Daten (Basisjahr 2023, pro forma 2024) und den in diesem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Daten ist auf einen Rundungseffekt bei der Konsolidierung nach Ländern im CO_2-Konsolidierungstool der SOCOTEC Group zurückzuführen.
Bei den an die SBTi übermittelten Daten wurde die Konsolidierung direkt auf Gruppenebene durchgeführt. Die nach Ländern konsolidierten Daten aus dem Konsolidierungstool wurden zum Zwecke der Überwachung im CO_2-Tool der Gruppe gespeichert.

SOCOTEC GROUP: 2030 CARBON REDUCTION TARGET

SCOPE 3 DECARBONIZATION TRAJECTORY (SBTI APPROVED) (TCO2EQ)



CATEGORIES INCLUDED IN THE SBTI 25% REDUCTION SCOPE

- Category 1 - Purchased Goods and Services
- Category 3 - Fuels and Energy-Related Activities (not included in scopes 1+2)
- Category 5 - Waste Generated by Operations
- Category 6 - Business Travel
- Category 7 - Employee Commuting

SBTi : well below 2°C Climate Pathway

CATEGORIES EXCLUDED FROM THE SBTI REDUCTION SCOPE

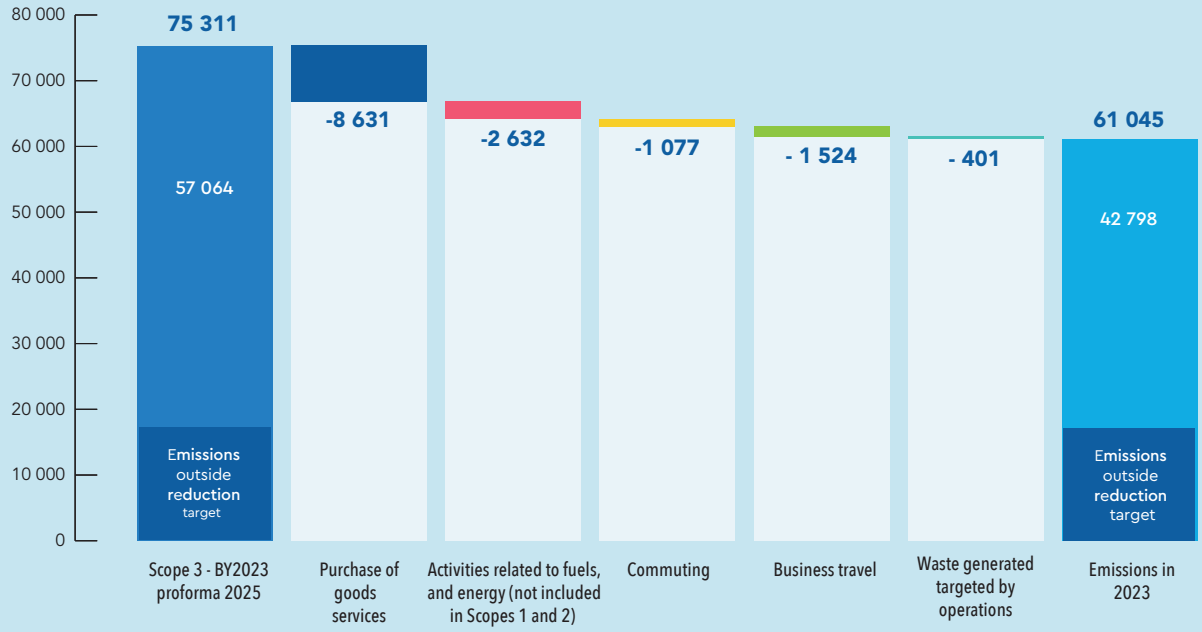
- Category 2 - Capital Goods
- Category 4 - Upstream Transport and Distribution

RESIDUAL GHG

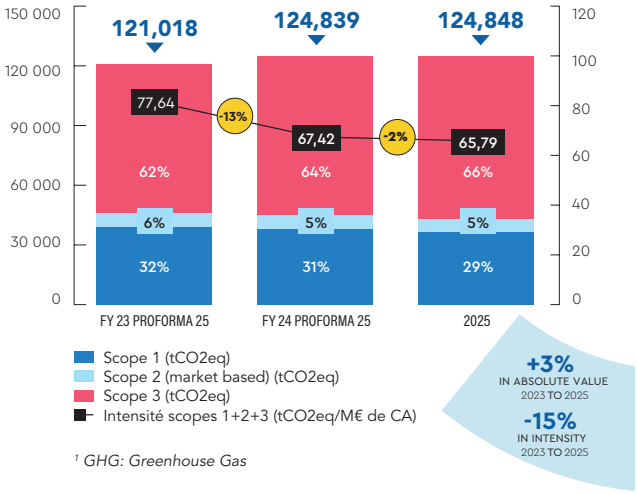
- Category 11 - Use of Sold Products (sensors)
- Category 12 - End-of-Life Management of Sold Products (sensors)
- Category 13 - Downstream Leased Assets (sensors)

2030 REDUCTION TARGETS BY SCOPE 3 CATEGORY

(tCO_2eq)

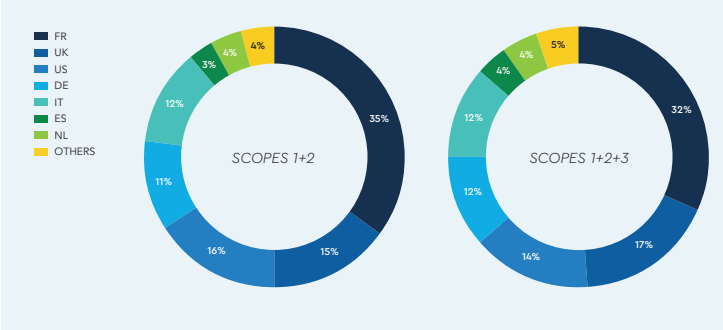


SOCOTEC GROUP: TREIBHAUSGASEMISSIONEN[1] SCOPE 1, 2 UND 3 IM ABSOLUTEN ZAHLEN

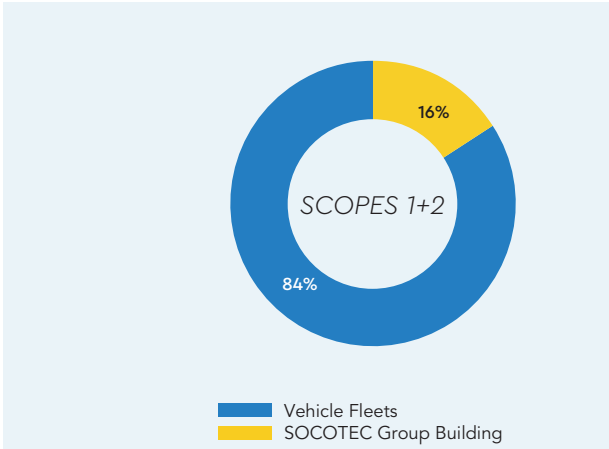


[1] *GHG: Greenhouse Gas*

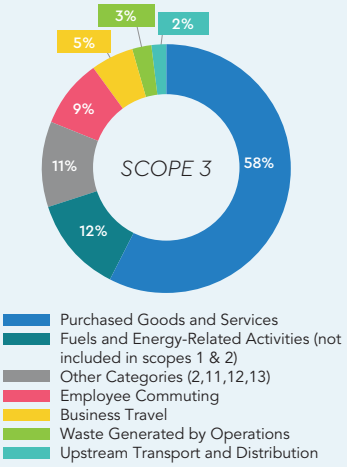
SOCOTEC GROUP: AUFSCHLÜSSELUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH LÄNDERN



SOCOTEC GROUP: VERTEILUNG DER SCOPE-1- UND SCOPE-2-EMISSIONEN NACH



SOCOTEC GROUP: VERTEILUNG DER SCOPE-3-EMISSIONEN NACH EMISSIONSQUELLEN

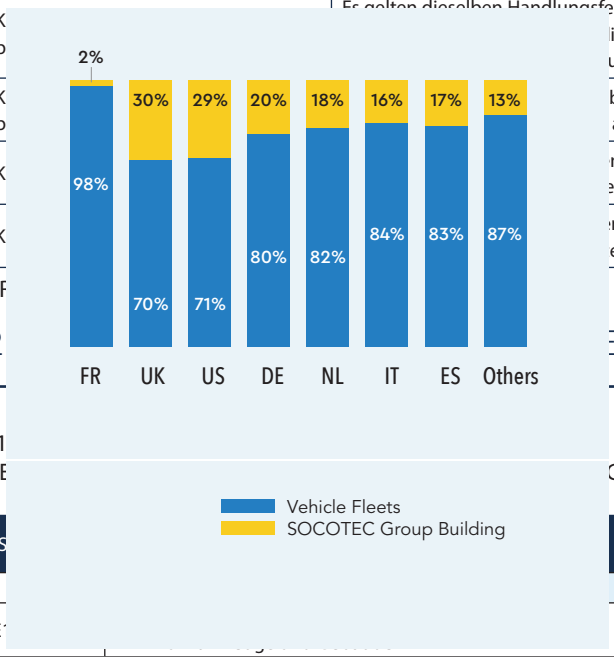


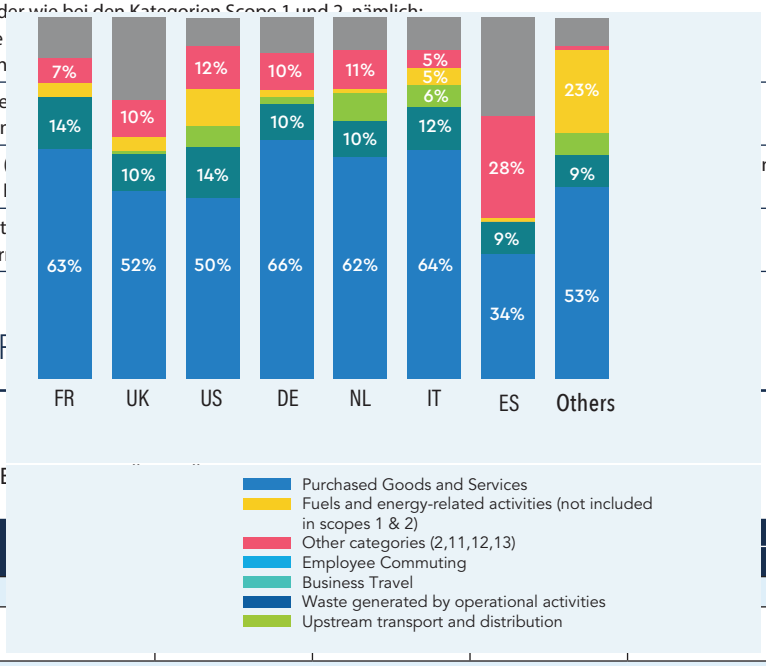
	SOCOTEC GROUP									
	2024, pro forma, SBTi-geprüft		Pro forma 2025							
			Emissionen nach Kategorie (Scope)			Entwicklung		Meilensteine und Emissionsziele		
GESAMT-TREIBHAUSGASEMISSIONEN – GRUPPE	2023 pro forma 2024	2024	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025 /2024	%2025 /2023	2028	2030	% jährlich – Ziel für 2030 / Basisjahr
Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 1, 2 und 3	109062,97	113297,64			123036,28	0,03	3,47			
Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 1 und 2	39828,25	39113,26	43600,17	42885,18	40930,64	-4,56	-6,12			
Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (marktbasiert) Scope 1, 2 und 3	110871,75	114833,11			124847,69	0,01	3,16		87555	-11,48

ESRS E1.34.f

DIE WICHTIGSTEN HANDLUNGSFELDER FÜR DIE REDUZIERUNG DER SCOPE-3-EMISSIONEN SIND FOLGENDE:

SCOPE 3	
Kategorie 1: Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Strategie für verantwortungsbewusste Beschaffung: CSR-Bewertung der wichtigsten Lieferanten, CSR-Kriterien in Ausschreibungen, Beschränkung auf das „gerade Notwendige", Verlängerung der Lebensdauer von Produkten und Recycling am Ende der Lebensdauer, Bezug von lokalen Lieferanten.





	ENERGIEVERBRAUCH AUS KERNENERGIE
E1.37.b.	Stromverbrauch in MWh aus SOCOTEC-Ladestationen und
E1.37.c	ENERGIEVERBRAUCH AUS ER

	SOCOTEC GROUP									
	2024, pro forma, SBTi-geprüft		Pro forma 2025							
			Emissionen nach Kategorie (Scope)			Entwicklung		Meilensteine und Emissionsziele		
TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH KATEGORIEN	2023 pro forma 2024	2024	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025 /2024	%2025 /2023	2028	2030	Reduktion 2025 im Vergleich zu 2023 pro forma 2025 / Reduktionsziel für 2030 im Vergleich zu den 2023 pro forma 2025
Treibhausgasemissionen Scope 1										
Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 1 (t CO_2e)	36033,77	35238,29	38872,41	38076,94	36408,36	-4,38	-6,34			15 % (Fortschritt im Vergleich zum Zielwert)
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen, die unter Emissionshandelssysteme fallen (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
Treibhausgasemissionen Scope 2										
Brutto-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 2	3794,48	3874,96	4727,75	4808,24	4522,28	-5,95	-4,35			
Brutto-Treibhausgasemissionen (t Co_2e) (marktbasiert) Scope 2	5603,25	5410,43	6834,76	6641,94	6333,69	-4,64	-7,33	4784,34	3964,16	17 % (Fortschritt im Vergleich zum Zielwert)
Treibhausgasemissionen Scope 3										
Gesamt-Treibhausgasemissionen Scope 3 (t CO_2e)	69234,72	74184,39	75310,63	80120,19	82105,64	2,48	9,02		61045	–48 % (Abweichung vom Zielwert)
1 - Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	34919,96	37697,59	38237,38	40915,42	47524,42	16,15	24,29		29606	
2 – Kapitalgüter	6543,03	7480,00	7240,57	8177,65	9193,23	12,42	26,97		7241	
3 -Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (ohne Scope 1 und 2)	9614,60	9231,09	10529,82	10146,31	9837,32	-3,05	-6,58		7897	
4 – Vorgelagerter Transport und Distribution	1296,15	1184,28	1381,46	1269,59	1470,48	15,82	6,44		1381	
5 - Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten	3043,36	4528,97	3205,12	4690,73	2147,58	-54,22	-33,00		2805	
6 - Geschäftsreisen	5743,38	5790,68	6097,46	6144,75	4448,18	-27,61	-27,05		4573	
7 - Pendeln	8073,79	8270,98	8618,37	8774,93	7481,33	-14,74	-13,19		7541	
8 – Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Nicht zutreffend									
9 – Vorgelagerter Transport und Distribution	Nicht zutreffend									
10 - Verarbeitung verkaufter Produkte	Nicht zutreffend									
11 - Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte	0,08	0,48	0,08	0,48	0,76	58,08	877,78		0,08	
12 - End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte	0,03	0,03	0,03	0,03	0,17	507,83	557,33		0,03	

- Ergebnis: ausgedrückt in t CO_2e

Emissionsfaktoren sind Koeffizienten, die aus Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCA) abgeleitet werden. Sie berücksichtigen alle direkten und indirekten Emissionen entlang des gesamten Lebenszyklus eines Prozesses, jedoch ausschließlich im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Klimawandel.
Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus anerkannten Datenbanken, darunter:
- Base Carbone® (ADEME)
- IEA
- DEFRA
- GHG Protocol
- Ecoinvent

Weitere Einzelheiten finden Sie in Abschnitt 5.4 „Berichtsmethodik".

Geografischer und zeitlicher Geltungsbereich
Der Berichtsrahmen umfasst 100 % der konsolidierten Einheiten der Gruppe, darunter:
- seine 7 Hauptplattformen
- sowie die übrigen Regionen (19 Länder), die etwa 4 % des Gesamtumsatzes ausmachen.

Der Konzern hält keine Joint Ventures, Beteiligungen oder nicht konsolidierte Unternehmen innerhalb des Berichtsrahmens. Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025.

Standards und Validierung
Das Emissionsinventar wird gemäß den Standards des GHG Protocol und der Science Based Targets Initiative (SBTi) erstellt. Die Daten für das Referenzjahr 2023 sowie für das Jahr 2024 wurden im April 2026 von der SBTi validiert.

Vergleichbarkeit der Daten und Neuberechnung des Referenzjahres
- Um die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf zu gewährleisten, wendet die Gruppe eine „Rebaselining"-Richtlinie gemäß dem GHG Protocol an: Jede Änderung des Umfangs oder der Methodik, die sich um mehr als 5 % auf die Gesamtemissionen auswirkt, führt zu einer Neuberechnung des Referenzjahres.
- Angesichts externer Wachstumsmaßnahmen (18 Übernahmen im Jahr 2024 und 14 Übernahmen im Jahr 2025) wurden die Emissionen für die Jahre 2023 und 2024 auf Basis einer Pro-forma-Rechnung für 2025 neu berechnet.
- Die im Jahr 2025 getätigten Akquisitionen machen etwa 8 % der Gesamtemissionen der Gruppe aus und tragen somit erheblich zur Veränderung der absoluten Emissionen in diesem Zeitraum bei.

Definition der Emissionskategorien
- Scope 1: Direkte Emissionen aus Quellen, die sich im Besitz der Gruppe befinden oder von ihr kontrolliert werden (stationäre und mobile Verbrennung, diffuse Emissionen). Die SOCOTEC Group unterliegt keinem Emissionshandelssystem (Emission Trading System, ETS); folglich beträgt der Anteil der von einem solchen System erfassten Scope-1-Emissionen null.
- Scope 2: Indirekte Emissionen im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch (Strom, Wärme, Kühlung), dargestellt sowohl nach der standortbasierten als auch nach der marktbasierten Methode.
- Scope 3: sonstige indirekte Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Gruppe deckt gemäß dem GHG Protocol 100 % der relevanten Kategorien ab.

2.3.7.1. CO_2-FUSSABDRUCK DER SOCOTEC GROUP
ESRS E1-44

Entwicklung der THG-Gesasmtemissionen der SOCOTEC Group in absoluten Zahlen (Scope 1, 2 und 3)
Im Jahr 2025 belief sich das Gesamtvolumen der Treibhausgasemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 auf 124.848 t CO_2e, was verglichen mit 121.018 t CO_2e im Jahr 2023 einem Anstieg von + 3 % in absoluten Zahlen entspricht. Diese Veränderung ist auf das Wachstum der Gruppe im Jahr 2025 zurückzuführen (+ 20,1 %, davon 15,6 % durch externes Wachstum), insbesondere aufgrund von 14 Akquisitionen im Jahr 2025. Die Bemühungen um die Elektrifizierung der Fahrzeugflotten und die Fokussierung auf Energieeffizienz (Gebäude, Digitalisierung, Mobilität) beginnen jedoch Früchte zu tragen.
Der Gruppe gelingt es trotz allem, ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen um fast 6,5 % zu senken. Diese Entwicklung spiegelt die ersten positiven Auswirkungen des „Fleet first"-Ansatzes zur Elektrifizierung der Fahrzeugflotte wider, der vor allem in Frankreich und im Vereinigten Königreich umgesetzt wird. Auch wenn diese Ergebnisse im Vergleich zum angestrebten Kurs noch unzureichend sind, bestätigen sie doch die Relevanz dieses Ansatzes, der auf sämtliche geografische Standorte der Gruppe ausgeweitet werden muss, um die für den Zeitraum 2023–2030 festgelegten Dekarbonisierungsziele zu erreichen. Der Anstieg der Scope-3-Emissionen um 9 % seit 2023 macht deutlich, dass die Gruppe alle ihre Plattformen mobilisieren und in den ermittelten wichtigsten Handlungsfeldern tätig werden muss. Dazu gehören insbesondere die Einbindung von Lieferanten durch eine Strategie der verantwortungsbewussten Beschaffung, die darauf abzielt, die klimatischen Auswirkungen der eingekauften Waren und Dienstleistungen zu verringern, die Umsetzung des „Fleet First"-Ansatzes, die Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden im Hinblick auf energiebezogene Emissionen, eine verantwortungsbewusste Bewirtschaftung der Abfälle aus Tätigkeiten der Gruppe sowie die Optimierung der Geschäftsreisen und des Pendelverkehrs.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die CO_2-Intensität der SOCOTEC Group, gemessen pro Million Euro Umsatz, im Vergleich zu 2023 um 15 % gesunken ist, was eine Verbesserung der allgemeinen Umwelteffizienz der Geschäftstätigkeit der Gruppe widerspiegelt.

E1.53

Entwicklung der THG-Emissionsintensität der SOCOTEC Group

Gemäß ESRS E1-6 veröffentlicht die Gruppe ihre THG-Emissionsintensität, d. h. das Verhältnis zwischen ihren THG-Gesamtemissionen (marktbasierter Ansatz) und ihrem Umsatz. Die CO_2-Intensität der SOCOTEC Group, gemessen pro Million Euro Umsatz, ist im Vergleich zu 2023 um 15 % gesunken, was eine Verbesserung der allgemeinen Umwelteffizienz der Geschäftstätigkeit der Gruppe widerspiegelt.

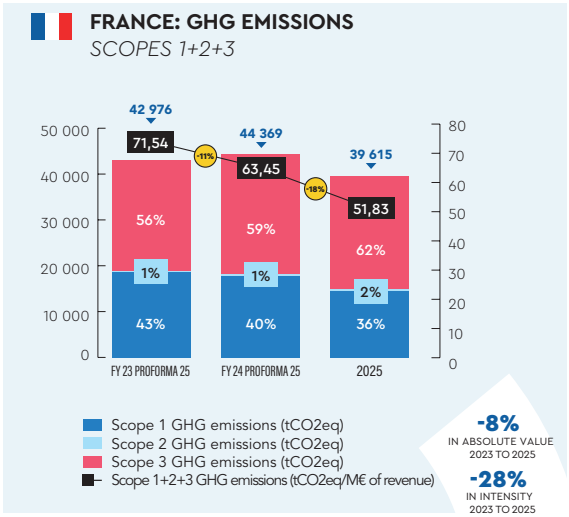
	2024, pro forma, SBTi-geprüft		Pro forma 2025			Entwicklung	
SOCOTEC	2023 pro forma 2024	2024	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025 /2024	%2025 /2023
CO_2-Intensität der Gruppe (gemessen am Umsatz)							
THG-Emissionsintensität (Gesamt-Treibhausgasemissionen im Verhältnis zum Umsatz) – Scope 1, 2 und 3 (t CO_2-Äquivalente / Mio. € Umsatz) (standortbasiert)	76,33	65,79	76,29	66,43	64,83	-2,40	-15,02
THG-Emissionsintensität (Gesamt-Treibhausgasemissionen im Verhältnis zum Umsatz) – Scope 1, 2 und 3 (t CO_2-Äquivalente / Mio. € Umsatz) (marktbasiert)	77,60	66,69	77,64	67,42	65,79	-2,42	-15,27
CO_2-Intensität pro Person							
THG-Emissionsintensität (Gesamt-Treibhausgasemissionen im Verhältnis zur Personenanzahl, Stand 31. Dezember) – Scope 1, 2 und 3 (t CO_2e /VZÄ) (standortbasiert)	8,03	7,97	8,20	8,13	8,02	-1,31	-2,19

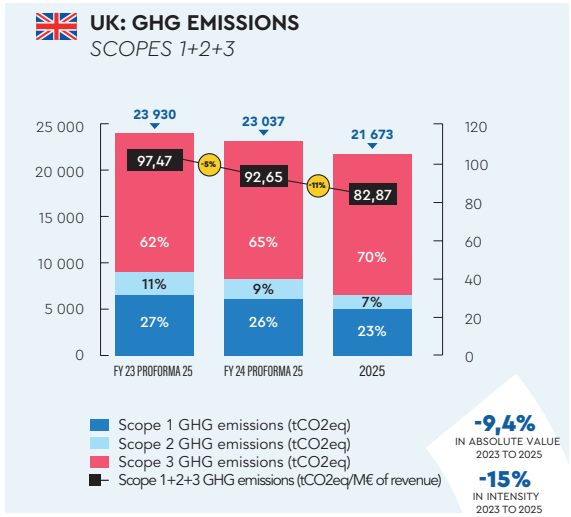
2.3.7.2. CO_2-FUSSABDRUCK 2025 NACH PLATTFORM

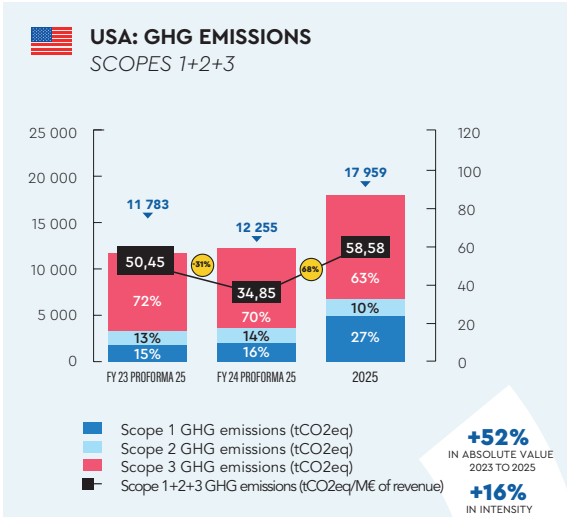
Seit 2023 sind die Treibhausgasemissionen in Frankreich (–8 %), im Vereinigten Königreich (–9 %) und in Deutschland (–10 %) deutlich zurückgegangen, was auf den „Fleet-First"-Ansatz zurückzuführen ist, der auf die Elektrifizierung der Fahrzeugflotten sowie die Umstellung auf emissionsarme Fahrzeuge abzielt. Dieser Trend ist besonders deutlich in Frankreich, wo der Anteil der elektrifizierten Fahrzeuge zwischen 2023 und Ende 2025 von 2 % auf 50 % gestiegen ist, und im Vereinigten Königreich, wo der Anteil der Elektrofahrzeuge von 0,5 % auf 13 % und der Anteil der emissionsarmen Fahrzeuge auf 28 % gestiegen ist.

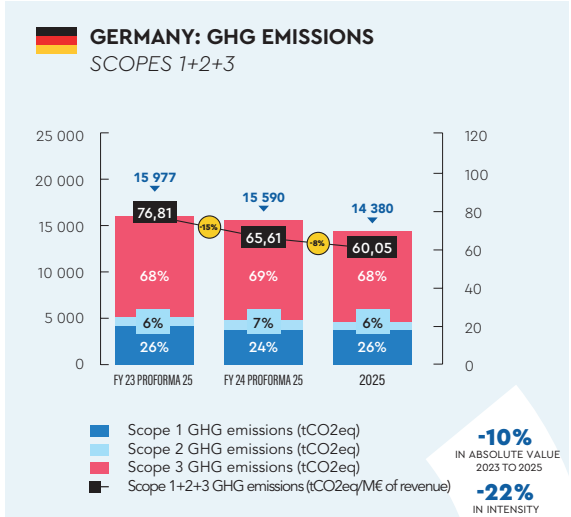
Gleichzeitig wurden Fortschritte bei der Energieeffizienz erzielt: In Frankreich sank der Energieverbrauch von Gebäuden zwischen 2023 und 2025 um 26 %, im Vereinigten Königreich wurden 33 % des Stroms aus erneuerbaren Energien bezogen und das ESOS zur Ermittlung von Energiesparpotenzialen eingeführt.

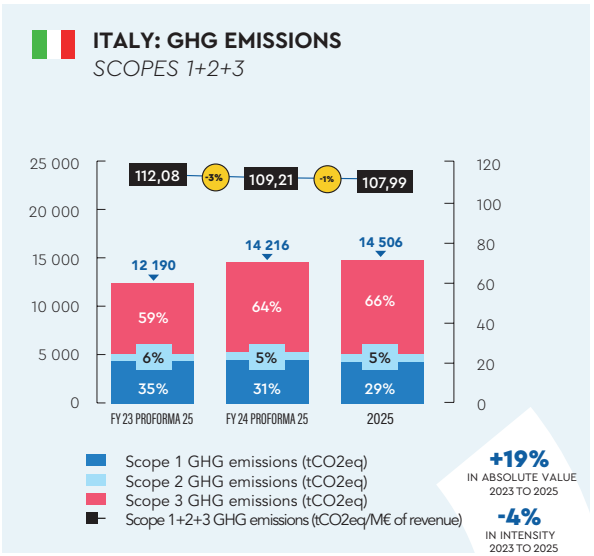
In den USA hingegen sind die Emissionen aufgrund emissionsintensiverer Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Integration von Ninyo & Moore gestiegen. Es bedarf also verstärkter Anstrengungen, um dieses Unternehmen an den Transformationsplan der Gruppe anzupassen.

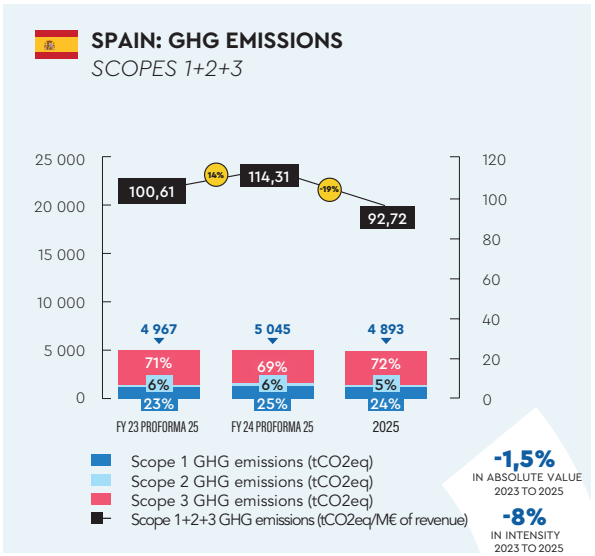


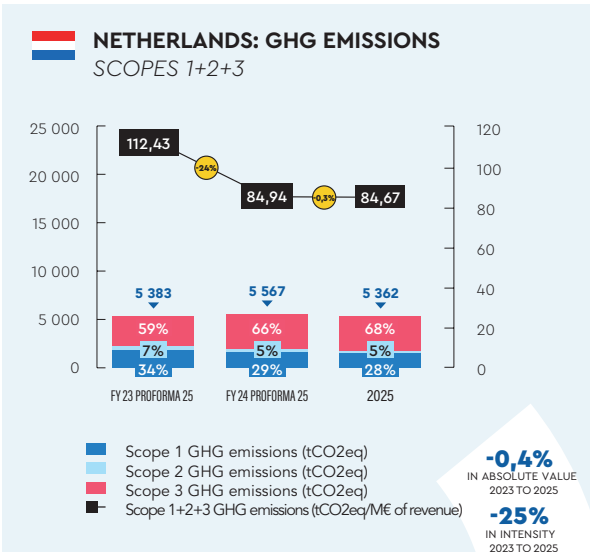


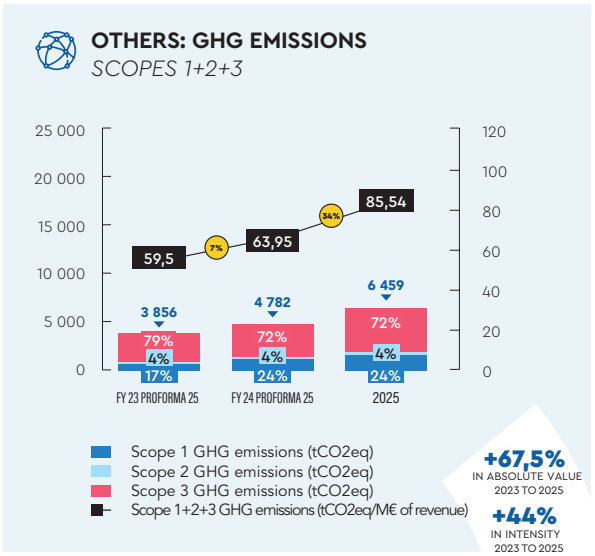












In Italien ist weiterhin ein Aufwärtstrend zu verzeichnen (+19 % zwischen 2023 und 2025), was vor allem auf den Anstieg der Scope-3-Emissionen im Zusammenhang mit dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, Geschäftsreisen und dem Gütertransport zurückzuführen ist. Die Gesamtemissionen in Spanien und den Niederlanden bleiben trotz organischen Wachstums im Großen und Ganzen stabil, ohne dass sich ein gegenteiliger Trend abzeichnet. Die anderen Länder (auf die 4 % des Gruppenumsatzes entfallen) verzeichnen jedoch einen deutlichen Anstieg der Emissionen. Dies ist in erster Linie zurückzuführen auf die verbesserte Zuverlässigkeit der gemeldeten Daten (Übergang von Hochrechnungen zu tatsächlichen Aktivitätsdaten) sowie auf die nach wie vor begrenzte Ausgestaltung der Dekarbonisierungsmaßnahmen und -kampagnen in diesen Regionen.

2.3.8. PROJEKTE ZUM ABBAU UND ZUR VERRINGERUNG VON TREIBHAUSGASEN, FINANZIERT ÜBER CO_2-GUTSCHRIFTEN [E1-7]

Die SOCOTEC Group hat kein spezielles Konzept zum Abbau ihrer Treibhausgasemissionen über CO_2-Gutschriften eingeführt. Es sind nur vereinzelt Initiativen von Anbietern bekannt. Nachstehend ist beispielhaft die CO_2-Kompensation für die Fahrzeugflotte von SOCOTEC Building Solutions in Deutschland durch den Leasinganbieter aufgeführt.

E1.56

E1.59.a.1	Gesamtmenge der CO_2-Gutschriften außerhalb der Wertschöpfungskette des Unternehmens, ausgedrückt in Tonnen CO_2-Äquivalenten, die während des Berichtszeitraums nach anerkannten Qualitätsstandards überprüft und annulliert wurden.	t CO_2e			

2.3.9. INTERNE CO_2-BEPREISUNG [E1-8]

ESRS E1.62
Die SOCOTEC Group hat kein internes CO_2-Bepreisungssystem.

2.3.10. ERWARTETE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN WESENTLICHER PHYSISCHER RISIKEN UND ÜBERGANGSRISIKEN SOWIE POTENZIELLE KLIMABEZOGENE CHANCEN [E1-9]

ESRS E1.67
Im Rahmen seiner doppelten Wesentlichkeitsanalyse bewertet SOCOTEC die voraussichtlichen finanziellen Auswirkungen im Zusammenhang mit seinen wesentlichen physischen Risiken und Übergangsrisiken sowie die klimabezogenen Chancen über verschiedene Zeithorizonte hinweg.

Was physische Risiken betrifft, so ist derzeit vor allem das Hochwasserrisiko zu nennen, das die Tätigkeiten der Gruppe in Frankreich beeinträchtigt. Kurzfristig dürften diese extremen Wetterereignisse mögliche Betriebsunterbrechungen (Verzögerungen bei Aufträgen, Betriebsstörungen) zur Folge haben und sich damit in finanzieller Hinsicht negativ auswirken, etwa auf den Umsatz und die Betriebskosten. Mittel- und langfristig werden diese Auswirkungen durch Anpassungsmaßnahmen wie Geschäftskontinuitätspläne (Business Continuity Plans, BCP) und die Möglichkeit, Personal flexibel einzusetzen, teilweise gemindert. Das direkte finanzielle Risiko im Zusammenhang mit Vermögenswerten ist begrenzt, da die meisten Standorte angemietet sind.

Im Hinblick auf Übergangsrisiken rechnet SOCOTEC mit finanziellen Auswirkungen, die sich aus dem Wandel des regulatorischen Rahmens, der Erwartungen der Kunden und der technologischen Standards ergeben. Dies führt kurz- und mittelfristig zu Anpassungs- und Investitionskosten (Aktualisierung von Tools, Schulungen, Erlangung von Akkreditierungen) sowie langfristig möglicherweise zur Umgestaltung von Geschäftsmodellen. Diese Veränderungen können je nach Branchendynamik auch Auswirkungen auf die Umsatzstruktur haben.

Gleichzeitig identifiziert SOCOTEC klimabezogene Chancen, die sich über alle Zeithorizonte hinweg finanziell positiv auswirken könnten. Dazu gehören insbesondere die Entwicklung von Green-Trust-Angeboten, die Unterstützung unserer Kunden bei der Energiewende und der Konformität sowie die wachsende Zahl an Aufträgen im Zusammenhang mit der Klimaresilienz von Infrastrukturen und Gebäuden. Es ist zu erwarten, dass diese Chancen zum Umsatzwachstum beitragen und die Positionierung des Konzerns in Märkten stärken werden, die sich aktuell im Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft befinden.

SOCOTEC ist sich der potenziellen wesentlichen klimabezogenen Chancen bewusst, insbesondere des Potenzials für die Marktentwicklung im Zusammenhang mit Kundenprojekten, die auf die Verbesserung der Bauqualität und die Risikominderung, die Anpassung an den Klimawandel und den Klimaschutz sowie das Management der Energieeffizienz von Bauwerken abzielen. Diese Chancen wurden auch im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt.

Die SOCOTEC Group setzt daher einen Übergangsplan zur Anpassung ihres Geschäftsmodells und ihrer Geschäftsstrategie um, der einen Fokus auf die Entwicklung von Green-Trust-Projekten vorsieht. Dazu gehören alle Lösungen von SOCOTEC, die Kunden bei ihren Dekarbonisierungsbemühungen, bei der Verbesserung der Energieeffizienz ihrer Gebäude und generell bei der Durchführung von Projekten mit positiven Umweltauswirkungen begleiten. SOCOTEC hat ermittelt, zu welchen Teilen der Umsatz der Gruppe auf die Durchführung von Green-Trust-Aufträgen zurückzuführen ist. Im Jahr 2025 liegt dieser Anteil bei 38,5 %. Das vom Vorstand genehmigte Entwicklungsziel sieht bis 2028 einen Umsatzanteil von 50 % vor. Die Gruppe hat zudem die Taxonomiefähigkeit aller ihrer Tätigkeiten geprüft.
Siehe 2.1. Green Trust: nachhaltige Lösungen, die unsere Kunden auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit begleiten Siehe 2.2.3. Grüne Taxonomie: Parameter und Ergebnisse.

2.4. VERMEIDUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNG [E2]

Die in diesem Abschnitt dargestellten Informationen dienen dazu, Folgendes nachzuvollziehen:
- die Auswirkungen der SOCOTEC Group auf die Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung;
- die Maßnahmen, die zur Vermeidung, Verminderung und Verringerung dieser Auswirkungen ergriffen wurden;
- die damit verbundenen Risiken und Chancen;
- die aktuellen und zu erwartenden finanziellen Auswirkungen.

Zwar hat die Gruppe aufgrund ihres auf Dienstleistungen basierenden Geschäftsmodells nur begrenzte direkte Auswirkungen, leistet jedoch

durch die für ihre Kunden durchgeführten Aufträge einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung und Verringerung von Umweltverschmutzung, insbesondere durch Lösungen für kontaminierte Standorte und Böden.

2.4.1. BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN [E2.IRO-1] [E2.SBM-3]

Die Bedeutung von Themen im Zusammenhang mit Luft-, Boden- und Wasserverschmutzung sowie Mikroplastik wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt und über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg untersucht:

- eigene Tätigkeiten (Büros, Labore, Einsätze vor Ort);
- vorgelagerte Wertschöpfungskette (Lieferanten, Ausrüstung, Reagenzien);
- nachgelagerte Wertschöpfungskette (Kundendienstleistungen).

Siehe 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3].

ESRS E2: UMWELT						
ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE			ZEITHORIZONT	INTERESSENVERTRETER
	I+ I− RI OP	VORGELAGERT	EIGENE TÄTIGKEITEN	NACHGELAGERT	LAUFZEIT	
ESRS E2 Umweltverschmutzung – Luft, Boden, Wasser, Mikroplastik – Kundenlösungen	I+ OP		X	X	Kurzfristig Mittelfristig Langfristig	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt

Die Wesentlichkeit des Themas Umweltverschmutzung hängt in erster Linie mit den für unsere Kunden erbrachten Dienstleistungen zusammen. Hieraus ergeben sich für die SOCOTEC Group, die ihre Kunden mit ihren Lösungen dabei unterstützt, Umweltverschmutzung zu verhindern, zu vermindern und zu verringern, eine Chance zur Umsatzsteigerung.

Die Entwicklung dieser Dienstleistungen gemeinsam mit den Kunden hat zudem indirekte positive Auswirkungen, zum Beispiel:
- die Ermittlung und Beschreibung von Umweltverschmutzung an Standorten der Kunden;
- die Unterstützung bei der Dekontamination und Sanierung von kontaminierten Standorten und Böden;
- die Vermeidung von Umwelt- und Gesundheitsrisiken.

Die negativen Auswirkungen hinsichtlich der Umweltverschmutzung, die mit der Abwicklung des Geschäftsbetriebs (Dienstleistungserbringung) zusammenhängen, sind hingegen begrenzt auf:
- Emissionen im Zusammenhang mit geschäftlich bedingter Mobilität.
- die Verwendung geringer Mengen chemischer Stoffe in den Laboreinrichtungen der Gruppe.

2.4.2. STRATEGIEN [E2-1]

Die Gruppe setzt Strategien um, die ihre eigene Geschäftstätigkeitsowie Kundenlösungen betreffen.

2.4.2.1. STRATEGIEN FÜR DEN EIGENEN BETRIEB

Die für die eigenen Geschäftsaktivitäten der SOCOTEC Group entwickelten Strategien zielen darauf ab, die nach wie vor begrenzten direkten Umweltauswirkungen des Unternehmens zu kontrollieren. Sie beinhalten die Einbindung von Umweltanforderungen in HSE-Prozesse, insbesondere bei Einsätzen vor Ort, sowie die Optimierung der geschäftlich bedingten Mobilität (Telearbeit, Planung, Digitalisierung und Ökologisierung des Fuhrparks). Zudem sehen die Strategien einen konsequenten Umgang mit besorgniserregendes Stoffen (insbesondere in Laboren) vor, einschließlich deren Bestandsaufnahme, sicherer Lagerung und Handhabung nach strengen Vorschriften, einer schrittweise geplanten Substitution sowie der Entsorgung über zugelassene und rückverfolgbare Kanäle vor.

Darüber hinaus führt die Gruppe Systeme zur Prävention und zum Management von Umweltvorfällen ein. Diese umfassen Teamschulungen, Meldeverfahren, eine systematische Analyse von Vorfällen sowie deren Rückverfolgbarkeit innerhalb des HSE-Systems. Schließlich werden die Strategien auf die gesamte Wertschöpfungskette ausgeweitet: durch die Einbeziehung von Umweltkriterien in die Beschaffung sowie durch die Sensibilisierung von Lieferanten und Partnern.

2.4.2.2. STRATEGIEN FÜR KUNDENDIENSTLEISTUNGEN

Die Gruppe erbringt Dienstleistungen zur Vermeidung, Verminderung und Verringerung von Umweltbelastungen an den Standorten ihrer Kunden, beispielsweise im Rahmen ihrer Green-Trust-Aktivitäten im Zusammenhang mit kontaminierten Standorten und Böden, Luftemissionen, der Sanierung von Brachflächen, Maßnahmen nach Unfällen in Anlagen mit Gefahrenpotenzial für die Umwelt (ICPE), der Verringerung von Umweltbelastungen (Asbest, Blei, PFAS, Kunststoffgranulat), Umweltmaßnahmen (Wasser, Staub) sowie der technischen Unterstützung bei der Abfallwirtschaft.

2.4.3. MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG [E2-2]

2.4.3.1. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM EIGENEN BETRIEB

Das Dienstleistungsunternehmen SOCOTEC ergreift eine Reihe von operativen Maßnahmen, die darauf abzielen, die direkten Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten zu kontrollieren und zu verringern, insbesondere im Hinblick auf Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung. Die ergriffenen Maßnahmen im Zusammenhang mit der eigenen Geschäftstätigkeit der SOCOTEC Group sollen ihre unmittelbaren Umweltauswirkungen im Einklang mit den HSE-Richtlinien der Gruppe vermeiden und verringern. Sie sind Teil einer kontinuierlichen Verbesserung der betrieblichen Prozesse.

Reduzierung der Emissionen im Zusammenhang mit geschäftlich bedingter Mobilität
Siehe Abschnitt 2.3.4.1. Nachhaltige Mobilität

Geschäftlich bedingte Mobilität ist die Hauptursache für die Luftemissionen der Gruppe. Die ergriffenen Maßnahmen konzentrieren sich auf mehrere Handlungsfelder:

Elektrifizierung des Fuhrparks

- Umsetzung eines Plans zur schrittweise erfolgenden Elektrifizierung der Fahrzeugflotten auf allen Plattformen („Fleet First"-Ansatz)
- Einrichtung von Ladestationen an SOCOTEC-Standorten und finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende bei der Installation von Ladesystemen zu Hause
- Systematische Berücksichtigung von Elektrofahrzeugen bei Leasingverträgen
- Optimierung der Mobilität

Optimierte Planung von Außeneinsätzen und Verringerung von Fahrten zu Kundenstandorten

- Entwicklung digitaler Lösungen für die Zusammenarbeit (Videokonferenzen) zur Reduzierung von Dienstreisen
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für umweltbewusstes Fahren

Mobilitätsalternativen

- Untersuchung und Umsetzung von Alternativen im Bereich der sanften Mobilität

Die Aktivitäten der SOCOTEC Group verursachen nur geringe direkte Emissionen und haben nur marginale Auswirkungen auf Wasser und Boden. Keine ihrer Anlagen überschreitet die vom europäischen Register E-PRTR festgelegten Meldeschwellen.

2.4.3.2. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT KUNDENLÖSUNGEN

Die Maßnahmen, die die Gruppe im Rahmen ihrer Dienstleistungen durchführt, leisten einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung, Verminderung und Verringerung von Umweltverschmutzung. Die Dienstleistungen werden in Übereinstimmung mit den geltenden Methoden und Rahmenwerken für die Sanierung kontaminierter Standorte und Böden erbracht.

Diagnose und Beschreibung von Umweltverschmutzung

- Umweltdiagnostik und historische Untersuchungen;
- Untersuchungen vor Ort (Probenahme, Bohrungen, Messungen);
- Laboranalysen von Proben (Boden, Wasser, Bodenluft).

Risikobewertung und Umweltmanagement

- Bewertung von Gesundheits- und Umweltrisiken;
- Festlegung von Plänen zur Bekämpfung der Umweltverschmutzung;
- Analyse der Nutzungskompatibilität;
- Unterstützung bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften.

Ausarbeitung und Umsetzung von Sanierungslösungen

- Festlegung von Sanierungsstrategien;
- Unterstützung beim Projektmanagement;
- Bauüberwachung;
- Wirksamkeitskontrolle.

Sanierung und nachhaltiges Standortmanagement

- Sanierung kontaminierter Standorte;
- Sanierung von Brachflächen;
- Berücksichtigung von Umweltbedingungen;
- Langzeitüberwachung.

Innovation und integrierte Lösungen

- Entwicklung integrierter Umweltdienstleistungen;
- digitale Überwachungsinstrumente;
- Verbesserung der Methoden.

Abfallbewirtschaftung im Rahmen von Kundenprojekten

Die von der SOCOTEC Group im Bereich Abfallbewirtschaftung umgesetzten Maßnahmen zielen darauf ab, damit verbundene Umweltrisiken zu vermeiden, insbesondere im Hinblick auf gefährliche Abfälle, die vor allem bei Arbeiten vor Ort (Bau- und Abbruchbaustellen, Bodenuntersuchungen und Entwässerungsarbeiten) sowie bei Laborarbeiten anfallen:

- Entsorgung gefährlicher Abfälle unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, einschließlich ihrer Beschreibung, sicheren Verpackung und Rückverfolgbarkeit durch spezielle Register;
- Einsatz zugelassener Dienstleister für die Abholung, den Transport und die Verwertung oder Entsorgung;
- Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzungsrisiken im Zusammenhang mit Tätigkeiten an Kundenstandorten oder im Labor;
- Optimierung der Verwertungs-/Entsorgungswege für eine verbesserte der Risikoüberwachung und -kontrolle;
- kontrolliertes Abfallmanagement für anderer Abfälle, sofern diese voraussichtlich Auswirkungen auf die Umwelt haben.

Ausführliche Informationen zu Abfallmengen, Recycling und Verwertung finden Sie in Abschnitt 2.5.3. Verantwortungsbewusste

Bewirtschaftung der Abfälle aus unseren Tätigkeiten: Strategien [E5-1], Maßnahmen [E5-2] und Ziele [E5-3]

Management von Umweltrisiken vor Ort bei Kundenprojekten
Die Gruppe, ein unabhängiger Dritter, die mit der Überprüfung der Sicherheit auf Baustellen betraut ist, überwacht sämtliche ihrer Maßnahmen vor Ort, um jegliches Risiko einer unbeabsichtigten Verschmutzung zu vermeiden:

Betriebliche Verfahren:
- Einbeziehung von Umweltanforderungen in die HSE-Verfahren
- Betriebsmanagement (Abfallbewirtschaftung, Vermeidung unbeabsichtigter Freisetzungen) Vorbereitung und Sensibilisierung:
- Schulung von Teams zu Umweltrisiken
- Verfahren für das Meldungs- und Vorfallsmanagement
- Systematisches Feedback und Abhilfemaßnahmen

Umgang mit chemischen Stoffen in Laboren im Rahmen der von Kunden beauftragten Dienstleistungen
Obwohl der Einsatz chemischer Substanzen im Rahmen der Dienstleistungen der Gruppe sehr begrenzt ist, werden in den Labors spezifische Maßnahmen umgesetzt:

Lagerung und Handhabung:
- Sichere Lagerung mit Auffangeinrichtungen und entsprechender Beschilderung
- Verfahren zur Begrenzung unbeabsichtigter Freisetzungen
- Schulung von Teams zu chemischen Risiken
- Reduktion und Substitution

Bestandsaufnahme und Überwachung der verwendeten Chemikalien:
- Reduzierung der verwendeten Mengen, wann immer möglich
- Suche nach weniger gefährlichen Ersatzstoffen
- Entsorgung chemischer Abfälle

Lückenlose Rückverfolgbarkeit chemischer Abfälle:
- Einsatz zugelassener Dienstleister für die Entsorgung

2.4.3.3. MITTEL

Die SOCOTEC Group setzt gezielte personelle, technische und finanzielle Mittel ein, um ihre Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung von Umweltbelastungen umzusetzen, sowohl bei der eigenen Geschäftstätigkeit als auch bei den für Kunden erbrachten Dienstleistungen:
- Teams aus spezialisierten Ingenieuren;
- Investitionen in Forschung und Entwicklung;
- technische Ausrüstung;
- eigens dafür vorgesehene finanzielle Mittel.

2.4.4. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG [E2-3]

VERRINGERUNG DER UMWELTERSCHMUTZUNG	2023	2024	2025	Ziel 2028
Prozentsatz emissionsarmer Fahrzeuge am weltweiten Fahrzeugbestand (100 % Elektro- oder Plug-in-Hybridfahrzeuge)	4,6 %	16 % gewichteter Durchschnitt	31 % gewichteter Durchschnitt	100 %
Prozentsatz der Green-Trust-Missionen am Umsatz der Gruppe	33,45 %	35,85 %	38,5 %	50 %

2.4.5. LUFT-, WASSER- UND BODENVERSCHMUTZUNG [E2-4]

Die Aktivitäten der SOCOTEC Group verursachen nur geringe direkte Emissionen und haben nur marginale Auswirkungen auf Wasser und Boden. Keine ihrer Anlagen überschreitet die vom europäischen Register E-PRTR festgelegten Meldeschwellen.

2.4.6. BESORGNISERREGENDE STOFFE [E2-5]

Die Verwendung besorgniserregender Stoffe durch die SOCOTEC Group beschränkt sich auf ihre Labortätigkeiten und unterliegt einer sicheren, rückverfolgbaren Handhabung unter Einhaltung der Vorschriften, wobei ein Ansatz der schrittweisen Substitution verfolgt wird. Die betreffenden Mengen sind auf Gruppenebene unerheblich.

2.4.7. ERWARTETE FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN [E2-6]

Die wichtigsten finanziellen Risiken im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung betreffen die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, das

mögliche Auftreten von Zwischenfällen sowie die Weiterentwicklung von Umweltstandards.
Die Gruppe identifiziert neue Chancen durch den Ausbau ihrer umweltbezogenen Lösungen für Kunden aus den Bereichen Industrie, Infrastruktur, Bauwesen und Real Estate, die Entwicklung neuer Angebote sowie die Stärkung ihres Wettbewerbsvorteils. Diese Herausforderungen schlagen sich in höheren Investitionen und einem wachsenden Beitrag zum Umsatz der Gruppe nieder. Gleichzeitig waren die Rückstellungen begrenzt, und im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Vorfälle festgestellt.

GRI 306: ABFALL 2020 (3-3), 306-1, 306-2

2.5. RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [E5]

2.5.1. BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN [E5.IRO-1] [E5.SBM-3]

Die Bedeutung der Herausforderungen der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt. Es handelt sich um ein für die Gruppe wesentliches Thema. Die Verfahren umfassen insbesondere den Ausbau der Fähigkeiten der Gruppe, im Rahmen von Kundenprojekten Chancen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft zu ergreifen, sowie die Umsetzung eines Ansatzes zur Kreislaufwirtschaft im eigenen Betrieb, wann immer möglich.
Siehe 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3].

ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE			ZEITHORIZONT	INTERESSENVERTRETER
	I+ I− RI OP	VORGELAGERT	EIGENE TÄTIGKEITEN	NACHGELAGERT	LAUFZEIT	
ESRS E5 Kundenlösungen für die Kreislaufwirtschaft	OP		X	X	Mittelfristig Langfristig	Kunden, Endnutzer, Behörden, Umwelt
ESRS E5 Kreislaufwirtschaft – eigener Betrieb WEEE (Abfälle von Elektro- und Elektronikgeräten)	I+		X	X	Kurzfristig Mittelfristig	Mitarbeitende, Gemeinschaften

2.5.2. UNTERSTÜTZUNG UNSERE KUNDEN BEI IHREN PROJEKTEN ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT: STRATEGIEN [E5–1], MASSNAHMEN [E5–2] UND ZIELE [E5–3]

STRATEGIEN

ESRS E5-1

Mit seinen Lösungen unterstützt SOCOTEC seine Kunden bei einer ressourcenschonenden und effizienten Verwaltung von Projekten im Bausektor. Ziel ist es, Abfälle zu reduzieren in allen Phasen des Baus, der Renovierung oder des Rückbaus die Wiederverwendung von Materialien und Ausrüstung zu fördern.

Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft bei Kundenprojekten

ESRS E5-2

Das Team von SOCOTEC Sustainable Real Estate, bestehend aus über 300 Experten und Ingenieuren, hat es sich zur Aufgabe gemacht, seine Kunden mit passenden Lösungen zur Seite zu stehen sowie die Kreislaufwirtschaft in der Bau- und Immobilienbranche voranzutreiben. Das von SOCOTEC Sustainable Real Estate entwickelte und im September 2021 eingeführte Rahmenwerk „Ecocycle“ für Kreislaufwirtschaft zielt darauf ab, Kunden beim Ergreifen entsprechender Maßnahme im Zuge von Bau- oder Sanierungsprojekten zu begleiten und dabei vier zentrale Herausforderungen anzugehen:

- Ökodesign
- Verantwortungsbewusste Wirtschaft
- Wiederverwendung von Materialien
- Abfallrecycling.

Das Siegel für Kreislaufwirtschaft von SOCOTEC trägt konkret dazu bei, eine Kreislaufwirtschaftsstrategie für Bau-, Sanierungs- oder Renovierungsprojekte sowie die erforderlichen Maßnahmenpläne festzulegen. Es ermöglicht außerdem die Überwachung und Bewertung der Gesamtleistung eines Projekts im Hinblick auf die Kreislaufwirtschaft und damit eine kontinuierliche Verbesserung. Ferner hebt es die Anstrengungen aller Beteiligten hervor:

- Bereits in der Planungsphase müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, die den gängigen Best Practices der Kreislaufwirtschaft entsprechen.

• Nach Abschluss eines Projekts wird das Siegel mit einem entsprechenden Niveau verliehen (engagiert, bestätigt oder vorbildlich), je nachdem, welche Maßnahmen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft umgesetzt wurden.

3. SOZIALE INFORMATIONEN [ESRS S1–ESRS S4]

GRI 2-7, GRI 2-24, GRI 401 (3-3)

ESRS S1.20

Die folgenden Themen sind von wesentlicher Bedeutung; für SOCOTEC als unabhängigen, vertrauenswürdigen Partner im Dienstleistungssektor bilden sie einen zentralen Bestandteil seiner Strategie (ESRS S1 und S4): Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie Schulung und Kompetenzentwicklung der eigenen Belegschaft. Sie ergeben sich aus den ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) sowie aus deren Priorisierung durch die Stakeholder, wie sie in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group aufgezeigt wurde. Die Gruppe verfolgt aktiv Ziel 8 für nachhaltige Entwicklung (SDG): menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum.

Das Unternehmen hält die Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Charta der Grundrechte der EU, die Internationale Menschenrechtscharta sowie die gesetzlichen Bestimmungen der verschiedenen Länder ein, in denen SOCOTEC agiert.

Das Geschäftsmodell von SOCOTEC beruht auf der fachlichen Expertise, den Fähigkeiten und dem Engagement der rund 15.000 Mitarbeitenden, darunter Fachkräfte aus Ingenieurwesen und Technik. Das Personalmanagement ist daher der Schlüssel unserer Unternehmensstrategie, denn es gewährleistet unsere wirtschaftliche Tragfähigkeit und stellt sicher, dass die Gruppe eine nachhaltige und verantwortungsvolle unternehmerische Leistung erbringt. Die Maßnahmen des Personalmanagements zielen darauf ab, kompetente und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu fördern und zu binden, die sich von unserem Werteversprechen als Arbeitgeber (Employee Value Proposition oder EVP, siehe nächster Abschnitt 3.1.1) angesprochen fühlen. Das Unternehmen möchte allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich in ihrer täglichen Arbeit sicher zu entfalten, indem es ihre Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit fördert. Der Austausch mit dem Kollegium und mit Kunden ist uns ebenso wichtig wie die Überzeugung unserer Mitarbeitenden, durch den Einsatz ihres Fachwissens einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, insbesondere im Hinblick auf die großen ökologischen und sozialen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. In jeder Region der Gruppe wird der Belegschaft ein umfangreiches und einzigartiges Wertversprechen (EVP) geboten.

Angesichts eines starken Wachstums stellte die Gruppe im Jahr 2025 über alle Regionen hinweg 3.000 neue Mitarbeiter ein. Das internationale HR-Netzwerk legt besonderen Wert auf den Erfahrungsaustausch sowie die Weiterentwicklung fachlicher und führungsbezogener Kompetenzen zwischen den Ländern. Ziel ist es, die Erfahrungen jedes einzelnen Teammitglieds zu verbessern, internationale Mobilität zu fördern und das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken. Es ist eine Governance-Struktur für das Personalwesen eingerichtet: Einmal im Monat treffen sich die Personalverantwortlichen der Gruppe unter der Führung des Personalleiters der Gruppe.

3.1. EIGENE BELEGSCHAFT [S1]

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL [S1.SBM-2, S1.SBM-3]

SOCOTEC ist ein Unternehmen, das spezialisierte Dienstleistungen in den Bereichen Prüfung, Inspektion und Zertifizierung erbringt. Die Erbringung dieser Dienstleistungen basiert auf dem Engagement unserer Fachkräfte aus Technik und Ingenieurswesen mit Expertise in Bau, Immobilien, Bauingenieurwesen und Umwelt ebenso wie auf dem Einsatz unseres in unterstützenden Bereichen tätigen Personals. Teamarbeit ist unerlässlich, da die Aufträge, die im Rahmen von Kundenprojekten ausgeführt werden, oft den Einsatz vielfältiger und miteinander verknüpfter Kompetenzen erfordern. Als unabhängiger Dritter zählt SOCOTEC auf den Einsatz seiner 14.809 Mitarbeitenden (Stand: 31. Dezember 2025) – darunter Techniker und Ingenieure –, in Frankreich und weltweit. Sie alle bringen Expertise im Risikomanagement und in der technische Beratung für die Sektoren Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur und Industrie mit.

Da unser Tätigkeitsbereich sich hauptsächlich auf Inspektionen und Kontrollen im Zusammenhang mit staatlichen Genehmigungen und Zertifizierungen durch nationale Organisationen erstreckt, ist es uns nicht möglich, externes Personal für unsere Aufgaben einzusetzen – weder durch Outsourcing noch in Form von Zeitarbeitskräften. Daher macht externes Personal nur etwa 1 % der Arbeitskraft der Gruppe aus; die meisten von ihnen sind im Bereich IT-Beratung tätig.

Als Unternehmen, das auf einem hart umkämpften Markt für gefragte Fachkräfte – insbesondere Ingenieure und spezialisierte Techniker – tätig ist, ist sich SOCOTEC der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbindung und der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber bewusst und räumt diesen Aspekten im Rahmen seiner Unternehmensstrategie höchste Priorität ein. Auch Nachhaltigkeit ist Teil der sozialen Strategie von SOCOTEC. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, unser Unternehmen zu einem „Great Place to Work“ zu machen. Die gleichnamige unabhängige Mitarbeiterbefragung ermöglicht es, einmal jährlich die Mitarbeiterbindung zu messen und Verbesserungspotenziale aufzudecken. Auf dieser Grundlage erarbeiten wir Maßnahmenpläne, die vom Management aufmerksam überwacht werden, um den erfolgreichen Abschluss bis zum nächsten „Great Place to Work“-Barometer sicherzustellen. Die Qualität der Personalauswahl und die Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter sind für die Erbringung hochwertiger Dienstleistungen von entscheidender Bedeutung. SOCOTEC unterliegt somit Audits durch Aufsichtsbehörden (COFRAC, UKAS, DAKKS, TIC COUNCIL usw.). Dank dieser Gutachten ist die Gruppe in der Lage, auf dem Markt für Prüfung, Inspektion und Zertifizierung (TIC) eine Reihe von Lösungen anzubieten, die auf komplexe, oft regulatorische Fragestellungen zugeschnitten sind und fortschrittliche Technologien nutzen, um die Langlebigkeit von Bauwerken, Gebäuden und Anlagen sowie die Sicherheit von

Menschen zu gewährleisten.
Die potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Belegschaft werden in Abschnitt 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell [SBM-3] aufgezeigt und näher erläutert.

COMPENSATION POLICY
- Fixed & variable salary
- Profit sharing
- Fair appraisal system
- Recognition

COMPANY CULTURE
- Quality of management
- Clarity of strategy
- Trust & collaboration between colleagues
- Collective rules

WORK ENVIRONMENT
- Autonomy and accountability
- Work-life balance
- Interest/Impact of the missions
- Safety at work
- Employee experience



SOCIAL BENEFITS
- Health
- Provident Fund
- Retirement
- Leave & time off
- Works council

YOU GROW WE GROW
- Career progression
- Personal development
- Training
- Job mobility
- Performance assessment

GRI 2-19, 2-20, 2-21

3.1.1.2. VERGÜTUNGSPOLITIK

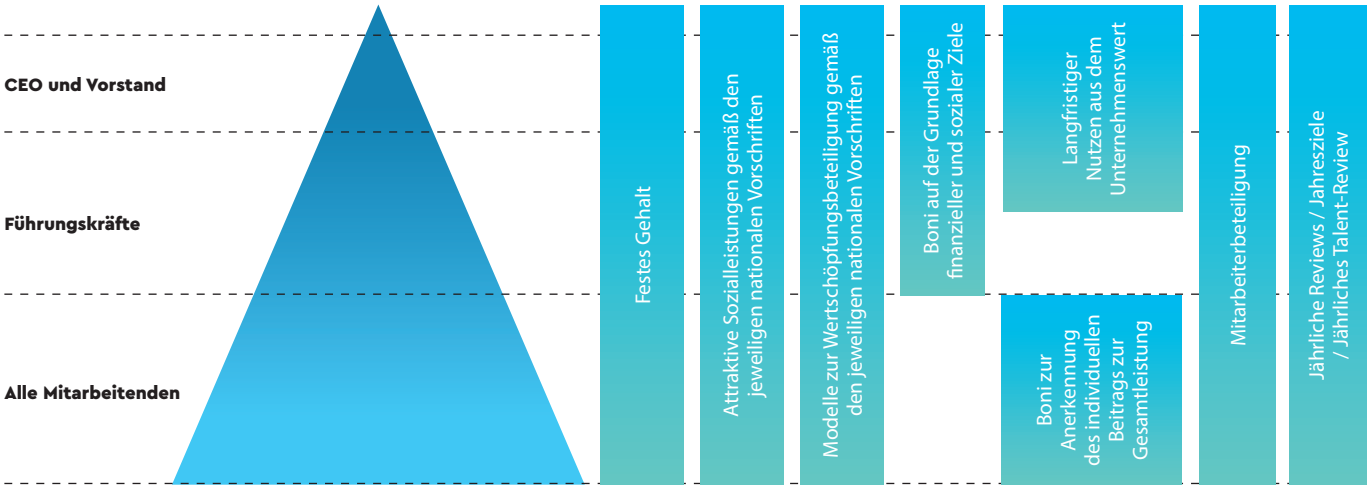
S1.69.1

Die Vergütungspolitik der SOCOTEC Group basiert auf den Grundsätzen der Fairness und der Gleichbehandlung und dem Prinzip der leistungsorientierten Vergütung. Sie umfasst attraktive Sozialleistungen und Gewinnbeteiligungsmodelle, die auf die jeweiligen Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, zugeschnitten sind. Über das Festgehalt hinaus würdigen wir individuelles Engagement durch Boni und Prämien, die sich auf mehr als 5 % der Grundgehälter belaufen. Dank eines ausgewogenen jährlichen Verfahrens zur Gehaltsüberprüfung stellt SOCOTEC sicher, dass die Gehälter je nach Profil auf oder über dem Marktmedian liegen, und bietet darüber hinaus Anerkennungssysteme für individuelle Leistungen:

- Boni für Führungskräfte, die an den marktüblichen Praktiken ausgerichtet sind; dazu gehören auch nicht-finanzielle Kriterien: die Arbeitssicherheit sowie die Qualität der Dienstleistungen für die Kunden (NPS). Darüber hinaus können umweltbezogene Leistungskriterien berücksichtigt werden, sofern die betreffende Person Einfluss auf diese nehmen kann,
- Bauperformance-Bonus (ein Alleinstellungsmerkmal in der TIC-Branche),
- Prämien für Markenbotschafter, Prämien für Bausachverständige,
- Sonderprämien,
- Empfehlungsprämien usw.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR
ESRS 2.29.A, S1-10
Grundsätze der Personalpolitik:

- Ausrichtung am Marktmedian
- Gleichbehandlung
- Anerkennung des persönlichen Engagements
- Sozialleistungen
- Teilhabe an der Wertschöpfung



Dezember 2025
42 % der Mitarbeitenden in Frankreich
25 % weltweit

GRI 401-2, 401-3

3.1.1.3. SOZIALLEISTUNGEN

ESRS S1.74

Alle Mitarbeiter von SOCOTEC (100 %) in allen Ländern, in denen wir tätig sind, sind durch gesetzliche oder private Systeme sozial abgesichert. Die Gruppe bietet außerdem eine soziale Absicherung gegen Einkommensverluste aufgrund einschneidender Lebensereignisse wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Unfälle und erworbene Behinderungen, Elternzeiten oder auch

Renteneintritt. Siehe 5.2. Soziale Parameter.

GRI 404 (3-3), 404-1, 404-2

3.1.1.4. WEITERBILDUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG

WEITERBILDUNG VON MITARBEITENDEN
Die Bedeutung des Themas Schulungen und Kompetenzentwicklung wurde im Rahmen der Analyse der IRO sowie der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt.

Gemeinsamwachsen:„Yougrow,wegrow“DieGruppeistsichderHerausforderungenderDifferenzierungundWettbewerbsfähigkeitaufeinemstark

umkämpften Markt bewusst und hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Kunden bei der Bewältigung der zunehmend komplexen gebäudebezogenen Herausforderungen zu unterstützen: verschärfte gesetzliche Anforderungen, Energie- und Umweltwende, Klimafreundlichkeit, Nachhaltigkeit, Gesundheit der Nutzer und Bewohner sowie bauliche Sicherheit.

In einer Phase des starken Wachstums (organisch und extern, in Frankreich und international) profitieren die Mitarbeitenden der SOCOTEC Group von neuen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie attraktiven Projekten, bei denen sie ihre Kunden in den Sektoren begleiten, in denen die Gruppe tätig ist.

SOCOTEC versteht sich als lernendes Unternehmen und engagiert sich dafür, das Potenzial seiner Teams zu entwickeln, um Talente zu gewinnen und langfristig zu binden, was für das Wachstum des Unternehmens entscheidend ist.
Die Gruppe hat sieben zentrale Verpflichtungen formuliert, die Teil ihrer Personalpolitik sind:

- Entwicklung der Führungskompetenzen- und -qualitäten, die in einem sich stark verändernden Sektor erforderlich sind.
- Aufbau starker fachlicher Mentoring-Strukturen auf lokaler Ebene (Niederlassung, Praxistrainings, Weitergabe von Know-how) zur Verstärkung der regionalen Präsenz von SOCOTEC über Mentoren und Fach-Coaches vor Ort.
- Investitionen in die Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenzen von Experten, Technikern und Ingenieuren, um diese zu bewahren, weiter auszubauen und weiterzugeben.
- Rekrutierung von Fachkräften mit den besten Profilen, deren Know-how eine Differenzierung am Markt ermöglicht (über Neueinstellungen oder externes Wachstum), und Förderung ihrer Entwicklung über Weiterbildungsprogramme, die unmittelbar nach der Einstellung beginnen.
- Entwicklung von Ausbildungsplätzen, um Menschen auf eine Einstellung in der Gruppe vorzubereiten, ihnen soziale Teilhabe und die erste Jobeinstellung zu ermöglichen.
- Integration von Innovation und technologischen Kompetenzen.
- Einbezug der Green-Trust-Dimension und der Positionierung der Gruppe auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit in der Bauwirtschaft.

Diese Verpflichtungen werden von einer bedeutenden Investition in die Kompetenzentwicklung begleitet. Hierfür investiert die SOCOTEC Group jährlich mehr als 3 % ihrer Lohnsumme in die kontinuierliche berufliche Weiterbildung auf allen ihren Länderplattformen. Die Förderung verschiedener Instrumente und Maßnahmen wie die SOCOTEC Learning Plattform, der SOCOTEC Management Campus, das CFA SOCOTEC als erstes Ausbildungszentrum der TIC-Branche (Prüfung, Inspektion und Zertifizierung), das „Apprenticeship"-Programm im Vereinigten Königreich, das MAPS-Programm in den USA oder die Geotechnics Academy in Italien unterstreichen den Anspruch der Gruppe, sich als lernendes Unternehmen zu positionieren und sich mit der bedeutenden Frage der Gewinnung und Bindung von Talenten auseinanderzusetzen.

Beispiel:
Mit der Blue Academy bietet SOCOTEC allen Mitarbeitenden weltweit Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung in jeder Phase ihrer Karriere.



LAUFBAHN UND KOMPETENZMANAGEMENT
Die Personalpolitik der SOCOTEC Group ist auf eine Feedback-Kultur ausgelegt, um Talente aufzuspüren. Im Bereich des Karriere- und Kompetenzmanagements setzt SOCOTEC in Frankreich auf das Tool „Blue Talent", das allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht, und an seinen anderen Standorten auf manuelle Instrumente und Verfahren. Mithilfe dieser Plattformen oder Systeme werden die Fortschritte jedes Einzelnen anhand seiner technischen Fähigkeiten und Qualifikationen verfolgt, aber auch das Laufbahnmanagement und die jährlichen Beurteilungen aller Mitarbeitenden durchgeführt. Im Jahr 2025 hatten weltweit 63 % der Frauen und 72 % der Männer mindestens ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihren direkten Vorgesetzten. Die Karrierechancen werden zusätzlich dadurch gefördert, dass der internen Beförderung Vorrang eingeräumt wird, was sich in einer internen Beförderungsquote von 80 % bei Führungspositionen widerspiegelt.
Die SOCOTEC Group verfolgt das Ziel, die funktionale und geografische Mobilität innerhalb jedes einzelnen Landes sowie auf internationaler Ebene auszubauen, sobald sich entsprechende Gelegenheiten ergeben. Dieser Mobilitätsansatz wird durch die Vielzahl der Standorte der Gruppe (400 Standorte) sowie durch die Wachstumsdynamik des Unternehmens ermöglicht und begünstigt. Die Bedeutung des Themas „Arbeitsbedingungen" wurde im Rahmen der Analyse der IRO sowie der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt.

3.1.1.5. ARBEITSUMGEBUNG

Die Bedeutung des Themas „Arbeitsbedingungen" wurde im Rahmen der Analyse der IRO sowie der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt.

SICHERE BESCHÄFTIGUNG
ESRS S1.74

Die Gruppe bevorzugt unbefristete Arbeitsverträge (CDI) und greift nur gelegentlich auf befristete Verträge zurück. Sie gewährleistet einen sozialen Schutz, der über den herkömmlichen Rahmen hinausgeht. Die weltweite CDI-Quote liegt somit bei 96 % und belegt damit, welchen Stellenwert das Unternehmen der Mitarbeiterbindung und der Arbeitsplatzsicherheit seiner Fachkräfte beimisst. Die Ausbildungsinvestitionen des Unternehmens in Höhe von 3 % der Lohnsumme tragen ebenfalls dazu bei, die Fachkompetenz und Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden zu fördern. Sie tragen zur Laufbahnentwicklung bei SOCOTEC in einem motivierenden und respektvollen, menschlich wertschätzenden und ethisch ansprechenden Arbeitsumfeld bei.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN: WORK-LIFE-BALANCE

ESRS S1–15

Die Gruppe setzt auf optimale Arbeitsbedingungen für ihre Beschäftigten und hat zu diesem Zweck insbesondere Kollektivvereinbarungen eingeführt, etwa zur beruflichen Gleichstellung und zur Lebensqualität am Arbeitsplatz, die 2023 unterzeichnete Vereinbarung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie die 2025 unterzeichnete neue Vereinbarung für die Beschäftigung älterer Mitarbeitender. Diese Maßnahmen ergänzen die in den Unternehmen abgeschlossenen Arbeitszeitvereinbarungen und die Telearbeitscharta.

Für alle Unternehmen in Frankreich gelten tarifvertragliche Bestimmungen (4 Tarifverträge) und/oder betriebliche Vereinbarungen: 100 % der Beschäftigten fallen unter landesweit geltende Tarifverträge und 92 % unter eine Betriebsvereinbarung, die außergewöhnliche Arbeitszeiten begrenzt und deren genaue Überwachung gewährleistet. Mit der Unterzeichnung dieser verschiedenen Vereinbarungen fördert die SOCOTEC Group die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ihrer Mitarbeitenden.

GRI 403 (3–3)

3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

ESRS S1.23

Gesundheitsschutz und Sicherheit stellen eine wesentliche Herausforderung dar. Die Relevanz des Themas Gesundheitsschutz und Sicherheit der Beschäftigten wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt.

Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden ist ein vorrangiges Ziel der SOCOTEC Group und Kernbestandteil ihres Unternehmenszwecks.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden als eine der wesentlichen Herausforderungen für die SOCOTEC Group identifiziert.

Die SOCOTEC Group ist in 26 Ländern vertreten und setzt in allen ihren Niederlassungen und Regionen vor Ort konsequent Maßnahmen zur Prävention von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken um, unabhängig vom Reifegrad der Anforderungen seitens der lokalen Regulierungsbehörden.

Da unser Tätigkeitsbereich sich hauptsächlich auf Inspektionen und Kontrollen im Zusammenhang mit staatlichen Genehmigungen und Zertifizierungen durch nationale Behörden erstreckt, ist es uns nicht möglich, externes Personal für unsere Aufgaben einzusetzen – weder durch Outsourcing noch in Form von Zeitarbeitskräften. Die wenigen externen Mitarbeitenden, die weniger als 1 % aller Beschäftigten der Gruppe ausmachen, sind überwiegend IT-Berater, die in unseren Räumlichkeiten vor Ort tätig sind und durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement der Gruppe abgedeckt sind.

Die SOCOTEC Group bei ihren Kunden an Orten und in Arbeitsumgebungen tätig, die erhebliche Risiken bergen können. Die Projekte unterliegen zudem strengen Auflagen seitens lokaler und/oder internationaler Regulierungsbehörden. Eine zusätzliche Anforderung ergibt sich aus unserer Rolle als unabhängige, vertrauenswürdige Drittinstanz, die mit einer Vorbildrolle und einem besonderen Anspruch an unsere Leistungsfähigkeit als Experte für Gesundheitsschutz und Sicherheit einhergeht. Dies ist für den Ruf der Gruppe von entscheidender Bedeutung.

GRI 403-2

Die Gruppe ist verschiedenen Arten von Arbeitsunfallrisiken ausgesetzt:

- Risiken im Zusammenhang mit der Verkehrssicherheit der Mitarbeitenden auf ihrem täglichen Weg zu Kundenstandorten.
- Risiken im Zusammenhang mit dem Ausrutschen, Stolpern und Stürzen an Einsatzorten, die sich häufig in risikoreichen Umgebungen befinden (Technikräume, ATEX-Zonen, beengte Räume, Tunnel, Hochhäuser, Baustellen, Industrieanlagen, Anlagen für erneuerbare Energien, kerntechnische Anlagen usw.).
- Risiken aufgrund der Natur der technischen Einsätze: Höhenarbeit, Elektrizität, Radioaktivität, Gefahrstoffe (z. B. Asbest) usw.

GRI 403-1

Die SOCOTEC Group hat 4 zentrale Ansätze definiert, um ihre ehrgeizige Qualitäts- und Sicherheitspolitik umzusetzen:

- Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiten durch strikte Risikoprävention und einen operativen Ansatz zur Risikobewältigung. Dies beinhaltet angemessene Arbeitsbedingungen, Zugang zu notwendiger Information, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, monatliche Leistungskennzahlen sowie ein Netzwerk von Sicherheits- und Qualitätsbeauftragten (CQS), die in Zusammenarbeit mit lokalen Führungskräften die Maßnahmenpläne überwachen.
- Verbesserung der Servicequalität und der Kundenzufriedenheit durch aufmerksames Zuhören, die schnelle Bearbeitung von Anfragen, konkrete Antworten und das vorausschauende Erkennen ihrer Erwartungen. Die Kundenzufriedenheit wird anhand des NPS (Net Promoter Score) gemessen und monatlich überprüft.

- Tägliche Motivation der Mitarbeitenden durch ein engagiertes Management und eine angemessene Unterstützung, die sich an den betrieblichen Gegebenheiten orientiert.
- Gewährleistung einer strukturierten und fortlaufenden Verbesserung auf der Grundlage einer regelmäßigen Bewertung unserer Praktiken und Leistungen und der Überwachung sämtlicher Maßnahmenpläne.

Wie schon im Jahr 2025 konzentriert sich die Gruppe auch im Jahr 2026 weiterhin auf ihre Prioritäten:

- Die Mitarbeitenden zu Botschaftern der operativen Exzellenz von SOCOTEC im Bereich Qualität, Sicherheit und Umwelt machen, indem sie in alle damit verbundenen Maßnahmen und Initiativen einbezogen werden.
- Alle operativen Teams für die Prävention von Straßenrisiken mobilisieren, indem Maßnahmen für gefährdete Beschäftigte umgesetzt werden.

GRI 402-4, 403-7, 403-1, 403-4

Ein Arbeitsschutzmanagementsystem, das auf den Grundlagen ISO-45001-Norm aufgebaut ist

Um den spezifischen Risiken der verschiedenen Geschäftsbereiche und Aktivitäten von SOCOTEC gerecht zu werden, sind für das Arbeitsschutzmanagement die Tochtergesellschaften in den einzelnen Ländern zuständig. Zur Anwendung kommt hierfür bei SOCOTEC ein Arbeitsschutzmanagementsystem, das auf den Grundlagen ISO-45001-Norm aufgebaut ist.

SOCOTEC stellt seinen Teams umfassende Instrumentarien zur Verfügung: präzise Einsatzverfahren, Schulungen, geeignete persönliche Schutzausrüstung sowie die ganzjährige Förderung bewährter Verfahren durch ein Netzwerk aus Beauftragten für Qualität und Sicherheit am Arbeitsplatz (CQS), die in allen Regionen und Ländern vertreten sind. Regeln und Best Practices ermöglichen es Mitarbeitenden und externen Auftragnehmern, sich vor allen Risiken zu schützen, denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind und die ihre Gesundheit beeinträchtigen könnten. Die Risikobewertung ist im Einheitlichen Dokument (DU) zur Bewertung der Risiken am Arbeitsplatz (EvRP) zusammengefasst und ist als Grundlage für Präventionsmaßnahmen konzipiert, deren Umsetzung überwacht und regelmäßig bewertet wird.

Dieser Ansatz wird in allen Ländern der Gruppe umgesetzt. SOCOTEC bewertet Arbeitsrisiken auf zwei Ebenen:

- auf zentraler Ebene für die Tätigkeitsbereiche der SOCOTEC Group,
- auf lokaler Ebene, um die zentrale Bewertung an die örtlichen Gegebenheiten anzupassen. Die Zuständigkeiten und Aufgaben der Beteiligten verteilen sich ebenfalls auf diese beiden Ebenen:
- zentral: die Personalabteilung, der Beauftragte für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Abteilung für Qualität und Sicherheit sowie in Frankreich der designierte Verantwortliche (CEFRI), der Betriebsrat (CSE) und der Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsschutz (CSSCT).
- lokal, länderspezifisch und insbesondere in Frankreich: die CSE-Mitglieder aus den Regionen/Einheiten, die arbeitsmedizinische Aufsicht und Betriebsarztbesuche, Arbeitsinspektion, lokalen Führungskräfte.

Einmal jährlich führt die Abteilung für Qualität und Sicherheit der SOCOTEC Group eine Überprüfung des Managementsystems für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle geografischen Standorte durch. Dabei werden die Ergebnisse interner und externer Audits, die Kennzahlenüberwachung, von Kunden bereitgestellte Informationen sowie der Fortschritt laufender Maßnahmen analysiert. In Frankreich werden auch das PAPRIPACT (Jahresprogramm zur Prävention von Berufsrisiken und Verbesserung der Arbeitsbedingungen) und die Projekte für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz einbezogen. Diese Überprüfungen ermöglichen es, die Relevanz und Wirksamkeit des Systems sowie Verbesserungsmöglichkeiten zu bewerten und über die einzuschlagende Richtung und die damit verbundenen Maßnahmen zu entscheiden.

GRI 403-3, 403-6

GESUNDHEIT

Alle Unternehmen der SOCOTEC Group bieten Zugang zu einer Gesundheitsversorgung sowie zu Krankenversicherungsschutz. Die Gesundheitsvorsorge wird bei SOCOTEC in Frankreich an die Arbeitsgesundheitsdienste und in den anderen geografischen Regionen der Gruppe an private Organisationen delegiert. Diese sind in verschiedener Hinsicht in die Gesundheitsbetreuung involviert und fungieren als erste Anlaufstelle für die Mitarbeitenden, von denen sie bei verschiedenen Gelegenheiten konsultiert werden. Die Arbeitsmedizin hat die Aufgabe, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und deren Vertreter zu beraten, um eine Verschlechterung der Gesundheit der Arbeitnehmer aufgrund ihrer Arbeit zu verhindern. Im Rahmen der Arbeitsgesundheitsdienste ist ein multidisziplinäres Team (Ärzte, Fachkräfte für die Prävention von Berufsrisiken, Ergonomen) für die medizinische Prävention verantwortlich. Arbeitsmediziner in Frankreich leiten und koordinieren zudem die Umsetzung und Überwachung kollektiver Maßnahmen zur Risikoprävention.

3.1.1.7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

ESRS S1.24

SOCOTEC setzt sich aktiv gegen jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung sowie körperlicher, psychischer oder verbaler Gewalt am Arbeitsplatz ein. Diese Verpflichtung gilt für alle, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus (befristet, Teilzeit, Vollzeit), ihrer Funktion oder ihrer der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit. SOCOTEC verpflichtet sich zur Einhaltung von Ziel 10 für nachhaltige Entwicklung (SDG): Verringerung von Ungleichheiten.

SOCOTEC setzt sich dafür ein, Vielfalt und Inklusion zu fördern, ethische und leistungsbezogene Herausforderungen anzugehen und zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen:

- Verpflichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung: SOCOTEC legt klare Regeln, Prozesse und Protokolle fest – von der Personalbeschaffung über die Einarbeitung und über die gesamte berufliche Laufbahn hinweg–, um die Einbeziehung sämtlicher beruflicher Profile zu fördern, ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer, geografischer oder sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Weltanschauung oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

- Prävention von Belästigung und Gewalt: Das Unternehmen führt Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen durch und verfügt über Mechanismen zur Meldung von Vorfällen, um jegliche Form von Mobbing oder sexueller Belästigung sowie von körperlicher, psychischer oder verbaler Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern.
- Gleichberechtigter Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung: SOCOTEC fördert den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Weiterentwicklung und Fortbildung und gewährleistet Chancengleichheit sowie eine faire und objektive Behandlung in jeder Situation.

Diese Verpflichtungen werden durch die internen Richtlinien von SOCOTEC in den Bereichen Ethik, Vielfalt und Inklusion, berufliche Gleichstellung, Prävention psychosozialer Risiken sowie durch das interne Meldesystem unterstützt:

FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IM BERUFSLEBEN

Die Relevanz des Themas Gleichstellung der Geschlechter wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt (eine nicht wesentliche, aber als wesentlich behandelte Herausforderung). Siehe 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Im Jahr 2023 wurde mit zwei repräsentativen Gewerkschaften der Gruppe eine gruppenweite Vereinbarung für französische Unternehmen über berufliche Gleichstellung und die Lebensqualität am Arbeitsplatz unterzeichnet. Diese Vereinbarung gilt zunächst für 4 Jahre und für alle Unternehmen der Gruppe in Frankreich. Die im Rahmen der Vereinbarung festgelegten Ziele und die zu ihrer Erreichung ergriffenen Maßnahmen zielen darauf ab, eine nachweisliche Gleichbehandlung zu gewährleisten und die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg innerhalb von SOCOTEC zu fördern, indem jegliche Form der Diskriminierung bekämpft wird. Die Vereinbarung wird zweimal jährlich gemeinsam mit den unterzeichnenden Gewerkschaften überprüft, um ihre ordnungsgemäße Umsetzung sicherzustellen und neue Initiativen zu fördern, die ihre Wirkung und ihre Ergebnisse verbessern.

INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Die SOCOTEC Group engagiert sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, sowohl direkt durch Einstellung und Weiterbeschäftigung als auch indirekt durch die Förderung von Einkäufen im Sektor der geschützten und angepassten Arbeitsstätten. SOCOTEC hat sich zum Ziel gesetzt, die Einstellung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen während ihrer gesamten Beschäftigungszeit zu stärken. Dieses Engagement ist ein wesentlicher Bestandteil der Personal- und CSR-Strategien in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

GRI 203, 203-1, 203-2

BESCHÄFTIGUNG JUGENDLICHER DURCH EIN PROGRAMM ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG

Die Schaffung von Arbeitsplätzen und die indirekten wirtschaftlichen Auswirkungen wurden als wesentliche Herausforderungen für die SOCOTEC Group identifiziert. Die Gruppe verfolgt aktiv Ziel 8 für nachhaltige Entwicklung (SDG): menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum.

SOCOTEC ist ein inklusives Unternehmen. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, die Beschäftigung junger Menschen zu fördern und diejenigen zu unterstützen, die vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Dies beginnt mit der Verbesserung der Ausbildungen, insbesondere in den technischen Berufen, die für alle Profile zugänglich sind. Chancengleichheit steht im Mittelpunkt unserer Unternehmensphilosophie. Wir schätzen alle Werdegänge und unterstützen Gruppen gezielt dabei, sich durch den Austausch mit lokalen Teams und den von uns das ganze Jahr über geförderten Vereinen sowohl beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Die Beschäftigung junger Menschen hat dabei einen hohen Stellenwert. Alle unsere geografischen Plattformen sind darauf ausgerichtet, Ungleichheiten abzubauen, indem sie junge Menschen, die schulischen oder sozialen Benachteiligungen ausgesetzt sind, Zugang zu unseren Ausbildungsprogrammen und einer stabilen Erstbeschäftigung ermöglichen.

GRI 2-30, GRI 407

3.1.2. VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG EIGENER ARBEITSKRÄFTE UND VON ARBEITNEHMERVERTRETERN (SOZIALER DIALOG) [S1-2]

ESRS S1-2, S1.20.B, S1.28, S1.27, S1.47

3.1.2.1. SOZIALER DIALOG

Strategie

Seit seiner Gründung ist SOCOTEC davon überzeugt, dass gute soziale Beziehungen eine wesentliche Voraussetzung für die Gesamtleistung des Unternehmens darstellen. Wir betrachten die Ausübung gewerkschaftlicher Rechte als bedeutenden Faktor für ausgeglichene und geregelte

Arbeitsbeziehungen innerhalb des Unternehmens. Aus diesem Grund legt die Gruppe besonderen Wert auf einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog, der auf Zuhören, Vertrauen und gegenseitigem Respekt basiert. Der Personalleiter der Gruppe koordiniert in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Personalverantwortlichen vor Ort die gruppenweite Umsetzung der Strategien über die verschiedenen geografischen Standorte hinweg.

Die Personalabteilung koordiniert die Arbeitnehmervertretungen innerhalb der Gruppe.

- Die Personalleiter gewährleisten die Durchführung der Sitzungen des Sozial- und Wirtschaftsausschusses (CSE) und die Umsetzung der im sozialen Dialog beschlossenen Gruppenprojekte, um deren Kohärenz sicherzustellen.
- In Deutschland, den Niederlanden, Belgien, Luxemburg, Spanien und Italien kommt den sozialen Beziehungen ebenso große Aufmerksamkeit bei. Sie werden vor Ort verwaltet und haben unterstützend zum Wirtschaftswachstum sowie zur Entwicklung der Aktivitäten der betreffenden Tochtergesellschaften beigetragen.

Unsere Aufstellung als Unternehmensgruppe erfordert die Koordinierung aller Arbeitnehmervertretungen der einzelnen Unternehmen. Dies erfolgt über einen Gruppenausschuss (Vereinbarung 2023 erneuert) sowie ein Verhandlungsgremium auf Gruppenebene.

ESRS S1.27.D

Das Unternehmen hält die Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Charta der Grundrechte der EU, die Internationale Menschenrechtscharta sowie die gesetzlichen Bestimmungen der verschiedenen Länder ein, in denen SOCOTEC agiert. Die Gruppe ist Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und bekennt sich zu dessen Prinzipien: Menschenrechte, soziale Rechte und Umweltschutz. Die Gruppe erstellt jedes Jahr den vom Global Compact geforderten COP-Bericht.

Maßnahmen

Tarifverhandlung, einschließlich zum Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten (gruppenweit 100 %).

Französische Unternehmen, die dem französischen Arbeitsrecht unterliegen, wenden dieses an und halten es ein. Darüber hinaus sieht der Syntec-Tarifvertrag Bestimmungen für sogenannte „arbeitsintensive" Mandate vor, um gewerkschaftliche Laufbahnen abzusichern. Der Syntec-Tarifvertrag deckt 95 % der Beschäftigten in Frankreich ab. Hierzu ist anzumerken, dass die Gruppe in Frankreich in der Vereinbarung über die gewerkschaftlichen Mittel großzügigere bezahlte Freistellungsstunden, finanzielle Mittel und Lohngarantien gewährt, als vom Gesetzgeber vorgesehen. Die Vereinbarung wurde im Jahr 2024 im Hinblick auf eine Verlängerung und Ausweitung auf alle Unternehmen der Gruppe in Frankreich erneut ausgehandelt.

In Bezug auf Zeitguthaben, die finanzielle Ausstattung und Provisionen enthalten die internen betrieblichen Regelwerke günstigere als die gesetzlichen Bestimmungen.

- Verhandlungen über das Beschäftigungsmanagement, Karrierewege und die Vielfalt beruflicher Werdegänge für SOCOTEC Sustainable Real Estate.
- Umsetzung von Vereinbarungen zu den Themen Behinderung, Gleichstellung der Geschlechter, ältere Beschäftigte sowie Lebensqualität und Arbeitsbedingungen.

In Frankreich haben mehrere Verhandlungen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit und den sozialen Dialog:

- Ein Inklusionsabkommen zum Thema Behinderung, das 20 von 27 Unternehmen umfasst und 92 % der Beschäftigten abdeckt. Verlängerung des Inklusionsabkommens für den Zeitraum 2026–2028 mit einem Mindestbeschäftigungsziel von 4,8 %.
- Eine Vereinbarung zu Gleichstellung der Geschlechter sowie zur Lebensqualität und zu den Arbeitsbedingungen (QLWC), die 22 Unternehmen (darunter 3, die zum 1.1.2025 fusioniert haben) – während das Gesetz dies nur für 8 von ihnen vorsieht – und 96 % der Arbeitnehmer abdeckt.
- Eine Vereinbarung über die gewerkschaftlichen Kommunikationsmittel: Ausweitung des Geltungsbereichs auf 95 % der Belegschaft.
- Im Jahr 2023 wurden für SOCOTEC Construction und SOCOTEC Equipment zwei Vereinbarungen über Beschäftigungsmanagement, Karrierewege und die Vielfalt beruflicher Werdegänge (GEPPMM) unterzeichnet.
- Die Verlängerung der Gewinn- und Erfolgsbeteiligungsvereinbarungen der Gruppe sowie die Unterzeichnung des zweiten Nachtrags zur Erfolgsbeteiligungsvereinbarung zur Stärkung einer leistungsorientierten Vergütung (11. Juni 2025) – Wechsel bei der Verwaltung des Mitarbeitersparplans zur Verbesserung der Mitarbeitererfahrung.
- Die Unterzeichnung einer Vereinbarung für ältere Mitarbeitende am 19. März 2025 (Laufzeit 2025–2028).

Vereinigungsfreiheit, Einsetzung von Betriebsräten und Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung

SOCOTEC arbeitet außerdem an folgenden Maßnahmen:

- Verhandlungen über die Verlängerung und Änderung der Geschäftsordnung der Betriebsräte (CSE).
- Schrittweise Aufstockung des Budgets für soziale Aktivitäten der Betriebsräte von 0,59 % auf 0,79 % über einen Zeitraum von 4 Jahren, von 2025 bis 2028.

Bei SOCOTEC gab es im Jahr 2025 keine Streiks.

Ziele

- Abdeckung von 100 % der Beschäftigten durch Tarifverträge.
- Einbindung neu erworbener Unternehmen in das gemeinsame soziale Rahmenwerk.
- Verlängerung des Inklusionsabkommens für den Zeitraum 2026–2028 mit einem Mindestbeschäftigungsziel von 4,8 %.
- Verlängerung der Vereinbarungen zur Förderung sozialer Leistungen auf allen unseren Plattformen.

3.1.2.2. GREAT PLACE TO WORK: ZUHÖREN UND MITARBEITERENGAGEMENT

ESRS S1.12, S1.20.B, S1.28, S1.27

Strategie

SOCOTEC bietet seinen derzeitigen Mitarbeitenden und Neueinsteigern ein einzigartiges Werteversprechen (Employee Value Proposition, EVP), das uns von Wettbewerbern abhebt. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden während ihres gesamten beruflichen Werdegangs wertschätzend zu begleiten – vom ersten Kontakt mit dem Unternehmen während des Einstellungsprozesses bis zum Ausscheiden. Zu unserem Angebot gehören personalisierte Einarbeitungs- und Integrationsprozesse, eine im Branchenvergleich faire Vergütung, Modelle zur Wertschöpfungsbeteiligung (Gewinnbeteiligung, Leistungsprämien, Mitarbeiterbeteiligung), Weiterbildungsmöglichkeiten, Mobilität und interne Aufstiegschancen sowie ein partizipativer Führungsansatz, der die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördert.

Um das Mitarbeiterengagement zu messen und die Mitarbeiterbeteiligung weiter auszubauen, hat die SOCOTEC Group seit 2022 in Zusammenarbeit mit der international anerkannten Organisation Great Place to Work$_2$ ein System zur jährlichen Erfassung der Mitarbeiterzufriedenheit eingeführt. Damit soll sichergestellt werden, dass das Feedback der Mitarbeitenden in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses berücksichtigt wird.

GREAT PLACE TO WORK® – ein Kanal für Mitarbeiterfeedback und -engagement

Die jährliche Umfrage wird in allen Ländern der SOCOTEC Group durchgeführt und umfasst Bereiche wie individuelles und kollektives Engagement, das Verständnis der Strategie und Vision der Gruppe, die Identifikation mit den Unternehmenswerten, seine Arbeitsmethoden und ethischen Grundsätze, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Beziehung zum Management liegt. Letztendlich wird dadurch bewertet, inwieweit jeder einzelne Mitarbeiter SOCOTEC als „Great Place to Work" empfindet und ob er das Unternehmen weiterempfehlen würde. Der „Great Place to Work$_2$"-Fragebogen ist weltweit anerkannt und dient überall dort, wo er eingesetzt wird, als Maßstab für das Mitarbeiterengagement. Der Fragebogen ist anonym und wird direkt von der Organisation GPTW ausgewertet, entspricht dadurch hohen ethischen Standards und ermöglicht es den Mitarbeitenden, sich frei zu äußern. Das jährliche Umfrage für das „Great Place to Work"$_2$-Barometer wurde im April 2025 in 10 verschiedenen Sprachen unter Beteiligung aller Mitarbeitenden von SOCOTEC in allen geografischen Regionen durchgeführt. Es handelt sich um die vierte Durchführung der Umfrage. Die Beteiligungsquote stieg auf 75 % weltweit (65 % im Jahr 2022). Anhand von 60 allgemeinen Fragen konnte die Mitarbeitererfahrung gemessen und anhand zweier Indikatoren dargestellt werden: des Trust Index$_2$ (Durchschnitt der positiven Antworten auf die 60 Fragen) und des Global Perception Index$_2$, gemessen anhand der Zustimmung zu einer einzigen Aussage: „Insgesamt kann ich sagen, dass dies ein Unternehmen ist, in dem es sich gut arbeiten lässt" („great place to work").
GREAT PLACE TO WORK
Die von der Personalabteilung der Gruppe durchgeführte „Great Place to Work$_2$"-Umfrage liefert Erkenntnisse, die dabei helfen, Maßnahmenpläne zu erstellen, um bewährte Verfahren zu entwickeln und wichtige Verbesserungen anzugehen. Die Ergebnisse untermauern Jahr für Jahr die Employee Value Proposition der SOCOTEC Group und wirken sich positiv auf die Arbeitserfahrung der Belegschaft aus. Neben der Umfrage adressieren weitere wichtige Maßnahmenpläne das zentrale Thema Mitarbeiterbindung und -engagement. Im Jahr 2025 testete SOCOTEC ein neues experimentelles Tool, das spezifische Maßnahmenpläne für jede Niederlassung bündelt. Bei diesem ersten Testeinsatz nutzten 79 % der Niederlassungen das Tool, um ihre Maßnahmenpläne zu veröffentlichen.

Ziel

Das mittels GPTW-Fragebogen gemessene Mitarbeiterengagement steht im Mittelpunkt der CSR-Strategie der Gruppe.
Das Ziel der Gruppe ist es, dass die meisten Mitarbeitenden in einem zertifizierten Land arbeiten und dass jedes Land sich kontinuierlich weiterentwickelt.
Für 2025 besteht das Ziel darin, auf allen unseren großen Plattformen mindestens 65 % im Trust Index$_2$ zu erreichen. Damit könnten sie von der entsprechenden Organisation als „Great Place to Work$_2$" ausgezeichnet werden.
Hinweis: In den meisten Ländern liegt die Schwelle für die GPTW-Zertifizierung bei 65 % positiver Antworten (Trust Index$_2$). Für Italien legt GPTW diesen Wert auf 60 % und
für Belgien und die Niederlande auf 70 % fest.

Parameter und Ergebnisse

In der Umfrage von 2025 verzeichnete die Gruppe im Durchschnitt 72 % positive Antworten beim Trust Index$_2$, bei einer weltweiten Teilnahmequote von 75 %, und 73 % Zustimmung beim Global Perception Index$_2$. Damit konnten 18 SOCOTEC-Länder zertifiziert werden (im Vergleich zu zwölf im Jahr 2024 und acht im Jahr 2023). SOCOTEC wurde von der Organisation GPTW zum zweiten Mal in Folge als einer der „Best Workplaces$_2$" in Frankreich in der Kategorie der Unternehmen mit mehr als 2.500 Mitarbeitenden ausgezeichnet.
Die Ergebnisse des Trust Index aus der „Great Place To Work"-Umfrage finden Sie in Abschnitt 5.2. Soziale Parameter – Mitarbeiterfeedback und -engagement.

GRI 2-25

3.1.3. VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN [S1-3]

3.1.3.1. VERFAHREN ZUR BEURTEILUNG DER WIRKSAMKEIT DES AUSTAUSCHS MIT MITARBEITENDEN

ESRS S1.32.A.

Im Falle einer wesentlichen negativen Auswirkung auf seine Mitarbeitenden setzt SOCOTEC auf präzise Prozesse, die zunächst darauf abzielen, sowohl die direkten als auch die zugrundeliegenden Ursachen für diese Auswirkung zu analysieren. Anschließend wird das Ausmaß der Auswirkung bewertet. Die Analyse stützt sich auf:

- Die Rückmeldungen der betroffenen Mitarbeitenden: über ihre Vertreter, über das bereitgestellte Meldesystem, über die Führungskräfte oder über die Antworten auf den „Great Place to Work"$_2$-Fragebogen.
- Die Analyse von regelmäßig erhobenen Parametern für jede soziale Maßnahme mit wesentlicher Auswirkung auf die Belegschaft des Unternehmens. Im Anschluss werden Lösungen entwickelt, mit dem Ziel einer schnellen und wirkungsvollen Umsetzung, gestützt auf:
- die vorhandenen Ressourcen des Unternehmens (etablierte Verfahren, bestehende Schulungen, Ausrüstung, Unterstützung durch die Geschäftsleitung oder die Personalabteilung usw.).
- die Durchführung externer Benchmarks.
- den Austausch bewährter Verfahren zwischen Unternehmen.
- mögliche Investitionen (finanziell, personell, hinsichtlich Ausbildung, Sicherheit und Prävention usw.).

Schließlich werden Maßnahmenpläne umgesetzt. Dazu können kurzfristige „Abhilfemaßnahmen" und langfristige „Präventionsmaßnahmen" gehören. Um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen sicherzustellen, überwacht die Gruppe die Entwicklung der Parameter und die Erreichung der damit verbundenen Ziele.

Siehe Great Place to Work (3.1.2.2.) und Hinweisgebersystem (4.1.5.).

3.1.3.2. MASSNAHMEN ZUR ERFASSUNG DER PERSPEKTIVEN BESONDERS VULNERABLER UND/ODER MARGINALISIERTER MITARBEITENDER

ESRS S1.32

Alle Mitarbeitenden der SOCOTEC Group haben Zugang zu einem vom Unternehmen eingerichteten Hinweisgebersystem: siehe 4.1.5. Hinweisgeberverfahren. Dieses Verfahren wird im Ethikkodex der Gruppe, der jährlich von allen Mitarbeitenden zur Kenntnis genommen wird, sowie über Postings, Intranet und die Websites der jeweiligen Länder kommuniziert. Es ist somit rund um die Uhr in jeder Landessprache verfügbar.

Ethikschulungen werden regelmäßig angeboten und sind für neue Mitarbeitende verpflichtend. Dieses System gewährleistet Anonymität und bietet Schutz für Hinweisgeber. Darüber hinaus wurde in Frankreich ein System zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz eingerichtet. Folgende Maßnahmen wurden durchgeführt:

- E-Learning zum Thema Belästigung.
- Ansprechpartner für Fälle sexueller Belästigung in allen Unternehmen sowie eine nationale Anlaufstelle.
- An alle Führungskräfte wurden Sicherheitshinweise verteilt, mit einem Schwerpunkt auf sexueller Belästigung.
- Jährlicher CSR-Newsletter: Artikel über sexuelle Belästigung zum Internationalen Aktionstag gegen Sexismus.

Das jährliche „Great Place to Work®"-Barometer wird in allen Ländern der Gruppe erstellt (Teilnahmequote von 75 % im Jahr 2025). Anhand eines Fragebogens mit 60 Fragen wird die Identifikation mit den Unternehmenswerten, seinen Arbeitsweisen und ethischen Grundsätze überprüft. Die Umfrage wird von der Organisation Great Place to Work$_2$ durchgeführt. Die Antworten aller Mitarbeitenden aus allen Ländern werden direkt von der Organisation entgegengenommen, zusammengestellt und ausgewertet, wodurch die Vertraulichkeit gewährleistet ist. Der Prozess wird von der Personalabteilung der Gruppe verwaltet. Er liefert Erkenntnisse, die dabei helfen, Maßnahmenpläne zu erstellen, um bewährte Verfahren zu entwickeln und wichtige Verbesserungen anzugehen.

Individuelle jährliche Mitarbeitergespräche stellen ebenfalls einen wichtigen Kanal für das Einholen von Mitarbeiterfeedback dar. 69 % der Mitarbeitenden haben an solchen Gesprächen zur Leistung und Karriereentwicklung teilgenommen. In den Gesprächen können die Mitarbeitenden mit ihren Vorgesetzten sowohl positive Aspekte als auch Verbesserungsmöglichkeiten erörtern, darunter auch Themen im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz (zum Beispiel die Arbeitsbelastung, die ein fester Bestandteil des jährlichen Gesprächs ist). Auch wenn es sich dabei nicht um einen spezifischen Kanal im eigentlichen Sinne handelt, spielen die Führungskräfte hier eine entscheidende Rolle. Der von der Gruppe gewünschte Führungsstil zeichnet sich unter anderem durch eine vertrauensvolle und verantwortungsbewusste Beziehung zu den Mitarbeitenden aus, die diese wiederum ermutigt, sich offen mit ihrem Vorgesetzten auszutauschen. Im Gegenzug sollten die Vorgesetzten aufmerksam zuhören und bei Bedarf die Personalabteilung einbeziehen.

3.1.4. MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN AUF DIE EIGENE BELEGSCHAFT
[S1–4]

3.1.4.1. MASSNAHMEN IN BEZUG AUF DIE VERGÜTUNGSPOLITIK

SOCOTEC hat sich zum Ziel gesetzt, das branchenweit beste Mitarbeiterwertversprechen (Employee Value Proposition, EVP) zu entwickeln, um das Engagement seiner Mitarbeitenden zu würdigen und die Attraktivität des Unternehmens zu steigern. In Anerkennung der Bemühungen aller, die die Gruppe mit ihrem Einsatz zu einem Marktführer machen, und in der Überzeugung, wirtschaftliche und soziale Lösungen für alle anzubieten, räumt das Unternehmen seinen Teams oberste Priorität ein.

KAUFKRAFT

Angesichts der Inflation, die Ende 2023 und Anfang 2024 weiterhin besteht und voraussichtlich Anfang 2026 erneut auftreten wird, hat sich SOCOTEC entschlossen, seinen Mitarbeitenden hinsichtlich der Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit dem Verlust der Kaufkraft entgegenzukommen und seine Teams insbesondere in dieser Zeit zu unterstützen und zu entlasten:

- Verlängerung der Gewinn- und Erfolgsbeteiligungsvereinbarungen der Gruppe sowie Unterzeichnung des zweiten Nachtrags zur Erfolgsbeteiligungsvereinbarung zur Stärkung einer leistungsorientierten Vergütung (11. Juni 2025) – Wechsel bei der Verwaltung des Mitarbeitersparplans zur Verbesserung der Mitarbeitererfahrung
- Erhöhung der Erstattung von Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel von 50 % auf 75 % (über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus) im Jahr 2023

WERTSCHÖPFUNGSBETEILIGUNG

Nach der 2023 erfolgten Neugestaltung des Systems zur Wertschöpfungsbeteiligung in Frankreich, das durch Vereinbarungen zur Gewinn- und Erfolgsbeteiligung die Teilhabe der Mitarbeitenden an der erzielten Wertschöpfung auf solidarischer und leistungsorientierter Basis attraktiver und gerechter gestalten soll, hat die Gruppe beschlossen, im Jahr 2024 in Frankreich und im Vereinigten Königreich sowie im Jahr 2025 in Spanien ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm einzuführen. 2026 soll dieses Programm auch in weiteren Regionen eingeführt werden.
Im Juli 2024 ermöglichte eine Kapitalerhöhung in Höhe von 5 Millionen Euro, die ausschließlich den Mitarbeitenden der Gruppe in Frankreich vorbehalten war, mehr als 2.200 von ihnen – das entspricht 42 % der Belegschaft –, über den FCPE „Actionnariat Blue Alliance“ Anteilseigner der SOCOTEC Group zu werden. Die Nachfrage überstieg das Angebot um mehr als 120 %. Die Maßnahme, unterstützt durch einen Zuschuss von 20 % auf die von den Mitarbeitenden investierten Beträge, ist also als voller Erfolg zu werten.

Hinzu kam die Erneuerung des Programms zur Beteiligung von Führungskräften der SOCOTEC Group im April/Mai 2024, in deren Folge sich die Zahl der Führungskräfte, die zugleich Anteilseigner der Gruppe sind, deutlich von rund hundert auf heute fast 400 erhöhte. Diese beiden im Jahr 2024 ins Leben gerufenen Initiativen ergänzten die bereits bestehenden Programme in Deutschland, dem Vereinigten Königreich, den USA, Spanien, Italien und den Niederlanden. Heute sind fast 25 % der Mitarbeitenden der SOCOTEC Group Anteilseigner und somit direkt am Erfolgskurs des Unternehmens beteiligt.
Die SOCOTEC Group wurde im Dezember 2025 von der FAS (Fédération de l’Actionnariat Salarié) mit dem Grand Prix für Mitarbeiterbeteiligung an nicht börsennotierten Unternehmen ausgezeichnet.

KOOPTION

Bei der Kooption handelt es sich um die Empfehlung von Mitgliedern des eigenen Netzwerks für eine Position innerhalb der Gruppe. Für unbefristet oder befristet beschäftigte Mitarbeitende bietet sich hierdurch eine gute Gelegenheit, zur Entwicklung und zum Wachstum des Unternehmens beizutragen. Im Falle einer erfolgreichen Kooption, die zur Einstellung des Kandidaten führt, erhält der Empfehlende einen Bonus. Dieses System wird auch dazu benutzt, dem Fachkräftemangel in bestimmten Berufsgruppen zu begegnen.

3.1.4.2. MASSNAHMEN IM BEREICH DER SOZIALLEISTUNGEN

SOCOTEC bietet seinen Mitarbeitenden in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, ein attraktives Paket an Sozialleistungen, darunter:

- Gesundheits- und Vorsorge-Zusatzversicherungen, deren garantierte Leistungen zu den großzügigsten innerhalb der TIC-Branche (Prüfung, Inspektion und Zertifizierung) zählen, und dies bei den niedrigsten Arbeitnehmerbeiträgen.
- Eine Flottenpolitik für Firmenfahrzeuge, die innerhalb unserer Branche das beste Verhältnis zwischen dem Firmenwagenmodell und dem Beitrag der Arbeitnehmenden bietet.
- Eine innerhalb der TIC-Branche beispiellose zusätzliche Altersversorgung, die den gesetzlichen Satz um 2 % (+25 %) erhöht.
- Einen kollektiven Rentensparplan in Frankreich, in den betrieblich gebildete Sparvermögen oder nicht in Anspruch genommene Ruhetage (bezahlter Urlaub/Überstundenausgleich) einfließen können.

Beispiele
Sozialleistungen in Deutschland:

- Fahrradleasingprogramm (für 100 % der Mitarbeitenden)
- Sponsoring für ein Fitnessprogramm (für 100 % der Mitarbeitenden)

▪ 10 Gutscheine im Wert von jeweils 6,67 Euro pro Monat für Mittagessen oder Einkäufe (für Mitarbeitende von SOCOTEC Building Solutions und SOCOTEC Deutschland)

Sozialleistungen in den USA:
Alle Mitarbeitenden in den USA genießen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Zugang zu Gesundheits- und Sozialleistungen. Die angebotenen Vorteile können auf Wunsch der Beschäftigten abgelehnt werden, müssen aber auf alle vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter ausgeweitet werden.

GRI 404-2

3.1.4.3. MASSNAHMEN IM RAHMEN DER STRATEGIE FÜR WEITERBILDUNG UND KOMPETENZMANAGEMENT

ONBOARDING NEUER MITARBEITENDER

Die Gruppe legt besonderes Augenmerk auf die Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Sie profitieren von einem umfassenden Integrationsprozess, der Folgendes umfasst:

- Workelo, eine digitale Plattform, die neue Mitarbeitende bereits vor ihrem ersten Arbeitstag bei SOCOTEC mit einem reibungslosen, ansprechenden und sicheren Onboarding-Prozess willkommen heißt. Sie bietet eine Einführung in die Berufsbilder, Sicherheitsaspekte, Unternehmensorganisation und -werte, den CSR-Ansatz und die ethischen Anforderungen. Alle neuen Mitarbeitenden werden gebeten, die folgenden Schulungsmodule auf der E-Learning-Plattform zu absolvieren: DSGVO, Compliance (Sapin II), Ethik, IT-Sicherheit, Verkehrssicherheit. In Großbritannien steht eine mobile Plattform zur Verfügung, die die gleichen Onboarding-Vorteile bietet.
- Am ersten Tag findet ein „Welcome Day" zur persönlichen Begrüßung durch die Personalabteilung am Hauptsitz oder an den regionalen Standorten der betreffenden Länder statt. Die neuen Mitarbeitenden erhalten persönliche Schutzausrüstung (PSA) und IT-Ausstattung und ein Firmenfahrzeug sowie eine Einführung in das Unternehmen und in die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und im Straßenverkehr. Zudem werden die verschiedenen Berufe und Fachkenntnisse vorgestellt und gewürdigt.
- SOCOTEC Connect richtet sich an Führungskräfte, die im Laufe des Jahres befördert oder neu eingestellt wurden. Das Programm bringt die Führungskräfte am Hauptsitz zusammen, um ihnen ein besseres Verständnis des Unternehmens im Gesamten, der Anforderungen an das Management sowie der internen Abläufe zur Unterstützung der Tätigkeiten an Kundenstandorten vermitteln. Auch die CSR-Strategie wird ihnen vorgestellt. So erhalten die Führungskräfte wichtige Informationen, die ihnen einen reibungslosen Einstieg in das Unternehmen ermöglichen und vom ersten Tag an sowohl die Teamarbeit als auch den gewünschten Führungsstil fördern.

WEITERBILDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Der SOCOTEC Management Campus an der EMLyon Business School in Frankreich ist ein zertifiziertes Schulungsprogramm, das darauf abzielt, das Führungsleitbild der Gruppe zu stärken und so eine gemeinsame Führungskultur zu verankern, die die Entwicklungsziele von SOCOTEC begleitet.

Das in Zusammenarbeit mit der EMLyon entwickelte Programm SOCOTEC Management Campus richtet sich an drei Führungsebenen innerhalb des Unternehmens und ermöglicht es allen – von operativen Führungskräften bis hin zu Direktoren – ihre Managementkompetenzen über ihre gesamte Führungslaufbahn hinweg auszubauen. Im Sinne eines „Win-Win"-Ansatzes (Führungskraft / Mitarbeitende / Unternehmen) gibt das Programm ihnen nützliche Werkzeuge und Denkweisen an die Hand, die ihr mitgebrachtes Fachwissen ergänzen, und vermittelt ihnen Fähigkeiten, die ihnen dabei helfen, ihre Geschäftseinheiten oder -tätigkeiten souverän zu leiten und gleichzeitig ihre Teams im Berufsalltag zu unterstützen. Das Programm dauert je nach Niveau zwischen 6 und 16 Monaten und ist darauf ausgelegt, unterschiedliche Profile und Herkunftsländer (einschließlich anderer französischsprachiger Länder) zusammenzubringen. Die gemeinsame Erfahrung fördert den Austausch zwischen verschiedenen Berufsgruppen und hat dadurch einen wichtigen Netzwerkeffekt, durch den wiederum neue Synergien entstehen können. SOCOTEC engagiert sich für die berufliche Weiterentwicklung seiner Teams und hat das Programm daher 2018 ins Leben gerufen, um seine geschäftliche und ethische Führungsrolle zu bekräftigen, die untrennbar mit der Stärkung des Managements verbunden ist. Das SOCOTEC Campus Management ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Kompetenzen durch gezielte Förderung weiterzuentwickeln, und steht somit im Einklang mit dem sozialen Leitbild von SOCOTEC: „You grow, we grow."

Seit 2018 haben mehr als 880 Führungskräfte in Frankreich, die meisten aus dem technischen Bereich und zwei Drittel aus internen Beförderungen, von dem Programm profitiert. Bis Ende 2025 wurden über 90 neue Kandidaten für eine Teilnahme am SOCOTEC Management Campus im Jahr 2026 ermittelt.

Die Schulungsinhalte wurden innerhalb des internationalen Blue-Academy-Netzwerks weitergegeben und ergänzten bestehende Programme in anderen SOCOTEC-Ländern oder dienten als Inspiration.

SCHULUNG VON TECHNIKERN IN UNSEREN TECHNISCHEN SCHULUNGSSTÄTTEN

In Frankreich verfügt SOCOTEC über 17 Lehrbaustellen und 41 Schulungszentren, darunter zwei technische Schulungsstätten in Dunkerque und Lesquin mit einer Fläche von jeweils 3.000 m_2, die in Kürze durch drei weitere Plattformen in Montpellier, Lyon und Paris ergänzt werden. In diesen praktischen Schulungsräumen können Techniker und Auszubildende durch die Nachstellung verschiedener Szenarien unter realistischen Arbeitsbedingungen geschult werden. Theoretisches Lernen und praktische Übung finden somit gemeinsam statt. Ähnliche Einrichtungen gibt es auch in anderen Ländern des Unternehmens: im Vereinigten Königreich, in Italien und in Deutschland, wo spezielle Ausbildungszentren für die jeweiligen lokalen Aktivitäten eingerichtet sind.

TECHNISCHES MENTORING FÜR ALLE

Um die Kompetenzen der Mitarbeitenden während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn weiterzuentwickeln und zur Ergänzung der in den Schulungszentren, auf den Lehrbaustellen und über das E-Learning vermittelten Schulungsinhalte hat SOCOTEC ein Netzwerk von Tutoren und Coaches vor Ort eingerichtet, die eine Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz ermöglichen. Das Programm wird von den technischen Leitern betreut und geleitet und zielt darauf ab, die Kompetenzen der Mitarbeitenden innerhalb des Netzwerks technischer Experten zu stärken und sie beim Erwerb des nötigen Wissens und praktischer Fähigkeiten zu unterstützen, bis sie die für Einsätze bei Kunden erforderlichen Qualifikationen erworben haben.

Beispiel aus den USA: das MAPS-Programm

Das MAPS-Programm in den USA dient der Integration und Betreuung von Mitarbeitenden im Geschäftsbereich Bau und Real Estate (Business Unit „ATIC"). Sämtliche Inspektoren erhalten ein Mentoring, das ihnen hilft, sich in der Arbeitsumgebung von SOCOTEC zurechtzufinden. Dabei sorgt ein unabhängiger Mentor (im Gegensatz zu einer vertikalen Hierarchie) dafür, dass sie Feedback und Ratschläge zu beruflichen und persönlichen Situationen erhalten.

VAE (VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE) – ANERKENNUNG ERWORBENER ERFAHRUNGEN

Eine Reihe von Mitarbeitenden hat sich im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn weiterentwickelt, verfügt aber über keinen Abschluss oder über einen, der nicht ihrem aktuellen Niveau entspricht. Wir bieten diesen Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Berufserfahrung offiziell anerkennen zu lassen. Im Rahmen einer Partnerschaft mit einer spezialisierten Organisation bietet SOCOTEC ihnen maßgeschneiderte Unterstützung – von der Ermittlung des gewünschten Abschlusses bis hin zur Prüfungsvorbereitung.

DAS CPF (COMPTE PERSONELL DE FORMATION) – INDIVIDUELLES WEITERBILDUNGSKONTO

SOCOTEC bietet Mitarbeitenden, die ihr CPF für Weiterbildungen im Zusammenhang mit den Berufen und strategischen Herausforderungen der Gruppe nutzen möchten, eine Kofinanzierung an, die je nach individuellem Projekt des Mitarbeitenden bis zu 100 % der verbleibenden Kosten abdeckt.

SOCOTEC-LERNPLATTFORM 360LEARNING

Die Plattform 360Learning von SOCOTEC erweitert regelmäßig ihr Angebot an technischen und funktionsübergreifenden Lerninhalten und erlaubt es unseren Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten (Soft Skills und Hard Skills) in ihrem eigenen Tempo zu entwickeln. Das Lernangebot umfasst persönliche Weiterentwicklung, berufliche Effizienz, funktionsübergreifende Kompetenzen wie Kommunikation, Bürosoftware, Datenmanagement und KI sowie technische und regulatorische Inhalte. Auch Inhalte wie Compliance, Korruptionsbekämpfung (Sapin II), Ethik, DSGVO und Cybersicherheit werden behandelt. Alle Schulungen auf SOCOTEC Learning werden von Fachexperten und pädagogischen Ingenieuren geprüft. Aktuell bietet SOCOTEC Learning fast 500 Schulungsprogramme und über 2500 Module an, von denen mehr als 200 kostenlos zugänglich sind. Das Schulungsangebot auf der Plattform 360Learning wird durch eine Reihe von Lösungen ergänzt, die über das Intranet verfügbar sind. Dazu gehören unter anderem der Zeitplan und der Zugang zu virtuellen Kursen zu übergreifenden Themen wie „Kreativität entwickeln", „Selbstvertrauen stärken" und „Die Kunst des Promptings meistern".

SOCOTEC Learning wird auf den verschiedenen internationalen Plattformen der Gruppe eingesetzt: Frankreich, Vereinigtes Königreich, Spanien, Italien usw.

Im Jahr 2025 verzeichnete SOCOTEC eine Rekordnutzung seiner 360Learning-Plattform mit einer aktiven Nutzerquote von fast 100 % (über 13.000 Nutzer), einer durchschnittlichen Schulungsdauer von fast 4 Stunden pro Nutzer und einer Abschlussquote von 95 %. Dies entspricht einer Steigerung der Schulungszeit um 81 % – von 27.000 auf 50.000 Stunden. Diese Zahlen spiegeln sowohl die Qualität der angebotenen Inhalte als auch die Lernbereitschaft der Teams wider.

DIE LEARNING WEEK

Seit 2023 organisiert jedes Land unter der Koordination der Gruppe jährlich eine Learning Week, während der die innerhalb der Gruppe verfügbaren Fortbildungs- und Lernangebote vorgestellt werden. Ziel ist es, den Zugang zu Fortbildungen zu erleichtern, das Verständnis für die wesentlichen Fortbildungsschwerpunkte der Gruppe zu fördern und allen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, die von ihnen gewünschten Fortbildungen zu absolvieren. Im Jahr 2024 nahmen in Frankreich fast 1.200 Menschen teil. Im März 2025 nahmen weltweit mehr als 3.000 Mitarbeitende teil. 2026 fand die Learning Week vom 16. bis 20. März statt.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Seit 2019 engagiert sich SOCOTEC für Ausbildung und den Zugang zum Arbeitsmarkt. in diesem Rahmen spielt die duale Ausbildung eine wichtige Rolle. Das Ziel ist es, die Auszubildenden während ihrer Ausbildung zu schulen und sie anschließend zu übernehmen. Um diesen Ansatz weiter voranzutreiben, hat SOCOTEC im Jahr 2020 ein eigenes Ausbildungszentrum (CFA) gegründet, um dem Mangel an akademischen Angeboten für die im eigenen Betrieb gefragten Berufe auszugleichen und einen eigenen Ausbildungs- und Rekrutierungsweg zu schaffen.

Beispiel aus Frankreich: das Ausbildungszentrum CFA von SOCOTEC

Das im September 2020 gegründete SOCOTEC CFA ist das einzige Ausbildungszentrum für Prüf- und Inspektionsberufe. Es richtet sich an die Branchen Bauwesen, Real Estate, Industrie und Umwelt. Sein Zweck besteht darin, Wissen weiterzugeben und die Gruppe in die Lage zu versetzen, sich an die ständigen Veränderungen in den Bereichen Prüfung, Inspektion und Zertifizierung (TIC) anzupassen. Die Auszubildenden erwerben Qualifikationen in Berufen, in denen ein Fachkräftemangel herrscht oder eine hohe Nachfrage besteht – Bereiche, die für die Personalbeschaffung von SOCOTEC von entscheidender Bedeutung sind. Das SOCOTEC CFA bietet:

- Ein einjähriges duales Ausbildungsprogramm (30 % Ausbildung und 70 % praktische Arbeit), der auf die berufliche Zertifizierung „Periodischer Prüfer für elektrische Anlagen SOCOTEC" vorbereitet, die im RNCP als Qualifikation der Stufe 4 eingetragen ist.
- Ein zweijähriges duales Ausbildungsprogramm in Zusammenarbeit mit der IDSchool zur Vorbereitung auf den Beruf des Immobiliengutachters.
- Ein Ausbildungsprogramm zur Vorbereitung auf den Berufsabschluss „Fachkraft für die Begleitung der energetischen Sanierung von Gebäuden" (CAREB).

Diese kostenlosen und zertifizierten Ausbildungsprogramme vermitteln die erforderlichen Kompetenzen für die Ausübung einer Tätigkeit in einer SOCOTEC-Niederlassung in Frankreich oder in Unternehmen der Branche, die duale Ausbildungsplätze anbieten. Seit seiner Gründung hat das SOCOTEC CFA zur Ausbildung und Integration von über 100 dualen Studierenden beigetragen. Langfristig ist das Ziel, jedes Jahr 250 Personen für die duale Ausbildung bei SOCOTEC in Frankreich aufzunehmen, darunter etwa hundert, die am SOCOTEC CFA ausgebildet wurden. SOCOTEC wurde als erster von France Compétences anerkannter Branchenakteur zur Ausstellung eines Diplomzertifikats für technische Berufe ermächtigt. 80 % der im CFA dual ausgebildeten Fachkräfte werden nach Abschluss ihrer Ausbildung eingestellt.
Mit Blick auf die Chancen, die SOCOTEC mit seiner Initiative sowohl seiner Branche als auch dem Arbeitsmarkt erschließt, wurde der Antrag auf Zertifizierung und Registrierung bei France Compétences von Filiance, dem TIC-Branchenverband, dem Hohen Kommissar für Beschäftigung und der Region Île-de-France unterstützt. Am 5. Februar 2023 erhielt das SOCOTEC CFA mit der Qualiopi-Zertifizierung eine weitere Anerkennung. Diese Zertifizierung bescheinigt die Qualität der Maßnahmen, mit denen unser Unternehmen zur Kompetenzentwicklung beiträgt. Nach einem erfolgreichen Erstaudit wird das CFA nach rund 18 Monaten einem Kontrollaudit unterzogen. Die Qualiopi-Zertifizierung ist drei Jahre lang gültig.
Am 5. November 2024 hat das Arbeitsministerium dem SOCOTEC CFA die Genehmigung erteilt, die Ausbildung und Prüfungen für einen Berufsabschluss durchzuführen.

Beispiel aus dem Vereinigten Königreich: das „Apprenticeship"-Programm.
Im Vereinigten Königreich hat sich SOCOTEC UK ebenfalls für die Lehrlingsausbildung eingesetzt und wurde von DBC Training für dieses Engagement sowie für seine Maßnahmen zur Integration junger Menschen über ihre Ausbildung in Prüf- und Inspektionsberufen als „Employer of the Year" ausgezeichnet. Das Programm für Auszubildende wurde bei SOCOTEC UK ins Leben gerufen, um deren Integration und Bindung an das Unternehmen zu fördern. Das Unternehmen möchte seine Attraktivität für jüngere Generationen durch zukunftsorientierte und sinnstiftende Berufswege der Umwelt- und Energiewende in der Bauwirtschaft steigern. In den vergangenen drei Jahren waren mehr als 300 Auszubildende bei SOCOTEC UK beschäftigt. Das Unternehmen trat 2023 außerdem dem „The 5 % Club" bei, einem britischen Verband von fast 1.000 Unternehmen, die sich für den Zugang zum Arbeitsmarkt für die jüngere Generation einsetzen, und hat sich zum Ziel gesetzt, bis Ende 2025 über die SOCOTEC Academy im Vereinigten Königreich 200 neue Lehrlinge auszubilden.

Beispiel aus den USA: Ausbildungsprogramm: Berufspraktika.
Jedes Jahr bietet SOCOTEC USA 20 Praktikanten ein umfassendes 8-wöchiges Praktikum an. Für die Praktikanten ist dies ein Weg zum Verständnis der Arbeitswelt und dient dazu, Erfahrungen zu sammeln, technischen Berufen auf den Puls zu fühlen und an unseren Einsätzen mitzuwirken. Ein Praktikumsausschuss aus Mitgliedern der technischen Teams wacht über die Organisation der Praktika und ein effektives „Shadowing". Ziel ist es, die Erwartungen der Praktikanten zu erfüllen und für eine bestmögliche Erfahrung zu sorgen, um Talente für das Unternehmen zu gewinnen. Die Abschlussveranstaltung bietet den Praktikanten die Gelegenheit, mit den erfahrenen Verantwortlichen des Programms über ihre Erfahrungen zu sprechen und ihr Interesse an einem Hochschulabschluss in einem Bereich zu äußern, der mit den Tätigkeitsfeldern von SOCOTEC in Zusammenhang steht.

Beispiel aus Italien: die Geophysical Research Academy
SOCOTEC Italien startet die Geophysical Research Academy, ein bezahltes, hochspezialisiertes Ausbildungsprogramm für Techniker im Bereich Meeresgeophysik und Datenerfassung. Das Programm soll die Lücke zwischen akademischem Studium und Praxisarbeit schließen. Es umfasst 320 Stunden, davon 80 Stunden Theorie und 240 Stunden Praxisarbeit im Rahmen realer Einsätze, über einen Zeitraum von etwa 5 Monaten und startet im Februar 2026 in Sorrent. Die Teilnehmer erhalten während der Ausbildung einen befristeten Vertrag mit einer Laufzeit von 6 Monaten, wobei für ausgewählte Profile am Ende die Möglichkeit einer Festanstellung besteht. Die Geophysical Research Academy richtet sich an Arbeitslose sowie Absolventen von nautischen Ausbildungsstätten oder MINT-Fächern, die sich für die Meeresumwelt, Mobilität und operative Tätigkeiten interessieren.

GRUPPENSCHULUNGEN, INNOVATION UND TECHNOLOGIE
Generative KI und neue Technologien bringen erweiterte Möglichkeiten für die Analyse von Gebäudedaten, die Entwicklung neuer Verfahren für die Bauinspektion, die Erprobung neuer Ansätze zur Produktivitätssteigerung und eine Leistungsoptimierung mit sich. SOCOTEC startet deshalb ein Sensibilisierungs- und Einführungsprogramm zum Einsatz dieser innovativen Werkzeuge. Das Programm soll alle Teilnehmer in die Lage versetzen, die Chancen dieser neuen Technologien optimal zu nutzen und gleichzeitig deren Grenzen oder Verzerrungseffekte zu verstehen. SOCOTEC hat Ende 2025 ein strukturiertes gruppenweites Schulungsprogramm zur Sensibilisierung für und Verwendung von generativer KI und damit verbundener digitaler Technologien umgesetzt. Die konzerninterne generative KI „BlueGen" steht allen Mitarbeitenden weltweit zur Verfügung.
Die gesamte Führungsebene wird bereits im Umgang mit KI geschult, und auch die Fachbereiche bis hin zu den Teams im Außendienst nehmen an KI-Schulungen teil. Dort lernen sie, eigene KI-Agenten zu entwickeln und einzusetzen, die auf ihre betrieblichen Anforderungen zugeschnitten sind. Schrittweise durchlaufen sie einen Ausbildungsprozess mit mehreren Meilensteinen, von „AI Citizens", die in der Lage sind, Agenten für ihr Team oder ihre Community zu erstellen, bis hin zu „AI Champions", die fortgeschrittene Agenten entwickeln können, die n8n und BlueGen kombinieren.
Ergänzt wird das Programm durch Module, die auf den Einsatz interner KI-Tools sowie auf kontinuierliche Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen ausgerichtet sind, um die KI-Kultur fest in der Gruppe zu verankern. Gleichzeitig überwacht der Anfang 2024 ins Leben gerufene AI Driving Hub, der sich aus ein bis zwei KI-Experten pro wichtiger geografischer Region der

Gruppe zusammensetzt, die KI-Strategie und -Governance von SOCOTEC. Dieser Ausschuss tritt vierteljährlich zusammen.

3.1.4.4. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER ARBEITSUMGEBUNG

SICHERE BESCHÄFTIGUNG

100 % der Mitarbeitenden des Unternehmens weltweit haben einen Arbeitsvertrag, der den arbeitsrechtlichen Bestimmungen entspricht. Darüber hinaus sorgt die SOCOTEC Group in allen Regionen dafür, dass die Mitarbeitenden durch soziale Schutzmaßnahmen (wie Vorsorge- und Gesundheitsleistungen) abgesichert sind, und zwar im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben.

FÖRDERUNG DER WORK-LIFE-BALANCE

Die SOCOTEC Group hat verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) umgesetzt:

- De Unterzeichnung der Vereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter umfasst auch die Work-Life-Balance. So wurden beispielsweise die Rechte auf Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub in Bezug auf die Dauer und die Bezahlung (96 % der Unternehmen: über die gesetzlichen und tariflichen Anforderungen hinaus) erweitert.
- In vielen Betriebsvereinbarungen ist die Fortzahlung des Gehalts im Falle von Urlaub wegen eines kranken Kindes über die gesetzlichen Vorgaben hinaus vorgesehen (80 % der Belegschaft).
- Unterzeichnung der Telearbeitscharta der Gruppe: umfasst 100 % der Mitarbeitenden.
- Die Vereinbarung für ältere Mitarbeitende in Frankreich ermöglicht es Arbeitnehmern über 55 Jahren, Teilzeitarbeit zu bevorzugen: umfasst 80 % der Belegschaft in Frankreich.
- Charta zum Recht auf Nicht-Erreichbarkeit für alle Unternehmen, umfasst 100 % der Beschäftigten.

Beispiel aus Frankreich

SOCOTEC im „Best Workplaces$_2$"-Ranking (Kategorie > 2.500 Mitarbeitende)

Zum zweiten Mal in Folge ist SOCOTEC im „Best Workplaces$_2$"-Ranking in Frankreich vertreten und verbessert sich dabei um vier Plätze – von Rang 10 im Jahr 2025 auf Rang 6 im Jahr 2026. Diese Fortschritte beruhen insbesondere auf den Ergebnissen der „Great Place To Work$_2$"-Umfrage aus dem Jahr 2025 (siehe 3.1.2.2. Great Place to Work). Folgendes wird von den Mitarbeitenden als besonders positiv hervorgehoben:

- Die Entwicklung von Kompetenzen, die zum Aufstieg innerhalb des Unternehmens beitragen: 80 % der Besetzungen von Führungspositionen erfolgen durch interne Mobilität.
- Teilhabe an der Wertschöpfung als Kernstück der sozialen Strategie der Gruppe: Gewinnbeteiligung und Anreizsysteme, Mitarbeitende als Anteilseigner im Rahmen des „Blue Alliance"-Programms, Auszeichnung durch die FAS (Fédération de l'Actionnariat Salarié).
- Ein starkes Engagement des Unternehmens für eine nachhaltige Zukunft: EcoVadis-Platin-Zertifizierung und die zunehmende Elektrifizierung der Fahrzeugflotte (ein Drittel aller Flotten, bei der Fahrzeugflotte in Frankreich sogar die Hälfte).

3.1.4.5. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Für das Jahr 2026 legt SOCOTEC folgende Schwerpunkte fest:

- Förderung eines verantwortungsbewussten Verhaltens der Mitarbeitenden in Bezug auf Sicherheit und Umweltbelastung durch Schulungen und Workshops während des gesamten Jahres.
- Stärkung der TOP-Praxis („Temps d'Observation Préalable", dt.: Beobachtungszeit vor Tätigkeitsbeginn), eines zentralen Element unserer Sicherheitskultur und der bestehenden Schulungskonzepte.
- Ausbau der Verkehrssicherheitsstrategie durch das gruppenweite Präventionsprogramm „Plan Bonne Conduite" (Plan für sicheres Fahren), das auf allen Länderplattformen über das Jahr hinweg umgesetzt wird, mit besonderem Schwerpunkt auf Fahrer, für die ein hohes Sicherheitsrisiko festgestellt wurde.
- Einführung eines gruppenweiten Systems zur Erkennung und Analyse von Beinaheunfällen in allen Ländern.
- Bekräftigung unserer Botschaft der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden auf der Grundlage der „8 Sicherheitsgrundsätze".

GRI 403-2, 403-7

SENSIBILISIERUNG ALLER OPERATIVEN TEAMS FÜR RISIKEN IM STRASSENVERKEHR

Mit einer Flotte von fast 9.000 Fahrzeugen weltweit und mehr als 5.000 in Frankreich stellt das Risiko im Straßenverkehr für SOCOTEC eine erhebliches Risiko dar. Die Verbesserung der Verkehrssicherheit erfordert ein gemeinsames Bewusstsein und die Verantwortung jedes Einzelnen, sowohl der Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte. Im Rahmen des 2020 ins Leben gerufenen Plans für sicheres Fahren erhalten die Führungskräfte von SOCOTEC seit 2021 jeden Monat eine Übersicht über signifikante Verkehrsvorfälle (SRI), in der alle Vorfälle aufgeführt sind, die sich in ihrem Zuständigkeitsbereich ereignet haben. Die Führungskräfte sind das ganze Jahr über gefordert, ihre Mitarbeitenden für die Risiken im Straßenverkehr zu sensibilisieren, die monatlichen Zahlen zu überprüfen und den Dialog mit den Mitarbeitenden zu suchen, die über unsere mobile Anwendung MySafety App auf ein Risiko hingewiesen haben. Seit 2022 hat SOCOTEC sein Engagement für die Verkehrssicherheit offiziell bekräftigt, indem es die „Charta für Straßenverkehrssicherheit" in Frankreich und dem Vereinigten Königreich bei den zuständigen Stellen unterzeichnet. Die Charta setzt sieben Schwerpunkte: das Verbot von Handynutzung sowie von Alkohol

am Steuer, Verzicht auf überhöhter Geschwindigkeit, die Pflicht zum Anschnallen, die Organisation von Fahrten,

der Schulung der Mitarbeitenden und Ausstattung von Motorradfahrern mit Sicherheitsausrüstung. Dieses Engagement ist Teil des Maßnahmenplans für Sicherheit und unterstreicht die Bemühungen der Gruppe, die Unfallzahlen in Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Italien, Deutschland, Spanien, Belgien und Luxemburg, wo die Fahrzeugflotten am größten sind, weiter zu senken.

GRI 403-5

SCHULUNG ZUR ARBEITSSICHERHEIT UND KOMPETENZÜBERWACHUNG

Jeder Abteilungsleiter sorgt dafür, dass ein praxisnahes und auf die jeweiligen Risiken zugeschnittenes Sicherheitstraining für seine Teams angeboten wird, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch bei der Arbeit an den Standorten der Kunden. Die durchgeführten Sicherheitsschulungen werden erfasst (Sicherheitsprotokolle in einem speziellen Tool).

Es werden drei Arten von Schulungen durchgeführt:

- Eine grundlegende Sicherheitsschulung zu allgemeinen Risiken, die systematisch für alle Mitarbeitenden, einschließlich Auszubildenden und Praktikanten, angeboten wird. Besonders Augenmerk wird auf die Einarbeitung neuer Mitarbeitender gelegt, da in der Zeit nach der Einstellung häufiger Unfälle auftreten.
- Schulungen zur Sicherheit in Bezug auf berufsbedingte Risiken, die für die verschiedenen

  Fachrichtungen oder Expertisen der SOCOTEC-Mitarbeitenden typisch sind. Diese Schulungen werden von Fachleuten auf den jeweiligen Gebieten durchgeführt und beinhalten zusätzlich eine Betreuung durch Mentoren. Einige dieser Schulungen, die sich mit berufsbedingten Sicherheitsrisiken befassen (z. B. zur Nutzung von Sicherheitsgurten, Strahlenschutz usw.), werden von externen Dienstleistern angeboten.
- Spezielle Schulungen für Mitarbeitende, die Tätigkeiten mit bestimmten Risiken ausführen, die häufig spezielle Zertifizierungen

erfordern (z. B. Qualifizierungen im Bereich Elektrik, CACES$_2$, chemische Risikostufen N1, N2 usw.)

GRI 2-29, GRI 2-24, GRI 405, GRI 406 (3-3)

3.1.4.6. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON INKLUSION, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IM BERUFSLEBEN

In Frankreich hat SOCOTEC eine neue Vereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Lebensqualität und zu den Arbeitsbedingungen unterzeichnet, die 22 Unternehmen umfasst – während das Gesetz entsprechende Vereinbarungen lediglich für 8 Unternehmen vorsieht. Die Vereinbarung deckt 96 % der Belegschaft ab. SOCOTEC geht also über die bloßen gesetzlichen oder konventionellen Vorgaben hinaus. Die Vereinbarung wurde für eine Laufzeit von vier Jahren geschlossen. Sie gilt rückwirkend zum 1. Juli 2023. Sie ist von den französischen Behörden genehmigt und zeigt das klare Bestreben:

- Gegen Geschlechterstereotypen und entsprechende Denkweisen anzutreten.
- Gegen Sexismus am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten zu kämpfen.
- Frauen zu fördern und die „gläserne Decke" zu durchbrechen.
- Allen die Möglichkeit zu geben, ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu finden, auch unter Berücksichtigung der Elternrolle.

Die Maßnahme steht im Einklang mit der Verpflichtung von SOCOTEC Construction zur Einhaltung der Charta für Gleichstellung im Immobiliensektor, was die Bemühungen der Gruppe um Gleichstellung weiter unterstreicht.

Die Vereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Lebensqualität und zu den Arbeitsbedingungen wird durch einen Maßnahmenplan umgesetzt, der sich auf vier zentrale Verpflichtungen stützt. Dazu gehören konkrete Maßnahmen (die folgende Liste ist nicht abschließend) sowie die Einführung und Überwachung von Fortschrittsparametern.

Frauen fördern und die „gläserne Decke" durchbrechen.

- Garantie der gleichen Bezahlung.
- Förderung der Gleichstellung in Bezug auf Karrierechancen.
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Förderung der beruflichen Neuorientierung.

Kommunizieren und sensibilisieren, um Denkweisen zu verändern und Stereotypen zu bekämpfen.

- Eine ausgewogene Repräsentation aller Geschlechter in unseren Mitteilungen und Veröffentlichungen.
- Vermeidung der Darstellung von Geschlechterstereotypen.

Gegen Sexismus am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten einstehen.

- In allen Unternehmen der Gruppe gibt es Ansprechpartner für die Bekämpfung von sexueller Belästigung und sexistischem Verhalten; zudem wurde ein Verantwortlicher auf Gruppenebene ernannt. Ihre Aufgabe ist es, die Mitarbeitenden in Fragen der Bekämpfung sexueller Belästigung und sexistischen Verhaltens zu beraten, zu informieren und zu unterstützen.
- Bei nachgewiesenen Vorfällen werden Sanktionen verhängt.

Allen die Möglichkeit geben, ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu finden, auch unter Berücksichtigung der Elternrolle.

- Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Elternschaft.
- Erhöhte Gehaltsfortzahlung während des Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaubs ab einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten.
- Gehalt über dem Median/Durchschnitt nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub.

Der Maßnahmenplan umfasst ein zusätzliches Ziel zur Verbesserung der Arbeitsqualität unter Berücksichtigung der Vielfalt der Tätigkeiten und der Vermeidung von Risikosituationen. Alle im Rahmen der Vereinbarung ergriffenen Maßnahmen zielen darauf ab, eine nachweisliche Gleichbehandlung zu gewährleisten und die Chancengleichheit beim beruflichen Aufstieg innerhalb von SOCOTEC zu fördern, indem jegliche Form der Diskriminierung bekämpft wird.

Umsetzung, Sensibilisierung und Schulung

Die Umsetzung der Vereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Lebensqualität und zu den Arbeitsbedingungen wird von den Personalabteilungen in ihren jeweiligen Bereichen verantwortet. SOCOTEC beabsichtigt, dieses Engagement zu einem strategischen Schwerpunkt zu machen und die damit verbundenen Fortschritte zu verfolgen. Dazu gehört eine regelmäßige Überwachung der Parameter durch die Personalabteilung sowie die Sensibilisierung der Standortleiter sowie der Recruiter auf all unseren geografischen Plattformen. In allen Unternehmen der Gruppe, für welche die Vereinbarung gilt, werden zudem Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen ergriffen, die darauf abzielen, Denkweisen zu verändern, Geschlechterstereotypen zu bekämpfen und die „gläserne Decke" zu durchbrechen, die dem beruflichen Aufstieg im Weg steht. Um das Bewusstsein aller Beteiligten zu schärfen und eine Veränderung der Denkweise zu fördern, werden E-Learning-Programme angeboten. Themen wie Nichtdiskriminierung bei der Einstellung, die Förderung von Frauen in technischen Berufen und der Zugang zu Führungspositionen sind wichtige Aspekte der Gleichbehandlung, die unsere Werte, unseren Fortschritt und unser Wachstum unterstützen. Im Rahmen der Präventionsmaßnahmen wurden Ansprechpartner für alle unsere Unternehmen und Tochtergesellschaften benannt, unabhängig von ihrer Größe. Ihre Aufgabe ist es, die Mitarbeitenden in Fragen der Bekämpfung sexueller Belästigung und sexistischen Verhaltens zu beraten, zu informieren und zu unterstützen. Zudem wurde eine verantwortliche Person auf Gruppenebene ernannt.

Auf unseren wichtigsten Plattformen haben wir Programme zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte und zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz etabliert

: USA, Vereinigtes Königreich, Italien, Deutschland, Spanien, Niederlande und Frankreich.

Beispiel aus Frankreich:
Im Jahr 2025 wurden zwei vorrangige Maßnahmen erfolgreich umgesetzt (im Juni 2025 im Überwachungsausschuss für die Vereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Lebensqualität und zu den Arbeitsbedingungen gegenüber den Gewerkschaften angekündigt):

- Schulung von Referenten zur Bekämpfung sexueller Belästigung und sexistischen Verhaltens.

Für die Referenten sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite wurden zweitägige Schulungen angeboten. 22 Personen wurden geschult.

- Aktualisierung der PSA-Kataloge unter gleicher Berücksichtigung von für Frauen sowie für Männer geeignete Schutzausrüstung.

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN
Seit 2021 gibt es in der Gruppe eine Anlaufstelle für das Thema Behinderung, die die Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung koordiniert und Maßnahmen zur Vermeidung von beruflicher Ausgrenzung entwickelt – insbesondere für Personen, bei denen im Laufe der Karriere eine Behinderung oder eine chronisch einschränkende Erkrankung auftritt. In jeder Region wurde zudem ein Netzwerk von Ansprechpartnern für dieses Thema eingerichtet, um die betroffenen Personen bereits beim Rekrutierungsprozess zu unterstützen, ihre Anliegen wahrzunehmen, ihre Arbeitsplätze gegebenenfalls anzupassen (sowohl technisch als auch organisatorisch), ihr Beschäftigungsverhältnis zu sichern, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln sowie die Stärkung der sozialen Integration in das Arbeitsumfeld zu sichern.

Beispiel aus Frankreich:
Im Jahr 2023 konnten die französischen Gewerkschaften in die Inklusionspolitik eingebunden und gemeinsamen eine Vereinbarung mit einer Laufzeit von drei Jahren (2023–2025) formuliert werden. Dank dieser im Juni 2023 vom Präfekten genehmigten Vereinbarung kann die SOCOTEC Group das ihren Jahresbeiträgen entsprechende Budget eigenständig verwalten, um ihre Beschäftigungsquote von 3,09 % im Jahr 2023 (bezogen auf den Geltungsbereich der Vereinbarung) auf 3,99 % bis Ende 2025 zu erhöhen (und damit das für 2025 festgelegte Ziel von 3,8 % zu übertreffen). Dieser erwartete Anstieg entspricht einem Zuwachs von mehr als 70 zusätzlichen Begünstigten (BOETH) im betreffenden Zeitraum seitens der Unternehmen, die dem Abkommen beigetreten sind (98 % der Belegschaft in Frankreich). Zur Orientierung: Im Sektor „Dienstleistungen für Unternehmen" liegt die Beschäftigungsquote in Frankreich bei etwa 3,4 %, das frankreichweite Beschäftigungsziel für private und öffentliche Unternehmen beträgt 6 %. Gemäß der gesetzlichen Vorgaben wurde ein vorläufiges Jahresbudget für ein Nutzungsrecht in Höhe von 500.000 bis 600.000 Euro pro Jahr für die dreijährige Laufzeit der Vereinbarung (bei konstanter Beschäftigungsquote) aufgestellt. Neben der Aushandlung und einstimmigen Unterzeichnung des Abkommens

mit den Gewerkschaften wurden 2023 und 2025 vor allem folgende Maßnahmen ergriffen:

- Einstellung einer Beauftragten für Integration im Personalwesen, deren Arbeitszeit zu 50 % der Umsetzung der Inklusionspolitik in Frankreich gewidmet ist.
- Stärkung der administrativen Inklusionsverfahren (Workelo-Software für Neuankömmlinge) und Unterstützung bei der Überwachung der Anerkennung des Behindertenstatus der Betroffenen (RQTH).
- Zwei Teilnahmen an der Jobmesse „Hello Handicap" pro Jahr, um potenzielle Bewerber über das Engagement von SOCOTEC zu informieren.
- Einstellung und Einarbeitung neuer begünstigter Mitarbeitender mit oder ohne Arbeitsplatzanpassungen, insbesondere durch ein betriebliches Programm zur Vorbereitung auf die Beschäftigung (POE) für 9 Teilnehmer in Zusammenarbeit mit France Travail.
- Schulung aller Inklusionsbeauftragten und wichtiger Mitarbeitender der Personalabteilung, die an der Betreuung von Mitarbeitern mit Behinderung beteiligt sind (16 Personen).
- Ernennung und Schulung von zwei ehrenamtlichen Inklusionsbeauftragten pro Betriebsrat (CSE) in den an der Vereinbarung beteiligten Unternehmen (16 Personen).
- Zusätzliche Schulung für alle CSE-Mitglieder (Herbst 2024) zur Regelungskultur in Bezug auf Behinderungen und zu den in der Vereinbarung vorgesehenen Ausgleichsmaßnahmen. Die angebotene Schulung entspricht, wie im Abkommen festgelegt, der Schulung für die Inklusionsbeauftragten.
- Umfassende Überarbeitung des Leitfadens „Disability Welcome Guide", der nun auch die Leistungen für Begünstigte (genehmigte Abwesenheitstage für Behördengänge oder Arzttermine, höheres CPF-Konto usw.) enthält.
- Jährliche Veranstaltung im November zur Europäischen Woche für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (SEEPH), die unter anderem Workshops und einen Bericht über vier unserer Partnerunternehmen und ESATs umfasst.
- Bildung von interbetrieblichen Arbeitsgruppen, um den Austausch von Erfahrungen zu fördern.
- Einrichtung der vertraulichen Hotline „Santé-Handicap", die von einem externen Partner (AVISEA) betrieben wird. Diese Hotline bietet den Mitarbeitenden von SOCOTEC Beratung, Unterstützung und gegebenenfalls Hilfe bei der Erstellung ihres Antrags auf Anerkennung des Status als Arbeitnehmer mit Behinderung (RQTH-Antrag).
- Einleitung einer Schulungs- und Sensibilisierungskampagne zum Thema Behinderung und Inklusion, die sich hauptsächlich an Führungskräfte richtet, perspektivisch aber auf alle Mitarbeitenden ausgeweitet wird. Ziel ist es, die Integration von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu fördern und alle Beschäftigten für eine respektvolle Haltung und Einstellung gegenüber ihren Kollegen, die von der Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen profitieren, zu sensibilisieren.

Beispiel aus dem Vereinigten Königreich:

PROGRAMM „DISABILITY CONFIDENT"
Wir haben 2022 die Zertifizierung „Disability Confident Committed" (Stufe 1) erhalten und sind 2024 auf die Stufe „Disability Confident Leader" (Stufe 3) aufgestiegen, die wir 2025 beibehalten haben.
✔ Schulung zur Sensibilisierung für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: Management-Grundlagen und 360-E-Learning
✔ Lückenlos inklusiver und barrierefreier Einstellungsprozess

GRI 203-1, 203-2
MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG JUGENDLICHER DURCH EIN PROGRAMM ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG **ESRS S1.24.D**

Beispiel aus Frankreich: Initiative „Rebond Favorable"
In Frankreich führt SOCOTEC sein Engagement und die Investitionen in sein im Juni 2020 ins Leben gerufene soziale Integrationsprogramm „Rebond Favorable" fort, das sich an junge Schulabbrecher ohne Schulabschluss richtet und ihnen den Zugang zu einer Ausbildung und einer Beschäftigung ermögliche soll. Die Initiative setzt auf soziale Innovation, indem sie ein günstiges und reichhaltiges Lernumfeld für die Berufe des technischen Prüfers elektrischer Anlagen, des Umweltmesstechnikers sowie des technischen Prüfers für die Nachhaltigkeitsperformance von Gebäuden (Energie, Akustik und Wärmetechnik) schafft. Das Projekt wird von Bildungsangeboten der Initiative „Sport dans la ville" sowie von der Region Île-de-France unterstützt. Die angebotenen Schulungen sind einzigartig, sowohl in Bezug auf die angestrebten Berufe als auch auf die Zielgruppe, und beinhalten Auffrischungskurse in grundlegenden Fächern wie Mathematik, Physik und Chemie. Auch die Unternehmenskultur ist Teil der Ausbildung, um den jungen Menschen ein Gefühl von Vertrauen zu vermitteln und sie durch kontinuierliches Mentoring in ihrem neuen beruflichen Umfeld zu begleiten. Das Programm ermöglicht es jungen Menschen, einen Vertrag bei SOCOTEC (befristet, unbefristet oder als Auszubildender) zu erhalten und so ins Berufsleben einzusteigen. Die Koste für den Führerschein übernimmt SOCOTEC. Die anvisierten Berufe betreffen Aufgaben im Bereich elektrische Prüfung, Immobiliendiagnose und Umweltmessung, die vor Ort bei unseren Kunden ausgeführt werden. Damit stehen den Jugendlichen, deren Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert ist oder die aus benachteiligten Stadtvierteln (QPV) stammen, jedes Jahr drei spezifische Ausbildungswege offen. Jugendlichen, die an „Rebond Favorable" teilnehmen, wird ein Niederlassungsleiter als Mentor zur Seite gestellt, der seinen Schützling während seiner gesamten Ausbildung begleitet. Im September 2023
startete eine neue „Rebond Favorable"-Initiative, welche die Beschäftigung von 6 weiteren Gruppen mit je 8 bis 9 Auszubildenden ermöglichte, wobei 16 Teilnehmer am Ende des Programms positive Ergebnisse erzielten (32 %). Im Jahr 2026 wird eine neue Gruppe rekrutiert.

Beispiel aus Frankreich: das Ausbildungszentrum (CFA) von SOCOTEC
Durch das Ausbildungszentrum (CFA) zeigt die Gruppe ihr Engagement für die Ausbildung und die Beschäftigung junger Menschen. Das im September 2020 gegründete SOCOTEC CFA ist das einzige Ausbildungszentrum für Prüf- und Inspektionsberufe. Es richtet sich an die Branchen Bauwesen, Real Estate, Industrie und Umwelt. Sein Zweck besteht darin, Wissen zu vermitteln und die Gruppe in die Lage zu versetzen, sich an die ständigen Veränderungen in den Bereichen Prüfung, Inspektion und Zertifizierung (TIC) anzupassen. Die Auszubildenden erwerben Qualifikationen in Berufen, in denen ein Fachkräftemangel herrscht oder eine hohe Nachfrage besteht – Bereiche, die für die Personalbeschaffung von SOCOTEC von entscheidender Bedeutung sind.

Beispiel aus dem Vereinigten Königreich: Initiativen zur sozialen Inklusion
SOCOTEC UK engagiert sich für eine inklusive Unternehmenskultur, die Mitarbeitende unterschiedlichster Hintergründe gleichermaßen unterstützt. Vielfalt ist eine Stärke, und SOCOTEC UK setzt sich aktiv dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden geschätzt und respektiert fühlen. In diesem Inne wurden eine Reihe von Initiativen umgesetzt, darunter Schulungen zu unbewussten Vorurteilen und Voreingenommenheit, Workshops zu Vielfalt und Inklusion, Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende sowie ein „Diversity Day" und vieles mehr.

Das Freiwilligenprogramm von SOCOTEC UK
Um die lokalen Gemeinschaften zu unterstützen, hat SOCOTEC UK im Jahr 2023 das Programm SOCOTEC Volunteers ins Leben gerufen. Mit diesem neuen Freiwilligenprogramm ermutigt SOCOTEC UK seine Mitarbeitenden, ihre Zeit für gemeinnützige

Organisationen und soziale Programme auf der ganzen Welt im Bereich Umwelt und nachhaltige Entwicklung einzusetzen. Für den Zeitraum von 2023 bis 2024 stand den Mitarbeitenden eine Zeitreserve von 100 bezahlten Arbeitstagen für ehrenamtliches Engagement zur Verfügung.
SOCOTEC UK ist eine Partnerschaft mit der Organisation Fedcap eingegangen, um Menschen mit Behinderung und Langzeitarbeitslosen bei der Arbeitssuche zu helfen. Durch Fedcap konnten bereits zwei Personen im Labor von SOCOTEC in Uxbridge eingestellt werden. SOCOTEC UK plant nun, diese Initiative im Jahr 2023 landesweit mit Fedcap auszuweiten. Dank dieser Zusammenarbeit wurde SOCOTEC UK bei den ERSA Awards als Arbeitgeber des Jahres ausgezeichnet und hat das Level-1-Abzeichen der Disability Confident Awards erhalten.

Beispiel aus Italien: die Geophysical Research Academy
SOCOTEC Italien startet die Geophysical Research Academy, ein bezahltes, hochspezialisiertes Ausbildungsprogramm für Techniker im Bereich Meeresgeophysik und Datenerfassung. Das Programm soll die Lücke zwischen akademischem Studium und Praxisarbeit schließen. Es umfasst 320 Stunden, davon 80 Stunden Theorie und 240 Stunden Praxisarbeit im Rahmen realer Einsätze, über einen Zeitraum von etwa 5 Monaten und startet im Februar 2026 in Sorrent. Die Teilnehmer erhalten während der Ausbildung einen befristeten Vertrag mit einer Laufzeit von 6 Monaten, wobei für ausgewählte Profile am Ende die Möglichkeit einer Festanstellung besteht. Die Geophysical Research Academy

richtet sich an Arbeitslose sowie Absolventen von nautischen Ausbildungsstätten oder MINT-Fächern, die sich für die Meeresumwelt, Mobilität und operative Tätigkeiten interessieren.

Siehe Überwachungsparameter in Abschnitt 5.2. Soziale Parameter – Berufliche Integration.

GRI 401-1

3.1.5. ZIELPARAMETER IM ZUSAMMENHANG MIT DEM MANAGEMENT WESENTLICHER IROS [S1-5]

3.1.5.1. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

SOCOTEC hat sich zum Ziel gesetzt, das beste Mitarbeiterwertversprechen (Employee Value Proposition, EVP) in der TIC-Branche (Prüfung, Inspektion und Zertifizierung) zu entwickeln und sowohl für dessen interne als auch externe Wahrnehmung Sorge zu tragen. Die Gruppe hat sich für das Jahr 2028 folgende Ziele gesetzt:

Employee value proposition	2023	2024	2025	2026 2028
Freiwillige Kündigungen (weltweit)	12,6 %	11,8 %	10,9 %	< 12 %
Frauenanteil (weltweit)	20 %	27 %	29 %	33 %
GPTW: Vertrauensindex – Mitarbeiterbindung (weltweit)	64 %	69 %	72 %	> 65 %

3.1.5.2. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER VERGÜTUNGSPOLITIK

SOCOTEC verfolgt eine Vergütungspolitik, die folgende Kriterien berücksichtigt, um die Attraktivität und Bindung der Mitarbeitenden zu gewährleisten:

- Leistungsorientierte Bezahlung („Pay for performance“) mit der Garantie, dass die Vergütung am Median des TIC Marktes ausgerichtet ist.
- Einhaltung der sozialen Mindeststandards in allen Unternehmen, unabhängig von den geltenden Tarifverträgen
- Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen außerhalb Frankreichs im Jahr 2024, gefolgt vom Vereinigten Königreich und Spanien im Jahr 2025. In den Jahren 2026 und 2027 werden weitere Regionen hinzukommen.

3.1.5.3. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT WEITERBILDUNG UND KARRIEREMANAGEMENT

Die SOCOTEC Group verfolgt Ziele in Bezug auf die Weiterbildung sowie das Karriere- und Kompetenzmanagement.

Mitarbeiterschulungen und Karrieremanagement	2023	2024	2025	ZIEL 2028
Anzahl Schulungstage / durchschnittliche Gesamtbelegschaft (weltweit)	2,49	2,39	2,65	> 2
Prozentsatz der jährlich geschulten Mitarbeitenden (weltweit)	80 %	83 %	85 %	> 80 %
Anzahl der Auszubildenden (weltweit), einschließlich des Ausbildungsprogramms im UK	495	595	634	750
Anzahl der Auszubildenden (Frankreich) ohne CFA	205	219	220	300

Darüber hinaus hat die SOCOTEC Group ein einheitliches Schulungstool eingeführt, das die Bereitstellung von

standardisierten oder spezifischen Inhalten für die gesamte Gruppe und damit auch eine bessere Nachverfolgung des Schulungsverlaufs ermöglicht. Das Tool soll es allen Mitarbeitenden ermöglichen, ihre berufliche Entwicklung aktiv in die Hand zu nehmen und während ihrer gesamten Karriere von den Schulungs- und Unterstützungsangeboten von SOCOTEC zu profitieren.
Im Jahr 2025 hat die Gruppe die Blue Academy ins Leben gerufen. Die Blue Academy macht SOCOTEC zu einem wahren globalen

Zentrum der Exzellenz für Berufen aus dem Sektor Prüfung, Inspektion und Zertifizierung (TIC). Es ermöglicht allen Mitarbeitenden, ihren beruflichen Werdegang mithilfe eines umfassenden Ökosystems selbst zu gestalten:

- Managementschulungen auf den eigenen Plattformen in Zusammenarbeit mit Business Schools sowie die Ausstellung eines Zertifikats für jedes abgeschlossene Programm
- Das CFA von SOCOTEC zur Schaffung von Ausbildungsplätze in den bei SOCOTEC ausgeübten technischen Berufen (100 Auszubildende bis 2025)
- Internationale Learning Week zur Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung
- Förderprogramme für technische Kompetenzen, Sprachen oder andere Bereiche, Zertifizierungen, Mobilität [2]
- Schulung zu BlueGen, der generativen KI von SOCOTEC, und Entwicklung von KI-Agenten.

In Sachen Karriere- und Kompetenzmanagement ist es unser Ziel, eine interne Beförderungsquote von mindestens 75 % aufrechtzuerhalten und 100 % der Mitarbeitenden in allen unseren Regionen ein jährliches Mitarbeitergespräch anzubieten. Darüber hinaus hat sich die Gruppe folgende Ziele gesetzt:

- Die Mobilitätswünsche der Mitarbeitenden im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche besser sichtbar machen.
- Schnellere Mobilitätsentscheidungen innerhalb von < 3 Monaten.

3.1.5.4. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER ARBEITSUMGEBUNG

Die SOCOTEC Group hat sich in Bezug auf sichere Beschäftigung folgende Ziele gesetzt.

Arbeitsplatzsicherheit	2023	2024	2025	ZIEL 2028

SOCOTEC strebt auch für das Jahr 2026 an, sein Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fortzusetzen, indem neue entsprechende Vereinbarungen unterzeichnet und auslaufende Vereinbarungen verlängert werden.

3.1.5.5. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden ist ein vorrangiges Ziel der SOCOTEC Group und Kernbestandteil ihres Unternehmenszwecks. Die Hauptziele der SOCOTEC Group sind:

- die Unfallrate der Fahrzeugflotte zu verringern und damit auch die Anzahl der Personenschäden zu reduzieren.
- die Zahl der Unfälle (mit und ohne Arbeitsausfall) zu senken.

SOCOTEC verfolgt monatlich die folgenden Parameter auf all seinen Plattformen und hat sich Ziele für 2028 gesetzt:

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	2024	ZIEL 2025	2025	ZIEL 2026	ZIEL 2028
Häufigkeitsrate (weltweit)	4,4	Maximal: 5	4	4,12	Maximal: 4
Schwererate (weltweit)	0,16	Maximal: 0,20	0,10	0,12	Maximal: 0,10
IRS-Rate (signifikante Verkehrsvorfälle) Frankreich	20,3 %	Maximal: 30 %	19,8 %	Maximal: 21 %	Maximal: 18 %
IRS-Rate weltweit	28,2 %	Maximal: 30 %	23,1 %	Maximal: 27 %	Maximal: 20 %

3.1.5.6. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Mit der Unterzeichnung der Vereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet sich Die Gruppe, zwischen 2023 und 2027 an allen Aspekten des Index zu arbeiten:

- Abbau von Vergütungsunterschieden zwischen Frauen und Männern;
- Ausgleich bei der Verteilung individueller Gehaltserhöhungen;
- Ausgleich bei der Verteilung von Beförderungen (für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden);
- Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Gehaltserhöhung erhalten: 100 %
- Anzahl der Frauen unter den 10 bestverdienenden Mitarbeitenden.

SOCOTEC hat sich verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf Gehalt und Beförderung vorzugehen: Bekämpfung der „gläsernen Decke", spezifisches Budget für Gehaltserhöhungen. Bis 2028 hat sich die Gruppe folgende Ziele in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit gesetzt.

Vielfalt	2023	2024	2025	2026 2028
Gleichstellung der Geschlechter (Geltungsbereich: 7 Plattformen + Belux)				
Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung (weltweit = Prozentsatz der Frauen, die eine Gehaltserhöhung erhalten haben / Prozentsatz der Männer, die eine Gehaltserhöhung erhalten haben	1,01	1,07	1,01	>=1
Gleichstellung der Geschlechter bei Beförderungen (weltweit) Prozentsatz beförderter Frauen / Prozentsatz beförderter Männer	1,19	1,28	1,04	>=1

INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Mit der Unterzeichnung des Inklusionsabkommens verpflichtet sich die Gruppe, zwischen 2023 und 2025 die folgenden Ziele zu erreichen:

- Einstellungsziele: zum Beispiel in Frankreich 35 unbefristete Arbeitsverträge (CDI), 2 befristete Arbeitsverträge (CDD/Vollzeitäquivalent), 5 Auszubildende und Praktikanten (Ausbildungsverträge)
- Ziele für 2028: > 4,8 %

Menschen mit Behinderungen	2023	2024	2025	2026 2026	2026 2028
Beschäftigungrate von Menschen mit Behinderung (Frankreich)	3,1	3,6	3,99	> 4,3	> 4,8

Bei 16 Führungskräften mit RQTH-Status von insgesamt 811 Führungskräften beläuft sich der Prozentsatz der Führungskräfte und Vorgesetzten aus vulnerablen Gruppen auf 1,97 %.

Das Vereinigte Königreich hatte sich ebenfalls zum Ziel gesetzt, den Level 3 bei der Organisation „Disability Confident" zu erreichen, der bereits 2024 erreicht und für 2025 dank der durchgeführten Einstellungen und umgesetzten Maßnahmen beibehalten werden konnte.

INKLUSION, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Initiative „Rebond Favorable": neue Ziele für 2023–2026

Auf Wunsch der Region Île-de-France startete SOCOTEC im Jahr 2023 eine neuen dreijährige Initiative (+ 1 Jahr), um rund 60 neue Auszubildende in die von einer der SOCOTEC-Tochtergesellschaften in Frankreich angebotenen Stellen zu integrieren.

Die zweite Runde des Projekts Rebond Favorable (2023–2026) wird in Zusammenarbeit mit Sport dans la Ville, einem langjährigen Partner von SOCOTEC, durchgeführt. Dadurch kann die Organisation die personellen Ressourcen, die über die 4-jährige Laufzeit des Projekts benötigt werden, sichern und ausbauen, indem

eine spezielle Fachkraft für das Projekt Rebond Favorable eingestellt wird.

SOCOTEC hat sich zum Ziel gesetzt, über einen Zeitraum von 4 Jahren knapp 60 Auszubildende in verschiedenen stark nachgefragten Berufen auszubilden, die auch für Personen mit geringer oder gar keiner formalen Ausbildung – oft Schulabbrecher – zugänglich sind. Die wichtigste Neuerung bei „Rebond Favorable 2" ist die interne Durchführung aller theoretischen Schulungen durch eigene Mitarbeitende.

Freiwillige Ingenieure und Techniker wurden geschult und angeleitet, Ausbildungswege für die Teilnehmer zu entwickeln.

3.1.6. MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN [S1-6, S1-7]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

DURCHSCHNITTLICHE GESAMTZAHL DER MITARBEITENDEN NACH GESCHLECHT UND VERTRAGSART		ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	Durchschnittliche Gesamtbeschäftigtenzahl	2023	2024	2025
ESRS S1.50.a.	Gesamt: Durchschnittliche Gesamtzahl der MA – alle Verträge (1)	11046	11812	14846
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl der Männer (alle Verträge) – Durchschnitt		8597	10773
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl der Frauen (alle Verträge) – Durchschnitt		3203	4073
	Gesamt: Durchschnittliche Zahl aller Verträge ohne Praktikanten	10958	11709	14692
ESRS S1.50.b.i	Anzahl der Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen (CDI – Durchschnitt)	10086	10996	13807
ESRS S1.50.b.i	Gesamtzahl der männlichen Mitarbeitender mit unbefristeten Arbeitsverträgen (CDI – Durchschnitt)		7597	10040
ESRS S1.50.b.i	Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen (CDI – Durchschnitt)		2758	3767
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen (CDD – Durchschnitt)	298	201	450
ESRS S1.50.b.ii	Gesamtzahl der männlichen Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen (CDD – Durchschnitt)		129	350
ESRS S1.50.b.ii	Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen mit befristeten Arbeitsverträgen (CDD – Durchschnitt)		78	100
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Mitarbeitenden mit Ausbildungsvertrag	495	509 (1)	514 (1)
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Männer mit Ausbildungsvertrag (Durchschnitt)			202
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Frauen mit Ausbildungsvertrag (Durchschnitt)			112
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Mitarbeitenden mit Berufsqualifizierungsvertrag	79	86	120
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Männer mit Berufsqualifizierungsvertrag (Durchschnitt)			86
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Frauen mit Berufsqualifizierungsvertrag (Durchschnitt)			34
ESRS S1.50.b.ii	Anzahl der Praktikanten	88	104	154

GESAMTZAHL DER MITARBEITENDEN ZUM 31.12. NACH GESCHLECHT UND VERTRAGSART		ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	Gesamtbeschäftigtenzahl zum 31.12.	2023	2024	2025
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl aller Vertragsarten zum 31.12.N	10.392(1)	12.333(1)	14809
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl der männlichen Mitarbeiter zum 31.12.N – alle Verträge	7586	8991	10533
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen zum 31.12.N – alle Verträge	2806	3342	4276
(1) Gesamtzahl der Mitarbeitenden weltweit zum 31.12.2023 = 11.965 und zum 31.12.2024 = 12.795				
	Aufgliederung nach Vertrag – Mitarbeiterzahl zum 31.12.	2023	2024	2025
ESRS S1.50.b.i	Gesamtzahl der festangestellten Mitarbeitenden zum 31.12.N	10392	11523	14255
ESRS S1.50.b.i	Gesamtzahl der männlichen Mitarbeiter mit unbefristeten Arbeitsverträgen zum 31.12.N	7601	8408	10101
ESRS S1.50.b.i	Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen zum 31.12.N	2791	3115	4154
ESRS S1.50.b.ii	Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen zum 31.12.N		748	501
ESRS S1.50.b.ii	Gesamtzahl der Männer mit befristeten Arbeitsverträgen zum 31.12.N		534	387
ESRS S1.50.b.ii	Gesamtzahl der Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen zum 31.12.N		214	114
ESRS S1.50.b.iii	Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitsstunden		62	53
ESRS S1.50.b.iii	Gesamtzahl der männlichen Mitarbeiter oder Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit nicht garantierten Arbeitsstunden		49	46
ESRS S1.50.b.iii	Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen oder Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit nicht garantierten Arbeitsstunden		13	7
	Vollzeit / Teilzeit (Stand: 31.12.N)	2023	2024	2025

ESRS S1.50.c.	Gesamtfluktuationsrate (2)	17,10	15,13	13,66
ESRS S1.55.a	Gesamtzahl der externen Personen in der Belegschaft des Unternehmens	K. A.	127	173
ESRS S1.50.i	Da unser Tätigkeitsbereich sich hauptsächlich auf Inspektionen und Kontrollen im Zusammenhang mit staatlichen Genehmigungen und Zertifizierungen durch nationale Behörden erstreckt, ist es uns nicht möglich, externes Personal für unsere Aufgaben einzusetzen – weder durch Outsourcing noch in Form von Zeitarbeitskräften. Das externe Personal (das nur etwa 1 % der Arbeitskraft der Gruppe ausmacht) ist zum Großteil im Bereich IT-Beratung tätig.			

(2) Die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen über einen Zeitraum von zwölf Monaten liegt für die folgenden Unternehmen und Länder, die zum 31.12.2025 5 % der Gesamtbelegschaft ausmachen, nicht vor: SOCOTEC Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, SOCOTEC Building Performance (NL), UKTC (UK)

3.1.7. TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG [S1-8]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

		ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	2023	2024	2025
ESRS S1.63.a.1	Gesamtanteil der Mitarbeitenden, die durch Arbeitnehmervertreter vertreten werden	K. A.	59	56 (1)
ESRS S1.60.a.1	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifverträge fallen	K. A.	65	67 (1)
	Great Place to work	2023	2024	2025
ESRS S1.50.a.	Teilnahmerate	68	74	75
ESRS S1.50.a.	„Trust Index" aus der jährlichen „Great Place to Work"-Umfrage	64	69	72
ESRS S1.50.a.	Gesamtwahrnehmung	61	68	73

(1) Daten beinhalten nicht die 4 % festangestellten Mitarbeitenden der folgenden Unternehmen und Länder: SOCOTEC Italien - Polo Ambientale, Carsico, SOCOTEC Kolumbien, Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam.

3.1.8. DIVERSITÄTSPARAMETER [S1-9]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

		ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	GESCHLECHTERVERTEILUNG UND -ANTEIL AUF DER OBEREN FÜHRUNGSEBENE	2023	2024	2025
ESRS S1.66.a.1	Führungskräfte: Anzahl der Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	224	255	453
ESRS S1.66.a.2	Prozentsatz von Frauen in Führungspositionen	20	17	22

GRI 405-2

Unsere Ergebnisse zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz werden jährlich im Nachhaltigkeitsbericht der Gruppe bewertet und gemäß den für Frankreich gemäß der gesetzlichen Vorgaben über den Index für berufliche Gleichstellung im Internet veröffentlicht. Der in Frankreich mit dem Pénicaud-Dekret vom 9. Januar 2019 im Rahmen des „Gesetzes über die berufliche Zukunft" eingeführte Index für berufliche Gleichstellung misst das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und verpflichtet alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, ihre diesbezüglichen Ergebnisse zu veröffentlichen. Dank dieses Index verfügen die Unternehmen über jährliche Indikatoren zur beruflichen Gleichstellung der Geschlechter. Er wird anhand verschiedener Kriterien berechnet:

- Unterschied bei der Verteilung individueller Gehaltserhöhungen;
- Unterschied bei der Verteilung von Beförderungen (für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden);
- Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Gehaltserhöhung erhalten;
- Anzahl der Frauen unter den 10 bestverdienenden Mitarbeitenden.

Für Frankreich und das Jahr 2025 lauten unsere Ergebnisse wie folgt:
(*) Ist die Berechnung von Indikator 1 nicht möglich, kann auch das Gesamtergebnis nicht berechnet werden

Unternehmen	INDIKATOR FÜR	INDIKATOR FÜR ABWEICHUNGEN BEI DER RATE INDIVIDUELLER GEHALTSERHÖHUNGEN (20 PUNKTE > 250 MITARBEITENDE, ANSONSTEN 35 PUNKTE)	INDIKATOR FÜR ABWEICHUNGEN BEI DER	Indikator für den Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die innerhalb eines Jahres nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub eine Gehaltserhöhung erhalten haben (maximal 15 Punkte)	Indikator für die Anzahl der Mitarbeitenden des unterrepräsentierten Geschlechts unter den 10 bestbezahlten Mitarbeitenden (maximal 10 Punkte)	Gesamtergebnis
SOCOTEC Construction	38	20	15	15	0	88
SOCOTEC Equipment	37	20	15	15	0	87
SOCOTEC Environment	39	20	15	15	5	94
SOCOTEC Management	35	20	15	15	10	95
SOCOTEC Training	35	35	Nicht zutreffend	15	10	95
SOCOTEC Diagnostics	27	20	15	15	10	87
SOCOTEC Power Services.	38	20	15	15	5	93
SOCOTEC Smart Solutions - Ascaudit Group	38	20	15	15	5	93
SOCOTEC Sustainable Real Estate	38	35	Nicht zutreffend	15	5	93
SOCOTEC Biodiversity Development	40	25	Nicht zutreffend	15	10	90
SOCOTEC Monitoring	Berechnung nicht möglich	35	Nicht zutreffend	15	0	Berechnung nicht möglich

Comparison 2023-2025

Unternehmen	2023	2024	2025	VERÄNDERUNG 2025–2024
SOCOTEC Construction	88	88	88	=
SOCOTEC Equipment	86	86	87	↗
SOCOTEC Environment	94	94	94	=
SOCOTEC Management	92	91	95	↗
SOCOTEC Training	94	96	95	↘
SOCOTEC Diagnostics	94	87	87	=
SOCOTEC Power Services	88	88	93	↗
SOCOTEC Smart Solutions - Ascaudit Group	82	81	93	↗
SOCOTEC Sustainable Real Estate	93	94	93	↘
SOCOTEC Biodiversity Development	-	-	90	—

3.1.9. ANGEMESSENE ENTLOHNUNG [S1–10]

Vergütungsstruktur: siehe 3.1.1.2. Vergütungspolitik

Die im Jahr 2025 gezahlten Gehälter belaufen sich für die Gruppe auf knapp 902,7 Mio. €. Die Vergütungspolitik der SOCOTEC Group basiert auf den Grundsätzen der Fairness und der Gleichbehandlung und dem Prinzip der leistungsorientierten Vergütung. Sie umfasst attraktive Sozialleistungen und Gewinnbeteiligungsmodelle, die auf die jeweiligen Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, zugeschnitten sind. Über das Festgehalt hinaus, das wir stets am Marktmedian ausrichten, würdigen wir individuelles Engagement durch Boni und Prämien, die sich auf mehr als 5 % der Grundgehälter belaufen:

- Boni für Führungskräfte, die an den marktüblichen Praktiken ausgerichtet sind; dazu gehören auch nicht-finanzielle Kriterien:

die Arbeitssicherheit sowie die Qualität der Dienstleistungen für die Kunden (NPS). Darüber hinaus können umweltbezogene Leistungskriterien berücksichtigt werden, sofern die betreffende Person Einfluss auf diese nehmen kann,
- Bauperformance-Bonus (ein Alleinstellungsmerkmal in der TIC-Branche),
- Prämien für Markenbotschafter, Prämien für Bausachverständige,
- Sonderprämien,
- Empfehlungsprämien usw.

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

		WELTWEIT		
Angemessene Entlohnung		2023	2024	2025
ESRS S1.69.1.	Ja	ja	ja	ja

3.1.10. SOZIALSCHUTZ [S1-11]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

WELTWEIT		
2023	2024	2025

3.1.11. MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN [S1-12]

Mit der Unterzeichnung des Inklusionsabkommens verpflichtet sich die Gruppe, zwischen 2023 und 2025 die folgenden Ziele zu erreichen:
- Einstellungsziele: zum Beispiel in Frankreich 35 unbefristete Arbeitsverträge (CDI), 2 befristete Arbeitsverträge (CDD/ Vollzeitäquivalent), 5 Auszubildende und Praktikanten (Ausbildungsverträge)
- Beschäftigungsziel in Frankreich: > 4,8 % bis Ende 2028.

		FRANKREICH			DEUTSCHLAND			ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE		
Behinderungen		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.79.1	Beschäftigungrate von Menschen mit Behinderungen	3,1	3,75	3,99	2,62	3,1	2,8	4,0	3,8	2,4	2,0	2,3	2	0,7	0,7	1

Bei 16 Führungskräften mit RQTH-Status von insgesamt 811 Führungskräften beläuft sich der Prozentsatz der Führungskräfte und Vorgesetzten aus vulnerablen Gruppen auf 1,97 %.

GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3

3.1.12. SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG – PARAMETER [S1-13]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG

		ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG		2023	2024	2025
ESRS S1.83.a	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der an regelmäßigen Gesprächen zur Leistungs- und Karriereentwicklung teilgenommen hat	71,4	75,7	69,5
ESRS S1.83.a.1	Prozentsatz der Frauen, die an regelmäßigen Gesprächen zur Leistungs- und Karriereentwicklung teilgenommen haben	73,2	76,7	62,6

MITARBEITERSCHULUNG

		ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
MITARBEITERSCHULUNG		2023	2024	2025
ESRS S1.83.b	Anzahl der absolvierten Schulungstage / durchschnittliche Gesamtbelegschaft	2,49	2,39	2,65
ESRS S1.83.b.1	Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro männlichem Mitarbeiter	2622	3080	2840
ESRS S1.83.b.2	Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro weiblicher Mitarbeiterin	536	621	653

Für das Vereinigte Königreich umfasst die Zahl der geschulten Mitarbeitenden diejenigen, die ein oder mehrere E-Learning-Schulungsmodule absolviert haben. Präsenzschulungen oder technische Schulungen sind darin nicht enthalten. Die Anzahl der geschulten Mitarbeitenden und die Anzahl der Schulungstage für im zweiten Halbjahr 2025 getätigte Akquisitionen liegen nicht vor. Für die Niederlande: Die Schulungsdaten umfassen nicht die Geschäftsbereiche Geotechnik sowie Risikomanagement und Forderungs- und Schadensmanagement. Für die USA liegen keine Daten vor. Der

3.1.13. GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT – PARAMETER [S1-14]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

MANAGEMENTSYSTEM

		ALLE PLATTFORMEN		
MANAGEMENTSYSTEM FÜR GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT		2023	2024	2025
ESRS S1.88.a.1	Prozentsatz der Angestellten, die unter das Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit fallen, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Richtlinien wie ISO 45001 oder MASE basiert	k. A.	100 %	100 %
ESRS S1.88.a.2	Prozentsatz der Nicht-Angestellten, die unter das Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit fallen, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Richtlinien basiert (1)	k. A.	100 % (außer USA, dort nicht verfügbar)	100 % (außer USA, dort nicht verfügbar)
ESRS S1.90.1	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter ein Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit fallen, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Richtlinien (ISO 45001 oder MASE) basiert und einer internen Prüfung und/oder einer Prüfung oder Zertifizierung durch eine unabhängige dritte Stelle unterliegt (2)	46 %	65 %	60 %

(1) Da unser Tätigkeitsbereich sich hauptsächlich auf Inspektionen und Kontrollen im Zusammenhang mit staatlichen Genehmigungen und Zertifizierungen durch nationale Behörden erstreckt, ist es uns nicht möglich, externes Personal für unsere Aufgaben einzusetzen – weder durch Outsourcing noch in Form von Zeitarbeitskräften. Die wenigen externen Mitarbeitenden, die weniger als 1 % aller Beschäftigten der Gruppe ausmachen, sind überwiegend IT-Berater, die in unseren Räumlichkeiten vor Ort tätig sind und durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement der Gruppe abgedeckt sind.
(2) In den Jahren 2024 und 2025 werden 100 % der Belegschaft von Unternehmen, die über mindestens ein ISO-45001- und/oder MASE-

ARBEITSUNFÄLLE

		ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
ARBEITSUNFÄLLE		2023	2024	2025
ESRS S1.88.b.1	Anzahl der Todesfälle im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen	0	1	0
ESRS S1.88.b.2	Anzahl der Todesfälle bei externem Personal aufgrund von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen	0	0	0
ESRS S1.88.c.1	Anzahl der Unfälle mit Arbeitsausfall	84	93	86
ESRS S1.88.c.3	Anzahl der Unfälle ohne Arbeitsausfall	383	379	493
ESRS S1.88.e.1	Anzahl der Ausfalltage	2010	3420	2284
ESRS S1.88.c.2	Häufigkeitsrate	4,064	4,40	3,97
ESRS S1.88.c.2	Schwererate	0,10	0,16	0,10

3.1.14. WORK-LIFE-BALANCE – PARAMETER [S1-15]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

		ALLE PLATTFORMEN	WELTWEIT
		2024	2025
ESRS S1.93.a.1	Prozentsatz der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Familienpflegezeit	84,32	99,67
ESRS S1.93.b.1	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von diesem Anspruch Gebrauch gemacht haben	32,79	27,21
ESRS S1.93.b.2	Prozentualer Prozentsatz der männlichen Mitarbeiter, die von diesem Anspruch Gebrauch gemacht haben	22,83	19,10
ESRS S1.93.b.	Prozentsatz der weiblichen Mitarbeiterinnen, die von diesem Anspruch Gebrauch gemacht haben	9,96	8,12

(1) Von der Berechnung ausgenommen sind 8 % der weltweiten Gesamtbelegschaft zum 31.12.2025: Ninyo & More (USA) sowie die SOCOTEC-Niederlassungen Elfenbeinküste, Japan,

3.1.15. VERGÜTUNG – PARAMETER [S1-16]

Für eine Aufschlüsselung nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.2. Soziale Parameter.

	ALLE PLATTFORMEN		
Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung (Stand: 31.12.N)	2023	2024	2025
Gesamt: Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung (Prozentsatz der Frauen, die eine Gehaltserhöhung erhalten haben, im Vergleich zum Prozentsatz der Männer, die eine Gehaltserhöhung erhalten, im Jahr 2024)	1,01	1,07	1,01

Siehe 3.1.8 Diversitätsparameter

	Vergütungsunterschiede	2023	2024	2025

3.1.16. FÄLLE, BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE VORFÄLLE IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN [S1-17]

Die Gruppe meldet keine Fälle, Beschwerden oder schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten.

ESRS S1.103	Im Berichtszeitraum gemeldete Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	2023	2024	2025
ESRS S1.103.a.	Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	k. A.	k. A.	k. A.
ESRS S1.103.b.	Anzahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die Arbeitskräfte Bedenken äußern können	k. A.	k. A.	k. A.
ESRS S1.103.c.	Gesamtbetrag der Geldstrafen, Bußgelder und Entschädigungen, die aus Vorfällen und Beschwerden resultieren	k. A.	k. A.	k. A.
ESRS S1.104	Erfasste schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten (Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit usw.)	2023	2024	2025

GRI 2-26

3.2. VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [S4]

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL [S4.SBM-3]
Für eine detaillierte Beschreibung der Stakeholder, einschließlich der Verbraucher und Endnutzer, siehe Abschnitt 1.5. Für Informationen zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Strategie und dem Geschäftsmodell, siehe Abschnitt 1.6.

ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE			ZEITHORIZONT	INTERESSENTRÄGER
	I+ I− RI OP	VORGELAGERT	EIGENE TÄTIGKEITEN	NACHGELAGERT	LAUFZEIT	
ESRS S4 Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern	I+			X	Langfristig	Kunden und/oder Endnutzer Behörden
ESRS S4-4 Cybersicherheit	RI	X	X	X	Kurzfristig	Mitarbeitende Kunden Lieferanten

Die Relevanz des Themas Verbraucher- und/oder Endnutzerschutz wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC

Group bestätigt.
Die Thematik wird aus drei Perspektiven betrachtet:

- SOCOTEC trägt im Rahmen seiner Aufgaben in den Bereichen Prüfung und Inspektion und Zertifizierung der bestehenden Gebäude sowie der Bau- und Renovierungsprojekte seiner B2B-Kunden direkt zur Sicherheit dieser Projekte bei. Indirekt verbessert dies auch die Sicherheit der Bewohner, Nutzer oder künftigen Nutzer der Gebäude und Infrastrukturen. Die Tätigkeiten von SOCOTEC haben einen wesentlichen Einfluss auf die Sicherheit der baulichen Vermögenswerte und werden daher als positiver Beitrag zur Nachhaltigkeit der Bauprojekte gewertet, womit sie auch positive Auswirkungen auf Kunden und der Endnutzer haben.
- Am 25. Mai 2018 ist die Verordnung (EU) 2016/679 vom 27. April 2016 über den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und den freien Datenverkehr (im Folgenden „DSGVO") in Kraft getreten. SOCOTEC konnte bereits im Vorfeld ein Projekt zur Einhaltung dieser Vorschriften für seine Tochtergesellschaften initiieren. Das zweistufige Projekt wurde in den Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group umgesetzt und führte insbesondere zur Ernennung eines Datenschutzbeauftragten sowie zur Formalisierung verschiedener operativer Verfahren.
- Auch Cybersicherheit wird in der Risikoanalyse von SOCOTEC und in der IRO-Analyse wird die als erhebliches Risiko eingestuft. Datendiebstahl, Ransomware, Cyberangriffe und böswillige Cyberaktivitäten betreffen alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe und ihrem Tätigkeitsbereich. Die Systemsicherheit ist für unser Unternehmen nicht nur aus finanzieller Sicht von entscheidender Bedeutung, sondern auch, weil sie unseren guten Ruf und das Vertrauen unserer Kunden in uns sicherstellt.

3.2.1. RICHTLINIEN FÜR VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [S4-1]

Verschiedene Strategien der Gruppe helfen dabei, die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ihrer

Dienstleistungen für Verbraucher und Endnutzer zu steuern.

GRI 3-3

MANAGEMENTSYSTEM ZUR GEWÄHRLEISTUNG DER ZUFRIEDENHEIT VON DIREKTKUNDEN UND DER SICHERHEIT DER ENDNUTZER

Um die Kontrolle über die Geschäftstätigkeit der Gruppe und die Ergebnisse der Tochtergesellschaften zu gewährleisten und gleichzeitig die Kundenzufriedenheit sicherzustellen, hat die Gruppe ein Managementsystem eingeführt, das die organisatorischen und verwaltungstechnischen Anforderungen von Normen wie NF ISO 9001, NF 14001, NF ISO 17020, NF ISO 17025, NF ISO 17029 und NF ISO 19443 berücksichtigt.

Dieses Managementsystem basiert auf Qualitäts- und Sicherheitsrichtlinien, die sich auf vier Verpflichtungen stützen:

- Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiten durch strikte Risikoprävention und einen operativen Ansatz zur Risikobewältigung. Dies beinhaltet angemessene Arbeitsbedingungen, Zugang zu notwendiger Information, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie monatliche Leistungskennzahlen.
- Verbesserung der Servicequalität und der Kundenzufriedenheit durch aufmerksames Zuhören, die schnelle Bearbeitung von Anfragen, konkrete Antworten und das vorausschauende Erkennen ihrer Erwartungen.
- Tägliche Motivation der Mitarbeitenden durch ein engagiertes Management und eine angemessene Unterstützung, die sich an den betrieblichen Gegebenheiten orientiert.
- Gewährleistung einer strukturierten und fortlaufenden Verbesserung auf der Grundlage einer regelmäßigen Bewertung unserer Praktiken und Leistungen und der Nachverfolgung sämtlicher Maßnahmenpläne. Wie bisher konzentriert sich die Gruppe auch im Jahr 2026 weiterhin auf ihre Prioritäten:
- Die Mitarbeitenden zu Botschaftern der operativen Exzellenz von SOCOTEC im Bereich Qualität, Sicherheit und Umwelt machen, indem sie in alle damit verbundenen Maßnahmen und Initiativen einbezogen werden.
- Alle operativen Teams für die Prävention von Straßenrisiken mobilisieren, indem Maßnahmen für gefährdete Beschäftigte umgesetzt werden.

HINWEISGEBERVERFAHREN FÜR ETHISCHE BEDENKEN

Um die Bekämpfung von Korruption, Interessenkonflikten und allgemein unethischem Verhalten zu stärken, hat die SOCOTEC Group ein Hinweisgeberverfahren eingerichtet, das den Anforderungen des Gesetzes Sapin II, der Europäischen Richtlinie vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Hinweisgebern sowie dem französischen Gesetz vom 21. März 2022, das diese Richtlinie umsetzt, entspricht. Dieses Verfahren ist im Ethikkodex der Gruppe festgelegt und für alle zugänglich. Es ist auf den Intranets und Websites der Gruppeneinheiten in der jeweiligen Landessprache verfügbar. Die Mitarbeitenden werden zudem mithilfe von E-Learning-Modulen der Gruppe geschult, die ein Kapitel zum Hinweisgeberverfahren enthalten.

Dieses Meldesystem ermöglicht es jeder Person, sei es intern im Unternehmen oder extern, wie Kunden oder Endnutzern (z. B. Gebäudenutzern oder Infrastrukturbenutzern), jegliche Verbrechen, Vergehen, unangemessenes Verhalten oder Gefahren für das Gemeinwohl zu melden. Jede Person und jeder unabhängige Dritte kann einen – nachgewiesenen oder potenziellen – Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften oder den Ethikkodex der Gruppe melden. Diese Meldungen werden mit größter Sorgfalt und so schnell wie möglich bearbeitet: siehe 4.1.5. Hinweisgeberverfahren, 4.1.6. Geschäftspartner, 4.1.7. Korruptionsbekämpfung und 1.2.5. Risikomanagement und interne Kontrollen.

GRI 418 (3-3)

DATENSCHUTZRICHTLINIE FÜR PERSONENBEZOGENE DATEN

Eine Datenschutzerklärung gilt für alle Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group und wird regelmäßig entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und den gesetzlichen Bestimmungen aktualisiert. Siehe 4.1.8. Vertraulichkeit personenbezogener Daten.

GRI 418

RICHTLINIE ZUR CYBERSICHERHEIT

Die Cybersicherheit ist in unsere Betriebsabläufe und Managementsysteme integriert. Es gibt eine umfassende Informationssicherheitspolitik, die über die Qualitäts- und Sicherheitsabteilung der SOCOTEC Group in das Managementsystem eingebunden ist (Nr. M1.PK.PR.02).

Siehe 4.1.9. Cybersicherheit.

GRI 2-16



GRI 2-27, GRI 3-3

4. INFORMATIONEN ZUR GOVERNANCE [ESRS G1]

ESRS G1: UNTERNEHMENSPOLITIK – UNTERNEHMENSETHIK: WESENTLICHES HERAUSFORDERUNG
Die Bedeutung der Unternehmensethik wurde bei der Analyse der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Gruppe bestätigt und in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group durch die Stakeholder als vorrangig eingestuft.
Die Relevanz des Themas Verbraucher- und/oder Endnutzerschutz wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt.

ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [G1.GOV]
Siehe Abschnitt 1.2. Governance der Gruppe

BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN [G1.IRO-1]
Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik sind in der nachstehenden Übersichtstabelle dargestellt sowie ausführlich beschrieben in Abschnitt 1.6. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell.

ESRS G1: UNTERNEHMENSPOLITIK						
ESRS	IRO	WERTSCHÖPFUNGSKETTE			ZEITHORIZONT	INTERESSENVERTRETER
	I+ I– RI OP	VORGELAGERT	EIGENE TÄTIGKEITEN	NACHGELAGERT	LAUFZEIT	
ESRS G1 - 1 Unternehmenskultur	I+		X	X	Langfristig	Mitarbeitende, Bewerber, Lieferanten
ESRS G1-1 Unternehmenspolitik Ethik	OP		X	X	Langfristig	Mitarbeitende, Lieferanten, Behörden
ESRS G1 - 2 & ESRS G1 - 6 Unternehmenspolitik Zahlungsfristen	RI	X	X		Kurzfristig	Lieferanten Behörden
ESRS G1 - 3 & ESRS G1 - 4 Unternehmenspolitik Korruptionsrisiko	RI	X	X		Kurzfristig	Lieferanten Behörden
ESRS S4-4 Unternehmenspolitik Cybersicherheit	RI	X	X	X	Kurzfristig	Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten
ESRS G1 - Spezifische Herausforderung Strategie für nachhaltige Investitionen	OP		X	X	Langfristig	Mitarbeitende, Investoren, Umwelt

4.1. STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1]

Eine starke internationale Führungsrolle in den Bereichen Bauen, Infrastruktur und Industrie erfordert einen ethischen und rigorosen Ansatz, um die Einhaltung von Berufskodizes, Gesetzen, Vorschriften, Normen,

Regeln und Verfahren – sowohl intern als auch extern – im Umgang mit unseren Interessengruppen, Kunden und Partnern sicherzustellen. SOCOTEC ist auf die Prüfung und die Kontrolle von Risiken im Zusammenhang mit Gebäuden, Infrastruktur und Industrie im Auftrag von öffentlichen und privaten Akteuren spezialisiert, die eine genaue, unabhängige und transparente Bewertung von Gebäuden und Anlagen erwarten, die ethisch kompetent und mit Integrität ausgeführt wird.

GRI 205, 406, 418 (2016), GRI 403 (2018), GRI 3.3, GRI 2.25, 2.27.

4.1.1. OPERATIVE EXZELLENZ

S4.15, S4.16.B, S4-2, S4-4, S4-5, S4-41
Die in diesem Kapitel beschriebenen Strategien und Maßnahmen verdeutlichen den Umgang der Gruppe mit den folgenden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Herausforderungen: ethische Unternehmenspolitik, Verbesserung der Bauqualität bei Kundenprojekten und Minderung der damit verbundenen Risiken sowie die Sicherheit von Verbrauchern und/oder

Endnutzern.

4.1.1.1. MANAGEMENTSYSTEM ZUR GEWÄHRLEISTUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT

Herausforderungen im Zusammenhang mit technischem Fachwissen und Kundenbeziehungen

Als vertrauenswürdige unabhängige dritte Instanz unterstützt die SOCOTEC Group ihre Kunden bei der Prävention und Kontrolle von Risiken im Zusammenhang mit Bauwerken. SOCOTEC identifiziert, antizipiert, analysiert und bewertet die Risiken, die den Tätigkeiten unserer Kunden innewohnen, um Gebäude und ihre Anlagen zu sichern und so in all ihren Lebenszyklusphasen zur Steigerung ihrer Performance beizutragen. Im Handeln und im Engagement unserer Mitarbeitenden wird unser Versprechen für mehr Sicherheit und Nachhaltigkeit in der Welt konkret.

Die Qualität der fachlichen Expertise der SOCOTEC-Ingenieure und die von der Gruppe angebotenen technologischen Innovationen spielen eine Schlüsselrolle bei der Erarbeitung und Umsetzung von Lösungskombinationen, die komplexen Problemstellungen und höchsten Ansprüchen an unseren Kundenservice gerecht werden.

Um die Abläufe in unserer Gruppe und die Ergebnisse der Tochtergesellschaften in Ausrichtung auf die Zufriedenheit unserer Kunden zu steuern, hat die Gruppe ein Managementsystem eingeführt, das die organisatorischen und verwaltungstechnischen Anforderungen von Normen, insbesondere NF ISO 9001, NF ISO 14001, NF ISO 17020, NF ISO 17025, NF ISO 17029 und NF ISO 19443, berücksichtigt.

Im Jahr 2023 haben wir ein Programm für operative Exzellenz ins Leben gerufen, das von allen Mitarbeitenden der Gruppe getragen wird. Ziel dieses Programms ist es:

- Die guten Leistungen im Bereich Qualität, Sicherheit und Umwelt unserer Mitarbeitenden, die täglich diese Exzellenz verkörpern, hervorzuheben und noch weiter zu verbessern.
- Leistungsindikatoren zu teilen – zusätzlich zu den wirtschaftlichen und Wachstumsfaktoren –, die die operative Exzellenz unserer Aktivitäten kennzeichnen, und einen Vergleich zwischen Tochtergesellschaften, Bereichen, Niederlassungen und Plattformen anstellen.
- Die eigene QSE-Leistung mit der des Marktes und unserer Wettbewerber vergleichen zu können.
- unsere operativen Leistungen gegenüber unseren Kunden und Interessengruppen zu kommunizieren und unsere Führungsposition auf den Märkten, auf denen wir agieren, zu stärken.

Dieser Ansatz adressiert fünf wesentliche betriebliche Herausforderungen: Sicherheit am Arbeitsplatz, Verkehrssicherheit, Kundenzufriedenheit, die Einhaltung von Vorschriften und die Umweltverträglichkeit der von unseren Mitarbeitenden angetretenen Reisen. Das Programm für operative Exzellenz wird durch sieben Leistungsindikatoren überwacht.

Strategie

Das Managementsystem basiert auf Qualitäts- und Sicherheitsrichtlinien, die sich auf vier Verpflichtungen stützen:

- Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiten durch strikte Risikoprävention und einen operativen Ansatz zur Risikobewältigung. Dies beinhaltet angemessene Arbeitsbedingungen, Zugang zu notwendiger Information, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie monatliche Leistungskennzahlen.
- Verbesserung der Servicequalität und der Kundenzufriedenheit durch aufmerksames Zuhören, die schnelle Bearbeitung von Anfragen, konkrete Antworten und das vorausschauende Erkennen ihrer Erwartungen.
- Tägliche Motivation der Mitarbeitenden durch ein engagiertes Management und eine angemessene Unterstützung, die sich an den betrieblichen Gegebenheiten orientiert.
- Gewährleistung einer strukturierten und fortlaufenden Verbesserung auf der Grundlage einer regelmäßigen Bewertung unserer Praktiken und Leistungen und der Nachverfolgung sämtlicher Maßnahmenpläne.

Maßnahmen und Mittel

SOCOTEC wird fortlaufend von seinen Kunden beobachtet und bewertet. Diese Rückmeldungen ermöglichen es dem Unternehmen, die nötigen Maßnahmen zu ergreifen. Die Bearbeitung solcher Anliegen erfolgt unter der Aufsicht der Führungsebene und der Abteilung für Qualität und Sicherheit, die für die korrekte Umsetzung des Verfahrens verantwortlich ist. Wir setzen folgende Maßnahmen durch, um unsere Beziehungen zu unseren Kunden und deren Zufriedenheit fortlaufend zu überwachen:

- Es werden Umfragen organisiert, bei denen Kunden und Mitarbeitende Gründe für ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit offen und ehrlich darlegen können.
- Die durchgeführten Umfragen messen anhand des NPS (Net Promoter Score), ob unsere Kunden SOCOTEC weiterempfehlen würden.
- Wir legen außerdem großen Wert auf die Kundenzufriedenheit. Diese wird sorgfältig untersucht, insbesondere wenn es Bedenken hinsichtlich der technischen Qualität unserer Leistungen gibt. Bei Bedarf wird die Abteilung für Qualität und Sicherheit hinzugezogen, um vollständige Objektivität sicherzustellen. Alle Zufriedenheitslücken werden dokumentiert und nachverfolgt.
- Von einigen Kunden werden wir auch auditiert, womit diese sicherstellen, dass wir ihre Erwartungen erfüllen können.
- Externe Akkreditierungsstellen haben uns ihr Vertrauen in unsere Fähigkeit ausgesprochen, den Anforderungen entsprechend zu arbeiten und Dienstleistungen zu erbringen. Sie bewerten uns regelmäßig und stellen die Zertifikate, Akkreditierungen und Zulassungen aus, die wir für unsere Arbeit benötigen.

Parameter

Kennzahlen sind für die Messung und Überwachung der Kundenzufriedenheit unverzichtbar. Die wichtigsten Parameter sind:

- Der NPS: Er liegt in Frankreich im Jahr 2025 bei 75 und die Lösungsquote der Kundenbeschwerden bei 80 %.

- Die Häufigkeits- und Schwereraten, denn Sicherheit steht im Mittelpunkt unserer Arbeit und wird von unseren Kunden in den Bereichen Bau, Infrastruktur und Industrieanlagen eingefordert. Kundenzufriedenheit ist ohne gewährleistete Sicherheit nicht möglich
- Die Konformität unserer Betriebsabläufe.
- Die Häufigkeit signifikanter Verkehrsvorfälle (SRI) und die Abschlussrate der daraus resultierenden Wartungsmaßnahmen.
- Die Treibhausgasemissionen, die in Zusammenhang mit unseren Fahren verbunden sind.

Ziele und Ergebnisse

Der Net Promoter Score, der in Frankreich bei einem Gesamtwert von 75, bei unseren verschiedenen Tätigkeiten in Frankreich nie unter 63 und bei unseren ausländischen Plattformen nie unter 56 liegt, hebt SOCOTEC deutlich von seinen Wettbewerben ab und belegt die Kundenzufriedenheit sowie den Wert der Marke SOCOTEC.

Betriebliche Leistung/Qualität	2024	2025	ZIEL FÜR 2026	ZIEL FÜR 2028
NPS (Frankreich 2024, Plattformen 2025 und 2028)	73	75	> Über 70 (außer Italien mit 60)	> Über 70
IRS-Rate Frankreich (signifikante Verkehrsvorfälle)	20,3 %	19,8 %	19,25 %	Max. 18 %

Die NPS-Werte steigen gruppenweit an, da SOCOTEC dieses Ziel in die strategischen Pläne aller Bereiche integriert hat. Es gibt eine monatliche Messung, die es ermöglicht, die Kundenzufriedenheit direkt nach Abschluss eines Auftrags kontinuierlich zu bewerten.
Die IRS-Rate (signifikante Verkehrsvorfälle) ist in Frankreich deutlich rückläufig. Bis Anfang 2025 wurde das System auf allen internationalen Plattformen vollständig eingeführt, mit Ausnahme von Italien, wo es Anfang 2026 eingeführt wurde.
Für jede Geschäftseinheit in Frankreich besteht ein Verfahren für die Annahme und das Management von Beschwerden, wobei alle eingegangenen Beanstandungen in das CRM integriert und verfolgt werden und eine Überwachung der Bearbeitungsfristen durch die Führungskräfte erfolgt. Darüber hinaus gibt es spezielle Feedback-Teams, die eine sorgfältige und konstante Überwachung gewährleisten.
Siehe die Kennzahlen für operative und qualitative Leistung in Abschnitt 5.2.2.2.

4.1.1.2. BEWERTUNG DES MANAGEMENTANSATZES

Die Performance eines Unternehmens besteht in seiner Fähigkeit, die Zufriedenheit all seiner Kunden zu erreichen. Diese lässt sich nur erzielen, wenn sich das Kundenurteil über die erbrachte Leistung (wahrgenommene Qualität) mit den Kundenanforderungen und -erwartungen (erwartete Qualität) deckt. Hierzu muss das Unternehmen entscheiden, welche Ziele es anstrebt und wie es sich organisiert, um diese Ziele zu erreichen (angestrebte Qualität). Anschließend muss es seine Arbeitsweise und Ergebnisse (erreichte Qualität) systematisch steuern.

1. Die kontinuierliche Berücksichtigung der von unseren Kunden erwarteten Qualität durch:
   - Ein Überwachungssystem, das die Analyse des Kontextes ermöglicht, in dem unsere Organisation agieren muss.
   - Ein Feedback-System, das es ermöglicht, die notwendigen Informationen zur Definition des Dienstleistungsangebots zu sammeln.
2. Festlegung der von der Geschäfts- und Organisationspolitik angestrebten Qualität: im Hinblick auf Organisation, Systeme und Ressourcen, um die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden zu erfüllen.
3. Die erreichte Qualität durch operative Tätigkeiten. Bei der erzielten Qualität handelt es sich um die tatsächlich produzierte, objektiv bewertete und gemessene Qualität. Sie ist Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses bei SOCOTEC, der insbesondere auf eine effektive Bearbeitung von Problemen (erkannten Risiken oder Störungen) und identifizierten Verbesserungsvorschlägen basiert. Diese Vorschläge können insbesondere eingebracht werden:
   - von allen Mitarbeitenden in Echtzeit.
   - im Rahmen externer Audits.
   - anlässlich interner Überwachungs- und Prüfungsmaßnahmen.
   - im Rahmen von Überprüfungen der Wirksamkeit des Managementsystems.
   - anlässlich von Umfragen zur Kundenzufriedenheit oder bei Beschwerden.
4. Auf der Grundlage der von den Kunden wahrgenommenen Qualität zu ergreifende Maßnahmen.
5. Die Berücksichtigung von Anforderungen an die nukleare Sicherheit.

GRI 3-3

4.1.1.3. EXTERNE ANERKENNUNGEN

Die fachliche Kompetenz der Experten von SOCOTEC wird regelmäßig, meist einmal jährlich, überprüft, um Zulassungen, Akkreditierungen und Zertifizierungen zu erhalten und bestehende zu erneuern. Dieses Thema ist für SOCOTEC von entscheidender Bedeutung, da Zulassungen, Akkreditierungen und Zertifizierungen dem Unternehmen die Ausübung seiner Tätigkeiten im Bereich Risikomanagement im Bauwesen ermöglichen. Diese externen Anerkennungen stärken zudem die Unternehmenspolitik und zeugen von der Fähigkeit der Gruppe, durch ihr Fachwissen die Qualität der gebauten Umwelt sowie die Minderung von Risiken im Zusammenhang mit den Projekten ihrer Kunden – bis hin zur Sicherheit der Endnutzer – zu gewährleisten.

Die verschiedenen Unternehmen der Gruppe verfügen unabhängig von ihrer Länderzugehörigkeit und ihren Tätigkeitsfeldern über mehr als 250 externe Anerkennungen, Zulassungen, Akkreditierungen und Zertifizierungen. Ausgestellt werden diese Anerkennungen im Anschluss an Audits oder Bewertungen von verschiedenen öffentlichen Stellen und Ministerien (etwa den Ministerien für Inneres und Gebietskörperschaften, Wohnungsbau, Arbeit, Umwelt, Ökologie und nachhaltige Entwicklung, territorialen Zusammenhalt etc.) sowie von Aufsichtsbehörden (nukleare Sicherheit, EDF, ANFAS, MASE, CEFRI, CNPP, INERIS, COFRAC, AFNOR, UKAS, DAKKS etc.). Sie belegen sowohl die Qualität unserer Leistungen als auch unsere Fähigkeit, diese sicher durchzuführen, die Kompetenz der von uns eingesetzten Personen und unsere organisatorische Effizienz. Diese Anerkennungen beruhen auf Fachkenntnissen und Spezialisierungen, denen unsere operativen Teams und die Direktion für Qualität und Sicherheit fortlaufend eine hohe Aufmerksamkeit widmen.

GRI 2-25, 2-26

4.1.2. UNTERNEHMENSPOLITIK: MASSNAHMEN IM BEREICH ETHIK

ESRS G1.10.E-G

SOCOTEC legt großen Wert auf die Einhaltung und Anwendung seines Ethikkodex, der die Grundprinzipien seines Ethikversprechens zusammenfasst. Er sichtet sich an alle Mitarbeitenden auf den internationalen Plattformen und bildet das Herzstück unserer ethischen Unternehmenspolitik.

Unser Compliance-System basiert auf:

- Der Integrität der Leistungen, die SOCOTEC seinen Kunden anbietet und erbringt, sowie der unbedingten Einhaltung der Anforderungen und Regeln, die uns von Aufsichtsbehörden, Zertifizierungsstellen, Gesetzen und Regularien vorgegeben werden. Die Abteilungen für Qualität, Innenrevision und das technische Management sind aktiv daran beteiligt, dieses Ziel in Verbindung mit den Standorten und Aktivitäten auf jeder Plattform des Unternehmens zu erreichen.
- Der Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Teams, die für uns oberste Priorität hat.
- Der Ethik in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, die die Gruppe als zentrale CSR-Herausforderung betrachtet (spezielle Schulungen, Einbeziehung dieser Themen in die jährlichen Mitarbeitergespräche und in die jährliche „Great Place to Work"-Umfrage).
- Der Bekämpfung der Korruption durch die Durchführung von Schulungen zum Sapin-II-Gesetz auf allen geografischen Plattformen für alle Führungskräfte und Personen, deren Tätigkeit mit Risiken behaftet sein könnte. Ziel ist es, dass 100 % der neuen Mitarbeitenden geschult werden; daher ist das Schulungsmodul „Sapin II" für alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend.
- Dem Schutz personenbezogener oder vertraulicher Daten. Das DSGVO-Schulungsmodul ist für alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend. Für alle SOCOTEC-Tochtergesellschaften gelten Datenschutzrichtlinien und -verfahren.
- Der Vermeidung von Situationen, die zu Interessenkonflikten führen könnten (siehe 1.2.5. Interessenkonflikte, Risikomanagement und interne Kontrollen).
- Dem Hinweisgeberverfahren, das auf allen Websites der Gruppe verfügbar und für alle Zielgruppen direkt in der jeweiligen Landessprache zugänglich ist.
- Der Einhaltung der Genehmigungsregeln hinsichtlich Verpflichtungen, die in Bezug auf strategische Herausforderungen für die Gruppe (Rekrutierung, IT- und Immobilieninvestitionen, Beschaffung, Standorteröffnungen etc.) eingegangen werden. Diese Regeln sind im Autorisierungsleitfaden für Führungskräfte (frz. GAM oder engl. MAG) zusammengefasst. Dieser Leitfaden legt die bei SOCOTEC geltenden Praktiken und Richtlinien zur Entscheidungsfindung fest, die ein loyales Verhalten zugrunde legen, das die Beachtung unserer auf Fairness und Ethik beruhenden unternehmensinternen Regeln einschließt. Anlässlich seiner jährlichen Aktualisierung wird der GAM jeweils im März an 100 % der weltweiten Führungskräfte verteilt. Er steht in sieben Sprachen (einer je Länderplattform) zur Verfügung. Im Jahr 2025 haben, wie auch im Vorjahr, 100 % der Führungskräfte den MAG unterzeichnet und sich damit zu seiner Einhaltung verpflichtet.
- Der Ethikkodex der SOCOTEC Group wurde Ende 2024 aktualisiert und im ersten Quartal 2025 an alle Mitarbeitenden der Gruppe verteilt. Dieser neue Ethikkodex soll die ethischen Grundsätze, Risikomanagementpraktiken und zu befolgenden Regeln der Gruppe darlegen. Er enthält konkrete Beispiele, die insbesondere aus der Risikokartierung zum Thema Korruption stammen.

GRI 2-23, GRI 205-2

4.1.3. ETHIKKODEX DER SOCOTEC GROUP

ESRS S1.20.A, S1.20.C, S1.22

Strategie

SOCOTEC bekräftigt seine Verpflichtung zu Ethik und Transparenz durch seinen Ethikkodex, der für alle Mitarbeitenden weltweit verbindlich gilt. Der Ethikkodex fasst die Grundprinzipien unseres Ethikversprechens zusammen, die an den Werten der Gruppe und ihrer Tätigkeit als vertrauenswürdiger externer Instanz ausgerichtet sind. In ihm wird jeder Mitarbeitende auf die folgenden Punkte hingewiesen und für sie sensibilisiert:

- Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, sowohl auf lokaler als auch auf internationaler Ebene. Von den Mitarbeitenden der SOCOTEC Group wird ein integres und verantwortungsbewusstes Verhalten erwartet, das sich an Gesetzen, ethischen Normen und Werten orientiert.
- Respekt gegenüber Menschen:
  - Die Verteidigung der Unversehrtheit des Menschen und der Menschenwürde in allen Gesellschaften der Gruppe sowie die bedingungslose Achtung der Menschenrechte sind die wichtigste Richtschnur, die uns in unseren täglichen Aktivitäten leitet. Die SOCOTEC Group bekennt sich uneingeschränkt zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den acht Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) insbesondere in Bezug auf Zwangs- oder Kinderarbeit und den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (dem SOCOTEC im Mai 2022 beigetreten ist; jährlich wird ein COP-Bericht erstellt, der von der Organisation validiert wird).
  - Vielfalt und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Hierarchieebene oder ihrem geografischen Standort sind Werte, die von der SOCOTEC Group hochgehalten werden. Jede Form von Diskriminierung oder Belästigung hat in unserer Gruppe keinen Platz und wird streng geahndet.
- Datenschutz über die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (EU-Verordnung 2016/679) (siehe

4.1.8. Vertraulichkeit von Kundendaten).

- Die Verteidigung der Interessen der Gruppe: Die SOCOTEC Group basiert auf der Loyalität und Zuverlässigkeit ihrer Mitarbeitenden, die unseren Partnern und Lieferanten gegenüber als Botschafter unseres Unternehmens dessen Image prägen und dessen integre Haltung nach außen tragen.
- Die Verwendung der Marken der SOCOTEC Group: Die Werte der Gruppe sowie gesunder Menschenverstand sollen unser aller Handeln bei der Verwendung der Marken der SOCOTEC Gruppe leiten. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Marke SOCOTEC sowie alle anderen Marken, die geistiges Eigentum der Gruppe sind, zu schützen und vor Schaden zu bewahren.
- Gesunde Geschäftsbeziehungen setzen einen fairen und ausgewogenen Wettbewerb voraus. Die Einhaltung der länderspezifischen Gesetze, die Bekämpfung von Kartellen und die Ablehnung von Marktaufteilungen sind Gebote, an die sich jeder in der Gruppe halten muss. Mit besonderer Wachsamkeit begegnet die Gruppe Situationen, in denen Interessenkonflikte zu entstehen drohen

  (siehe 1.2.5. Interessenkonflikte, Risikomanagement und interne Kontrollen).
- Die Beziehungen zu Kunden und Geschäftspartnern erfordern ein kollaboratives Klima sowie gegenseitigen Respekt und Vertrauen, die auf Integrität und Ehrlichkeit basieren. Eine Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung ist innerhalb der Gruppe verfügbar.
- Wachsamkeit gegenüber jeder Form von Korruption:
  - - Der Kampf gegen Korruption ist grundlegendes Gebot. Aus diesem Grund werden alle Mitarbeitenden der Gruppe geschult, um in Risikosituationen richtig reagieren zu können (Richtlinien zu Geschenken, Patronage und Sponsoring, Betrug, Interessenkonflikten etc.) (siehe 4.1.7. Korruptionsbekämpfung).
  - Unseren Mitarbeitenden steht ein Hinweisgebersystem für die Meldung jeder Art von Korruption oder unethischem Verhalten zur Verfügung.
- Umweltengagement und nachhaltige Entwicklung: Die Gruppe hat sich verpflichtet, die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Umwelt zu begrenzen und die einschlägigen internationalen Regeln einzuhalten, insbesondere im Rahmen ihrer CSR-Verpflichtungen. Wir ergreifen Maßnahmen, um die Prävention von Umweltrisiken zu verbessern.
- Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes unserer Mitarbeitenden über einen rigorosen Präventionsansatz und eine operativ ausgerichtete Risikomanagementstrategie.

Maßnahmen

ESRS G1.20, G1.10.G

Jedes Unternehmen der Gruppe ist dafür verantwortlich, dass der Ethikkodex am jeweiligen Standort umgesetzt und angewendet wird. Die SOCOTEC Group stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden den Ethikkodex kennen und verstehen, Er ist in die Rahmenwerke für die kollektiven Arbeitsbeziehungen eingebunden (interne Geschäftsordnungen in Frankreich, Italien und Spanien, Handbuch im Vereinigten Königreich, in den USA usw.). Der neue Ethikkodex wurde am 25. März 2025 per E-Mail von den Leitern der jeweiligen Plattformen oder Einheiten an alle Mitarbeitenden übermittelt. Alle Mitarbeitenden müssen durch das Ausfüllen eines Rückmeldeformulars bestätigen, dass sie den Ethikkodex gelesen haben, und sich zu dessen Einhaltung verpflichten. Neue Mitarbeitende müssen den Ethikkodex bereits bei ihrer Einstellung unterzeichnen. Der Ethikkodex ist für alle zugänglich und auf den Websites der Gruppe veröffentlicht.

Parameter

Die Überwachungsparameter sind im letzten Abschnitt dieses Berichts aufgeführt, siehe 5.3. Governance-Parameter.

Ziele und Ergebnisse

Ethik	2023	2024	2025	ZIEL 2028
Kenntnis des Ethikkodex (Prozentsatz der Belegschaft, die den Verhaltenskodex gelesen und unterzeichnet hat)	59 %	63 %	94 %	> 95 %

GRI 2-9, 2-13

4.1.4. ETHISCHE GOVERNANCE

ESRS G1.5.A-B, G1.18.B-C

Die Ethikkommission setzt sich aus der Generalsekretärin, dem Leiter der Personaldirektion (die beide als Vorstandsmitglieder von den Geschäftsbereichen unabhängig agieren) und einem dritten Mitglied, dem Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene (Chief Compliance Officer), zusammen. Sie wacht über die Entwicklung und Einhaltung des Compliance-Programms und berichtet dem Verwaltungsrat über dessen Umsetzung. Sie ist zudem für die Untersuchung und Bearbeitung der ihr gemeldeten Vorfälle zuständig. Jede Person (Mitarbeitende oder Dritte) kann per E-Mail an ethics.committee@socotec.com oder über die Hinweisgeberplattform der Gruppe im Rahmen des allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebrachten Hinweisgeberverfahrens sowie über die jeweilige Website der Gruppe in der Landessprache kontaktiert werden.

Der Compliance-Beauftragte auf Gruppenebene stützt sich auf ein Netzwerk lokaler Compliance-Beauftragter auf unseren geografischen Plattformen. In den Geschäftseinheiten ist jeder Unternehmensbereichsleiter unter der Leitung der Führungskräfte der betreffenden

Einheiten für die Einhaltung der ethischen Standards durch die Teams verantwortlich. Insbesondere wacht er über die Schulung der Mitarbeitenden, unterrichtet sie über ihre Rechte und Pflichten und weist auf die absolut prioritäre Bedeutung dieser wesentlichen Herausforderung hin. Der Ethikkodex und das Hinweisgeberverfahren werden allen Nutzern auf den Websites der Gruppe in der jeweiligen Landessprache direkt zugänglich gemacht.

Die lokalen Compliance-Beauftragten unterstützen den Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene in deren verschiedenen Tochtergesellschaften darin, lokal auf den Ethikkodex aufmerksam zu machen, die Mitarbeitenden zu den darin behandelten Themen zu schulen, die Risikokartierung zum Thema Korruption aktuell zu halten und das Verfahren zur Bewertung der Integrität Dritter zu entwickeln. In diesem Zusammenhang finden regelmäßig Besprechungen zwischen dem Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene und den einzelnen lokalen Compliance-Beauftragten statt, bei denen diese Themen erörtert werden. Dem Gruppenvorstand und dem Verwaltungsrat wird jährlich ein Bericht zu Fragen der Ethik und der Compliance vorgelegt. Der Bericht über die im Jahr 2025 eingegangenen Meldungen wurde dem Verwaltungsrat und dem Vorstand vorgelegt.

Im November 2025 wurden dem Vorstand und dem Verwaltungsrat aktualisierte Risikokarten für Korruption für die Länder Frankreich, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Italien und Spanien vorgelegt. Die Aktualisierung der Korruptionsrisikokarten für die Gebiete Elfenbeinküste und Marokko läuft seit November 2025 und wird derzeit abgeschlossen. Aktualisierungen der Korruptionsrisikokarten für die übrigen Regionen (USA, Naher Osten, Asien und die Niederlande) sind für das Jahr 2026 geplant. Die bis Ende 2025 fertiggestellten Karten decken 76 % des weltweiten Umsatzes der SOCOTEC Group ab.

Der Ausschuss für Engagement und Investitionen (CEI) ist für alle Angelegenheiten zuständig, die die Engagement-Grundsätze der SOCOTEC Group sowie größere Investitionsvorhaben betreffen, die geprüft und beschlossen werden müssen. Das Empfehlungsformular ist im Intranet verfügbar. Der Risikoausschuss ist für alle aus ethischer und medienbezogener Sicht oder im Hinblick auf Interessenkonflikte sensible Fragen verantwortlich.
Die SOCOTEC Group stützt sich zudem auf die Abteilung für Innenrevision und Risikomanagement. Im Rahmen der durchgeführten internen Audits und Kontrollen befasst sich diese Abteilung auch mit ethischen und Compliance-Fragen.
Jedes Jahr wird die SOCOTEC Group durch TIC Council einem Audit unterzogen, um die Einhaltung des Compliance-Codes von TIC Council, der insbesondere Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung enthält, durch die Gruppe zu überprüfen. In diesem Zusammenhang muss die SOCOTEC Group den Prüfern alle relevanten Unterlagen zur Verfügung stellen. Neue, im Vorjahr eingestellte Mitarbeitende (weltweit) werden nach dem Zufallsprinzip ausgewählt und zu Einzelgesprächen eingeladen, wo in Anwesenheit eines Auditors deren Kenntnisse über das Compliance-Programm der Gruppe überprüft werden (Absolvierung des E-Learning-Kurses, Unterzeichnung des Ethikkodex usw.).

GRI 2-25, 2-26
Ethische Grundsätze bilden das Fundament der Geschäftstätigkeit der Gruppe. Als vertrauenswürdige dritte Instanz wird die Gruppe jedes Jahr von Aufsichtsbehörden und Normungsorganisationen auditiert, um ihre Berechtigung zur Durchführung von Prüfungen, Inspektionen und Zertifizierungen in den Bereichen Bauwesen, Real Estate, Infrastruktur, Umwelt und Industrie zu erneuern. Die Direktion für Qualität und Sicherheit der Gruppe ist für die Umsetzung von Verfahren, Richtlinien und Managementsystemen zuständig, die unsere operative Exzellenz und die Governance der betreffenden Prozesse und Systeme stärken. Die SOCOTEC Group bekennt sich zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. So verpflichtet sie sich zur Achtung der Menschenrechte, insbesondere zur Bekämpfung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit. SOCOTEC hält sich strikt an die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie an die grundlegenden Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Darüber hinaus hat SOCOTEC vorsorglich ein System zur Gewährleistung der Einhaltung unserer Sorgfaltspflichten (Due Diligence) eingeführt (siehe 4.1.6. Due Diligence). Dieses System umfasst spezielle Verfahren, die darauf abzielen, die Umsetzung der Verpflichtungen der Gruppe gegenüber ihren Geschäftspartnern und Lieferanten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere in den als besonders risikoreich eingestuften Regionen, mit erhöhter Wachsamkeit zu verfolgen.
Über ein auf der Website öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem (siehe 4.1.5. Hinweisgeberverfahren) haben zudem alle internen und externen Stakeholder die Möglichkeit, in ihrer Landessprache jeden – erwiesenen oder vermuteten – Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften oder den Ethikkodex der Gruppe zu melden.

GRI 2-23
Die Verantwortung für die Einhaltung all dieser Verpflichtungen zu ethischer Governance, menschen- und arbeitsrechtlicher Compliance, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit ist auf höchster Führungsebene verankert – beim CEO der Gruppe, den Generaldirektoren der Tochtergesellschaften, dem Vorstand und dem Management in ihren Geschäftsbeziehungen und gegenüber ihren Stakeholdern. Ein Risikoausschuss und eine Ethikkommission der Gruppe sowie ein Netzwerk aus Compliance-Beauftragten gewährleisten die Überwachung und Einhaltung der Vorschriften.

GRI 2-16, 2-27.

4.1.5. HINWEISGEBERVERFAHREN

ESRS S1.20.C.1, S1.32.A->D, G1.10.A.1 & 2, C.I.1, C.II.1, E.1, S4.16.C., S4.25. TO 26.

Strategie

Um die Bekämpfung von Korruption, Interessenkonflikten und allgemein unethischem Verhalten zu stärken, hat die SOCOTEC Group ein Hinweisgeberverfahren eingerichtet, das den Anforderungen des Gesetzes Sapin II, der Europäischen Richtlinie vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Hinweisgebern sowie dem französischen Gesetz vom 21. März 2022, das diese Richtlinie umsetzt, entspricht. Dieses Verfahren ist im Ethikkodex der Gruppe festgelegt und für alle zugänglich. Es ist auf den Intranets und Websites jeweiligen Länder in der Landessprache verfügbar. Die Mitarbeitenden werden mithilfe des E-Learning-Programms der Gruppe geschult, die ein Kapitel zum Hinweisgeberverfahren enthält.

Maßnahmen

ESRS S1.32.D-E
Das Hinweisgebersystem ermöglicht es allen Mitarbeitenden der Gruppe sowie jeder natürlichen Person, Verbrechen, Vergehen, unangemessenes Verhalten oder Gefahren für das Gemeinwohl zu melden. Alle Mitarbeitenden von SOCOTEC können und jeder unabhängige Dritte kann einen – nachgewiesenen oder potenziellen – Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften oder den Ethikkodex der Gruppe melden. Die Meldung kann wie folgt erfolgen:

- entweder durch direkten Kontakt mit dem Compliance-Beauftragten, dem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung, die den Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene informieren müssen.
- oder direkt über die Hinweisgeberplattform der SOCOTEC Group: https://alerts.socotec.com/entreprises. Diese Plattform ist sicher und vertraulich. Der Hinweisgeber hat die Möglichkeit, auf Wunsch anonym eine Meldung einzureichen.

Die Meldungen, die über die Hinweisgeberplattform eingehen, werden an das Generalsekretariat der Gruppe, den Personalchef der

Gruppe und den Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene weitergeleitet. Diese können außerdem lokale Compliance-Beauftragte hinzuziehen, die sie bei der Durchführung der erforderlichen lokalen Recherchen und Analysen unterstützen. Im Rahmen der Bearbeitung der Meldung kann der Empfänger alle seinem Ermessen nach erforderlichen Ermittlungen anstellen, einschließlich der Einbeziehung von Mitarbeitenden oder externen Dienstleistern, die bei der Untersuchung behilflich sein können.

Parameter

2025 wurde das Hinweisgeberverfahren mehrmals von Beschäftigten oder externen Personen in Bezug auf Vorgänge genutzt, die verschiedene Tochtergesellschaften außerhalb Frankreichs betrafen. Dank der Antwort- und Bearbeitungsfristen konnten die Fälle innerhalb eines angemessenen Zeitraums aufgeklärt werden.
Für die Parameter in Bezug auf Meldungen bei ethischen Bedenken, siehe 5.3. Governance- und Ethikparameter.

Ziele und Ergebnisse

Das Ziel ist es, Meldungen schnell und effektiv zu bearbeiten, während die Vertraulichkeit und die Identität der beteiligten Personen (Hinweisgeber oder die betroffene Person) gewahrt bleiben. Alle im Rahmen einer Meldung übermittelten Informationen werden vertraulich behandelt: die Identität des Hinweisgebers, die Identität der von der Meldung betroffenen Personen sowie die vorgelegten Unterlagen oder Informationen. Solange der Hinweisgeber die Voraussetzungen für die Meldung eines Verdachtsfalls erfüllt, droht ihm keine zivilrechtliche Haftung.
Gemäß den Vorschriften erhält der Hinweisgeber innerhalb von maximal 7 Werktagen eine Empfangsbestätigung für die Meldung, und die Untersuchung wird innerhalb von maximal 3 Monaten durchgeführt (außer in besonderen und komplexen Fällen).
Im Jahr 2025 gingen 43 Meldungen ein, von denen 40 noch im selben Jahr bearbeitet und abgeschlossen wurden.

GRI 2-23, 205-2.

4.1.6. GESCHÄFTSPARTNER: STRATEGIEN, MASSNAHMEN ZUR SORGFALTSPFLICHT

ESRS G1.15.A, G1.2.30, S1.14.F

Siehe 1.2.4. Erklärung zur Sorgfaltspfllicht [GOV-4] und 1.2.5. Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung [GOV-5].

Strategie

Gemäß den im Ethikkodex der SOCOTEC Group eingegangenen Verpflichtungen erwartet das Unternehmen von seinen Geschäftspartnern, dass sie sowohl in den Beziehungen, die sie mit den Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group unterhalten, als auch in ihrem täglichen Geschäftsleben vergleichbare Regelwerke oder Standards befolgen. Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit unterhält die SOCOTEC Group Geschäftsbeziehungen zu verschiedenen Dritten, darunter Kunden, Partner, Vertragspartner, Handelsvermittler, Lieferanten, Subunternehmer, Dienstleister, Zielunternehmen sowie Empfänger von Förder- und Sponsoringleistungen.
Zu diesem Zweck hat die SOCOTEC Group ein Verfahren zur Überprüfung der Integrität aller ihrer Geschäftspartner eingeführt:

- Jeder Vertrag mit Handelsvermittlern muss zuvor von der Rechtsabteilung und dem Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene geprüft werden, der eine Bewertung der Integrität des Handelsvermittlers vornimmt. Die Rechtsabteilung genehmigt nach erfolgreicher Prüfung den Vertrag.
- Jede Sponsoring- oder Fördermaßnahme muss zuvor vom Geschäftsführer der jeweiligen Einheit, der Kommunikationsabteilung der Gruppe und dem Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene genehmigt werden, der eine Bewertung der Integrität des Empfängers der Sponsoring- oder Fördermaßnahme durchführt.
- Jede Übernahme eines neuen Unternehmens muss zuvor vom Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene angefragt werden, damit dieser eine gründliche Compliance-Prüfung des Zielunternehmens durchführen kann.
- Jeder Vertrag mit Kunden, Partnern, Subunternehmern, Lieferanten oder Dienstleistern, der als besonders risikobehaftet eingestuft wird, muss einer Integritätsprüfung des betreffenden Dritten durch den zuständigen Compliance-Beauftragten unterzogen werden. Die Kriterien zur Bestimmung des Risikograds sind folgende:

- Die Ergebnisse der Kartierung des Korruptionsrisikos in dem Land, in dem das Projekt durchgeführt wird;
- Der von Transparency International (TI) herausgegebene Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index, CPI) für das Land, in dem das Projekt durchgeführt werden soll, oder für das Land, in dem der Dritte ansässig ist, falls die Länder voneinander abweichen (es ist der Wert des Landes mit der niedrigsten Bewertung durch TI heranzuziehen);
- Der Gesamtbetrag des Projekts oder der Ausgaben.

Darüber wird die Beziehung zu Geschäftspartnern durch Unterzeichnung einer schriftlichen Verpflichtung formalisiert, die insbesondere folgende Punkte enthält:

- Den Gegenstand der Geschäftsbeziehung
- Die Art der Dienstleistungen, Aufgaben und Aufträge
- Die Höhe der Vergütung, die der Art und dem Umfang der Leistung entsprechen und marktüblich sein muss
- Die Zahlungsbedingungen.

Die Verträge enthalten eine Klausel zu Ethik und Compliance (Vorlagen sind bei den Compliance-Beauftragten erhältlich).

Lieferanten, Subunternehmer und Dienstleister, mit denen die Gruppe zusammenarbeitet, müssen die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung der Gruppe zur Kenntnis nehmen und unterzeichnen. Somit verpflichtet sich jeder unserer Geschäftspartner per Unterschrift, die folgenden grundlegenden Prinzipien zu beachten:

- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und allgemein akzeptierter Standards
- Einhaltung der Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung
- Vermeidung und Transparenz bei potenziellen Interessenkonflikten
- Vertrauliche Behandlung der ausgetauschten Informationen
- Einhaltung der Wettbewerbsregeln mit dem Risiko von Wirtschafts- und Handelssanktionen
- Gesundheitsschutz und Sicherheit der Mitarbeitenden
- Achtung der Menschenrechte (Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung usw.)
- Arbeitsrechtliche Compliance.

Darüber hinaus verpflichtet sich die SOCOTEC Group, alle internationalen Vorschriften in Bezug auf internationale Wirtschaftssanktionen

einzuhalten. Zu diesem Zweck stellt die Gruppe ihren Mitarbeitenden eine Liste der Länder zur Verfügung, die von europäischen und amerikanischen Behörden mit Sanktionen und restriktive Maßnahmen, insbesondere finanzieller oder handeslbezogener Art, belegt sind. Diese Liste ist im Intranet oder beim lokalen Compliance-Beauftragten erhältlich. Es ist ausdrücklich untersagt, an einem Projekt in einem Land teilzunehmen, das auf der Sanktionsliste steht, ohne zuvor den Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene zu konsultieren und die Genehmigung des Ausschuss für Engagement und Investitionen einzuholen.

Maßnahmen

Die betroffenen Mitarbeitenden müssen sich an die oben genannten Vorschriften halten. Von den lokalen Compliance-Beauftragten und dem Compliance-Beauftragten auf Gruppenebene werden Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt und überwacht.

GRI 3-3, 205-1, 205-2.

4.1.7. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

ESRS G1.10.G, G1.11, G1.18.A

Strategie

Das Gesetz Sapin II verpflichtet Unternehmen zur Ergreifung einer Reihe an Due-Diligence-Maßnahmen, insbesondere über die Einführung eines Programms zur Risikoprävention. Die zivil- und strafrechtliche Haftung des Unternehmens und seiner Führungskräfte, Geldbußen und Reputationskrisen sind nur einige der Folgen, die einem Unternehmen drohen, das aufgrund eines Korruptionsverdachts verfolgt wird.

Die SOCOTEC Group ist aus drei Gründen einem besonderen Risiko ausgesetzt:

- Aufgrund unserer Tätigkeiten im Sektor Bauwirtschaft und Infrastruktur, in dem wir sowohl an öffentlichen als auch privaten Ausschreibungen mit hohem Auftragsvolumen teilnehmen.
- Aufgrund unserer Rolle im Bereich der bautechnischen Prüfung und unserer Gutachten, die wir als unabhängige Sachverständige ausstellen.
- Aufgrund unserer weltweiten Aufstellung und unserer internationalen Größe, die uns mit neuen Herausforderungen und Risiken konfrontiert.

Die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden ist für ethische Fragen ist der Gruppe angesichts ihrer Tätigkeit als unabhängige Drittinstanz ein zentrales Anliegen.

Maßnahmen

ESRS G1.21.A, G1.10.H

Die SOCOTEC Group hat ein E-Learning-Programm entwickelt, um alle Mitarbeitenden und Neueinsteiger im Unternehmen so zu sensibilisieren, dass sie in Risikosituationen richtig reagieren und vorbildliche Praktiken zur Korruptions- und Betrugsbekämpfung und als Grundlage für gesunde Geschäftsbeziehungen anwenden können. Im April 2025 wurde ein neuer E-Learning-Kurs zum Thema Korruptionsrisiken gestartet, dessen Ziel es ist, dass die Teilnehmer risikobehaftete Praktiken im Zusammenhang mit Korruption, Betrug und Interessenkonflikten erkennen, lernen, wie sie diese verhindern und damit umgehen, sowie die geltenden Gesetze und die internen Regeln und Verfahren der SOCOTEC Group verstehen. Der Kurs ist in sechs Sprachen verfügbar. Die Absolvierung dieses neuen E-Learning-Kurses wird mithilfe eines Monitoring-Systems überwacht, wobei auch Follow-ups für Mitarbeitende vorgesehen sind, die die Schulung nicht abgeschlossen oder bestätigt haben. Mitarbeitende, deren Tätigkeit als besonders risikobehaftet gilt, wie beispielsweise Vertriebsmitarbeiter, erhielten im November 2025 vom Compliance-Beauftragter auf Gruppenebene eine spezielle Sensibilisierungsschulung.

Fortlaufende Schulungen und Aufmerksamkeit unserer Führungskräfte

Ethisch zu agieren bedeutet, gegenüber all unseren Stakeholdern Integrität, Verantwortungsbewusstsein und Transparenz an den Tag zu legen: Ethik im Geschäftsleben, Ethik bei der Einstellung von Mitarbeitenden und Ethik im geschäftlichen Umgang mit internen und externen Partnern sind somit Schwerpunkte unserer Weiterbildungsmaßnahmen und Gegenstand eines konstanten Augenmerks unserer Führungskräfte.

Korruptionsbekämpfung stellt einen Eckpfeiler des Ethikkodex dar und wird als unabdingbar vorausgesetzt. Die Vorgaben für unser geschäftliches Verhalten sind streng und genau. Unser Unternehmen honoriert das Verantwortungsbewusstsein jedes Einzelnen und eine gewissenhafte Regeltreue im Geschäftsleben. Korruptionsbekämpfung ist somit ein unabdingbares Gebot. Aus diesem Grund schult die Gruppe ihre Mitarbeitenden und fordert die obligatorische jährliche Unterzeichnung ihres Autorisierungsleitfadens für Führungskräfte (GAM) durch ihre weltweiten Führungskräfte ein, und sie sensibilisiert sämtliche Mitarbeitenden jedes Jahr für den Ethikkodex und schult sie darin, sich in Risikosituationen korrekt zu verhalten.

Parameter

ESRS G1.21.C.1, ESRS S4

Die Kennzahlen zu den Meldungen bei ethischen Bedenken der Gruppe sind i aufgeführt unter 5.3. Governance- und Ethikparameter.

Ziele

Ziel ist es, dass mehr als 95 % der neuen Mitarbeitenden der Gruppe zum Ethikkodex geschult werden und dass diese Schulung einmal jährlich wiederholt wird.

Ethik	2023	ZIEL 2024	2024	2025	ZIEL 2028
Sensibilisierung für die Bekämpfung von Korruption (Sapin II) (7 Plattformen + Belux)	59 % (d. h. 1.059 von 1.802 eingeladenen Personen wurden geschult)	50 % der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft wurden sensibilisiert	60 % oder 2.506 von 4.182 eingeladenen Personen, was 21 % der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft entspricht	70 % oder 9.599 von 13.660 eingeladenen Personen geschult, was 92 % der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft entspricht	90 % der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft sensibilisieren

GRI 3-3, 418.

4.1.8. VERTRAULICHKEIT PERSONENBEZOGENER DATEN

ESRS S4.15, S1.41, S4-16, S4.25.A, S4.31-32.

Die Relevanz des Themas Verbraucher- und/oder Endnutzerschutz wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse der SOCOTEC Group bestätigt.
Am 25. Mai 2018 ist die Verordnung (EU) 2016/679 vom 27. April 2016 über den Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und den freien Datenverkehr (im Folgenden „DSGVO") in Kraft getreten. In der Folge initiierte SOCOTEC ein Projekt zur Einhaltung dieser Vorschriften für seine Tochtergesellschaften.
Das zweistufige Projekt wurde in den Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group umgesetzt und führte insbesondere zur Ernennung eines Datenschutzbeauftragten sowie zur Formalisierung verschiedener operativer Verfahren.
Eine Datenschutzerklärung gilt für alle Tochtergesellschaften von SOCOTEC und wird regelmäßig entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und den gesetzlichen Bestimmungen aktualisiert.

Maßnahmen, Mittel und Verfahren

ESRS S1.43, S4.31.A-C
In Frankreich wurden in jeder Geschäftseinheit und in den unterstützenden Funktionen Datenschutzbeauftragte ernannt, die die Teams in Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten der Gruppe bei täglichen Fragen der DSGVO zu unterstützen. Auch für die Plattformen der Gruppe, die der DSGVO unterliegen, wurden DSGVO-Beauftragte ernannt. Es finden regelmäßig Follow-up-Treffen zwischen dem Datenschutzbeauftragten und den einzelnen DSGVO-Ansprechpartnern statt. Alle sechs Monate tagt der DSGVO-Ausschuss, in dem die DSGVO-Beauftragten aus ganz Frankreich zusammenkommen.
Alle DSGVO-Ansprechpartner haben Zugriff auf sämtliche Verarbeitungsprotokolle.
Das Ziel besteht insbesondere darin, die Einhaltung der Vorschriften durch die SOCOTEC Gruppe für den Fall einer Kontrolle durch die CNIL zu dokumentieren und so in der Lage zu sein, Antworten und Berechtigungsnachweise zu jeder Verarbeitung vorzulegen.
Zu diesem Zweck wurden die folgenden Verzeichnisse eingerichtet:

- Ein globales Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten.
- Verarbeitungsverzeichnisse zu den folgenden Tätigkeiten: Einkauf, Zertifizierung, Kommunikation, Bau und Immobilien, IT, Umwelt, Ausrüstungen, Schulungen, Infrastruktur, Recht, Qualität und Sicherheit, HR, Urbads, Urbycom und SOCOTEC Smart Solutions.
- Ein Verarbeitungsverzeichnis für die Vergabe von Unteraufträgen.
- Ein Verfahren für die Verwaltung des Verarbeitungsverzeichnisses.
- Ein Verzeichnis der Anträge auf Ausübung individueller Rechte.
- Ein Register für Datenschutzverletzungen.

Es wurde eine spezielle allgemeine E-Mail-Adresse eingerichtet (dataprotection@socotec.com), die auf den Websites der jeweiligen Länder unter den DSGVO-Hinweisen der Gruppe zu finden ist. Allgemeine E-Mail-Adressen sind in Frankreich, Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Italien, Spanien, Luxemburg, Belgien und den Niederlanden verfügbar.

ESRS S4.25.A - S4.31.B
Verfahren zur Verwaltung des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten
Dieses Verfahren beschreibt den Prozess, mit dem die regelmäßige Aktualisierung dieses Verzeichnisses gewährleistet wird, in dem

sämtliche von der SOCOTEC Group vorgenommenen Verarbeitungen personenbezogener Daten erfasst werden. Artikel 30 der DSGVO schreibt vor:

- Für jeden Verantwortlichen die Führung eines Verzeichnisses aller Verarbeitungstätigkeiten, die seiner Zuständigkeit unterliegen.
- Für jeden Auftragsverarbeiter die Führung eines Verzeichnisses zu allen Kategorien von im Auftrag eines Verantwortlichen durchgeführten Verarbeitungstätigkeiten.

Die Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group führen somit ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten, die in ihrer Eigenschaft als für die Verarbeitung Verantwortliche erfolgen, und gegebenenfalls ein Verzeichnis der als Auftragsverarbeiter vorgenommenen Verarbeitungstätigkeiten. Die Verarbeitungsdateien werden von den DSGVO-Ansprechpartnern der einzelnen Geschäftseinheiten in Abstimmung mit den operativen Teams und dem DPO der Gruppe ausgefüllt.

Verfahren zur Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)

Dieses Verfahren dient der Beschreibung des Ablaufs bei der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten. Es gilt für alle personenbezogenen Daten, die von Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group erhoben, verwaltet und/oder verarbeitet werden.

Artikel 35 der DSGVO schreibt die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung (Privacy Impact Assessment) vor, wenn die Verarbeitung personenbezogener Daten voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen mit sich bringt.

Jede neue Verarbeitungsaktivität wird von den DSGVO-Beauftragten überprüft, um festzustellen, ob eine Folgenabschätzung erforderlich ist. Falls ja, wird diese vor dem Start der Verarbeitung in Zusammenarbeit mit dem DSGVO-Ansprechpartner, dem Datenschutzbeauftragten der Gruppe und einem IT-Ansprechpartner durchgeführt.

Verwaltung von Drittparteien

Jeder Vertrag wird von den operativen Teams in Abstimmung mit den Rechts- und IT-Abteilungen im Hinblick darauf analysiert, ob eine Aufnahme von DSGVO-Klauseln erforderlich ist. SOCOTEC verpflichtet sich, nur Verträge mit Verantwortlichen oder Auftragsverarbeitern abzuschließen, die den

Anforderungen der DSGVO entsprechen.

Datenaufbewahrungsfristen

Die von SOCOTEC angewandten Aufbewahrungsfristen:

- sind entweder zwingend aufgrund eines Gesetzes oder einer Verordnung vorgegeben oder
- werden von den Verantwortlichen je nach den Zwecken festgelegt, die zur Erhebung der Daten geführt haben, sofern es keine Regelung gibt.

SOCOTEC hat einen internen Leitfaden eingeführt, der alle angewandten Aufbewahrungsfristen dokumentiert.

Verfahren für die Ausübung der Rechte betroffener Personen

Dieses Verfahren beschreibt den Prozess zur Verwaltung der Rechte auf Auskunft über personenbezogene Daten und auf deren Berichtigung und Löschung sowie des Rechts, deren Verarbeitung zu widersprechen oder diese einzuschränken. Es betrifft alle personenbezogenen Daten, die von den Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group im

Rahmen ihrer verschiedenen Tätigkeiten (administrative Personalverwaltung, Schulungsmanagement, Verwaltung des Kundenstamms etc.) erhoben, verwaltet und/oder verarbeitet werden.

Nach Artikel 13 bis 22 der Verordnung 2016/679 vom 27. April 2016 kann jede natürliche Person, die die Dienste in Anspruch nimmt, folgende Rechte geltend machen:

- Recht auf Auskunft: Sie haben das Recht, über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten informiert zu werden.
- Auskunftsrecht: Sie können eine Kopie der Daten anfordern, die Sie persönlich betreffen.
- Recht auf Berichtigung: Sie können eine Angabe berichtigen, die Sie betrifft und unrichtig ist.
- Widerspruchsrecht: Sie können der Verarbeitung Ihrer Daten durch uns unter den Bedingungen von Artikel 21 der DSGVO widersprechen.
- Recht auf Löschung: Sie können unter den Bedingungen von Artikel 17 der DSGVO verlangen, dass wir die Sie betreffenden Daten löschen.
- Recht auf Widerspruch gegen die Profiling.
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung: In bestimmten Fällen haben Sie das Recht, die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten einzuschränken.
- Recht auf Datenübertragbarkeit: Sie haben das Recht, Ihre personenbezogenen Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten und diese an einen anderen Verantwortlichen für die Datenverarbeitung zu übermitteln.
- Recht auf Widerruf Ihrer Einwilligung: Wenn Sie Ihre Zustimmung zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten geben, können Sie diese jederzeit widerrufen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit führen wir kein Profiling durch.

Verfahren zur Meldung von Sicherheitslücken

Dieses Verfahren soll den Prozess der Benachrichtigung der Aufsichtsbehörde und/oder der betroffenen Personen in dem Fall beschreiben, dass eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten festgestellt wird.

Das verfolgte Ziel besteht darin, sicherzustellen, dass die Tochtergesellschaften der SOCOTEC Group in der Lage sind, die Anforderungen von Artikel 33 der DSGVO zu erfüllen. Dieser schreibt vor, dass der Datenschutzbeauftragte die Aufsichtsbehörde (die CNIL oder eine gleichwertige Stelle, je nach dem Wohnort der von der Verletzung betroffenen Personen) über eine Verletzung personenbezogener Daten binnen 72 Stunden nach ihrem Bekanntwerden benachrichtigen muss.
Artikel 34 der DSGVO sieht vor, dass im Fall einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten die betroffene Person über die Schwere der Verletzung, die Risiken für ihre Privatsphäre und die kompromittierten Daten informiert wird, falls die Verletzung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hat (falls z. B. die Verletzung dazu führt, dass Grundrechte der natürlichen Person wie das Recht auf Privatsphäre, auf freie Meinungsäußerung, Gedankenfreiheit, Religionsfreiheit und Bewegungsfreiheit missachtet werden, oder falls die Verletzung schutzbedürftige Personen betrifft), und dies unverzüglich.

Sensibilisierung
Die IT-Charta der SOCOTEC Gruppe, die allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht wird, enthält Kapitel zur DSGVO und benennt die Risiken, Rechte und Pflichten der SOCOTEC-Mitarbeitenden.
Neu hinzugestoßene Mitarbeitende müssen Online-Schulungen zur IT-Sicherheit (vom CISO der Gruppe) und zur DSGVO (vom DPO der Gruppe) absolvieren und bestehen. Im Juni 2025 wurde ein neuer E-Learning-Kurs zum Thema Datenschutz auf den europäischen Plattformen und in den Unternehmen der Gruppe eingeführt; er ist in sechs Sprachen verfügbar. Die Absolvierung dieses neuen E-Learning-Kurses wird überwacht, wobei auch Follow-ups für Mitarbeitende vorgesehen sind, die die Schulung nicht abgeschlossen oder bestätigt haben. Es finden regelmäßig Kampagnen zur Sensibilisierung der Beschäftigten, insbesondere der Mitarbeitenden der Personalabteilungen, für diese Themen statt.

Parameter
- Ausübung von Rechten
- Abgeschlossene Datenschutz-Folgenabschätzungen
- Festgestellte Datenschutzverletzungen
- Bearbeitete Anfragen
- Identifizierte Verarbeitungsvorgänge
- Geschulte Mitarbeitende

Siehe Überwachungsparameter in Abschnitt 5.3. Governance-Parameter.

Ziele und Ergebnisse
Die Gruppe ist bestrebt, ihre Einhaltung der geltenden Vorschriften sicherzustellen. Die Gruppe beabsichtigt, alle Mitarbeitenden jedes Jahr für Themen im Zusammenhang mit der DSGVO und der Datensicherheit zu sensibilisieren.

ZAHLUNGSPRAKTIKEN		2024	2025
ESRS G1.33.c.1	Prozentsatz der Zahlungen, die innerhalb der üblichen Zahlungsfristen des Unternehmens geleistet wurden	k. A.	k. A.
ESRS G1.33.c.1	Die Anzahl der laufenden verfahren wegen Zahlungsverzugs	5	16

Siehe Aufschlüsselung der Ergebnisse nach Plattformen, siehe Abschnitt 5.3.2.5. Zahlungspraktiken [ESRS G1-6]

ETHIK	2024	2025	ZIEL 2026	ZIEL 2028
Sensibilisierung für den Schutz personenbezogener Daten (DSGVO)	81 % der Beschäftigten in Frankreich wurden im Rahmen der festgelegten Zielvorgabe sensibilisiert (entspricht 4.436 von 5.465 Eingeladenen)	62 % der Beschäftigten in Europa haben das festgelegte Ziel erreicht (entspricht 7.102 von 11.513 Eingeladenen)	80 % der Beschäftigten in Europa schulen (DSGVO-Schulungszertifikat)	90 % der Beschäftigten in Europa schulen (DSGVO-Schulungszertifikat)

GRI 418

4.1.9. CYBERSICHERHEIT

ESRS S4.31.A, S4.31.B, S4.31.C

Cybersicherheit wird in der Risikoanalyse von SOCOTEC und in der IRO-Analyse wird die als erhebliches Risiko eingestuft.
Datendiebstahl, Ransomware, Cyberangriffe – böswillige Cyberaktivitäten betreffen alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe und ihrem Tätigkeitsbereich. Die Systemsicherheit ist für unser Unternehmen nicht nur aus finanzieller Sicht von entscheidender Bedeutung, sondern auch, weil sie unseren guten Ruf und das Vertrauen unserer Kunden in uns sicherstellt.



5. NACHHALTIGKEITSPARAMETER

5.1. UMWELTPARAMETER

5.1.1. KLIMAWANDEL [ESRS E1]

5.1.1.1. EINBEZIEHUNG DER NACHHALTIGKEITSBEZOGENEN LEISTUNG IN ANREIZSYSTEME [ESRS 2-GOV-3: E1]

			FRANKREICH		UK		USA		DEUTSCHLAND		ITALIEN		SPANIEN		NIEDERLANDE		ANDERE		WELTWEIT	
		Einheit	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
ESRS E1.13.4	Prozentsatz der Vergütung, die im aktuellen Zeitraum aufgrund von Klimafaktoren festgelegt wurde	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

5.1.1.2. ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ [ESRS E1-1]

ZUGEWIESENE FINANZMITTEL FÜR CAPEX-MASSNAHMENPLÄNE

CAPEX

TAXONOMIEFÄHIGE CAPEX	2023 (IN MIO. €)	%	2024 (IN MIO. €)	%	2025 (IN MIO. €)	%
Finanzierungsverträge (IFRS 16)	60,6	62 %	74,1	61 %	89	60 %
Büros und Labore	21	21 %	41,7	34 %	43,7	29 %
Fahrzeuge	37,4	38 %	29,9	25 %	41,1	28 %
Sonstige Finanzierungsverträge	2,2	2 %	2,5	2 %	4,2	3 %
Summe der taxonomiefähigen CapEx (Zähler)	60,6	62 %	74,1	61 %	89	60 %
Sachanlagen (Grundstücke, Ausrüstung)	24,9	26 %	29,9	25 %	36,3	24 %
Immaterielle Vermögenswerte (Software, Patente …)	12,2	12 %	17,9	15 %	24,1	16 %
CapEx gesamt (Nenner)	97,7	100 %	122	100 %	149,4	100 %

OPEX

LAUFENDE OPEX	2024 (IN MIO. €)	%	2025 (IN MIO. €)	%
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung	2,4	4 %	2,5	4 %
Kurzzeitleasings	33	49 %	24,6	35 %
Wartung und Renovierung	31,3	47 %	43	61 %
Summe der taxonomiefähigen OpEx (Zähler)	66,7	100 %	70,1	100 %
Rate ausgenommener OpEx	5,40 %		4,9 %	

	2024 (IN MIO. €)	2025 (IN MIO. €)
Gesamtbetriebskosten (a) + (b) + (c)	1239,60	1428,40
Gehälter (a)	794,6	952,3
Sonstige Einkäufe und externe Kosten (b)	402	476,1
Sonstige laufende Kosten (c)	43	in (b) enthalten

GREEN TRUST		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX	ALLE PLATTFORMEN		
GREEN TRUST	Einheit	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	2023	2024	2025
Umsatz Green Trust		157	197	240	90	90	104	40	51	64	80	89	158	41	70	87	9	11	21	21	20	23	0,6	437,7	527,4	695,6
Prozentsatz des Umsatzes aus Green-Trust-Missionen	%	26	30	34	45	39	42	29	34	23	54	57	67	44	65	64	25	34	41	45	43	36	4	33,45	35,85	38,52
Anzahl der für Green Trust sensibilisierten Personen (1)																								800	2500 (2)	3603

(1) Sensibilisierung durch den Green-Trust-Workshop in den Jahren 2023 und 2024. Sensibilisierung durch die Genius-App im Jahr 2025.
(2) 100 % der Top-Manager aus der ganzen Welt versammelten sich im September 2023 zur jährlichen Konferenz, insgesamt etwa 300 Personen.
(3) In Frankreich, Italien, dem Vereinigten Königreich, Deutschland und Spanien wurden von „Fresque du Climat" inspirierte Green-Trust-Sensibilisierungsworkshops durchgeführt. 2025 sollen diese Workshops in den USA und den Niederlanden sowie 2026 und 2027 in anderen Regionen eingeführt werden.

5.1.1.3. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL [ESRS E1-4]

	SCOPE			REDUKTIONSZIEL IN %	BASISJAHR	ZIELJAHR	BRUTTO-EMISSIONSZIEL IN T CO_2E – BASISJAHR 2023, PRO FORMA 2024	BRUTTO-EMISSIONSZIEL IN T CO_2E – BASISJAHR 2023, PRO FORMA 2025	SBTI
ESRS E1.34.	Brutto-Emissionsziel in t CO_2e – Scope 1 (1)	Kurzfristig	Absolut	-42 %	2023	2030	20900	22546	Von der SBTi validiert
	Brutto-Emissionsziel in t CO_2e – Scope 2 (1)	Kurzfristig	Absolut	-42 %	2023	2030	3250	3964	Von der SBTi validiert
	Brutto-Emissionsziel in t CO_2e – Scope 3 (2)	Kurzfristig	Absolut	-25 %	2023	2030	53314	61045	Von der SBTi validiert

(1) Brutto-Emissionsziele, die gemäß dem SBTi für den Reduktionspfad „max. + 1,5 °C" zu erreichen sind
(2) Brutto-Emissionsziele, die gemäß dem SBTi für den Reduktionspfad „deutlich unter +2 °C" zu erreichen sind
Diese Reduktionsziele wurden im April 2026 von der SBTi validiert – das Basisjahr 2023 wurde aufgrund der Akquisitionen im Jahr 2024 neu berechnet.
Die Emissionsreduktionsziele wurden gemäß den Anforderungen der SBTi neu berechnet, nachdem die Ausgangsbasis für 2023 unter Einbeziehung der Emissionen aus den Akquisitionen von 2025 neu festgelegt wurde. Die Reduktionsziele für die Kategorien Scope 1 und 2 decken 100 % der Emissionen der Kategorien Scope 1 und 2 ab (marktbasiert).
Die Reduktionsziele für Scope-3-Emissionen decken 76 % der Scope-3-Emissionen ab.

ZIELE FÜR DIE REDUKTION DER THG-EMISSIONEN – SCOPE 3

		BJ 2023, pro forma 2024 (im April 2026 von der SBTi geprüft und validiert)			BJ 2023, pro forma 2025			
SCOPE-3-KATEGORIEN (T CO_2E)	ABDECKUNG DURCH DAS ZIEL/ KATEGORIE	BASISJAHR 2023 PRO FORMA 2024	IM REDUKTIONSZIEL BERÜCKSICHTIGE EMISSIONEN	BRUTTO-EMISSIONSZIEL IN T CO_2-ÄQUIVALENTEN FÜR 2030 IM RAHMEN DES REDUKTIONSZIELS	BJ 2023 PRO FORMA 2025	IM REDUKTIONSZIEL BERÜCKSICHTIGE EMISSIONEN	EMISSIONSZIEL FÜR 2030 IM RAHMEN DES REDUKTIONSZIELS (76 % ABDECKUNG – SBTI)	EMISSIONSZIEL FÜR 2030 FÜR SCOPE 3 (GESAMT)
1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen (Kategorie 1)	90 %	34920	31529	23647	38237	34525	25893	29606
3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	100 %	9615	9615	7211	10530	10530	7897	7897
7 Pendeln der Mitarbeitenden	50 %	8074	4037	3028	8618	4309	3232	7541
6 Geschaftsreisen	100 %	5743	5743	4308	6097	6097	4573	4573
5 Abfall aus betrieblichen Tatigkeiten	50 %	3043	1522	1141	3205	1603	1202	2805
2 Kapitalguter	0 %	6543	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	7241	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	7241
4 Vorgelagerter Transport und Distribution	0 %	1296	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	1381	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	1381
13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen	0 %	0,337	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	0,337	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	0,337
11 Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte	0 %	0,077	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	0,077	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	0,077
12 End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte	0 %	0,026	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	0,026	Nicht Teil des Reduktionsziels	Nicht Teil des Reduktionsziels	0,026
GESAMT SCOPE 3		69235	52446	39335	75311	57064	42798	61045

Die Abweichung von 141 t CO_2e, was 0,4 % der Kategorie 3.1 entspricht, zwischen den an die SBTi übermittelten Daten (Basisjahr 2023, pro forma 2024) und den in diesem Nachhaltigkeitsbericht

5.1.1.4. ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX [ESRS E1-5]

			FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Energieverbrauch und Energiemix		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Gesamt – Energieverbrauch in MWh														
	GESAMT-Energieverbrauch in MWh (alle Energiearten) im Zusammenhang mit Fahrzeugen	MWh	79066	76717	67386	23848	22347	17569	2583	2874	19854	12272	10724	14157	
	GESAMT – Energieverbrauch in MWh (alle Energiearten) im Zusammenhang mit Gebäuden	MWh	7049	5065	5245	7750	7017	8204	3155	3531	6295	2178	2025	2378	
GRI 302 - 3	Verhältnis: GESAMT-Energieverbrauch in MWh (alle Energiearten) im Zusammenhang mit Gebäuden pro m^2	MWh/ m^2	0,06	0,04	0,04		7,41	0,19	0,23	0,23	0,11	0,13	0,12	0,09	
	Gesamtenergieverbrauch in MWh für Gebäude und Fahrzeuge	MWh	86 115	81 782	72 631	31 598	29 365	25 773	5 737	6 404	26 149	14 450	12748	16534	
GRI 302 - 3	Gesamtenergieverbrauch für Gebäuden und Fahrzeugen in Joule	MJ	310013270	294414260	261472481	113754509	105712680	92783280	20654343	23056126	94138044	52018943	45893596	59523769	
ESRS E1.37.c	Energieverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen														
	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen in MWh	MWh	43	128	137	1816	1874	1838	0	0	0	182	205	426	
ESRS E1.37.c.ii.	Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse (darunter auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, erneuerbarer Wasserstoff usw.) (in MWh)	MWh		0	0		0	0					0	0	
ESRS E1.37.c.iii.	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb in MWh – Verbrauch von Strom, Wärme, Wasserdampf und Kälte, die aus erneuerbaren Quellen bezogen oder erworben wurden	MWh	15	48	50	1816	1874	1834	0		0	182	205	385	
E1.37.c.iii.	Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb in MWh – Verbrauch selbst erzeugter, nicht aus Verbrennung gewonnener erneuerbarer Energie	MWh	28	80	87		0	4	0		0	0	0	41	
	Prozentsatz des Stromverbrauchs aus erneuerbaren Energiequellen in %	%	0,17	0,57	0,38	30,38	37,35	33,35	0,00	0,00	0,00	21,28	24,10	30,24	
	Prozentsatz erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch in %	%	0,05	0,16	0,19	5,75	6,38	7,13	0,00	0,00	0,00	1,26	1,61	2,58	
	Prozentsatz erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch von Gebäuden in %	%	0,61	2,52	2,61	23,43	26,70	22,40	0,00	0,00	0,00	8,36	10,13	17,91	
ESRS E1.37.b.	Energieverbrauch aus Kernenergie														

Für die Zwecke unserer Berechnungen haben wir den für jedes Land spezifischen Anteil sauberer Energie am Strommix auf Basis der folgenden Quellen berücksichtigt:
Frankreich: https://analysesetdonnees.rte-france.com/bilan-electrique-2023/production#Nucleaire: Die Stromerzeugung belief sich auf 320 TWh, was einem Anteil von 64,8 % bzw. 65 % am Strommix in Frankreich entspricht.
Vereinigtes Königreich: Kernenergie im Vereinigten Königreich – Statistiken & Fakten | Statista
USA: Kernenergie in den USA – World Nuclear Association (world-nuclear.org) Deutschland: Anteil der Kernenergie am Energiemix 2023 | Statista
Italien: Kernenergie in Italien: Kernenergie in Italien – World Nuclear Association (world-nuclear.org) Niederlande: World Nuclear Performance Report 2023 – World Nuclear Association (world-nuclear.org)
Die Daten für 2024 und 2023 wurden 2025 angepasst, sodass sie 100 % der SOCOTEC Group abdecken, einschließlich der im Berichtsjahr getätigten Akquisitionen

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	WELTWEIT		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	10317	14803	16 474	2 278	2 825	5 803	7 160	6 062	5 642	2 457	4 460	116	139 980	140 812	147 001
	1 888	1 821	1 806	372	393	836	1 256	805	671	369	375	559	24 016	21 031	25 994
	0,15	0,15	0,10	0,08	0,05	0,07	0,19	0,16	0,07	0,23	0,68	0,07	0,14	0,12	0,10
	12 205	16 624	18 281	2 649	3 218	6 639	8 416	6 867	6 313	2 825	4 835	675	163 996	161 843	172 996
	43 939 234	59 844 852	65 810 059	9 536 589	11 585 407	23 899 028	30 298 579	24 721 697	22 726 188	10 171 791	17 406 470	2 431 676	590 387 258	582 635 087	622 784 524
	292	146	170	226	340	303	156	110	158	0	0	0	2 715	2 803	3 032
		0	0		0	0		2	4			0		2,39	4,39
	292	56	50	226	340	298	142	95	138		0	0	2673	2618	2755
	0	91	120	0	0	4	14	13	16	0		0	42	183	272
	23,56	4,17	3,57	37,68	55,29	35,63	13,94	13,35	24,53	0,00	0,00	0,00	12,55	12,84	9,42
	2,00	0,88	0,93	8,54	10,57	4,56	1,85	1,60	2,51	0,00	0,00	0,00	1,66	1,73	1,75
	17,51	8,03	9,43	60,86	86,53	36,20	12,40	13,69	23,59	0,00	0,00	0,00	11,30	13,33	11,39

Gebäude: sonstige Informationen

			FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Gebäude		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Fläche														
	Fläche in m²	m²	110590	118407	119638		947	43596	13780	15376	36981	16806	16440	26337	
ESRS E1-5	Energieeffizienz														
	Anzahl der Gebäude, an denen kleinere Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz durchgeführt wurden	-	16	22	25	5	2	1				1	1	0	
	Höhe der Investitionen zur Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden	€	201399	255500	405464		0	8093				0	65000	0	

(1) Für das Jahr 2025 liegen keine Angaben zur Fläche in m² für die folgenden Einheiten vor, die 8 % der Gesamtbelegschaft der SOCOTEC Group ausmachen:

			FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Gebäude		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Wasserverbrauch														
	Gesamtwasserverbrauch in	m³	7648	17807	31262	26384	15685	15868		3042	9370	2850	2902	4958	
	Gesamtwasserverbrauch für den eigenen Betrieb in m³ pro Mio. € Umsatz	m³/€	12,6	25,7	0,0	148,50	67,90	0,00		20,10	0,00	19,20	18,70	0,00	

GRI 302

Fahrzeuge: weitere Informationen

			FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Fahrzeugflotten		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Anzahl der Fahrzeuge nach Typ														
	Anzahl der Benzinfahrzeuge	-	3367	3543	2819	64	168	104	29	30	353	34	42	78	
	Anzahl der Dieselfahrzeuge	-	570	360	331	805	671	651	0		0	326	334	446	
	Anzahl der Benzin-Hybrid-/ Plug-in-Elektrofahrzeuge	-	18	41	476	41	12	165	0		0	49	59	74	
	Anzahl bivalenter Fahrzeuge LPG/Benzin	-	425	193	32	0	0	0	0		0	0	0	0	
	Anzahl der vollelektrischen Fahrzeuge	-	101	923	1579	5	80	138	0		0	12	18	44	
	Anzahl der mobilen, nicht straßentauglichen Spezialfahrzeuge (z. B. Bohrgeräte)	-	0	0	12	0	1	0	1	1	0	105	87	121	
	GESAMTZAHL der Fahrzeuge im Fuhrpark	-	4471	5060	5249	915	932	1058	29	31	353	421	540	763	
	Elektrifizierung der Fahrzeugflotte														
	Anzahl der Ladestationen für Elektrofahrzeuge	MWh	171,00	286,00	411,00	2,00	1,00	2,00	0,00			10,00	10,00	14,00	
	Prozentsatz der 100 % elektrischen Fahrzeuge	MWh	2,24	18,24	30,08	0,55	8,58	13,04	0,00		0,00	2,28	3,33	5,77	
	Prozentsatz emissionsarmer Fahrzeuge (100 % elektrische oder Plug-in-Hybridfahrzeuge)	MWh	2,77	19,05	39,15	5,03	9,87	28,64	0,00		0,00	14,50	14,26	15,47	
	Zurückgelegte Kilometer														
	Anzahl der von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor zurückgelegten Kilometer	-	140608648	113252331	112882406		3787269	24433234		1406824		11335673	10533986	15151413	
	Durchschnittliche zurückgelegte Kilometer pro Fahrzeug	-	31450,74	24939	25370		14063	25015		45381			20524	21115	
	Zurückgelegte Kilometer / Umsatz in Euro	km/€	0,23	0,18	0,18		0,07	0,10		0,01		0,08	0,07	0,07	
	Kraftstoffverbrauch im Zusammenhang mit Fahrzeugen														

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	12664	11964	18655	4524	7524	12343	6719	5102	7057	1620	553	7527	166703	176313	176313
	4	1	3	6	0	0	2	2	4	0		2	34	28	35
	1344	56273	1200	11392	0	0	50000	25020	31287	0		0	264134	401793	446044

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	9991	9526	9986	1621	1861	6928	1360	1369	2 985			7 004	49853	52192	88362
	106,10	88,00	0,00	53,50	60,00	0,00	29,20	29,90	0			137	39,70	36,50	53,57

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	WELTWEIT		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	5	6	20	20	71	73	132	115	116	12	22	34	3663	3997	3597
	389	445	452	77	107	140	48	56	118	83	77	101	2298	2050	2239
	17	20	21	8	0	42	17	16	53	5	5	16	155	153	847
	1	14	20	1	6	1	3	3	2	0	0	0	430	216	55
	0	5	11	1	1	1	31	30	33	9	13	26	159	1070	1832
	98	154	214	0	0	8	10	7	13	0	0	0	214	250	368
	412	644	738	107	185	265	231	227	334	109	117	177	6956	7736	8937
	0,00	5,00	7,00	0,00	0,00	1,00	21,00	23,00	10,68	6,00	10,00	4,00	210,00	335,00	449,68
	0,00	0,78	1,49	0,93	0,54	0,38	12,86	13,22	9,87	8,26	11,11	14,69	2,29	13,83	20,50
	4,13	3,88	4,34	8,41	0,54	16,23	20,78	20,26	25,71	12,84	15,38	24,56	4,60	15,87	31,12
	13 187 935	36 435 671	14 138 655		2 851 228	6 224 065	3 637 725	4 824 875	5 369 384	454 042	3 017 645	2 520 336	169 224 023	176 109 829	180 719 492
		56 605	19 298		15 412	23 511		24 814	22 068		29 125	14 402		26 943	24 024
	0,14	0,34	0,11		0,09	0,12	0,11	0,12	0,13	0,09	0,22	0,04	0,19	0,15	0,13

5.1.1.5. THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND

Gesamt-THG-Emissionen und Emissionsintensitäten

		WELTWEIT									
		PRO FORMA 2024 – VON SBTI GEPRÜFT		PRO FORMA 2025							
				EMISSIONEN NACH KATEGORIE (SCOPE)			ENTWICKLUNG		MEILENSTEINE UND EMISSIONSSZIELE		
ESRS E1-44.d.	CO_2-Fußabdruck	2023 Pro forma 2024	2024	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	% 2025/2024	% 2025/2023	2028	2030	% jährlich – Ziel für 2030 / Basisjahr 2023, pro forma 2025
	GESAMT-Treibhausgasemissionen										
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 1, 2 und 3	109062,97	113297,64	118910,80	123005,36	123036,28	0,03	3,47			
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 1 und 2	39828,25	39113,26	43600,17	42885,18	40930,64	-4,56	-6,12			
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (marktbasiert) Scope 1, 2 und 3	110871,75	114833,11	121017,81	124839,06	124847,69	0,01	3,16		87555	
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (marktbasiert) Scope 1 und 2	41637,03	40648,72	45707,18	44718,87	42742,05	-4,42	-6,49	31995	26510	15,45 %
ESRS E1-53	CO_2-Intensität im Verhältnis zum Umsatz (1)										
	THG-Emissionsintensität (Gesamt-Treibhausgasemissionen im Verhältnis zum Umsatz) – Scope 1, 2 und 3 (t CO_2-Äquivalente / Mio. € Umsatz) (standortbasiert)	76,33	65,79	76,29	66,43	64,83	-2,40	-15,02			
	THG-Emissionsintensität (Gesamt-Treibhausgasemissionen im Verhältnis zum Umsatz) – Scope 1, 2 und 3 (t CO_2e / VZÄ) (marktbasiert)	77,60	66,69	77,64	67,42	65,79	-2,42	-15,27			
	CO_2-Intensität pro Person										

(1) Pro-forma-Umsatz 2025, einschließlich gruppeninterner Transaktionen

Treibhausgasemissionen nach Kategorie

		WELTWEIT									
		PRO FORMA 2024 – VON SBTI GEPRÜFT		PRO FORMA 2025							
				EMISSIONEN NACH KATEGORIE (SCOPE)			ENTWICKLUNG		MEILENSTEINE UND EMISSIONSSZIELE		
ESRS E1-44.d.	CO_2-Fußabdruck	2023 Pro forma 2024	2024	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	% 2025/2024	% 2025/2023	2028	2030	% jährlich – Ziel für 2030 / Basisjahr 2023, pro forma 2025
	GESAMT-Treibhausgasemissionen										
	Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 1 (t CO_2e)	36033,77	35238,29	38872,41	38076,94	36408,36	-4,38	-6,34	27210,69	22546,00	15,09 % (Fortschritt im Vergleich zum Zielwert)
	Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen, die unter Emissionshandelssysteme fallen (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
ESRS E1-53	Treibhausgasemissionen Scope 2										
	Brutto-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 2	3794,48	3874,96	4727,75	4808,24	4522,28	-5,95	-4,35			
	Brutto-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (marktbasiert) Scope 2	5603,25	5410,43	6834,76	6641,94	6333,69	-4,64	-7,33	4784,34	3964,16	17,46 % (Fortschritt im Vergleich zum Zielwert)
	Treibhausgasemissionen Scope 3										
	Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 3 (t CO_2e)	69234,72	74184,39	75310,63	80120,19	82105,64	2,48	9,02		61045	–48 % (Abweichung vom Zielwert)
	1 – Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	34919,96	37697,59	38237,38	40915,42	47524,42	16,15	24,29		29606	
	2 – Kapitalgüter	6543,03	7480,00	7240,57	8177,65	9193,23	12,42	26,97		7241	
	3 – Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (ohne Scope 1 und 2)	9614,60	9231,09	10529,82	10146,31	9837,32	-3,05	-6,58		7897	
	4 – Vorgelagerter Transport und Distribution	1296,15	1184,28	1381,46	1269,59	1470,48	15,82	6,44		1381	
	5 – Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten	3043,36	4528,97	3205,12	4690,73	2147,58	-54,22	-33,00		2805	
	6 – Geschäftsreisen	5743,38	5790,68	6097,46	6144,75	4448,18	-27,61	-27,05		4573	
	7 – Pendeln	8073,79	8270,98	8618,37	8774,93	7481,33	-14,74	-13,19		7541	
	8 – Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Nicht zutreffend									
	9 – Vorgelagerter Transport und Distribution										
	10 - Verarbeitung verkaufter Produkte										
	11 – Verwendung verkaufter Produkte	0,08	0,48	0,08	0,48	0,76	58,08	877,78		0,08	
	12 – End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte	0,03	0,03	0,03	0,03	0,17	507,83	557,33		0,03	
	13 – Vermietete oder verleaste Sachanlagen	0,34	0,28	0,34	0,28	2,16	658,95	542,59		0,34	
	14 – Franchises	Nicht zutreffend									



Foto: Danist Soh / unsplash.com

Treibhausgasemissionen nach Kategorie (Scope) und Land

		FRANKREICH				UK				USA				
	CO_2-Fußabdruck	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023	
ESRS E1.44.a.	Treibhausgasemissionen Scope 1													
	Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 1 (t CO_2e)	18622,08	17819,32	14414,20	-22,60	6488,90	6090,31	4967,12	-23,45	1727,52	1954,80	4918,07	184,69	
	Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen, die unter Emissionshandelssysteme fallen (%)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
ESRS E1.44.b.	Treibhausgasemissionen Scope 2													
	Brutto-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 2	302,19	310,64	446,39	47,72	1314,56	1122,43	1021,91	-22,26	1574,80	1763,08	1815,73	15,30	
	Brutto-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (marktbasiert) Scope 2	364,49	374,68	594,36	63,07	2517,09	2121,61	1530,21	-39,21	1546,25	1671,53	1815,73	17,43	
ESRS E1.44.c.	Treibhausgasemissionen Scope 3													
	Gesamt-Treibhausgasemissionen Scope 3 (t CO_2e)	23989,40	26175,14	24606,01	2,57	14923,53	14825,44	15175,93	1,69	8509,28	8628,23	11225,45	31,92	
	1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	12244,39	13864,53	15439,78	26,10	7329,22	7037,43	7940,36	8,34	2928,59	2694,38	5602,28	91,30	
	2 Kapitalgüter	1955,88	2696,91	2548,31	30,29	1787,59	1732,50	2863,66	60,20	553,44	320,41	738,92	33,51	
	3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (ohne Scope 1 und 2)	4415,07	4221,87	3553,74	-19,51	1960,06	1812,06	1464,36	-25,29	782,75	829,95	1586,05	102,62	
	4 Vorgelagerter Transport und Distribution	295,04	261,79	218,08	-26,09	707,53	633,26	653,62	-7,62	120,06	141,19	149,47	24,50	
	5 Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten	85,98	199,49	66,50	-22,66	684,20	799,10	166,67	-75,64	1089,55	1873,23	632,26	-41,97	
	6 Geschäftsreisen	2992,56	3173,84	1026,49	-65,70	596,95	691,32	550,84	-7,72	1076,93	760,71	1160,60	7,77	
	7 Pendeln	1998,35	1754,50	1751,08	-12,37	1857,98	2119,77	1536,28	-17,31	1957,97	2008,34	1355,88	-30,75	
	11 Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte	1,76	1,90	0,58	-66,94	0	0	0,09	-	0	0	0	-	
	12 End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte	0,03	0,03	0,11	316,29	0	0	0,005	-	0	0	0	-	
	13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen	0,34	0,28	1,35	300,85	0	0	0,05	-	0	0	0	-	
	GESAMT-Treibhausgasemissionen													
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 1, 2 und 3	42913,67	44305,10	39466,60	-8,03	22726,99	22038,18	21164,97	-6,87	11811,60	12346,10	17959,25	52,05	
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (standortbasiert) Scope 1 und 2	18924,28	18129,96	14860,59	-21,47	7803,47	7212,74	5989,04	-23,25	3302,32	3717,88	6733,80	103,91	
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (marktbasiert) Scope 1, 2 und 3	42975,97	44369,13	39614,57	-7,82	23929,52	23037,36	21673,27	-9,43	11783,05	12254,55	17959,25	52,42	
	Gesamt-Treibhausgasemissionen (t CO_2e) (marktbasiert) Scope 1 und 2	18986,57	18193,99	15008,56	-20,95	9005,99	8211,92	6497,34	-27,86	3273,77	3626,33	6733,80	105,69	
	CO_2-Intensität pro Mio. € Umsatz													
	THG-Emissionsintensität (Gesamt-Treibhausgasemissionen im Verhältnis zum Umsatz) – Scope 1, 2 und 3 (t CO_2-Äquivalente / Mio. € Umsatz) (standortbasiert)	71,43	63,36	51,64	-27,71	92,57	88,64	80,93	-12,58	50,58	35,11	58,58	15,82	
	THG-Emissionsintensität (Gesamt-Treibhausgasemissionen im Verhältnis zum Umsatz) – Scope 1, 2 und 3 (t CO_2-Äquivalente / Mio. € Umsatz) (marktbasiert)	71,54	63,45	51,83	-27,55	97,47	92,65	82,87	-14,98	50,45	34,85	58,58	16,11	
	CO_2-Intensität pro Person													

5.1.1.6. PROJEKTE ZUM ABBAU UND ZUR VERRINGERUNG VON TREIBHAUSGASEN, FINANZIERT ÜBER CO_2-GUTSCHRIFTEN [E1-7]

		FRANKREICH			UK			USA			
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
E1.58.a	THG-Abbau und Speicherung										
E1.58.a	Gesamtmenge abgebauter und gespeicherter Treibhausgase, ausgedrückt in Tonnen CO_2-Äquivalenten, im Zusammenhang mit den eigenen Aktivitäten des Unternehmens – Abbauaktivität	tCO_2e									
E1.58.a	Gesamtmenge abgebauter und gespeicherter Treibhausgase, ausgedrückt in Tonnen CO_2-Äquivalenten, im Zusammenhang mit der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Abbauaktivität	tCO_2e	0	0	0	0	0				
E1.59	CO_2-Gutschriften										
E1.59.a.	Gesamtmenge der CO_2-Gutschriften außerhalb der Wertschöpfungskette des Unternehmens, ausgedrückt in Tonnen CO_2-Äquivalenten, die während des Berichtszeitraums nach anerkannten Qualitätsstandards überprüft und annulliert wurden	tCO_2e									

	DEUTSCHLAND				ITALIEN				SPANIEN				NIEDERLANDE				SONSTIGE			
	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023	2023 Pro forma 2025	2024 Pro forma 2025	2025	%2025/ 2023
	4180,68	3731,70	3676,09	-12,07	4259,11	4454,67	4240,65	-0,43	1136,64	1280,52	1156,22	1,72	1820,85	1601,58	1476,74	-18,90	649,28	1151,95	1559,27	140,15
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	612,55	890,30	443,30	-27,63	351,89	365,38	303,54	-13,74	213,75	209,05	94,76	-55,67	297,91	202,84	159,95	-46,31	141,89	174,53	236,70	66,82
	925,87	1025,45	926,99	0,12	681,15	707,04	707,36	3,85	284,24	287,95	236,01	-16,97	391,18	286,83	264,66	-32,34	152,05	176,76	258,37	69,92
			9776,71	-10,06	7249,27	9054,59	9557,84	31,85	3546,45	3477,03	3500,83	-1,29	3171,36	3678,29	3621,06	14,18	3054,72	3453,43	4641,82	51,96
	6186,85	6776,21	6457,97	4,38	4184,26	5395,40	6155,46	47,11	2019,20	1491,14	1201,46	-40,50	1766,52	1979,06	2251,17	27,44	1580,67	1680,15	2475,94	56,64
	1247,70	1042,75	934,80	-25,08	840,47	1250,41	702,13	-16,46	459,12	731,68	924,61	101,39	150,86	163,15	299,70	98,66	245,52	239,72	181,09	-26,24
	1222,62	1020,66	998,22	-18,35	1058,15	1104,00	1128,38	6,64	321,02	366,68	313,75	-2,26	603,25	495,68	358,49	-40,57	166,90	295,41	434,34	160,24
	91,65	83,62	50,49	-44,92	67,89	64,38	143,01	110,63	25,30	18,25	25,73	1,70	24,80	25,80	30,48	22,94	49,19	41,29	199,61	305,78
	119,75	135,92	181,91	51,91	479,12	675,07	543,17	13,37	29,26	25,83	8,18	-72,04	245,22	381,83	273,78	11,65	472,04	600,26	275,11	-41,72
	573,97	506,30	161,78	-71,81	115,6	198,16	437,01	278,05	118,84	143,56	44,67	-62,41	109,01	99,21	19,79	-81,85	513,60	571,65	1047,00	103,85
	1428,08	1267,22	991,55	-30,57	503,78	367,17	448,68	-10,94	573,71	699,89	981,51	71,08	271,70	533,56	387,64	42,67	26,80	24,94	28,71	7,14
	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0,09	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	0	0	0,0001	-	0	0	0001	-	0	0	0,06	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	0	0	0001	-	0	0	0009	-	0	0	0,76	-	0	0	0	-	0	0	0	-
				-11,29				18,9	4896,84	4966,60	4751,80	-2,96	5290,12	5482,71	5257,75	-0,61	3845,89	4779,90	6437,79	67,39
	4793,23	4622,00	4119,39	-14,06	4611,00	4820,05	4544,19	-1,45	1350,39	1489,57	1250,97	-7,36	2118,77	1804,42	1636,69	-22,75	791,17	1326,48	1795,97	127,00
				-10,00				19,00	4967,33	5045,50	4893,05	-1,50	5383,40	5566,70	5362,46	-0,39	3856,05	4782,14	6459,45	67,51
	5106,55	4757,15	4603,08	-9,86	4940,27	5161,71	4948,01	0,16	1420,88	1568,47	1392,23	-2,02	2212,04	1888,42	1741,40	-21,28	801,33	1328,71	1817,64	126,83
	75,31	65,04	58,03	-22,94	109,05	106,59	104,98	-3,73	99,18	112,53	90,04	-9,22	110,48	83,65	83,01	-24,87	59,34	63,92	85,25	43,66
	76,81	65,61	60,05	-21,82	112,08	109,21	107,99	-3,64	100,61	114,31	92,72	-7,84	112,43	84,94	84,67	-24,70	59,50	63,95	85,54	43,76

	DEUTSCHLAND			ITALIEN		SPANIEN			NIEDERLANDE			SONSTIGE			WELTWEIT		
	2023	2024	2025	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		195	195	4,43	4,43	0	0	0	0	0	0				4,43	199,44	199,44

5.1.2. RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [ESRS E5]

5.1.2.1. RESSOURCENABFLÜSSE [ESRS E5-5]

			FRANKREICH		
ESRS E5.35	Dienstleistungen für Kunden im Bereich Kreislaufwirtschaft	Einheit	2023	2024	2025
	Diagnosen				
	Anzahl der im Laufe des Jahres durchgeführten Ressourcen- und PEMD-Diagnosen	-	220	137	177
	Gesamtmenge in Tonnen der Materialien, die während der Diagnosen als wiederverwendbar erkannt wurden	t		120107	30046
	Zertifizierung				
	Anzahl der im Laufe des Jahres initiierten ECOCYCLE-Zertifizierungsprojekte	-	5	5	3
	Gesamtzahl der erteilten ECOCYCLE-Zertifizierungen	0		0	1
	Schulungen und Sensibilisierung				
	Anzahl der im Jahr 2022 geschulten ECOCYCLE-Botschafter	-	30	19	0
	Anzahl der Registrierungen für Webinare, die von Experten für Kreislaufwirtschaft geleitet werden	-	2208		

5.1.2.2 ABFÄLLE AUS DER EIGENEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

			FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Abfälle	Einheit	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	GESAMT: Gefährliche und nicht gefährliche Abfälle														
ESRS E5.37.a.	Gesamtmenge der anfallenden Abfälle (t)	t	178	201	116	97	138	1166			3196		193	451	
ESRS E5.37.b.	Gesamtmenge der recycelten oder wiederverwendeten Abfälle	t	56	86	40	30	137	868			2080		86	104	
ESRS E5.37.d.	Gesamtmenge der nicht recycelten Abfälle in Tonnen	t	123	115	76	67	1	297			1117		107	347	
ESRS E5.37.d.	Gesamtanteil der entsorgten Abfälle (weder recycelt noch wiederverwendet)	%	68,81	57,09	65,55	69,14	0,78	25,51			34,93		55,30	76,89	
	Gesamtanteil der anfallenden Abfälle (t)	%	31,64	42,91	34,45	30,86	99,22	74,48			65,07		44,70	23,11	
	Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle														
	Gesamtmenge der gefährlichen Abfällen (t)	t	1,86	2,74	8,24	0,54	1,74	84,48			64,26		3,04	98,59	
ESRS E5.37.b.i.	Gesamtmenge der gefährlichen Abfälle, die der Wiederverwertung zugeführt wurden (t)	t	0,54	0,53	0,52		0,62	2,48			0,00		0,00	1,69	
ESRS E5.37.b.ii.	Gesamtmenge der recycelten gefährlichen Abfälle (t)	t	1,32	1,01	1,20		1,12	0,90			5,72		1,07	1,33	
ESRS E5.37.d.	Gesamtmenge der entsorgten gefährlichen Abfälle (in Tonnen)	t		1,21	6,52	0,54	0,00	81,10			58,55		1,96	95,58	
	Prozentsatz der recycelten oder wiederverwendeten gefährlichen Abfälle (t)	%	100	56,08	20,84		100,00	4,00			8,89		35,35	3,06	
	Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle														
	Gesamtmenge der nicht gefährlichen Abfälle	t	176,44	197,93	108,01	96,54	136,73	1081,11			3131,95		189,55	352,52	

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			SONSTIGE	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2025	2023	2024	2025
	1193	1333	2340	3	1461	76		0,04	1360	1 366	1471	3328	10 071
	579	677	1 524	3	1461	0		0,04	881	885	668	2 447	6 382
	614	656	816	0	0	76		0,01	479	481	804	880	3 689
	51,47	49,22	34,88	0,00	0,00	99,87		12,50	35,21	35,20	54,65	26,45	36,63
	48,53	50,78	65,12	100,00		0,13		87,50	64,79	64,80	45,40	73,55	63,37
	0,95	2,05	58,05		0,00	3,64		0,04	33,89	34,03	3,35	9,76	385,19
		0,00	0,00			0,04			0,00	0,00	0,54	1,23	4,72
		0,02	5,16		0,00	0,06		0,04	3,01	3,03	1,32	3,32	20,4
	0,95	2,03	52,85		0,00	3,54		0,01	30,87	31,01	1,49	5,21	360,03
		0,97	8,89		Berechnung nicht möglich	2,75		Berechnung nicht möglich	8,89	8,89	55,52	46,62	6,52
	75,31	65,04	58,03	100,00	106,59	104,98			1326,04	1331,64	1467,42	3318,04	9686,21

ESRS E5.38.
AUFSCHLÜSSELUNG NACH ABFALLART

Prozentsatz an der Gesamtmenge gefährlicher Abfälle	WELTWEIT
Gefährliche Abfälle	2025
Sonstige Abfälle (Mischabfälle)*	62 %
Asbest	23 %
WEEE	6 %
Gefährliche bitumenhaltige Stoffe	4 %
Kontaminierte Chemikalien und Abfälle	3 %
Batterien und Akkus	1 %
Lackabfälle	1 %
Patronen	0 %
Gesamt	100 %

* Mischabfälle: Erde und Steine, die gefährliche Stoffe enthalten, Öle, Säuren etc.

Prozentsatz an der Gesamtmenge nicht gefährlicher Abfälle	WELTWEIT
Nicht gefährliche Abfälle	2025
Beton	53 %
Sonstige nicht gefährliche Abfälle**	28 %
Eisen	13 %
Papier	2 %
Kunststoff	1 %
Holz	1 %
Pappe	1 %
Organische Abfälle	0 %
Glasabfälle	0 %
Stahl	0 %
Gesamt	100 %

** Z. B. gewerbliche Siedlungsabfälle, Bauabfälle (Erde und Steine), Mischverpackungen, Mischschutt.

PARAMETER FÜR DIE VERWERTUNG

		FRANKREICH			BELUX		GESAMT	
	Abfälle von Elektro- und Elektronikgeräten (WEEE)	2023	2024	2025	2024	2025	2024	2025
	GESAMTANZAHL der ausrangierten IT-Geräte (WEEE)	1254	1014	1272	82	13	1646	1285
	Prozentsatz der insgesamt zur Wiederverwendung, Verwertung oder zum Recycling einer Kreislaufwirtschaft zugeführten Geräte	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* Partnerschaft mit Emmaus und Ecodair in Frankreich seit 2021. WEEE aus Belgien und Luxemburg wurden 2024 einbezogen.



Foto: Benjamin Jopen / unsplash.com

5.2. SOZIALE PARAMETER

5.2.1. EIGENE BELEGSCHAFT [ESRS S1]

GRI 2-7, 2-8

5.2.1.1. MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN [ESRS S1-6]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Durchschnittliche Gesamtbeschäftigtenzahl	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.a.	Gesamt: durchschnittliche Zahl aller Verträge	5554	6075	6590	2048	2210	2388	546	665	1189	1054	1046	1432
	Gesamt: Durchschnittliche Zahl aller Verträge ohne Praktikanten	5514	6014	6511	2048	2210	2388	524	642	1189	1047	1043	1426

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Verteilung nach Vertragsart – durchschnittliche Belegschaft	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.b.i.	Anzahl der Mitarbeitenden mit unbefristetem Arbeitsvertrag	5215	5701	6182	2017	2210	2374	523	642	1187	942	926	1279
ESRS S1.50.b.ii.	Anzahl der Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag	76	73	80	0	0	0	0		1	12	24	24
	Anzahl der Mitarbeitenden mit Ausbildungsvertrag	205	219	220	31	84	200	1		0	34	29	53
	Anzahl der Mitarbeitenden mit Berufsqualifizierungsvertrag	19	22	30	0	0	14			1	59	64	70
	Anzahl der Praktikanten	40	61	78	0	0	0	22	23	0	7	3	6

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	GESAMTZAHL der Mitarbeitenden mit unbefristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl aller Verträge zum 31.12.N (1)	5 327	5 914	6 661	2 034	2493	2228	456	519	1314	983	1058	1499

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Geschlechterverteilung – Vollzeitäquivalente (VZÄ) zum 31.12.	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl der Männer (alle Vertragsarten) zum 31.12.N (2)		4376	4863		1725	1559,476		334	836,039		765	1028,442
ESRS S1.50.a.	Gesamtzahl der Frauen (alle Vertragsarten) zum 31.12.N (2)		1538	1798		768	668522		185	477961		293	470556
	Prozentsatz der Männer im Unternehmen (alle Vertragsarten) zum 31.12.N		74 %	73 %		69 %	70 %		64 %	64 %		72 %	69 %
	Prozentsatz der Frauen im Unternehmen (alle Vertragsarten) zum 31.12.N		26 %	27 %		31 %	30 %		36 %	36 %		28 %	31 %

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Geschlechterverteilung: Anzahl der Mitarbeitenden mit unbefristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.b.i.	Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit unbefristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N	5 327	5821	6560	2 034	2437	2180	456	519	1314	983	993	1386
ESRS S1.50.b.i.	Gesamtzahl der männlichen Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N	3941	4324	4794	1399	1 679	1 517	295	334	836	738	721	954
ESRS S1.50.b.i.	Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeiterinnen mit unbefristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N	1386	1 497	1 766	635	758	663	161	185	478	245	272	433

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Geschlechterverteilung: Anzahl der Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.b.ii.	Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit befristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N		93	101		0	0			0		65	113
ESRS S1.50.b.ii.	Gesamtzahl der Männer mit befristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N		52	69		0	0			0		44	75
ESRS S1.50.b.ii.	Gesamtzahl der Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag zum 31.12.N		41	31		0	0			0		21	38

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Geschlechterverteilung: Anzahl der Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitsstunden zum 31.12.N	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.b.iii.	Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitsstunden		0	0		56	48			0		0	0

(1) Unbefristete und befristete Verträge sowie Verträge mit nicht garantierten Arbeitsstunden.
(2) Die Aufschlüsselung nach Geschlecht für die Jahre 2023 und 2024 gilt ausschließlich für unbefristete Arbeitsverträge.

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	805	849	1 073	377	479	929	500	345	412	162	144	586	11046	11812	14846
	797	846	1 063	366	464	884	500	345	623	162	144	608	10958	11709	14692

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	503	620	934	363	446	853	364	309	412	159	143	586	10086	10996	13807
	71	52	89	1	17	31	136	36	206	2	0	20	298	201	450
	222	175	40	1	1	0	0	0	0	1	1	2	495	509	514
	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	79	86	120
	8	2	11	11	15	45	0	0	4	0	0	11	88	104	154

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	779	887	1 025	369	951	841	313	370	542	131	141	699	10 392 (3)	12 333 (3)	14809

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		735	805521		675	561		275	415963		106	463662		8991	10533
		152	219477		276	280		95	126037		35	235334		3342	4276
		83 %	79 %		71 %	67 %		74 %	77 %		75 %	66 %		73 %	71 %
		17 %	21 %		29 %	33 %		26 %	23 %		25 %	34 %		27 %	29 %

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	779	808	921	369	485	819	313	320	465	131	140	609	10392	11523	14255
	631	657	712	261	341	541	243	246	365	93	106	383	7601	8408	10101
	148	151	209	108	144	278	70	74	100	38	34	226	2791	3115	4154

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		79	104		466	22		44	72		1	90		748	501
		78	94		334	20		26	48		0	81		534	387
		1	10		132	2		18	24		1	9		214	114

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		0	0		0	0		6	5		0	0		62	53

GRI 401

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Umsatz	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.50.c.	Rate freiwilliger Kündigungen	9,34	8,16	7,10	19,09	17,74	13,26	14,34	10,12	12,97	11,04	12,42	12,12
	Gesamtfluktuationsrate (1)	14,23	14,05	12,47	25,09	17,74	16,65	11,28	13,86	6,15	16,14	15,87	13,21
	Abwesenheit	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Abwesenheitsrate (2)	3,83	3,83	3,69	3,67	1,53	1,42	0,01	0,01		3,62	4,27	6,09

(1) Die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen über einen Zeitraum von zwölf Monaten liegt für die folgenden Unternehmen und Länder, die zum 31.12.2025 5 % der Gesamtbelegschaft ausmachen, nicht vor: SOCOTEC Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, SOCOTEC Building Performance (CAG - NL), UKTC (UK)
(2) Die Anzahl der Fehltage über einen Zeitraum von zwölf Monaten liegt für die folgenden Einheiten und Länder, die zum 31.12.2025 16 % der Gesamtbelegschaft ausmachen, nicht vor: Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, SOCOTEC Kolumbien (Spanien), Tecnolab – Hub Ortona, SOCOTEC Geotechnics (NL), Vermeer, SOCOTEC UK – Hutton & Rostron, UKTC (UK), SOCOTEC USA

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
ESRS S1.52.	Vollzeit / Teilzeit (Stand: 31.12.N)	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Prozentsatz der Vollzeitbeschäftigten (unbefristete Arbeitsverträge, Stand: 31.12.N)	96	97	97	90	88	88	92	95	98	85	84	86
	Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigten (unbefristete Arbeitsverträge, Stand: 31.12.N)	4	3	3	90	12	9	8	5	2	15	16	14

5.2.1.2. MERKMALE DER NICHT ANGESTELLTEN ARBEITSKRÄFTE IN DER EIGENEN BELEGSCHAFT DES UNTERNEHMENS [ESRS S1-7]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Nicht angestellte Arbeitskräfte	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.55.	Gesamtzahl der nicht angestellten Personen in der eigenen Belegschaft		64	47		0	1			0		1	3
ESRS S1.56.	Da unser Tätigkeitsbereich sich hauptsächlich auf Inspektionen und Kontrollen im Zusammenhang mit staatlichen Genehmigungen und Zertifizierungen durch nationale Behörden erstreckt, ist es uns ausmacht) ist zum Großteil im Bereich IT-Beratung tätig.												

GRI 403-9

5.2.1.3. TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG UND SOZIALER DIALOG [ESRS S1-8]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Sozialer Dialog	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.63.a.	Gesamtanteil der Mitarbeitenden, die durch Arbeitnehmervertreter vertreten werden (1)	100	100	97	0	0	0	0	1	0	33	30	24
ESRS S1.60.a - c	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifverträge fallen	100	100	97	0	0	0	0	1	0	0	0	0

(1) Daten beinhalten nicht die 4 % festangestellten Mitarbeitenden der folgenden Unternehmen und Länder: SOCOTEC Italien - Polo Ambientale, Carsico, SOCOTEC Kolumbien, Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam.

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Great Place to Work	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Teilnahmerate	72	78	78	69	72	74	45	66	69	50	56	61
	„Trust Index" aus der jährlichen „Great Place to Work"-Umfrage	64	71	75	63	63	67	71	77	75	74	74	75
	Gesamtwahrnehmung	60	71	77	59	61	65	71	79	76	80	82	81

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	23,26	17,43	19,91	15,43	13,68	13,72	18,41	18,77	22,33	12,58	11,89	7,43	12,6	11,8	10,9
	20,67	18,24	19,58	21,76	13,68	18,64	15,66	11,00	11,27	16,35	18,88	19,32	17,10	15,13	13,66
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	2,05	2,94	4,11	6,47	4,69	5,65	8,01	8,75	2,65	4,79	8,30	5,16	3,66	3,40	3,69

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	98	98	98	92	93	89	72	62	77	93	88	97	93	93	93
	2	2	2	8	7	11	28	38	49	7	12	5	7	7	7

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		22	25			1		28	20		12	76		127	173

s nicht möglich, externes Personal für unsere Aufgaben einzusetzen – weder durch Outsourcing noch in Form von Zeitarbeitskräften. Das externe Personal (das nur etwa 1 % der Arbeitskraft der Gruppe

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		7	35	100	100	71	0	0	0		65	46		59	56
		84	109	100	100	90	0	0	0		67	69		65	67

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	79	67	77	63	70	63	72	75	73			82	68	74	75
	54	64	65	65	63	72	59	58	61			72	64	69	72
	45	58	60	57	54	72	58	56	59			73	61	68	73

5.2.1.4. DIVERSITÄTSPARAMETER [S1-9]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Aufgliederung nach Berufsgruppe (Stand: 31.12.N)	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Unbefristete Arbeitsverträge – Verwaltungspersonal												
	Anzahl Verwaltungspersonal	1015	1064	1176	330	503	366	33	62	210	100	100	150
	Verwaltungspersonal:: Anzahl der Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	742	775	876	252	341	282	32	47	164	72	76	119
	Verwaltungspersonal:: Anzahl der Männer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	273	289	300	78	162	84	1	15	46	28	24	32
	Prozentsatz der Frauen im Verwaltungspersonal	73	73	74	76	68	77	97	76	78	72	76	79
	Prozentsatz der Männer im Verwaltungspersonal	27	27	26	24	32	23	3	24	22	28	24	21
	Prozentsatz der Männer im Verwaltungspersonal												
	Gesamtzahl der Fachkräfte in Frankreich	3643	4039	4448	1569	1574	1692	325	364	607	781	660	965
	Fachkräfte: Anzahl der Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	509	571	672	347	381	351	110	116	201	157	177	286
	Fachkräfte: Anzahl der Männer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	3134	3468	3776	1222	1193	1342	215	248	406	624	483	678
	Prozentsatz der Frauen unter den Fachkräften	14	14	15	22	24	21	34	32	33	20	27	30
	Prozentsatz der Männer unter den Fachkräften	86	86	85	78	76	79	66	68	67	80	73	70
	Unbefristete Arbeitsverträge – Führungskräfte												
	Gesamtzahl der Führungskräfte	669	718	936	135	360	122	98	93	497	102	233	271
ESRS 1.66.a.1	Führungskräfte: Anzahl der Frauen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	135	151	219	36	36	30	19	22	113	16	19	28
	Führungskräfte: Anzahl der Männer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	534	567	717	99	324	92	79	71	384	86	214	243

5.2.1.5. ANGEMESSENE ENTLOHNUNG [ESRS S1-10]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Angemessene Entlohnung	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS 1,69-1	Angemessene Entlohnung aller Beschäftigten	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja

5.2.1.6. SOZIALSCHUTZ [ESRS S1-11]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Sozialschutz	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.74.1	Mitarbeitende des Unternehmens sind durch öffentliche Programme oder von der Firma angebotene Leistungen gegen Einkommensverluste aufgrund eines der hier aufgeführten wesentlichen Lebensereignisse abgesichert: Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und erworbene Behinderungen, Elternzeit und Ruhestand	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

(1) Arbeitsunfälle und erworbene

GRI 405, 406

5.2.1.7. MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN [ESRS S1-12]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Behinderungen	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.79.	Beschäftigungsrate von Menschen mit Behinderungen	3,09	3,6	3,99	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	2,62	3,13	2,80
ESRS S1.80.	einschließlich der Beschäftigungsrate von Frauen mit Behinderungen	3,31	3,80	3,82	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	0,48	2,27	1,80
ESRS S1.80.	einschließlich der Beschäftigungsrate von Männern mit Behinderungen	2,81	3,70	4,06	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	2,14	3,47	1,00

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	84	49	69	41	43	82	74	63	91	36	28	165	1713	1912	2 310
	46	36	52	28	30	60	48	40	62	27	23	124	1 247	1 368	1 738
	38	13	17	13	13	22	26	23	29	9	5	41	466	544	572
	55	73	75	68	70	73	65	63	68	75	82	75	73	72	75
	45	27	25	32	30	27	35	37	32	25	18	25	27	28	25
	656	706	778	301	412	700	207	224	332	83	95	357	7 565	8 074	9 880
	97	106	139	75	106	210	17	28	32	8	7	72	1 320	1 492	1 963
	559	600	639	226	306	490	190	196	300	75	88	285	6245	6582	7917
	15	15	18	25	26	30	8	13	10	10	7	20	17	18	20
	85	85	82	75	74	70	92	88	90	90	93	80	83	82	80
	39	53	73	27	30	37	32	33	42	12	17	87	1114	1537	2065
	5	9	18	5	8	8	5	6	6	3	4	31	224	255	453
	34	44	55	22	22	29	27	27	35	9	13	56	890	1282	1612

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Eintritt in den Ruhestand – Rate: 100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	4,00	3,82	2,40	2,00	2,30	2,00	0,67	0,67	1
		1,00	0,80	3,00	0,23	0,20	0	0	0
		2,82	1,60	5,00	2,07	1,80	1,00	1,00	3,00

GRI 203-1, 230-2

5.2.1.8. SONSTIGE PARAMETER IM ZUSAMMENHANG MIT DER SOZIALEN INKLUSION

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
ESRS S1-12	Programm „Rebond Favorable“ (Frankreich)	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	1/Anzahl der Jugendlichen, die im Laufe des Jahres in die „Rebond Favorable“-Kohorten aufgenommen wurden (Frankreich)	18	33	15										
	Anzahl der Jugendlichen, die Teil der „Rebond Favorable“-Kohorten sind Kumulierte Anzahl der Jugendlichen, die am „Rebond Favorable“-Programm teilnehmen (Frankreich)	81	98	113										
	Anzahl der Schulungsstunden im Programm „Rebond Favorable“	5880	19280	10527										
	Sonstige Programme zur sozialen Eingliederung	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	2/Anzahl der Personen, die im Rahmen eines anderen Programms zur sozialen Eingliederung unterstützt werden	0	0	9		21	200						0	
	Anzahl der für diese(s) Programm(e) vorgesehenen Stunden	0	0	2718		6552	0							
	Anzahl der im betreffenden Jahr für diese(s) Programm(e) aufgewendeten Stunden	0	0	155000			0							
	Ausbildungszentrum SOCOTEC (CFA Frankreich)	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	3/Anzahl der Auszubildenden, die im Laufe des Jahres über das CFA von SOCOTEC begleitet wurden	18	28	26		170	10						139	
	Auszubildende und Berufsqualifizierungsverträge	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	

5.2.1.9. PARAMETER FÜR SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG [ESRS S1-13]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Berufliche Weiterentwicklung	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die an Gesprächen zur Leistungs- und Karriereentwicklung teilgenommen haben	87	81	75		0	0			90	94	89	77	
ESRS S1.83.a.	Prozentsatz der Frauen, die an regelmäßigen Gesprächen zur Leistungs- und Karriereentwicklung teilgenommen haben	85	81	72		0	0			62	98	86	70	
ESRS S1.83.a.	Prozentsatz der Männer, die an Gesprächen zur Leistungs- und Karriereentwicklung teilgenommen haben	87	81	77		0	0			106	93	90	80	

GRI 404-1

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	MITARBEITERSCHULUNG	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Anzahl der geschulten Mitarbeitenden (1)	5117	5231	5965		1987	2013			1167	739	639	1140	
	Prozentsatz der geschulten Mitarbeitenden (basierend auf der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft ohne Praktikanten) (2)	93 %	87 %	92 %		110 %	87 %			98 %	71 %	61 %	80 %	
	Anzahl der absolvierten Schulungstage (3)	15256	17206	20461		1623	0			0,93	2106	2094	2173	
ESRS S1.83.b	Anzahl der absolvierten Schulungstage / durchschnittliche Gesamtbelegschaft (4)	2,77	2,86	3,14		0,90	0			0	2,01	2,01	1,52	
	Anzahl der Fortbildungstage pro geschulter Person im Laufe des Jahres (5)	2,98	3,29	3,43		0,82	0			0	2,85	3,28	1,91	

(1) Die Zahl der geschulten Mitarbeitenden liegt für die folgenden Unternehmen und Länder, die zum 31.12. 8 % der Gesamtbelegschaft ausmachen, nicht vor: SOCOTEC Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, SOCOTEC Kolumbien (Spanien), SOCOTEC Italien - Polo Ambientale Milano, SOCOTEC Geotechnics (NL), SOCOTEC Niederlande (Holding), SOCOTEC Risk Management & Claims (Hanselman), Vermeer, Aspect Hydro & Land Surveys (UK), UKTC (UK). Für das Vereinigte Königreich umfasst die Zahl der geschulten Mitarbeitenden diejenigen, die ein oder mehrere E-Learning-Schulungsmodule absolviert haben. Präsenzschulungen oder technische Schulungen sind darin nicht enthalten.
(2) Der Prozentsatz der geschulten Mitarbeitenden wird auf Basis der Gesamtbelegschaft berechnet, wobei Praktikanten sowie Einheiten, die keine Angaben gemacht haben, nicht berücksichtigt werden (siehe Anmerkung (1)).
(3) Die Zahl der absolvierten Schulungstage liegt für die folgenden Unternehmen und Länder, die zum 31.12. 22,4 % der Gesamtbelegschaft ausmachen, nicht vor: SOCOTEC Elfenbeinküste, Japan, Libanon, Madagaskar, Marokko, Mauritius, Philippinen, Saudi-Arabien, Singapur, SOCOTEC Polynesien, Neukaledonien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, SOCOTEC Kolumbien (Spanien), SOCOTEC Italien - Polo Ambientale Milano, SOCOTEC Geotechnics (NL), SOCOTEC Niederlande (Holding), SOCOTEC Risk Management & Claims (Hanselman), Vermeer, Aspect Hydro & Land Surveys (UK), SOCOTEC ASBESTOS (UK), SOCOTEC BUILDING CONTROL (UK), SOCOTEC UK Ltd, SOCOTEC UK – Hutton & Rostron, UKTC (UK).
(4) Die Anzahl der absolvierten Schulungstage / durchschnittliche Gesamtbelegschaft wird auf der Grundlage der Gesamtbelegschaft berechnet, wobei Praktikanten und Unternehmen, die keine Angaben gemacht haben, nicht berücksichtigt werden (siehe Anmerkung (3)).
(5) Die Anzahl der Schulungstage pro im Laufe des Jahres geschulter Person wird auf der Grundlage der Gesamtbelegschaft berechnet, wobei Praktikanten und Unternehmen, die keine Angaben gemacht haben, nicht berücksichtigt werden (siehe Anmerkungen (1) und (3)).

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
															15
															113
															10527
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	21	150	42	0	0	0	0	0	3	1	0	0	22	171	254
	1306	80	20			0		0	960	32	0		1338	6732	3698
			5000		0	0	9000	9000	0	11500	5700		20 500	24 700	160 000
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	0		0		0	0	0	0	0	0	0	0	18	198	175
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	6	18	20			20		38	46	34	32	38	71	76	69
	14	28	16			22		31	58	26	32	48	73	77	63
	5	16	23			19		40	44	38	32	34	74	75	72

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	426	450	810	114	254	374	73	49	25	95	98	90	7 977	8 708	11 584
	53 %	53 %	79 %	31 %	55 %	45 %	29 %	35 %	14 %	59 %	68 %	65 %	80 %	83 %	85 %
	2 429	1816	4 832	688	1 404	2 212	156		25	245	458	385	20 879	24 600	30 089
	3,05	2,15	4,74	1,88	3,03	2,65	0,62		0,14	1,51	3,18	2,78	2,49	2,39	2,65
	5,70	4,03	5,97	6,04	5,53	5,91	2,14		1,00	2,57	4,67	4,27	3,18	2,84	3,13

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	WEITERBILDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN (1)	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Gesamtzahl der Führungskräfte, die im Laufe des Jahres in Managementfragen geschult wurden	83	70	72	94	145	103			129	51	182	300
	Gesamtzahl der Führungskräfte, die seit 2018 in Managementfragen geschult wurden	725	526	560									

(1) In Frankreich wurden Führungskräfte im Rahmen des Programms „Campus du management" in Zusammenarbeit mit der EM Lyon geschult.

		FRANKREICH		
	SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG DER MITARBEITENDEN ZU CSR-THEMEN	2023	2024	2025
	Anzahl der Mitarbeitenden, die eine Schulung zum Thema Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung absolviert haben	4	0	154
	Anzahl der Schulungstage zum Thema Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung	1,38		22
	Anzahl der geschulten Mitarbeitenden, die eine Schulung zum Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz absolviert haben	17	71	11
	Anzahl der Schulungstage zum Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz	18		12
	Anzahl der Mitarbeitenden, die an Schulungen zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz teilgenommen haben	1631	4036	3892
	Anzahl der Schulungstage zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	4676		5633
	Anzahl der Mitarbeitenden, die eine Schulung zu den Themen Verkehrssicherheit und umweltbewusstes Fahren absolviert haben	597	451	87
	Anzahl der Schulungstage zu den Themen Verkehrssicherheit und umweltbewusstem Fahren	486		12
	Anzahl der Mitarbeitenden, die eine technische Schulung im Bereich umweltbezogene Berufe absolviert haben	93	175	437
	Anzahl der technischen Schulungstage im Bereich umweltbezogene Berufe	418		1314
	Anzahl der Mitarbeitenden, die im Rahmen des Onboarding-Programms eine Schulung absolviert haben (1)	89	290	0

(1) Der Einarbeitungsprozess umfasst folgende Schulungsmodule: DSGVO, Compliance, IT-Sicherheit, Verkehrssicherheit

GRI 403-9

5.2.1.10. PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT [ESRS S1-14]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Sicherheitsmanagementsystem	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S1.88.a.1	Prozentsatz der angestellten Mitarbeitenden, die unter das Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit fallen, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Richtlinien wie ISO 45001 oder MASE basiert	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Nicht verfügbar	100 %	100 %	100 %
ESRS S1.88.a.2	Prozentsatz der Nicht-Angestellten, die unter das Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit fallen, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Richtlinien basiert (1)		100 %	100 %		100 %	100 %			0 %		100 %	100 %
ESRS S1.90.	Prozentsatz der angestellten Mitarbeitenden, die unter ein Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit fallen, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Richtlinien (ISO 45001 oder MASE) basiert und einer internen Prüfung und/oder einer Prüfung oder Zertifizierung durch eine unabhängige dritte Stelle unterliegt (2)	31 %	38 %	73 %	92 %	100 %	100 %		0 %	0 %		0 %	0 %
ESRS S1.90.	Einschließlich des Prozentsatzes der Mitarbeitenden, die unter ein Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit fallen, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Richtlinien (ISO 45001) basiert und einer internen Prüfung und/oder einer Prüfung oder Zertifizierung durch eine unabhängige dritte Stelle unterliegt	32 %	31 %	31 %	92 %	100 %	100 %		0 %	0 %		0 %	0 %

(1) Da unser Tätigkeitsbereich sich hauptsächlich auf Inspektionen und Kontrollen im Zusammenhang mit staatlichen Genehmigungen und Zertifizierungen durch nationale Behörden erstreckt, ist es uns nicht möglich, externes Personal für unsere Aufgaben einzusetzen – weder durch Outsourcing noch in Form von Zeitarbeitskräften. Die wenigen externen Mitarbeitenden, die weniger als 1 % aller Beschäftigten der Gruppe ausmachen, sind überwiegend IT-Berater, die in unseren Räumlichkeiten vor Ort tätig sind und durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement der Gruppe abgedeckt sind.
(2) In den Jahren 2024 und 2025 werden 100 % der Belegschaft von Unternehmen, die über mindestens ein ISO-45001- und/oder MASE-Zertifikat verfügen, berücksichtigt. Im Jahr 2023 werden ausschließlich Zertifizierungen nach ISO 14001 berücksichtigt.
(3) Italien verfügt außerdem über folgende weitere Zertifizierungen:
- ISO 14064: SOCOTEC Italien

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	18	34	25	2	0	1	12	6	8	0	1	1	253	438	639
															560

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100,00 %
		100 %	100 %		100 %	100 %		100 %	100 %		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	100 %	95 % (4)	95 % (4)		100 %	100 %		0 %	0 %		0 %	0 %	46 %	65 %	60 %
	100 %	95 % (4)	95 % (4)		100 %	100 %		0 %	0 %		0 %	0 %	46 %	65 %	41 %

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Arbeitsunfälle	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
ESRS S1.88.b.	Anzahl der Todesfälle im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESRS S1.88.b.	Anzahl der Todesfälle bei externem Personal aufgrund von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen		0	0		0	0		0	0		0	0	
ESRS S1.88.d.	Anzahl der meldepflichtigen Fälle von arbeitsbedingten Erkrankungen, vorbehaltlich gesetzlicher Beschränkungen bei der Datenerhebung													
ESRS S1.88.c.	Anzahl der Unfälle mit Arbeitsausfall	33	43	38	5	7	7	0	0		16	17	14	
ESRS S1.88.c.	Anzahl der Unfälle ohne Arbeitsausfall	90	84	109	145	201	200	0	0		140	83	168	
ESRS S1.88.e.	Anzahl der Ausfalltage	911	2459	1379	160	106	32	0	0		274	304	291	
	Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden	10124442	10828008	11884266	5145600	4 093 567	4 640 357	925 000	1 372 800		1 826 021	1 746 538	2 311 415	

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Straßenverkehrsvorfälle	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Rate signifikanter Verkehrsvorfälle (SRI) – (Anzahl der Vorfälle pro Fahrzeug) (1)	30 %	20,3 %	19,8 %		83 %	49 %		Nicht berechnet			17 %	14 %	

(1) SRI: erhebliche Verkehrsverstöße, 100 % selbstverschuldete Schäden, wiederholte kleine Verstöße, Reparaturkosten über 1000 €, Beschwerden von Dritten. (Anzahl der Schäden / Anzahl der

5.2.1.11. PARAMETER FÜR DIE WORK-LIFE-BALANCE [ESRS S1-15]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Arbeitsunfälle	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Prozentsatz der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Familienpflegezeit		100,00	100,00		89,82	100,00		96,53	93,04		26,63	100,00	

(1) Nur Belgien und Luxemburg

GRI 405-1, 405-2, 3-3 / GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER (SPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE ORGANISATION) GRI 406: NICHTSDISKRIMINIERUNG 2016

5.2.1.12. VERGÜTUNGSPARAMETER (VERGÜTUNGSUNTERSCHIEDE UND GESAMTVERGÜTUNG) [ESRS S1-

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung (Stand: 31.12.N)	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Gesamt: Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung	1,03	0,99	0,99	0,99	1,20	1,04			1,02	0,74	1,22	1,03	
	Gleichstellung der Geschlechter bei Beförderungen (Stand: 31.12.N)	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Gesamt: Gleichstellung der Geschlechter bei Beförderungen	1,65	1,07	1,29	1,02	2,16	0,90	1,07	0,98	2,89	0,80	0,76	0,51	

ERGEBNISSE DES INDEX FÜR BERUFLICHE GLEICHSTELLUNG

		FRANKREICH			ABWEICHUNG
	SOCOTEC Frankreich	2023	2024	2025	
	SOCOTEC Construction	88	88	88	=
	SOCOTEC Equipment	86	86	87	+
	SOCOTEC Environment	94	94	94	=
	SOCOTEC Power Services.	88	88	93	+
	SOCOTEC Diagnostics	94	87	87	=
	SOCOTEC Management	92	91	95	+
	SOCOTEC Training	94	96	95	-
	SOCOTEC Biodiversity Development			90	
	SOCOTEC Smart Solutions - Ascaudit Group	82	81	93	+
	SOCOTEC Sustainable Real Estate	93	94	93	-
	SOCOTEC Reunion				Berechnung nicht möglich
	SOCOTEC Infrastructure				Berechnung nicht möglich
	SOCOTEC Materials Inspection				Berechnung nicht möglich

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0
	17	19	17	11	4	6		1	0	2	2	4	84	93	86
	0	2	0	7	8	13		1	0	1	0	3	383	379	493
	346	497	310	223	36	220		6	0	96	12	52	2010	3420	2284
	1617507	1626712	1795531	791936	836820	1036350		405751		238095	235 571	259 742	20 668 601	21 145 767	21 927 661

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		26 %	16 %		8 %	7 %		Nicht berechnet			25 %	21 %		28 %	23 %

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		16,34	100,00		99,59	100		4	100		80	100		84,32	99,67

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	1,02	1,11	1,08	1,21	1,22	0,97	1,06	1,20	1,12	0,97	2,31	0,95	1,01	1,07	1,01
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	1,04	1,11	0,69		0,20	0,52	0,00	2,84	6,82	1,32		3,76	1,19	1,28	1,04

5.2.1.13. FÄLLE, BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE VORFÄLLE IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN [ESRS S1-17]

		FRANKREICH		
ESRS S1.103	Im Berichtszeitraum gemeldete Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	2023	2024	2025
ESRS S1.103.a.	Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	k. A.	k. A.	k. A.
ESRS S1.103.b.	Anzahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die Arbeitskräfte Bedenken äußern können	k. A.	k. A.	k. A.
ESRS S1.103.c.	Gesamtbetrag der Geldstrafen, Bußgelder und Entschädigungen, die aus Vorfällen und Beschwerden resultieren	k. A.	k. A.	k. A.
ESRS S1.104.	Erfasste schwerwiegende Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten (z. B. Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit)	2023	2024	2025
ESRS S1.104.a.	Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, von denen Beschäftigte im Berichtszeitraum betroffen waren	0	0	0

5.2.2. VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [ESRS S4]

GRI 2-26

5.2.2.1. VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE VERBRAUCHER UND ENDNUTZER BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN [ESRS S4-3]

		WELTWEIT		
ESRS S4.25.d.	Meldungen aufgrund ethischer Bedenken	2023	2024	2025
	Gesamtzahl der Meldungen aufgrund ethischer Bedenken	8	11	43
	Anzahl der innerhalb der Fristen für die Sitzung der Ethikkommission eingegangenen Meldungen aufgrund ethischer Bedenken	8	11	43
	Gesamtzahl der abgeschlossenen Meldungen	6	8	40
	Anzahl der im Laufe des Jahres bearbeiteten und nach Ergreifung einer ethischen Maßnahme abgeschlossenen Meldungen	4	2	5
	Prozentsatz der innerhalb der Fristen bearbeiteten Meldungen	100	100	100
	Prozentsatz der abgeschlossenen Meldungen	75	73	93
	Prozentsatz der abgeschlossenen Meldungen, die zu einer ethischen Maßnahme geführt haben	50	18	12

5.2.2.2. MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN AUF VERBRAUCHER UND ENDNUTZER UND ANSÄTZE ZUR RISIKOMINDERUNG UND ZUR NUTZUNG SIGNIFIKANTER CHANCEN IN BEZUG AUF VERBRAUCHER UND ENDNUTZER SOWIE WIRKSAMKEIT DIESER MASSNAHMEN

GRI 418

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
ESRS S4.31.d.	Schulungen und Sensibilisierung – DSGVO	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Anzahl der zum DSGVO-Modul eingeladenen Personen	4991	5465	7424			2164						647	
	Anzahl der im DSGVO-Modul geschulten Personen	3845	4436	4498			1798						186	
	Teilnahmerate am DSGVO-Modul	77	81	61			83						29	

(1) umfasst sowohl Präsenzschulungen als auch E-Learning

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
ESRS S4.31.d.	Cybersicherheit und Schutz von Benutzerdaten	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Anzahl der Cyberangriffe	1	0	0		2	21					4	7	
	Anzahl der behobenen Cyberangriffe	1	0	0		2	21					4	7	
	Anzahl der ohne Auswirkungen behobenen Cyberangriffe	1	0	0		2	21					4	7	
	Governance und Position	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO	CIO	CIO	CIO	CIO	CIO	CIO	CIO	CIO	
	Globale Richtlinie zur Informationssystemsicherheit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
	IT-Charta: Nutzungsregeln	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
	Teilnahmerate am Modul „Cybersicherheit“ in %	74	58	84	49	55	79	98	98	93	1100 Personen (1)			
	Sensibilisierung: Regelmäßige Kommunikation mit allen Mitarbeitenden	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	

(1) Anzahl der zum Schulungsmodul eingeladenen Personen.
Teilnahmerate nicht verfügbar.

		FRANKREICH			SPANIEN		
ESRS S4.31.d.	Kundenbindung und -zufriedenheit	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Net Promoter Score	73	73	75			74

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX			ALLE PLATTFORMEN		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
			577			701									11513
			222			398									7102
			38			57									62

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX			ALLE PLATTFORMEN		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		1	1					0	0		0		1	7	29
		1	1					0	0		0		1	7	29
		1	1					0	0		0		1	7	29
	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO	CIO	CIO	CIO und CISO	CIO und CISO	CIO und CISO	CISO der Gruppe	CISO der Gruppe	CISO der Gruppe
	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Teilweise	Teilweise	Teilweise	Ja	Ja	Ja	(Gruppe)	(Gruppe)	(Gruppe)
	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja			
	0		100	0			0	100					62	61	84
	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Teilweise	Teilweise	Teilweise	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

5.3. GOVERNANCE-PARAMETER

GRI 405-1

5.3.1. ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [ESRS E2: GOV-1] GOV-1]

5.3.1.1. ANZAHL GESCHÄFTSFÜHRENDER UND NICHT GESCHÄFTSFÜHRENDEN MITGLIEDER

	Anzahl der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder	2023	2024	2025
ESRS 2.21.a.	Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder in Verwaltungs-/Leitungsorganen	Gruppenvorstand: 14 Mitglieder	Gruppenvorstand: 15 Mitglieder	Gruppenvorstand: 16 Mitglieder
ESRS 2.21.a.	Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder in Verwaltungs-/Leitungsorganen	Gruppenvorstand: keine nicht geschäftsführenden Mitglieder	Gruppenvorstand: keine nicht geschäftsführenden Mitglieder	Gruppenvorstand: keine nicht geschäftsführenden Mitglieder
ESRS 2.21.a.	Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder in Aufsichtsorganen	Verwaltungsrat: 1 Mitglied	Verwaltungsrat: 1 Mitglied	Verwaltungsrat: 1 Mitglied
ESRS 2.21.a.	Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder in Aufsichtsorganen	Verwaltungsrat: 6 Mitglieder und 2 Beobachter	Verwaltungsrat: 6 Mitglieder und 4 Beobachter	Verwaltungsrat: 7 Mitglieder und 4 Beobachter
ESRS 2.21.b.	Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat	0	0	0

5.3.1.2. ZUSAMMENSETZUNG NACH GESCHLECHT UND ANDEREN DIVERSITÄTSASPEKTEN

		2021		2022		2023		2024		2025	
	SOCOTEC	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ESRS 2.21.d.	Zusammensetzung des Verwaltungsrats der Gruppe	10 %	90 %	10 %	90 %	14 %	86 %	0 %	100 %	0 %	100 %
ESRS 2.21.d.	Zusammensetzung des Vorstands der Gruppe	14 %	86 %	14 %	86 %	21 %	79 %	20 %	80 %	19 %	81 %

5.3.1.3. ANTEIL DER UNABHÄNGIGEN VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER

		2023	2024	2025
ESRS 2.21.e.	Zusammensetzung des Verwaltungsrats der Gruppe	14 %	14 % unabhängige Mitglieder im Verwaltungsrat 17 % der nicht geschäftsführenden Mitglieder sind unabhängig	12,5 % unabhängige Mitglieder im Verwaltungsrat 14 % der nicht geschäftsführenden Mitglieder sind unabhängig

5.3.2. UNTERNEHMENSPOLITIK [ESRS G1–2]

5.3.2.1. MANAGEMENT DER BEZIEHUNG ZU LIEFERANTEN [ESRS G1-2]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND			
	Lieferantenbeziehungen	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
	Einführung einer Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung im Land	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	
	Prozentsatz der Lieferanten mit einem Auftragswert von über 50.000 €, die die Charta für verantwortungsbewusste Beschaffung unterzeichnet oder einen Nachweis über eine mindestens gleichwertige Verpflichtung erbracht haben	29	63	76			3					0	0	

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX			ALLE PLATTFORMEN		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein			Ja: 30 % Nein: 70 %
	12	21	6		0	63			0				26	44	45

GRI 205-2

5.3.2.2. VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG [ESRS G1-3]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Ethikkodex	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS S4.31.d.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die den Ethikkodex erhalten und zur Kenntnis genommen haben	100	83	100	0		95	82	67	80	100	100	71
ESRS G1.21.b.	Prozentsatz der geschulten Führungskräfte, die den Autorisierungsleitfaden für Führungskräfte (MAG) unterzeichnet haben	100	100	100	100	100	100	100	100	83,05	100	100	100

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Schulung und Sensibilisierung – Sapin II	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS G1.21.a.	Anzahl der zum Modul „Sapin II" eingeladenen Personen	1016	930	8470	209	2026	2134	430	430	576	0	0	708
	Anzahl der im Modul „Sapin II" geschulten Personen Sapin II	858	504	5634	98	1678	1908	0	0	552	0	0	434
	Teilnahmerate am Modul „Sapin II"	84	54	67	47	83	89	0	0	96			61
	Prozentsatz der durchschnittlichen Gesamtbelegschaft (ohne Praktikanten), die für Ethik und Compliance sensibilisiert wurden (2)		9	85		76	97			42		98	71
ESRS G1.21.b.	Prozentsatz risikobehafteter Funktionen, die durch Schulungsprogramme abgedeckt sind (3)	100 (1)	100	100						100		0	61

5.3.2.3. KORRUPTION- UND BESTECHUNGSFÄLLE

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
	Korruptionsbekämpfung (Sapin II) – Korruptions- oder Bestechungsfälle	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
ESRS G1.25.c.	Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Verträgen, die mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung gekündigt oder nicht verlängert wurden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESRS G1.24.a.	Anzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen Antikorruptions- und -bestechungsgesetze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESRS G1.24.a.	Höhe der Geldstrafen wegen Verstößen gegen Antikorruptions- und -bestechungsgesetze	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

5.3.2.4. POLITISCHE EINFLUSSNAHME UND LOBBYTÄTIGKEITEN [ESRS G1-5]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025

GRI 204

5.3.2.5. ZAHLUNGSPRAKTIKEN [ESRS G1-6]

		FRANKREICH			UK			USA			DEUTSCHLAND		
ESRS S4.31.d.	Zahlungspraktiken	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Durchschnittliche Zeit (in Tagen), die das Unternehmen benötigt, um eine Rechnung zu begleichen, gerechnet ab dem Zeitpunkt, an dem die vertragliche oder gesetzliche Zahlungsfrist beginnt	29,2 (1)	29,05 (1)	29,9			61			18		1	14

(1): Diese Daten wurden im Jahr 2025 angepasst

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	19	73	99	0	8	113		25	63	88	99	89	59	63	94
	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100	100	99,47

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	46	600	1071	101	190	701	0	6	0				1802	4182	13660
	46	222	501	57	102	570	0	0	0				1059	2506	9599
	100	37	47	56	54	81		0					59	60	70
		73	76		41	83		98	0		99	0		41 %	74
		70				100		33			0				94

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0
	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0
	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0		0	0	0

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025

	ITALIEN			SPANIEN			NIEDERLANDE			BELUX		SONSTIGE EINSCHL. BELUX	ALLE PLATTFORMEN		WELTWEIT
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
		70	102			50			0					25,2	34,5

5.4. METHODISCHER HINWEIS ZUR BERICHTERSTATTUNG

ESRS 2 – BP-1 – 2.5.A, ESRS S1.50.D.

Diese Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt auf freiwilliger Basis gemäß den universellen Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards 2021) und unter Einhaltung der Berichtsanforderungen der CSRD (vor Inkrafttreten von Omnibus I am 18. März 2026 auf europäischer Ebene).

BERICHTSZEITRAUM

Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025. Die im aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht 2025 der SOCOTEC Group vorgestellten Daten ergänzen und erweitern die Daten, die in der vorherigen Version des Nachhaltigkeitsberichts aus dem Jahr 2024 veröffentlicht wurden. Die Daten werden jährlich aktualisiert.

BERICHTSRAHMEN – ESRS S1.50.F.1

Der Berichtsrahmen für 2025 umfasst 100 % der konsolidierten Einheiten der SOCOTEC Group, darunter:

- Seine 7 Hauptplattformen: Frankreich (einschließlich der Überseegebiete), Vereinigtes Königreich, USA, Deutschland, Niederlande, Spanien, Italien. Im Jahr 2024 wurden nur diese Plattformen in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen.
- Sowie zusätzlich alle übrigen Regionen (19 Länder), die 4 % des Gesamtumsatzes der Gruppe ausmachen.

Die Liste der konsolidierten Unternehmen der SOCOTEC Group finden Sie in Anhang 7.
Der Konzern hält keine Joint Ventures, Beteiligungen oder nicht konsolidierte Unternehmen innerhalb des Berichtsrahmens.

Zudem wurden die im Jahr 2025 getätigten Akquisitionen in den Berichtsumfang der Nachhaltigkeitsberichterstattung für 2025 aufgenommen. Bisher wurden im Berichtsjahr getätigte Akquisitionen nicht berücksichtigt.

Die Akquisitionen des Jahres 2025 sind nachfolgend aufgeführt:

14 AKQUISITIONEN IM JAHR 2025	LAND	VOLLZUGSDATUM	SD / AD
Energio	Frankreich	Februar 2025	Share Deal
Intercontrol	Spanien	März 2025	Share Deal
ENCO*	Deutschland	April 2025	Asset Deal
8.2 France *	Frankreich	Juni 2025	Asset Deal
Air Environment*	Frankreich	Juni 2025	Asset Deal
DeHuizenarts B.V.*	Niederlande	Juli 2025	Asset Deal
IWP*	Deutschland	Juli 2025	Asset Deal
UKTC	UK	Juli 2025	Share Deal
Prisma	Italien	Juli 2025	Share Deal
Greenwich	Italien	Juli 2025	Share Deal
Lloyd Datum Group	UK	September 2025	Share Deal
Advance Testing	USA	Oktober 2025	Share Deal
Röhll + Koch	Deutschland	November 2025	Share Deal
AAR Testing	USA	November 2025	Share Deal

BERICHTSMETHODIK

Um die Zuverlässigkeit seiner Verfahren zur externen Berichterstattung zu gewährleisten, setzt SOCOTEC auf eine sowohl in Frankreich als auch international anerkannte Spezialsoftware: die Tennaxia-Plattform. Diese Plattform ermöglicht die Erfassung, Strukturierung, Konsolidierung und Validierung der Daten, die für die CSR-Berichterstattung der Gruppe erforderlich sind.
Das Tool wurde 2021 zunächst in Frankreich und Italien eingeführt und dann schrittweise auf die wichtigsten Märkte der Gruppe ausgeweitet: 2022 auf das Vereinigte Königreich, Deutschland und die Vereinigten Staaten, 2023 dann auf Spanien, die Niederlande, Belgien und Luxemburg. Seit 2025 deckt es den Datenerhebungsbereich zu 100 % ab und verbessert damit die Zuverlässigkeit und den Erfassungsgrad bei der Berichterstattung auf Gruppenebene.
Das Datenerfassungssystem ist dezentral organisiert: Jede Landeseinheit ist für die Eingabe und erste Überprüfung ihrer Daten in einem gemeinsamen ESG-Fragebogen verantwortlich. Die Daten werden anschließend auf Gruppenebene zentral konsolidiert, wodurch Konsistenz, Rückverfolgbarkeit, Einheitlichkeit, Robustheit und Vergleichbarkeit der nicht-finanziellen Kennzahlen gewährleistet werden. Alle Daten werden innerhalb der Plattform archiviert, um ihre Nachverfolgbarkeit sicherzustellen und ihre Prüfung durch eine unabhängige Drittpartei (Independent Third Party, ITP) im Jahr 2028 für die Daten des Berichtsjahres 2027 der Unternehmen der zweiten Welle zu ermöglichen. Dies erfolgt im Rahmen der Einhaltung der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durch die Gruppe.

BESONDERE MERKMALE DER UMWELTBERICHTERSTATTUNG NACH ESRS 2: 2.10. -> 2.15

TAXONOMIE

Im Rahmen der Veröffentlichung ihres Nachhaltigkeitsberichts legt die SOCOTEC Group Informationen zur EU-Taxonomiefähigkeit ihrer Umsätze, ihrer Investitionen (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) vor, entsprechend den Anforderungen der CSRD-Richtlinie. Diese Informationen wurden auf der Grundlage der gemäß der europäischen Rechtsvorschriften vorgesehenen Berichtsformate und -instrumente erstellt.

SOCOTEC wendet die Ausnahmeregelung der CSRD für seine taxonomiefähigen Betriebskosten an, da diese weniger als 10 % der gesamten OpEx der Gruppe ausmachen.

Darüber hinaus hat sich die SOCOTEC Group dazu verpflichtet, schrittweise eine vollständige Compliance mit der europäischen Taxonomie zu erreichen. In diesem Zusammenhang beabsichtigt die Gruppe, im Rahmen der Veröffentlichung ihres Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2027 – in dem die Anwendung der CSRD erstmals verpflichtend sein wird – die Taxonomiekonformität ihrer Umsatzerlöse, CapEx und OpEx mit den in der Verordnung festgelegten Nachhaltigkeitskriterien bis spätestens 2028 zu analysieren.

CO_2-FUSSABDRUCK UND DEKARBONISIERUNGSPLAN

Validierung der SBTi-Ziele der SOCOTEC Group

Im April 2025 wurden die Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen der SOCOTEC Group von der Science Based Targets Initiative (SBTi) offiziell validiert. Diese Validierung bestätigt, dass der Dekarbonisierungskurs der Gruppe mit einem Szenario im Einklang steht, in dem die globale Erwärmung auf 1,5 °C begrenzt wird, was den im Pariser Klimaabkommen festgelegten Zielen entspricht.
Die SBTi-Validierung basiert auf der Anwendung strenger methodischer Rahmenbedingungen, insbesondere hinsichtlich der zeitlichen Konsistenz der Daten, der Robustheit des Basisjahres und der umfassenden Berücksichtigung indirekter Emissionen. Diese Anforderungen orientieren sich am GHG Protocol, dem internationalen Referenzstandard für die CO_2-Bilanzierung von Organisationen.
In diesem Zusammenhang wurden die Daten für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 einem Anpassungsprozess (Rebaselining) unterzogen, um die Konsistenz des Berichtsumfangs zu gewährleisten, der nun auf 100 % der Gesellschaften der Gruppe ausgeweitet wurde, einschließlich der Akquisitionen aus dem Jahr dieser Einbeziehung.

Methodische Anforderungen und Rebaselining

Vorbereitungen für die Geschäftsjahre 2023 und 2024

In Übereinstimmung mit den methodischen Anforderungen des GHG Protocol und der Science Based Targets Initiative wurden die Daten für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 einer Überprüfung unterzogen, um eine lückenlose Erfassung der Treibhausgasemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sicherzustellen.

Dieses Vorgehen basierte auf den folgenden Grundsätzen:

- einer systematischen Hochrechnung fehlender Daten für Einheiten, die in der Vergangenheit zum Berichtsumfang gehörten, auf der Grundlage von Aktivitätsindikatoren wie Umsatz oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ);
- der Erfassung von Aktivitätsdaten für bisher nicht erfasste Bereiche, einschließlich der in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 getätigten Akquisitionen sowie bestimmter kleiner geografischer Standorte, die 4 % des Umsatzes der Gruppe ausmachen (19 Länder);
- einer auf dem Umsatz oder den Vollzeitäquivalenten (VZÄ) basierenden Hochrechnungsmethode in Fällen, in denen keine Primärdaten vorlagen, um die Vollständigkeit und Konsistenz der Berichterstattung zu gewährleisten.

Hochrechnungsmethodik

Die Hochrechnungen wurden nach einer einheitlichen Methodik auf der Grundlage der Mitarbeiterzahl oder des Umsatzes durchgeführt:

- Verwendung von Aktivitätsdaten, die für denselben Standort für 2023 oder 2024 verfügbar sind;
- Falls für den betreffenden Standort keine Aktivitätsdaten vorliegen, sind die Aktivitätsdaten eines vergleichbaren Standorts innerhalb des betreffenden Landes oder geografischen Gebiets heranzuziehen;
- Sind auch diese nicht verfügbar, können Daten von außerhalb des geografischen Gebiets herangezogen werden, die von der für die Tätigkeit und die Kategorie der betreffenden Emissionen relevantesten Plattform stammen.

Vergleichbarkeit der Daten und Neuberechnung des Referenzjahres

- Um die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf zu gewährleisten, wendet die Gruppe eine „Rebaselining"-Richtlinie gemäß dem GHG Protocol an: Jede Änderung des Umfangs oder der Methodik, die sich um mehr als 5 % auf die Gesamt-THG-Emissionen auswirkt, führt zu einer Neuberechnung des Referenzjahres.
- Angesichts externer Wachstumsmaßnahmen (18 Übernahmen im Jahr 2024 und 14 Übernahmen im Jahr 2025) wurden die Emissionen für die Jahre 2023 und 2024 auf Basis einer Pro-forma-Rechnung für 2025 neu berechnet. Die 2025 getätigten Akquisitionen machen etwa 8 % der Gesamtemissionen der Gruppe aus und tragen somit erheblich zur Veränderung der absoluten Emissionen in diesem Zeitraum bei.
- Für im Rahmen von Share Deals erworbene Unternehmen wurden die Emissionen auf Grundlage der im Berichtsprozess erhobenen tatsächlichen Daten berechnet, sodass ihr Beitrag zu den Gesamtemissionen direkt in tCO_2e geschätzt werden konnte.
- Bei Asset Deals werden die Emissionen durch Extrapolation geschätzt, und zwar auf der Grundlage der Gesamtemissionen des betreffenden Landes, anteilig nach ihrem Beitrag zum Umsatz.
- Die so berechneten Emissionen (Share Deals und Asset Deals) wurden anschließend den Geschäftsjahren 2023 und 2024 zugeordnet, um einen einheitlichen und vergleichbaren konsolidierten Geltungsbereich zu gewährleisten.

Geschäftsjahr 2025

In Fortsetzung seiner Berichterstattung für die Jahre 2023 und 2024 wandte SOCOTEC im Jahr 2025 dieselbe Methodik an, die den Vorgaben des GHG Protocol und der SBTi entspricht:

- Die Datenerhebung erfolgte mithilfe des speziellen ESG-Berichtstools „Tennaxia Reporting“.
  Es wurde ein Datenkontrollsystem eingeführt, um fehlende oder inkonsistente Daten zu identifizieren. Fehlende Daten wurden systematisch auf der Grundlage von VZÄ, des Umsatzes oder der Fahrzeuganzahl (relevant für den Kraftstoffverbrauch) hochgerechnet.
- Die Emissionen wurden gemäß den Grundsätzen des GHG Protocol berechnet, wobei auf die verschiedenen Aktivitäten abgestimmte Emissionsfaktoren zur Anwendung kamen.
- Bezüglich der Emissionen aus den im Jahr 2025 getätigten Akquisitionen wurde für die Jahre 2023 und 2024 ein Rebaselining angewendet, um die Konsistenz des Erfassungsbereichs über die Zeit hinweg zu gewährleisten (pro forma).

Berücksichtigte Emissionsquellen

Gemäß den Anforderungen nach ESRS E1-6 veröffentlicht die SOCOTEC Group ihre Bruttotreibhausgasemissionen, ausgedrückt in Tonnen CO_2-Äquivalenten (t CO_2e), für die Kategorien Scope 1, 2 und 3.
Bei den Angaben handelt es sich um Bruttoemissionen, CO_2-Kompensationsmaßnahmen sind also nicht berücksichtigt.
SOCOTEC ermittelt seine Treibhausgasemissionen für die Kategorien Scope 1, 2 und 3 gemäß dem GHG Protocol, einem international anerkannten Standard, und unter Anwendung des „Operational Control“-Ansatzes, bei dem alle Emissionen aus Tätigkeiten berücksichtigt werden, über die SOCOTEC oder eine seiner Tochtergesellschaften die operative Kontrolle hat.
Der CO_2-Fußabdruck wird anhand der folgenden Formel berechnet: Aktivitätsdaten × Emissionsfaktor = Treibhausgasemissionen

- Aktivitätsdaten: (kg, kWh, l, € usw.)
- Emissionsfaktor: (kg CO_2-Äquivalent / Einheit)
- Ergebnis: ausgedrückt in t CO_2e

Emissionsfaktoren

Emissionsfaktoren sind Koeffizienten, die aus Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCA) abgeleitet werden. Sie berücksichtigen alle
direkten und indirekten Emissionen entlang des gesamten Lebenszyklus eines Prozesses, jedoch ausschließlich im Hinblick auf die Auswirkungen auf den Klimawandel. Die verwendeten Faktoren stammen aus anerkannten Datenbanken, darunter:

- Base Carbone$_2$ (ADEME)
- IEA
- DEFRA
- GHG Protocol
- Ecoinvent.

Für die Berichterstattung im Jahr 2025 hat SOCOTEC für alle Länder vorrangig Emissionsfaktoren aus der ADEME-Kohlenstoffdatenbank verwendet, mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, für das DEFRA-Faktoren ausgewählt wurden, um den lokalen Besonderheiten Rechnung zu tragen.
Was die Kategorie Scope 2 betrifft, so werden die mit der Stromerzeugung verbundenen Emissionen anhand länderspezifischer Emissionsfaktoren berechnet, die hauptsächlich von der IEA stammen, um den nationalen Energiemix bestmöglich widerzuspiegeln.

Umgang mit Unsicherheiten

Die Ermittlung des CO_2-Fußabdrucks ist mit Unsicherheiten verbunden, die sich auf die erhobenen Aktivitätsdaten oder die gewählten Emissionsfaktoren beziehen.
Daher ist es wichtig, die Art der verwendeten Daten und Emissionsfaktoren zu bestimmen, um den Grad der Unsicherheit zu bewerten.
Primärdaten sind Daten, die aus Aktivitäten stammen, die für die Wertschöpfungskette des Unternehmens
spezifisch sind und eine geringe Unsicherheit aufweisen: physische Daten (km, kWh, L, kg) oder monetäre Daten (€).
Sekundärdaten sind Daten, die nicht aus Aktivitäten stammen, die für die Wertschöpfungskette des Unternehmens spezifisch sind und eine höhere Unsicherheit aufweisen: Schätzungen, Hochrechnungen oder öffentliche Daten.
Es war erforderlich, für die erfassten Aktivitätsdaten Schwellenwerte festzulegen und Unsicherheitsregeln anzuwenden:

- 5 % für Daten aus einer direkten Messung (Rechnungen oder Zählerstände);
- 15 % für zuverlässige, aber nicht gemessene Daten (aus einem ERP-System oder einem Tool);
- 30 % für neu berechnete Daten (Extrapolation);
- 50 % für ungefähre Daten (statistische Daten);
- 80 % für einen Datenpunkt, dessen Größenordnung bekannt ist.

Diese verwendeten Schwellenwerte und Regeln für die Zuordnung von Unsicherheiten basieren auf den Empfehlungen der ADEME.

Die verwendeten Emissionsfaktoren sind an den von der ADEME festgelegten Unsicherheitsgraden ausgerichtet:

- A: 10 % Unsicherheit
- B: 20 % Unsicherheit
- C: 30 % Unsicherheit
- D: 100 % Unsicherheit

Kategorien von Emissionsquellen:

SOCOTEC erfasst gemäß den Empfehlungen des GHG Protocol die angesichts seiner Geschäftstätigkeit relevantesten Emissionsquellen. Somit werden nur die für die Gruppe relevanten und wesentlichen Kategorien in die Berichterstattung einbezogen.

Scope 1 – direkte Emissionen:

Scope-1-Emissionen sind die Treibhausgasemissionen, die direkt von SOCOTEC aus ortsfesten Verbrennungsquellen (z. B. Erdgas zur Beheizung von Büros oder Standorten) oder mobilen Quellen (z. B. Kraftstoff für SOCOTEC-Fahrzeuge) oder durch absichtliche oder unbeabsichtigte Freisetzungen aus Quellen, die oft physikalisch schwer zu kontrollieren sind (z. B. Kältemittel) stammen.

Scope 2 – indirekte Emissionen im Zusammenhang mit Energie:

Scope-2-Emissionen sind die indirekten Treibhausgasemissionen, die mit dem Verbrauch von Strom, Wärme, Dampf oder Kälte durch SOCOTEC verbunden sind. Sie resultieren aus der Erzeugung von Energie, die von den Unternehmen der Gruppe bezogen und verbraucht wird. Emissionsfaktoren können von der IEA (International Energy Agency) oder der AIB (Association of Issuing Bodies) stammen.

In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des GHG Protocol werden zwei Berechnungsansätze verwendet:

- Marktbasierte Methode: Diese Methode wurde sowohl für die Festlegung der von der Science Based Targets Initiative validierten Ziele als auch für deren langfristige Überwachung angewendet. Die mit dem Stromverbrauch verbundenen Emissionen werden auf der Grundlage von Emissionsfaktoren berechnet, die für die jeweiligen Liefervereinbarungen spezifisch sind (Herkunftsnachweise, Zertifikate für Strom aus erneuerbaren Energien oder PPA-Verträge). Sind derartige Mechanismen nicht gegeben, wird ein Emissionsfaktor bevorzugt, der auf dem Residualmix basiert und dem nationalen Strommix entspricht, bereinigt um vertragliche Mechanismen im Zusammenhang mit Strom aus erneuerbaren Energien. Mit diesem Ansatz lassen sich, sofern Zertifikate verfügbar sind, die Entscheidungen der Gruppe hinsichtlich der Energieversorgung widerzuspiegeln und gegebenenfalls einen Emissionsfaktor von null für Strom aus erneuerbaren Energien anwenden. Bislang erfüllen nur Einheiten mit Sitz im Vereinigten Königreich diese Voraussetzungen.

Für andere Einheiten, die einen Verbrauch von Strom aus erneuerbaren Energien angegeben haben, wird standardmäßig ein auf dem Residualmix basierender Emissionsfaktor angewendet, sofern keine formellen Zertifikate vorliegen. Hierdurch werden Zuverlässigkeit, Rückverfolgbarkeit und Vergleichbarkeit der Daten gewährleistet und gleichzeitig ein fortschrittlicher Ansatz zur Sicherung der Versorgung mit zertifiziertem Strom aus erneuerbaren Energien verfolgt.

2 Standortbasierte Methode: Die Emissionen werden auf der Grundlage des durchschnittlichen Strommixes des Landes oder der Region berechnet, in dem bzw. der der Strom verbraucht wird. Diese Methode spiegelt die Kohlenstoffintensität des lokalen Stromnetzes wider, unabhängig von Bezugsverträgen, und lässt die Anwendung eines Emissionsfaktors von null für Strom aus erneuerbaren Energien nicht zu.

Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen:

Unter Scope-3-Emissionen werden alle Emissionen zusammengefasst, die nicht unter Scope 1 und 2 fallen. Gemäß dem GHG Protocol werden Scope-3-Emissionen in 15 Kategorien unterteilt. SOCOTEC hat unter Berücksichtigung seiner Tätigkeiten die relevanten und anwendbaren Kategorien ermittelt. In diesen Bericht werden nur diejenigen aufgenommen, die in einem wesentlichen Zusammenhang mit den Aktivitäten der Gruppe stehen. Die folgende Tabelle zeigt die von SOCOTEC im Jahr 2025 berücksichtigten Kategorien des GHG Protocol sowie diejenigen, die als nicht anwendbar eingestuft wurden.

SCOPE	KATEGORIEN GEMÄSS GHG PROTOCOL	BERÜCKSICHTIGTE KATEGORIEN
Vorgelagerte Scope-3-Emissionen	3.1 – Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Berücksichtigt
	3.2 – Kapitalgüter	Berücksichtigt
	3.3 – Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (ohne Scope 1 und 2)	Berücksichtigt
	3.4 – Vorgelagerter Transport und Distribution	Berücksichtigt
	3.5 – Abfall	Berücksichtigt
	3.6 – Geschäftsreisen	Berücksichtigt
	3.7 – Pendeln	Berücksichtigt
	3.8 – Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Nicht enthalten, da nicht zutreffend
Nachgelagerte Scope-3-Emissionen	3.9 – Vorgelagerter Transport und Distribution	Nicht enthalten, da nicht zutreffend
	3.10 – Verarbeitung verkaufter Produkte	Nicht enthalten, da nicht zutreffend
	3.11 – Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte	Berücksichtigt
	3.12 – End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte	Berücksichtigt
	3.13 – Vermietete oder verleaste Sachanlagen	Nicht enthalten, da nicht zutreffend
	3.14 – Franchises	Nicht enthalten, da nicht zutreffend
	3.15 – Investitionen	Nicht enthalten, da nicht zutreffend

Berechnungsmethodik für Scope 3:

Kategorie 3.1 – Gekaufte Waren und Dienstleistungen: Die mit dieser Kategorie verbundenen Emissionen werden anhand monetärer Emissionsfaktoren aus der CO_2-Datenbank der ADEME berechnet, die gemäß den IFRS-Standards auf die konsolidierten Daten zu den Betriebsausgaben (OpEx) auf Gruppenebene angewendet werden. Die Bewertung umfasst acht Hauptausgabenkategorien:

- Ausgelagerte Produktion
- Einkäufe von nicht lagergeführten Materialien und Betriebsmitteln
- IT-Kosten
- Wartung und Reparaturen
- Versicherungsprämien und sonstige Dienstleistungen

- Gebühren
- Externes Personal
- Sonstige externe Dienste

Die Ergebnisse werden nach Plattform (7 Hauptregionen) sowie für weitere Länder, die 4 %
des Umsatz der Gruppe ausmachen, berechnet.
Um Doppelzählungen zu vermeiden, werden bestimmte Ausgaben aus dem Erfassungsbereich ausgeschlossen, insbesondere Ausgaben im Zusammenhang mit Reisen,
Kundenprojekten und Empfängen, die bereits in der Kategorie 3.6 „Geschäftsreisen" erfasst sind.
Hinweis: Die Abweichung von 141 t CO_2e, was 4 % der Kategorie 3.1 entspricht, ist auf einen Rundungseffekt bei der Konsolidierung nach Ländern im CO_2-Konsolidierungstool der SOCOTEC Group zurückzuführen. Bei den an die SBTi übermittelten Daten wurde die Konsolidierung direkt auf Gruppenebene durchgeführt (Basisjahr 2023, pro forma 2024). Die nach Ländern konsolidierten Daten aus dem CO_2-Konsolidierungstool der Gruppe wurden beibehalten, um die Entwicklung der CO_2-Emissionen innerhalb des Tools nachzuverfolgen.

Kategorie 3.2 – Anlagevermögen:
Die mit Investitionsgütern verbundenen Emissionen werden anhand monetärer Emissionsfaktoren aus der CO_2-Datenbank der ADEME berechnet, die gemäß den IFRS-Standards auf die konsolidierten Daten zu den Investitionsausgaben (CapEx) auf Gruppenebene angewendet werden. Die Bewertung stützt sich auf vier Hauptinvestitionskategorien:

- Gebäude (einschließlich Einbauten)
- IT-Ausrüstung
- Transportausrüstung
- Maschinen und sonstige Ausrüstung

Die Ergebnisse werden nach Plattform (7 Hauptregionen) sowie für weitere Länder, die 4 % des Umsatz der Gruppe ausmachen, berechnet.
des Umsatz der Gruppe ausmachen, berechnet.

Kategorie 3.3 – Energiebezogene Emissionen (ohne Scope 1 und 2):
Bei den Emissionen dieser Kategorie handelt es sich um indirekte Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette, die mit der Erzeugung und Lieferung der von SOCOTEC verbrauchten Brennstoffen und Energie verbunden sind. Sie werden anhand derselben Aktivitätsdaten berechnet, die auch für Scope 1 und Scope 2 herangezogen werden (stationäre Verbrennung, mobile Verbrennung, Strom, Wärme, Kälte und Wasserdampf). Im Gegensatz zu den Scope-1- und Scope-2-Emissionen, die auf Emissionsfaktoren im Zusammenhang mit Verbrennung basieren, werden in Kategorie 3.3 ausschließlich vorgelagerte Emissionsfaktoren herangezogen.
Diese Faktoren decken Emissionen im Zusammenhang mit der Gewinnung, Erzeugung und dem Transport von Energie sowie die damit verbundenen Verluste ab. Übertragungs- und Verteilverluste (transmission and distribution, T&D) sind direkt in den verwendeten Emissionsfaktoren enthalten, insbesondere in denen der IEA.

Kategorie 3.4 – Vorgelagerter Transport und Distribution:
Im Jahr 2025 hat SOCOTEC die Erfassung von Daten im Bereich vorgelagerter Transport und Distribution deutlich verbessert. Für die meisten Einheiten der Gruppe liegen Primärdaten vor. Die Emissionen werden anhand von Emissionsfaktoren aus der CO_2-Datenbank der ADEME berechnet. Liegen keine detaillierten Informationen zu den Verkehrsarten vor, werden konservative Annahmen getroffen und – je nach Anwendungsfall – konservative oder durchschnittliche Emissionsfaktoren verwendet. Für einige Regionen (USA, Libanon, Philippinen, Spanien) werden die Werte aufgrund fehlender Daten weiterhin vollständig extrapoliert. Zudem wurden für bestimmte Einheiten in Italien vereinzelt Hochrechnungen vorgenommen. Diese Hochrechnungen basierten auf den Umsatzerlösen und entsprachen den methodischen Vorgehensweisen der Gruppe.

Kategorie 3.5 – Abfälle:
Der Punkt 3.5 – „Abfall aus betrieblichen Tätigkeiten" umfasst:

- Gefährliche Abfälle: Mischabfälle (Erde und Steine, die gefährliche Stoffe enthalten), Asbest, bitumenhaltige Abfälle
- Nicht gefährliche Abfälle: Beton, Eisen, sonstige nicht gefährliche Abfälle (gewerbliche Siedlungsabfälle (Mischabfälle), Bauabfälle (Erde und Steine), Mischschutt)

Im Jahr 2025 erfolgt die Erhebung abfallbezogener Daten nach einem ähnlichen Schema wie in den Vorjahren. Die Aktivitätsdaten werden über das Tennaxia-Berichtstool direkt von den örtlichen Akteuren erfasst und decken die wichtigsten Abfallarten ab.
Für Frankreich wurde eine methodische Änderung eingeführt: Die Daten zu recycelten Abfällen stammen vom Anbieter Elise (41 % der Menge), während die restlichen 59 % als entsorgte Abfälle gelten, die anhand dieser Mengen geschätzt wurden; ergänzend wurden Daten anderer Anbieter herangezogen.
Für bestimmte Regionen, insbesondere die Vereinigten Staaten, die Niederlande sowie 19 weitere Länder, auf die 4 % des Gruppenumsatzes entfallen, wurden die Daten durch Hochrechnungen ergänzt:

- Die Zahlen für Büroabfälle wurden anhand von Daten aus Frankreich hochgerechnet,
- Andere Abfallarten wurden anhand von Daten aus Italien hochgerechnet, wobei die Schätzung der Büroabfälle in Italien auf einer nationalen Studie basiert.

Falls Daten nur teilweise vorlagen, ergänzten die Einheiten die fehlenden Angaben durch Hochrechnung auf ihrer Ebene.

Kategorie 3.6 – Geschäftsreisen:

Der Punkt 3.6 – „Geschäftsreisen" umfasst Reisen von SOCOTEC-Mitarbeitenden im Rahmen von Dienstreisen sowie gelegentlichen Veranstaltungen (Vorstandssitzungen, Seminare).

Im Jahr 2025 erfolgte die Erhebung von Daten zu Geschäftsreisen direkt unter Mitwirkung lokaler Akteure, wobei die Aktivitätsdaten je nach Verfügbarkeit der Informationen nach Land und Verkehrsmittel entweder als Geldwert (€) oder als physische Daten (km) angegeben wurden. Im Gegensatz zu früheren Erhebungen wurden keine konsolidierten Finanzdaten auf Gruppenebene herangezogen. Die Daten stützen sich nun hauptsächlich auf lokal bereitgestellte Aktivitätsdaten, welche die Reisegewohnheiten besser abbilden.

Die Emissionen werden anhand von Emissionsfaktoren aus der CO_2-Datenbank der ADEME berechnet, angepasst an die verschiedenen Verkehrsträger (Luftverkehr, Schienenverkehr, Straßenverkehr). Für in Kilometern angegebene Daten wurden physikalische Emissionsfaktoren herangezogen; in anderen Fällen wurden monetäre Faktoren verwendet.

Fehlende Daten wurden durch Extrapolation ergänzt, wobei eine gruppenweit einheitliche Methodik angewendet wurde.

Schließlich wurden Emissionen im Zusammenhang mit Hotelübernachtungen nicht in den Berechnungsumfang einbezogen, da ihre Einbeziehung gemäß den Bestimmungen des GHG Protocol weiterhin optional ist. Die Science Based Targets Initiative hingegen schreibt gegebenenfalls eine gesonderte Darstellung dieser Daten im Vergleich zu den Gesamtemissionen vor.

Kategorie 3.7 – Pendeln:

Der Punkt 3.7 – „Pendeln" umfasst ausschließlich Emissionen, die durch die Nutzung von Fahrzeugen entstehen, die nicht im Besitz der Organisation sind oder von ihr kontrolliert werden. Daher fallen nur Mitarbeitende in diese Kategorie, die mit einem privaten Kraftfahrzeug (Pkw, Motorrad, Roller), öffentlichen Verkehrsmitteln oder durch aktive Mobilität (Fahrrad, zu Fuß) zur Arbeit kommen.

Die Berechnungsmethode ist gruppenweit einheitlich, mit länderspezifischen Besonderheiten, die auf den verfügbaren Daten (Belegschaft, Verkehrsmittel, zurückgelegte Entfernungen) basieren. Im Jahr 2025 werden die Aktivitätsdaten direkt über unser Tennaxia-Berichtstool erfasst.

Um eine doppelte Erfassung zu vermeiden, fallen mit Firmenfahrzeugen zurückgelegte Kilometer nicht unter diese Kategorie, da deren Kraftstoffverbrauch bereits in Kategorie 1.1 erfasst ist.

Die Emissionen werden anhand von physischen Emissionsfaktoren (kg CO^2e/km) aus der CO_2-Datenbank der ADEME berechnet.

Wenn keine Daten vorliegen, werden Annahmen getroffen:

- Die durchschnittliche Anzahl der pro Mitarbeitendem zurückgelegten Kilometer basiert auf europäischen Studien für die jeweiligen Länder, einer nationalen Studie für die USA sowie einer Annahme über das Vereinigte Königreich für die übrigen Länder;
- Die Verteilung der Verkehrsmittel (Privatwagen, öffentliche Verkehrsmittel, aktive Mobilität) stützt sich auf länderspezifische Studien.

Kategorie 3.11 – Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte:

Punkt 3.11 umfasst Emissionen aus Produkten, die von SOCOTEC im Jahr N verkauft wurden und aufgrund ihrer Verwendung Emissionen verursachen

. Diese Emissionen müssen über die gesamte Lebensdauer des Produkts hinweg berücksichtigt werden.

Die einzigen Produkte, die unter diese Kategorie fallen, sind die von SOCOTEC vertriebenen Sensoren.

Verleaste Sensoren werden unter der Kategorie 3.13 – „Vermietete oder verleaste Sachanlagen" ausgewiesen. In den Jahren 2023 und 2024 wurden alle in Frankreich und im Vereinigten Königreich verkauften Sensoren unter Frankreich konsolidiert.

Im Jahr 2025 wurden die Treibhausgasemissionen den jeweiligen Ländern zugewiesen.

Der Stromverbrauch eines Sensors über einen Zeitraum von fünf Jahren berechnet sich wie folgt: kWh * Jahre * 365 Tage * 24 Stunden.

Der Stromverbrauch aller Sensoren im Jahr N über einen Zeitraum von fünf Jahren berechnet sich wie folgt: (kWh * Stückzahl).

Da keine länderspezifischen Daten vorlagen, wurde für alle Sensoren der Emissionsfaktor des französischen Strommixes (IEA 2025) zugrunde gelegt.

Kategorie 3.12 – End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte:

Unter Punkt 3.12 werden die Emissionen erfasst, die im Zusammenhang mit der Entsorgung der vom Unternehmen an seine Kunden verkauften Produkte entstehen. Die einzigen Produkte, die unter diese Kategorie fallen, sind die von SOCOTEC vertriebenen Sensoren.

Der Gesamtwert für diesen Posten ergibt sich aus der direkten Anwendung eines End-of-life-Emissionsfaktors aus der öffentlichen INIES-Datenbank,

die auf den Bausektor spezialisiert ist; zusätzliche Berechnungen wurden nicht vorgenommen.

Kategorie 3.13 – Vermietete oder verleaste Sachanlagen:

Punkt 3.113 umfasst Emissionen aus Produkten, die SOCOTEC im Jahr N verleast hat und die aufgrund ihrer Verwendung Emissionen verursachen

. Diese Emissionen müssen für das Berichtsjahr erfasst werden.

Die einzigen Produkte, die unter diese Kategorie fallen, sind die von SOCOTEC verleasten Sensoren.

Verkaufte Sensoren werden unter der Kategorie 3.11 – „ Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte" verbucht.

Die mit verleasten Sensoren verbundenen Emissionen werden auf der Grundlage ihres jährlichen Stromverbrauchs geschätzt. Da keine geografische Aufschlüsselung der Sensoren vorliegt, wurde ein aggregierter Ansatz gewählt.

Die Berechnung basiert auf den folgenden Schritten:

- Umrechnung der Sensorkapazität von mAh in Ah, anschließend in Wh und kWh;

- Schätzung des jährlichen Stromverbrauchs pro Sensor;
- Aggregation des Verbrauchs aller Sensoren über das betrachtete Jahr.

Die Emissionen werden dann durch Anwendung eines Emissionsfaktors für den Strommix ermittelt.
Da keine länderspezifischen Aufschlüsselungen vorliegen, wurde ein einheitlicher Emissionsfaktor verwendet, der dem französischen Strommix (Quelle: IEA, 2025) entspricht und auf alle Sensoren angewendet wurde.

Wasserverbrauch:
Der in Rechnung gestellte Wasserverbrauch diente als Grundlage für die Schätzung fehlender Daten anhand der Mitarbeiterzahl.

BESONDERHEITEN BEZÜGLICH DER BERICHTERSTATTUNG ÜBER SOZIALE THEMEN
Im Jahr 2025 umfassen die sozialen Indikatoren alle Unternehmenseinheiten, die unter den Berichtsumfang der SOCOTEC Group fallen (siehe Anhang 7), mit Ausnahme der im letzten Quartal 2025 integrierten Akquisitionen: Röhll und Koch in Deutschland, Advance Testing und AAR in den USA sowie die Lloyds Datum Group im Vereinigten Königreich.
In den Jahren 2024 und 2023 wurden Akquisitionen aus dem Berichtsjahr nicht in den sozialen Parametern berücksichtigt.

Berechnungsmethode:
- Durchschnittliche monatliche VZÄ: VZÄ zum Monatsende, bereinigt um Zu- und Abgänge (unter Berücksichtigung der Abgänge während des Monats sowie der Zu- und Abgänge innerhalb desselben Monats)
- Fluktuation im Team:
  - o Gesamt: Anzahl der Abgänge bei unbefristeten Arbeitsverträgen in den letzten 12 Monaten (ohne Todesfälle und Versetzungen) / durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen zum Monatsende in den letzten 12 Monaten.
  - o Freiwillig: Anzahl der Abgänge bei unbefristeten Arbeitsverträgen in den letzten 12 Monaten, Kündigungen und von Arbeitnehmenden initiierte Beendigungen der Probezeit / durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen zum Monatsende in den letzten 12 Monaten.
- Abwesenheit: aufgrund von Krankheit und Arbeitsunfällen: Anzahl der Fehltage in den letzten 12 Monaten / 215 Tage × durchschnittliche Mitarbeiterzahl am Monatsende in den letzten 12 Monaten.
- Gleichstellung der Geschlechter bei Beförderungen: Prozentsatz der beförderten Frauen / Prozentsatz der beförderten Männer im selben Jahr.
- Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung: Prozentsatz der Frauen, die eine Gehaltserhöhung erhalten haben / Prozentsatz der Männer, die im selben Jahr eine Gehaltserhöhung erhalten haben.

BESONDERHEITEN ZUR BERICHTERSTATTUNG ÜBER ETHIK UND GOVERNANCE
Im Jahr 2025 umfassen die Ethik- und Governance-Indikatoren alle Unternehmenseinheiten, die unter den Berichtsumfang der SOCOTEC Group fallen (siehe Anhang 7), mit Ausnahme der im letzten Quartal 2025 integrierten Akquisitionen: Röhll und Koch in Deutschland, Advance Testing und AAR in den USA sowie die Lloyds Datum Group im Vereinigten Königreich.
In den Jahren 2024 und 2023 wurden Akquisitionen aus dem Berichtsjahr nicht in den Governance-Parametern berücksichtigt.

Berechnungsmethode:
- Meldungen aufgrund ethischer Bedenken: Im Jahr 2025 wurden die Ethik-Meldungen um Meldungen über unsachgemäßes Fahrverhalten von Mitarbeitenden in SOCOTEC-Fahrzeugen, die von der Öffentlichkeit über digitale Kanäle gemeldet wurden, erweitert. Im Jahr 2024 wurden ausschließlich Meldungen im Zusammenhang mit sozialen, Menschen- oder ethischen Rechten erfasst.

GRI 2-2, 2-22

6. ZUORDNUNGSTABELLEN

ESRS 2 – ALLGEMEINE ZU VERÖFFENTLICHENDE ANGABEN

6.1. ZUORDNUNGSTABELLEN CSRD UND ESRS

ESRS 2.58.1

Angabepflichten nach ESRS, denen das Unternehmen nachgekommen ist.

ESRS	ANGABEPFLICHTEN	ABSCHNITT DER
ESRS 2	BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	1.1.
ESRS 2	BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	1.1.
ESRS 2	GOV-1 – Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	1.2.1.
ESRS 2	GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	1.2.2.
ESRS 2	GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	1.2.3.
ESRS 2	GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	1.2.4.
ESRS 2	GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	1.2.5.
ESRS 2	SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	1.3.
ESRS 2	SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessengruppen	1.5.
ESRS 2	SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	1.6.
ESRS 2	IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	1.6.1.
ESRS 2	IRO-2 – In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	1.6.2.
ESRS E1	E1.GOV-3 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	2.3.1.
ESRS E1	E1.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	2.3.2.
ESRS E1	E1.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel	2.3.3.
ESRS E1	E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	2.3.2. und 2.3.4.
ESRS E1	E1-2 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	2.3.2. und 2.3.5.
ESRS E1	E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	2.3.4. und 2.3.5.
ESRS E1	E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	2.3.5.
ESRS E1	E1-5 Energieverbrauch und Energiemix	2.3.6.
ESRS E1	E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	2.3.7.
ESRS E1	E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO_2-Gutschriften	2.3.8.
ESRS E1	E1-8 Interne CO_2-Bepreisung	2.3.9.
ESRS E1	E1-9 Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	2.3.10.
ESRS E2	E2.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	2.4. und 2.4.1
ESRS E2	E2.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.4.1
ESRS E2	E2-1 Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.4.2.
ESRS E2	E2-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.4.3.
ESRS E2	E2-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.4.4.
ESRS E2	E2-4 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	2.4.5.
ESRS E2	E2-5 Erwartete finanzielle Auswirkungen	2.4.6.
ESRS E2	E2-6 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.4.7.
ESRS E5	E5.IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.1.
ESRS E5	E5.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.1.
ESRS E5	E5-1 Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.2. und 2.5.3.
ESRS E5	E5-2 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.1. > 2.5.5.
ESRS E5	E5-3 Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	2.5.1. > 2.5.5.
ESRS E5	E5-4 Ressourcenzuflüsse	2.5.4.

ESRS E5	E5-5 Ressourcenabflüsse	2.5.5.
ESRS E5	E5-6 Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft	2.5.6.
ESRS S1	S1.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	3.1.
ESRS S1	S1-1 Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	3.1.1.
ESRS S1	S1-2 Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	3.1.2.
ESRS S1	S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	3.1.3.
ESRS S1	S1-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die eigenen Belegschaft	3.1.4.
ESRS S1	S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	3.1.5.
ESRS S1	S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	3.1.6.
ESRS S1	S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	3.1.7.
ESRS S1	S1-9 Diversitätsparameter	3.1.8.
ESRS S1	S1-10 Angemessene Entlohnung	3.1.9
ESRS S1	S1-11 Sozialschutz	3.1.10
ESRS S1	S1-12 Menschen mit Behinderungen	3.1.11.
ESRS S1	S1-13 Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	3.1.12
ESRS S1	S1-14 Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	3.1.13
ESRS S1	S1-15 Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	3.1.14
ESRS S1	S1-16 Vergütungsparameter	3.1.15
ESRS S1	S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	3.1.16
ESRS S4	S4.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	3.2.
ESRS S4	S4-1 Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	3.2.1.
ESRS S4	S4-2 Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	3.2.2.
ESRS S4	S4-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	3.2.3.
ESRS S4	S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze S4-4 Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	3.2.4.
ESRS S4	S4-5 Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	3.2.5.
ESRS G1	G1.GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	4.
ESRS G1	G1.SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	4.
ESRS G1	G1-1 Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	4.1.
ESRS G1	G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten	4.2.
ESRS G1	G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	4.3.
ESRS G1	G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	4.4.
ESRS G1	G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	4.5.
ESRS G1	G1-6 Zahlungspraktiken	4.6.

6.2. ZUORDNUNGSTABELLEN GRI-INDEX

		SOCOTEC veröffentlicht die in diesem Inhaltsverzeichnis aufgeführten Informationen gemäß dem GRI-Standard für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025.
ANGEWENDETER GRI-STANDARD		GRI 1: Grundlagen 2021
ANWENDBARE(R) GRI-BRANCHENSTANDARD(S)		Nicht zutreffend

GRI-STANDARD / SONSTIGE QUELLE	OFFENLEGUNG	ORT
Allgemeine Offenlegungen		

	AUSLASSUNG			REF.-NR. GRI-
	AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERLÄUTERUNG	

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2]
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsbericherstattung der Organisation berücksichtigt werden	1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2] 7. UMFANG DER KONSOLIDIERUNG DES CSR-REPORTINGS
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	1.1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2] 1.1 GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG
	2–4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	1.1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2] 1.1 GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG
	2–5 Externe Prüfung	1.1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2] 1.1 GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN [ESRS 2] 1.3. STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE
	2.7. Angestellte	3. SOZIALE INFORMATIONEN, 3.1.1. EIGENE BELEGSCHAFT [ESRS S1] 1.3.2. WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 5.2.1. EIGENE BELEGSCHAFT [ESRS S1]
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	5.2.1.2. MERKMALE DER NICHT ANGESTELLTEN ARBEITSKRÄFTE IN DER EIGENEN BELEGSCHAFT DES UNTERNEHMENS [ESRS S1-7]
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1]
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1]
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1]
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1] 1.2.2. INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN [GOV-2]
	2-13 Degelation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1] 1.2.2. INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN [GOV-2] 1.2.5. RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG [GOV-5]
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1] 1.2.2. INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN [GOV-2] 1.3.4. CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC GROUP [SBM-1]
	2-15 Interessenkonflikte	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1] 1.2.5. RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG [GOV-5]
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1] 4.1.5. HINWEISGEBERVERFAHREN 4.1.4. ETHISCHE GOVERNANCE [G1-1] 3.2.2. VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG VON VERBRAUCHERN UND ENDNUTZERN IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN [S4-2] 1.2.5. RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG [GOV-5]
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1]
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	1.2. GOVERNANCE DER GRUPPE [GOV-1] 1.3.2. WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG
GRI-STANDARD / SONSTIGE QUELLE	OFFENLEGUNG	ORT
ALLGEMEINE OFFENLEGUNGEN		

Eine graue Zelle bedeutet, dass für die Angabe keine Auslassung zulässig ist oder dass keine Referenznummer für einen GRI-Branchenstandard vorliegt.

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2.19 Vergütungspolitik	3.1.1.2. VERGÜTUNGSPOLITIK, 3.1.4.1. MASSNAHMEN IN BEZUG AUF DIE VERGÜTUNGSPOLITIK 3.1.5.2. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER VERGÜTUNGSPOLITIK 5.2.1.5. ANGEMESSENE ENTLOHNUNG [ESRS S1-10]
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	3.1.1.2. VERGÜTUNGSPOLITIK, 1.2.1. ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	5.2.1.12. VERGÜTUNGSPARAMETER (VERGÜTUNGSUNTERSCHIEDE UND GESAMTVERGÜTUNG) [ESRS S1-16]
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	EDITORIAL 1.3.4. CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC GROUP, 1.3.1 VISION UND MISSION DER SOCOTEC GROUP
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	1.2.2. INFORMATIONEN FÜR LEITUNGS-, VERWALTUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [GOV-2]. 1.3. STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE [SBM-1] 1.2.2.3. DIE CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC CROUP 1.3.4. CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC GROUP, 1.4. DIE CSR-ROADMAP DER SOCOTEC GROUP
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	1.2.2. INFORMATIONEN UND NACHHALTIGKEITSASPEKTE, MIT DENEN SICH DIE VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE DES UNTERNEHMENS BEFASSEN [GOV-2] 1.2.2.3. DIE CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC CROUP 1.3.4. CSR-STRATEGIE DER SOCOTEC GROUP, 1.4. DIE CSR-ROADMAP DER SOCOTEC GROUP
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	1.2.5. RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG [GOV-5] 1.6. WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL [SBM-3] 3.1.3. VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN [S1-3] 2.3.3.1. WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	1.2.5. RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG [GOV-5] 4.1. STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1] 3.2. VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [S4]
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	4.1. STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1] 4.3. VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION [G1-3]
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	1.3.7. PARTNERSCHAFTEN UND CSR-VERPFLICHTUNGEN
	2-29 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	1.5. INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER [SBM-2]
	2-30 Tarifverträge	3.1.2. VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG EIGENER ARBEITSKRÄFTE UND VON ARBEITNEHMERVERTRETERN (SOZIALER DIALOG) [S1-2]
WESENTLICHE THEMEN		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	1.6.1. BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN IROs [IRO-1]
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	1.6. WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL [SBM-3] 1.6.1. BESCHREIBUNG DER VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN IROs [IRO-1]
Korruptionsbekämpfung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	4.1.7. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 4.3. VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION [G1-3]
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	4.1.7. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 4.3. VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION [G1-3]
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	4.1.7. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG 4.3. VERHINDERUNG UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION [G1-3]
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	4.4. BESTÄTIGTE KORRUPTIONS- ODER BESTECHUNGSFÄLLE [G1-4]
Energie		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN 2.3.2. ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ [E1-1] 2.3.4. REDUZIERUNG DER MIT UNSEREM GESCHÄFTSBETRIEB VERBUNDENEN THG-EMISSIONEN: STRATEGIEN [E1-2], MASSNAHMEN UND MITTEL [E1-3] 2.4. VERMEIDUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNG [E2] RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [E5]

	Nicht offengelegt			

GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	2.3.6. ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX [E1-5] 2.3.7. THG-BRUTTOEMISSIONEN
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	5.1.1.4. ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX [ESRS E1-5]
	302-3 Energieintensität	5.1.1.4. ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX [ESRS E1-5]
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	2.3.4.1. NACHHALTIGE MOBILITÄT, 2.3.4.2. NACHHALTIGE IMMOBILIEN, 2.3.4.3. VERANTWORTUNGSBEWUSSTE DIGITALISIERUNG, 2.3.5.1. ZIELE FÜR DIE REDUKTION DER THG-EMISSIONEN: SCOPE 1 UND SCOPE 2, 2.3.5.2. ZIELE FÜR DIE REDUKTION DER THG-EMISSIONEN: SCOPE 3 5.1.1. 4. ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
GRI-STANDARD / SONSTIGE QUELLE	**OFFENLEGUNG**	**ORT**
Emissionen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	2.3.2. ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ [E1-1] 2.3.4. REDUZIERUNG DER MIT UNSEREM GESCHÄFTSBETRIEB VERBUNDENEN THG-EMISSIONEN: STRATEGIEN [E1-2], MASSNAHMEN UND MITTEL [E1-3]
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	2.3.7. THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN [E1-6]
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	2.3.7. THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN [E1-6]
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	2.3.7. THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN [E1-6]
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	2.3.7. THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN [E1-6]
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	2.3.7. THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN [E1-6], 2.3.5. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ
	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen	
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	
Abfall		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	2.5. RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [E5]
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	2.5. RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT [E5]
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	2.5.3. VERANTWORTUNGSVOLLE BEWIRTSCHAFTUNG DER ABFÄLLE AUS UNSEREN TÄTIGKEITEN: STRATEGIEN [E5-1], MASSNAHMEN [E5-2] UND ZIELE [E5-3]
	306-3 Anfallender Abfall	2.5.5.1 ABFÄLLE AUS DER EIGENEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT
	306-4 Von der Entsorgung umgeleiteter Abfall	2.5.5.1. ABFÄLLE AUS DER EIGENEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT
	306-5 Der Entsorgung zugeführter Abfall	2.5.5.1. ABFÄLLE AUS DER EIGENEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT
Beschäftigung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3. SOZIALE INFORMATIONEN [ESRS S1–ESRS S4]
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	1.3.2. WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG, 3.1.5.1. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER EMPLOYEE VALUE PROPOSITION, 3.1.6 MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN [S1-6, S1-7], 5.2.1.1. PARAMETER [S1-6]
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	3.1.1. STRATEGIEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENEN BELEGSCHAFT [S1-1] 3.1.4.4. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER ARBEITSUMGEBUNG, 3.1.1.5. ARBEITSUMGEBUNG 3.1.4.2. MASSNAHMEN IM BEREICH DER SOZIALLEISTUNGEN 3.1.14. WORK-LIFE-BALANCE – PARAMETER [S1-15], 3.1.10. SOZIALSCHUTZ, 3.1.1.3. SOZIALLEISTUNGEN
	401-3 Elternzeit	3.1.3. WORK-LIFE-BALANCE – PARAMETER [S1-15], 5.2.1.11 PARAMETER FÜR DIE WORK-LIFE-BALANCE
Gesundheitsschutz und Sicherheit		

	AUSLASSUNG			REF.-NR. GRI-
	AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERLÄUTERUNG	
		Nicht zutreffend		
		Nicht zutreffend		

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ Ein Arbeitsschutzmanagementsystem, das auf den Grundlagen ISO-45001-Norm aufgebaut ist 3.1.4.5. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ 3.1.4.5. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ Ein Arbeitsschutzmanagementsystem, das auf den Grundlagen ISO-45001-Norm aufgebaut ist 3.1.4.5. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	3.1.4.5. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ Schulung und Monitoring. 5.2.1.9. PARAMETER FÜR SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG [S1-13] – CSR-SCHULUNGEN
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ 3.1.4.5. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

GRI-STANDARD / SONSTIGE QUELLE	OFFENLEGUNG	ORT
Gesundheitsschutz und Sicherheit		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ Ein Arbeitsschutzmanagementsystem, das auf den Grundlagen ISO-45001-Norm aufgebaut ist 3.1.4.5. MASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM GESUNDHEITSCHUTZ UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	5.2.1.10. PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT [ESRS S1-14] – MANAGEMENTSYSTEM
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	5.2.1.10. PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT [ESRS S1-14] – MANAGEMENTSYSTEM
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	5.2.1.10. PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT [ESRS S1-14] – MANAGEMENTSYSTEM
Aus- und Weiterbildung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3.1.1.4. WEITERBILDUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	3.1.12. SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG – PARAMETER [S1-13]
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	3.1.4.3. MASSNAHMEN IM RAHMEN DER STRATEGIE FÜR WEITERBILDUNG UND KOMPETENZMANAGEMENT
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	3.1.12. SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG – PARAMETER [S1-13]
Diversität und Chancengleichheit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3.1.1.7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT 3.1.4.6. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON INKLUSION, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

	AUSLASSUNG			REF.-NR. GRI-
	AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERLÄUTERUNG	

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5.3.1. ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [ESRS E2: GOV-1] GOV-1]
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	5.2.1.12. VERGÜTUNGSPARAMETER (VERGÜTUNGSUNTERSCHIEDE UND GESAMTVERGÜTUNG) [ESRS S1-16]
Kundengesundheit und -sicherheit		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3.2.1. RICHTLINIEN FÜR VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [S4-1]
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	3.2.3. VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE VERBRAUCHER UND ENDNUTZER BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN [S4-3] 3.2.2. VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG VON VERBRAUCHERN UND ENDNUTZERN IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN [S4-2]
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	5.2.1.10. PARAMETER FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT [ESRS S1-14]
Datenschutz		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3.2.1. RICHTLINIEN FÜR VERBRAUCHER UND ENDNUTZER [S4-1] 4.1.8. VERTRAULICHKEIT PERSONENBEZOGENER DATEN, 4.1.9 CYBERSICHERHEIT
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden über die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	5.2.2.1. VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE VERBRAUCHER UND ENDNUTZER BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN [ESRS S4-3]; 5.2.2.2. MASSNAHMEN
SPEZIFISCHE WESENTLICHE THEMEN FÜR SOCOTEC		
Verbesserung der Bauqualität und Risikominderung	3-3 Management von wesentlichen Themen	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
Strategie für nachhaltige Investitionen	3-3 Management von wesentlichen Themen	1.2.1. ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE [GOV-1] NACHHALTIGE INVESTITIONSSTRATEGIE VON SOCOTEC
Luftverschmutzung	3-3 Management von wesentlichen Themen	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
Boden- und	3-3 Management von wesentlichen Themen	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
Gefahrstoffe und Mikroplastik	3-3 Management von wesentlichen Themen	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
Unternehmenskultur	3-3 Management von wesentlichen Themen	4.1. STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1]
Geschäftsethik	3-3 Management von wesentlichen Themen	4.1. STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1]
GRI-STANDARD / SONSTIGE QUELLE	**OFFENLEGUNG**	**ORT**
NICHT WESENTLICHE THEMEN		
Wirtschaftliche Leistung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	1.3.2. WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	1.3.5. DAS GESCHÄFTSMODELL, 1.3.6. DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	1.6. WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL 2.2.4. GRÜNE TAXONOMIE: INVESTITIONS- UND BETRIEBSAUSGABEN DES UNTERNEHMENS
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	

	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Nicht zutreffend		
	Die Gesamtzahl der begründeten Beschwerden, die im Zusammenhang mit Verstößen gegen den Datenschutz bei Kundendaten eingegangen sind, unterteilt wie folgt: begründete Beschwerden von externen Interessengruppen, die bei der Organisation eingegangen sind; Beschwerden von Aufsichtsbehörden.			

	AUSLASSUNG			REF.-NR. GRI-
	AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERLÄUTERUNG	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	

Marktpräsenz		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	1.3.3. MARKTTRENDS UND POSITIONIERUNG VON SOCOTEC
GRI 202: Marktpräsenz 2016	202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	
	202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	
	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	
Beschaffungspraktiken		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	4.2. MANAGEMENT DER BEZIEHUNG ZU LIEFERANTEN [G1-2]
GRI 204:	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	
Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	
GRI 206:	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	
Steuern		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	
GRI 207: Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	
	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	

GRI-STANDARD / SONSTIGE QUELLE	OFFENLEGUNG	ORT
Materialien		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	
Wasser und Abwasser		

		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
	AUSLASSUNG			REF.-NR. GRI-
	AUSGELASSENE ANFORDERUNG(EN)	GRUND	ERLÄUTERUNG	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	
		Nicht zutreffend	Dieses Thema wird nicht als eine der wesentlichsten Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung für die SOCOTEC Group eingestuft	

6.3. ZUORDNUNGSTABELLE SGDS

Anmerkung: Die SDGs, auf die die CSR-Strategie von SOCOTEC abzielt, sind mit ** gekennzeichnet.

SDG	ZIELE	PROGRAMM DER ORGANISATION	GREEN-TRUST-MISSIONEN (VON SOCOTEC FÜR KUNDEN ANGEBOTENE DIENSTLEISTUNGEN)
	Keine Armut	3.1.1.7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT BESCHÄFTIGUNG JUGENDLICHER DURCH EIN PROGRAMM ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG 3.1.1.2. VERGÜTUNGSPOLITIK 3.1.1.5. ARBEITSUMGEBUBUNG: SICHERE BESCHÄFTIGUNG	
	Kein Hunger		
	Gesundheit und Wohlbefinden	3.1.1.5. ARBEITSUMGEBUBUNG: VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN: WORK-LIFE-BALANCE 3.1.1.6. GESUNDHEITSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ 3.1.3.2. MASSNAHMEN ZUR ERFASSUNG DER PERSPEKTIVEN BESONDERS VULNERABLER UND/ODER MARGINALISIERTER MITARBEITENDER 3.1.2.2. GREAT PLACE TO WORK	
	Hochwertige Bildung	3.1.1.4. WEITERBILDUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG 3.1.4.3. WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN 3.1.5.3. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT WEITERBILDUNG UND KARRIEREMANAGEMENT 3.1.1.7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT: BESCHÄFTIGUNG JUGENDLICHER DURCH EIN PROGRAMM ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG	
	Gleichstellung der Geschlechter	3.1.1.7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT: FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IM BERUFSLEBEN 3.1.4.6. MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG VON INKLUSION, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT 3.1.5.6. ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT	
	Sauberes Wasser und		2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
	Bezahlbare und saubere Energie		2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN 2.3.5. REDUZIERUNG DER MIT UNSEREM GESCHÄFTSBETRIEB VERBUNDENEN THG-EMISSIONEN: STRATEGIEN [E1-2], MASSNAHMEN UND MITTEL [E1-3]
	** Menschenwürdige Arbeit und	1.3.2. WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 3.1.1. EIGENE BELEGSCHAFT [S1-1] 3.1.1.7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT: BESCHÄFTIGUNG JUGENDLICHER DURCH EIN PROGRAMM ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG 4.1. STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1]	
	** Industrie, Innovation und Infrastruktur	1.3. STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE	

SDG	ZIELE	PROGRAMM DER ORGANISATION	GREEN-TRUST-MISSIONEN (VON SOCOTEC FÜR KUNDEN ANGEBOTENE DIENSTLEISTUNGEN)
	** Verringerung von Ungleichheiten.	3.1.1.7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT: BESCHÄFTIGUNG JUGENDLICHER DURCH EIN PROGRAMM ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG 3.1.1.2. VERGÜTUNGSPOLITIK 3.1.1.5. ARBEITSUMGEBUNG: SICHERE BESCHÄFTIGUNG 3.1.1.4. WEITERBILDUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG	
	** Nachhaltige Städte und Gemeinschaften	1.3. STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
			
	** Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels	2.3.4. ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ 2.3.5. REDUZIERUNG DER MIT UNSEREM GESCHÄFTSBETRIEB VERBUNDENEN THG-EMISSIONEN: STRATEGIEN [E1-2], MASSNAHMEN UND MITTEL [E1-3]	2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN 2.2.1. GRÜNE TAXONOMIE: IMPLEMENTIERTE STRATEGIE 2.3. KLIMAWANDEL [E1]
	Leben unter Wasser		2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
	Leben an Land		2.1. GREEN TRUST: NACHHALTIGE LÖSUNGEN, DIE UNSERE KUNDEN AUF IHREM WEG ZU MEHR NACHHALTIGKEIT BEGLEITEN
	Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	4.1. STRATEGIEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSKULTUR UND UNTERNEHMENSPOLITIK [G1-1]	
	Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	1.3.7. PARTNERSCHAFTEN UND CSR-VERPFLICHTUNGEN	

7. ANHANG

UMFANG DER KONSOLIDIERUNG DES NACHHALTIGKEITSBERICHTS

LAND	UNTERNEHMEN
Frankreich	Antilles Technical Advice and Expertise
Frankreich	„ACTE“ SAS
Frankreich	Alhyange - SOCOTEC Smart Solutions (ehemals Alhyange)
Frankreich	SOCOTEC Antillen-Guyana
Frankreich	SOCOTEC Smart Solutions – Ascaudit Groupe SAS
Frankreich	Ascaudit Holding SAS
Frankreich	SOCOTEC Digital
Frankreich	SOCOTEC Biodiversity Development
Frankreich	SOCOTEC Civil Engineering
Frankreich	SOCOTEC Monitoring Frankreich
Frankreich	SOCOTEC Development
Frankreich	Ease Group
Frankreich	SOCOTEC Diagnostics
Frankreich	SOCOTEC Holding
Frankreich	SOCOTEC Infrastructure
Frankreich	SOCOTEC International
Frankreich	SOCOTEC Power Services
Frankreich	Urbads
Frankreich	Urbycom
Frankreich	SOCOTEC Reunion
Frankreich	SOCOTEC Construction
Frankreich	SOCOTEC Equipment
Frankreich	SOCOTEC Environment
Frankreich	SOCOTEC Training
Frankreich	SOCOTEC Management
Frankreich	SOCOTEC Sustainable Real Estate
Frankreich	SOCOTEC Materials Inspection
Frankreich	SOCOTEC Monitoring Holding
Frankreich	SOCOTEC Nuclear Training
Frankreich	SOCOTEC Certification
Frankreich	SOCOTEC Technical Consulting
Vereinigtes Königreich	40Seven
Vereinigtes Königreich	SOCOTEC Asbestos Limited
Vereinigtes Königreich	Aspect Land and Hydrographic Surveys Ltd.
Vereinigtes Königreich	Aspect Surveys Ltd
Vereinigtes Königreich	SOCOTEC Advisory Limited
Vereinigtes Königreich	SOCOTEC Building Control
Vereinigtes Königreich	Butler & Young Consultants Limited
Vereinigtes Königreich	Trenton Fire Limited

LAND	UNTERNEHMEN
Vereinigtes Königreich	QAI Services (Quadrant)
Vereinigtes Königreich	SOCOTEC UK Limited
Vereinigtes Königreich	Shore Engineering
Vereinigtes Königreich	SOCOTEC UK Holding
Vereinigtes Königreich	Lloyds Datum Group Ltd
Vereinigtes Königreich	United Kingdom Testing & Certification Ltd.
Vereinigtes Königreich	Lloyds Acoustics Limited
Vereinigtes Königreich	Datum Monitoring Ireland Limited
Vereinigte Staaten	SOCOTEC Certification USA
Vereinigte Staaten	SOCOTEC Advisory LLC
Vereinigte Staaten	SOCOTEC AE Consulting LLC
Vereinigte Staaten	Future Tech Consultants of New York „FTC“, LLC
Vereinigte Staaten	FTL, LLC
Vereinigte Staaten	LPI Engineering Inc
Vereinigte Staaten	SOCOTEC Engineering Inc
Vereinigte Staaten	Socotec Life Safety LLC
Vereinigte Staaten	SOCOTEC US Holding Inc
Vereinigte Staaten	SOCOTEC Consulting Inc
Vereinigte Staaten	SOCOTEC Inc
Vereinigte Staaten	Ninyo & Moore Geotechnical & Environmental Sciences Consultants
Deutschland	SOCOTEC Building Solutions GmbH
Deutschland	GeoFact GmbH
Deutschland	SOCOTEC Deutschland Holding
Deutschland	SCHOLLENBERGER Kampfmittelbergung GmbH
Deutschland	SOCOTEC Kampfmittelbeseitigung GmbH
Deutschland	SOCOTEC Certification Deutschland GmbH
Deutschland	SD Engineers
Deutschland	ZPC GmbH
Deutschland	SOCOTEC Ingenieure AG
Deutschland	Trigis Geoservices GmbH
Deutschland	IVG Ingenieurvermessungsgesellschaft GmbH
Deutschland	RÖHLL Munitionsbergung GmbH
Deutschland	KOCH Munitionsbergung GmbH
Deutschland	CAG GmbH
Spanien	SOCOTEC Engineering Solutions Spanien SLU
Spanien	SOCOTEC Control Spanien
Spanien	EC Ingenieria S.L.
Spanien	InterControl Levante S.A.
Spanien	InterControl Tecnico

LAND	UNTERNEHMEN
Italien	Tecnolab
Italien	SOCOTEC Ground Solutions Trento srl
Italien	Prisma srl
Italien	Greenwich srl
	New Blue BV
	SOCOTEC Building Performance BV
	CAG Group
	Invent Advies BV
	IQ-Laboratory BV
	Salvage Transport Incidents BV
	SOCOTEC Claims & Advisory BV (ehemals Hanselman Groep BV)
	ProScan BV
	SOCOTEC Geotechnics BV
	Mos Grondmechanica BV
	SOCOTEC Niederlande BV
	SOCOTEC Monitoring BV
	SOCOTEC Testing Niederlande BV
	SOCOTEC Monitoring & Surveying BV (ehemals Vermeer Expertise BV)
Luxemburg	SOCOTEC ASBL
Luxemburg	SOCOTEC Luxemburg SARL
Belgien	SOCOTEC Belgien SPRL
Belgien	Belgian Industrial Control SA
Belgien	SOCOTEC Belgien ASBL
Vereinigte Arabische Emirate	SOCOTEC Engineering LLC
Vereinigte Arabische Emirate	SOCOTEC Inter Dubai Branch
Irland	SOCOTEC Irland Ltd
Marokko	Société de Développement BTP Morocco
Marokko	SOCOTEC Infrastructure Marokko
Marokko	SOCOTEC Marokko
Philippinen	SOCOTEC Certification Philippinen
Singapur	CIS Certification PTE
Singapur	SOCOTEC Certification Singapur
Thailand	SOCOTEC Certification Thailand
Thailand	SOCOTEC Certification Training
	SOCOTEC Afrika
Österreich	Schollenberger Kampfmittelbergung GmbH Österreich
	SOCOTEC Kaledoinen
Japan	SOCOTEC Certification Japan
Vietnam	SOCOTEC Vietnam



Foto: Ryunosuke Kikuno / unsplash.com