

hagergroup

:hager

Sur la voie du développement durable

Rapport de développement
durable 2022

E3 Ethics
Employees
Environment

Ces dernières années, nous avons fait des progrès majeurs pour intégrer le développement durable dans le quotidien de notre entreprise.



Daniel Hager
Chief Executive Officer

De la réduction de notre impact sur l'environnement à l'amélioration du bien-être de nos collaborateurs, notre engagement vise à créer plus de transparence et à garantir l'éthique de nos pratiques professionnelles. J'ai le plaisir de présenter notre rapport de développement durable pour cette année, qui reflète cette trajectoire et s'inspire des meilleures pratiques en matière de reporting dans ce domaine.

Le secteur de fabrication d'infrastructures électriques se trouve à la croisée des chemins : si nous dépendons des apports d'un système hérité du passé, nous détenons également les clés de la transformation de nos économies grâce à l'électrification des infrastructures majeures, qu'il s'agisse de logements ou de réseaux électriques complets.

En rendant compte de nos avancées dans cette transformation, nous souhaitons à la fois faire preuve de transparence sur nos opérations et accélérer la transition vers des pratiques professionnelles durables en appliquant des normes bien établies. Dans ce rapport, nous expliquons plus clairement ce que cela signifie pour nous en tant qu'entreprise.

Hager Group étant une entreprise familiale indépendante, nous pouvons mener une réflexion et une planification à long terme. Nous sommes déterminés à prendre des décisions courageuses et efficaces qui reflètent les valeurs sur lesquelles repose notre stratégie : le courage, l'authenticité et l'intégrité.

Dans notre démarche de développement durable, il a toujours été important pour nous d'obtenir des avis extérieurs et de passer en revue nos

progrès avec nos parties prenantes. Si nous accordons une grande importance aux retours externes et aux conseils donnés par nos responsables commerciaux, nous tirons également des enseignements des évaluations et des classements dans lesquels nous figurons.

Ils nous offrent des perspectives supplémentaires sur les domaines dans lesquels nous sommes performants et ceux dans lesquels nous avons encore une marge d'amélioration.

Cette année, parallèlement au lancement de notre rapport de développement durable, nous nous appuyons sur une analyse de double matérialité pour en définir le contenu, en accord avec les dernières normes européennes sur la publication d'informations en matière de durabilité (ESRS, European Sustainability Reporting Standards). Contrairement à l'approche classique, qui consiste à ne rendre compte que les impacts environnementaux et sociaux de nos activités, nous reconnaissons, avec ce concept de double matérialité, le fait que les risques et les opportunités peuvent être importants à la fois d'un point de vue financier et non financier.

Notre stratégie de développement durable E3 est au cœur de cette démarche. Elle s'appuie sur notre engagement continu en faveur de l'éthique (Ethics), de nos collaborateurs (Employees) et de l'environnement (Environment). Je suis fier de pouvoir dire que dans ce contexte, 2022 a été charnière pour Hager Group. Nous avons consolidé nos actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre conformément à l'initiative Science Based Targets. Nous avons également rejoint l'association allemande des 50 « Klimaschutz Unternehmen » (entreprises luttant contre le réchauffement climatique).

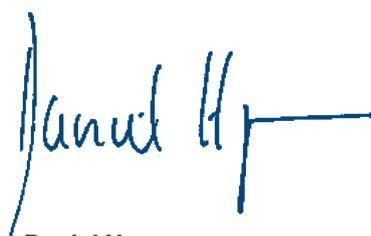
Au-delà de ces actions, nous continuons d'être l'un des leaders du secteur dans le domaine de l'électrification. L'innovation énergétique reste un aspect central de nos activités, et nous connaissons une croissance dans les domaines de l'innovation numérique et de la distribution intelligente d'énergie.

Les entreprises considèrent habituellement la durabilité et la rentabilité comme deux valeurs sans lien entre elles, souvent contradictoires, et qu'il est difficile d'équilibrer correctement. Nous reconnaissons cependant que nous ne pouvons pas nous concentrer sur la seule rentabilité, car l'épuisement des ressources et le réchauffement climatique ont des répercussions considérables sur nos résultats. En conséquence, nous intégrons des indicateurs de développement durable dans notre réflexion, nos opérations et notre définition du succès. Nous pouvons ainsi prendre des décisions plus pertinentes d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur, tout en gérant nos activités avec une vision globale. Je crois sincèrement qu'en pensant les choses à long terme, en redéfinissant ce qu'est le succès et en adaptant la façon dont nous le mesurons, nous pouvons initier un changement de paradigme qui permettra de passer de la maximisation des profits à court terme à l'optimisation de la valeur à long terme. Cela entraînera une évolution du statu quo dans notre secteur et dans le monde entier.

Avec ce rapport, nous souhaitons créer un espace de communication ouvert et transparent avec toutes nos parties prenantes. À l'avenir, nos rapports de développement durable serviront de socle pour établir des normes ambitieuses en matière de gouvernance du développement durable, et ce dans les trois piliers de notre stratégie E3 que sont l'éthique (Ethics), nos collaborateurs (Employees) et l'environnement (Environment).

Je vous remercie de votre lecture et de votre présence à nos côtés tout au long de ce parcours.

Bien cordialement,



Daniel Hager
Chief Executive Officer

01	Introduction	6
01.1	Notre approche du reporting sur le développement durable de l'entreprise	8
01.2	Vérification externe	9
01.3	L'avenir est électrique : tirer parti de cette opportunité	10
	- Notre proposition de valeur environnementale : un projet en cours	10
	- Permettre à nos collaborateurs et aux communautés de prospérer	11
01.4	Chiffres clés : notre chaîne de valeur	12

02	Évaluation de la matérialité	16
02.1	Cartographie des parties prenantes	18
02.2	Implication des parties prenantes	19
02.3	Analyse de la matérialité	21
	- Méthodologie	21
	- Principales conclusions	25

03	E3 : une stratégie de développement durable intégré	27
03.1	Nos objectifs E3 sont en accord avec les objectifs de développement durable de l'ONU	30
03.2	Règles, processus et contrôles : intégrer le développement durable dans les opérations quotidiennes	33
03.3	Systèmes d'incitation	35
03.4	Approvisionnement responsable	36

04	Protection du climat et de l'environnement	38
04.1	Progression dans notre engagement pour la décarbonation	40
	- Notre empreinte carbone	41
	- Notre plan de décarbonation	43
04.2	L'éco-conception pour intégrer le raisonnement de cycle de vie à nos activités d'ingénierie	45
	- Emballages durables : élimination des plastiques non-recyclables	46
04.3	Proposition de valeur environnementale	46
04.4	Eau et biodiversité	47

05	Éthique et entreprise citoyenne	48
05.1	Estimation des risques éthiques	50
05.2	Charte éthique	51
05.3	Signalement des alertes relatives à l'intégrité et à l'éthique	52
05.4	Programme de formation à l'éthique	53
05.5	Ethics Ambassadors	54
05.6	Entreprise citoyenne	55

06	Collaborateurs	58
06.1	Proposition de valeur pour les collaborateurs	60
06.2	Développement des talents	60
06.3	Égalité des chances et diversité	61
06.4	Santé et sécurité	61

07	À propos de ce rapport	62
07.1	Performance en matière de développement durable	63
07.2	Index DNK-GRI	64
	- Environnement	64
	- Social	69
	- Gouvernance	73
07.3	Informations de contact	77

01

Introduction

Chapitre 01

01.1	Notre approche du reporting sur le développement durable de l'entreprise	8
01.2	Vérification externe	9
01.3	L'avenir est électrique	10
01.4	Chiffres clés : notre chaîne de valeur	12

« Le reporting sur le développement durable de l'entreprise est une façon fiable de présenter nos résultats et notre progression vers un avenir plus durable. »

Franck Houdebert,
Chief Human Resources Officer



Photo prise le 24 avril 2023, au siège de Blieskastel (Allemagne), dans le cadre de la campagne de lancement du rapport de développement durable. Dr. Ralph Föderer (à gauche) et Franck Houdebert (à droite) discutent de l'importance du reporting sur le développement durable de l'entreprise.

« Cela nous aide à identifier des axes d'amélioration, à fixer des objectifs et à mesurer nos progrès en matière de développement durable. »

Dr. Ralph Föderer,
Chief Technical Officer

Notre approche du reporting sur le développement durable de l'entreprise

Un constat s'impose : une entreprise durable est une entreprise rentable. Adopter une approche moderne de reporting concernant le développement durable permet de reconnaître les risques et les opportunités significatives dans nos activités, tant sur le plan financier que non-financier. Financièrement, un système solide de reporting est souvent cité comme un moyen efficace de limiter les risques pouvant porter atteinte à une entreprise. Plus largement, il est pratiquement impossible de maintenir une entreprise saine sans une société et un environnement sains, ainsi que

des pratiques professionnelles qui garantissent l'équité et le respect entre toutes les parties prenantes.

Le reporting est un élément essentiel de la promotion d'activités durables. Cela nous permet, à nous en tant qu'entreprise et aux groupes qui interagissent avec nous, de gérer les facteurs de risques matériels financiers et non-financiers afin de garantir la création de valeur sur le long terme. L'objectif est de faire reposer nos publications financières sur des informations concernant notre performance en matière de développement

durable. En assumant la responsabilité de l'impact qu'ont nos activités, la publication des informations environnementales se développe, en plus des nombreux autres indicateurs qui nous donnent un aperçu de notre impact sur la société.



« Nous travaillons en étroite collaboration avec des instituts de recherche pour de développer des structures sur mesure pour Hager Group, afin de relier notre performance en matière de développement durable à notre performance financière. »

Julien Keller,
Hager Group Financial Director



01.2

Vérification externe

Ce rapport offre un aperçu factuel de notre approche du développement durable et de notre performance en la matière selon le Code de développement durable allemand¹ (DNK) ainsi que de notre stratégie E3 dans ses aspects environnementaux, sociaux et gouvernementaux (ESG). Sauf indication contraire, l'exercice 2021 sert d'année de référence pour tous les indicateurs clés de performance (KPIs) fournis. Ce rapport couvre l'ensemble de nos 22 sites industriels et de nos principaux bureaux à travers le monde. En rédigeant notre rapport selon le DNK, nous avons choisi de mettre en parallèle les références de la Global Reporting Initiative (GRI) dans notre index GRI.

PwC Deutschland fournit une assistance méthodologique pour les processus d'évaluation de la double matérialité et valide leur conformité avec les normes européennes de publication d'informations en matière de durabilité (ESRS). Nous avons également obtenu une validation externe de Carbone 4 pour le calcul de notre empreinte carbone.

Afin d'améliorer l'accessibilité et la transparence de notre rapport, nous avons inclus un index GRI à la fin et des notes de bas de page comprenant des références importantes. En plus de ce rapport, nos autres documents de reporting ont pour objectif de répondre aux intérêts et aux exigences des différentes parties prenantes.

¹ Code de développement durable (DNK), Conseil allemand pour le développement durable

L'avenir est électrique : tirer parti de cette opportunité

Notre proposition de valeur environnementale : un projet en constante progression

Nous cherchons à être transparents envers nos parties prenantes et avons pour objectif d'agir comme un groupe industriel exemplaire en matière d'impact social et environnemental. De plus, notre ambition est de faciliter la transition énergétique et d'influer sur les mesures d'adaptation et de réduction des effets du changement climatique.

Pour Hager Group, s'engager dans une stratégie de développement durable, c'est aussi une façon de garder un œil sur les nouvelles opportunités et de réduire les risques. À bien des égards, notre entreprise est bien placée pour contribuer activement à la création d'un avenir durable pour notre planète et pour soutenir un contrat social fort.

Selon le rapport spécial du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC)², une limitation du réchauffement climatique à +1,5 °C, nécessiterait une accélération significative de la transition en matière d'énergie, d'infrastructures urbaines et de systèmes industriels.

En offrant des produits et services misant sur l'efficacité énergétique et l'adoption des énergies renouvelables, Hager Group se positionne en tant qu'entreprise responsable et consciente de l'environnement. Cela nous permet de fournir à nos clients des solutions durables et respectueuses de l'environnement. De plus, en investissant dans la recherche et développement dans ce domaine, Hager Group peut conserver une longueur d'avance sur ses concurrents et déployer des solutions innovantes qui soutiennent la transition énergétique et aident à réduire les émissions carbone.



² de Coninck, H., A. Revi, M. Babiker, P. Bertoldi, M. Buckeridge, A. Cartwright, W. Dong, J. Ford, S. Fuss, J.-C. Hourcade, D. Ley, R. Mechler, P. Newman, A. Revokatova, S. Schultz, L. Steg et T. Sugiyama, 2018 : Renforcement et mise en place de la parade mondiale. Dans : Un réchauffement global de 1,5 °C. Rapport spécial du GIEC sur les impacts d'un réchauffement global de 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels et les trajectoires associées d'émissions mondiales de gaz à effet de serre, dans le contexte du renforcement de la parade mondiale au changement climatique, du développement durable et de la lutte contre la pauvreté [Masson-Delmotte, V., P. Zhai, H.-O. Pörtner, D. Roberts, J. Skea, P.R. Shukla, A. Pirani, W. Moufouma-Okia, C. Péan, R. Pidcock, S. Connors, J.B.R. Matthews, Y. Chen, X. Zhou, M.I. Gomis, E. Lonnoy, T. Maycock, M. Tignor et T. Waterfield (éd.)]. Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni et New York, NY, USA, pp. 313 à 444, doi :10.1017/9781009157940.006. Tiré de : <https://www.ipcc.ch/sr15/ chapter/chapter-4/>

« Les clients recherchent des offres et services en accord avec leurs valeurs : intégrer les considérations environnementales à notre proposition de valeur sera un avantage compétitif et aidera à attirer et à fidéliser les clients. »

Sévérine Lienhart,
Segment Solution Marketing Manager



Permettre à nos collaborateurs et aux communautés de prospérer

Un engagement véritable vis-à-vis des enjeux de développement durable s'avère être très motivant pour les collaborateurs de Hager Group, autant parce qu'ils peuvent faire une différence dans leur propre travail que parce qu'ils savent qu'ils travaillent pour une entreprise qui agit pour le bien des personnes et de la planète.

Alors qu'augmenter la motivation et l'engagement s'avère être un bon moyen d'encourager les collaborateurs à rester dans notre entreprise, être une entreprise avec un engagement fort pour le développement durable aide également Hager Group à attirer les meilleurs talents. Cela comprend aussi bien les collaborateurs plus jeunes, qui entrent tout

juste sur le marché du travail et cherchent une opportunité d'intégrer leurs valeurs personnelles à leur travail, que les recrues plus expérimentées qui recherchent de nouveaux défis. De nombreux professionnels talentueux recherchent un emploi qui a du sens, en accord avec leur avis sur la façon de diriger une entreprise et sur son impact vis-à-vis du monde et de la société.

Nous sommes persuadés que notre engagement à devenir un modèle de gestion d'entreprise encore plus durable nous permettra d'attirer et de fidéliser les meilleurs collaborateurs sur tous nos marchés dans le monde. Pour aller au-delà de la communication, nos régimes collectifs de rémunération encouragent la réalisation des objectifs de performance en développement durable et font partie notre politique de rémunération.

En étant à la hauteur de l'esprit entrepreneurial audacieux des fondateurs de l'entreprise, notre authenticité et notre intégrité façonnent notre avenir et définissent ce que nous sommes.

Nos valeurs sont au cœur de tout ce que nous faisons et sont la base de notre succès. Être une entreprise citoyenne reconnue en fait partie intégrante. Nous contribuons au développement durable dans les communautés où nous opérons par nos activités, en fournissant de la valeur ajoutée et des opportunités professionnelles, mais aussi par le biais des actions éducatives soutenues par la Fondation Peter et Luise.

Chiffres clés : notre chaîne de valeur

Hager Group cherche actuellement à maximiser la valeur à tous les niveaux de sa chaîne. Alors que traditionnellement, nous avons pour priorités l'orientation client et les processus sur lesquels nous avons la main (coût de la main d'œuvre, production, logistique, etc.), nous avons ces dernières années mis en place des programmes pour créer une valeur encore plus importante en prenant en compte notre utilisation des ressources dans le cycle de vie des produits, et ce sur la totalité de notre chaîne de valeur. Ce processus requiert de nombreuses données, mais permet à nos parties prenantes internes et externes d'avoir une bonne compréhension de l'impact environnemental de nos produits sur l'intégralité de la chaîne de valeur, du développement à la fin de vie du produit, en passant par son approvisionnement, sa fabrication, sa distribution, sa commercialisation et son élimination.

Une gestion solide de la chaîne logistique est essentielle pour une organisation aussi complexe que la nôtre. Le contrôle des enjeux tels que ceux liés aux droits de l'homme et aux minerais provenant de zones de conflit est une priorité.

Pour les enjeux environnementaux, nous analysons les aspects liés au développement durable de notre chaîne de valeur en utilisant une approche centrée sur la gestion du cycle de vie. L'utilisation des ressources et les déchets qui y sont associés, tels qu'une mauvaise consommation de l'énergie, de l'eau ou des matériaux bruts, représentent un coût réel pour les fournisseurs et ont des retombées sur la chaîne de valeur. Débloquer la valeur « piégée » en amont de la chaîne logistique avec les fournisseurs, nécessitant parfois de remonter très loin dans cette chaîne, présente des défis considérables.

Nous développons en continu nos systèmes de publication d'informations et de mesure afin d'évaluer et de gérer nos progrès vers l'objectif sur 10 ans fixé pour 2030, et ce en les intégrant dans toute l'entreprise et dans notre chaîne de valeur. Nos efforts visent à garantir une couverture la plus complète possible du sujet, ainsi que des données de qualité. Cela nous donne un aperçu de plus en plus clair de notre impact et de notre performance en matière de développement durable sur toute notre chaîne de valeur. Le tableau ci-dessous en détaille les différentes étapes au regard des programmes et initiatives que nous avons mis en place pour gérer les enjeux de développement durable les plus significatifs.



Chaîne de valeur de Hager Group et enjeux de développement durable

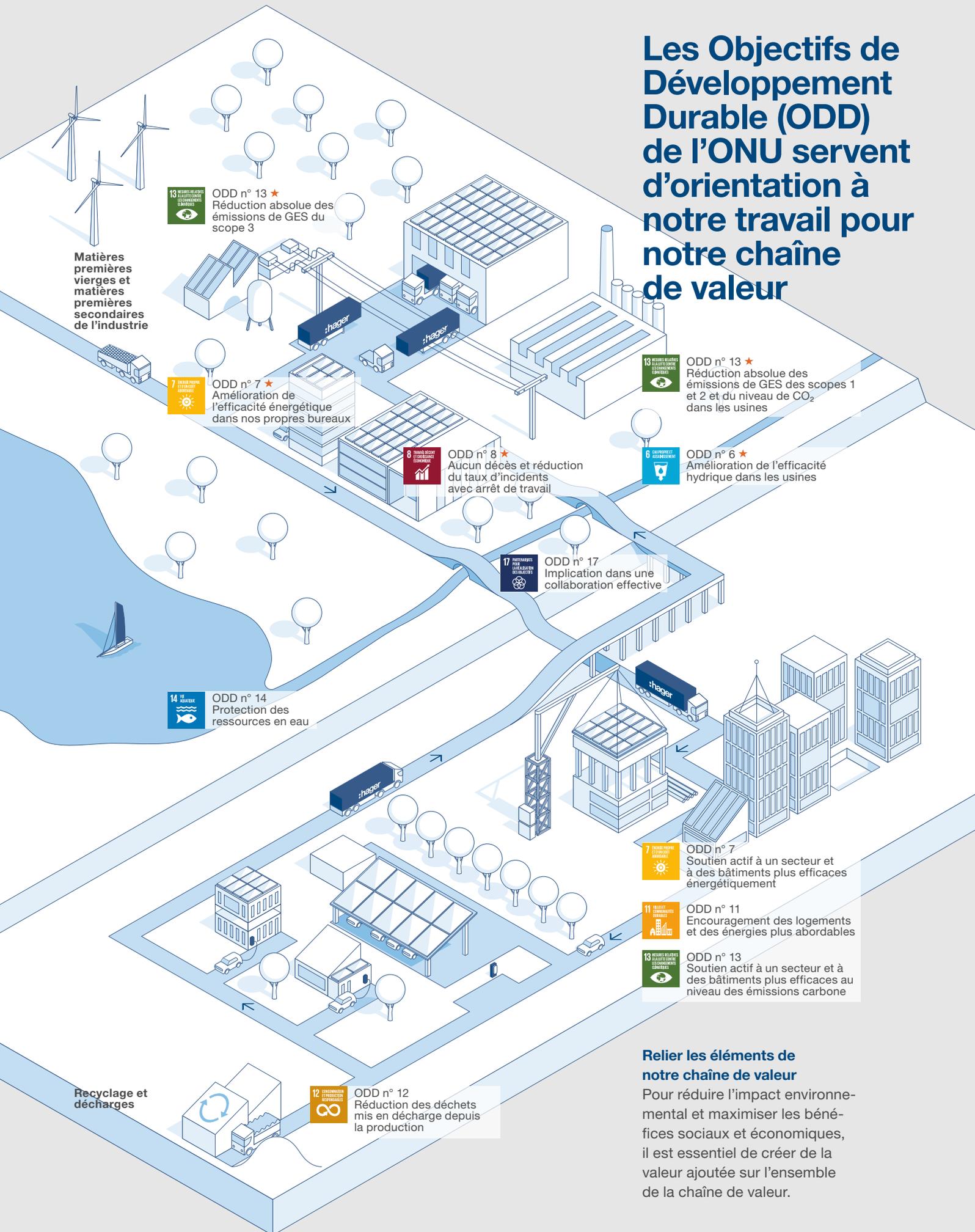
Étape de la chaîne de valeur	Enjeux écologiques et sociaux potentiels identifiés	Outils existants pour gérer les différents enjeux identifiés
Approvisionnement en matériaux et composants	<p>Minerais provenant de zones de conflit</p> <p>Violations des droits de l'homme</p> <p>Matières premières avec fort impact carbone</p> <p>Matériaux d'emballage non durables</p> <p>Utilisation de matériaux dangereux</p>	<p>Gestion de la chaîne logistique : implémentation de Riskmethods</p> <p>Programme Système d'alerte sur l'intégrité : Let's talk⁴</p> <p>Empreinte carbone de l'entreprise Stratégie de décarbonation</p> <p>Projet d'élimination des plastiques non recyclables⁵</p> <p>Normes de sécurité produit client</p>
Développement et conception produit	<p>L'excellente formation des collaborateurs est un atout clé pour Hager Group</p> <p>La transmission du savoir entre les collaborateurs est également essentielle (en particulier entre les différentes générations)</p>	<p>Manuel d'éco-conception, formation en éco-conception, Blue Planet Starter Training</p> <p>Boîte à outils matériaux durables</p> <p>Hi! University</p>
Production et fabrication	<p>Changement climatique et épuisement des ressources</p> <p>Le suivi des risques santé et sécurité les plus courants : - stress physique important - risques liés aux toxines/produits chimiques - risques d'accident - stress</p>	<p>Feuilles de route fabrication à faible émissions carbone</p> <p>Sécurité et santé au travail : systèmes de gestion ISO 45001 - conditions de température élevée - bruit</p>
Commercialisation	<p>L'emballage des produits peut conduire à une pollution (durable) de l'air, de l'eau et/ou des sols</p> <p>Afin d'être à la hauteur des attentes des consommateurs et de la promesse de Hager Group concernant le développement durable, il est nécessaire de prouver la durabilité des produits.</p> <p>Dépendance vis-à-vis de quelques fournisseurs principaux, ce qui peut constituer des risques de corruption, de fixation des prix, etc.</p>	<p>Projet d'élimination des matériaux non-recyclables</p> <p>Proposition de valeur environnementale</p> <p>Code de commerce éthique : Charte éthique</p>

⁴ Disponibles pour toutes les parties prenantes internes et externes sur la totalité de la chaîne de valeur : <https://hagergroup.com/en/sustainability/ethics/lets-talk>

⁵ <https://hagergroup.com/annualreport/2021-22/en/designing-plastic/>

Étape de la chaîne de valeur	Enjeux écologiques et sociaux potentiels identifiés	Outils existants pour gérer les différents enjeux identifiés
Installation	<p>La disponibilité de techniciens bien formés et capables d'installer les produits et solutions Hager Group est essentielle ; exigences régionales en Allemagne afin de protéger le marché</p> <p>Une mauvaise installation des appareils peut conduire à des risques sécurité</p>	<p>Développement des capacités de Hager Group et collaboration avec des écoles de formation d'électriciens.</p>
Distribution et transport	<p>Émissions de GES liées au transport</p>	<p>Concept de centre logistique</p>
Phase d'utilisation	<p>Consommation excessive en énergie et émissions carbone</p>	<p>Manuel d'éco-conception, formation en éco-conception</p> <p>Approche innovante : appareils multifonctions, matériaux alternatifs</p>
Fin de vie	<p>Si les produits ne sont pas éliminés de façon appropriée, ils peuvent créer des risques sanitaires en raison, par exemple, de composants chimiques ou de parties tranchantes</p>	<p>Projet d'élimination des matériaux non recyclables</p> <p>Maximisation du cycle de vie (durée de vie moyenne : 20 ans)</p> <p>Initiatives de recyclage en soutien à la directive relative aux déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), qui encourage une seconde vie pour les produits</p>

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU servent d'orientation à notre travail pour notre chaîne de valeur



Relier les éléments de notre chaîne de valeur

Pour réduire l'impact environnemental et maximiser les bénéfices sociaux et économiques, il est essentiel de créer de la valeur ajoutée sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

02

Évaluation de la matérialité

Chapitre 02

02.1	Cartographie des parties prenantes	18
02.2	Implication des parties prenantes	19
02.3	Analyse de la matérialité	21

Notre reporting sur le développe- ment durable

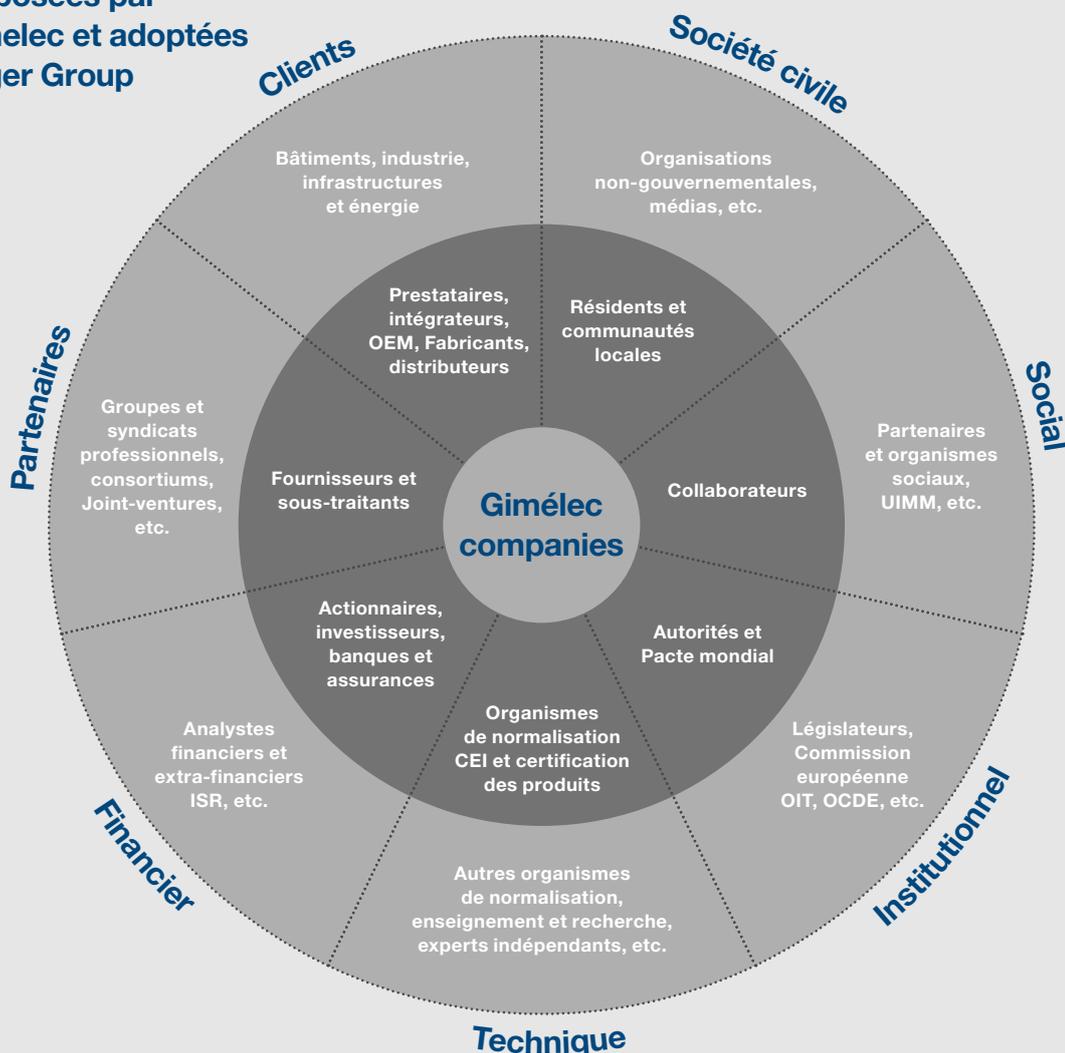
repose sur des bases solides, qui incluent un engagement fort avec nos collègues du secteur et nos parties prenantes internes et externes, ainsi qu'une évaluation solide de la double matérialité qui détermine les principaux axes de développement durable pour notre entreprise.

Ce chapitre entre plus en détails sur la façon dont nous travaillons avec nos parties prenantes pour dessiner un aperçu global de l'impact de Hager Group.

« Il est de notre responsabilité d'avoir un aperçu global des opérations de notre entreprise et de leur impact sur le monde qui nous entoure. Dans notre évaluation, l'approche de double matérialité est essentielle pour comprendre les interrelations entre l'environnement, la société et notre entreprise. Nous reconnaissons l'importance des influences internes et externes et cela se reflète dans la méthodologie que nous avons adoptée pour identifier les sujets essentiels pour notre groupe à l'avenir. »

[Franck Houdebert,](#)
[Chief Human Resources Officer et](#)
[Ambassadeur du développement durable du conseil d'administration](#)

Aperçu des parties prenantes de la filière proposées par Gimelec et adoptées Hager Group



02.1

Cartographie des parties prenantes

Comme nos activités et opérations sont liées à de nombreux domaines, nous avons accès à des parties prenantes d'une grande diversité pour notre évaluation de la matérialité. Il s'agit d'une étape importante pour comprendre quels sont les champs de développement durables les plus pertinents pour notre entreprise, afin d'allouer les ressources appropriées pour améliorer notre performance et suivre nos progrès.

En faisant intervenir de nombreuses parties externes, nous garantissons la mise en commun de nombreux points de vue et expertises différents afin de ne rien rater de pertinent.

Basée sur la proposition du Gimelec, le syndicat professionnel français de l'équipement électrique, l'automatisation et les services associés, notre cartographie des parties prenantes est essentielle à ce processus.

Implication des parties prenantes

Hager Group dialogue ouvertement et constamment avec ses parties prenantes à tous les niveaux de l'entreprise dans le cadre de son approche des **responsables commerciaux**.

Cartographier les parties prenantes de Hager Group constitue un point d'entrée pour comprendre le système et ses enjeux. Dans ce contexte, il est très important de créer un aperçu des parties prenantes pertinentes, ainsi que de leurs attentes.

Afin de partager son expertise et développer des solutions toujours plus innovantes et performantes, Hager Group met en place des partenariats avec de nombreux acteurs locaux et

internationaux. Le groupe renforce constamment ses relations locales et ses partenariats dans tous les pays afin d'offrir la meilleure expérience client possible, tout en intégrant le développement durable à tous les niveaux. En parallèle, le groupe est impliqué dans différentes associations locales ou internationales et dans des organisations soutenant le développement durable.

Le tableau ci-dessous présente une cartographie détaillée des parties prenantes dans l'écosystème du groupe. Les attentes des parties prenantes et les façons dont le groupe y répond et les identifie à l'aide de différents outils de communication sont listées.



« Il est extrêmement important que Hager Group, tout comme nous chez Sonepar, développe à l'avenir des rapports fiables qui intègrent la double matérialité. »

Arno Elz,
Sustainability Manager
chez SONEPAR Allemagne

Implication des parties prenantes concernant les enjeux liés au développement durable chez Hager Group (liste non exhaustive)

Type de partie prenante	Groupe de parties prenantes	Outils de communication	Attentes (inquiétudes et sujets principaux)	Réponse du groupe
Social	Collaborateurs, partenaires sociaux, syndicats	Études sur la qualité de vie au travail (Tell US Survey, Indice de santé organisationnelle), médecine du travail, organismes de représentation des syndicats et du personnel Accords signés ou en cours de négociation, Hager Group live (Intranet), rapports financiers et non-financiers, rapport annuel	Qualité de vie, santé et sécurité au travail Droits sociaux et syndicaux Formation, employabilité, développement de carrière Diversité Reconnaissance du travail Systèmes de rémunération et de motivation	Formation continue : Hi! Stratégie d'université d'entreprise Stratégie de rémunération globale Hager Group Participants au dialogue social Charte de mobilité interne Charte éthique
Institutionnel	Autorités et Pacte mondial ONU Législateurs, Commission européenne OCDE Gouvernements des pays où des activités de Hager Group existent	Équipe dédiée aux relations publiques Adhésion aux comités et associations techniques	Conformité juridique Coopération Lobbying Contribution au développement des textes juridiques	Engagement vis-à-vis de la sécurité des utilisateurs d'équipements électriques Liens importants avec les organismes de normalisation et projets communs Projets de recherche communs avec les instituts de recherche

Type de partie prenante	Groupe de parties prenantes	Outils de communication	Attentes (inquiétudes et sujets principaux)	Réponse du groupe
Technique	Organismes de normalisation et certification des produits Normalisation environnementale Organismes, enseignement et recherche, experts indépendants, etc.			Transmission de retours techniques par rapport aux normes actuelles et nouvelles Contribution et participation aux comités de développement des normes
Finance	Propriétaires Banques Assurances	Rapport financier	Bonne gouvernance Performance Relation de confiance et considération	Systèmes adéquats de publication d'informations qui permettent des actions correctives si nécessaire
Partenaires commerciaux	Fournisseurs et groupes sous-traitants syndicats professionnels Consortiums Joint-ventures	Responsables assignés à des groupes cibles par groupe cible et par pays, qui facilitent le dialogue	Relation durable et conseils Partage des cahiers des charges Loyauté et impartialité Respect de la confidentialité des données et des échanges	Évaluation de la performance RSE des fournisseurs (procédure d'approbation, audits, inspections, etc.), Réunions annuelles (évaluation des fournisseurs)
Clients	Intégrateurs Fabricants d'équipements d'origine (FEO) Grossistes Architectes Installateurs Bureaux d'ingénierie	Gestionnaires de comptes	Qualité, sécurité et facilité d'installation des produits Sensibilisation client Pratiques éthiques et confiance Innovation	Satisfaction client Communication responsable Innovation collaborative Plans de certification en développement durable
Société civile	Résidents locaux Collectivités territoriales ONG Médias	Partenariats locaux et responsables médias	Soutien de la croissance économique locale Dialogue, transparence et comportement éthique Respect de la réglementation, du droit du travail, des droits de l'homme, de la médecine du travail Protection de l'environnement Partenariats durables	Patronage et soutien aux associations locales par la Fondation Peter et Luise Hager

Analyse de la matérialité

Méthodologie

Afin de fournir des informations pertinentes, importantes et centrées sur les enjeux les plus importants pour notre entreprise et ses parties prenantes, nous avons effectué une évaluation de la double matérialité en prenant en compte les impacts financiers et non-financiers de nos activités, facteurs sociaux et environnementaux compris.

L'analyse a été effectuée avec le soutien de PwC Deutschland. La méthodologie peut être résumée comme suit et est divisée en cinq étapes principales :

- 1** identification des enjeux pertinents
- 2** cartographie de la chaîne de valeur
- 3** importance des effets
- 4** importance financière
- 5** validation des résultats avec les parties prenantes externes et internes concernées

1

Identification des enjeux pertinents

Une approche sélective est utilisée pour déterminer les enjeux pertinents pour Hager Group. Pour commencer, une longue liste d'enjeux a été constituée à partir de trois catégories de sources différentes : indépendant de la filière, spécifique à la filière et spécifique à l'entité.

Cette liste d'enjeux présente environ 400 entrées qui sont regroupées en quinze thématiques principales afin de créer une liste plus brève. Ces thématiques principales, qui représentent les enjeux pertinents pour Hager Group, sont ensuite classées en fonction des trois piliers de la stratégie E3 du groupe (environnement, éthique, collaborateurs) et des douze normes européennes de publication.

Sources utilisées pour établir la liste des potentiels enjeux essentiels d'informations en matière de durabilité

Indépendant de la filière	Spécifique à la filière	Spécifique à l'entité
Normes européennes de publication d'informations en matière de durabilité ESRS – Déc. 2022	SASB Electrical & Electronic Equipment : 2018	Rapport RSE Sonepar SAS 2021 – publié en avril 2022
GRI Global Reporting Standard 2021	Analyse comparative	Rapport d'activité et de développement durable Rexel SA – publié le 12 juillet 2021
DNK Deutsche Nachhaltigkeitskodex 2022 (Code de développement durable allemand)	Guide RSE pour la filière électronique de Gimélec ; dernière version 06/2019 (en accord avec la GRI)	
Forum économique mondial : The Global Risks Report 2022		

2

Cartographie de la chaîne de valeur

La chaîne de valeur de Hager Group est examinée au regard des catégories d'enjeux de développement durable qui correspondent aux 15 enjeux pertinents identifiés précédemment. Les huit différentes étapes de la chaîne de valeur, de l'approvisionnement en matériaux et composants à l'installation, et la fin de vie du produit sont analysées selon les risques et opportunités qu'elles représentent en matière de performance de développement durable, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Évaluation de la matérialité/cartographie de la chaîne de valeur Hager Group 2022

	En amont	Interne		En aval				
	Approvisionnement en matériaux et composants	Développement et conception produit	Production et fabrication	Commercialisation	Distribution et transport	Installation	Phase d'utilisation	Fin de vie
Atténuation du changement climatique, adaptation, résilience et transition	●		●		●			
Pollution générale : pollution de l'air, de l'eau et des sols	●		●	●		●		●
Ressources aquatiques et marines	●		●					
Biodiversité et écosystèmes	●		●					●
Utilisation et circularité des ressources	●		●	●		●		●
Approvisionnement responsable	●							
Sécurité des produits						●	●	●
Durabilité des produits				●		●	●	●
Satisfaction des collaborateurs et droit du travail			●					
Recrutement, formation et développement des talents		●	●	●		●		
Sécurité et santé au travail			●			●	●	
Diversité et inclusion		●	●					
Digitalisation		●	●	●				
Gouvernance d'entreprise	●	●	●	●	●	●	●	●
Conduite professionnelle éthique	●	●	●	●	●	●	●	●

Impact estimé : ● Très important ● Important ● Faible/modéré

3

Importance de l'impact (de l'intérieur vers l'extérieur)

De façon similaire à l'approche utilisée pour évaluer l'impact sur la chaîne de valeur, chaque aspect a reçu une note basée sur l'évaluation, les résultats et les conclusions des projets précédents, en tenant compte du secteur d'activité de Hager Group ainsi que de sa taille et de sa structure organisationnelle. La note totale de chaque aspect est alors divisé par trois afin d'obtenir l'évaluation globale de l'impact potentiel sur une échelle de 0 à 5. Ensuite, chaque thématique principale reçoit une note comprise entre 0 et 5 afin de déterminer l'importance de l'impact pour chacune d'entre elles.

En plus de cela, ces thématiques principales sont classées d'un niveau modéré à important.

Validation des résultats avec des parties prenantes internes

Une fois que l'impact négatif potentiel de Hager Group a été établi pour chaque enjeu, les premiers résultats de l'analyse de l'impact matériel sont discutés avec des parties prenantes internes afin de s'assurer qu'ils reflètent bien les sujets d'inquiétude et d'attention actuels de l'entreprise.

Afin de déterminer l'impact potentiellement négatif de Hager Group pour chacune des quinze thématiques principales identifiées, il leur a été attribué une note de 0 à 5 sur trois aspects pour évaluer l'étendue possible de cet impact :

scope Étendue de l'impact	Niveau Importance de l'impact
5 = mondial/total	5 = maximal
4 = diffus	4 = élevé
3 = moyen	3 = moyen
2 = circonscrit	2 = faible
1 = limité	1 = minime
0 = aucun	0 = aucun

Caractère irrémédiable en cas d'incidences négatives : difficulté à enrayer ou corriger les dommages causés
5 = irrémédiable / irréversible
4 = très difficile à corriger ou à long terme
3 = très difficile à corriger ou à long terme
2 = remédiable moyennant un effort (temps et coût)
1 = relativement facile à corriger à court terme
0 = très facile à corriger



4

Matérialité financière (« de l'extérieur vers l'intérieur »)

Après avoir évalué la matérialité d'impact pour déterminer l'impact potentiel de Hager Group sur les quinze thématiques principales, une approche « de l'extérieur vers l'intérieur » a estimé en quoi ces quinze thématiques peuvent affecter Hager Group et représenter un risque financier pour l'entreprise. Dans un premier temps, nous avons considéré les treize facteurs financiers utilisés par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) dans les six domaines de publication d'informations identifiés pour les équipements électriques et électroniques. Pour la seconde étape d'évaluation de la matérialité financière, nous avons fait appel à des experts internes à Hager Group, en nous inscrivant dans la logique de processus présentée ci-dessous.

5

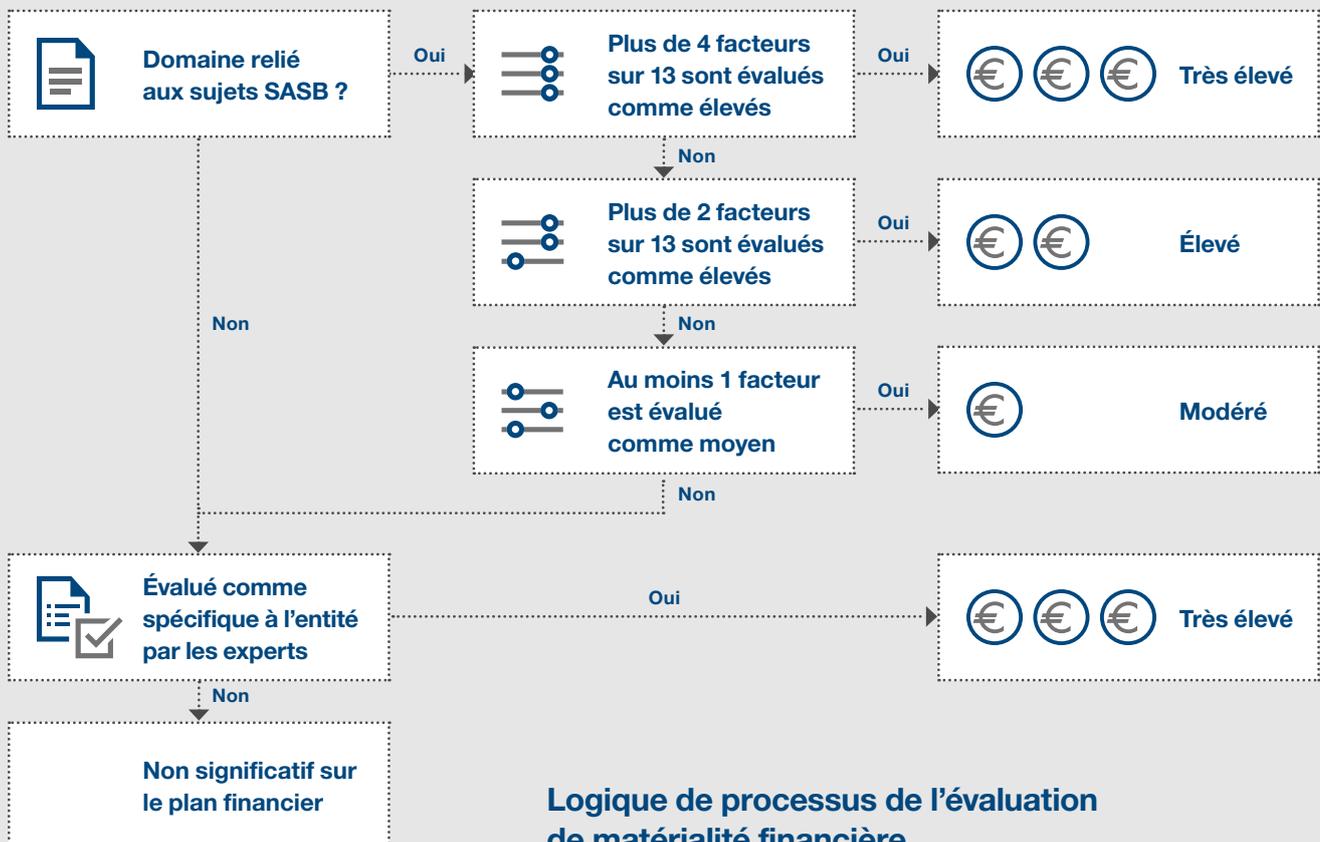
Validation des données avec des parties prenantes internes et externes

Une fois que les résultats préliminaires de l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont finalisés, ils sont discutés et validés en interne par le conseil du développement durable, les marchés, le conseil d'administration et le service Stratégie.

Des entretiens sont également organisés avec des parties prenantes externes sélectionnées⁶ pour procéder à la validation des éléments.

Lors des entretiens, la méthodologie utilisée pour mener l'analyse de matérialité, ainsi que la stratégie de développement durable de Hager Group sont brièvement présentées. L'objectif est d'aligner les résultats de matérialité obtenus et d'identifier les raisons des légers décalages, le cas échéant. Comme notre démarche s'appuie totalement sur l'engagement des parties prenantes, elle crée un dialogue ouvert et permanent qui nous engage avec nos clients sur une voie commune vers le développement durable.

⁶ Parmi d'autres parties prenantes externes, SONEPAR Deutschland et REXEL France ont participé aux entretiens menés pour l'évaluation de la double matérialité en 2023.



Principales conclusions

« Nous souhaitons que nos partenaires soient impliqués dans notre démarche de développement durable. Nous écrivons cette histoire avec vous, Hager Group, qui êtes l'un de nos plus grands fournisseurs. Comme vous l'avez dit, nous devons aller très vite, tous ensemble. »

[Noémie Alcaraz,](#)
Sustainability Manager
chez REXEL France



Les thèmes identifiés comme significatifs lors de l'analyse préliminaire ont été validés par les parties prenantes externes, ce qui témoigne d'un alignement entre les priorités et préoccupations de Hager Group en matière de développement durable et les sujets que les principaux acteurs externes jugent pertinents.

Dans l'ensemble, l'évaluation met en évidence des tendances importantes à l'échelle mondiale, qu'elles soient environnementales, sociales, politiques ou économiques. Cependant, le contexte opérationnel du groupe fait surgir de nouveaux thèmes majeurs, tels que l'approvisionnement responsable ou le recrutement et la rétention des talents :

Recrutement, formation et développement des talents jouent un rôle majeur pour attirer et retenir les meilleurs collaborateurs, en veillant à l'amélioration de leurs compétences et capacités dans le respect de la mission et des valeurs de Hager Group. Ces éléments contribuent au retour à la compétitivité, à l'innovation, et à la capacité du groupe à respecter ses engagements envers les parties prenantes. En faisant de ces sujets des

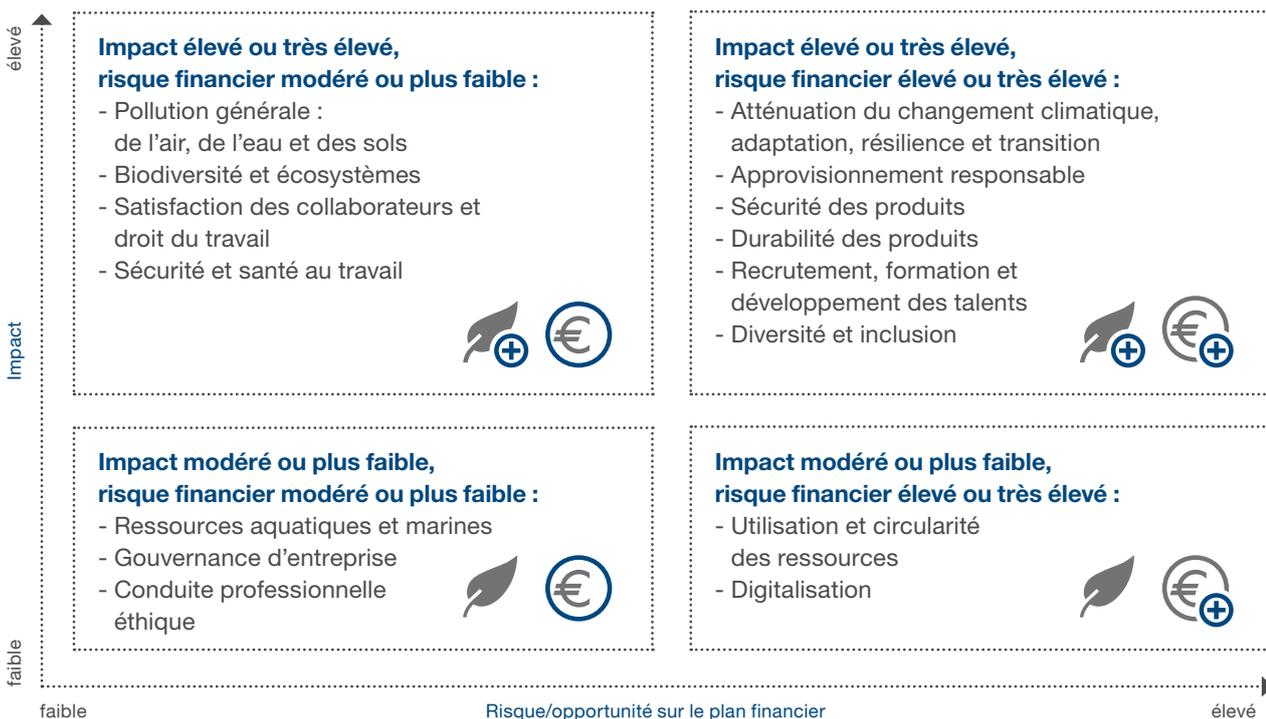
priorités, Hager Group démontre son engagement à créer un environnement de travail positif et motivant, tout en œuvrant à sa durabilité et à sa réussite à long terme.

La sécurité des produits est un enjeu crucial pour Hager Group et ses parties prenantes. Pour nos opérations, il est primordial que nos produits respectent les normes et réglementations en vigueur en matière de sécurité. Il s'agit d'un facteur clé pour établir une relation de confiance avec nos clients. Un défaut de sécurité des produits peut entraîner des dommages irréparables et des pertes financières importantes.

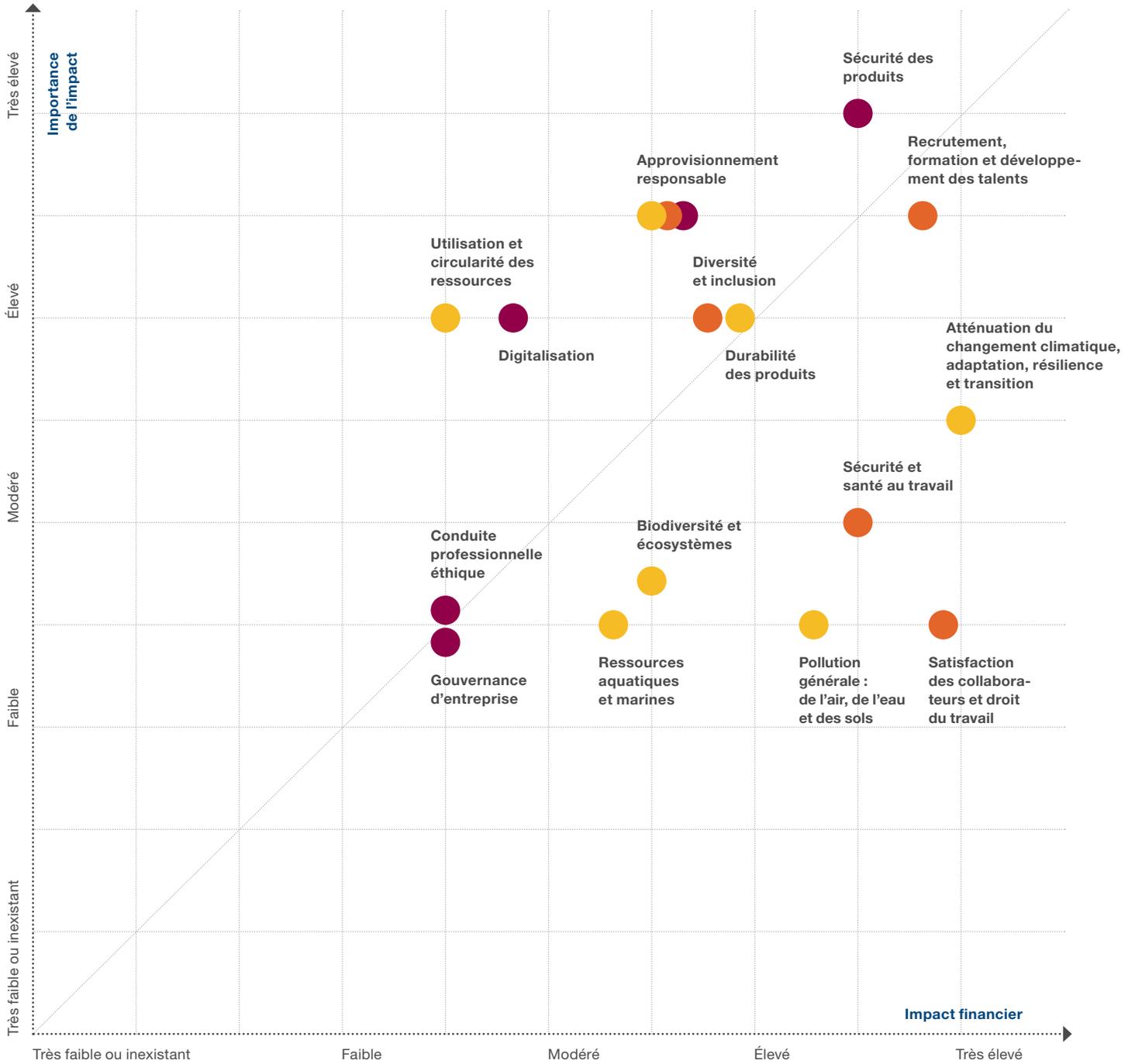
Le climat est la principale tendance identifiée tant en externe qu'en interne, notamment la transition énergétique et les catalogues verts, sujets sur lesquels les parties prenantes externes attendent plus d'initiative de la part de Hager Group.

L'approvisionnement responsable est un élément essentiel d'une chaîne d'approvisionnement durable et résiliente, qui contribue à surmonter les perturbations que connaît actuellement la chaîne d'approvisionnement.

Résultats de l'évaluation de la double matérialité



Matrice d'évaluation de la double matérialité



- Environnement
- Collaborateurs
- Éthique

Niveau d'impact :
 Très faible ou inexistant < 1,5
 Faible ≥ 1,5
 Modéré ≥ 2,5
 Élevé ≥ 3,5
 Très élevé ≥ 4,5

03

E3: une stratégie de développement durable intégré

Chapitre 03

03.1 Nos objectifs E3	30
03.2 Règles, processus et contrôles	33
03.3 Systèmes d'incitation	35
03.4 Approvisionnement responsable	36



Une approche de développement durable qui ne s'inscrit pas dans la logique de triple performance n'en est pas une.

En tant qu'entreprise familiale aux valeurs clairement définies, nous agissons aujourd'hui pour assurer notre succès de demain et d'après. Pour ce faire, nous investissons dans nos collaborateurs en développant leurs compétences et en les formant, ainsi qu'en réduisant notre empreinte écologique le plus possible. Penser et agir à long terme nous aide à gérer les risques de manière systématique et à tirer parti des opportunités entrepreneuriales plus tôt et avec plus d'intensité.



La gouvernance en matière de développement durable au sein de Hager Group

Nous sommes conscients qu'en tant que l'un des principaux innovateurs dans le secteur des installations électriques, nous avons à la fois la possibilité et la responsabilité de développer notre activité dans l'objectif d'opérations à faible émission carbone. Hager Group est particulièrement bien placé pour fournir certaines des solutions à la crise climatique, en proposant des services allant de la distribution d'énergie à la gestion de l'énergie et de la charge, en passant par les systèmes de sécurité et l'automatisation des bâtiments. En reconnaissant notre positionnement, nous pouvons façonner l'avenir du développement durable, tant par les infrastructures que nous fournissons à nos clients et partenaires qu'en interne au sein de Hager Group.

Notre succès à long terme repose sur l'engagement concret dans les questions de développement durable. La vision à long terme d'un grand nombre de facteurs, qui constituent notre stratégie de développement durable

E3, est intégrée dans notre stratégie d'entreprise appelée Projet 2030. Nombre de questions se retrouvent dans les trois piliers de l'E3 :

Le pilier « **Éthique** » (Ethics) est un élément essentiel de notre stratégie de développement durable et fait référence aux principes et valeurs éthiques qui guident les pratiques professionnelles de l'entreprise. Ce pilier englobe une série d'aspects liés au comportement éthique, aux pratiques professionnelles responsables, au respect des droits de l'homme et à la promotion d'un comportement éthique tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Le pilier « **Collaborateurs** » (Employees) se concentre sur le bien-être, le développement et l'engagement de ces derniers. Il englobe une série de questions liées à la gestion du capital humain, notamment la santé et la sécurité des collaborateurs, la formation et le développement, la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Notre travail sur le pilier « **Environnement** » (Environment) est une stratégie spécifique appelée « Blue Planet Commitment » (Engagement pour la planète bleue). Il s'agit du schéma directeur qui permet à l'entreprise de réduire l'impact de ses produits et de ses activités sur l'environnement.

La responsabilité du développement durable incombe au conseil d'administration de Hager Group, représenté par Franck Houdebert, CHRO et Sustainability Ambassador. Le développement durable est solidement ancré au niveau de la direction du groupe, ce qui garantit la mise à disposition des ressources et des appuis nécessaires pour s'engager avec les parties prenantes et améliorer continuellement les performances. La gouvernance et les initiatives stratégiques en matière de développement durable sont régulièrement abordés lors des réunions du conseil d'administration et du conseil du développement durable.

De gauche à droite, les cinq membres de notre conseil d'administration :
Dr. Ralph Fürderer, Chief Technical Officer – Philippe Ferragu, Chief Resources Officer – Daniel Hager, Chief Executive Officer – Franck Houdebert, Chief Human Resources Officer – Mike Elbers, Chief Marketing Officer.



Nos objectifs E3 sont en accord avec les objectifs de développement durable de l'ONU

Chez Hager Group, nous sommes convaincus qu'il n'est pas possible d'atteindre 17 objectifs de développement durable s'ils sont abordés individuellement. Ils sont très fortement entremêlés et certains équilibres sont importants à comprendre.

Combiner plusieurs efforts significatifs dans le cadre d'une approche multidimensionnelle est le seul moyen d'atteindre l'objectif principal de réduction de la pauvreté.

Hager Group a lancé une stratégie d'entreprise sur 10 ans, appelée Projet 20307, élaborée pour réaliser différentes ambitions de l'entreprise. Notre approche de développement durable E3 y tient une place de choix. E3 repose sur un socle de pratiques professionnelles responsables couvrant l'éthique et la gouvernance d'entreprise, les droits de l'homme, les communautés, les achats et l'impact sur l'environnement. Chaque pilier est décliné en objectifs clairs qui contribuent à l'atteinte des différents ODD.

	Domaine d'action clé et gouvernance	Objectifs qualitatifs	Objectifs quantitatifs	Suivi	ODD n°8
Coordination : Chief Human Resources Officer - Franck Houdebert	Environnement Environmental Sustainability Director (Matthieu Alexandropoulos), rapportant au CTO	Réduire l'impact environnemental de nos produits et services	Réduire les émissions des scopes 1 et 2 de 50 % d'ici 2030	La Science Based Targets initiative (SBTi) a validé nos objectifs.	 ODD n° 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques Parvenir à limiter l'augmentation de la température à 1,5° en réduisant nos propres émissions contribue directement à cet ODD.
			Réduire les émissions du scope 3 de 25 % d'ici 2030 ⁹	À compter de 2023, nous publierons chaque année des informations au moyen du questionnaire sur le changement climatique du CDP ¹⁰ afin de contrôler et suivre nos performances environnementales.	 ODD n° 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs Pour atteindre cet objectif, Hager Group travaille en partenariat avec des experts techniques, le Carbon Disclosure Project (CDP), le Pacte mondial des Nations unies, le World Resources Institute (WRI) et le World Wild Fund for Nature (WWF) dans le cadre de la SBTi.
			Réduire de 100 % les emballages non durables d'ici fin 2025	Une équipe projet dédiée, dirigée par des responsables de projets environnementaux	 ODD n° 12 – Consommation et production responsables La réduction de l'utilisation d'emballages non durables contribue à éviter les impacts dus à la consommation des produits et solutions Hager Group, et garantit une production plus propre respectant les directives en matière d'éco-conception ¹¹ .

⁷ À une époque d'innovation technologique rapide et de concurrence grandissante, Projet 2030 est conçu de manière à être évolutif. Il vise à maintenir chez nous centralité client, indépendance, forte présence et activités durables.

⁸ <https://sdgs.un.org/goals>

⁹ Nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre sont exprimés en valeur absolue.

¹⁰ cdp.net

¹¹ Hager Group a élaboré un manuel d'éco-conception qui aide à mettre en œuvre des pratiques économiques circulaires sur nos sites de production.

	Domaine d'action clé et gouvernance	Objectifs qualitatifs	Objectifs quantitatifs	Suivi	ODD n°8
Coordination : Chief Human Resources Officer - Franck Houdebert	Collaborateurs Cécile Zuber / François Belot Talent Development and Culture Senior Director, rapportant au CHRO	Attirer et retenir les talents Hi! University	Développer les compétences Objectifs spécifiques au programme	Temps passé sur la plateforme My learning Hub	 <p>ODD n° 4 Garantir une éducation de qualité, inclusive et équitable. Promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous.</p>
	Michael Blieberger Senior Health and Safety Manager, rapportant au Manufacturing SVP	Responsabiliser nos collaborateurs et rendre notre environnement de travail sûr et sécurisé grâce à une approche préventive et d'amélioration continue.	Réduire le nombre et la fréquence des accidents du travail déclarés	Nombre et fréquence des accidents du travail déclarés par site	 <p>La santé et la sécurité au travail sont liées aux objectifs de développement durable au niveau de l'objectif n° 8 (Travail décent et croissance économique), mais aussi de l'objectif n° 3 (Bonne santé et bien-être) Fournir des conditions de travail sûres et saines est un aspect essentiel du travail, et contribue également à la santé et au bien-être général des travailleurs. En outre, la réduction des accidents et des maladies professionnelles entraîne une augmentation de la productivité et de la croissance économique.</p>

	Domaine d'action clé et gouvernance	Objectifs qualitatifs	Objectifs quantitatifs	Suivi	ODD n°8
Coordination : Chief Human Resources Officer - Franck Houdebert	Éthique Group Ethics Officer	Garantir des pratiques professionnelles éthiques tout au long de la chaîne de valeur de nos produits	Former 100 % des responsables du groupe à l'analyse et à l'interprétation de situations éthiques difficiles par le biais du programme « Serious Game » (Let's Practice) d'ici 2024	Nombre de responsables formés : 50 % à fin 2022	<p>Ces programmes visent à renforcer les capacités et la résilience des responsables face aux comportements non éthiques dans l'ensemble des opérations commerciales quotidiennes, en accord avec les valeurs de Hager Group, et en particulier le courage, l'authenticité et l'intégrité. L'éthique joue un rôle essentiel dans les objectifs de développement durable, car elle fournit un cadre moral pour la prise de décisions et l'adoption d'actions en faveur du développement durable. L'éthique fournit une orientation sur ce qui est considéré comme équitable, juste et responsable, ce qui est important pour traiter de questions telles que la corruption, le harcèlement et les pratiques professionnelles éthiques. Ceci est particulièrement important pour</p>  <p>ODD n° 16 Promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives œuvrant à un développement durable, garantir l'accès à la justice pour tous et mettre en place des institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux.</p>
			<p>étendre le réseau des Ethics Ambassadeurs à 20 Ambassadeurs dans le monde d'ici à fin 2022.</p> <p>Les Ambassadeurs font partie d'un système de formation qui garantit que différents ateliers sur l'éthique des affaires sont organisés régulièrement, de manière équitable entre les collaborateurs de nos différents sites à l'échelle mondiale.</p>	Nombre d'Ambassadeurs dans le réseau	

Hager Group
rend compte de
sa contribution
à différents ODD
tout au long
de sa chaîne
de valeur



03.2

Règles, processus et contrôles : intégrer le développement durable dans les opérations quotidiennes

En matière de développement durable, Hager Group poursuit une approche proactive et a mis en place une politique de développement durable pour garantir son ancrage dans la prise de décisions.

Notre politique principale relative au développement durable détaille nos engagements sur les axes suivants :

- Responsabilités
- Publications d'informations
- Scope et limites
- Gestion des réclamations à l'aide de notre système d'alerte sur l'intégrité (Let's talk!)

En support à ces axes, des politiques thématiques traitant de sujets importants sont mises en œuvre au cœur de nos processus internes :

- Charte éthique
- Politique relative à l'environnement
- Charte de mobilité interne
- Code de conduite anti-corruption de Hager Group ;
- Code d'achats pour fournisseurs.

Hager Group utilise un modèle de matrice en croix pour suivre et contrôler les objectifs prioritaires du conseil d'administration qui doivent être déclinés dans toutes les fonctions de l'entreprise. Pour chaque fonction managériale où les questions de développement se posent, les KPIs utilisés pour suivre les objectifs annuels sont périodiquement contrôlés à l'aide de tableaux de bord transmis au conseil d'administration.

Le contrôle des objectifs de développement durable chez Hager Group

Objectifs quantitatifs	Suivi	Contrôle
<p>Réduire les émissions directes de 50 % d'ici 2030</p> <p>Réduire les émissions indirectes de 25 % d'ici 2030¹²</p>	<p>La Science Based Targets initiative (SBTi) a validé nos objectifs. À compter de 2023, nous publierons chaque année des informations au moyen du questionnaire sur le changement climatique du CDP¹³ afin de contrôler et suivre nos performances environnementales.</p>	<p>Les données d'activité utilisées pour le calcul de l'empreinte carbone, soit la consommation d'énergie, sont examinées à une fréquence mensuelle.</p>
<p>Réduire de 100 % les emballages non durables d'ici fin 2024</p>	<p>Une équipe projet dédiée, selon les définitions de la fondation Ellen MacArthur en matière d'emballages durables.</p>	<p>Les systèmes d'exploitation de SAP permettent de suivre les quantités d'emballages durables et non durables achetées par rapport aux objectifs.</p>
<p>Recrutement et rétention des talents</p>	<p>Chiffres concernant le recrutement et le turnover</p>	<p>Système RH SuccessFactors</p>
<p>Développement des talents</p> <p>Revue annuelle des collaborateurs et de l'organisation (P&O R - People and Organisation Review) : définition des besoins de formation</p>	<p>Hil University</p> <p>Entretiens de développement de la performance, entretiens de développement</p>	<p>Plateforme en ligne (nombre d'heures passées en formation) : MyLearning hub</p>
<p>Responsabiliser nos collaborateurs et créer un meilleur environnement de travail</p>	<p>Nombre et fréquence des accidents du travail déclarés</p>	<p>Des rapports mensuels sur les accidents et les décès au travail sont présentés au conseil d'administration par le service fabrication</p>
<p>Former 100 % des responsables du groupe à l'analyse et à l'interprétation de situations éthiques difficiles par le biais du programme « Serious Game » d'ici 2024</p>	<p>Nombre de managers formés : 50 % à fin 2022</p>	<p>La participation aux sessions de formation est documentée et fait l'objet de communications.</p>
<p>étendre le réseau des Ethics Ambassadors à 20 Ambassadeurs dans le monde d'ici à fin 2022.</p> <p>Les Ambassadeurs font partie d'un système de formation qui garantit que différents ateliers sur l'éthique des affaires sont organisés régulièrement, de manière équitable entre les collaborateurs de nos différents sites à l'échelle mondiale.</p>	<p>Nombre d'Ambassadeurs dans le réseau</p>	<p>Des campagnes de recrutement d'Ambassadeurs sont lancées en interne. Leur sélection est validée par leurs supérieurs, car ils doivent accepter d'avoir un rôle supplémentaire (à côté de leur fonction principale) et d'allouer une partie de leur temps de travail aux programmes de formation à l'éthique.</p>
<p>Traiter 100 % des alertes éthiques éligibles reçues.</p>	<p>Taux des dossiers clôturés par rapport au nombre d'appels éthiques signalés.</p>	<p>CSR & Ethics Officer, rapportant au conseil du développement durable</p>

¹² Veuillez noter que les émissions de fin de vie des produits vendus sont exclus de nos objectifs de réduction des émissions du scope 3.

¹³ <https://www.cdp.net>

Systèmes d'incitation



Eve-Madeleine Groeblbauer,
Group Compensation et
Benefits Senior Director

En pleine cohérence avec la stratégie d'entreprise du groupe, une approche globale d'élaboration des programmes et politiques de rémunération et d'avantages sociaux est en place depuis 2019. L'entreprise a mis en place un système d'incitation pour soutenir en permanence l'atteinte de ses objectifs d'entreprise les plus importants et ne pas les perdre de vue. Le système de bonus de Hager Group repose sur la performance individuelle (50 %) et sur la performance du groupe (50 %). Cette seconde performance est déclenchée lorsque le groupe atteint un certain niveau de flux de trésorerie net.

Il existe 4 domaines et 6 KPIs pour mesurer la performance collective du groupe. Les KPIs impliquent et engagent chaque fonction de l'entreprise en fixant des objectifs d'importance égale, en vue d'obtenir une meilleure performance. Comme vu plus haut, les KPIs définis couvrent les trois composantes distinctes du développement durable (économie, social et environnement). Nos priorités sont de réduire au maximum les accidents du travail ainsi que notre empreinte carbone (intensité énergétique), tout en maintenant une forte performance économique dans nos activités.

Pondérations des différents KPIs dans la définition de la performance collective du système de bonus

Objectifs du groupe	KPIs pour mesurer la performance de 2022	Définition	Pondérations	
Opérations	Croissance du chiffre d'affaires en %	Ventes externes : résultat des activités opérationnelles ordinaires moins la taxe sur la valeur ajoutée	17 %	34 %
	EBIT	Ventes externes : résultat des activités opérationnelles ordinaires moins la taxe sur la valeur ajoutée	17 %	
Clients	OTRC = On-Time Received by the Customer, soit le délai de réception par le client	Nombre de lignes de commande reçues dans ou avant les délais par nos clients / nombre de lignes de commande requises par le client pour livraison. au cours de la période considérée.	17 %	34 %
	Gestion des problèmes qualité des clients en moins de 30 jours	Tous les problèmes déclarés par les clients sur l'ensemble de nos marchés	17 %	
Collaborateurs	Accidents du travail	Nombre d'accidents pour 1 000 collaborateurs	16 %	16 %
Empreinte carbone	Intensité énergétique	Réduction de la consommation d'énergie des sites de production par million d'euros de chiffre d'affaires	16 %	16 %



« L'approvisionnement responsable est essentiel dans notre stratégie. Nous sommes convaincus que la gestion des risques ESG est importante pour l'environnement et la société, mais aussi pour le succès à long terme de notre entreprise. Nous nous engageons à travailler avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et nos principes et qui accordent la priorité à la responsabilité environnementale et sociale dans leurs activités. »

Thomas Stein,
Senior Director Sourcing Hager Group

03.4

Approvisionnement responsable

Pour nos opérations d'approvisionnement, nous progressons vers l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie plus complète visant à placer le développement durable au cœur même de notre mission. Pour rationaliser notre action à l'échelle mondiale, nous évaluons nos opérations lors d'un processus de consultation impliquant

de multiples parties prenantes. Cette stratégie s'appuie sur notre volonté de collaborer avec notre réseau mondial de fournisseurs pour construire un monde inclusif et neutre en carbone, dans lequel la préservation des écosystèmes et des ressources est assurée, et où les individus ont accès à des opportunités économiques et

à des conditions de travail décentes. En 2022, nous avons mené différentes actions visant à améliorer nos pratiques en matière d'approvisionnement durable. Notre approche repose sur un processus clair : engagement dans une politique donnée, évaluation des risques, audits et engagement des fournisseurs.

Processus



Politiques et procédures opérationnelles

Notre Code d'achats fournisseurs est une déclaration de politique claire qui nous engage, ainsi que nos fournisseurs, à respecter certaines exigences fondamentales en matière de développement durable. Il fournit une orientation claire pour les activités d'achat et met en évidence les priorités à garder en tête pour la sélection et l'évaluation de nos fournisseurs. Tous ont l'obligation de signer ce Code pour être considéré comme partenaire commercial éligible de Hager Group.

Évaluations de risques et audits

Conformément à la loi allemande sur la diligence raisonnable en matière de chaîne d'approvisionnement, nous avons intégré à nos activités différents outils qui nous permettent de :

- mener en continu des analyses d'évaluation des risques à l'aide du logiciel Riskmethods, qui recourt à l'intelligence artificielle, et qui devient une source unique et fiable d'informations utiles à la gestion des risques dans toute l'entreprise ;
- définir des mesures préventives dans le domaine d'activité de l'entreprise, à l'égard des fournisseurs directs et, si des indices suggèrent une violation éventuelle des droits de l'homme, à l'égard des fournisseurs indirects ;
- identifier les fournisseurs à haut risque qui sont potentiellement à auditer ;
- conduire des audits administratifs pour s'assurer de la bonne gestion des risques identifiés et de l'application de notre Code d'achats fournisseurs dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Engagement des fournisseurs

Engager nos fournisseurs dans cette démarche et intégrer des critères de développement durable dans les processus d'achat nous permet d'identifier et de sélectionner ceux qui partagent l'engagement de l'entreprise. Cela crée également des opportunités de collaboration et d'innovation avec les fournisseurs. L'objectif est également de mettre en œuvre un plan d'actions qui soutient la collaboration dans l'entreprise et avec les fournisseurs, afin d'organiser les tâches nécessaires à l'atténuation des risques en lien avec le développement durable.

04

Protection du climat et de l'environnement

Chapitre 04

04.1	Progression dans notre engagement pour la décarbonation	40
04.2	L'éco-conception pour intégrer le raisonnement de cycle de vie dans nos fonctions d'ingénierie	45
04.3	Proposition de valeur environnementale	43
04.4	Eau et biodiversité	47

Le Blue Planet Commitment

En tant qu'industriel, nous nous engageons à gérer notre impact sur l'environnement et à préserver les services écosystémiques dont nous dépendons.

Le respect de nos obligations légales en matière de législation environnementale est la norme minimale que nous nous fixons pour avoir une influence réelle sur le sujet. Notre stratégie environnementale, nommée Blue Planet Commitment (Engagement pour la planète bleue), décrit l'approche que nous suivons pour réduire notre empreinte environnementale et jouer le rôle de catalyseur sur le sujet auprès de nos clients. Cette stratégie reflète nos valeurs et notre engagement en faveur de la décarbonation, de l'éco-conception et d'une proposition de valeur environnementale en toute transparence.



Matthieu Alexandropoulos,
Environmental
Sustainability Director

« La décarbonation de nos propres activités et la réduction des émissions du scope 3 constituent un défi de taille, mais elles sont cruciales pour gérer au mieux nos impacts environnementaux. Nos fournisseurs comme nos clients doivent reconnaître l'importance de leur rôle dans la transition vers un avenir plus durable et coopérer étroitement pour élaborer une proposition de valeur environnementale qui soit à la fois économiquement réalisable et plus compétitive sur le plan environnemental que les autres options. »

Matthieu Alexandropoulos,
Environmental Sustainability Director

Le Blue Planet Commitment

Proposition de valeur environnementale

Notre objectif est d'agir pour la transition énergétique et de contribuer significativement aux mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

- Rôle transverse visant à définir un cadre à l'offre de solutions à faible teneur en carbone et facilitantes ;
- Rôle de leader sur le marché en tant que fournisseur de solutions innovantes et durables.



Engagement de lutte contre le changement climatique

D'ici 2030, nous souhaitons réduire de 50 % nos émissions des scopes 1 et 2 et de 25 % nos émissions du scope 3.

- Publication annuelle de notre empreinte carbone ;
- Direction engagée en faveur de l'action contre le changement climatique ;
- Déploiement d'une feuille de route sur les faibles émissions de carbone dès le niveau le plus élémentaire de fabrication.



Éco-conception

Nous nous engageons à utiliser des emballages 100 % durables d'ici 2025 et nous recherchons en permanence des matériaux alternatifs plus durables pour nos produits.

- Réduction de plus de 10 % de l'utilisation d'emballages en plastique vierge ;
- L'éco-conception et la conception circulaire font partie de nos processus de R&D ;
- Plus de 200 composants plastiques dans nos produits sont en plastique recyclé.



Transparence pour nos clients

Nous sommes engagés dans des initiatives de reporting sur le développement durable et dans des partenariats stratégiques avec des organisations réputées.

- Accès plus facile aux données environnementales pour les clients ;
- Élaboration de rapports d'analyse du cycle de vie de nos produits ;
- Dialogue ouvert et régulier avec les principales parties prenantes externes.



04.1

Progression dans notre engagement pour la décarbonation

Réduire l'intensité carbone de nos activités est une condition préalable à la réalisation de nos objectifs de réduction absolue des émissions, qui sont déterminés scientifiquement.

En 2022, Hager Group a soumis son objectif à court terme en termes de réduction des émissions de GES à la Science based target initiative (SBTi). Début 2023, la SBTi a confirmé que cet objectif était cohérent avec une trajectoire vers 1,5 °C, ce qui est actuellement la désignation la plus ambitieuse disponible dans un processus SBTi.

Dans ce contexte, Hager Group s'engage à réduire les émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 de 5 % d'ici 2030, par rapport à 2021 qui est prise comme année de référence. Le Groupe s'engage également à réduire de 25 % les émissions absolues de GES du scope 3 dans le même délai¹⁷.



¹⁷ La catégorie « Traitement en fin de vie des produits vendus » sera exclue des objectifs de par l'impossibilité de contrôler ce type d'émissions. (Cela représente 9 % des émissions du scope 3).

Notre empreinte carbone

Hager Group met à jour chaque année son empreinte carbone totale (scopes 1, 2 et 3) et obtient le niveau « Assurance raisonnable » de **Carbone 4**, un vérificateur tiers indépendant qui contrôle l'ensemble des chiffres.

L'empreinte carbone de Hager Group est importante en raison de nos activités et de nos processus de production, mais surtout en raison de la nature de nos produits et de nos activités dans le secteur des équipements électriques. Les calculs d'évaluation sont effectués selon la norme mondiale la plus utilisée pour la comptabilisation et le reporting des GES, le Corporate Accounting and Reporting GHG Protocol Standard. Cela nous permet de comprendre et de quantifier nos émissions de GES et d'élaborer des stratégies pour les réduire.

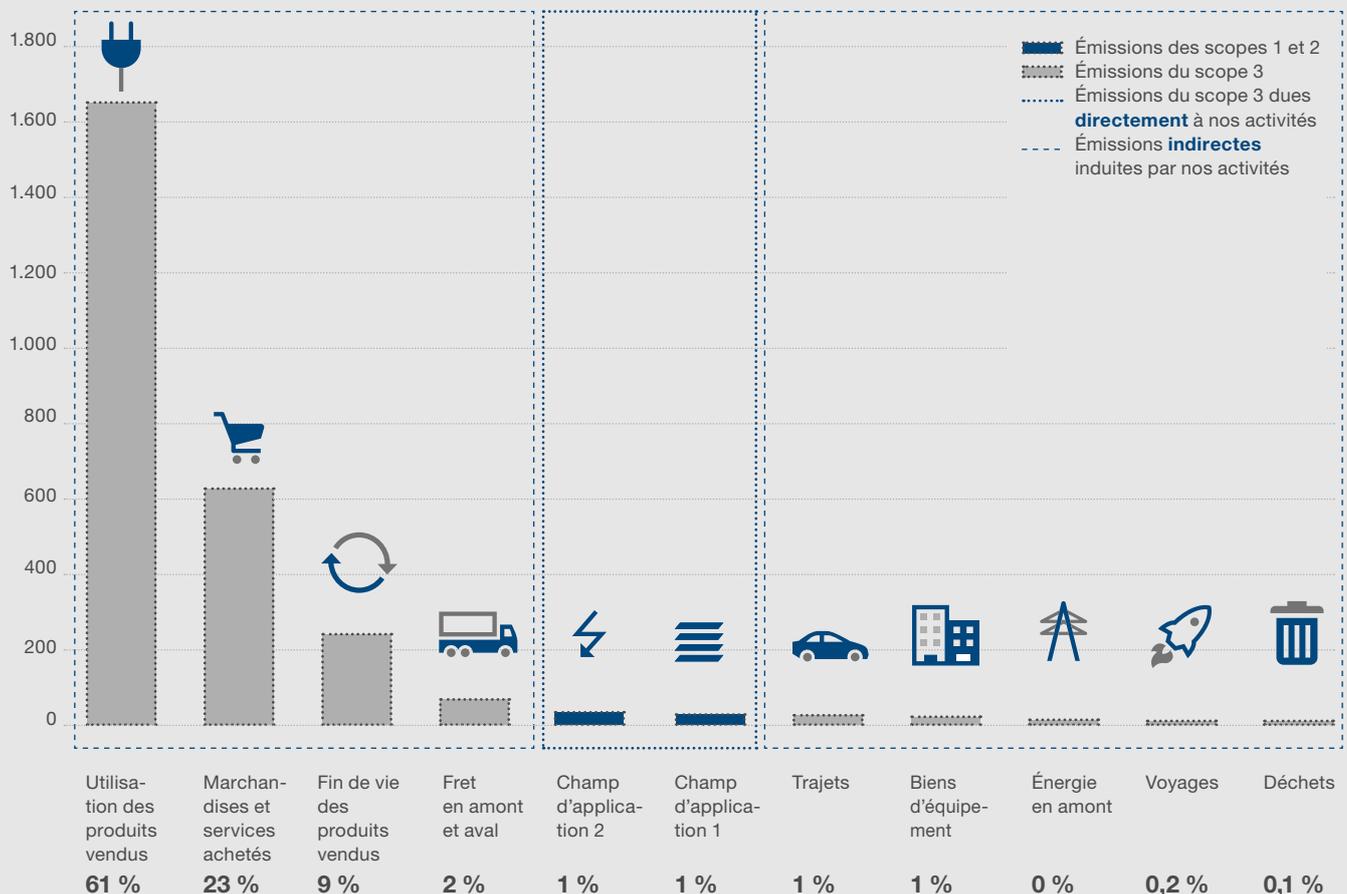
Le graphique ci-dessous représente notre empreinte carbone selon les scopes 1, 2 et 3 et tient compte de l'ensemble de nos émissions de gaz à effet de serre (GES), depuis l'activité en amont par tous nos fournisseurs jusqu'à l'utilisation et la fin de vie de nos offres vendues aux clients. Pour analyser l'ampleur de l'empreinte carbone du groupe, plusieurs facteurs doivent être pris en compte, et notamment les suivants :

- L'utilisation de nos produits nécessite de l'énergie : 61 % de notre empreinte carbone est due à « l'utilisation des produits vendus ».
- L'intensité carbone des réseaux électriques où sont utilisés nos produits est hors de notre contrôle (d'où le rôle important des pays pour poursuivre leurs efforts dans la transition énergétique, car la

décarbonation est un défi collectif). Nos efforts se concentrent sur des principes d'éco-conception en vue d'améliorer l'efficacité énergétique du fonctionnement de ces appareils. Nos produits ont une durée de vie longue et nous devons tenir compte du cycle de vie total du produit dans nos calculs. Il est vrai que les produits ayant une durée de vie de vingt ans émettent plus que ceux ayant une durée de vie de deux ans, mais réduire la durée de vie de nos produits et solutions n'est pas la réponse : cela engendrerait un volume plus important de production de ces produits et solutions, et l'utilisation de plus de matières premières pour satisfaire les mêmes besoins.

- Les achats de biens et de services constituent notre deuxième impact le plus important, qui représente

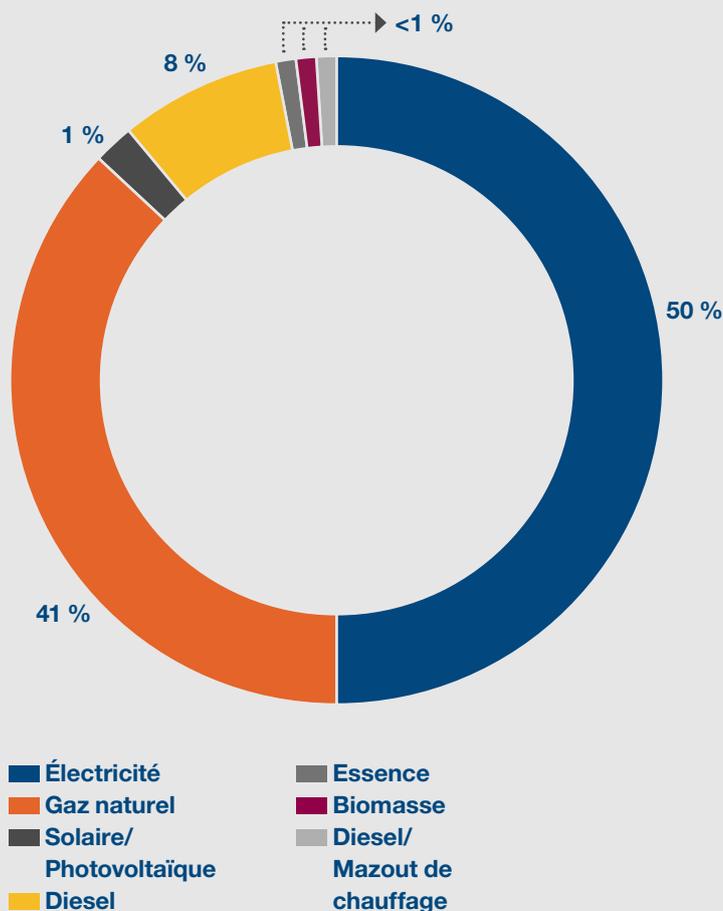
L'empreinte GES de Hager Group en 2021 : 2 709 ktCO₂e



23 % de notre empreinte carbone. L'empreinte carbone associée de nos matières premières est importante, ce qui met en lumière le rôle de l'éco-conception et de l'approvisionnement responsable dans l'atténuation de notre empreinte carbone générale.

- Transport : les produits de Hager Group sont transportés dans le monde entier, ce qui entraîne des émissions dues au transport maritime, au transport routier et à d'autres formes de fret. Les produits de Hager Group sont transportés dans le monde entier, la plupart par camion, principalement en Europe, d'autres par bateau et, dans de rares cas, par avion. Même si le fret de Hager Group représente « seulement » 2 % de l'ensemble des émissions de GES, la réduction des émissions nécessitera des actions dans l'ensemble de la chaîne de valeur.
- Consommation d'énergie : L'énergie que consomme Hager Group contribue également à notre empreinte carbone. L'entreprise utilise de grandes quantités d'énergie pour alimenter ses processus de production, ce qui entraîne des émissions conséquentes.

Mix énergétique de Hager Group en 2021



Cette photo a été prise sur le toit du Hager Forum à Obernai, en France. Le Hager Forum est avant tout un lieu de rencontre, qui joue aussi un rôle de catalyseur pour le développement de Hager Group. Le toit est équipé de 400 panneaux photovoltaïques qui transforment l'énergie solaire en énergie électrique. Ils couvrent 40 % des besoins en consommation d'énergie du Hager Forum.

Notre plan de décarbonation

Les objectifs de notre stratégie de décarbonation, déterminés scientifiquement, reposent sur la décarbonation des opérations de nos usines actuelles, mais fixent également des exigences de développement durable pour nos nouveaux investissements. De 2021 à 2022, nos efforts ont contribué à réduire de **8 % nos émissions des scopes 1 et 2**.

6 usines au cœur de notre stratégie

Représentant 70 % de nos émissions au niveau de la consommation énergétique, les six sites de production sélectionnés ont élaboré des feuilles de route de faibles émissions carbone afin de contribuer à l'objectif ambitieux de réduire de moitié nos émissions des scopes 1 et 2 d'ici 2030. Pour chaque site, l'utilisation de l'énergie a été analysée et les leviers de décarbonation correspondants ont été étudiés d'un point de vue économique et technique. Entre 2023 et 2028, il est prévu d'activer trois niveaux : l'installation de pompes à chaleur, l'alimentation en énergie photovoltaïque et la conclusion de contrats d'achat d'électricité issue de sources d'énergie renouvelables. Les leviers à court terme comprennent la détection des déperditions thermiques, l'arrêt des équipements lorsque cela est possible, la réduction de la demande de chauffage, la mise en place de LED et la réduction de l'intensité de l'éclairage. Les leviers à long terme comprennent une réduction globale de la consommation d'énergie et la transition vers des sources d'énergies alternatives (propres).

Bieruń, notre nouvelle usine en Pologne, va accroître ses capacités de production

Pour répondre à la demande de ses clients et soutenir sa croissance, Hager Group construit une nouvelle usine à Bieruń, en Pologne. Cela nous permet, en tant que groupe, d'augmenter nos capacités de production et de poursuivre le développement de notre gamme de produits. La nouvelle usine s'étendra sur plus de 21 000 m², dont un espace de 1 000 m² dédié au stockage et à la production. Le site de Bieruń accueillera près de 1 000 collaborateurs. Grâce au recours à des technologies modernes qui garantissent le plus haut niveau d'efficacité énergétique, nous réduisons notre impact sur l'environnement. Le bâtiment sera l'un des plus modernes et des plus performants de Hager Group. Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous utilisons la méthode d'évaluation environnementale Building Research Establishment (BREEAM) pour nous assurer que nous mesurons et réduisons efficacement l'impact de nos bâtiments. Cela nous permet de créer plus de valeur et de réduire les risques pour les personnes et l'environnement dans la région. Grâce à un système photovoltaïque d'une capacité de 750 kilowatts-crête installé sur le toit, nos bâtiments à efficacité énergétique élevée permettront d'éviter de libérer environ 900 tonnes d'émissions de CO₂ dans l'atmosphère par rapport à d'autres bâtiments similaires moins performants d'un point de vue environnemental.

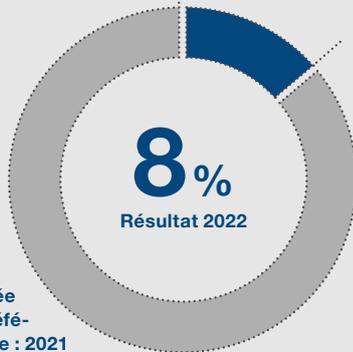
À Bischwiller, l'approvisionnement régional en énergie issue de la biomasse couvrira 100 % des besoins de chauffage

En vue d'accélérer la décarbonation du site industriel de Bischwiller, en France, et de réduire sa dépendance au gaz naturel, Hager Group a raccordé son réseau de chauffage à celui de la fondation Sonnenhof, en collaboration avec ES Energy Services. Pour le site, les avantages sont multiples : limiter l'empreinte carbone et la dépendance au gaz naturel, mutualiser le réseau énergétique avec des acteurs locaux et développer une économie circulaire. Passer du gaz de ville à la biomasse permettra d'éviter plus de 300 tonnes d'émissions de CO₂ par an. 500 000 € ont été investis dans les infrastructures nécessaires, dont près de 150 000 € provenant d'aides publiques, notamment de l'ADEME. À terme, les unités de chauffage actuelles du site, qui fonctionnent principalement au gaz naturel, seront démontées et recyclées. Le site industriel de Bischwiller est le premier des 22 sites de production du groupe à bénéficier de ce type d'investissement. Cette approche s'inscrit dans la stratégie environnementale de Hager Group, qui vise à réduire de 50 % ses émissions industrielles de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) d'ici 2030. 50 % (scope 1 & 2) by 2030.

Protéger le climat et l'environnement

Objectif déterminé scientifiquement d'émissions absolues de gaz à effet de serre des **scopes 1 et 2** (CO₂e)**

Objectif 2030 : 50 %



Année de référence : 2021

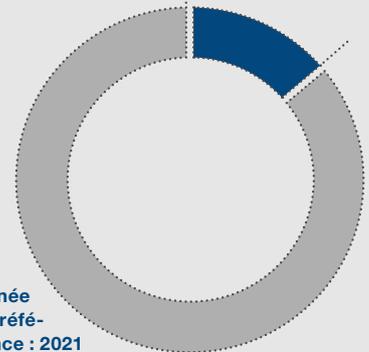
Réduction des émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 de 50 %

Comment

- Efficacité énergétique
- Innovation technique
- Circularité

Objectif déterminé scientifiquement d'émissions absolues de gaz à effet de serre du **scope 3** (CO₂e)**

Objectif 2030 : 25 %



Année de référence : 2021

Réduction des émissions absolues de GES du scope 3 de 25 % d'ici 2030

Comment

Notre stratégie d'atténuation des émissions du scope 3 est en cours d'élaboration et se concentre sur l'éco-conception et l'approvisionnement responsable.

2021
Année de référence

2022
maintenant

2023
Approbation des objectifs déterminés scientifiquement

2030

Réduction des émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 de 50 % et du scope 3 de 25 % d'ici 2030

Économie circulaire

Efficacité énergétique

Innovation technique

Bischwiller
France
Centrale biomasse



Blieskastel
Allemagne



Mesures d'efficacité énergétique pour la production d'air comprimé : modernisation des compresseurs et installation de variateurs de débit

Obernai
France



- Centrale photovoltaïque sur le toit
- Modernisation des systèmes d'éclairage
- Optimisation des valeurs de consigne pour la température interne

Telford
Angleterre



Centrale photovoltaïque sur le toit

Tychy
Pologne



Récupération de chaleur depuis la production d'air comprimé

Ottfingen
Allemagne



Isolation des bâtiments au niveau des façades et fenêtres

Heltersberg
Allemagne



Remplacement des systèmes de chauffage au fioul par des pompes à chaleur

Bierun
Pologne



Nouveaux investissements dans le respect des normes les plus strictes en matière d'efficacité énergétique des bâtiments

**Les données 2022 font l'objet d'une assurance limitée.



L'éco-conception pour intégrer le raisonnement de cycle de vie à nos activités d'ingénierie

L'importance des émissions du scope 3 par rapport à celles des autres catégories nécessite d'adopter une approche d'écoconception prenant en compte l'ensemble du cycle de vie de nos produits. Cette approche nous permet d'évaluer nos impacts environnementaux et de les réduire au minimum, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à leur élimination. Intégrer le raisonnement de cycle de vie dans nos services d'ingénierie est crucial pour notre approche de l'éco-conception :

Formation à l'éco-conception :

Éduquer et sensibiliser les ingénieurs à l'importance du raisonnement par le cycle de vie et de l'éco-conception est fondamental. Des ateliers, des sessions de formation et des cours en ligne sont organisés avec les éco-relais¹⁸ afin de fournir aux ingénieurs les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour intégrer l'éco-conception dans leur travail.

Intégrer l'analyse du cycle de vie (ACV) dans le processus de conception :

L'ACV est une approche systématique permettant d'évaluer l'impact environnemental d'un produit tout au long de son cycle de vie. En intégrant l'ACV dans le processus de conception, les ingénieurs prennent des décisions éclairées sur les matériaux et les processus qu'ils utilisent, selon leurs impacts environnementaux.

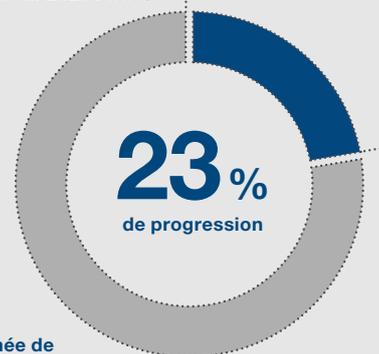
En 2022, 23 % de nos références étaient couvertes par un passeport PEP Ecopassports¹⁹. Nous avons pour objectif de couvrir 80 % de nos références par des rapports ACV d'ici 2024.

Fournir les outils et les ressources adaptés :

Les ingénieurs ont accès aux outils et ressources adaptés pour mettre en œuvre efficacement l'éco-conception dans leurs processus. Outre le manuel d'éco-conception spécifique à Hager Group, qui sert de document de référence et décrit les flux de processus afin d'intégrer les principes d'éco-conception dans nos produits, le projet phare en cours est la Boîte à outils matériaux durables, qui aide à définir des indicateurs et des objectifs clairs pour notre approche d'éco-conception.

Niveau de couverture de nos références essentielles par des rapports ACV

Objectif 2023 : 80 %



Année de référence : 2021

Objectif 2025 : 100 %



Année de référence : 2020

Élimination des emballages en plastique non recyclé

Moyen : alternatives d'emballage durables

¹⁸ Les éco-relais sont des ingénieurs désignés dans différentes fonctions qui mettent en œuvre des mesures d'éco-conception codéveloppées avec un chef de projet dédié à l'environnement.

¹⁹ Les PEP Ecopassports sont des déclarations environnementales pour les produits et les références du secteur des équipements électriques.

Emballages durables : élimination du plastique non recyclable

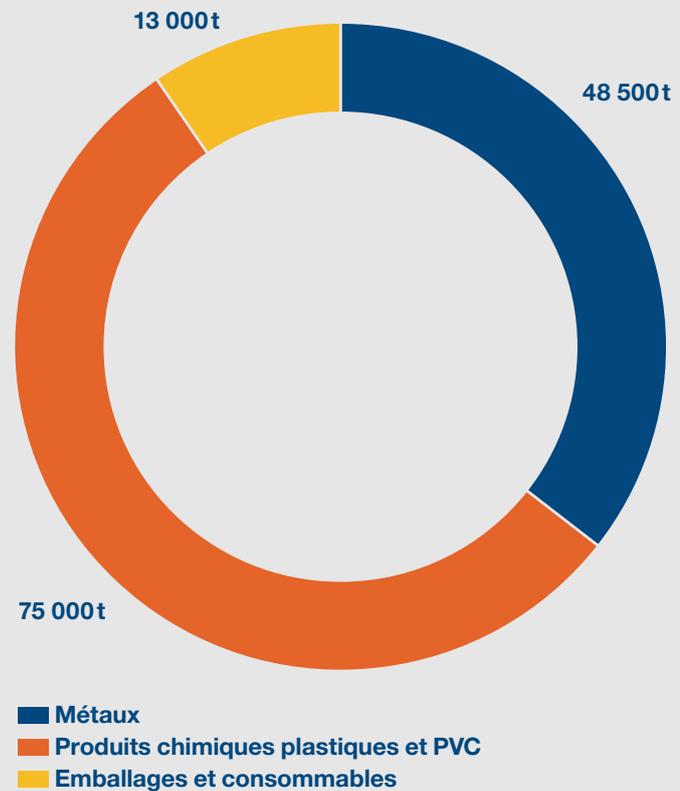
Selon notre approche d'éco-conception, nous éliminons peu à peu les emballages non durables de nos produits. Si les plastiques présentent de nombreux avantages pour notre secteur, ils peuvent avoir des conséquences négatives irréversibles s'ils deviennent des déchets ou de la pollution²⁰.

L'introduction de solutions d'emballage durables dans notre chaîne de valeur vise à innover pour que les plastiques dont nous avons besoin soient recyclés, réutilisables ou recyclables. Cela nécessite d'allier reconception et innovation dans les modèles commerciaux, les matériaux, la conception des emballages et les technologies de retraitement.

Bien qu'il soit essentiel d'améliorer le recyclage, cette approche ne suffit pas à remédier aux problèmes de plastique que nous rencontrons actuellement. Des modèles de réutilisation sont donc étudiés en tant que solution privilégiée (ou « boucle interne » en économie circulaire), réduisant ainsi les emballages plastiques à usage unique.

L'un de nos grands projets porte sur l'élimination des emballages en plastique non recyclé (NRPP). Notre objectif est de rendre nos emballages 100 % durables d'ici 2025. En 2022, nous avons dépassé de 12 % notre objectif annuel d'élimination des NRPP dans les emballages générés par les produits et la logistique, soit 112 tonnes de consommation annuelle en moins.

Matériaux utilisés pour produire et emballer les produits primaires de Hager Group en 2021



04.3

Proposition de valeur environnementale

Ce pilier est présenté et expliqué plus en détail dans le premier chapitre. L'élaboration d'une feuille de route dédiée à notre proposition de valeur environnementale est un projet en cours. Sa validation et son lancement sont prévus pour 2024.

²⁰ Forum économique mondial, Fondation Ellen MacArthur et McKinsey & Company, The New Plastics Economy – Rethinking the future of plastics (2016, <http://www.ellen-macarthurfoundation.org/publications>).

Eau et biodiversité

Gestion de l'eau

Depuis 2021, nous avons apporté plusieurs améliorations pour optimiser l'utilisation de l'eau dans nos usines. Notre usine d'Obernai, en France, est un exemple emblématique de ces actions : un système de collecte achemine l'eau de pluie pour qu'elle soit utilisée à des fins sanitaires. À Huizhou, en Chine, plusieurs fuites depuis les réservoirs d'eau souterrains ont été identifiées et réparées, ce qui a permis de réaliser des économies s'élevant à 10 millions de litres par an.

Évaluation de la rareté de la ressource en eau

En 2022, nous avons procédé à une évaluation de la rareté de la ressource en eau afin d'identifier les sites opérant dans des zones présentant des risques élevés de stress hydrique. L'évaluation a permis de déterminer qu'au total, trois sites de fabrication de Hager Group étaient situés dans des zones à stress hydrique élevé ou extrêmement élevé. Nos actions d'amélioration de l'efficacité de la gestion de l'eau seront menées prioritairement dans 5 usines identifiées comme utilisant plus de 80 % du total de l'eau prélevée déclarée.

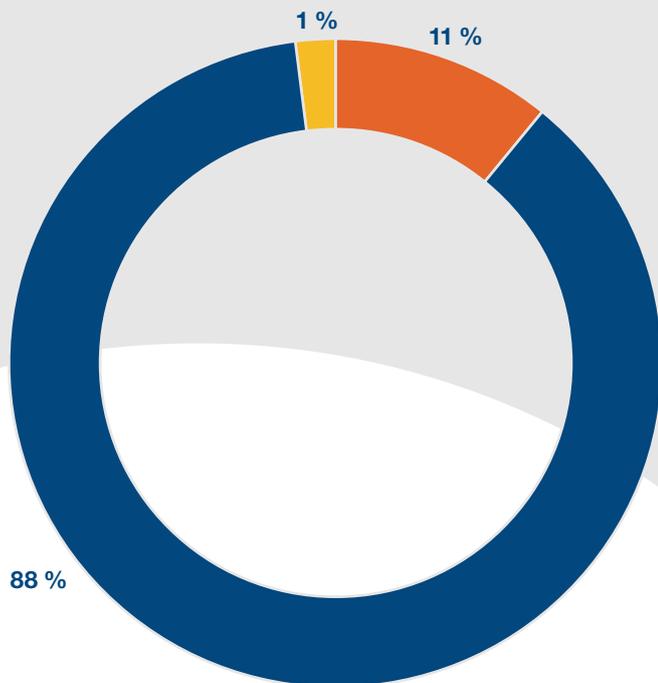
Un aspect clé de l'utilisation efficace des ressources est le prélèvement d'eau, qui est une question essentielle pour tous les secteurs travaillant dans la fabrication ou avec celle-ci.

Au cours de la période considérée, nous avons prélevé 292 295 mégalitres d'eau douce, dont 33 438 mégalitres provenaient d'eaux souterraines. Sur ce total, nous avons prélevé 1 891 mégalitres dans des zones soumises à un stress hydrique élevé, principalement sur nos sites de La Roca del Valles (Espagne), de Pune (Inde) et de Caltanissetta (Italie).

Évaluation de la biodiversité

Nous avons également mené une évaluation en matière de biodiversité, en cartographiant les zones sensibles sur ce plan situées à proximité de nos sites de production. Nous utiliserons cette évaluation pour déterminer la nécessité de mesures d'atténuation supplémentaires ainsi que les possibilités d'améliorer la biodiversité dans certaines de ces zones.

Opérations de prélèvement d'eau au sein de Hager Group



- Eaux municipales du réseau
- Eaux souterraines
- Prélèvement d'eau dans des zones à haut risque de stress hydrique

05

Éthique et entreprise citoyenne

Chapitre 05

05.1 Estimation des risques éthiques	50
05.2 Charte éthique	51
05.3 Signalement des alertes relatives à l'intégrité et à l'éthique	52
05.4 Ethics Training Programme	53
05.5 Ethics Ambassadors	54
05.6 Entreprise citoyenne	55

Nous sommes présents dans plus de 100 pays grâce à nos produits

Hager Group s'engage à agir de manière responsable vis-à-vis de toutes ses parties prenantes. Une approche réfléchie de l'éthique des affaires est au cœur du fonctionnement de Hager Group.

Nous reconnaissons que nos actions ont un impact direct sur les communautés et les environnements dans lesquels nous opérons, et nous nous engageons à veiller à ce que ces impacts soient positifs et bien gérés. Notre approche de la conduite professionnelle éthique repose sur la transparence, la responsabilité et le respect envers l'ensemble des parties prenantes. L'équipe Éthique du groupe, dirigée par Denis Munch, Group Ethics Officer et CSR Director, a pour objectifs majeurs de sensibiliser et d'instiller une culture de l'éthique.

Nos politiques groupe sont importantes pour lutter contre la corruption ; elles fournissent un cadre pour un comportement et une prise de décision

éthiques, définissent des attentes claires ainsi que des conséquences en cas de non-respect de ces attentes, et encouragent une culture de transparence de responsabilité. En établissant ces politiques et en les appliquant de manière systématique, nous décourageons les pratiques de corruption et créons un environnement de travail où les collaborateurs sont moins susceptibles d'adopter un comportement corrompu.

Le pilier Éthique de E3 comporte quatre éléments : notre Charte éthique Hager Group en tant que document de référence, la formation à l'éthique, un système d'alerte sur l'intégrité « Let's talk » et un Ethics Ambassadors Network.



Denis Munch,
Group Ethics Officer

« Notre premier rapport de développement durable est une étape cruciale pour notre entreprise, car il constitue une déclaration publique de notre engagement à opérer de manière éthique et durable. En détaillant nos performances en matière d'environnement et de gouvernance sociale (ESG), nous assumons la responsabilité de nos actions et agissons avec transparence à l'égard de nos parties prenantes. Cela favorise une culture de pratiques commerciales responsables et garantit l'intégration des aspects de développement durable dans nos processus de prise de décisions. »

Denis Munch,
Group Ethics Officer et CSR Director

Estimation des risques éthiques

Encourager une culture du comportement éthique et améliorer nos relations avec les parties prenantes ne peut se faire qu'en réduisant la probabilité de manquements. Évaluer nos risques éthiques est essentiel pour notre groupe car cela a des répercussions significatives sur la société, l'environnement et l'économie. Ainsi, nous identifions les risques éthiques potentiels de façon à pouvoir les gérer efficacement.

Comme indiqué ci-dessous, notre méthode d'évaluation des risques éthiques comprend plusieurs étapes :

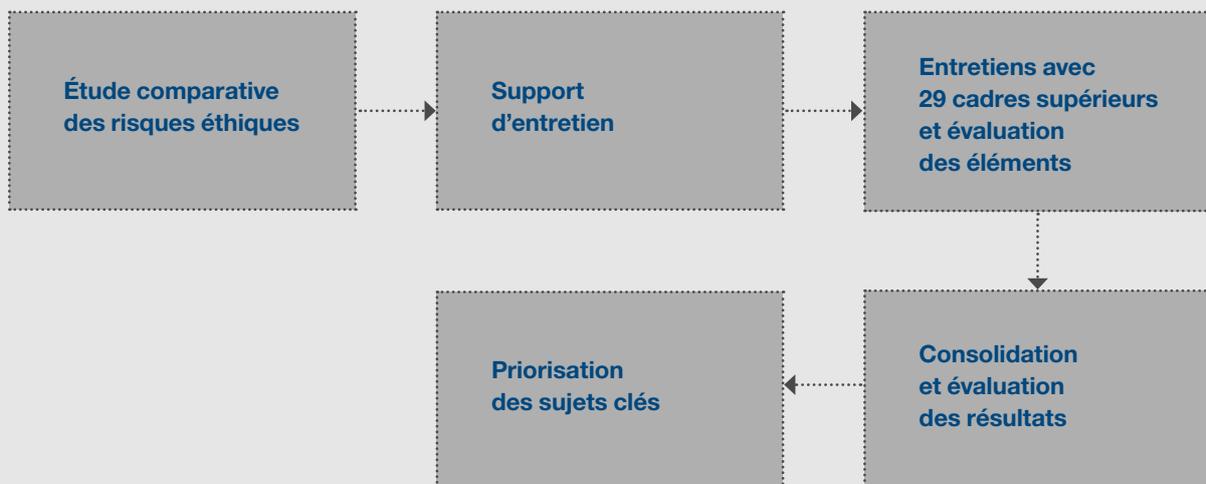
Étude comparative des risques éthiques : il s'agit d'effectuer un exercice de comparaison des pratiques de gestion de notre groupe en matière de risques éthiques par rapport à celles d'autres entreprises ou à des normes sectorielles. Cette étude comparative des risques éthiques vise à identifier les meilleures pratiques et les domaines à améliorer dans notre approche de gestion de ces risques.

Entretiens : suite à la sélection des parties prenantes représentant des fonctions sensibles, la conduite d'entretiens est essentielle pour fournir des informations sur un domaine de risque particulier qui pourrait ne pas être facilement accessible par d'autres sources. Les entretiens sont utiles pour identifier des risques éthiques potentiels, évaluer l'efficacité des contrôles existants et élaborer des stratégies visant à atténuer ces risques.

Identification des risques éthiques potentiels : identifier les risques éthiques potentiels associés à des actions, des décisions ou des situations. Il peut s'agir de risques liés à des conflits d'intérêts, à des atteintes à la vie privée, à de la discrimination, à des impacts environnementaux, etc.

Priorisation : nous évaluons les risques éthiques potentiels afin de déterminer la gravité et la probabilité de chacun d'entre eux. Cela couvre le préjudice potentiel pour les parties prenantes, l'ampleur du risque et la probabilité qu'il se produise.

Méthode d'évaluation des risques éthiques



Résultats 2021 de l'évaluation des risques éthiques



05.2

Charte éthique

Chez Hager Group, nous mettons l'accent sur une approche responsable des affaires. En tant qu'entreprise familiale, nos valeurs et notre position éthique font partie intégrante de notre activité. Pour Hager Group, l'éthique professionnelle n'est pas qu'un vague concept. Notre Charte éthique constitue un élément fondamental dans nos activités. Cette Charte contient un ensemble de règles qui s'appliquent à tous au sein de l'entreprise, ainsi qu'aux parties externes avec lesquelles nous travaillons. Elle nous guide dans des situations complexes et nous permet de prendre les bonnes décisions lorsque nous sommes confrontés à des choix difficiles.

Cette approche prend en compte nos propres collaborateurs ainsi que de toutes les personnes impliquées dans notre chaîne de valeur, depuis nos fournisseurs jusqu'à nos partenaires et clients. Nous pensons qu'une entreprise durable nécessite la confiance de toutes les parties prenantes. Selon nous, la meilleure façon d'y parvenir est de rester fidèles à nos valeurs et de les mettre en œuvre concrètement.

La Charte éthique a été élaborée en 2012 et mise à jour en 2018. Elle est affichée dans tous les sites et services de Hager Group et expliquée à tous les collaborateurs lorsqu'ils rejoignent l'entreprise. La Charte éthique est appuyée par une formation et une sensibilisation à l'éthique des affaires.

La formation à l'éthique a évolué et a été adaptée au fil des ans. Son objectif est de renforcer notre état d'esprit éthique en offrant différents modules de e-learning et outils interactifs, y compris des sessions de sensibilisation basées sur le jeu, afin d'apprendre à gérer des situations éthiques complexes sans conséquence négative pour l'entreprise ou l'une de nos parties prenantes.

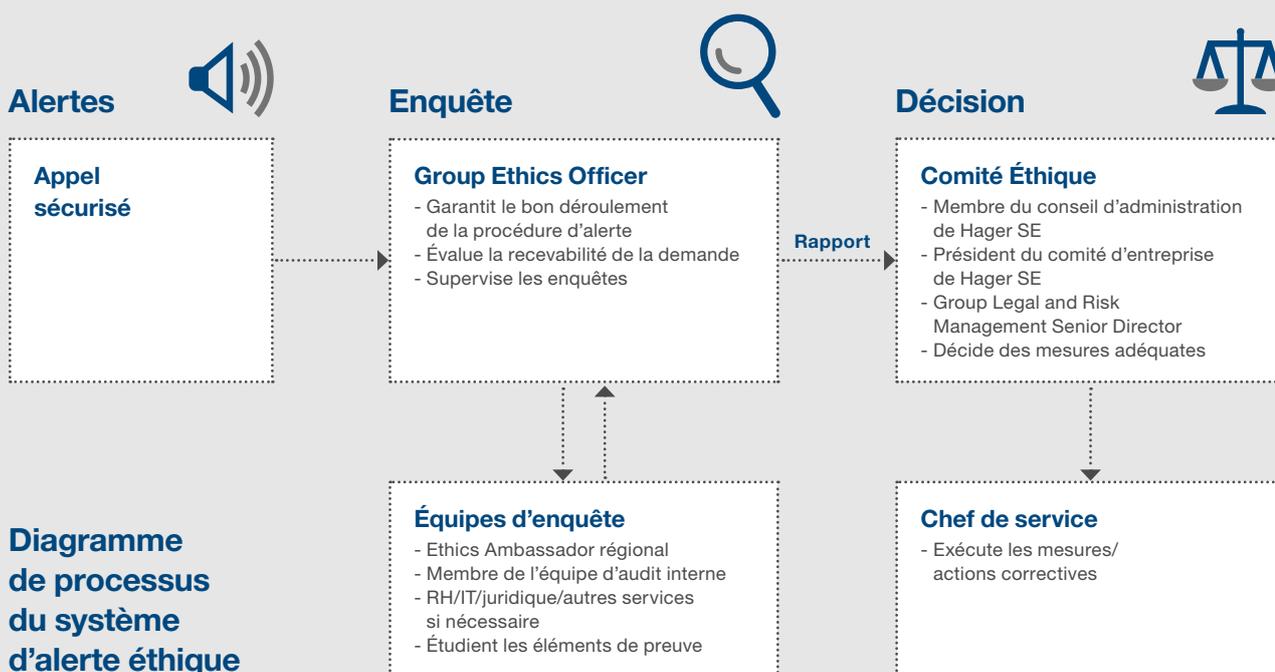
Signalement des alertes relatives à l'intégrité et à l'éthique

Cas de recours au système d'alerte sur l'intégrité en 2021

Type d'alerte	Nombre
Harcèlement	4
Discrimination	1
Pratiques de gestion	1
Harcèlement sexuel	1
Victimisation	1
Gouvernance d'entreprise – Politique	1
Comportement malhonnête – Corruption	2
Général – Réputation de l'entreprise, gouvernance et lobbying	1
Traitement inéquitable, harcèlement	1

Notre système d'alerte sur l'intégrité, appelé « Let's talk », permet aux collaborateurs et aux autres parties prenantes de signaler des pratiques suspectes contraires à l'éthique, en toute confidentialité et sans crainte de représailles. Le système est disponible 365 jours par an dans les langues maternelles de tous les collaborateurs de Hager Group. Le service est assuré par un organisme tiers indépendant garantissant la protection des données. Les cas de mauvaise conduite peuvent être signalés de manière anonyme ou non. En 2021, 13 cas de mauvaise conduite éthique ont été signalés dans les catégories détaillées ci-dessous :

Lorsqu'une alerte est reçue, le Group Ethics Officer mène l'enquête avec l'aide des Ethics Ambassadors locaux et des fonctions concernées. Pour répondre à la situation signalée, un Comité Éthique composé des membres concernés du conseil d'administration de Hager SE, du président du comité d'entreprise et du chef du service concerné par l'alerte est chargé d'identifier une ou plusieurs actions pour traiter et corriger le ou les problèmes rencontrés. Ce processus est détaillé ci-dessous :



Ethics Training Programme

Ce programme de e-learning de Hager Group, élaboré sur mesure, aborde les bases de l'éthique des affaires au sein de notre groupe, à savoir : notre culture éthique, notre Charte éthique, notre système d'alerte sur l'intégrité et nos Ethics Ambassadors, lesquels sont également formés en interne.

L'objectif du module de formation « Business Integrity @ Hager Group » est d'acquérir une compréhension de base de ce qu'est l'éthique des affaires et des raisons pour lesquelles elle est importante pour toute entreprise. Un deuxième objectif est de présenter les principales composantes de la culture de Hager Group en matière d'éthique.

Le programme de formation offre actuellement trois modules différents :



Module 1
« Connaître les bases »

Module 2
« Réveiller ses valeurs »

Connaître la signification de l'éthique au travail, dans l'entreprise = quoi et pourquoi

Module 3 - Serious Game
« Let's Practice! »

Agir de manière éthique face à un dilemme : Analyser et interpréter la situation, déterminer les actions à prendre, savoir défendre ses choix.

« Let's Practice! » est un serious game sur l'éthique des affaires développé spécialement pour Hager Group. Il s'agit d'une formation obligatoire pour les personnes sélectionnées par les RH.

L'objectif de « Let's Practice! » est de fournir aux participants l'occasion de :

- discuter et apprendre à analyser et à interpréter des situations éthiques difficiles,
- déterminer les mesures à prendre ou les endroits où chercher de l'aide,
- savoir défendre ses choix.

Le contenu est développé, entre autres sources, sur la base de situations réelles vécues par des collègues de Hager Group.

Un atelier sur mesure intitulé « Ethics @ Hager Group » est actuellement en cours d'élaboration. Il aborde des concepts généraux et l'importance de l'éthique au sein de Hager Group, comme de celle du serious game « Let's Practice! ». Cet atelier est spécifiquement destiné et adapté aux collègues travaillant à la production.

Les objectifs de l'atelier « Ethics @ Hager Group » sont les suivants :

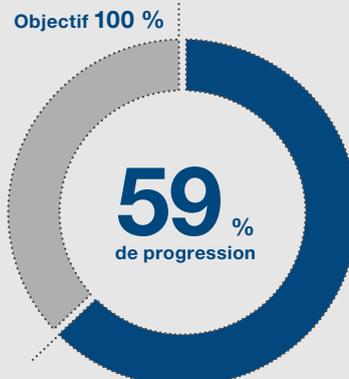
- Questionnement personnel sur la notion d'éthique et ses conséquences dans un contexte professionnel.
- Définir ce qu'est l'éthique.
- Savoir appliquer ces connaissances dans un contexte professionnel.

L'atelier, qui sera déployé en 2024, s'adresse à 4 800 cols bleus et se déroule sur une base volontaire. La formation sera disponible en français, en allemand, en italien, en espagnol, en chinois et en polonais.

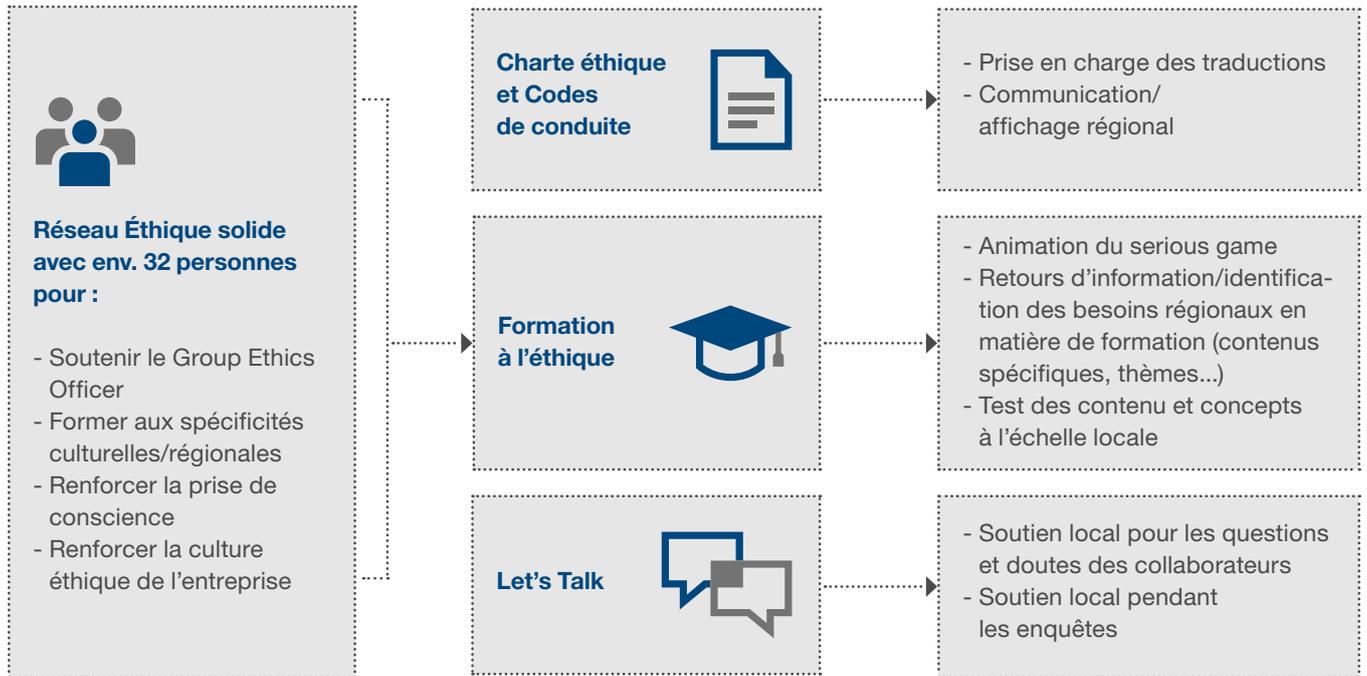
En plus des programmes détaillés ci-dessus, des modules de formation « prêts à l'emploi » sont proposés dans trois domaines d'intérêt différents :

- Lutte contre la corruption
Février 2023
- Conflits d'intérêts et fraudes
Juin 2023
- Discrimination et harcèlement
Octobre 2023

Nombre d'encadrants ayant bénéficié de la formation « Business Integrity @ Hager Group »



Année de référence : 2021



05.5

Ethics Ambassadors

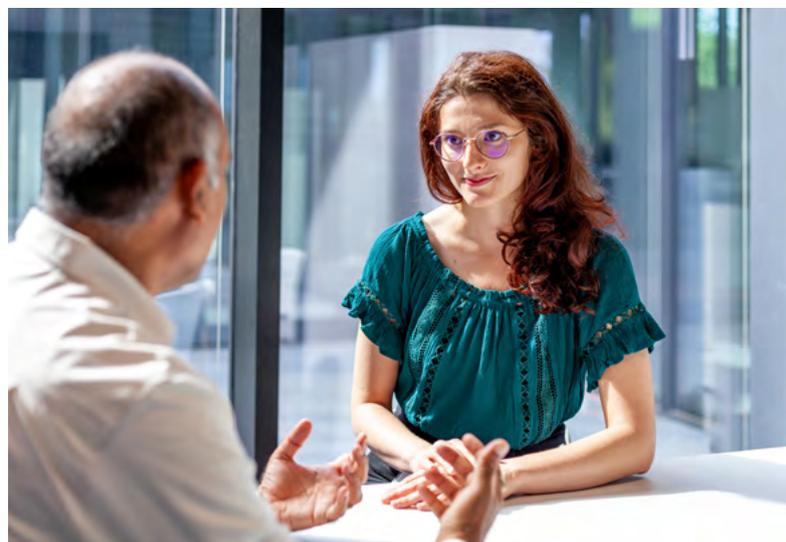
Les Ethics Ambassadors sont des collaborateurs de Hager Group issus de différentes fonctions et de différents pays, chargés de promouvoir un comportement et des valeurs éthiques au sein de l'entreprise. Ils agissent comme les défenseurs d'une conduite éthique et servent de ressources pour les collaborateurs qui ont des questions ou des inquiétudes sur des problèmes éthiques.

Nos Ethics Ambassadors sont identifiés selon leur connaissance et leur compréhension des politiques de l'entreprise en matière d'éthique, leur capacité à communiquer efficacement et leur engagement à promouvoir un comportement éthique. Ils suivent une formation spéciale pour les aider à remplir leur rôle efficacement.

Les responsabilités des Ethics Ambassadors peuvent être les suivantes :

- Promouvoir la Charte éthique et les valeurs du groupe auprès de l'ensemble des collaborateurs ;
- Fournir des orientations et des conseils aux collaborateurs sur les questions et les dilemmes éthiques ;
- Identifier les problèmes éthiques potentiels et les porter à l'attention de la Direction ;

- Contribuer aux enquêtes « Let's talk » ;
- Déployer des programmes de formation, notamment le serious game « Let's Practice » ;
- Encourager la communication ouverte et la transparence au sein de l'entreprise ;
- Faire le lien entre les collaborateurs et la direction sur les questions éthiques ;
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et de procédures relatives à l'éthique.



Entreprise citoyenne

Fondation Peter et Luise Hager

La Fondation Peter et Luise Hager a été créée pour chapeauter nos activités caritatives et refléter les engagements citoyens de l'entreprise. Elle vise à développer, soutenir et mettre en œuvre ses propres projets. Le souhait de la Fondation de promouvoir les compétences et l'éducation dans tous les domaines constitue le cadre général de tous les projets.

Le professionnalisme et la gestion responsable des fonds de la Fondation garantissent que l'aide arrive exactement là où elle est nécessaire. En conséquence, la Fondation se concentre sur les points suivants, qui reflètent également la philosophie du groupe :

Éducation et apprentissage (EL)
Science et recherche (SR)
Art et culture (AC)
Protection environnementale (EP)
Activités sociales (S)

En 2021, plus de 420 000 euros ont été alloués par la Fondation Peter et Luise Hager :

Nom du projet	Partenaire	Pays	Catégorie
Programme musical pour enfants	Fundaciòn A la Rueda	Colombie	EL
Discours à des bacheliers de la Sarre	SR, Kulturministerium Saarland	Allemagne	EL
Cercle de mathématiques de Strasbourg	Fondation Université de Strasbourg	France	EL
Deutscher Kinderschutzbund	Deutscher Kinderschutzbund	Allemagne	EL
Programme de soutien spécial aux enfants de maternelle	Association of Protestant Day Care Centers de Sarre	Allemagne	EL
Camps d'été trinational pour adolescents provenant de Pologne, d'Ukraine et d'Allemagne	Ecological School camp "Spohns Haus", Gersheim	Allemagne, Pologne et Ukraine	EL
Ateliers créatifs de vacances pour adolescents	Kulturzentrum am EuroBahnhof (KuBa) (Centre culturel de l'Euro-Gare), Sarrebruck	Allemagne	EL
Programme « Soutien au comportement positif dans les écoles »	Lakewood High School	États-Unis, New Jersey	EL
Programme d'éducation des filles en Inde	LIFT e.V.	Inde	EL
« Master Founder Award » pour électriciens	Fondation Peter et Luise Hager	Allemagne	EL

EL – Éducation et apprentissage SR – Science et recherche AC – Art et culture EP – Protection environnementale S – Activités sociales

Nom du projet	Partenaire	Pays	Catégorie
Centre de recherche pour étudiants de Saarlouis	Förderverein Schülerforschungszentrum Saarlouis e.V.	Allemagne	EL
Laboratoire étudiant EnerTec	Faculté des Technologies de l'automatisme à l'Université de la Sarre	Allemagne	EL
START Programme de résistance au stress pour enfants et jeunes	Clinique de l'Université de la Sarre (UKS), chaire de psychiatrie et de psychologie de l'enfant et de l'adolescent	Allemagne	EL
Festival Experimance, Sarrebruck	Prospektiv e.V.	Allemagne	AC
Festival de Musique d'Obernai	Association Musique à Obernai	France	AC
Festival Perspectives	Fondation pour la coopération culturelle franco-allemande	Allemagne / France	AC
Peter und Luise Hager Award pour les étudiants de la HBKsaar	HBKsaar	Allemagne	AC
Exposition d'artistes internationaux à la « Moderne Galerie » à Sarrebruck	Stiftung Saarländischer Kulturbesitz	Allemagne	AC
Festival de musique de Sarre	Musikfestspiele Saar	Allemagne	AC
Magazine culturel OPUS	Verein zur Förderung der Kultur im Saarland e.V.	Allemagne	AC
Saarländische Galerie à Berlin	Saarländische Galerie – Europäisches Kunstforum e.V. Berlin	Allemagne	AC
Financement de bourse d'études	Saarländisches Künstlerhaus Saarbrücken e.V.	Allemagne	AC
Santé et enseignement scolaire au Zimbabwe	Afrikaprojekt Dr. Schales e.V.	Zimbabwe	S
« Arrondissement des centimes » en Allemagne et en France (projet collaborateurs)	Fondation Peter et Luise Hager	Allemagne / France	S
Formation et perfectionnement des personnes chargées de l'accompagnement des personnes en deuil	JALMALV	France	S
Offre de loisirs pour enfants et jeunes Activités de loisirs pour enfants et jeunes socialement défavorisés	Judo Club Folsterhöhe e.V.	Allemagne	S
Programme « Here at home » : s'adapter à un nouveau pays et une nouvelle culture	Kulturverein Burbach e.V.	Allemagne	S

EL – Éducation et apprentissage SR – Science et recherche AC – Art et culture EP – Protection environnementale S – Activités sociales

Nom du projet	Partenaire	Pays	Catégorie
Formation complémentaire d'un ophtalmologue mozambicain	Light for the World	Mozambique	S
« Maaximal bewegen » : programme d'exercice pour des enfants atteints de cancer	Princess Maxima Centrum	Pays-Bas	S
Équitation thérapeutique pour enfants handicapés	Associação Hipica Terapeutica (AHT)	Portugal	S
Formation et perfectionnement des personnes chargées de l'accompagnement des personnes en deuil	Vivre le deuil ensemble	France	S
Projet d'eau potable durable en Tanzanie	BlueFuture Project	Tanzanie	EP
Projet de reforestation	Blue Mountain World Heritage Institute	Australie	EP
Projet de reforestation en Afrique centrale	WWF Allemagne	Congo	EP
Peter und Luise Hager-Award : prix scientifique dans le domaine du génie chimique et des procédés	Helmholtz Institute	Allemagne	SR
Bourses d'études pour des étudiants de la Sarre	Studien Stiftung Saar	Allemagne	SR

EL – Éducation et apprentissage SR – Science et recherche AC – Art et culture EP – Protection environnementale S – Activités sociales

06

Colla- borateurs

Chapitre 06

06.1 Proposition de valeur pour les collaborateurs	60
06.2 Développement des talents	60
06.3 Égalité des chances et diversité	61
06.4 Santé et sécurité	61

Responsabiliser nos collaborateurs est essentiel pour créer une culture de développement durable.

Le pilier « Collaborateurs » de notre stratégie E3 expose les principes de notre recours aux connaissances et à l'expertise de notre personnel.

Ce sont les compétences et le dévouement de nos collaborateurs qui font ce que nous sommes. Nous voulons offrir un environnement stimulant permettant à chacun de réaliser son potentiel.

Hager Group est une entreprise familiale qui emploie plus de 12 800 personnes dans différents pays du monde. Si les lois allemandes sur les droits des salariés s'imposent à nous et sont respectées sur nos sites allemands, les autres sites sont soumis aux réglementations nationales. Par exemple, le Code du travail français est appliqué en France, où travaille une grande partie de notre personnel.

Par l'intermédiaire de nos responsables du dialogue social, nos collaborateurs ont le droit d'échanger avec la Direction et d'exprimer collectivement leurs préoccupations et leurs demandes. Ce dialogue encourage nos collaborateurs à faire part de leurs préoccupations en temps utile, et sert de baromètre et de système d'alerte précoce afin d'évaluer la satisfaction des collaborateurs, ce qui en retour réduit leur vulnérabilité. Les enquêtes de satisfaction telles que « Tell us », lancée en 2022, servent de base pour identifier des dysfonctionnements et élaborer des feuilles de route visant à résoudre les problèmes critiques rencontrés par les collaborateurs.



Cécile Zuber,
Talent Development et
Culture Senior Director

« En tant qu'entreprise, nous reconnaissons que nos collaborateurs sont notre plus grand atout, et leur engagement et leur responsabilisation sont essentiels à notre stratégie de développement durable E3. Nos collaborateurs constituent la colonne vertébrale de notre entreprise : en leur fournissant les outils, les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour exceller, nous ne créons pas seulement un environnement de travail positif, mais nous favorisons également la réussite de l'entreprise et contribuons à une société plus inclusive. »

Cécile Zuber,
Talent Development et Culture Senior Director



Proposition de valeur pour les collaborateurs

Hager Group souhaite être reconnu comme un employeur de valeur et communiquer autour de sa proposition de valeur pour les collaborateurs, comme une promesse faite à nos collaborateurs actuels et futurs. Nous sommes convaincus que Hager Group est une entreprise exceptionnelle grâce aux personnes exceptionnelles qui la constituent. Notre mission essentielle guide nos actions, et nous créons continuellement un environnement inclusif où les collaborateurs ont la possibilité de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'innover. Notre proposition de valeur pour les collaborateurs continue d'évoluer en fonction de nos activités.

Proposition de valeur pour les collaborateurs		
<p>Entreprise familiale</p> <p>Notre groupe est assez grand pour avoir de l'influence, mais reste à taille humaine. Nous sommes convaincus qu'ensemble, nous pouvons accomplir plus de choses que nous ne l'aurions jamais fait chacun de notre côté.</p>	<p>Façonner le monde électrique de demain</p> <p>En tant que fournisseur de premier plan de solutions et de services pour les installations électriques, nous avons toujours donné et donnerons toujours la priorité à la protection de la vie des personnes.</p>	<p>Façonner le monde électrique de demain</p> <p>Tant sur le plan professionnel que personnel, nous sommes profondément convaincus que les personnes et les entreprises grandissent ensemble.</p>

Développement des talents

La vision de Hager Group est de façonner le monde électrique de demain. Nous ne pouvons y parvenir que si nos collaborateurs sont équipés pour conduire cette transformation, ce qui exige de chacun qu'il possède les compétences nécessaires pour agir à la pointe du progrès dans notre secteur.

Notre approche de l'apprentissage est guidée par les deux principes que sont l'accessibilité à tout moment et la structuration à long terme. C'est seulement grâce à des connaissances pertinentes, à des idées nouvelles et à l'innovation que notre entreprise peut se développer, et notre personnel avec elle. Nous savons que l'apprentissage doit être dispensé de manière accessible et attrayante afin que chacun puisse en bénéficier.

Notre Hager University, ou Hi! comme nous l'appelons officiellement, est un élément central de notre politique de développement des talents : elle offre des opportunités de développement avec des académies en face à face, ainsi que des cours et des communautés en ligne. En 2021, plus de 60 %

des collaborateurs ont participé à des activités d'apprentissage par le biais de Hi!, ce qui représente plus de 105 000 heures de formation.

Le programme de Hi! couvre de nombreux domaines qui sont essentiels à la réussite des personnes, et donc de notre entreprise. Nos collaborateurs peuvent y trouver des formations sur le développement du leadership, la gestion de projets, l'amélioration des compétences linguistiques et l'obtention de certifications officielles. Hi! regroupe tous nos cours de formation, ce qui permet à nos collaborateurs d'accéder plus facilement, à un seul endroit, aux connaissances dont ils ont besoin pour réussir.

Nous déployons actuellement une sélection de nouveaux modules qui couvrent des sujets cohérents avec la stratégie de développement durable du Hager Group, afin de garantir à chacun les connaissances et les compétences nécessaires à sa réussite.

Il s'agit notamment d'éléments sur la réduction des émissions de GES,

l'économie circulaire et la conformité pour nos ingénieurs, ainsi que de cours plus généraux conçus pour répondre aux besoins de toutes les fonctions de l'entreprise.

De nombreux programmes et initiatives ont été et sont encore mis en place au sein de Hager Group pour développer les talents et préparer le monde électrique de demain. Cette année, nous avons axé notre rapport annuel sur l'épanouissement personnel et l'apprentissage tout au long de la vie chez Hager Group.

Égalité des chances et diversité

La responsabilisation des collaborateurs est essentielle pour la croissance durable de toute entreprise : tous doivent se sentir valorisés et pouvoir disposer des ressources dont ils ont besoin pour réussir. Travailler dans un environnement de plus en plus international, avec des collègues du monde entier, offre de nombreuses opportunités, mais cela représente également des risques si la gestion n'est pas à la hauteur. Les projets et les processus transversaux au sein du groupe nécessitent une meilleure compréhension des différences culturelles et linguistiques.

Chez Hager Group, la progression de carrière repose sur le mérite, la capacité à faire le travail. Un traitement équitable est accordé à tous les collaborateurs sans exception, quelle que soit leur origine. Nous sommes conscients que des différences dans le style de vie, les choix, etc. se transforment souvent en une source de discrimination, de victimisation et de harcèlement. Cela entrave la liberté d'expression, gomme les préférences (préjugés inconscients) et crée des problèmes de santé mentale. Nous avons la responsabilité de garantir un lieu de travail qui accepte la diversité et fournit un environnement de travail inclusif. Il n'existe pas d'objectifs clairs en matière de diversité, mais différents programmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la

création d'espaces de travail dans des hubs internationaux contribuent à promouvoir la diversité au travail.

Hager Group s'enorgueillit d'avoir une main-d'œuvre très diversifiée. Nous sommes conscients de l'importance que cela revêt pour le succès de notre entreprise, ainsi que de l'environnement favorable que cela engendre pour notre personnel. Les membres de l'équipe de Hager Group ont connu des parcours différents et agissent dans un monde global, multiculturel, multigénérationnel et diversifié. Nous sommes présents dans plus de 120 pays et notre personnel représente plus de 70 nationalités, soit un large éventail d'héritages culturels, de langues et de styles de vie.

Santé et sécurité

Tous les collaborateurs de Hager Group travaillent de manière responsable à appliquer quotidiennement les mesures de sécurité au travail. Chacun a le devoir de signaler les dangers qu'il identifie, mais aussi le droit d'éliminer les dangers potentiels. La santé et la sécurité de nos collaborateurs font partie de notre objectif d'entreprise et relèvent de la responsabilité de la Direction de l'entreprise. Les systèmes ISO 45001 pour la santé et la sécurité au travail (SST) sont mis en œuvre par les HS managers dans 80 % de nos sites.

Hager Group ne fait aucun compromis sur la sécurité, qu'il s'agisse de ses collaborateurs, de ses clients, de ses partenaires ou des personnes travaillant pour son compte. La sécurité est une composante de la Charte éthique ; elle renforce l'engagement du groupe à offrir un lieu de travail sain et sûr pour tous. Hager Group veille également à respecter les normes les plus élevées en matière d'excellence de sécurité dans ses opérations de fabrication.

07

À propos de ce rapport

Chapitre 07

07.1	Performance en matière de développement durable	63
07.2	Index DNK-GRI	64
07.3	Informations de contact	77

Performance en matière de développement durable

Le Code allemand sur le développement durable

Notre rapport de développement durable a été préparé conformément aux normes de publication d'informations du Code allemand sur le développement durable (DNK - Deutscher Nachhaltigkeitskodex). Notre rapport formel reposant sur les 20 critères du DNK est accessible dans la base de données du site web du DNK.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Klimaschutzunternehmen

En 2022, nous avons rejoint le club restreint du réseau Klimaschutzunternehmen en Allemagne, qui rassemble les entreprises engagées en faveur de la protection du climat.



ECOVADIS – Silbermedaille

En février 2023, Hager Group a obtenu 64 points lors de l'évaluation EcoVadis, et a manqué la médaille d'or de seulement trois points.

« Cette performance reflète l'engagement dont nous faisons preuve lorsque nous travaillons sur la question du développement durable. En collaboration avec différents services et fonctions, nous avons pu mettre en œuvre un large éventail de mesures afin de rendre compte de nos performances en matière de développement durable de manière transparente et d'identifier les lacunes à combler dans un avenir proche. Nous sommes fiers de figurer parmi les 25 % d'entreprises

participantes les plus performantes », a déclaré Samir Rouini, Sustainability Reporting Manager chez Hager Group.



Science Based Targets

L'équipe de validation des objectifs de la SBTi a examiné l'objectif cible de notre entreprise pour les scopes 1 et 2 et a confirmé qu'il était conforme à une trajectoire vers 1,5 °C. La SBTi salue l'ambition de notre objectif en ligne avec les 1,5 °C, ce qui est actuellement la désignation la plus ambitieuse disponible dans le cadre du processus SBTi.



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Le Pacte mondial des Nations unies

Hager Group s'est engagé dans l'initiative volontaire du Pacte mondial des Nations unies (UN Global Compact) pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. En conséquence, nous publions un rapport annuel sur nos stratégies commerciales et nos opérations quotidiennes en vue de démontrer notre engagement envers le Pacte mondial.



DNK-GRI Index

Environnement

GRI SRS 301-1

Matières utilisées par poids ou par volume

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le poids ou le volume total de matières qui sont utilisées pour produire et emballer les produits et services primaires de l'entreprise au cours de la période de reporting, en distinguant :
- I. les matières non renouvelables utilisées

Matières premières	t
Métaux	48 414
Produits chimiques plastiques et PVC	75 077
Emballages et consommables	12 898

- II. les matières renouvelables utilisées

Dans ce cas, aucune distinction n'est faite entre les matières renouvelables et les matières non renouvelables.

Pour établir les rapports ultérieurs, il faudra recourir à des processus de gestion de la différenciation des données au niveau de l'approvisionnement.

GRI SRS 302-1

Consommation énergétique au sein de l'entreprise

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. La consommation de carburant totale au sein de l'entreprise provenant de sources non renouvelables (en joules ou multiples), ainsi que les types de carburant utilisés

Énergie utilisée pour les installations	Gaz naturel	103 300	GWh		
	Diesel / Mazout de chauffage	1	GWh		
Énergie utilisée pour les véhicules de société	Diesel	19 776	GWh	1 977 632	l
	Essence	0,343	GWh	39 197	l

- b. La consommation de carburant totale au sein de l'entreprise provenant de sources renouvelables (en joules ou multiples), ainsi que les types de carburant utilisés.

Énergies renouvelables	Biomasse	1	GWh
	Panneaux solaires PV	1,3	GWh

- c. En joules, wattheures ou multiples, au total :

- I. consommation d'électricité : **124 200 MWh**
- II. consommation de chauffage : **- 105 300 MWh**
- III. consommation de refroidissement : -
- IV. consommation de vapeur : -

Sur nos 22 sites de production, 6 sont certifiés ISO 50001 en 2021, ce qui signifie que la répartition de la consommation d'énergie par fonction (refroidissement, chauffage,...) n'est pas disponible pour tous les sites.

- d. En joules, wattheures ou multiples, au total :

- I. électricité vendue
 - II. chauffage vendu
 - III. refroidissement vendu
 - IV. vapeur vendue
- Aucune énergie n'est vendue à l'extérieur.**

- e. Consommation d'énergie totale au sein de l'entreprise (en joules, wattheures ou multiples). **250 920 GWh, y compris les carburants des voitures de société**

- f. Normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés
L'énergie est collectée conformément aux systèmes de gestion ISO 50001 et fait l'objet d'audits correspondants.

- g. Source des facteurs de conversion utilisés
Facteurs de conversion et abréviations des unités selon l'Agence internationale de l'énergie²¹

²¹ https://iea.blob.core.windows.net/assets/5c2a826c-5ec7-4517-b713-1b0fc3dea05e/Key-WorldEnergyStatistics2020_Methodology.pdf

GRI SRS 302-4

Réduction de la consommation énergétique

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

a. La quantité de réduction de la consommation énergétique atteinte, conséquence directe des initiatives d'économie et d'efficacité, en joules ou en multiples. **L'énergie entre 2021 et 2022 a été réduite de 12 700 MWh²².**

b. Les types d'énergie inclus dans les réductions, notamment le carburant, l'électricité, le chauffage, le refroidissement, la vapeur ou tous. **Des réductions ont été réalisées dans tous ces types d'énergie.**

c. La base de calcul des réductions de la consommation énergétique, par exemple l'année de référence

ou la valeur de référence, ainsi que la raison pour laquelle ce critère a été choisi.

L'énergie réduite a été calculée entre 2021 et 2022.

d. Les normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés.

GRI SRS 303-3

Prélèvement d'eau

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

a. Le volume total d'eau prélevée de toutes les zones en mégalitres, et une répartition de ce volume selon les sources suivantes, le cas échéant :

- I. Eaux de surface ;
- II. Eaux souterraines ;
- III. Eau de mer ;
- IV. Eau produite ;
- V. Eau du réseau.

b. le volume total d'eau prélevée de toutes les zones soumises à un stress hydrique en mégalitres, et une répartition de ce volume selon les sources suivantes, le cas échéant :

- I. Eaux de surface ;
- II. Eaux souterraines ;
- III. Eau de mer ;
- IV. Eau produite ;
- V. Eau du réseau, et une répartition de ce volume par sources de prélèvement indiquées de I à IV.

c. Une répartition du volume total d'eau prélevé de chaque source indiquée dans les Éléments d'information 303-3-a et 303-3-b en mégalitres selon les catégories suivantes :

- I. Eau douce ($\leq 1\ 000$ mg/l de solides dissous totaux) ;
- II. Autres eaux ($> 1\ 000$ mg/l de solides dissous totaux).

-> Pour les parties a), b) et c), se référer aux Tableaux 8 et 9.

Tableau 8: Quantités d'eau prélevées pour tous les sites de production en mégalitres (MI)

	Eaux de surface		Eaux souterraines		Eau de mer		Eau produite		Eau du réseau		Volume total d'eau prélevée	
	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux
Total			33 438						258 857		292 295	

²² La réduction de consommation énergétique n'inclut pas l'évolution de la consommation en carburant des voitures.

Tableau 9 : Quantités d'eau prélevées en mégalitres (MI) provenant de zones soumises à un stress hydrique élevé

	Eaux de surface		Eaux souterraines		Eau de mer		Eau produite		Eau du réseau		Volume total d'eau prélevée	
	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux	Eau douce	Autres eaux
Total											1 891	

d. Toute information contextuelle nécessaire à la compréhension des modalités de compilation des données, telles que les normes, les méthodes et les hypothèses utilisées.

Le WWF Water Risk Filter est un outil de sélection et de hiérarchisation, au niveau des entreprises et de leurs portefeuilles, qui permet aux entreprises et aux investisseurs d'évaluer leurs risques de gestion

de l'eau et d'y répondre, aujourd'hui comme à l'avenir. Cet outil est utilisé pour identifier les sites de production de Hager Group présentant des risques élevés au niveau des ressources en eau, en analysant différents scénarios.

GRI SRS 306-3 Déchets par type et méthode d'élimination

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- Poids total des déchets générés, en tonnes métriques, et ventilation de ce total par la composition des déchets.
- Informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données et la manière dont elles ont été compilées.

Tableau 10 : Ventilation de la production totale de déchets par site de production de Hager Group par composition, en tonnes métriques

	Total des déchets	Recyclage	Autres traitements de fin de vie	Incinération
Carton	1 382	1 131	251	-
Plastiques	2 206	912	810	484
Déchets industriels spéciaux mélangés	1 514	1	333	1 180
Métal	10 799	10 799	-	-
Cuivre	1 451	1 451	-	-
Éléments électroniques mélangés	407	76	329	1
Bois	779	563	169	48
Autres	152	108	44	1
Biodéchets	146	113	30	3
Déchets industriels spéciaux	681	266	219	196
Batteries	126	126	1	-
Total	19 643			

GRI SRS 305-1

Émissions directes de GES (scope 1)

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- Les émissions directes de GES (scope 1) brutes en tonnes métriques d'équivalent CO₂.
26 646
- Les gaz inclus dans le calcul : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, ou tous.
Tous les gaz sont inclus dans le calcul.
- Les émissions biogéniques de CO₂ en tonnes métriques d'équivalent CO₂.
- L'année de référence pour le calcul, le cas échéant, notamment :

- la justification de son choix ;
L'année a été choisie car l'année de référence de l'ensemble du rapport est 2021. Les données étaient adaptées en termes de qualité et de disponibilité.
 - les émissions au cours de l'année de référence ;
 - la justification de toute variation significative des émissions ayant nécessité un recalcul des émissions de l'année de référence.
- e. La source des facteurs d'émission et les potentiels de réchauffement climatique (PRC) utilisés ou une référence à la source de PRC.

Sources des facteurs d'émission : bases de données de l'AIE et de l'Agence française de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).

- La méthode de consolidation des émissions ; quote-part de capital, contrôle financier ou contrôle opérationnel.
- Les normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés.
Le protocole des gaz à effet de serre²³ a été utilisé comme méthodologie pour calculer les trois scopes d'émissions.

GRI SRS 305-2

Émissions indirectes de GES (scope 2)

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- Les émissions indirectes de GES (scope 2) brutes des émissions en tonnes métriques d'équivalent CO₂, selon une méthode basée sur la localisation des émissions.
32 564
- Le cas échéant, les émissions indirectes de GES (scope 2) brutes en tonnes métriques d'équivalent CO₂, selon une méthode basée sur le marché.
- Le cas échéant, les gaz inclus dans le calcul : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, ou tous.
Tous les gaz sont inclus dans le calcul.

- L'année de référence pour le calcul, le cas échéant, notamment :
 - la justification de son choix ;
L'année a été choisie car l'année de référence de l'ensemble du rapport est 2021. Les données étaient adaptées en termes de qualité et de disponibilité.
 - les émissions au cours de l'année de référence ;
 - la justification de toute variation significative des émissions ayant nécessité un recalcul des émissions de l'année de référence.
- La source des facteurs d'émission et les taux potentiels de réchauffement climatique (PRC) utilisés ou une référence à la source de PRC.
Sources des facteurs d'émission : Les bases de données de l'AIE et de l'Agence française de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).

- La méthode de consolidation des émissions ; quote-part de capital, contrôle financier ou contrôle opérationnel.
- Les normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés.
Le protocole des gaz à effet de serre a été utilisé comme méthodologie pour calculer les trois scopes d'émissions.

²³ La norme traite de la comptabilisation et la déclaration de sept gaz à effet de serre couverts par le protocole de Kyoto : le dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), l'oxyde nitreux (N₂O), les hydrofluorocarbures (HFC), les perfluorocarbures (PCF), l'hexafluorure de soufre (SF₆) et le trifluorure d'azote (NF₃). Elle a été mise à jour en 2015 avec un Guide sur le scope 2, qui permet aux entreprises de mesurer et de déclarer de manière crédible les émissions provenant de l'électricité, de la vapeur, de la chaleur et du froid achetés ou acquis.

GRI SRS 305-3

Autres émissions indirectes de GES (scope 3)

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- Les autres émissions indirectes de GES (scope 3) brutes en tonnes métriques d'équivalent CO₂.
2 664 170
- Le cas échéant, les gaz inclus dans le calcul : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, ou tous.
- Les émissions biogéniques de CO₂ en tonnes métriques d'équivalent CO₂. **Tous les gaz sont inclus dans le calcul.**
- Les catégories et activités des autres émissions indirectes de GES (scope 3) incluses dans le calcul.
 - **Marchandises et services achetés**
 - **Biens d'équipement**
 - **Énergie en amont**

- **Transport et distribution en amont**
 - **Déchets générés par les activités**
 - **Voyages d'affaires**
 - **Trajets des collaborateurs**
 - **Transport et distribution en aval**
 - **Utilisation des produits vendus**
 - **Fin de vie des produits vendus**
- L'année de référence pour le calcul, le cas échéant, notamment :
 - la justification de son choix ;
la réduction indiquée est celle entre 2021 et 2022. En termes de qualité et de disponibilité, les données sont adaptées si l'on prend 2021 comme année de référence.
 - les émissions au cours de l'année de référence ;
 - la justification de toute variation significative des émissions ayant

nécessité un recalcul des émissions de l'année de référence.

- La source des facteurs d'émission et les taux potentiels de réchauffement climatique (PRC) utilisés ou une référence à la source de PRC.
Sources des facteurs d'émission : bases de données de l'AIE et de l'Agence française de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).
- Les normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés.
Le protocole des gaz à effet de serre a été utilisé comme méthodologie pour calculer les trois scopes d'émissions.

GRI SRS 305-5

Réduction des émissions de GES

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- Les émissions de GES réduites correspondant au résultat direct d'initiatives de réduction, en tonnes métriques d'équivalent CO₂.
- 4 730 tCO₂e
- Les gaz inclus dans le calcul : CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃, ou tous.
Tous les gaz sont inclus dans le calcul.
- L'année de référence ou la valeur de référence, notamment la justification de son choix.
L'année a été choisie car l'année de référence de l'ensemble du rapport est 2021. Les données étaient adaptées en termes de qualité et de disponibilité.

- Les scopes pour lesquels les réductions ont eu lieu, notamment les émissions directes (scope 1), les émissions indirectes (scope 2) et/ou les autres émissions indirectes (scope 3).
scopes 1 et 2

- Les normes, méthodologies, hypothèses et/ou outils de calcul utilisés.
Nous avons fixé des objectifs de réduction fondés sur des données scientifiques pour 2030 par rapport à l'année de référence 2021 :
 - **-50 % sur les émissions des scopes 1 et 2 ;**
 - **-25 % sur les émissions du scope 3.**

	Niveau de référence 2021 (tCO ₂ e)	Résultats 2022 avec les facteurs d'émission pour 2022 (tCO ₂ e)	Réduction de Hager Group
Total	59 210	54 479	-8 %

Social

GRI SRS 201-1

Valeur économique directe générée et distribuée

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

a. La valeur économique directe générée et distribuée (VEGD) calculée par la méthode de la comptabilité d'exercice, notamment les composantes essentielles des opérations internationales de l'entreprise d'après la liste figurant ci-dessous.

Si les données sont présentées sur la base des règlements effectifs, communiquer la justification de cette décision en plus du rapport sur les composantes essentielles suivantes :

- I. Valeur économique directe générée : les recettes ;
- II. Valeur économique distribuée : les coûts opérationnels, les salaires et les avantages des employés, les paiements aux apporteurs de capitaux, les paiements au gouvernement de chaque pays et les investissements en faveur de la communauté ;
- III. Valeur économique mise en réserve : la « valeur économique directe générée » à laquelle on soustrait la « valeur économique distribuée ».

b. Lorsqu'elle est significative, communiquer la VEGD séparément au niveau national, régional ou du

marché, ainsi que les critères utilisés pour définir son importance.

Tableau 13 : Valeur économique directe générée et distribuée

		Valeur en k€
Valeur économique directe générée	Recettes	2 245 957
Valeur économique distribuée	Coûts de production des services rendus pour générer des ventes	1 292 631
	Traitements et salaires	540 981
	Contributions de sécurité sociale	146 115
	Coûts de retraite	14 136
	Marge brute	953 326
	Autres dépenses	742 526
Valeur économique mise en réserve	Bénéfice net	210 800

Tableau 14 : Distribution des revenus par secteur pour l'année 2021

Revenus par secteur	k€	%
Logement	778 050	35 %
Dispositifs de protection	762 914	34 %
Contrôle des bâtiments	466 621	21 %
Stockage d'énergie	171 406	8 %
Autres	66 966	3 %
	2 245 957	100 %

Tableau 15 : Distribution des revenus par zone géographique pour l'année 2021

Recettes par zone géographique	k€	%
Allemagne	877 415	39 %
Europe du Nord et Europe centrale	395 366	18 %
France	320 992	14 %
Reste de l'Europe	238 136	11 %
Europe du Sud	175 211	8 %
Asie	129 739	6 %
Reste du monde	109 099	5 %
	2 245 958	100 %

GRI SRS 403-4

Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail

L'entreprise doit communiquer les informations suivantes pour les employés (collaborateurs) et les travailleurs qui ne sont pas employés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail est contrôlé par l'entreprise :

- a. une description des procédures favorisant la participation des travailleurs et leur consultation dans le cadre du développement, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail ainsi que l'accès des travailleurs à des informations pertinentes relatives à la santé et à la sécurité au travail et leur communication.

Dans le cadre des systèmes ISO 45001, les collaborateurs peuvent à tout moment contacter le spécialiste de la sécurité au travail (FASI) ou leur responsable direct s'ils ont des questions. Les collaborateurs de Hager Group constituent indubitablement la partie prenante la plus importante de l'entreprise, et leurs besoins et attentes sont identifiés et pris en compte. Le comité de santé et de sécurité au travail recueille leur

avis sur les questions de santé et de sécurité en ce qui concerne les activités, les produits ou les services professionnels. Il assure le suivi des demandes, requêtes, plaintes ou suggestions formulées par les collaborateurs afin de mieux connaître leurs attentes. Les réunions du comité de santé et de sécurité constituent un excellent forum pour recueillir et évaluer les préoccupations des collaborateurs. Des enquêtes régulières de satisfaction des collaborateurs sont disponibles sur des sujets spécifiques et leurs résultats sont pris en compte afin d'élaborer des plans pour faire progresser ces sujets. Les cartes d'alerte Kaizen constituent une méthode efficace et immédiate de participation des collaborateurs dans les usines où les risques pour la santé et la sécurité sont les plus élevés. Ces cartes Kaizen sont disponibles sur place pour que les collaborateurs les remplissent lorsqu'ils identifient un accident évité de justesse ou un risque de sécurité à signaler afin

que des actions immédiates et/ou à plus long terme soient prises pour y remédier.

- b. En cas de présence de comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction, une description de leurs responsabilités, de la fréquence de réunion, de l'autorité responsable de la prise de décision et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certains travailleurs ne sont pas représentés par ces comités. **Il existe des comités de sécurité au travail dédiés par site qui se réunissent régulièrement (généralement tous les trimestres, mais cela peut varier en fonction du pays). Les comités sont généralement composés²⁶ du spécialiste de la sécurité au travail (responsable SST) du site concerné, de gestionnaires de sécurité, de médecins du travail, de membres du comité d'entreprise, d'un responsable de la protection contre les incendies, du directeur des opérations, d'un responsable des ressources humaines et d'un représentant de la direction générale.**

GRI SRS 403-9 (a + b) Accidents du travail

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Pour tous les employés :
 - I. Le nombre et le taux de décès suite à un accident du travail ;
0
 - II. Le nombre et le taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès) ;
0
 - III. Le nombre et le taux d'accidents du travail enregistrables ;
Nombre d'accidents : 110
Taux : 4,9
 - IV. Les principaux types d'accidents du travail ;
Absence de catégories normalisées définies par le groupe –

chaque site établit des rapports sur la base des exigences nationales.

- V. Le nombre d'heures travaillées.
22 128 720
- b. Pour tous les travailleurs qui ne sont pas employés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail est contrôlé par l'entreprise :
 - I. Le nombre et le taux de décès suite à un accident du travail ;
0
 - II. Le nombre et le taux d'accidents du travail aux conséquences graves (hors décès) ;
0

- III. Le nombre et le taux d'accidents du travail enregistrables ;
-
- IV. Les principaux types d'accidents du travail ;
-
- V. Le nombre d'heures travaillées.
En France, il est illégal d'enregistrer les heures travaillées effectuées par la main-d'œuvre externe.

²⁶ Peut varier selon la taille et l'emplacement du site.

GRI SRS 403-10 (a + b) Maladies professionnelles

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Pour tous les employés :
 - I. Le nombre de décès suite à une maladie professionnelle ;
 - II. Le nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables ;
 - III. Les principaux types de maladies professionnelles.

- b. Pour tous les travailleurs qui ne sont pas employés, mais dont le travail et/ou le lieu de travail est contrôlé par l'entreprise :
 - I. Le nombre de décès suite à une maladie professionnelle ;
 - II. Le nombre de cas de maladies professionnelles enregistrables ;
 - III. Les principaux types de maladies professionnelles.

Aucun rapport global au niveau du groupe sur les indicateurs liés aux maladies professionnelles.

GRI SRS 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le nombre moyen d'heures de formation que les employés de l'entreprise ont suivies au cours de la période de reporting, par :
 - I. genre ;

Genre	Total des heures	Nombre de personnes formées	Nombre moyen d'heures par personne formée
Hommes	72 204	4 902	14,73
Femmes	32 994	2 306	14,31
Total	105 199	7 208	14,59

- II. catégorie professionnelle.

Fonction	Nombre d'heures de formation	Pourcentage
Fabrication	42 826	41 %
Fonctions support	7 214	7 %
Développement des solutions et Marketing	4 317	4 %
Ingénierie, Qualité, Industrialisation, D&I	24 927	24 %
Chaîne d'approvisionnement et logistique	4 250	4 %
Ventes	21 665	21 %
Total	105 199	100 %

GRI SRS 405-1

Diversité des organes de gouvernance et des employés

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

a. Le pourcentage d'individus présents dans les organes de gouvernance de l'entreprise²⁷ dans chacune des catégories de diversité suivantes :

I. Genre ;

Femmes	15 %
Hommes	85 %

II. Groupes d'âge en années : moins de 30 ans, de 30 à 50 ans, plus de 50 ans ;

60 à 64	15,35 %
55 à 59	34,62 %
50 à 54	38,46 %
45 à 49	7,69 %
40 à 44	3,85 %

III. Le cas échéant, les autres indicateurs de diversité (tels que les minorités ou les groupes vulnérables).

b. Le pourcentage d'employés par catégorie professionnelle dans chacune des catégories de diversité suivantes :

I. Genre ;

Femmes	40 %
Hommes	60 %

II. Groupe d'âge : moins de 30 ans, 30 à 50 ans, plus de 50 ans ;

III. Le cas échéant, les autres indicateurs de diversité (tels que les minorités ou les groupes vulnérables)

²⁷ Dans ce cas, l'organe de gouvernance est défini comme les cadres supérieurs du groupe (y compris le conseil d'administration).

Gouvernance

GRI SRS 102-16

Valeurs, principes, normes et règles de conduite

En tant qu'entreprise familiale, le **courage, l'authenticité et l'intégrité** des fondateurs sont des valeurs qui façonnent l'identité et le comportement éthique de l'entreprise²⁴. Cela commence par respecter toutes les normes industrielles nationales et internationales et, dans de nombreux cas, en allant au-delà de ce qui est exigé. Depuis 2020, une Charte éthique²⁵ élaborée par le service Développement durable et validée par le conseil d'administration sert de cadre de

référence à ces valeurs. Les membres du conseil d'administration sont également responsables des chapitres de la charte. Disponible en 17 langues, la Charte vise à instaurer la confiance entre toutes les parties prenantes de l'entreprise et à garantir la responsabilité quant aux questions de développement durable et d'éthique. La Charte éthique est revue régulièrement et est signée par tous les collaborateurs de Hager Group, qui s'engagent vis-à-vis de son importance et de sa valeur. Une

formation sur l'éthique des affaires est régulièrement dispensée aux membres de l'organe de gouvernance ainsi qu'aux collaborateurs qui exercent des activités dans cette structure, au moyen de deux modules :

- L'éthique des affaires :
Connaître les bases
- L'éthique des affaires :
Réveiller ses valeurs

GRI SRS 414-1

Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Pourcentage de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux.

Après leur intégration, tous les nouveaux fournisseurs de matériaux directs seront évalués à l'aide de critères sociaux par le biais d'une solution logicielle tierce.

GRI SRS 414-2

Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le nombre de fournisseurs évalués en termes d'impacts sociaux.
- b. Le nombre de fournisseurs identifiés comme ayant des impacts sociaux négatifs et significatifs, réels et potentiels.
- c. Les impacts sociaux négatifs et significatifs, réels et potentiels identifiés sur la chaîne d'approvisionnement.

- d. Le pourcentage de fournisseurs identifiés comme ayant des impacts sociaux négatifs et significatifs, réels et potentiels, avec lesquels des améliorations ont été convenues à la suite d'une évaluation.
- e. Le pourcentage de fournisseurs identifiés comme ayant des impacts sociaux négatifs et significatifs, réels et potentiels, avec lesquels les relations ont été résiliées à la suite d'une évaluation, ainsi que les raisons de cette mesure.

Conformément à la loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, nous avons mis en place une solution logicielle tierce pour évaluer et identifier les fournisseurs selon certains critères environnementaux et sociaux identifiés. Le logiciel a été mis en œuvre au deuxième trimestre 2022 pour pouvoir mener ces évaluations en 2023, afin de répondre à l'entrée en vigueur de la loi.

²⁴ Une description détaillée des valeurs de Hager Group est disponible sur le site web de l'entreprise : <https://hagergroup.com/fr/valeurs>

²⁵ Mis à jour en 2018, le texte de la Charte éthique est disponible sur le site web de l'entreprise : <https://hagergroup.com/fr/developpement-durable/ethique/charte-ethique>

GRI SRS 102-35

Politiques de rémunération

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Les politiques de rémunération de l'organe de gouvernance le plus élevé et des membres de la Direction Générale pour les types de rémunération suivants :
 - I. Rémunération fixe et variable, notamment la rémunération sur la performance, la rémunération à base d'actions, les primes et les actions différées ou acquises.
 - II. Prime d'embauche et aides à l'embauche ;
 - III. Indemnités de départ ;
 - IV. Remboursements ;
 - V. Prestations de retraite, comprenant la différence entre les barèmes des prestations et les taux de contribution pour l'organe de gouvernance le plus élevé, les membres de la Direction Générale et tous les autres employés.

- b. Le lien entre les critères de performance des politiques de rémunération et les objectifs de l'organe de gouvernance le plus élevé et des membres de la Direction Générale concernant les enjeux économiques, environnementaux et sociaux.

- a. **Nos collaborateurs sont rémunérés conformément aux conventions collectives en vigueur dans leurs pays respectifs ; en Allemagne, les conventions collectives suivantes sont en vigueur :**
 - **Convention collective de la chimie (Land de Sarre) : Hager Vertriebsgesellschaft mbH & Co.KG, Blieskastel ;**
 - **Convention collective de la chimie (Land de Rhénanie-Palatinat) : Tehalit GmbH, Heltersberg ;**

- **Convention collective du métal et de l'électricité (région de la Sarre) : Hager Electro GmbH & Co.KG, Blieskastel ;**
- **Convention collective de la métallurgie et de l'électricité (Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie) : Berker GmbH & Co.KG, Ottfingen.**

- b. **Notre système de bonus collectif, y compris pour les cadres supérieurs, couvre 4 dimensions : l'activité, les clients, les collaborateurs et le développement durable. Pour chaque dimension, nous mesurons annuellement notre performance à l'aide d'indicateurs de performance clés (KPIs) concrets.**

GRI SRS 102-38

Ratio de rémunération totale annuelle

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le ratio de la rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée de l'entreprise dans chaque pays où les activités sont significatives par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les employés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée) d'un même pays.

Hager Group ne communique pas sur le ratio de la rémunération annuelle du collaborateur le mieux payé par rapport au niveau médian de la rémunération totale annuelle de l'ensemble des collaborateurs.

GRI SRS 205-1

Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le nombre total de sites évalués en termes de risque lié à la corruption. **Toutes nos activités sont évaluées par notre équipe de gestion des risques afin de détecter les risques de corruption.**

- b. Les risques significatifs liés à la corruption identifiés lors de l'évaluation des risques.

En 2021, notre évaluation a permis d'identifier deux risques liés à la corruption qui requièrent notre vigilance : la fraude.

GRI SRS 205-3

Cas avérés de corruption et mesures prises

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le nombre total de cas avérés de corruption.
- b. Le nombre total de cas avérés pour lesquels des employés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption.

- c. Le nombre total de cas avérés pour lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption.

- d. Les actions en justice publiques relatives à la corruption intentées contre l'organisation ou ses employés au cours de la période de reporting et les résultats de ces procédures.

Aucune affaire de corruption n'a été identifiée en 2021 dans les activités de Hager Group. Les alertes reçues se sont révélées infondées et n'ont pas débouché sur des affaires de corruption avérées.

GRI SRS 419-1

Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Les amendes et les sanctions non monétaires subies pour non-conformité aux législations et/ou réglementations dans le domaine social et économique, à savoir :
 - I. valeur monétaire totale des amendes significatives ;
 - II. nombre total de sanctions non monétaires ;
 - III. procédures engagées dans le cadre de mécanismes de résolution de conflits.

- b. Si l'entreprise n'a identifié aucun cas de non-conformité aux législations et/ou réglementations, une déclaration brève à ce sujet est suffisante.

- c. Le contexte dans lequel des amendes et sanctions non monétaires significatives ont été infligées.

En 2021, aucune amende et/ou sanction non monétaire n'a été infligée à Hager Group.

GRI SRS 412-1

Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le nombre total et le pourcentage d'opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations de l'impact sur les droits de l'homme, par pays.

Dans toutes les activités de Hager Group (sites de production et bureaux) dans le monde, les exigences minimales en matière de droits de l'homme et de droits des salariés sont respectées, conformément à notre Charte éthique et aux lois nationales applicables. Aucune autre évaluation séparée n'est effectuée.

GRI SRS 412-3

Accords et contrats d'investissement importants incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme

L'entreprise doit communiquer sur les informations suivantes :

- a. Le nombre total et le pourcentage d'accords et de contrats d'investissement important incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou soumis à une vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme.

En 2021, il n'a été procédé à aucun investissement significatif. Nos clauses relatives aux droits de l'homme sont incluses dans notre processus légal de diligence raisonnable.

- b. La définition utilisée pour « accords et contrats d'investissement importants ».

Toutes les opérations de fusion et d'acquisition sont considérées comme des accords d'investissement importants.

Informations de contact



Markus Goegele
Group Spokesperson

markus.goegele@hagergroup.com
T +49 6842 9457821



Samir Rouini
Sustainability Reporting Manager

samir.rouini@hagergroup.com
T +49 151 70549912

hagergroup

Hager Group

Hager SE

Zum Gunterstal

66440 Blieskastel

Allemagne

hagergroup.com